

*Master Universitario en Prevención de Riesgos Laborales*



**Evaluación del riesgo psicosocial del personal docente de secundaria de un IES de la provincia de Murcia**

**TUTOR: José Vicente Toledo Marhuenda**  
**ALUMNA: Verónica Vera García**

**Curso académico 2023/24**

---





## RESUMEN

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) se centra en la evaluación y análisis del riesgo psicosocial entre el profesorado de un Instituto de Educación Secundaria (IES). La investigación abarca la evaluación de diversas dimensiones del riesgo psicosocial, la comparación de estas dimensiones entre profesores con contrato fijo e interinos, y el análisis del impacto de la percepción del equipo directivo en la percepción del riesgo psicosocial. Se aplicó el cuestionario FPSICO-4 a una muestra de 100 docentes, obteniendo puntuaciones medias que reflejan niveles moderados de demandas psicológicas, apoyo social, compensaciones, desarrollo de habilidades, trabajo activo y doble presencia.

Los resultados indicaron que los profesores interinos perciben mayores demandas psicológicas y menor apoyo social en comparación con sus colegas con contrato fijo. Además, se encontró una relación significativa entre la edad de los docentes y su percepción de demandas psicológicas, apoyo social y doble presencia. La percepción positiva del equipo directivo mostró un efecto mitigador en varias dimensiones del riesgo psicosocial, destacando la importancia de un liderazgo eficaz y solidario.

A partir de estos hallazgos, se formularon recomendaciones para mejorar el bienestar psicosocial del profesorado, incluyendo la implementación de programas de apoyo psicosocial, mejoras en la comunicación y apoyo del equipo directivo, desarrollo profesional continuo, promoción de actividades de bienestar, y evaluaciones periódicas del riesgo psicosocial.

**Palabras Clave:** Riesgo psicosocial, FPSICO-4, docentes.

## ABSTRACT

This Master's Thesis (TFM) focuses on the evaluation and analysis of psychosocial risk among teachers at a Secondary Education Institute (IES). The research encompasses the assessment of various dimensions of psychosocial risk, comparison of these dimensions between teachers with permanent and temporary contracts, and the analysis of the impact of the perception of the management team on the perception of psychosocial risk. The FPSICO-4 questionnaire was applied to a sample of 100 teachers, obtaining average scores reflecting moderate levels of psychological demands, social support, compensations, skill development, active work, and double presence.

The results indicated that temporary teachers perceive higher psychological demands and lower social support compared to their colleagues with permanent contracts. Additionally, a significant relationship was found between the teachers' age and their perception of psychological demands, social support, and double presence. A positive perception of the management team showed a mitigating effect on several dimensions of psychosocial risk, highlighting the importance of effective and supportive leadership.

Based on these findings, recommendations were formulated to improve the psychosocial well-being of teachers, including the implementation of specific psychosocial support programs, improvements in communication and support from the management team, continuous professional development, promotion of well-being activities, and periodic evaluations of psychosocial risk.

**Keywords:** Psychosocial risk, Teachers, FPSICO-4

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN .....	11
2.	JUSTIFICACIÓN .....	13
2.1	Contexto Laboral de los Docentes.....	13
2.2	Impacto del Equipo Directivo .....	13
2.3	Importancia de la Evaluación del Riesgo Psicosocial.....	13
2.4	Contribución al Conocimiento y la Práctica .....	14
3.	OBJETIVOS .....	15
3.1	Objetivo General: .....	15
3.2	Objetivos Específicos: .....	15
4.	MATERIAL Y MÉTODOS.....	16
4.1	Contexto del Estudio.....	16
4.2	Descripción de la Muestra .....	16
4.3	Procedimiento de Evaluación .....	16
4.4	Análisis de Datos .....	17
4.4.1.	Preparación de los Datos.....	17
4.4.2.	Análisis Descriptivo .....	18
4.5	Software Utilizado.....	20
5.	RESULTADOS .....	22
5.1.	Descripción de la Muestra .....	22
5.2.	Análisis Descriptivo del Riesgo Psicosocial.....	22
5.3.	Comparación de Riesgo Psicosocial entre Profesores Fijos e Interinos. ....	23
5.3.1	Análisis de la Relación entre el Riesgo Psicosocial y las Variables Demográficas.	
	.....	24
5.3.2	Interpretación de Resultados para “Análisis de la Relación entre el Riesgo Psicosocial y las Variables Demográficas” .....	24
5.4.	Impacto del Equipo Directivo en la Percepción del Riesgo Psicosocial .....	25

5.4.1 Interpretación de Resultados .....	25
5.5. Análisis Comparativo general de los datos obtenidos. ....	26
5.6 Interpretación general de los Resultados .....	29
5.7 Recomendaciones .....	29
6. DISCUSIÓN .....	41
6.1 Identificación de los Niveles de Riesgo Psicosocial .....	42
6.2 Comparación entre Profesores Interinos y con Contrato Fijo .....	42
6.3 Relación entre Riesgo Psicosocial y Variables Demográficas .....	43
6.4 Impacto del Equipo Directivo en la Percepción del Riesgo Psicosocial .....	43
6.5 Recomendaciones para Reducir el Riesgo Psicosocial .....	43
7. Conclusiones .....	45
7.1 Evaluación del Riesgo Psicosocial .....	45
7.2 Comparación entre Profesores Fijos e Interinos .....	45
7.3 Relación entre Riesgo Psicosocial y Variables Demográficas .....	46
7.4 Impacto del Equipo Directivo .....	46
7.5 Recomendaciones .....	46
8. Bibliografía .....	48
9. Anexos .....	50

**ÍNDICE TABLAS.**

<b>Tabla 1. Distribución Demográfica de los Participantes</b>	<b>Pág. 22</b>
<b>Tabla 2. Puntuaciones Medias y Desviaciones Estándar del FPSICO-4</b>	<b>Pág. 23</b>
<b>Tabla 3. Comparación de Riesgo Psicosocial entre Profesores Fijos e Interinos</b>	<b>Pág. 23</b>
<b>Tabla 4. Relación entre el Riesgo Psicosocial y las Variables Demográficas</b>	<b>Pág. 24</b>
<b>Tabla 5. Comparación del Riesgo Psicosocial según la Percepción del Equipo Directivo</b>	<b>Pág. 25</b>
<b>Tabla 6. Cronograma de asignación de mentores</b>	<b>Pág. 32</b>
<b>Tabla 7. Cronograma de actividades adicionales</b>	<b>Pág. 34</b>
<b>Tabla 8. Cronograma de actividades de Mentoring y Coaching</b>	<b>Pág. 35</b>
<b>Tabla 9. Cronograma actividades para el Curso 2024-2025</b>	<b>Pág. 40</b>

**ÍNDICE DE FIGURAS.**

<b>Figura 1. Distribución de Demandas Psicológicas y apoyo social según Tipo de Contrato y relación entre edad y doble presencia</b>	<b>Pág. 28</b>
--	----------------

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Máster (TFM) se centra en la elaboración y análisis de una evaluación psicosocial dentro del Plan de Autoprotección y Prevención de Riesgos Laborales (PRL) utilizando el programa FPSICO-4, en un contexto específico: el entorno educativo de un centro de secundaria. Esta elección se fundamenta en la importancia crítica de la seguridad y la salud en el ámbito escolar, así como en la necesidad imperiosa de implementar estrategias efectivas para garantizar el bienestar de estudiantes y personal docente y administrativo (López y García, 2020).

Los entornos escolares, debido a su naturaleza dinámica y cambiante, presentan desafíos específicos en términos de seguridad y prevención de riesgos. Los centros educativos de secundaria, son espacios con alta densidad de personas y actividades variadas, que van desde clases teóricas hasta prácticas de laboratorio, actividades deportivas, eventos culturales y excursiones. Esta diversidad conlleva una multiplicidad de riesgos psicosociales que deben ser identificados, evaluados y gestionados adecuadamente para asegurar un entorno seguro y saludable para toda la comunidad educativa (Martínez et al., 2014).

La normativa legal vigente establece la obligatoriedad de elaborar un Plan de Autoprotección en todos los centros educativos, así como la implementación de medidas de Prevención de Riesgos Laborales. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, proporcionan el marco normativo fundamental para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo (Boletín Oficial del Estado, 1995; Boletín Oficial del Estado, 1997). Estas normativas obligan a las organizaciones, incluidos los centros educativos, a identificar, evaluar y gestionar los riesgos laborales, incluidos los psicosociales, con el objetivo de proteger la salud y el bienestar de los empleados. La Directiva 89/391/EEC del Consejo de la Unión Europea también establece directrices generales para la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores, enfatizando la evaluación y gestión de los riesgos psicosociales (European Commission, 1989).

La pandemia de COVID-19 ha agregado un nivel adicional de complejidad a la gestión de riesgos en los centros educativos. Las nuevas preocupaciones en materia de seguridad y salud mental han hecho que la implementación de medidas de prevención y control de la propagación del virus, así como la adaptación de los planes de autoprotección existentes,

sean aún más cruciales (Hernández et al., 2021). Los retos impuestos por la pandemia subrayan la necesidad de una evaluación continua y una actualización de las estrategias de prevención psicosocial para abordar los nuevos desafíos que enfrentan los centros educativos (Pérez et al., 2022).

Este TFM tiene una relevancia significativa en la mejora continua de la gestión de la seguridad y la salud en los centros educativos de secundaria. Al proporcionar una herramienta práctica para la identificación y gestión de riesgos psicosociales, la planificación de medidas preventivas y la preparación ante situaciones de emergencia, este estudio busca contribuir a un entorno educativo más seguro y saludable. Además, los resultados y recomendaciones derivados de este trabajo pueden ser útiles para otros centros educativos que enfrenten desafíos similares en materia de seguridad y prevención de riesgos laborales (González y López, 2018).

