



Máster en Prevención de riesgos laborales.



**“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PROFESORADO
DE EDUCACIÓN SECUNDARIA”**

ESTUDIANTE: Rosell Lloret, Inmaculada.

DIRECTOR: Cardona Llorens, Antonio Francisco J.

Curso académico 2023-2024



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D. Antonio Francisco Javier Cardona Llorens, tutor del Trabajo Fin de Máster, titulado '*LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA*' y realizado por la estudiante Inmaculada Rosell Lloret,

HACE CONSTAR que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 19 de julio de 2024.

Fdo.: Antonio Fco. J. Cardona Llorens
Tutor TFM

- Título: Trabajo final de máster sobre los riesgos psicosociales en el profesorado de educación secundaria.
- Autora: Rosell Lloret, Inmaculada.
- Director: Cardona Llorens, Antonio Francisco J.
- Universitas Miguel Hernández, de Alicante. 2024

El trabajo de final de máster se presenta para obtener el título de Técnico en prevención de riesgos laborales en las tres especialidades.

El estudio llevado a cabo versa sobre los posibles riesgos laborales que se palpan actualmente en las aulas de los centros educativos de educación secundaria obligatoria.

Se intentará conocer el estado real de las personas docentes dependientes de la Conselleria de Educación de la comunidad Valenciana para poder analizar y determinar las dimensiones del riesgo derivado del trabajo, mediante el análisis de 37 respuestas diversas del cuestionario utilizado para el estudio, llevado a cabo también con el estudio de varios manuales.

No obstante, debemos dejar claro que el estudio realizado debería ser ampliado con la utilización de muchas más herramientas para poder llegar a una conclusión más concreta de la evaluación del riesgo psicosocial del profesorado en educación secundaria obligatoria.

ÍNDICE	PÁGINA
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	5
3. OBJETIVOS.....	6
4. METODOLOGÍAS	
4.1. Instrumento y procedimiento.....	7
4.2. Participantes y análisis.....	11
5. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS DOCENTES.....	13
6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
7. RESUMEN.....	64
8. CONCLUSIONES.....	65
9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
10. BIBLIOGRAFÍA.....	67

1. INTRODUCCIÓN

El riesgo laboral puede definirse, a efectos legales y según se recoge en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, en su **Artículo 4**, “como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo”.

Asimismo, se añade que “se consideran daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.

El autor *Pedro R. Gil-Monte* define a los riesgos psicosociales como ¹ “los aspectos del diseño del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo, y sus contextos sociales y organizacionales, que tienen el potencial de causar un daño psicológico, físico o social al individuo.

También los riesgos psicosociales en la docencia son considerados de particular consideración, ya que pueden ser llamados “Riesgos psicosociales Emergentes” definidos como: “Cualquier riesgo nuevo que va en aumento. Significando nuevo como:

- a) el riesgo no existía antes y está causado por nuevos procesos, tecnologías, lugares de trabajo, cambios sociales u organizativos, o
- b) era un factor conocido, pero ahora se considera riesgo debido a nuevos descubrimientos científicos o percepciones sociales”.

Parece darse por sentado que en el ámbito educativo los riesgos laborales existentes son mínimos, pero la realidad no es así, pues existen numerosos riesgos que afectan a la salud de las personas docentes y que deberían ser reconocidos, prevenidos y finalmente tratados en su posibilidad, ya que según datos de un sindicato, “un total de 997 docentes (521 docentes del colectivo pertenecientes a secundaria obligatoria, es decir un 52.2%) han recurrido al servicio de atención específica para atender casos de acoso, violencia y “burnout” (síndrome del docente quemado) sufrido en el desempeño de sus funciones, suponiendo un incremento de casi el 23% con respecto a los datos registrados en 2021” (CSIF Valencia).

En el trabajo final de máster que se presenta se van a intentar analizar los factores o consecuencias que pueden determinar dichos riesgos psicosociales en la docencia, pues a

día de hoy las personas docentes tienen una relación causal con el estrés y también con el síndrome de burnout (síndrome del quemado) por diversas circunstancias, entre las que podemos destacar la implicación y compromiso llevado a cabo por mera vocación confrontada al tandem existente con el alumnado y su control para evitar autolesiones o fugas del centro educativo en ciertos periodos de tiempo, el riesgo soportado respecto a agresiones verbales y físicas que repercuten en la persona docente directamente sin apoyo de las familias del alumnado o incluso del mismo equipo directivo del centro educativo.

A esto se suma la burocracia impuesta en el centro educativo que hace que se genere un estado de ansiedad y estrés generalizado en el sector de la docencia, haciendo que llegue a ser agotadora emocional, física y psíquica, afectando a la capacidad de hacer clase y poder desempeñar la labor docente de forma correcta para que llegue como aprendizaje favorable.

Mi actividad profesional, a día de hoy, es la de docente del cuerpo de secundaria, específicamente con docencia activa en formación profesional, por lo que puedo conocer el desgaste psicológico en las aulas, y por ello, el riesgo psicosocial debería ser considerado como riesgo psicosocial emergente, pues es un riesgo que va en aumento tanto por causa directa con el alumnado, como por el nivel de burocracia establecida de cada centro, la pasividad del equipo directivo en base a prevenir esos riesgos psicosociales, o falta de protocolo, manual, formación y organización para poder sobrellevarlo.

Es por ello que una evaluación de los riesgos psicosociales debería ser pieza fundamental para intentar evitar y sanar el riesgo psicosocial que actualmente se vive y materializa en las aulas de la educación secundaria obligatoria y parte de la formación profesional, para garantizar el bienestar de las personas trabajadoras y a la vez cumplir con el objetivo de una educación de calidad.

1. GIL-MONTE, P.R., *Manual de psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*, ed. Pirámide (Grupo Anaya, S.A), 2014.

2. JUSTIFICACIÓN

El trabajo de fin de máster que se presenta, trata de realizar y analizar una evaluación del riesgo psicosocial del personal docente en Educación secundaria obligatoria y parte de la formación profesional, como pueden ser los niveles de formación profesional básica y algunos ciclos medios.

Concretamente el estudio se llevará a cabo mediante cuestionarios que serán remitidos al mismo personal docente no universitario perteneciente a centros públicos de secundaria y formación profesional dependientes de la Conselleria de Educación, Universidades y ocupación, quien ha contestado al cuestionario de manera anónima para valorar y analizar el impacto actual en las aulas.

Debemos valorar la docencia como una profesión de gran importancia y vincularla a un trato directo entre personas, es decir, una comunidad educativa que pretende realizar el trabajo efectivo de poder formar a las personas promoviendo el aprendizaje haciendo partícipes activos al mismo alumnado para que puedan ser sujetos de derechos adaptados a nuestra sociedad cambiante actual.

Debido a todas las circunstancias recogidas que se están analizando, y delante de la pasividad de la misma Conselleria de educación respecto a formalizar un protocolo, exigido por parte de este sector en diversas mesas de negociación, contra las agresiones del alumnado para prevenir el riesgo psicosocial de las personas docentes, se ha intentado plasmar en este trabajo los índices de satisfacción laboral así como los factores de riesgo posibles a los que están sometidos dichos docentes en las aulas.

3. OBJETIVOS

En este trabajo Fin de Máster se intentará analizar la variedad de riesgos psicosociales a los que se enfrenta diariamente el profesorado del cuerpo de educación secundaria y de formación profesional en el aula.

Es de gran interés poder evaluar el riesgo psicosocial elaborando un buen análisis del puesto de trabajo para intentar llegar a una solución que pueda beneficiar y acabar con el riesgo contemplado favoreciendo la satisfacción laboral de las personas docentes de un centro educativo.

El objeto será exponer, mediante el análisis evaluado sobre el posible riesgo psicosocial de las personas participantes y docentes del sistema público de la Conselleria de Educación de Valencia, las principales medidas preventivas que se toman como referentes para combatir los riesgos psicosociales que hayan sido detectados en el estudio llevado a cabo.



4. METODOLOGÍA

4.1 INSTRUMENTOS Y PROCEDIMIENTO

A día de hoy se pueden encontrar una gran variedad de métodos de estudio que ayuden a identificar cualquier tipo de incidencia que pueda existir en el trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales. Los métodos a los que nos referimos deben tener unas ciertas características, como:

- a) La evaluación pretendida debe tener un fin preventivo, pues el objetivo no está únicamente en conseguir información, sino en conseguirla para prevenir el riesgo. (Art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)).
- b) Debe posibilitar la evaluación de la dimensión de los riesgos, especificando en los instrumentos de valoración de riesgos psicosociales mediante puntuaciones y porcentaje de las personas trabajadoras expuestas al riesgo (Art. 3.1 y art. 8 del RSP).
- c) A la vez debe facilitar la información veraz sobre la exposición al riesgo en el lugar de trabajo (Art. 4.1 RSP).
- d) Por otra parte debe determinar las condiciones de trabajo (Art. 4.1a) RSP y Art. 4.7 LPRL).
- e) Partiendo de la información que se obtiene de la organización, las características y lo complejo de la actividad, se determinará los elementos peligrosos y la valoración del riesgo según los criterios de la valoración objetivamente, para intentar evitar, controlar o reducir el riesgo en sí. (Art. 5.1 RSP)

De todo ello se concluye que los métodos utilizados posibles para evaluar el riesgo pueden clasificarse en **dos categorías**:

1. Los métodos cuantitativos, consistentes en cuestionarios y encuestas, siendo principalmente los más utilizados
2. Los métodos cualitativos, donde procede la realización de entrevistas y grupos de discusión, utilizados de manera más especializada en estudios individuales o grupos pequeños de personas con riesgo.

Existe una gran variedad de métodos a utilizar para poder evaluar cualquier riesgo que pueda aparecer, aunque los métodos más conocidos y en concreto a utilizar para la evaluación del riesgo psicosocial recomendados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social son:

1. Los Cuestionarios.

- **CoPsoQ ISTAS 21:** Siendo un cuestionario ampliamente utilizado a nivel internacional, desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca y adaptado a la realidad española por el INSST. Evalúa diversos factores psicosociales como la carga de trabajo, la influencia en el trabajo, el apoyo social en el trabajo, las relaciones interpersonales en el trabajo, el desarrollo profesional y el desgaste emocional.
- **FPSICO:** Se trata de un procedimiento de evaluación psicosocial desarrollado por el INSST, que cuenta con una aplicación informática para facilitar su aplicación. Dispone de tres versiones: corta, media y larga, según el tamaño de la empresa.

2. Las Entrevistas:

Donde se permite recoger información más directa, amplia y de calidad sobre las experiencias e impresiones de las personas vinculadas a los factores psicosociales presentes en su ámbito laboral. Pueden ser estructuradas o no estructuradas, y se pueden realizar de forma individual o grupal.

3. La Observación:

Siendo la contemplación de manera directa del trabajo lo que permite identificar factores psicosociales relacionados con la organización del trabajo, las relaciones interpersonales y las condiciones ambientales.

4. Las técnicas de grupo:

Las técnicas de grupo, como dinámicas de grupo pueden servir para conseguir la información sobre las sensaciones y experiencias de las mismas personas trabajadoras según los factores psicosociales.

Si bien es cierto, que el Instituto Nacional de la Seguridad Social del Trabajo considera que la elección del método para poder evaluar el riesgo posible psicosocial deberá depender de factores como el tamaño de la empresa (por el número de personas trabajadoras), o de los recursos disponibles en ella, así como los objetivos de evaluación de los riesgos y su especificación. Por lo que ello determinará en que es **fundamental que la evaluación del riesgo psicosocial sea un proceso integral** que incluya la participación de los trabajadores, los representantes de los trabajadores y los responsables de la prevención en la empresa.

Para llevar a cabo el estudio de los posibles riesgos psicosociales que puedan encontrarse entre las personas trabajadoras del ámbito de la educación y poder efectuar una posible aproximación a la realidad de las aulas mediante un pilotaje de evaluación documentada, se ha elegido llevar a cabo dicha evaluación mediante el método **Psicosocial CoPsoQ IstaS 21.**

En el cuestionario encontraremos unas preguntas de introducción, de manera socio demográfica donde se recogerán los datos de las personas participantes tales como la edad, el sexo, antigüedad en el centro educativo, tipo de contratación y la especialidad a impartir, así como ciertas preguntas que deben ser adecuadas al ámbito donde se va a llevar a cabo.

Se puede considerar como una herramienta fundamental para poder identificar y medir las condiciones de trabajo que pueden estar afectando o afecten negativamente la salud mental y al bienestar de los trabajadores, con el objetivo de promover un ambiente laboral más saludable y seguro para todas las personas trabajadoras en una empresa.

Está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales más relevantes, como el "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Johnson, y el "esfuerzo- compensaciones" de Siegrist, el Vitamíco (Warr) y el Socio-técnico (Cherns, De Sitter), y otras aportaciones relevantes como las relacionadas con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales y familiares (Hall, Chandola).

Está orientado a evaluar cualquier tipo de empleo de cualquier sector, así como de cualquier puesto de trabajo dentro de una misma empresa, organización o administración tanto pública como privada.

Localiza la identificación de las condiciones del trabajo que son relacionadas directamente con la organización del trabajo y que a la vez, pueden ser nocivas para la salud de la persona trabajadora, así como las de carácter individual o de la personalidad, recogidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, recogiendo en este cuestionario el inicio de la preparación y obtención de datos, su propuesta posterior, la implementación y evaluación de medidas preventivas para la detección de los factores de riesgo existentes y evaluar las medidas preventivas, recogiendo la información de cada una de las personas que van a ser evaluada para lograr una prevención eficaz.

Permite evaluar la dimensión de los riesgos mediante a las puntuaciones obtenidas y los porcentajes de los trabajadores expuestos a dichos riesgos. Una metodología que cumple rigurosamente con los requisitos establecidos legales que deben ser aplicados para la evaluación de los riesgos psicosociales mediante la planificación de la actividad preventiva recogidos en la Ley de prevención de riesgos laborales.

Su estructura y desarrollo se describe en la versión media, utilizada como instrumento para obtener la información necesaria en base a la cual se evaluarán los riesgos psicosociales (ISTAS 21, Versión media) que consta de 33 preguntas, entre las cuales se incorpora el conocimiento y la metodología científica mediante de la siguiente manera especificada en la normativa:

- La incorporación del conocimiento existente (Art. 5.1 del RSP)
- Evaluación de las condiciones de trabajo (Art. 4.7 de la LPRL y el 4.1 del RSP)
- Ofrecimiento de criterios objetivos de valoración del riesgo (Art. 5.1 del RSP)
- Localización la exposición (Art. 4.1 del RSP)

- Identificación y valoración del riesgo, dando cabida a la información recibida por las personas trabajadoras (Art 5.1 del RSP).

A la vez que permite proporcionar confianza basada en la triangulación de resultados, así como en la validez y fiabilidad de la herramienta de identificación y medida (Art. 5.2. del RSP)

También Facilita la intervención en origen, su planificación y seguimiento:

- Prioriza la intervención en origen (Art 15 de la LPRL)
- El conjunto del proceso se realiza con una finalidad preventiva (Art 2.b de la LPRL y art 2.2, 2.3, 3.1 y 8 del RSP)

Y Facilita la planificación de la actividad preventiva (art 2.b. de la LPRL y 9 del RSP), así como la elaboración de la documentación (art 21.1 de la LPRL y 7 del RSP), permitiendo estimar la magnitud de los riesgos (art 3.1 y 8 del RSP)

4.2 PARTICIPANTES Y ANÁLISIS.

El colectivo objeto del estudio alcanza un total de unos 50 docentes de docencia directa en la Educación Secundaria Obligatoria y en la Formación Profesional, de los que han sido respondidos un total de 37 cuestionarios enviados a los mismos docentes del centro educativo evaluado por rango de edad, especialidades y cuantos factores a evaluar se recogen en el cuestionario de los que no se conocen aspectos familiares, personales ni laborales de los mismos, puesto que dicho cuestionario debe ser completamente anónimo.

De los participantes en el estudio, la totalidad de respuestas se concentra en un 70%, a lo que según el método CoPsoQ ISTAS 21, sería una propuesta aceptable conforme a la tasa de resolución del método, pues debe situarse a partir de un 60% para estar reconocida y admitida para proceder al estudio, por lo que podemos considerar como garantizante la validez de la información recogida.

Los 50 participantes a los que se les presentó dicho cuestionario forman parte de un Instituto de Educación Secundaria de la provincia de Valencia, compuesto éste de una plantilla total de unos 150 docentes. En todo momento fueron informados sobre la finalidad y el objetivo final del cuestionario, así como la privacidad de sus datos personales y el anonimato del cuestionario en sí.

El cuestionario fue transcrita a la plataforma de Google, comúnmente denominada *Google Forms* para poder facilitar tanto el envío como el acceso de las personas candidatas para su realización y recopilación de la información precisa y concreta para la evaluación del riesgo.



5. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS DOCENTES

Actualmente sabemos que los tiempos están cambiando, y que hoy en día el alumnado que forma parte de las aulas de los centros educativos podría decirse que disponen de un grado más permisivo o con menos autoritarismo por parte de sus familias, en bastantes ocasiones, con una precisión de certeza y realidad, según puede palparse en el ambiente de las aulas por parte de la mayoría de las personas trabajadoras docentes, incluso los no docentes. Una situación que hace reaccionar y posibilitar la inclusión de un importante cuidado de la salud mental como docentes en el día a día. Esto es, acelerar el proceso y adelantarse a tratar la causa posible de riesgo psicosocial que pueda surgir, y no centrarnos únicamente en el momento en el qué ya está el problema establecido, todo con el fin de alcanzar el bienestar entre las personas trabajadoras en todas las áreas y etapas de su vida, tanto la personal como la laboral.

Dicha acción está haciendo eco en el ámbito laboral, donde actualmente entre las personas docentes está siendo necesario dicha prevención de los riesgos psicosociales por la cantidad de veces que deliberan entre el alumnado y el día a día en el aula, pues los riesgos psicosociales están mucho más presentes, incluso se podría decir que están cobrando relevancia a la vez que está dejando de estar escondida la necesidad de la prevención de riesgos laborales que las mismas empresas, administraciones, organismos, etc tenían tan olvidada sin proceder a interactuar.

Aunque la pregunta que nos podemos plantear en este punto inmediato sería si,

1. ¿Se están realizando todos los esfuerzos posibles que pueden estar en nuestras manos para evitar el riesgo psicosocial en las personas docentes?

La respuesta seguramente será un sí, aunque con sus limitaciones, ya que parece que se avanza pero muy lentamente, pues no basta con únicamente ser conscientes de la situación que está perjudicando a los docentes en el aula, si no que es el momento de entrar en acción y desplegar todas las posibles armas para prevenir. Pues existen datos que reflejan esta problemática en las aulas siendo real que cada vez hay más personas que

padecen algún tipo de trastorno que seriamente está perjudicando a su salud, pues en ocasiones, la mayoría de las personas trabajadoras pueden definir como sinónimos el trabajar con estrés o presión a la productividad, nada más lejos de la realidad. Los datos no mienten, y es que una de cada cuatro personas trabajadoras reconoce estar en situación de estrés de forma habitual durante la jornada de trabajo. Son datos extraídos del estudio ‘*Salud mental y la prevención de riesgos laborales. Los problemas de salud mental como accidentes de trabajo*’, realizado por la Universitat de València y UGT.”

2. ¿Os parece normal trabajar bajo estrés como motor?

Seguramente al hacernos esta pregunta deberíamos comenzar a comprender que los riesgos psicosociales afectan a otras disciplinas a la vez, y que, en muchas ocasiones, el origen de los accidentes de trabajo tienen como posible origen un factor de riesgo psicosocial, por lo que es un tema delicado y a investigar.

3. ¿Qué podemos hacer?

Ciertamente muchas administraciones, organizaciones y empresas se sientan ofendidas por no querer saber la realidad actual, y es por eso que se debe presionar para que dejen de lado el “wellbeing washing” que existe respecto al bienestar laboral y se apliquen las medidas oportunas para efectuar el impacto que debería estar implementado entre sus trabajadores, es decir, pasar a la acción tratando de llevar a cabo las mejoras de los posibles factores psicosociales que demuestren compromiso delante de las situaciones que se están viviendo, pues la realidad, en este momento, respecto a los riesgos psicosociales que se pueden encontrar en las aulas son:

1. El Estrés o carga de trabajo que sobrepasa a la persona trabajadora, a la que se suma la presión por cumplir con los objetivos establecidos en los centros, la indisciplina en el aula, las relaciones conflictivas que puedan surgir en el día a día con alumnos o padres, y la falta de recursos y apoyo por parte de la administración pública.

2. Síndrome de burnout (o síndrome del quemado), conocido como un estado de cansancio emocional, físico y mental causado por un estrés prolongado o

excesivo. Caracterizado por sentimientos de cinismo, desapego y una reducción del sentido de eficacia de cara al trabajo diario laboral. Teniendo un impacto significativo en la vida personal y profesional de los docentes, pudiendo derivar en problemas de salud graves.

3. Los docentes pueden ser víctimas de violencia física, verbal o psicológica por parte de alumnos, padres de familia o compañeros de trabajo, conociéndose como “**bullying docente**”, generando un impacto negativo e incluso pudiendo ser traumático en los docentes derivando en miedo, ansiedad y depresión.

4. Falta de apoyo social por parte de las mismas personas trabajadoras del centro educativo, superiores o familiares puede incrementar el riesgo y derivar en las anteriores causas descritas, pues toda persona trabajadora, y más las personas docentes en la actualidad que se está viviendo, necesitan apoyo para poder desempeñar su labor de manera positiva y provechosa.

5. También la insatisfacción vinculada a las condiciones de trabajo, el salario, la posibilidad de ascenso o desarrollo de la carrera profesional, la carga administrativa o la burocracia establecida en las aulas diariamente, etc, puede determinar un factor de riesgo para las enfermedades psicosociales en las aulas actualmente pudiendo generar estrés y frustración.

4. A todo o anteriormente citado y cuestionado ¿Qué se puede hacer para prevenir los riesgos psicosociales en los docentes?

Es importante que las autoridades educativas se den cuenta de la gravedad de la situación y tomen las medidas oportunas para prevenir los riesgos psicosociales en los docentes. Algunas de las medidas que se podrían llevar a cabo son:

- **Evaluar los riesgos psicosociales en los centros educativos periodicamente**, siendo fundamental identificar los riesgos psicosociales existentes a los que se exhiben diariamente los profesionales de la enseñanza para tomar medidas necesarias para prevenirlos.
- **Implementar programas de prevención**, para prevenir el estrés, el burnout, etc. Riesgos que se palpan en los centros educativos y que pueden ser reducidos mediante a incorporación de una formación adecuada, técnicas de relajación, e

incluso apoyo psicológico que pueda ayudar a gestionar los posibles escenarios en los que derivan.

- **Mejorar las condiciones de trabajo, en la medida lo posible**, siendo fundamental que tengan unas condiciones de trabajo dignas que junto a un ambiente de trabajo seguro y saludable con **apoyo social** de sus mismos compañeros y superiores hace que dichos riesgos psicosociales puedan ser pequeñeces, pues reinará la comunicación y el trabajo en equipo.



6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Las 33 preguntas que forman parte del cuestionario ISTAS 21, contestadas por personas docentes, se han clasificado en 15 dimensiones diferentes que abarcan los aspectos del riesgo psicosocial en el trabajo.

Concretamente la clasificación de estas dimensiones ha sido:

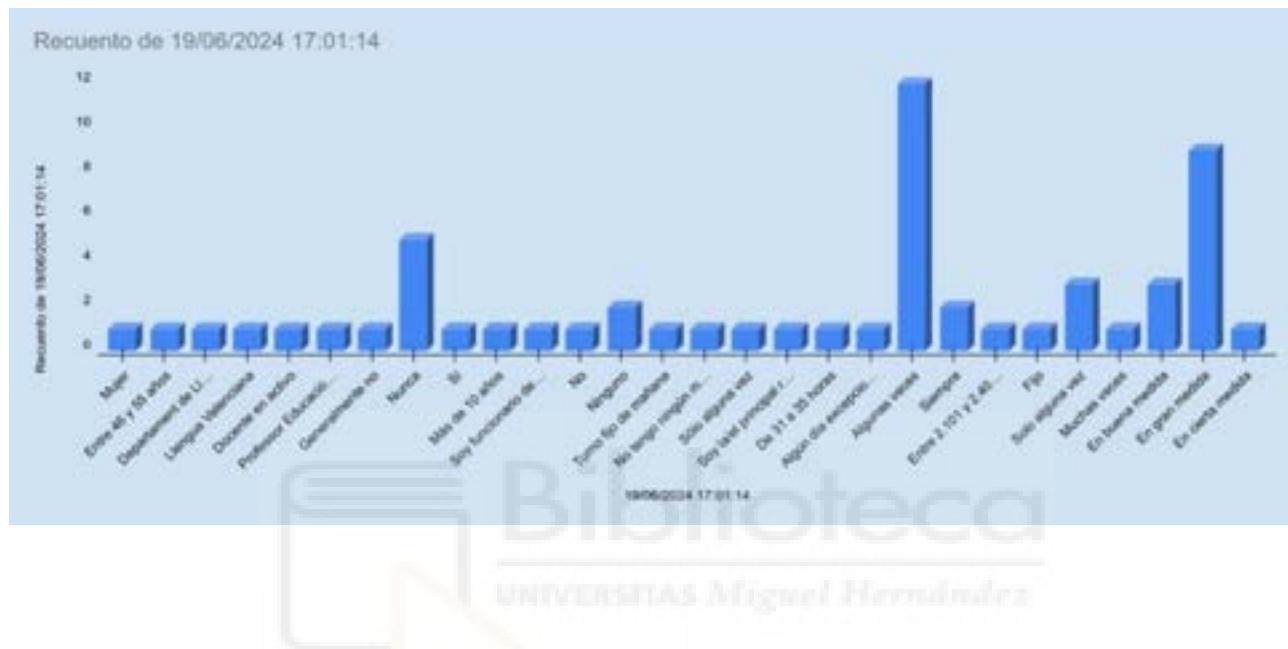
- 1. Exigencias cuantitativas.**
- 2. Doble presencia.**
- 3. Exigencias emocionales.**
- 4. Ritmo de trabajo.**
- 5. Influencia.**
- 6. Posibilidades de desarrollo.**
- 7. Sentido del trabajo.**
- 8. Claridad de rol**
- 9. Conflicto de rol.**
- 10. Previsibilidad**
- 11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.**
- 12. Inseguridad sobre el trabajos**
- 13. Confianza vertical.**
- 14. Justicia.**
- 15. Calidad del liderazgo.**

En el primer gráfico adjunto a continuación podemos observar los resultados globales según el recuento de los participantes y según cada pregunta contestada.

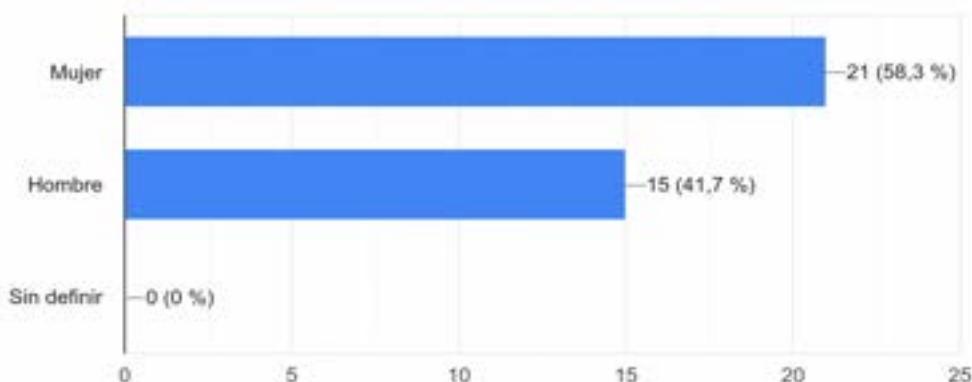
Los gráficos siguientes nos dan las pistas sobre las condiciones del trabajo donde pueden encontrarse los posibles riesgos que pueden ser detectados como psicosociales, siendo base fundamental a tener presente en la discusión a desarrollar de las exposiciones y de las medidas preventivas a poder aplicar. Para ello se analizarán las diversas preguntas dentro de la dimensión adecuada al posible riesgo psicosocial que componen el cuestionario ISTAS 21.

Las ocho primeras preguntas corresponden a las características personales de los encuestados, vinculadas a su relación con la empresa y sus aspectos personales.

RESUMEN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LAS RESPUESTAS

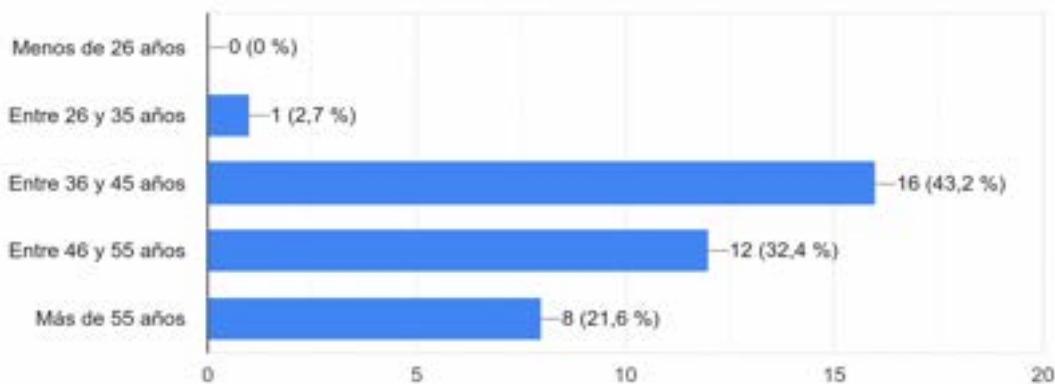


I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar. 1) Eres:
36 respuestas



2) ¿Qué edad tienes?

37 respuestas



I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Conselleria de Educación, Universidades y Empleo y tus condiciones de trabajo. 3. a. Indica en qué departamento trabajas en la actualidad.

35 respuestas



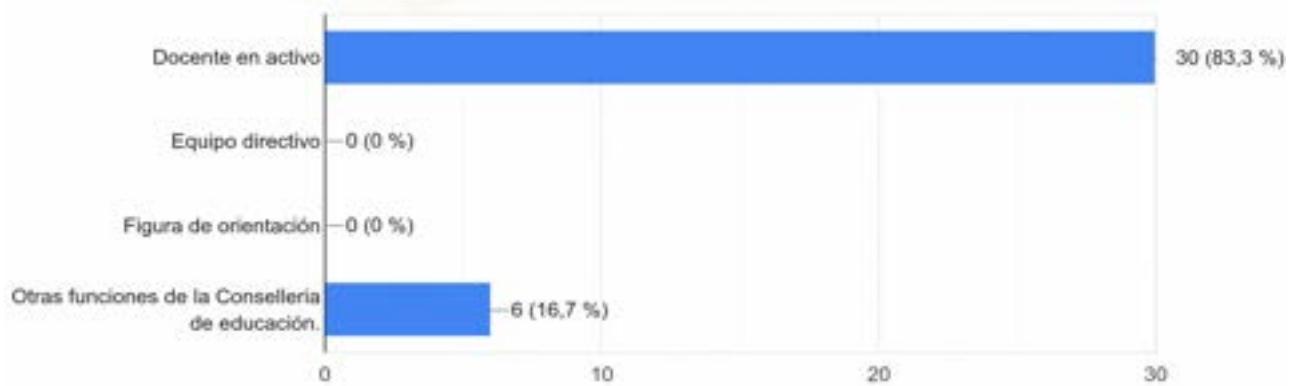
I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en **Conselleria de Educación, Universidades y Empleo** y tus condiciones de trabajo.

b. Indica en que departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 5 años. Si has trabajado en dos o más departamentos citalos.