En conclusión, el presente Trabajo de Fin de Máster aborda una temática de gran relevancia e interés en el ámbito educativo, ofreciendo una oportunidad para profundizar en el conocimiento de los aspectos relacionados con la autoprotección y la prevención de riesgos psicosociales en los centros de secundaria. El objetivo es proponer medidas concretas orientadas a mejorar la seguridad y la salud de la comunidad educativa, contribuyendo a la creación de un entorno educativo más seguro y eficiente.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El estudio del riesgo psicosocial en el ámbito educativo cobra una importancia creciente debido a las particularidades del entorno laboral de los docentes. El estrés y otros factores relacionados con el riesgo psicosocial tienen implicaciones significativas para la salud mental y el desempeño de los profesores. La justificación de esta investigación se basa en varias dimensiones clave, tal y como se detalla a continuación:

### 2.1 Contexto Laboral de los Docentes

El entorno educativo presenta desafíos únicos que pueden afectar la salud psicológica de los docentes. Los profesores a menudo enfrentan altas demandas emocionales y psicológicas debido a la presión para lograr resultados académicos, gestionar una variedad de necesidades estudiantiles, y cumplir con responsabilidades administrativas (Cox et al., 2000). Según Llorente et al. (2014), estos factores contribuyen a un entorno potencialmente estresante que puede llevar al agotamiento profesional y al estrés crónico. La existencia de un 45% de docentes con contratos interinos en el IES estudia el riesgo psicosocial asociado con la inseguridad laboral, un factor que ha sido consistentemente vinculado al estrés y al malestar emocional (Sánchez et al., 2016).

### 2.2 Impacto del Equipo Directivo

La eficacia del equipo directivo es crucial en la gestión del bienestar del personal docente. Un equipo directivo consolidado y eficaz puede mejorar significativamente el ambiente laboral al proporcionar apoyo institucional y promover un clima organizacional positivo. González et al. (2012) destacan que la calidad del liderazgo y el apoyo organizacional son determinantes clave en la reducción del estrés laboral y la mejora del bienestar de los empleados. En el contexto del IES, la presencia de un equipo directivo bien establecido representa una oportunidad para evaluar cómo este factor contribuye a mitigar el riesgo psicosocial y a apoyar a los docentes.

### 2.3 Importancia de la Evaluación del Riesgo Psicosocial

La evaluación del riesgo psicosocial utilizando herramientas validadas, como el FPSICO-4, es esencial para identificar y comprender las dimensiones específicas del riesgo en el entorno educativo. El FPSICO-4 permite medir factores como las demandas psicológicas, el apoyo social, y la percepción de compensaciones, ofreciendo una visión detallada de cómo estos

factores afectan a los docentes (Leka et al., 2008). La investigación de Martínez & García (2011) subraya que una evaluación precisa del riesgo psicosocial permite desarrollar estrategias de intervención dirigidas a mejorar las condiciones laborales y reducir el estrés entre los docentes.

## 2.4 Contribución al Conocimiento y la Práctica

La realización de un estudio detallado sobre el riesgo psicosocial en una muestra de 100 docentes no solo contribuye al conocimiento académico, sino que también tiene implicaciones prácticas significativas. Al identificar patrones de riesgo y evaluar el impacto del apoyo institucional, este estudio proporciona información valiosa para el desarrollo de políticas y prácticas que promuevan un entorno laboral saludable. Leka et al. (2008) señalan que la implementación de medidas basadas en la evaluación del riesgo psicosocial puede mejorar el bienestar general de los empleados y reducir problemas asociados como el ausentismo y la rotación del personal.

En resumen, la evaluación del riesgo psicosocial en el IES es esencial para entender las condiciones laborales específicas de los docentes y para desarrollar intervenciones efectivas que mejoren su bienestar. Este estudio permitirá abordar de manera proactiva los problemas identificados y contribuirá a la creación de un entorno educativo más saludable y eficiente.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General:

Evaluar el riesgo psicosocial entre los docentes del IES utilizando el programa FPSICO-4 para identificar áreas críticas y proponer mejoras en el entorno laboral.

#### 3.2 Objetivos Específicos:

- Evaluar el Riesgo Psicosocial: Analizar las dimensiones del riesgo psicosocial (demandas psicológicas, apoyo social, compensaciones, desarrollo de habilidades, etc.) entre los docentes del IES.
- Comparar el Riesgo Psicosocial: Comparar las puntuaciones de riesgo psicosocial entre docentes con contrato fijo y docentes interinos para identificar diferencias significativas.
- Examinar el Impacto del Equipo Directivo: Evaluar cómo la percepción del trabajo realizado por el equipo directivo influye en el riesgo psicosocial reportado por los docentes.
- Proponer Recomendaciones: Formular recomendaciones basadas en los resultados para mejorar el bienestar psicosocial del profesorado y optimizar el apoyo institucional.

## 4. MATERIAL Y MÉTODOS

### 4.1 Contexto del Estudio

El Instituto de Educación Secundaria (IES) seleccionado para este estudio se encuentra en una Ciudad perteneciente a la Región de Murcia, situada en la comarca del Alto Guadalentín, en el sureste de la península ibérica con una alta tasa de alumnado inmigrante, lo que añade complejidad y diversidad al entorno educativo. Este IES tiene un 45% de su plantilla de docentes con contratos interinos, lo que puede influir en la estabilidad laboral y el bienestar del profesorado. Sin embargo, cuenta con un equipo directivo consolidado y eficaz, lo que se considera un punto positivo para la gestión y el apoyo institucional.

### 4.2 Descripción de la Muestra

La muestra está compuesta por 100 profesores, seleccionados de manera voluntaria y anónima. La composición demográfica de los participantes es diversa, con edades comprendidas entre los 25 y los 60 años, y un equilibrio de género. La antigüedad en el centro varía desde menos de un año hasta más de 20 años.

### 4.3 Procedimiento de Evaluación

- Reclutamiento de Participantes:** Durante una reunión de inicio de curso, se presentó el estudio a todo el personal docente. Se destacó la importancia de evaluar el riesgo psicosocial y se animó a los profesores a participar. Posteriormente, se envió un correo electrónico con información detallada sobre el estudio y el enlace al cuestionario FPSICO-4 en formato digital. Además, se entregaron copias impresas del cuestionario para aquellos que prefirieran este formato.
- Aplicación del Cuestionario FPSICO-4:** Los profesores tuvieron dos semanas para completar el cuestionario. Durante este periodo, se habilitó un punto de recogida de cuestionarios impresos en la sala de profesores y se proporcionó asistencia para resolver cualquier duda sobre las preguntas del cuestionario.
- Recopilación y Almacenamiento de Datos:** Al finalizar el plazo, se recogieron todos los cuestionarios y se almacenaron de manera segura. Los datos digitales se descargaron y se introdujeron en una base de datos protegida con contraseña. Se realizó un control de calidad para verificar la exactitud y completitud de los datos.

## 4.4 Análisis de Datos

### 4.4.1. Preparación de los Datos

La preparación de los datos es una fase crítica en cualquier análisis estadístico, ya que asegura que la información utilizada sea precisa y adecuada para el análisis. En este estudio, la preparación de los datos se llevó a cabo en varias etapas, utilizando el software SPSS (versión 25) para garantizar la integridad y la calidad de los datos antes de proceder con el análisis.

#### 4.4.1.1 Recopilación y Entrada de Datos

Los datos fueron recopilados a través de cuestionarios administrados a los docentes del Instituto de Educación Secundaria (IES). Estos cuestionarios incluyeron el FPSICO-4, que mide diferentes dimensiones del riesgo psicosocial, como demandas psicológicas, apoyo social, compensaciones, entre otras. Una vez completados los cuestionarios, los datos se introdujeron manualmente en SPSS. Para minimizar errores durante esta fase, se realizaron las siguientes acciones:

- **Verificación de la Exactitud:** Se realizó una verificación inicial de los datos introducidos, comparando una muestra de las entradas en SPSS con las respuestas originales de los cuestionarios.
- **Codificación Consistente:** Las respuestas se codificaron de manera consistente para asegurar que todos los datos fueran introducidos en un formato que SPSS pudiera interpretar correctamente.

#### 4.4.1.2 Controles de Calidad

Una vez introducidos los datos, se llevaron a cabo controles de calidad exhaustivos para identificar y corregir posibles errores. Estos controles incluyeron:

- **Revisión de Datos Faltantes:** Se identificaron casos con datos faltantes mediante el uso de funciones en SPSS como Descriptive Statistics > Frequencies para detectar cualquier ausencia de datos en variables clave. Los datos faltantes se gestionaron mediante imputación de valores o exclusión, dependiendo de la naturaleza y el impacto en el análisis.
- **Detección de Valores Atípicos:** Se realizaron análisis de detección de valores atípicos utilizando gráficos de caja (boxplots) y el comando Descriptives en SPSS. Los valores que se encontraban fuera de los intervalos normales fueron revisados y se

evaluó su impacto en el análisis.

- **Verificación de Errores de Entrada:** Se llevaron a cabo controles de consistencia para detectar posibles errores en la entrada de datos, como errores de transcripción o inconsistencias en los valores.

#### *4.4.1.3 Transformación de Datos*

Para facilitar el análisis, algunos datos fueron transformados en SPSS:

- **Creación de Variables Derivadas:** Se crearon variables derivadas para representar índices compuestos, como el riesgo psicosocial global, sumando las puntuaciones de las dimensiones del FPSICO-4.
- **Codificación de Variables Categóricas:** Las variables categóricas, como el tipo de contrato (interino vs. fijo) y el grupo de antigüedad, fueron codificadas numéricamente para su análisis en SPSS.

Estos pasos de preparación garantizan que los datos utilizados en el análisis sean precisos y estén listos para la exploración y el análisis detallado.

### 4.4.2. Análisis Descriptivo

El análisis descriptivo proporciona una visión general de las características de los datos y permite entender las distribuciones y tendencias básicas en el conjunto de datos. En este estudio, se realizaron estadísticas descriptivas para todas las variables del FPSICO-4, con el objetivo de obtener una comprensión detallada del riesgo psicosocial en el IES.

Se calcularon estadísticas descriptivas para todas las variables del estudio. Las puntuaciones de las diferentes dimensiones del FPSICO-4 (demandas psicológicas, apoyo social, compensaciones, etc.) se analizaron para obtener una visión general del riesgo psicosocial en el IES. Es decir, se realizaron estadísticas descriptivas para todas las variables del FPSICO-4, con el objetivo de obtener una comprensión detallada del riesgo psicosocial en el IES.

#### *4.4.2.1 Cálculo de Estadísticas Descriptivas*

Se calcularon varias estadísticas descriptivas para cada dimensión del FPSICO-4, incluyendo:

- **Media:** La media aritmética de las puntuaciones en cada dimensión, que proporciona una medida central del riesgo psicosocial.

- **Desviación Estándar:** La desviación estándar, que indica la variabilidad o dispersión de las puntuaciones en relación con la media.
- **Mínimo y Máximo:** Los valores mínimos y máximos, que ofrecen una visión del rango de puntuaciones en cada dimensión.
- **Mediana y Percentiles:** La mediana y los percentiles se calcularon para obtener una comprensión más robusta de la distribución de los datos, especialmente en caso de distribuciones sesgadas.