33 respuestas

- Educació
- Escuela pública CEE Pedagogía Terapéutica
- Valencià
- Llengua Valenciana
- Departament d'IES i en departament de FPA
- Departamento Imagen Personal – Tutora
- GESTIONANDO BECAS
- Valencià
- IES LA GARRIGOSA I STEPV-IV

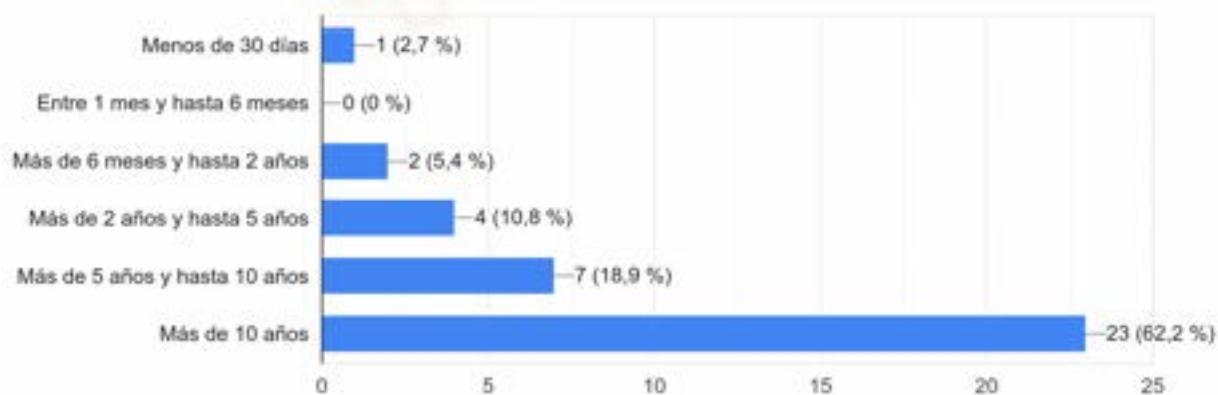
4. a. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.
 36 respuestas



b. Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 5 años. Si has ocupado dos o más puestos señálalos. 35 respuestas

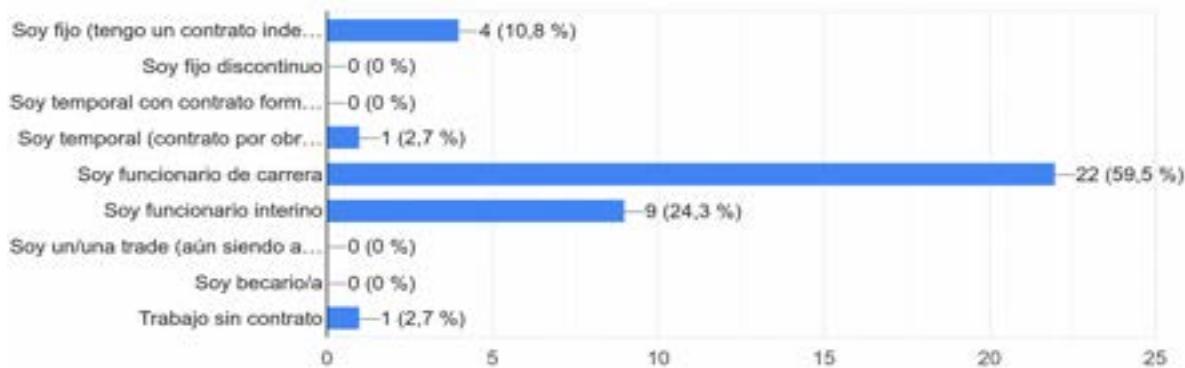
- Docente – Tutora
- Profesor/Professora institut educació Secundària
- Professor i cap de departament
- Educació
- DEPARTAMENTO DE BECAS
- Professor de GH, Cap de Departament, Permanent sindical.
- Tutora, professora d'educació física
- Delegado Sindical y maestro
- Música, tutoria primària
- JEFE DEPARTAMENTO
- Maestra de inglés
- Profesora, administrativa
- Docente de música y artes escénicas

8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Consellería de educación, Universidades y empleo? 37 respuestas



9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Conselleria de educación, Universidades y empleo?

37 respuestas



1. EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

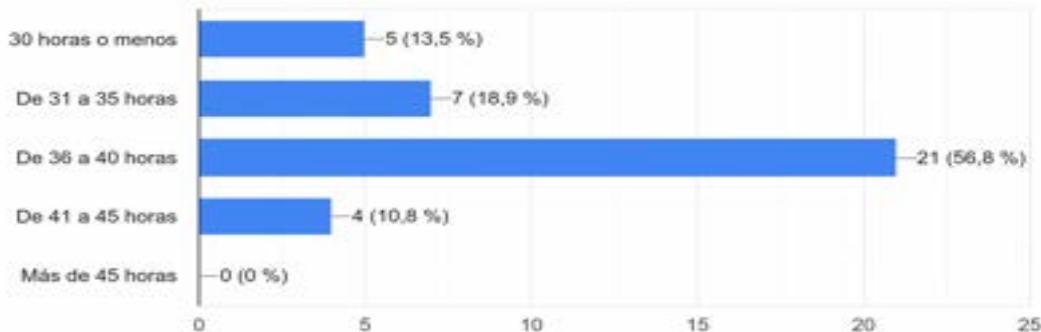
5. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

36 respuestas



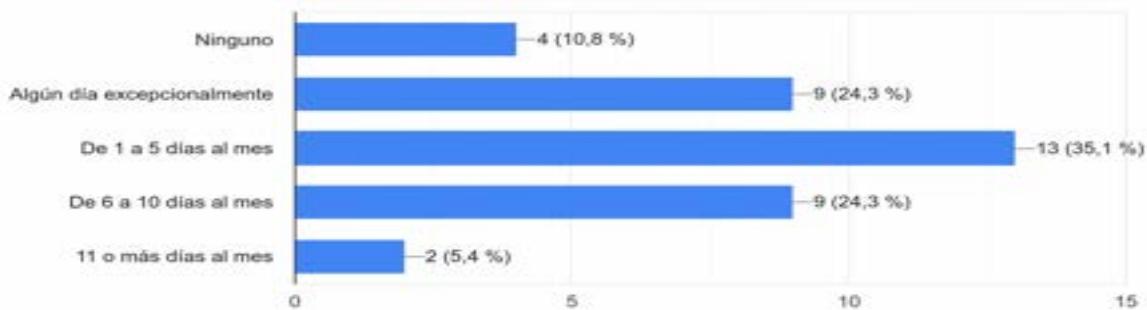
18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para la Conselleria?

37 respuestas



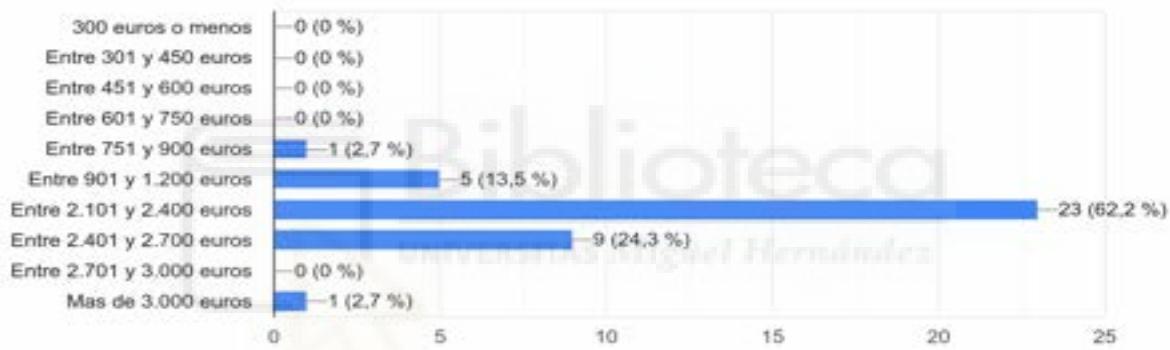
19. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

37 respuestas



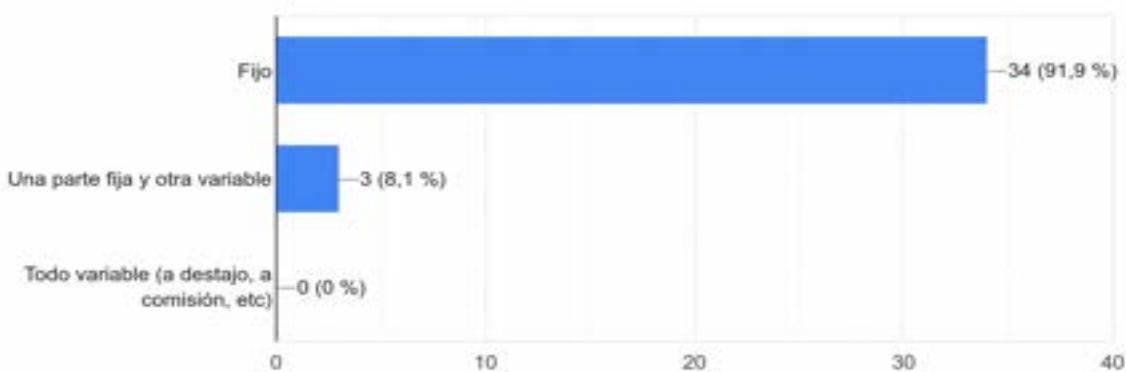
22. Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

37 respuestas



23. Tu salario es:

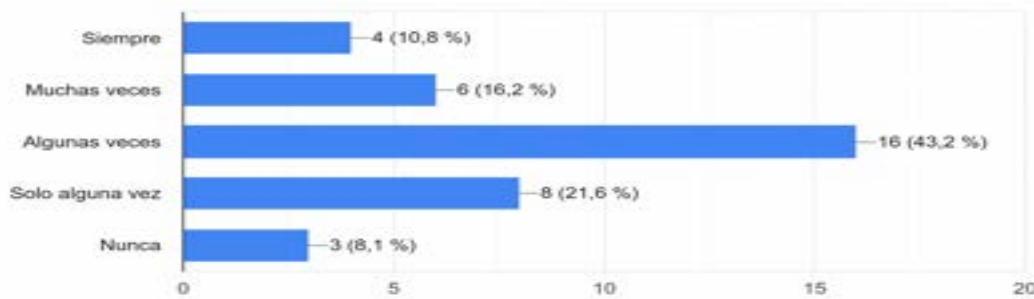
37 respuestas



24.

n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

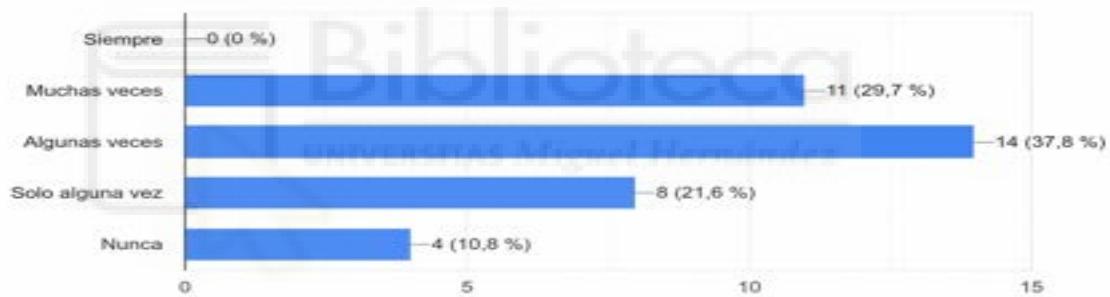
37 respuestas



2. DOBLE PRESENCIA

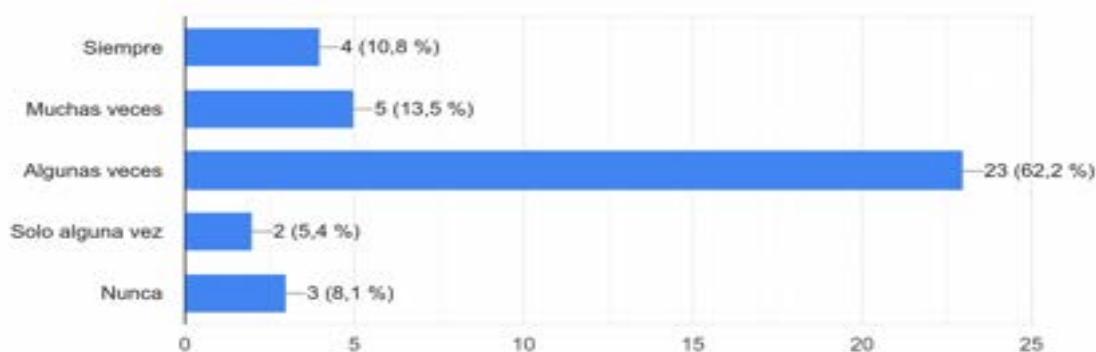
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

37 respuestas



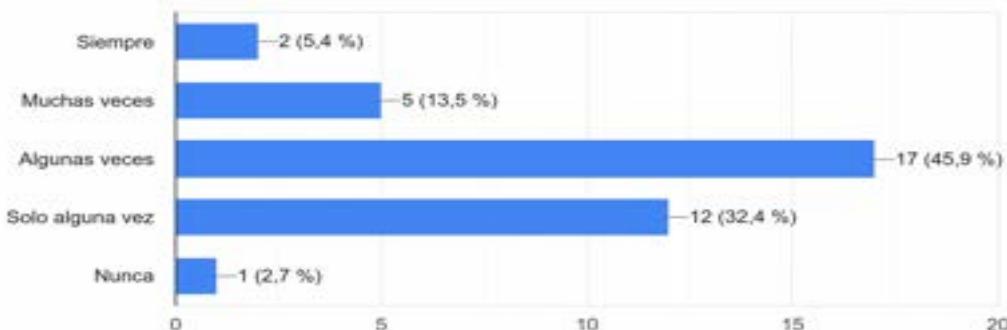
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

37 respuestas



o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?

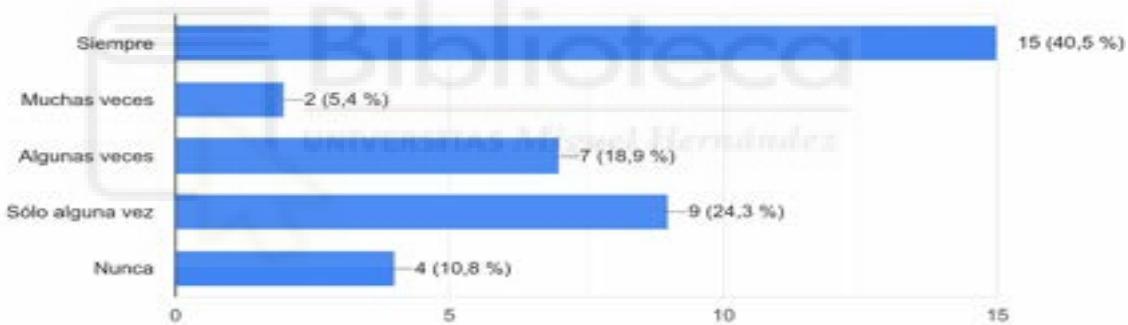
37 respuestas



3. EXIGENCIAS EMOCIONALES

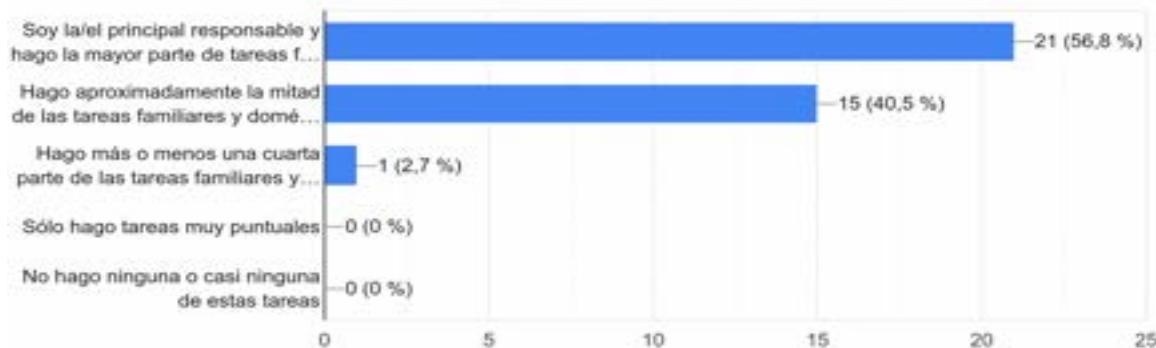
15. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

37 respuestas



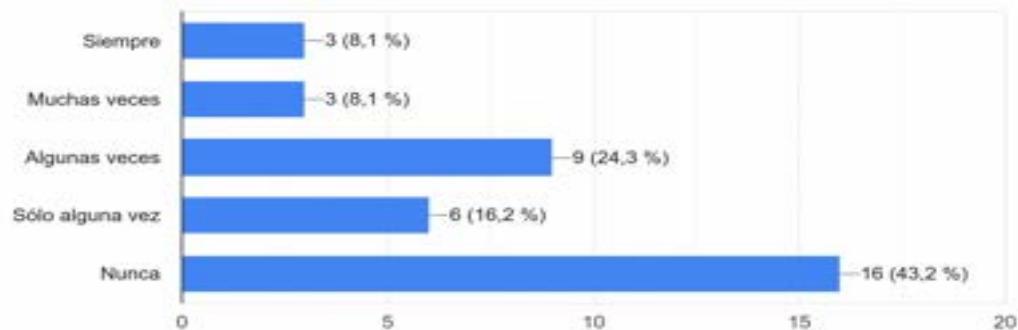
16. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

37 respuestas



21. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

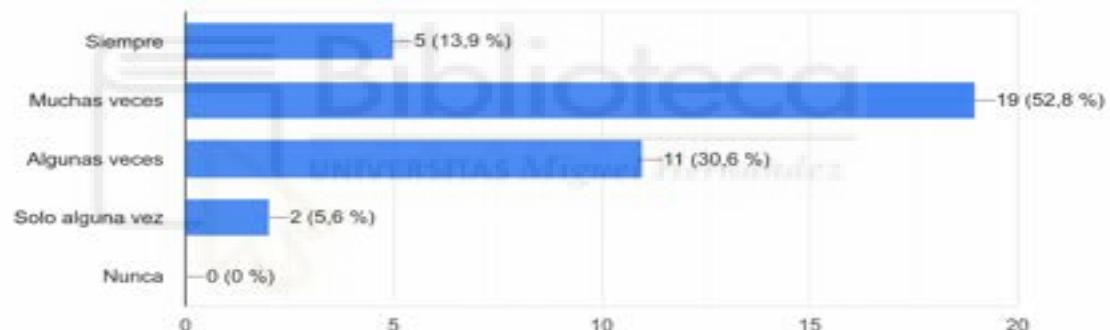
37 respuestas



24.

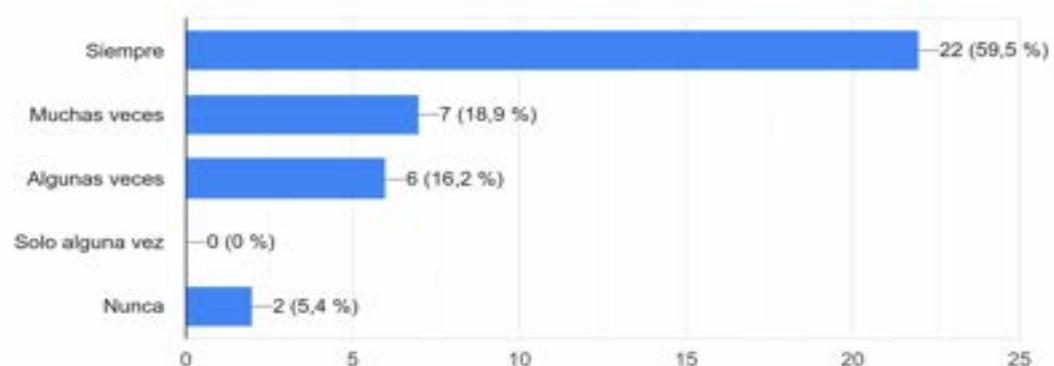
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?

36 respuestas



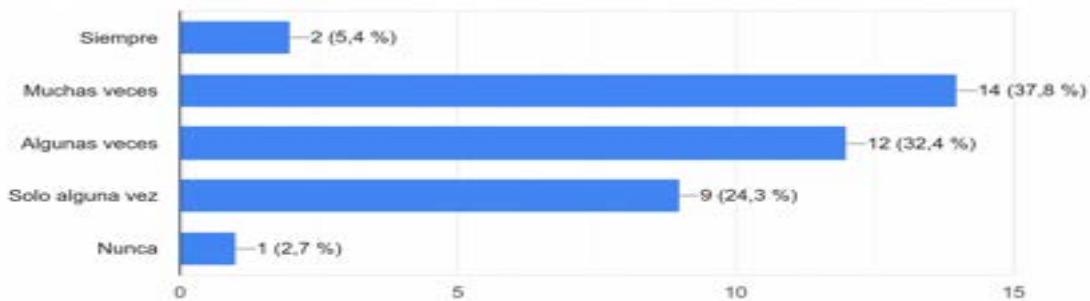
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?

37 respuestas



q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?

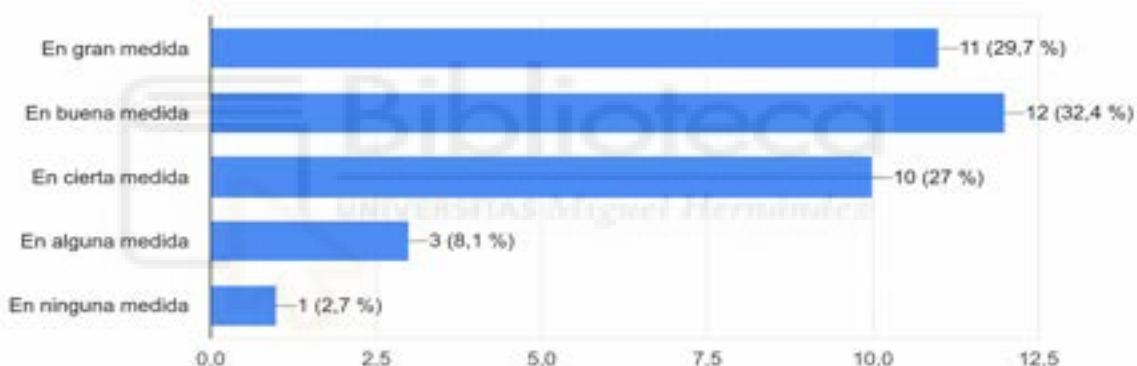
37 respuestas



25.

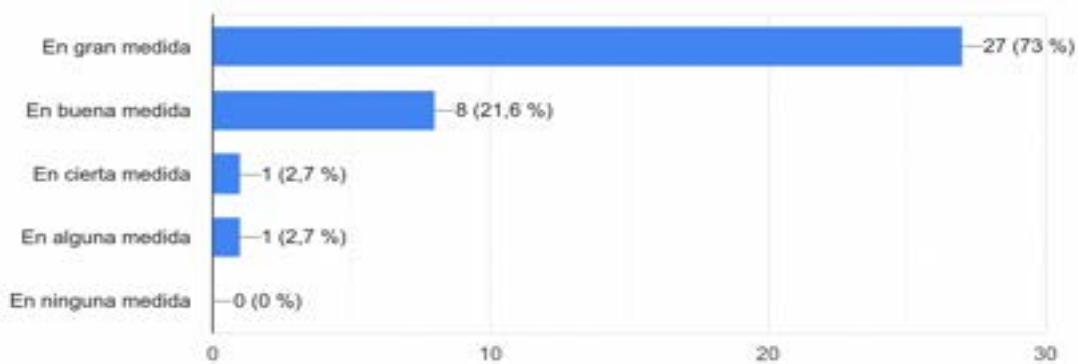
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?

37 respuestas



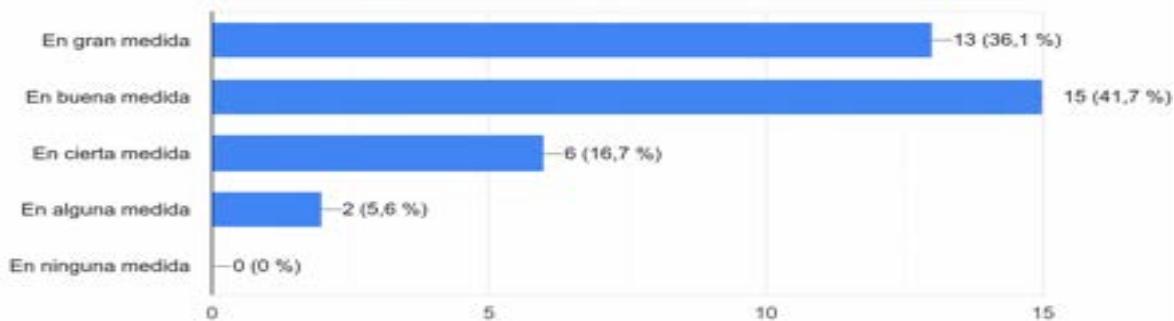
g) te sientes comprometido con tu profesión?

37 respuestas



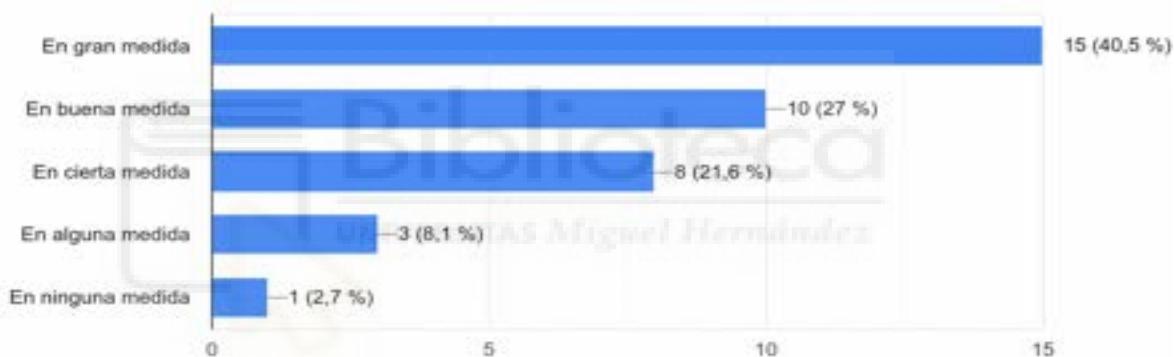
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?

36 respuestas



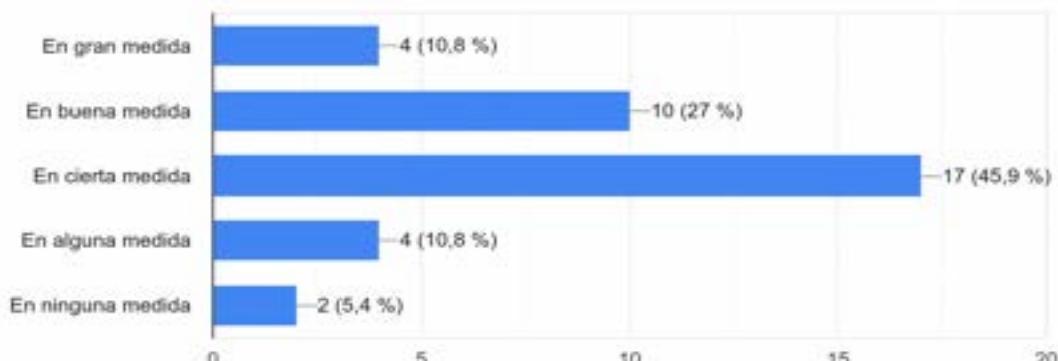
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?

37 respuestas



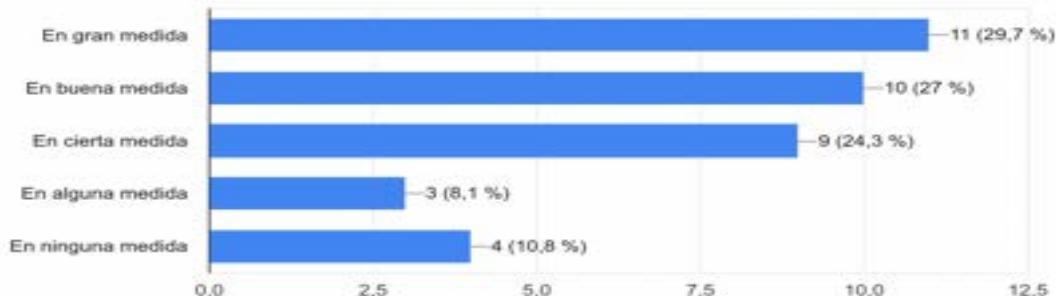
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

37 respuestas



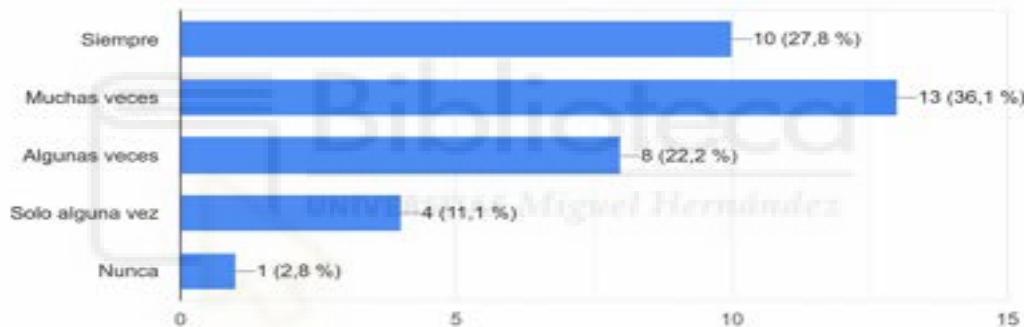
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?

37 respuestas



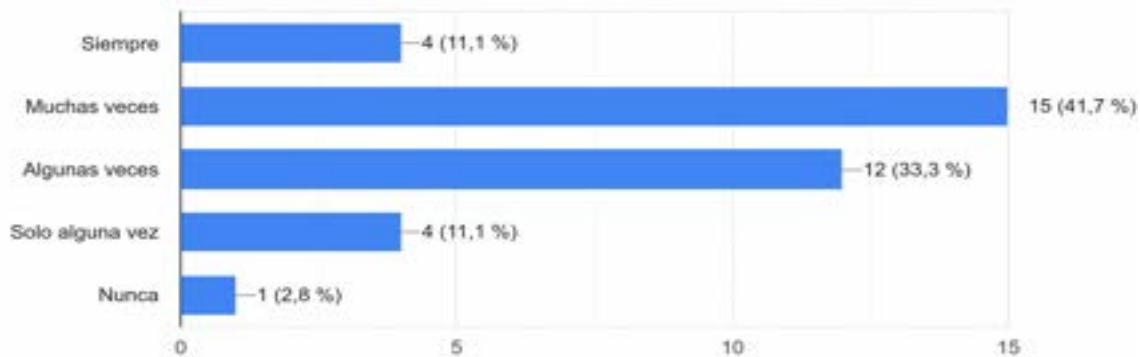
27. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia tus compañeros en la realización de tu trabajo?

36 respuestas



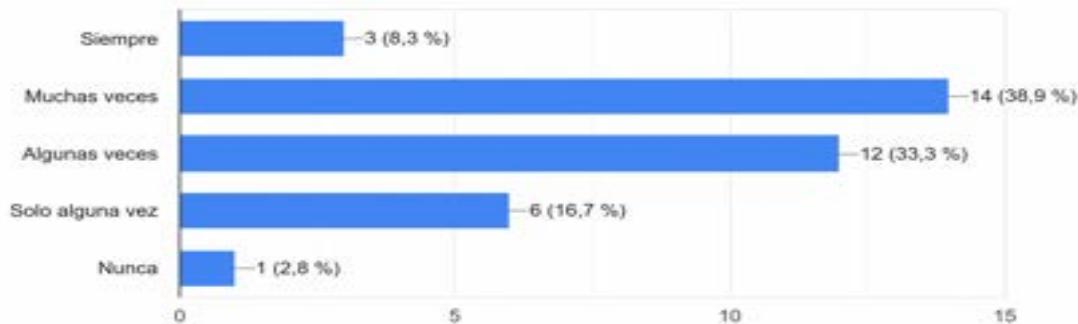
31. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una ...frecuencia... a) te has sentido agotado/a?

36 respuestas



b) te has sentido físicamente agotado/a?

36 respuestas



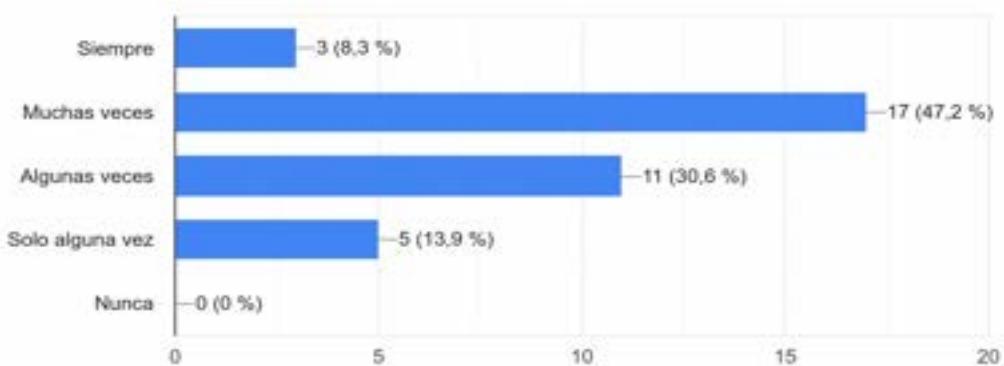
c) has estado emocionalmente agotado/a?