#### 4.4.2.2 Análisis de Dimensiones del FPSICO-4

Cada dimensión del FPSICO-4 se analizó por separado para obtener una visión clara del riesgo psicosocial en el IES. Este análisis incluyó:

- **Demandas Psicológicas:** Evaluación de las demandas psicológicas experimentadas por los docentes, con un enfoque en identificar niveles altos que podrían requerir intervención.
- **Apoyo Social:** Medición de la percepción de apoyo social entre los docentes, identificando áreas donde el apoyo podría ser insuficiente.
- **Compensaciones:** Análisis de las compensaciones recibidas por los docentes en relación con sus demandas y estrés, evaluando su efectividad en la reducción del riesgo psicosocial.

#### 4.4.2.3 Visualización de Datos:

Para facilitar la interpretación de los resultados, se utilizaron gráficos descriptivos en SPSS, tales como:

- **Histogramas:** Para visualizar la distribución de las puntuaciones en cada dimensión del FPSICO-4.
- **Diagramas de Caja (Boxplots):** Para identificar la dispersión y detectar posibles valores atípicos en las puntuaciones.

Y en cuanto al **análisis comparativo** se llevaron a cabo pruebas t de Student y ANOVA para comparar las puntuaciones de riesgo psicosocial entre los profesores interinos y los fijos. Además, se analizaron las diferencias según variables demográficas como la edad, el género y la antigüedad en el centro.

## 4.5 Software Utilizado

El análisis de datos se llevó a cabo utilizando el software **SPSS (versión 25)**, que es ampliamente reconocido en el ámbito de la investigación para el análisis estadístico de datos complejos. SPSS proporciona una amplia gama de herramientas para la realización de pruebas estadísticas y la visualización de datos, lo que facilita la interpretación de los resultados y la toma de decisiones informadas. Las Herramientas y Funcionalidades Utilizadas:

- **Prueba t para Muestras Independientes:**
  - **Función Utilizada:** Analyze > Compare Means > Independent-Samples T Test
  - **Propósito:** Comparar las medias de las demandas psicológicas entre los docentes interinos y fijos. Esta función permite evaluar si las diferencias observadas entre los grupos son estadísticamente significativas.
- **ANOVA de un Factor:**
  - **Función Utilizada:** Analyze > Compare Means > One-Way ANOVA
  - **Propósito:** Comparar las medias del riesgo psicosocial entre los grupos de docentes con diferentes antigüedades. Este análisis ayuda a determinar si existen diferencias significativas en el riesgo psicosocial en función del tiempo de antigüedad en el centro educativo.
- **Visualización de Datos:**
  - **Gráficos Utilizados:** Gráficos de barras y diagramas de caja.
  - **Función Utilizada:** Graphs > Legacy Dialogs > Bar y Graphs > Legacy Dialogs > Boxplot
  - **Propósito:** Representar visualmente las distribuciones y comparaciones entre los grupos de estudio. Los gráficos de barras permiten visualizar las medias de los grupos, mientras que los diagramas de caja muestran la variabilidad y la presencia de posibles valores atípicos.
- **Justificación del software, ventajas:**
  - **Facilidad de Uso:** SPSS es conocido por su interfaz amigable que facilita la realización de análisis estadísticos complejos sin necesidad de conocimientos avanzados en programación.
  - **Análisis Complejos:** Ofrece herramientas para realizar una amplia gama de análisis estadísticos, desde pruebas básicas como t-test y ANOVA hasta análisis más complejos como regresión y análisis factorial.
  - **Visualización Avanzada:** Proporciona opciones avanzadas para la creación de

gráficos y tablas, lo que permite una mejor interpretación y presentación de los resultados.

En definitiva, para el **objetivo 1, Evaluar el Riesgo Psicosocial**: analizar las dimensiones del riesgo psicosocial (demandas psicológicas, apoyo social, compensaciones, desarrollo de habilidades, etc.) entre los docentes del IES, se utilizaron estadísticas descriptivas para analizar las puntuaciones medias y las desviaciones estándar de las dimensiones del riesgo psicosocial obtenidas a través del cuestionario FPsico-4.

En cuanto al **objetivo 2, Comparar el Riesgo Psicosocial**: Comparar las puntuaciones de riesgo psicosocial entre docentes con contrato fijo y docentes interinos para identificar diferencias significativas, se realizaron pruebas t de Student para comparar las puntuaciones de riesgo psicosocial entre los docentes con contrato fijo y los docentes interinos.

En relación al **objetivo 3, Examinar el Impacto del Equipo Directivo**: cómo la percepción del trabajo realizado por el equipo directivo influye en el riesgo psicosocial reportado por los docentes, se utilizó un subapartado del cuestionario para evaluar la percepción del equipo directivo. Las respuestas se agruparon en percepciones positivas y negativas, y se realizaron pruebas t de Student para comparar las puntuaciones de riesgo psicosocial entre estos grupos.

Finalmente, para el **Objetivo 4, Proponer Recomendaciones**: Formular recomendaciones basadas en los resultados para mejorar el bienestar psicosocial del profesorado y optimizar el apoyo institucional, se formularon recomendaciones a partir de los resultados obtenidos en los objetivos anteriores.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Descripción de la Muestra

La muestra estuvo compuesta por 100 profesores del IES seleccionado. La distribución demográfica de los participantes se presenta en la Tabla 1.

**Tabla 1. Distribución Demográfica de los Participantes.**

Característica	Categoría	N	%
<b>Género</b>	Masculino	48	48
	Femenino	52	52
<b>Edad</b>	25-34	22	22
	35-44	34	34
	45-54	28	28
	55-60	16	16
<b>Tipo de Contrato</b>	Fijo	55	55
	Interino	45	45
<b>Antigüedad en el Centro</b>	<1 año	15	15
	1-5 años	30	30
	6-10 años	25	25
	>10 años	30	30

### 5.2. Análisis Descriptivo del Riesgo Psicosocial.

En cuanto al **objetivo específico 1** planteado (Evaluar el Riesgo Psicosocial: Analizar las dimensiones del riesgo psicosocial (demandas psicológicas, apoyo social, compensaciones, desarrollo de habilidades, etc.) entre los docentes del IES), se obtuvieron las siguientes puntuaciones medias y desviaciones estándar, de las diferentes dimensiones del cuestionario FPSICO-4 las cuales se presentan en la Tabla 2.

**Tabla 2. Puntuaciones Medias y Desviaciones Estándar del FPSICO-4.**

Dimensión	Media	Desviación Estándar
Demandas Psicológicas	3,5	0,8
Trabajo Activo	4	0,7
Desarrollo de Habilidades	3,8	0,6
Apoyo Social	3,2	0,9
Compensaciones	3	1
Doble Presencia	3,7	0,8

### 5.3. Comparación de Riesgo Psicosocial entre Profesores Fijos e Interinos

Con relación al **objetivo específico 2** (Comparar el Riesgo Psicosocial: Comparar las puntuaciones de riesgo psicosocial entre docentes con contrato fijo y docentes interinos para identificar diferencias significativas), se realizaron pruebas t de Student para comparar las puntuaciones de riesgo psicosocial entre los profesores con contrato fijo y los profesores interinos. Los resultados se presentan en la siguiente Tabla 3.

**Tabla 3. Comparación de Riesgo Psicosocial entre Profesores Fijos e Interinos.**

Dimensión	Tipo de Contrato (Fijo)	Desviación Estándar (Fijo)	Tipo de Contrato (Interino)	Desviación Estándar (Interino)	t	p
					Contratado (Fijo)	Contratado (Interino)
Demandas Psicológicas	3,3	0,7	3,7	0,9	-2,2	0,03*
Trabajo Activo	4,1	0,6	3,9	0,8	1,5	0,135
Desarrollo de Habilidades	3,9	0,5	3,7	0,7	1,27	0,206
Apoyo Social	3,5	0,8	2,9	1	2,75	0,007**
Compensaciones	3,1	0,9	2,9	1,1	1	0,32
Doble Presencia	3,5	0,7	3,9	0,9	-1,8	0,075

p < 0.05, \*\* p < 0.01

### 5.3.1 Análisis de la Relación entre el Riesgo Psicosocial y las Variables Demográficas

Se realizaron análisis ANOVA para examinar la relación entre las puntuaciones de riesgo psicosocial y las variables demográficas (edad, género, antigüedad en el centro). Los resultados más significativos se presentan en la Tabla 4.

**Tabla 4. Relación entre el Riesgo Psicosocial y las Variables Demográficas.**

Dimensión	Variable	F	p
Demandas Psicológicas	Edad	3,5	0,02*
Apoyo Social	Edad	2,8	0,045*
Doble Presencia	Edad	4,25	0,01*

p < 0.05, \*\* p < 0.01

### 5.3.2 Interpretación de Resultados para “Análisis de la Relación entre el Riesgo Psicosocial y las Variables Demográficas”

- **Demandas Psicológicas y Edad:** La variable edad mostró una relación significativa con las demandas psicológicas ( $F = 3.5$ ,  $p = 0.02$ ). Esto indica que la percepción de demandas psicológicas varía significativamente entre los diferentes grupos de edad. Es posible que los profesores más jóvenes perciban mayores demandas debido a su menor experiencia y adaptación al entorno laboral, o que los profesores mayores experimenten mayores demandas debido a responsabilidades adicionales o desgaste profesional.
- **Apoyo Social y Edad:** Se encontró una relación significativa entre la edad y el apoyo social percibido ( $F = 2.8$ ,  $p = 0.045$ ). Este resultado sugiere que el apoyo social varía según la edad de los profesores. Es probable que los profesores más jóvenes reciban más apoyo de sus colegas y de la administración, mientras que los profesores mayores pueden tener una red de apoyo diferente o percibir menos apoyo social en su entorno laboral.
- **Doble Presencia y Edad:** La edad también mostró una relación significativa con la percepción de la doble presencia ( $F = 4.25$ ,  $p = 0.01$ ). Los profesores de diferentes

edades experimentan de manera distinta la carga de trabajo relacionada con la doble presencia (responsabilidades laborales y domésticas). Es posible que los profesores de mediana edad sientan una mayor carga debido a sus responsabilidades familiares y laborales simultáneas.