36 respuestas



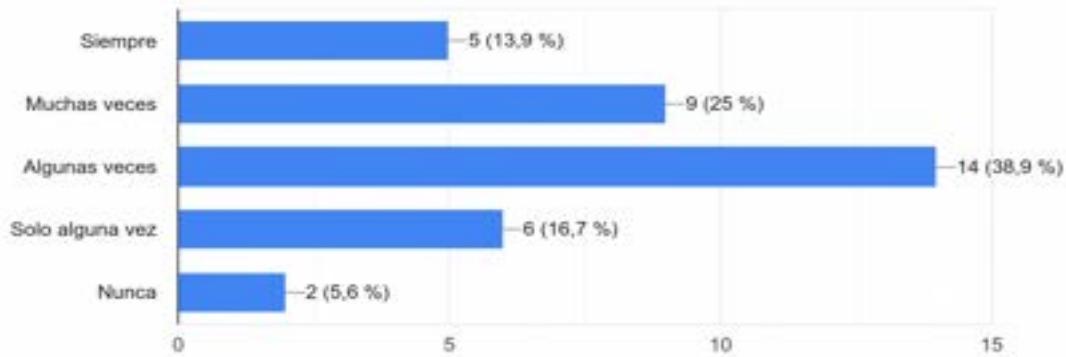
d) has estado cansado/a?

36 respuestas



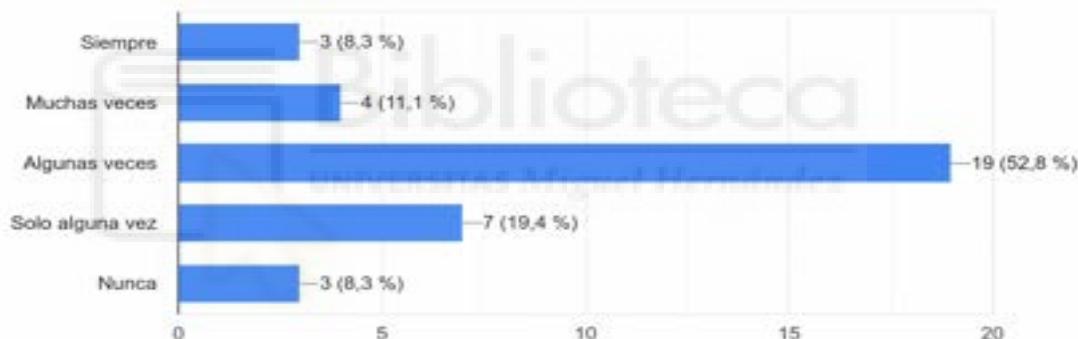
e) has tenido problemas para relajarte?

36 respuestas



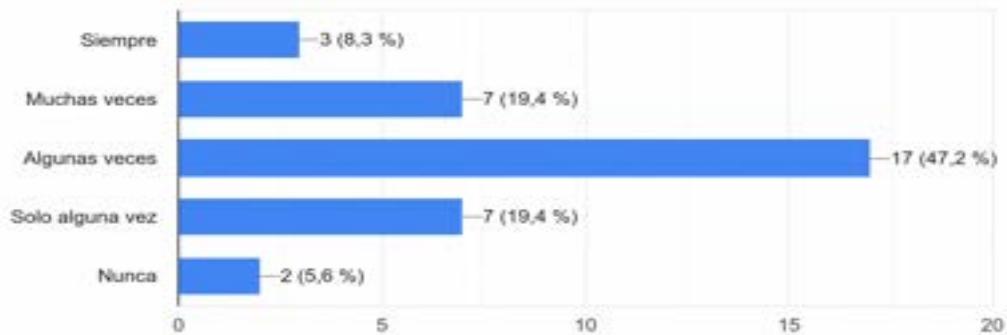
f) has estado irritable?

36 respuestas



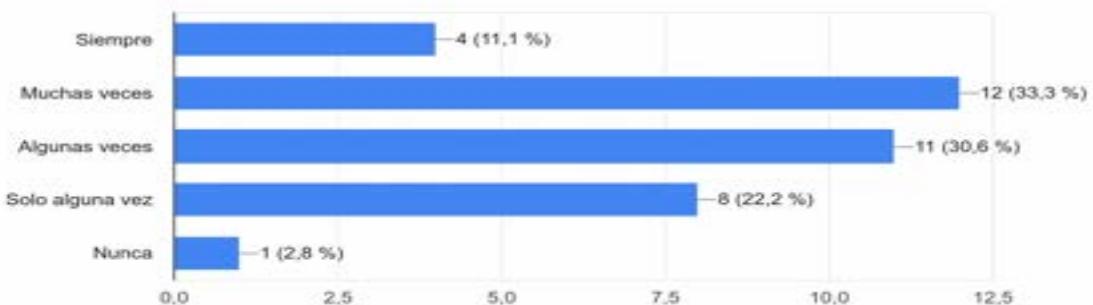
g) has estado tenso/a?

36 respuestas



h) has estado estresado/a?

36 respuestas



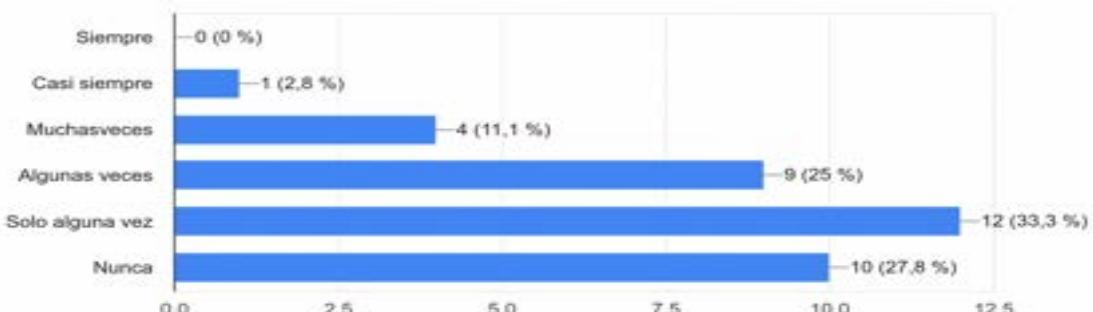
32. Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta. Durante las últimas...ué frecuencia... a) has estado muy nervioso/a?

36 respuestas



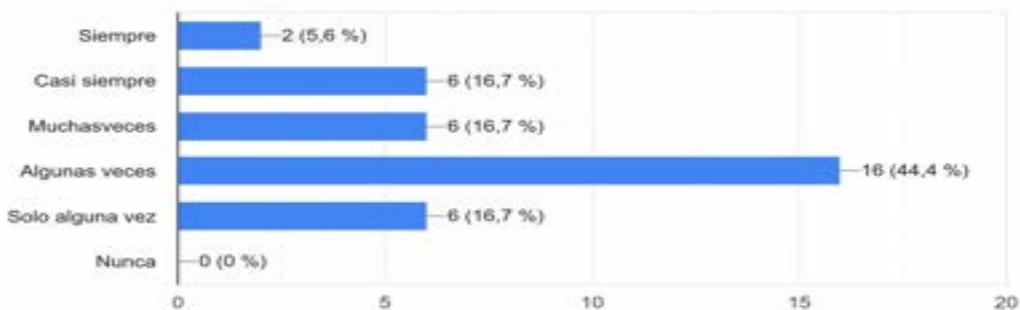
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?

36 respuestas



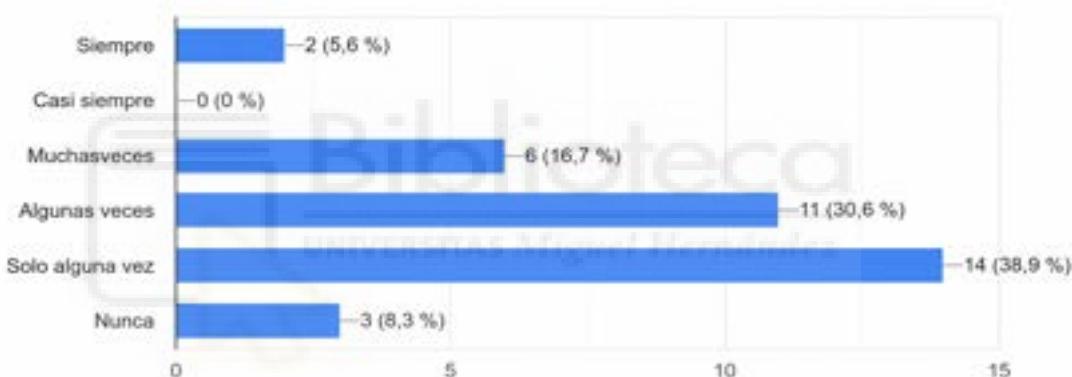
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?

36 respuestas



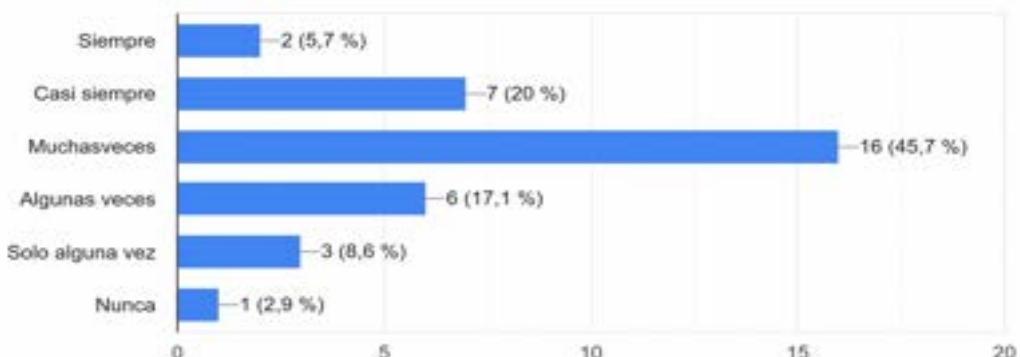
d) te has sentido desanimado/a y triste?

36 respuestas



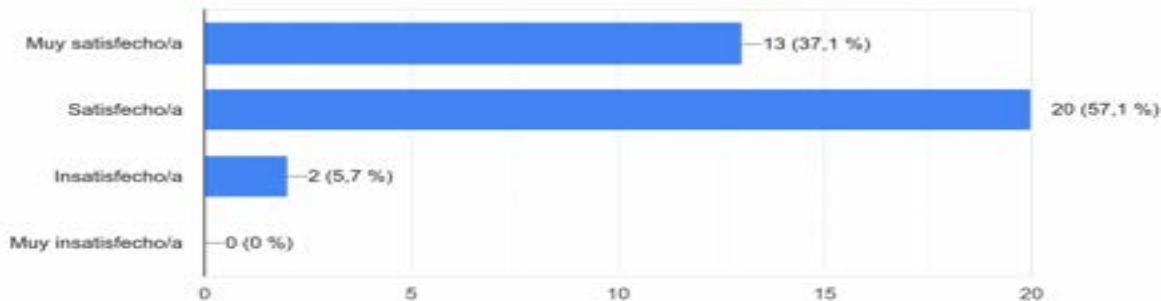
e) te has sentido feliz?

35 respuestas



33. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

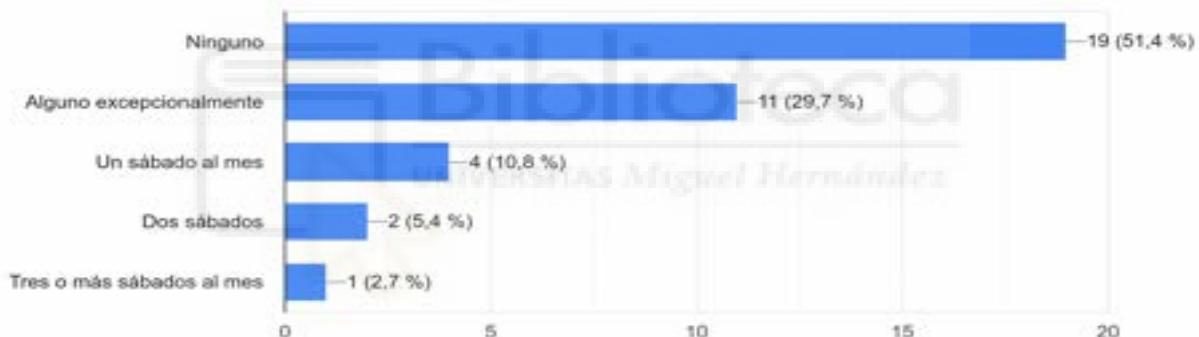
35 respuestas



4. RITMO DE TRABAJO

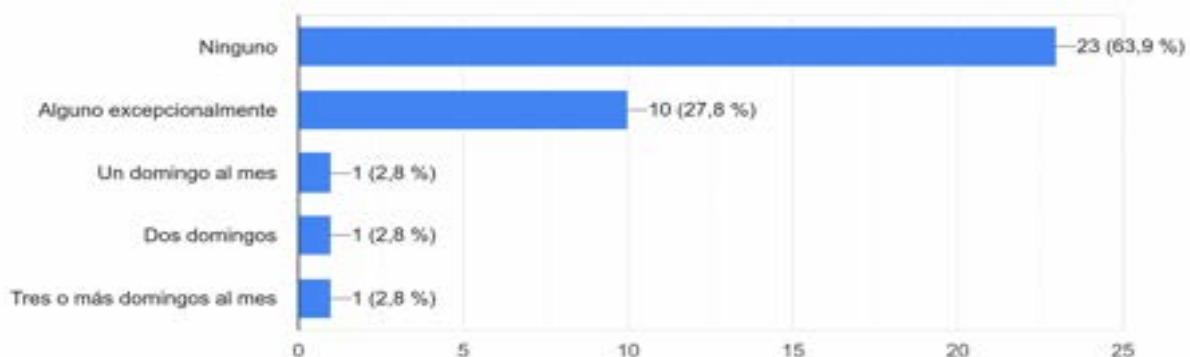
11. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabaja?

37 respuestas



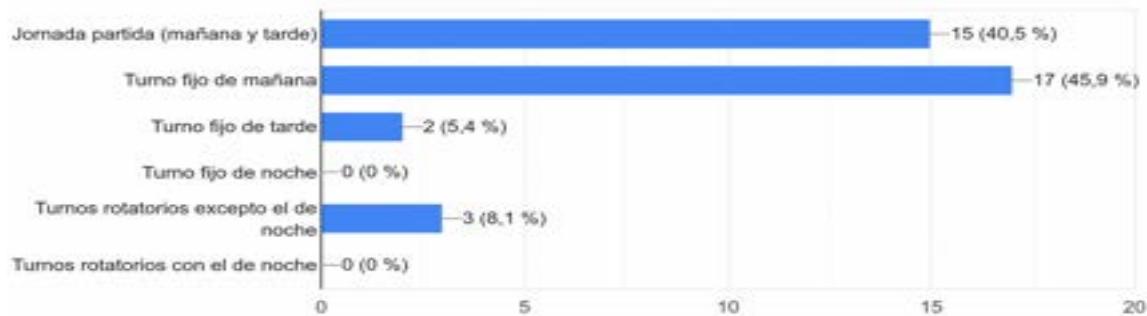
12. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabaja?

36 respuestas



13. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

37 respuestas



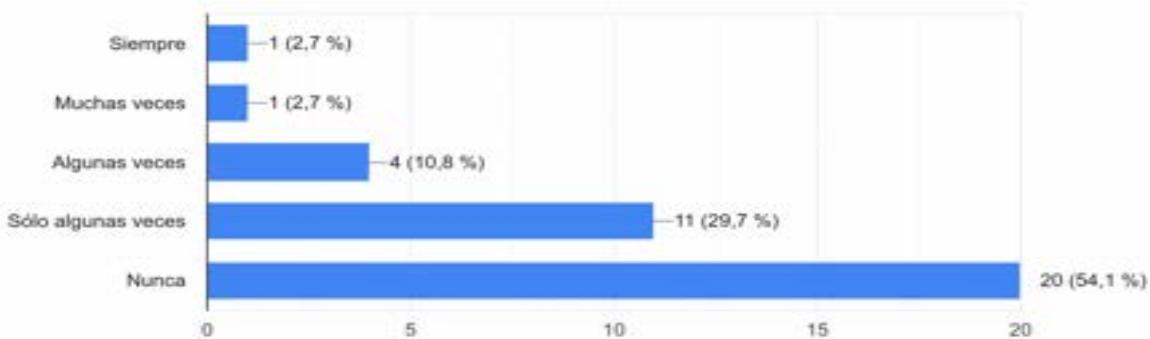
14. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

37 respuestas

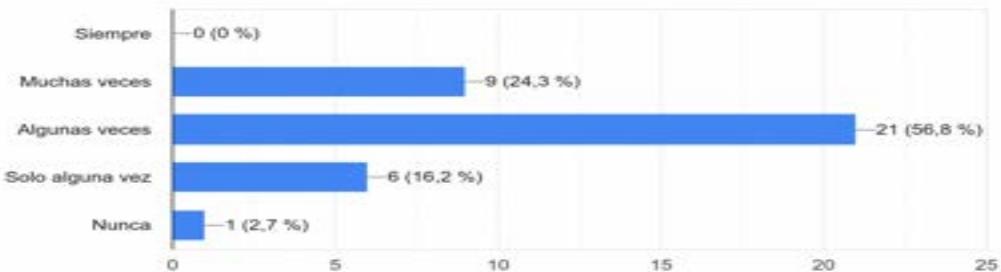


17. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

37 respuestas



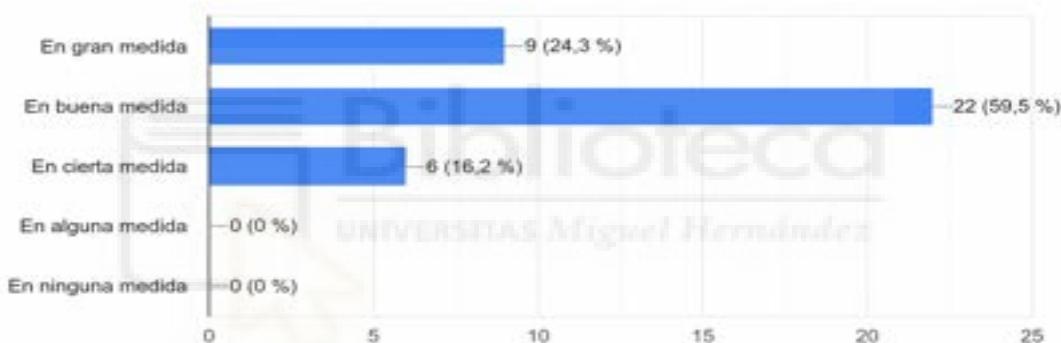
24. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia... a) tienes que trabajar muy rápido?
37 respuestas



25.

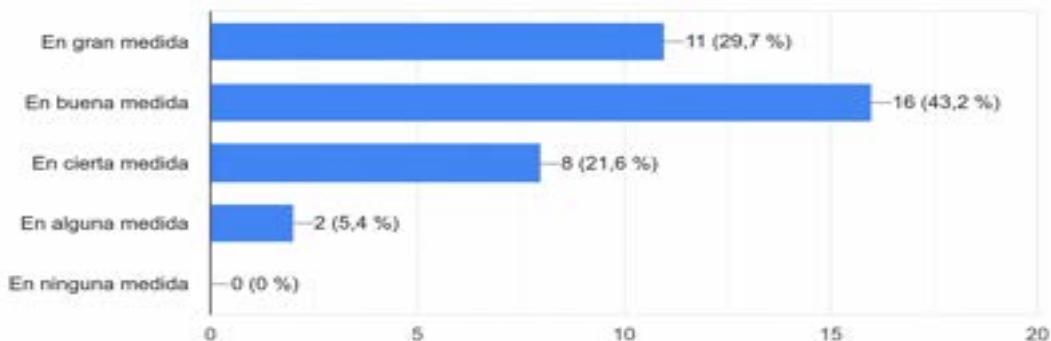
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?

37 respuestas



m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?

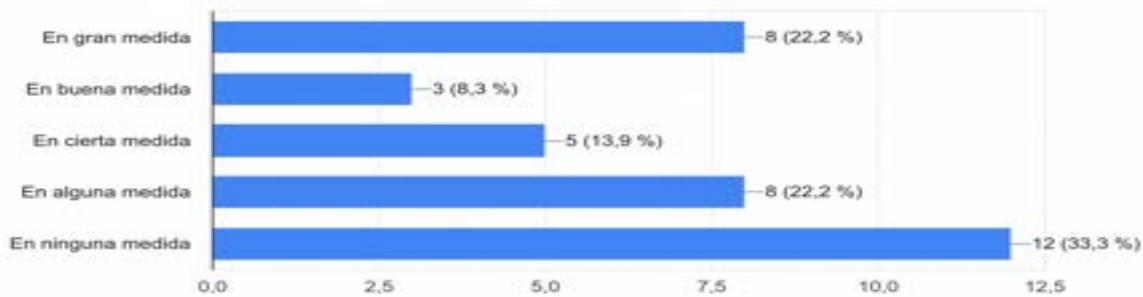
37 respuestas



28.

b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?

36 respuestas

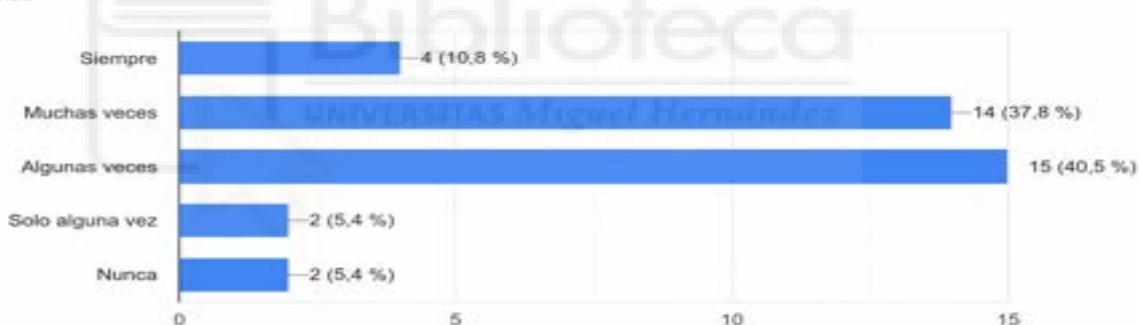


5. INFLUENCIA

24.

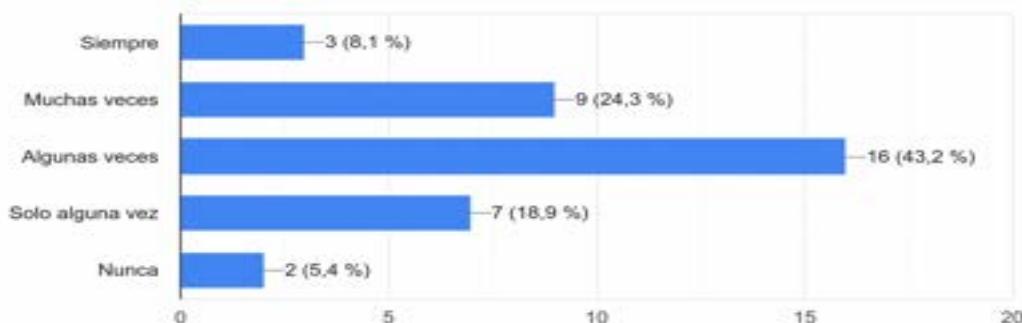
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?

37 respuestas



i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?

37 respuestas



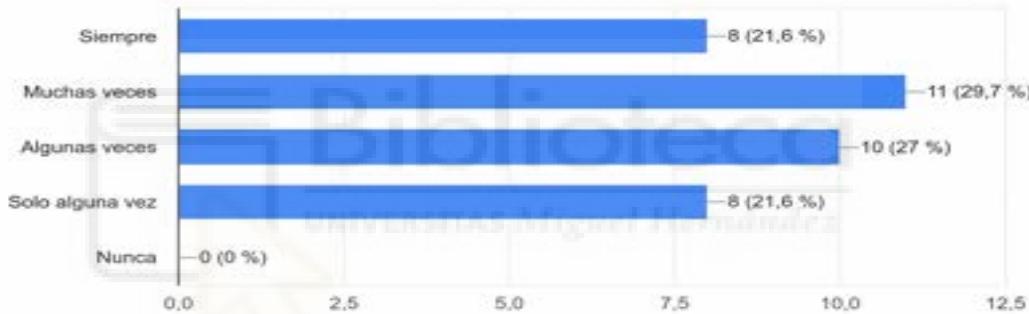
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?

37 respuestas



k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?

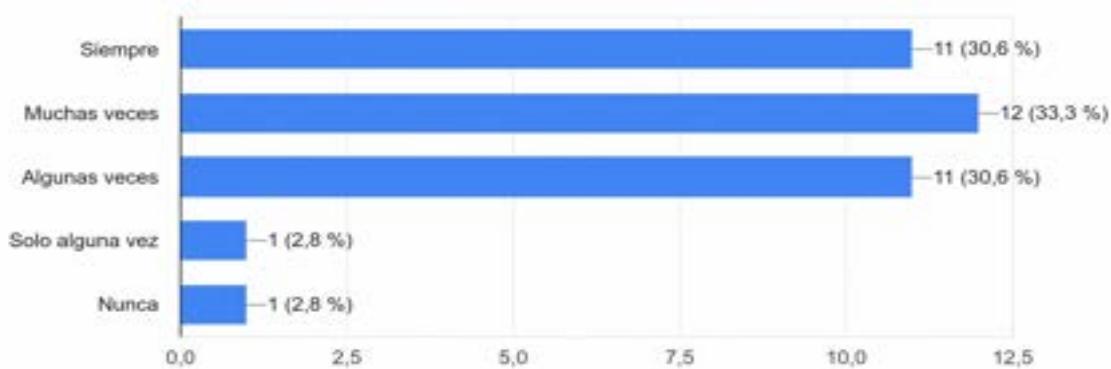
37 respuestas



27.

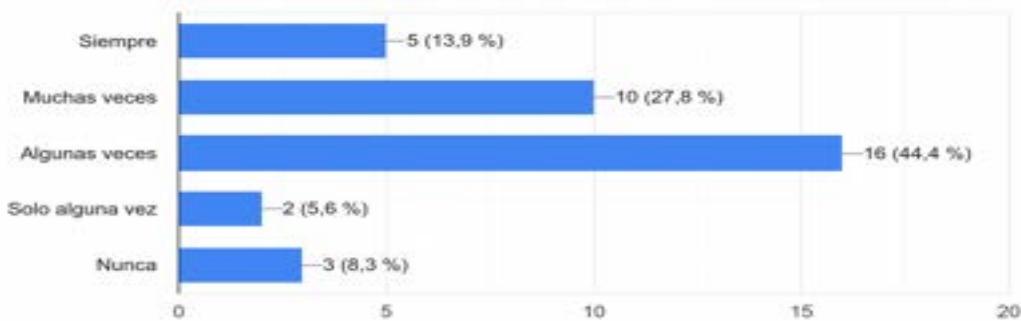
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?

36 respuestas



c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?

36 respuestas



6. POSIBILIDADES DE DESARROLLO

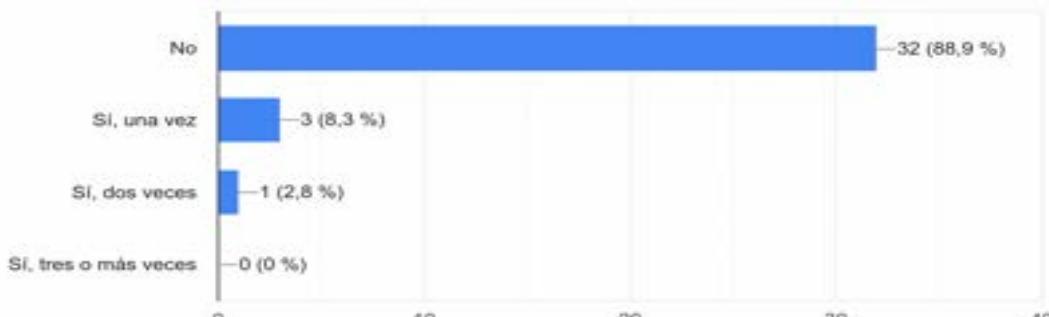
7. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

37 respuestas



10. Desde que entraste en Conselleria de educación, Universidades y empleo ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

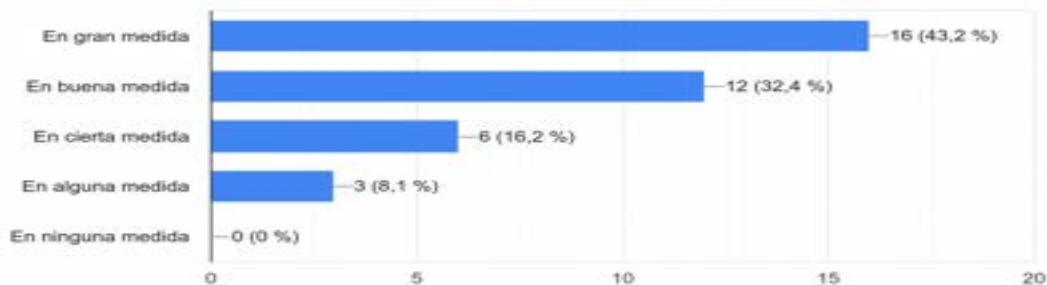
36 respuestas



25.

e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?

37 respuestas



7. SENTIDO DEL TRABAJO

27.

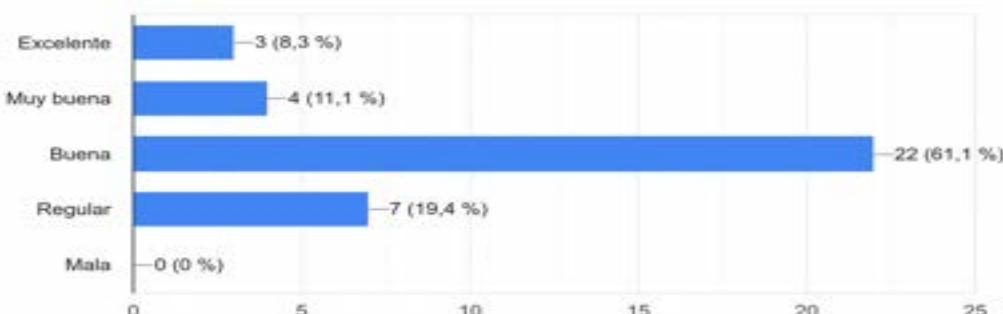
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?

36 respuestas



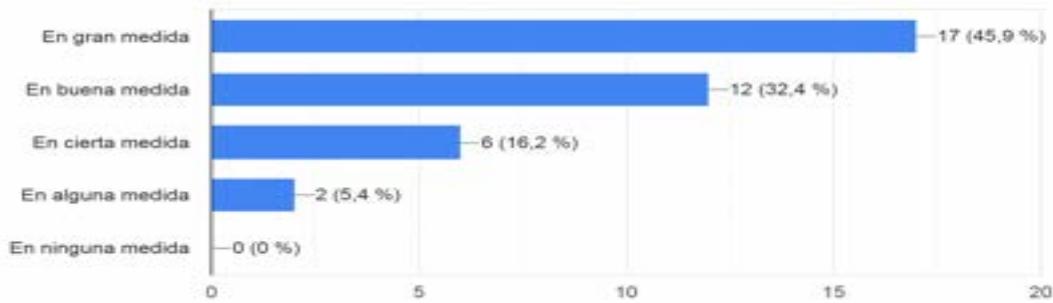
II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción 30. En general ¿dirías que tu salud es?

36 respuestas



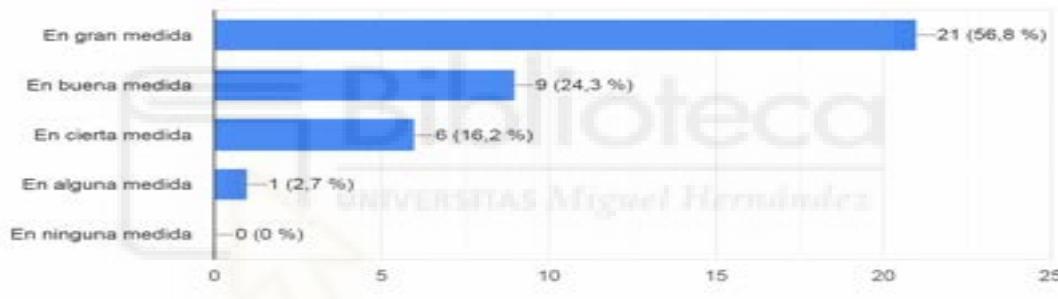
8. CLARIDAD DEL ROL

25. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas: ¿En qué medida... a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?
37 respuestas



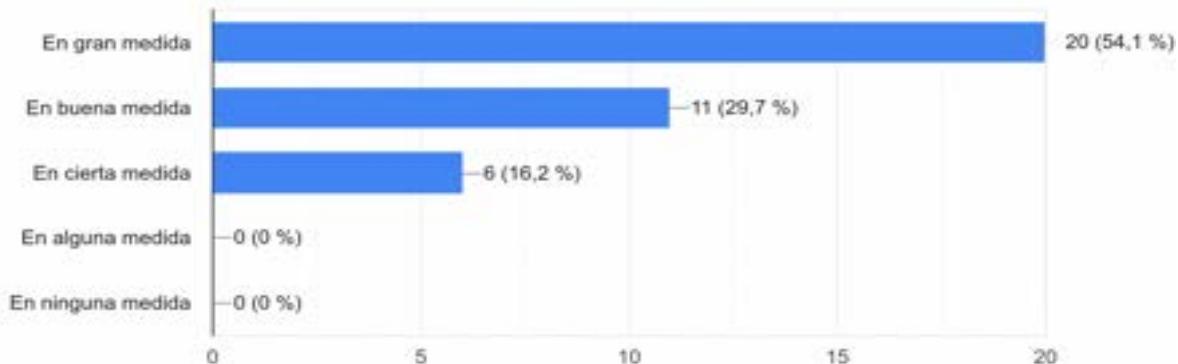
b) tus tareas tienen sentido?