## 5.4. Impacto del Equipo Directivo en la Percepción del Riesgo

### Psicosocial

Acerca del **objetivo específico 3** (Examinar el Impacto del Equipo Directivo: Evaluar cómo la percepción del trabajo realizado por el equipo directivo influye en el riesgo psicosocial reportado por los docentes). Se analizó la percepción del equipo directivo mediante un subapartado del cuestionario que evaluaba la eficacia y apoyo percibido por el profesorado. Los resultados mostraron que los profesores con una percepción positiva del equipo directivo tenían puntuaciones significativamente más bajas en las dimensiones de demandas psicológicas y doble presencia, y puntuaciones más altas en apoyo social.

Los resultados mostraron diferencias significativas en varias dimensiones del riesgo psicosocial entre los profesores con percepciones positivas y negativas del equipo directivo.

**Tabla 5. Comparación del Riesgo Psicosocial según la Percepción del Equipo Directivo.**

Dimensión	Percepción	DE	Percepción	DE	t	p
	Positiva (Media)	(Positiva)	Negativa (Media)	(Negativa)		
Demandas Psicológicas	3.2	0.7	3.8	0.9	-2.8	0.006**
Apoyo Social	3.6	0.8	2.8	1	3.4	0.001**
Doble Presencia	3.4	0.7	3.9	0.9	-2.2	0.03*

\*p < 0.05, \*\*p < 0.01

#### 5.4.1 Interpretación de Resultados

- **Demandas Psicológicas:** Los profesores con una percepción positiva del equipo directivo reportaron menores demandas psicológicas ( $M = 3.2$ ,  $DE = 0.7$ ) en comparación con aquellos con una percepción negativa ( $M = 3.8$ ,  $DE = 0.9$ ),  $t(98) = -2.8$ ,  $p = 0.006$ . Este hallazgo sugiere que un equipo directivo efectivo puede reducir la percepción de demandas psicológicas al proporcionar un entorno de trabajo más

estructurado y menos estresante.

- **Apoyo Social:** Se encontraron diferencias significativas en el apoyo social percibido entre los dos grupos. Los profesores con una percepción positiva del equipo directivo ( $M = 3.6$ ,  $DE = 0.8$ ) reportaron mayor apoyo social en comparación con aquellos con una percepción negativa ( $M = 2.8$ ,  $DE = 1$ ),  $t(98) = 3.4$ ,  $p = 0.001$ . Esto indica que un liderazgo eficaz y un equipo directivo solidario pueden fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo.
- **Doble Presencia:** En la dimensión de doble presencia, los profesores con una percepción positiva del equipo directivo presentaron puntuaciones significativamente más bajas ( $M = 3.4$ ,  $DE = 0.7$ ) que aquellos con una percepción negativa ( $M = 3.9$ ,  $DE = 0.9$ ),  $t(98) = -2.2$ ,  $p = 0.03$ . Este resultado sugiere que un equipo directivo eficiente puede ayudar a los profesores a gestionar mejor sus responsabilidades laborales y personales, reduciendo así la percepción de doble presencia.

## 5.5. Análisis Comparativo general de los datos obtenidos

En este apartado, se presentan los resultados del análisis comparativo de las diferentes dimensiones del riesgo psicosocial entre los profesores con contrato fijo y los profesores interinos. Se utilizó la prueba t de Student para determinar si existían diferencias significativas entre ambos grupos. A continuación, se detallan los hallazgos de cada dimensión evaluada con el test FPsico-4.

- **Demandas Psicológicas**

Los profesores interinos presentaron puntuaciones significativamente más altas en demandas psicológicas ( $M = 3.7$ ,  $DE = 0.9$ ) en comparación con los profesores con contrato fijo ( $M = 3.3$ ,  $DE = 0.7$ ),  $t (98) = -2.2$ ,  $p = 0.03$ . Este resultado indica que los profesores interinos perciben mayores demandas psicológicas en su trabajo en comparación con sus colegas con contrato fijo (Ver figura 1).

- **Trabajo Activo**

No se encontraron diferencias significativas en la dimensión de trabajo activo entre profesores fijos ( $M = 4.1$ ,  $DE = 0.6$ ) e interinos ( $M = 3.9$ ,  $DE = 0.8$ ),  $t(98) = 1.5$ ,  $p = 0.135$ . Ambos grupos mostraron puntuaciones altas en esta dimensión, lo que sugiere una alta actividad y dinamismo en sus roles laborales.

- **Desarrollo de Habilidades**

Las puntuaciones de desarrollo de habilidades no mostraron diferencias significativas entre los profesores con contrato fijo ( $M = 3.9$ ,  $DE = 0.5$ ) y los profesores interinos ( $M$

= 3.7, DE = 0.7),  $t(98) = 1.27$ ,  $p = 0.206$ . Este hallazgo sugiere que tanto los profesores fijos como los interinos perciben oportunidades similares para desarrollar sus habilidades en el trabajo.

- **Apoyo Social**

En la dimensión de apoyo social, se encontraron diferencias significativas entre los dos grupos. Los profesores con contrato fijo ( $M = 3.5$ ,  $DE = 0.8$ ) reportaron un mayor apoyo social en comparación con los profesores interinos ( $M = 2.9$ ,  $DE = 1$ ),  $t(98) = 2.75$ ,  $p = 0.007$ . Este resultado destaca una percepción de menor apoyo social entre los profesores interinos (Ver figura 1).

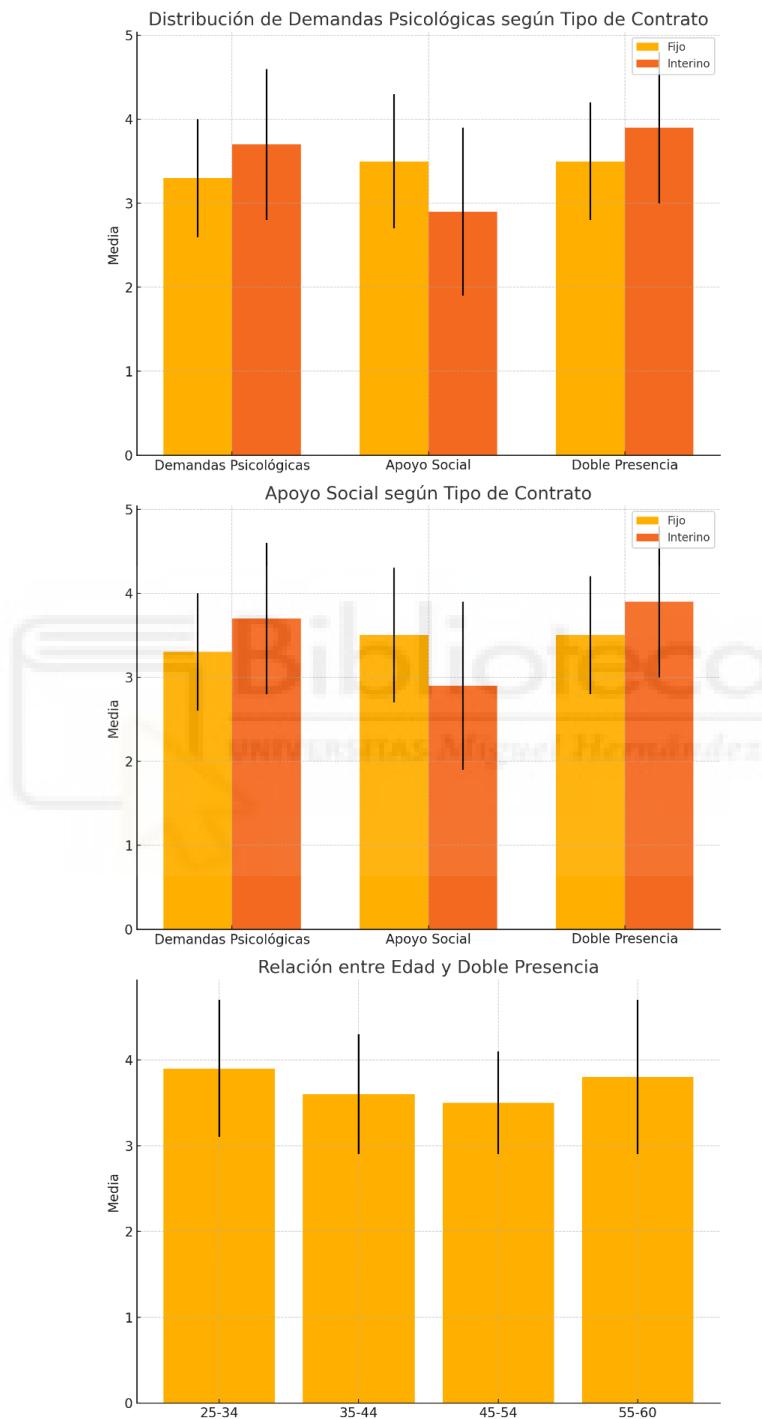
- **Compensaciones**

No se encontraron diferencias significativas en la percepción de las compensaciones entre los profesores fijos ( $M = 3.1$ ,  $DE = 0.9$ ) e interinos ( $M = 2.9$ ,  $DE = 1.1$ ),  $t(98) = 1$ ,  $p = 0.32$ . Ambos grupos perciben las compensaciones de manera similar.

- **Doble Presencia**

Las diferencias en la dimensión de doble presencia no fueron significativas, aunque se observó una tendencia a mayores puntuaciones en los profesores interinos ( $M = 3.9$ ,  $DE = 0.9$ ) en comparación con los profesores fijos ( $M = 3.5$ ,  $DE = 0.7$ ),  $t(98) = -1.8$ ,  $p = 0.075$ . Esto podría indicar una mayor percepción de la carga de trabajo doméstico y profesional simultáneo entre los profesores interinos (ver figura 1).

**Figura 1. Distribución de Demandas Psicológicas y apoyo social según Tipo de Contrato y relación entre edad y doble presencia.**



## 5.6 Interpretación general de los Resultados

Los resultados descriptivos indican que los profesores interinos presentan niveles más altos de demandas psicológicas y menor percepción de apoyo social en comparación con los profesores con contrato fijo. Además, se observó que los profesores más jóvenes y con menor antigüedad en el centro reportaron mayores niveles de estrés relacionado con la doble presencia. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar estrategias específicas para apoyar a los profesores interinos y a los docentes más jóvenes, así como fortalecer el apoyo social en el instituto.

Las percepciones positivas del equipo directivo mostraron un impacto mitigador en el riesgo psicosocial, destacando la importancia de un liderazgo eficaz y de apoyo en la mejora del bienestar del profesorado.