37 respuestas



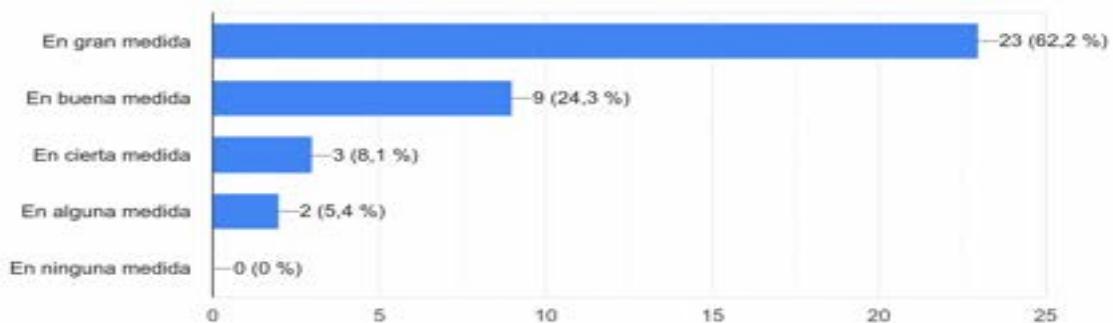
c) las tareas que haces te parecen importantes?

37 respuestas



I) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?

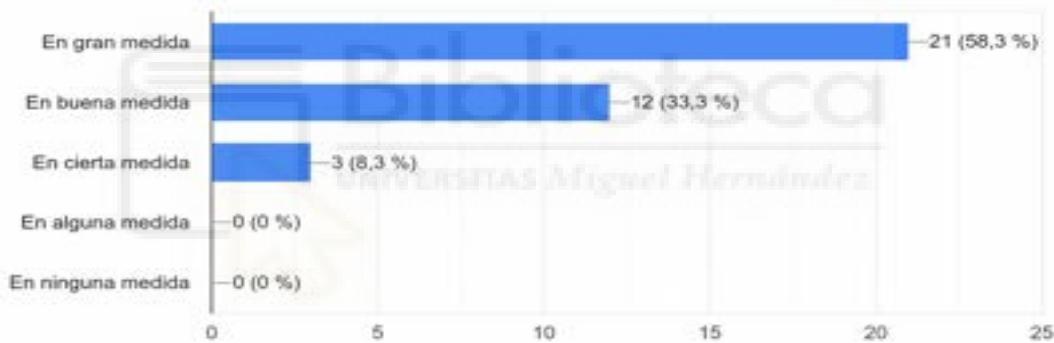
37 respuestas



26.

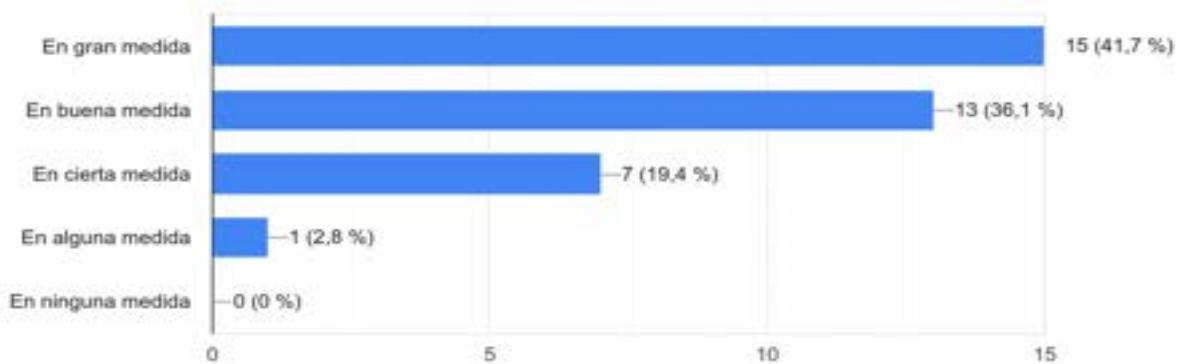
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

36 respuestas



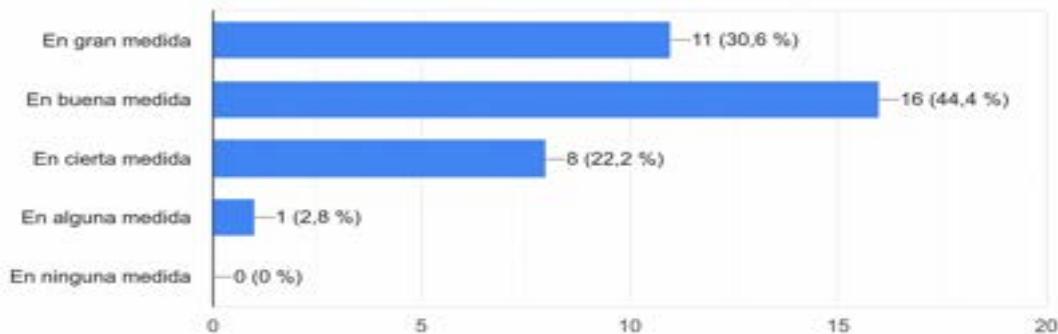
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?

36 respuestas



h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

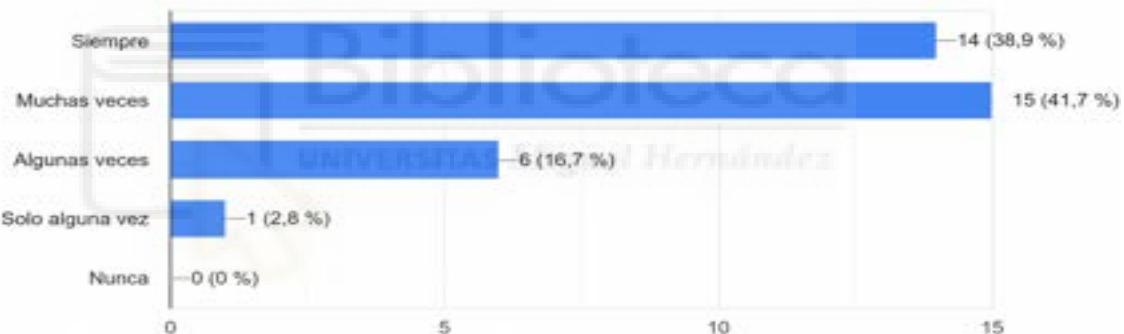
36 respuestas



27.

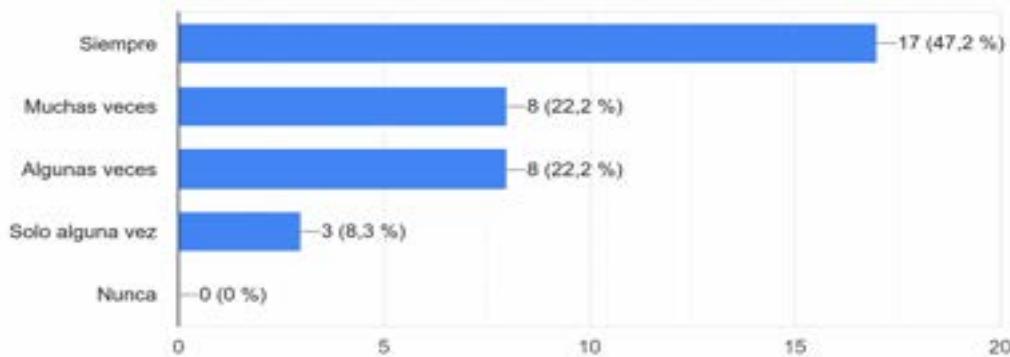
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?

36 respuestas



e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?

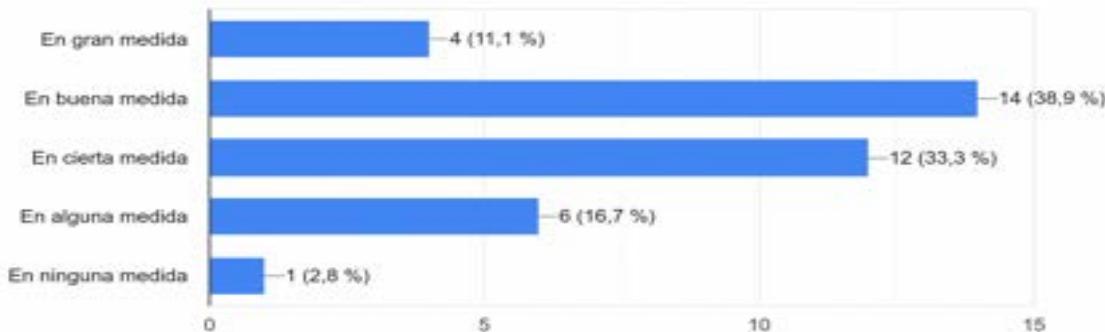
36 respuestas



29.

g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?

36 respuestas



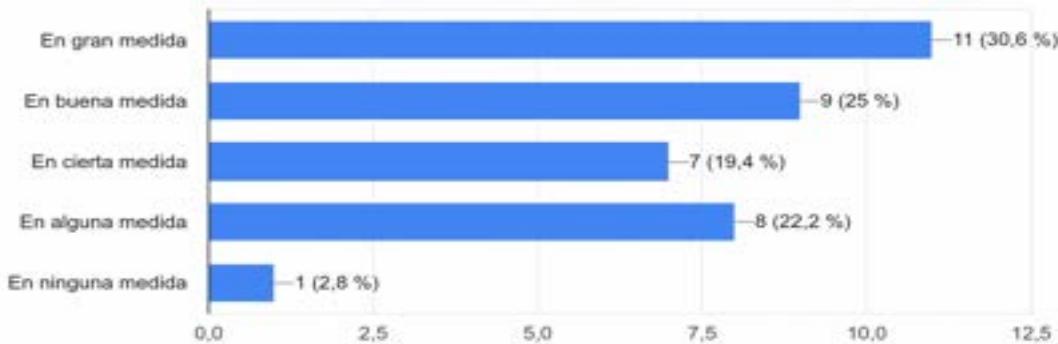
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?

36 respuestas



i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?

36 respuestas

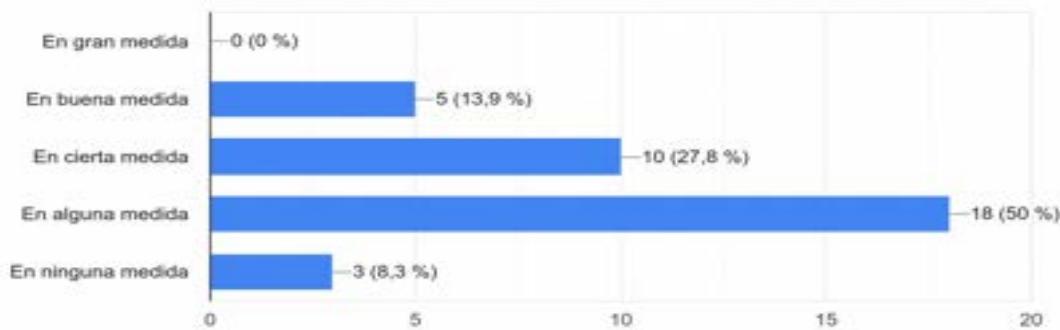


9. CONFLICTO DE ROL

26.

c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?

36 respuestas



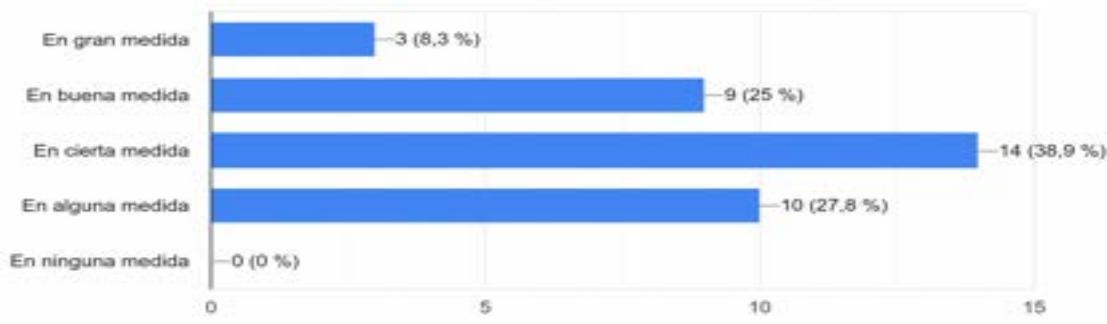
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?

36 respuestas



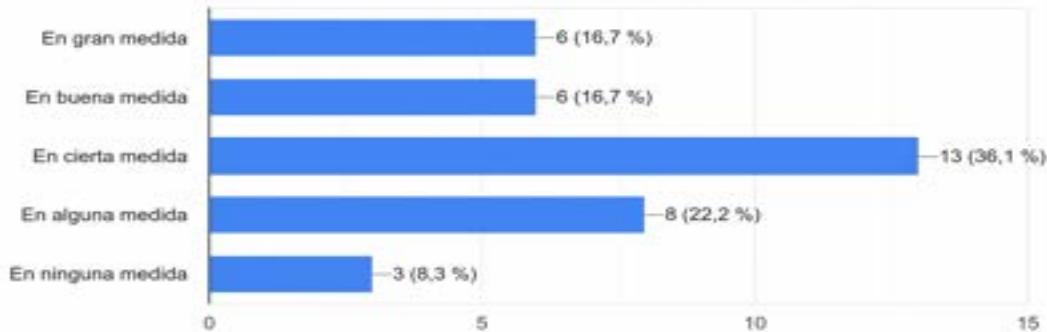
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?

36 respuestas



j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?

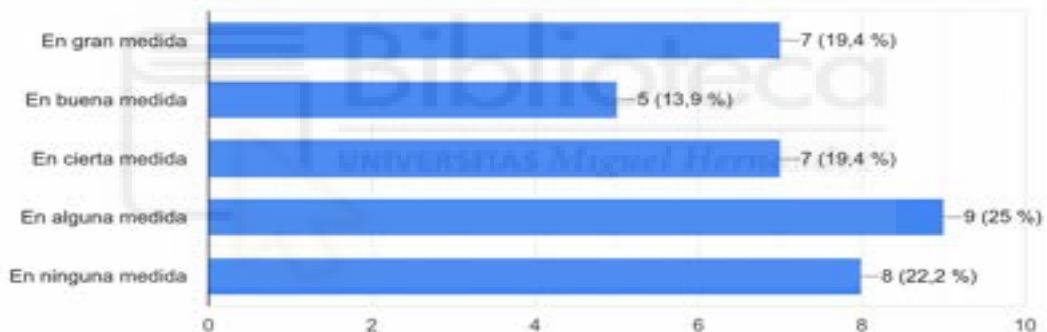
36 respuestas



28.

c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?

36 respuestas



10. PREVISIBILIDAD

6. En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

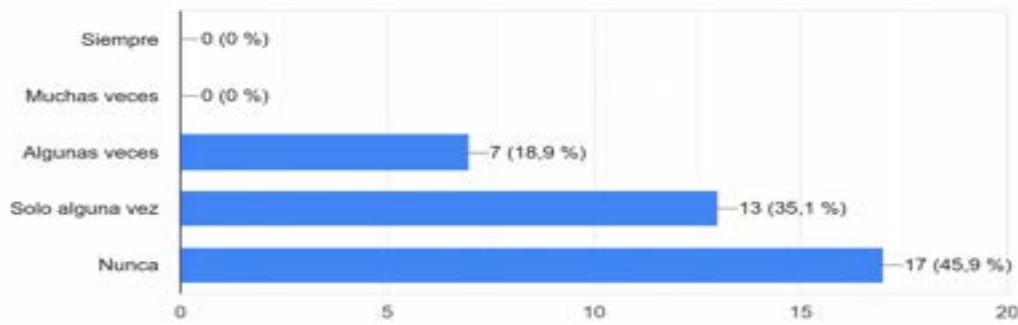
37 respuestas



24.