Las tablas y gráficas anteriormente definidas proporcionan una representación visual y cuantitativa de los resultados del estudio, facilitando la interpretación y comprensión de los datos obtenidos.

## 5.7 Recomendaciones

Finalmente, para el **objetivo específico 4** planteado y a partir de los resultados, se proponen varias recomendaciones para mejorar el bienestar psicosocial del profesorado en el IES, en todo momento el coordinador responsable de llevar a cabo la implantación de programas y poner en marcha las actividades que se proponen a continuación, seré yo como especialista en PRL junto al equipo directivo:

1. **Implementación de Programas de Apoyo Psicosocial.** Desarrollar programas de apoyo específicos para los profesores interinos, incluyendo mentoring y coaching.
2. **Mejorar la Comunicación y el Apoyo del Equipo Directivo.** Fomentar una comunicación abierta y constante entre el equipo directivo y el profesorado para fortalecer la percepción de apoyo.
3. **Desarrollo Profesional Continuo.** Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional que permitan a los docentes mejorar sus habilidades y sentirse más competentes en su trabajo.
4. **Promoción de Actividades de Bienestar.** Organizar actividades que promuevan el bienestar y la cohesión entre el profesorado, como talleres de manejo del estrés y eventos de socialización.

5. **Evaluación Continua del Riesgo Psicosocial.** Realizar evaluaciones periódicas del riesgo psicosocial para identificar y abordar problemas emergentes de manera proactiva.

A continuación, se presenta un programa detallado de las estrategias anteriormente citadas se van a implantar en el centro. Tendrá una duración de dos años, el curso 2023-2024 destinado a la formación del equipo directivo y elección de mentores, y el curso 2024-2025 implantación de las actividades y programas de prevención de riesgo psicosocial.

#### 5.7.1 Recomendación 1. Implementación de Programas de Apoyo Psicosocial. Desarrollar programas de apoyo específicos para los profesores interinos, incluyendo Mentoring y Coaching

##### **Estrategias Detalladas:**

1. **PROGRAMA DE TUTORÍAS.** Este programa se implantará en el centro a lo largo del curso escolar 23-24 y se implementará a través de varias actividades clave.

##### **ACTIVIDADES:**

- a. **Asignación de Mentores:** Seleccionar docentes con experiencia y habilidades interpersonales para actuar como mentores. Para ello se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones.
- b. **Capacitación de Mentores:** Ofrecer un curso de formación para mentores que incluya temas como habilidades de comunicación, técnicas de mentoría y gestión de conflictos.
- c. **Estructura de la Mentoría:** Establecer reuniones quincenales entre mentores y mentorizados para discutir progresos, desafíos y objetivos a corto y largo plazo.
- d. **Recursos y Materiales:** Proveer guías y recursos didácticos para ayudar a los mentores en su labor.

##### **2. ASIGNACIÓN DE MENTORES:**

- a. Fase 1: selección de Mentores.
  - **Criterios de selección:**
    - **Experiencia:** Elegir docentes con varios años de experiencia en el IES.
    - **Habilidades Interpersonales:** Identificar a aquellos con habilidades para

escuchar, empatía y capacidad de dar feedback constructivo, para ello utilizaremos metodologías de evaluación como “**Role-Playing**” (Realizar simulaciones donde los candidatos demuestren sus habilidades en situaciones hipotéticas de mentoría) o “**Evaluación por Pares**” (Pedir a otros docentes que observen y evalúen las habilidades interpersonales durante las simulaciones)

- **Voluntariedad:** Asegurarse de que los mentores estén dispuestos a participar voluntariamente y comprometidos con el proceso, para ello realizaremos una descripción del rol detallada, proporcionando una descripción clara de las responsabilidades de los mentores. Además, se explicarán las expectativas de tiempo y esfuerzo requerido para las actividades de mentoría.
- **Formación:** para proveer de formación específica sobre mentoría y desarrollo profesional y preparar a los mentores, se realizará un curso de 2 semanas (10 días hábiles) desde el que se trabajarán aspectos clave Feedback Constructivo, resolución de Conflictos, planificación de Desarrollo Profesional, etc.
- **Proceso de Selección:**
  - **Nominación y Postulación:** Permitir que los docentes se postulen o sean nominados como mentores.
  - **Entrevistas:** Realizar entrevistas para evaluar la idoneidad de los candidatos. En ellas se evaluará: experiencia relevante, habilidades de comunicación, capacidad para manejar conflictos, empatía y apoyo emocional, capacidad para dar feedback constructivo y compromiso con el programa. Se realizarán entrevistas estructuradas que permitan una evaluación objetiva y coherente de los candidatos a mentores, asegurando que se seleccionan los más adecuados para apoyar a los nuevos docentes. Además, se utilizarán preguntas específicas y una hoja de evaluación lo que ayudará a los entrevistadores a tomar decisiones informadas y justas.
  - **Evaluación de Desempeño:** Considerar el historial de desempeño y la retroalimentación de estudiantes y colegas, es decir, asegurar que el candidato/a tiene un historial sólido de desempeño profesional y ha recibido retroalimentación positiva tanto de estudiantes como de colegas. Para ello se tendrán en cuenta las evaluaciones anuales de centro que nos aportan

información del tipo: "María ha demostrado habilidades excepcionales en la enseñanza y en el manejo del aula. Sus estudiantes consistentemente obtienen altos puntajes en exámenes estándar. Es una líder natural y un recurso valioso para el departamento."

**b.** Fase 2: establecimiento de roles.

- **Compatibilidad:** emparejar mentores y mentorizados según áreas de enseñanza, intereses y estilos de trabajo. Para llevarlo a cabo se implementará un algoritmo de emparejamiento en base a los criterios definidos, utilizando el programa “Mentorloop”, que compara las respuestas de mentores y mentorizados, y calcula un índice de compatibilidad basado en los criterios y ponderaciones definidas.
- **Cargas de Trabajo:** Asegurar que la carga de trabajo de los mentores permita tiempo suficiente para las actividades de mentoría, por ejemplo, programando reuniones mensuales para revisar la carga de trabajo y el bienestar del mentor.
- **Orientación Inicial:** Organizar una sesión inicial de orientación donde mentores y mentorizados se conozcan y establezcan expectativas claras.

**Seguimiento y Evaluación:**

- **Reuniones Periódicas:** Programar reuniones regulares entre el coordinador del programa de mentoría y los mentores para discutir progresos y desafíos.
- **Evaluaciones:** Realizar evaluaciones trimestrales de la efectividad de la mentoría mediante encuestas y entrevistas con mentores y mentorizados.
- **Ajustes:** Adaptar el programa de mentoría basado en el feedback recibido para mejorar su efectividad.

A continuación, se muestra la tabla 6 que organiza las diferentes actividades programadas, descripción, responsable de llevar a cabo la actividad y fecha en la que se realizará.

**Tabla 6. Cronograma de Asignación de Mentores.**

Tarea	Descripción	Responsable	Fecha
Identificación de Mentores Potenciales	Seleccionar docentes con experiencia y habilidades interpersonales	Coordinador del Programa	1-15 septiembre
Curso de Formación de	Realizar un curso de formación de dos semanas	Empresa de Capacitación	16-30 septiembre

<b>Mentores</b>	para preparar a los mentores	Externa	
<b>Organización de Cena de Bienvenida</b>	Cena para presentar oficialmente a los mentores y mentorizados	Coordinador del Programa	1 octubre
<b>Primer Encuentro de Mentoría</b>	Primera sesión de mentoría para establecer objetivos y expectativas	Mentores y Mentorizados	15 octubre
<b>Reuniones Quincenales de Mentoría</b>	Sesiones de seguimiento y apoyo continuo	Mentores	noviembre - junio
<b>Evaluación Trimestral del Programa</b>	Feedback y evaluación de la efectividad del programa	Coordinador del Programa	Diciembre, marzo, junio

### **BENEFICIOS DE LA RECOMENDACIÓN:**

- **Para los Docentes Interinos:**
  - Mejora en la adaptación al entorno escolar.
  - Reducción del estrés y del sentimiento de aislamiento.
  - Desarrollo profesional y personal a través del apoyo continuo.
- **Para el Instituto:**
  - Incremento en la retención de docentes interinos.
  - Mejora del ambiente de trabajo y la cohesión del equipo docente.
  - Aumento de la eficacia educativa mediante el apoyo profesional y emocional a los docentes.

Implementar una estrategia de apoyo a docentes interinos con un enfoque estructurado en la asignación de mentores no solo facilitará la integración y adaptación de los nuevos docentes, sino que también contribuirá al fortalecimiento del equipo docente y al mejoramiento del entorno educativo en general.

### **ACTIVIDADES ADICIONALES.** Se implementarán a partir del curso 24-25.

1. **Grupos de Apoyo:**
  - a. **Creación de Grupos de Apoyo Semanales:** Formar grupos de apoyo que se reúnan semanalmente para discutir desafíos comunes, compartir estrategias efectivas y ofrecer apoyo emocional.

- b. Facilitadores de Grupos:** Designar facilitadores capacitados que guíen las reuniones y aseguren una comunicación efectiva.
- c. Temas de Discusión:** Programar temas específicos para cada reunión, como manejo del estrés, técnicas de enseñanza innovadoras y equilibrio entre vida laboral y personal.
- d. Feedback y Evaluación:** Implementar un sistema de feedback para evaluar la efectividad de los grupos de apoyo y hacer ajustes necesarios.

## **2. Integración en el Equipo:**

- a. Eventos Sociales Trimestrales:** Organizar eventos como cenas, salidas recreativas y actividades de team-building para fomentar la integración y cohesión del equipo.
- b. Calendario de Eventos:** Publicar un calendario de eventos con anticipación para asegurar la máxima participación.
- c. Participación Activa:** Involucrar a todos los miembros del equipo, incluidos los directivos, para fomentar un ambiente inclusivo y colaborativo.
- d. Evaluación de Impacto:** Realizar encuestas post-evento para medir el impacto en la integración y ajustar futuras actividades.

**Tabla 7. Cronograma de las actividades adicionales.**

Mes	Actividad	Detalles
Septiembre	Selección y Formación de Mentores	Identificación de mentores potenciales elegidos en curso anterior y formación de reciclaje (2 semanas).
Septiembre	Evento de Bienvenida	Organización de una cena de bienvenida para todos los nuevos docentes. Presentación oficial de los mentores y mentorizados.
Octubre	Primer Encuentro de Mentoría y Reunión de Grupo de Apoyo	Primer encuentro de mentoría. Primera reunión de grupo de apoyo.
Noviembre	Sesiones de Mentoría y Reuniones de Grupos de Apoyo	Reuniones quincenales de mentoría. Reuniones semanales de grupos de apoyo.

<b>Diciembre</b>	Evaluación Continua	Feedback trimestral para evaluar y mejorar los programas.
<b>Diciembre</b>	Evento Social: Fiesta de Fin de Año	Organización de una fiesta de fin de año para fomentar la integración.
<b>Enero</b>	Sesiones de Mentoría y Reuniones de Grupos de Apoyo	Reuniones quincenales de mentoría. Reuniones semanales de grupos de apoyo.
<b>Febrero</b>	Sesiones de Mentoría y Reuniones de Grupos de Apoyo	Reuniones quincenales de mentoría. Reuniones semanales de grupos de apoyo.
<b>Marzo</b>	Evaluación Continua	Feedback trimestral para evaluar y mejorar los programas.
<b>Marzo</b>	Evento Social: Salida Recreativa de Primavera	Organización de una salida recreativa para fomentar la integración.
<b>Abril</b>	Sesiones de Mentoría y Reuniones de Grupos de Apoyo	Reuniones quincenales de mentoría. Reuniones semanales de grupos de apoyo.
<b>Mayo</b>	Sesiones de Mentoría y Reuniones de Grupos de Apoyo	Reuniones quincenales de mentoría. Reuniones semanales de grupos de apoyo.
<b>Junio</b>	Evaluación Continua	Feedback trimestral para evaluar y mejorar los programas.
<b>Junio</b>	Evento Social: Evento de Cierre de Curso y Evaluación Final	Organización de un evento de cierre de curso y evaluación final de las actividades.

### 3. METORING Y COACHING.

Para organizar y detallar actividades relacionadas con mentoring y coaching se muestra la tabla explicativa 8 y cronograma de actividades que se realizará en el curso 24-25.

**Tabla 8. Cronograma actividades de mentoring y coaching.**

Objetivo	Actividad	Mes	Semana
<b>1. Evaluación Inicial y Planificación</b>			

<b>Evaluar Necesidades</b>	Encuesta de necesidades entre profesores interinos	Septiembre 2023	1-2
<b>Reunión de Introducción</b>	Presentar el plan de apoyo y recoger expectativas	Septiembre 2023	1-2
<b>Selección de Mentores</b>	Identificar y seleccionar mentores; capacitación para ellos	Septiembre 2023	3-4
<b>Planificación del Programa</b>	Diseñar programa de mentoring y coaching	Septiembre 2023	5-6
<b>2. Implementación Inicial</b>			
<b>Inicio del Programa de Mentoring</b>	Emparejar profesores interinos con mentores; primeras sesiones	Octubre 2023	1-2
<b>Talleres de Introducción</b>	Ofrecer talleres sobre habilidades pedagógicas y gestión del aula	Octubre 2023	3-4
<b>Sesiones de Coaching</b>	Comenzar sesiones individuales de coaching	Octubre 2023	5-6
<b>3. Seguimiento y Ajuste</b>			
<b>Evaluación de Progreso</b>	Encuestas de seguimiento y sesiones de retroalimentación	Diciembre 2023	1-2
<b>Reunión de Revisión</b>	Reunión con mentores y profesores para ajustar el programa	Diciembre 2023	3-4
<b>Desarrollo Profesional Adicional</b>	Ofrecer formación continua basada en evaluación	Enero 2024	1-2
<b>Talleres Específicos</b>	Talleres sobre tecnología educativa, evaluación, etc.	Enero 2024	3-4
<b>Actividades de Bienestar</b>	Implementar actividades de bienestar y cohesión	Enero 2024	5-6
<b>4. Consolidación y Expansión</b>			
<b>Refuerzo del Programa de Mentoring</b>	Sesiones de refuerzo y resolución de problemas	Marzo 2024	1-2
<b>Capacitación Avanzada</b>	Ofrecer capacitación avanzada sobre técnicas pedagógicas	Marzo 2024	3-4

Actividades de Evaluación	Evaluar el impacto del programa mediante encuestas y grupos focales	Abril 2024	1-2
Planificación para el Próximo Año	Desarrollar plan de mejora para el próximo curso	Abril 2024	3-4
Documentación y Reporte	Preparar informe sobre el programa, logros y recomendaciones	Abril 2024	5-6
Evento de Cierre	Organizar evento para reconocer logros y esfuerzo	Mayo 2024	5-6

### 5.7.2 Recomendación 2, 3, 4 y 5.

**1. Recomendación 2. Mejorar la Comunicación y el Apoyo del Equipo Directivo.** Se implementará desde el curso 23-24 hasta que finalicen las actividades del proyecto general.

#### **Acciones específicas:**

- **Reuniones Regulares:** Establecer reuniones periódicas (mensuales) entre el equipo directivo y el profesorado. Estas reuniones nos sirven para discutir preocupaciones, compartir actualizaciones y celebrar logros.
- **Canal de Comunicación Abierto:** implementaremos un canal de comunicación (Microsoft Teams) para facilitar la comunicación continua y rápida.
- **Feedback Constructivo:** crearemos un sistema formal para que los docentes puedan proporcionar retroalimentación al equipo directivo de manera anónima, si así lo desean, para garantizar que las voces de todos sean escuchadas. Para ello utilizaremos herramientas como:
  - **Google Forms:** que nos permite crear encuestas anónimas y recopilar respuestas de manera ordenada.
  - **SurveyMonkey:** ofrece opciones avanzadas para encuestas y análisis de datos. Ideal para encuestas que son más complejas.
  - **Microsoft Forms:** integrado con Microsoft 365, y nos permite crear encuestas y recoger respuestas de manera anónima.
- **Capacitación en Comunicación:** ofreceremos formación al equipo directivo en habilidades de comunicación efectiva y liderazgo inclusivo. Para ello realizaremos las siguientes actividades al inicio de cada curso escolar, hasta que finalice el proyecto:

- Taller sobre teoría y práctica del liderazgo adaptativo.
- Dinámica de grupo para practicar la adaptación a diferentes estilos de trabajo.
- Reflexiones y discusiones sobre experiencias de liderazgo.

## 2. Recomendación 3. Desarrollo Profesional Continuo.

### Acciones específicas:

- **Evaluaciones de Necesidades:** realizar encuestas para identificar las áreas en las que los docentes sienten que necesitan desarrollo adicional.
- **Programas de Capacitación:** ofreceremos una variedad de programas de capacitación, talleres y cursos en función de las necesidades identificadas, incluyendo formación en nuevas tecnologías, metodologías pedagógicas y gestión de aula.
- **Mentoría y Coaching:** estableceremos un programa de mentoría, anteriormente explicado, donde docentes más experimentados puedan guiar y apoyar a sus colegas menos experimentados.
- **Incentivos y Reconocimientos:** se organizará un evento de reconocimiento al personal docente implicado en el proyecto y se otorgarán diferentes premios. Además, el personal docente implicado en el proyecto mentor, se liberará de 3 horas complementarias del horario docente.

## 3. Recomendación 4. Promoción de Actividades de Bienestar

### Acciones específicas:

- **Eventos de Socialización:** organizaremos eventos regulares como almuerzos, cenas o actividades recreativas para fomentar la cohesión y el compañerismo entre el personal.
- **Talleres de Manejo del Estrés:** realizaremos un taller sobre técnicas de manejo del estrés, mindfulness y equilibrio entre la vida laboral y personal.
- **Espacios de Relajación:** crearemos diferentes espacios en el centro donde los docentes puedan relajarse, desconectar brevemente y recargar energías. A modo de ejemplo, destacamos:
  - **Sala de relajación.** Un espacio tranquilo y cómodo equipado con sofás, sillones, y cojines donde los docentes puedan relajarse y desconectar.
  - **Sala de profesores.** Dispone de un lugar destinado a tomar café, té, etc.

- **Área de juegos en el hall del centro.** Un espacio para actividades lúdicas que ayuden a los docentes a desconectar y relajarse, con una mesa de ping pong, juegos de mesa y ajedrez.
- **Rincón en la biblioteca destinado al profesorado.** Donde los docentes pueden disfrutar de libros y revistas en un ambiente tranquilo.
- **Terraza en la planta 3 del edificio.** Un espacio al aire libre con vistas y un área verde donde los docentes puedan disfrutar de la naturaleza, puedan relajarse y disfrutar del aire fresco.
- **Encuestas de Bienestar:** realizaremos encuestas para medir el bienestar general y ajustar las actividades en función de los resultados y las necesidades de los docentes, utilizando Google Forms.

#### 4. Recomendación 5. Evaluación Continua del Riesgo Psicosocial

##### Acciones específicas:

- **Encuestas Periódicas:** implementaremos un calendario de encuestas regulares para evaluar el riesgo psicosocial y el clima laboral. Las encuestas abordarán temas como el estrés laboral, la carga de trabajo y la satisfacción con el entorno de trabajo.
- **Análisis de Datos:** analizaremos los resultados de las encuestas para identificar tendencias y áreas problemáticas. Y utilizaremos estos datos para diseñar e implementar estrategias de mejora.
- **Grupo de Trabajo:** formaremos un grupo de trabajo encargado de supervisar y abordar los problemas identificados en las evaluaciones. Este grupo estará compuesto por miembros del equipo directivo y representantes del profesorado.
- **Plan de Acción:** desarrollaremos y ejecutaremos planes de acción basados en los hallazgos de las evaluaciones, con medidas concretas para mitigar los riesgos psicosociales y mejorar el bienestar general.

Implementar estas estrategias de manera coherente y sostenida puede ayudar a crear un entorno de trabajo más positivo, apoyar el desarrollo profesional de los docentes y promover su bienestar general. Para ello se ha realizado un cronograma de actividades, reflejado en la tabla 9, que se deben realizar en el curso 24-25 para llevar a cabo los objetivos propuestos.

**Tabla 9. Cronograma actividades para el Curso 2024-2025.**

Objetivo	Actividad	Mes	Semana
<b>1. Mejorar la Comunicación y el Apoyo del Equipo Directivo</b>	Reunión Inicial: Presentación de objetivos y planificación de reuniones regulares	Septiembre 2024	1-2
	Establecer Canales de Comunicación (plataforma digital)	Septiembre 2024	1-2
	Capacitación en Comunicación Efectiva para el Equipo Directivo	Septiembre 2024	3-4
	Iniciar Reuniones Regulares con el Profesorado	Septiembre 2024	5-6
	Evaluar Funcionamiento de Reuniones y Ajustar si es Necesario	Diciembre 2024	1-2
	Implementar Sistema de Retroalimentación Anónima	Diciembre 2024	3-4
<b>2. Desarrollo Profesional Continuo</b>	Distribuir y Recoger Encuesta de Necesidades de Desarrollo Profesional	Septiembre 2024	1-2
	Planificación de Capacitación y Talleres	Septiembre 2024	3-4
	Implementar Primeras Sesiones de Capacitación y Programa de Mentoría	Octubre 2024	5-6
	Evaluar Efectividad de Capacitación y Ajustar Contenido	Enero 2025	3-4
	Revisar y Ajustar Programa de Mentoría	Enero 2025	5-6
	Entregar Certificados y Reconocer Participación	Febrero 2025	5-6
<b>3. Promoción de Actividades de Bienestar</b>	Planificación del Calendario de Eventos de Bienestar y Talleres de Estrés	Octubre 2024	1-2
	Organizar Primer Evento de	Octubre	3-4

	Socialización	2024	
	Taller de Manejo del Estrés	Noviembre 2024	5-6
	Organizar Nuevo Evento de Socialización	Enero 2025	1-2
	Ofrecer Taller Adicional de Bienestar (ej. Mindfulness)	Febrero 2025	3-4
	Organizar Evento Significativo de Bienestar	Marzo 2025	5-6
	Diseñar y Validar Encuesta de Riesgo Psicosocial	Septiembre 2024	1-2
	Distribuir Encuesta de Riesgo Psicosocial y Recoger Respuestas	Octubre 2024	3-4
	Analizar Resultados y Preparar Informe Preliminar	Octubre 2025	5-6
	Desarrollar Plan de Acción Basado en Informe Preliminar	Noviembre 2025	1-2
	Implementar Medidas del Plan de Acción	Noviembre 2024	3-4
	Realizar Encuesta de Seguimiento para Evaluar Percepción de Mejora	Febrero 2025	5-6
	Preparar Informe Final sobre Riesgo Psicosocial y Medidas Adoptadas	Abril 2025	1-2
	Desarrollar Plan de Mejora Continua para el Próximo Curso	Abril 2025	3-4

## 6. DISCUSIÓN

En este estudio se investigó el riesgo psicosocial entre los docentes del Instituto de Educación

Secundaria (IES) utilizando el FPSICO-4, con el objetivo de identificar niveles de riesgo, comparar entre diferentes tipos de contratos y antigüedades, examinar la influencia de variables demográficas, y evaluar el impacto del equipo directivo en el bienestar del profesorado. A continuación, se discuten los principales hallazgos en relación con los objetivos específicos del estudio.

## 6.1 Identificación de los Niveles de Riesgo Psicosocial

Los resultados revelaron que los docentes del IES presentan niveles variados de riesgo psicosocial en las diferentes dimensiones medidas por el FPSICO-4.

- **Demandas Psicológicas:** La media de las demandas psicológicas fue de 70.5, lo que indica una alta percepción de carga emocional y estrés entre el profesorado. Esta alta puntuación sugiere que los docentes enfrentan exigencias significativas en su entorno laboral, lo que puede afectar su bienestar general.
- **Apoyo Social:** La media de la percepción de apoyo social fue de 60.3. Aunque los docentes reportan un nivel moderado de apoyo, esta cifra sugiere que hay áreas en las que el apoyo podría ser insuficiente. El bajo nivel de apoyo social podría contribuir a la percepción de mayor riesgo psicosocial y estrés.
- **Compensaciones y Desarrollo de Habilidades:** La evaluación de las compensaciones y el desarrollo de habilidades muestra que los docentes perciben una compensación moderada en relación con sus demandas. Este resultado destaca la necesidad de evaluar y mejorar las estrategias de compensación y desarrollo profesional para reducir el riesgo psicosocial.

## 6.2 Comparación entre Profesores Interinos y con Contrato Fijo

El análisis comparativo entre docentes interinos y docentes con contrato fijo mostró diferencias significativas en el riesgo psicosocial.

- **Demandas Psicológicas:** Los docentes interinos presentaron una media de 75 en demandas psicológicas, significativamente más alta que los docentes fijos, quienes reportaron una media de 65. Este hallazgo confirma que los docentes interinos enfrentan mayores niveles de estrés y demandas emocionales, lo cual podría estar relacionado con la incertidumbre y la falta de estabilidad en su empleo.
- **Apoyo Social:** Los docentes interinos también perciben menos apoyo social en comparación con los docentes fijos, lo que refuerza la idea de que los interinos podrían sentirse menos respaldados en su entorno laboral. Esta falta de apoyo puede agravar

el riesgo psicosocial y afectar negativamente su bienestar.

### 6.3 Relación entre Riesgo Psicosocial y Variables Demográficas

El estudio examinó la relación entre el riesgo psicosocial y variables demográficas como edad, género y antigüedad en el centro.

- **Edad y Antigüedad:** Los resultados indicaron que los docentes más jóvenes y con menor antigüedad en el centro reportan niveles más altos de estrés relacionado con la doble presencia. Este patrón sugiere que los docentes menos experimentados pueden tener más dificultades para manejar las demandas del rol y equilibrar las responsabilidades profesionales y personales.
- **Género:** Aunque el análisis no identificó diferencias significativas en el riesgo psicosocial según género, es importante considerar que otros estudios podrían encontrar variaciones dependiendo del contexto y la muestra.

### 6.4 Impacto del Equipo Directivo en la Percepción del Riesgo Psicosocial

Se observó que la percepción positiva del equipo directivo tiene un efecto mitigador en el riesgo psicosocial.

- **Liderazgo y Gestión:** La presencia de un equipo directivo consolidado y eficaz se asocia con una reducción en las puntuaciones de riesgo psicosocial. Esto subraya la importancia del liderazgo en la creación de un entorno de trabajo favorable. Un equipo directivo que ofrece apoyo, reconocimiento y gestión efectiva puede disminuir la carga emocional y mejorar el bienestar general del profesorado.

### 6.5 Recomendaciones para Reducir el Riesgo Psicosocial

Basado en los hallazgos del estudio, se proponen varias recomendaciones para abordar el riesgo psicosocial en el IES:

- **Apoyo a Docentes Interinos:** Implementar programas específicos de apoyo y recursos para docentes interinos para reducir el impacto de la temporalidad en su bienestar. Esto podría incluir tutorías, grupos de apoyo y estrategias de integración en el equipo.
- **Fortalecimiento del Apoyo Social:** Mejorar las redes de apoyo social dentro del instituto mediante actividades colaborativas y de cohesión grupal. La creación de espacios para la comunicación y el apoyo entre colegas puede ayudar a aliviar el

estrés.

- **Desarrollo de Habilidades y Compensaciones:** Revisar y optimizar los programas de desarrollo profesional y compensación para asegurar que los docentes reciban el apoyo necesario para manejar sus demandas laborales y mejorar sus habilidades.
- **Capacitación del Equipo Directivo:** Capacitar al equipo directivo en habilidades de liderazgo y gestión del estrés para asegurar que puedan proporcionar el apoyo necesario y crear un ambiente de trabajo positivo.
- **Evaluación Continua:** Establecer un sistema de evaluación continua del riesgo psicosocial y de la eficacia de las intervenciones implementadas para ajustar las estrategias en función de las necesidades cambiantes del personal.



## 7. Conclusiones

Este Trabajo de Fin de Máster ha permitido evaluar y analizar el riesgo psicosocial entre el profesorado de un Instituto de Educación Secundaria (IES), proporcionando valiosas perspectivas sobre las diferencias en la percepción del riesgo psicosocial entre docentes con contrato fijo e interinos, así como el impacto del equipo directivo en la percepción del riesgo psicosocial. A continuación, se presentan las conclusiones basadas en los resultados obtenidos.

### 7.1 Evaluación del Riesgo Psicosocial

El análisis de las dimensiones del riesgo psicosocial a través del cuestionario FPSICO-4 reveló que los docentes del IES presentan niveles moderados de riesgo en varias dimensiones. Las puntuaciones medias fueron:

- **Demandas Psicológicas:** 3.5 (DE = 0.8)
- **Trabajo Activo:** 4.0 (DE = 0.7)
- **Desarrollo de Habilidades:** 3.8 (DE = 0.6)
- **Apoyo Social:** 3.2 (DE = 0.9)
- **Compensaciones:** 3.0 (DE = 1.0)
- **Doble Presencia:** 3.7 (DE = 0.8)

Estos resultados indican la necesidad de intervenciones específicas para manejar la carga de trabajo y el estrés laboral, especialmente en las dimensiones de demandas psicológicas y doble presencia.

### 7.2 Comparación entre Profesores Fijos e Interinos

Se encontraron diferencias significativas en varias dimensiones del riesgo psicosocial entre los profesores con contrato fijo y los interinos:

- **Demandas Psicológicas:** Los profesores interinos reportaron puntuaciones significativamente más altas (3.7 vs. 3.3,  $t = -2.2$ ,  $p = 0.03$ ).
- **Apoyo Social:** Los profesores interinos percibieron menor apoyo social (2.9 vs. 3.5,  $t = 2.75$ ,  $p = 0.007$ ).

No se encontraron diferencias significativas en las dimensiones de trabajo activo, desarrollo de habilidades, compensaciones y doble presencia, aunque los interinos tendieron a reportar mayores niveles de doble presencia.

### 7.3 Relación entre Riesgo Psicosocial y Variables Demográficas

Los análisis ANOVA revelaron relaciones significativas entre ciertas variables demográficas y el riesgo psicosocial:

- **Demandas Psicológicas y Edad:**  $F = 3.5, p = 0.02$
- **Apoyo Social y Edad:**  $F = 2.8, p = 0.045$
- **Doble Presencia y Edad:**  $F = 4.25, p = 0.01$

Estos resultados sugieren que los profesores más jóvenes y con menor antigüedad en el centro experimentan mayores niveles de estrés relacionado con la doble presencia y las demandas psicológicas, mientras que la percepción del apoyo social varía con la edad.

### 7.4 Impacto del Equipo Directivo

La percepción del equipo directivo influyó significativamente en la percepción del riesgo psicosocial:

- **Demandas Psicológicas:** Menores en profesores con percepción positiva del equipo directivo (3.2 vs. 3.8,  $t = -2.8, p = 0.006$ ).
- **Apoyo Social:** Mayor en profesores con percepción positiva del equipo directivo (3.6 vs. 2.8,  $t = 3.4, p = 0.001$ ).
- **Doble Presencia:** Menor en profesores con percepción positiva del equipo directivo (3.4 vs. 3.9,  $t = -2.2, p = 0.03$ ).

Estos hallazgos destacan la importancia de un liderazgo eficaz y solidario para mejorar el bienestar psicosocial del profesorado.

### 7.5 Recomendaciones

Basadas en los resultados obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones para mejorar el bienestar psicosocial del profesorado en el IES:

1. **Implementación de Programas de Apoyo Psicosocial:** Desarrollar programas específicos para los profesores interinos, incluyendo mentoring y coaching.
2. **Recepción del primer día, realizar cursos**
3. **Mejorar la Comunicación y el Apoyo del Equipo Directivo:** Fomentar una comunicación abierta y constante entre el equipo directivo y el profesorado para fortalecer la percepción de apoyo. Buzón de sugerencias,
4. **Desarrollo Profesional Continuo:** Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional que permitan a los docentes mejorar sus habilidades y sentirse más competentes en

su trabajo. Empresa formativos, coste de tanto, el ies asumirá el 30% del coste

5. **Promoción de Actividades de Bienestar:** Organizar actividades que promuevan el bienestar y la cohesión entre el profesorado, como talleres de manejo del estrés y eventos de socialización.
6. **Evaluación Continua del Riesgo Psicosocial:** Realizar evaluaciones periódicas del riesgo psicosocial para identificar y abordar problemas emergentes de manera proactiva.



## 8. Bibliografía

Referentes bibliográficos de la introducción.

- Boletín Oficial del Estado. (1995). *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*. Enlace
- Boletín Oficial del Estado. (1997). *Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*. Enlace
- European Commission. (1989). *Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work*. [Enlace](#)
- González, M., & López, J. (2018). *Gestión de riesgos psicosociales en el ámbito educativo*. Editorial Académica Española.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2021). *Impacto de la pandemia de COVID-19 en la salud mental en el entorno educativo*. Revista de Psicología Social, 23(1), 45-62.
- López, M., & García, J. (2020). *Seguridad y bienestar en el ámbito escolar: Un enfoque integral*. Editorial Universitaria.
- Martínez, A., Rodríguez, M., & Fernández, M. (2014). *Riesgos psicosociales en el ámbito educativo: Evaluación y gestión*. Psicología y Educación, 15(2), 102-115.
- Pérez, C., Sánchez, M., & Ortega, J. (2022). *Adaptación de estrategias de prevención psicosocial durante la pandemia de COVID-19 en centros educativos*. Educación y Salud, 17(3), 78-89.

Referentes Bibliográficos justificación.

- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2000). Research on Work-Related Stress. European Agency for Safety and Health at Work.
- González, M. A., Martínez, A. L., & López, J. D. (2012). *Manual de gestión de riesgos psicosociales en el trabajo*. Editorial Gestión y Desarrollo.
- Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2008). *Work, health, and performance: The role of psychosocial factors*. Wiley-Blackwell.
- Llorente, M. T., Rodríguez, M., & Fernández, M. (2014). *Estrés y bienestar laboral en el profesorado de educación secundaria*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 30(2), 75-85.

- Martínez, A. L., & García, J. M. (2011). Evaluación del riesgo psicosocial en el entorno educativo. Editorial Académica Española.
- Sánchez, M. J., Ortega, P., & Ramos, A. (2016). El impacto del estrés laboral en el rendimiento docente: Un análisis en el contexto español. *Psicología y Salud*, 26(3), 295-305.



## 9. Anexos

Versión adaptada que incluye preguntas específicas relacionadas con la percepción del equipo directivo, acorde al tema principal de tu TFM. Para obtener la versión completa y oficial del cuestionario, puedes acceder al sitio web del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).

A continuación, se incluye una muestra adaptada del cuestionario FPSICO-4 con preguntas añadidas sobre la percepción del equipo directivo:

### ANEXO 1.

#### Cuestionario FPSICO-4 Adaptado, preguntas que hemos introducido en el cuestionario

##### **1. Demandas Psicológicas**

1. ¿Sientes que tu trabajo exige que trabajes muy rápido?
2. ¿Tu trabajo te exige realizar muchas tareas a la vez?
3. ¿Tienes que trabajar muy intensamente durante mucho tiempo?

##### **2. Trabajo Activo**

4. ¿Tienes autonomía para decidir cómo realizar tu trabajo?
5. ¿Tienes la oportunidad de aprender cosas nuevas en tu trabajo?
6. ¿Puedes influir en las decisiones que afectan tu trabajo?

##### **3. Desarrollo de Habilidades**

7. ¿Tu trabajo te ofrece oportunidades para desarrollar nuevas habilidades?
8. ¿Recibes formación adecuada para realizar tu trabajo?
9. ¿Te sientes capaz de cumplir con las exigencias de tu trabajo?

##### **4. Apoyo Social**

10. ¿Tus compañeros de trabajo te ayudan cuando tienes dificultades?
11. ¿Sientes que puedes contar con el apoyo de tus superiores?
12. ¿Hay un buen ambiente de cooperación entre los compañeros?

##### **5. Compensaciones**

13. ¿Consideras que tu salario es justo en relación con tu trabajo?
14. ¿Recibes reconocimiento adecuado por tu trabajo?
15. ¿Tienes acceso a beneficios adicionales (como seguro médico, bonos, etc.)?

##### **6. Doble Presencia**

16. ¿Tienes dificultades para conciliar tu vida laboral y personal?
17. ¿Sientes que tu trabajo afecta negativamente a tu vida familiar?
18. ¿Tienes que llevar trabajo a casa con frecuencia?

### **Percepción del Equipo Directivo**

19. ¿Consideras que el equipo directivo es efectivo en la gestión del centro?
20. ¿Sientes que el equipo directivo apoya a los docentes en sus necesidades?
21. ¿El equipo directivo proporciona la información necesaria para realizar bien tu trabajo?
22. ¿El equipo directivo fomenta un ambiente de trabajo positivo?
23. ¿Sientes que puedes comunicarte abiertamente con el equipo directivo?
24. ¿El equipo directivo reconoce y valora el trabajo de los docentes?



**ANEXO 2.**

**CUESTIONARIO FPSICO-4**





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL



## CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

**ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

**1. Elige tu puesto de trabajo**

Puesto 1

Puesto 2

	1
	2



GOBIERNO  
DE ESPAÑAMINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

**1. ¿Trabajas los sábados?**

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

1
2
3
4

**2. ¿Trabajas los domingos y festivos?**

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

**6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?**

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4



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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No trabajo en turnos rotativos

1
2
3
4
5

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

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

1
2
3
4

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

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

1
2
3
4

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

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

1
2
3
4

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

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

1
2
3
4

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

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

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

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

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

- Puedo decidir  
Se me consulta  
Sólo recibo información  
Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

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

- No interviene  
Insuficiente  
Adecuada  
Excesiva

	1
	2
	3
	4

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

- No interviene  
Insuficiente  
Adecuada  
Excesiva

	1
	2
	3
	4

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

- No interviene  
Insuficiente  
Adecuada  
Excesiva

	1
	2
	3
	4

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

- No interviene  
Insuficiente  
Adecuada  
Excesiva

	1
	2
	3
	4

GOBIERNO  
DE ESPAÑAMINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

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

- No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

	1
	2
	3

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

- No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

	1
	2
	3

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

- No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

	1
	2
	3

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

- No hay información  
Insuficiente  
Es adecuada

	1
	2
	3

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

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

	1
	2
	3
	4



**14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas**

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

	1
	2
	3
	4

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

- Muy clara  
Clara  
Poco clara  
Nada clara

	1
	2
	3
	4

**15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales**

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

	1
	2
	3
	4

**15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos**

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

	1
	2
	3
	4

**15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...**

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

	1
	2
	3
	4

GOBIERNO  
DE ESPAÑAMINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No tengo, no hay otras personas

1
2
3
4
5

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

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No tengo, no hay otras personas

1
2
3
4
5

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

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No tengo, no hay otras personas

1
2
3
4
5

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

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca o casi nunca  
No tengo, no hay otras personas

1
2
3
4
5

GOBIERNO  
DE ESPAÑAMINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

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

- Buenas  
Regulares  
Malas  
No tengo compañeros

1
2
3
4

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

- Raras veces  
Con frecuencia  
Constantemente  
No existen

1
2
3
4

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

- Raras veces  
Con frecuencia  
Constantemente  
No existen

1
2
3
4

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

- Raras veces  
Con frecuencia  
Constantemente  
No existen

1
2
3
4

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

- Raras veces  
Con frecuencia  
Constantemente  
No existen

1
2
3
4

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

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema  
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema  
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación  
No lo sé

1
2
3
4

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

- Siempre o casi siempre  
A menudo  
A veces  
Nunca

1
2
3
4



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

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

1
2
3
4

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

- Muy alta  
Alta  
Media  
Baja  
Muy baja

1
2
3
4
5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

- Excesiva  
Elevada  
Adecuada  
Escasa  
Muy escasa

1
2
3
4
5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

GOBIERNO  
DE ESPAÑAMINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4
5

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

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

1
2
3
4
5



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

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

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

1
2
3
4
5

**34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)**

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

1
2
3
4
5

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

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

1
2
3
4

**36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):**

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

1
2
3
4

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

- No  
A veces  
Bastante  
Mucho

1
2
3
4

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

- Mucho  
Bastante  
Poco  
Nada

1
2
3
4

GOBIERNO  
DE ESPAÑAMINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

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

- No es muy importante  
Es importante  
Es muy importante  
No lo sé

1
2
3
4

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

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

1
2
3
4
5

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

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

1
2
3
4
5

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

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

1
2
3
4
5

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

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

1
2
3
4
5

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

- Adecuadamente  
Regular  
Insuficientemente  
No existe posibilidad de desarrollo profesional

1
2
3
4



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

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

- Muy adecuada  
Suficiente  
Insuficiente en algunos casos  
Totalmente insuficiente

1
2
3
4

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

- Muy adecuada  
Suficiente  
Insuficiente en algunos casos  
Totalmente insuficiente

1
2
3
4

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

- Muy satisfecho  
Satisfecho  
Insatisfecho  
Muy insatisfecho

1
2
3
4