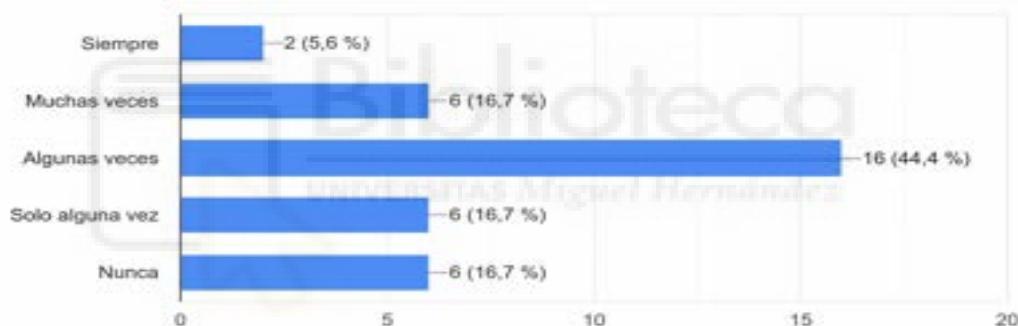
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?

37 respuestas



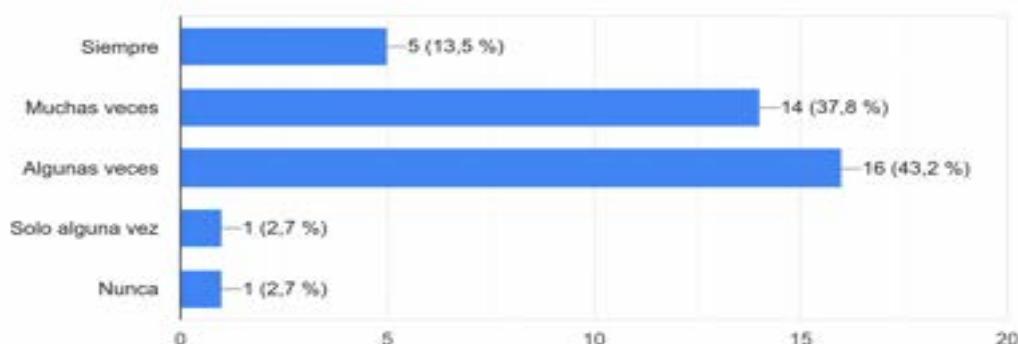
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?

36 respuestas



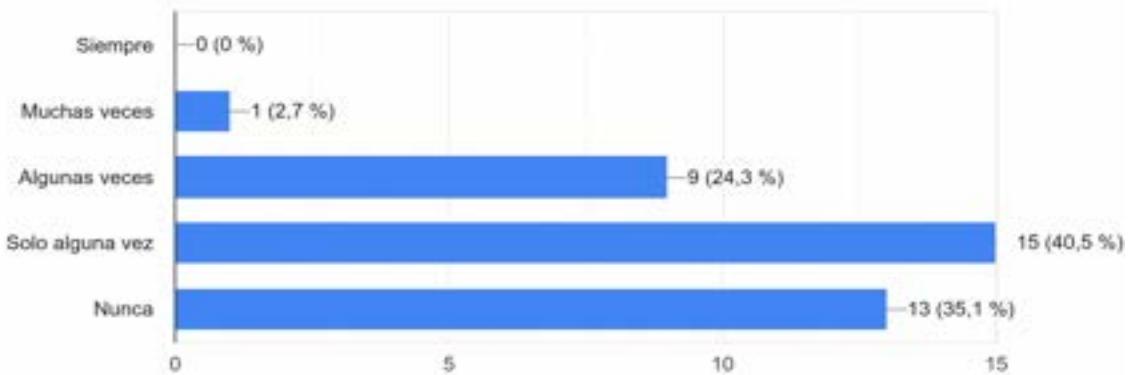
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

37 respuestas



p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?

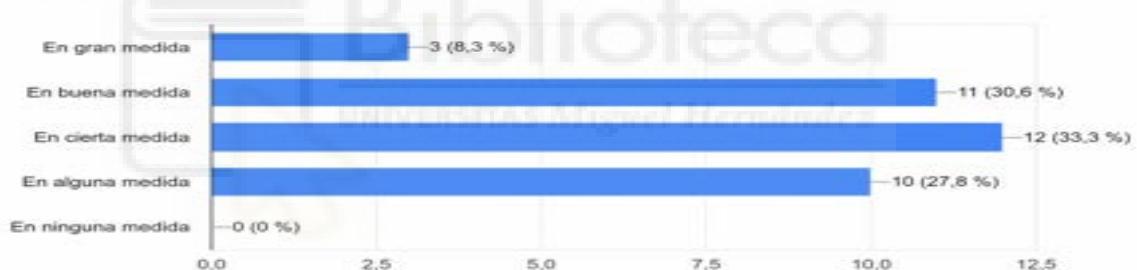
37 respuestas



11. INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DEL TRABAJO

26. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida... a) en tu ...siones importantes, cambios y proyectos de futuro?

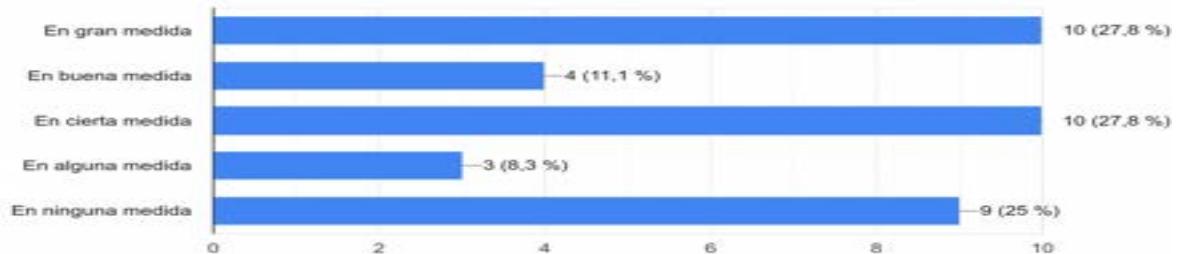
36 respuestas



28.

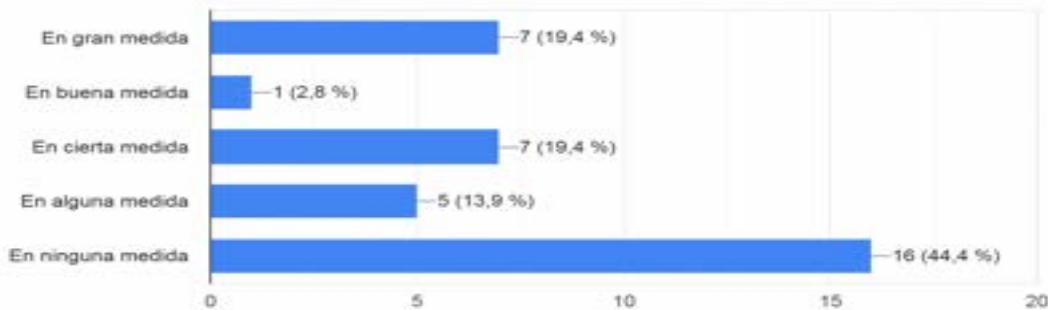
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?

36 respuestas



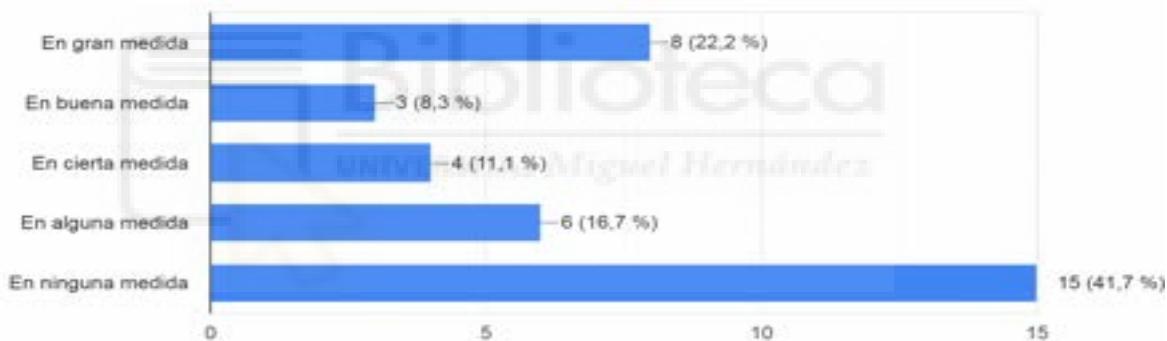
12. INSEGURIDAD SOBRE EL TRABAJO

28. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una...dad, departamento o sección contra tu voluntad?
36 respuestas



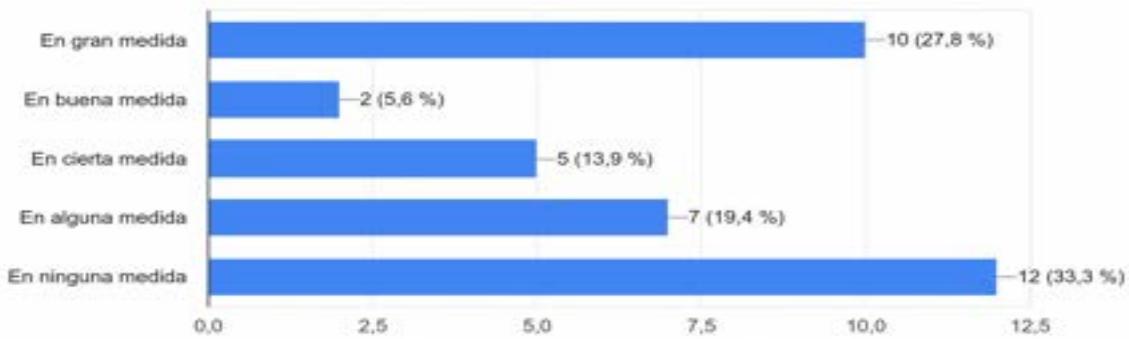
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?

36 respuestas



f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?

36 respuestas

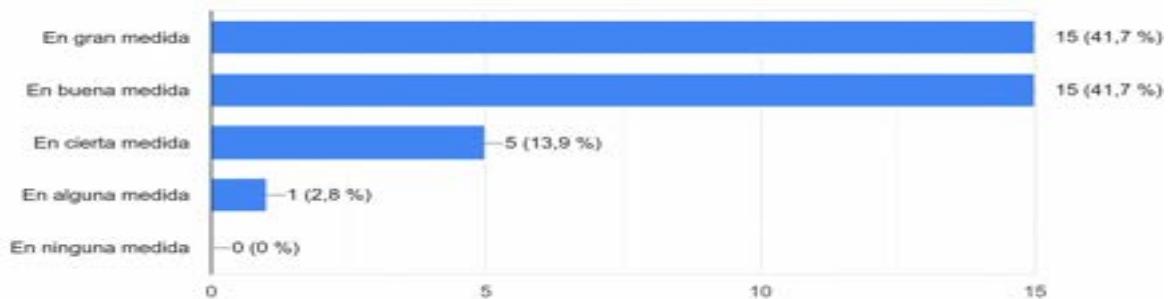


13. CONFIANZA VERTICAL

26.

b) tu trabajo tiene objetivos claros?

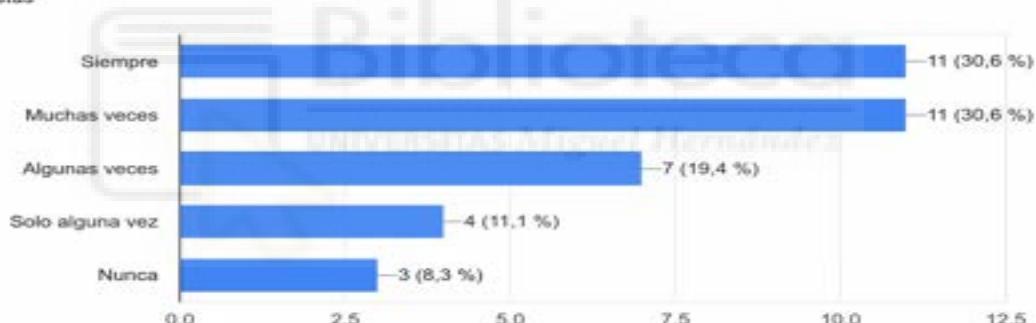
36 respuestas



27.

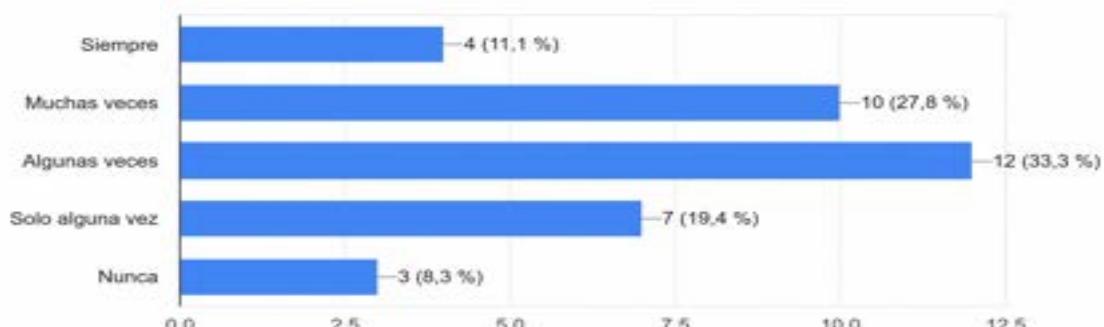
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?

36 respuestas



i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?

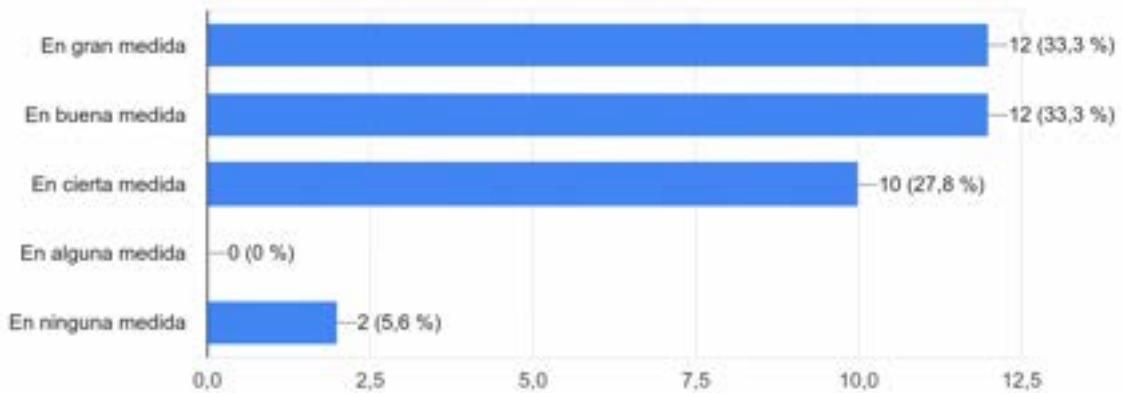
36 respuestas



29.

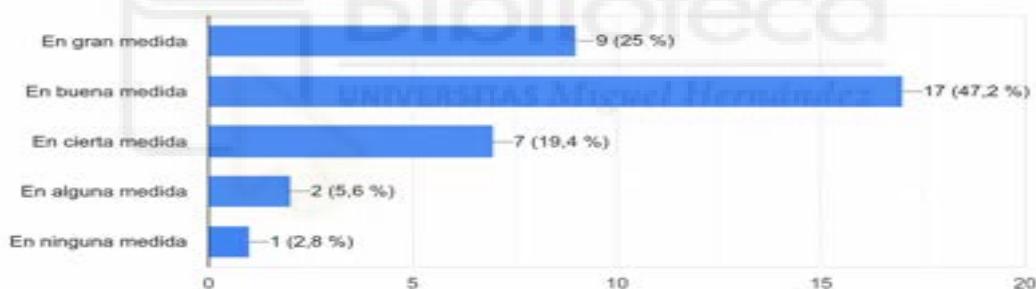
b) la dirección te respeta en tu trabajo?

36 respuestas



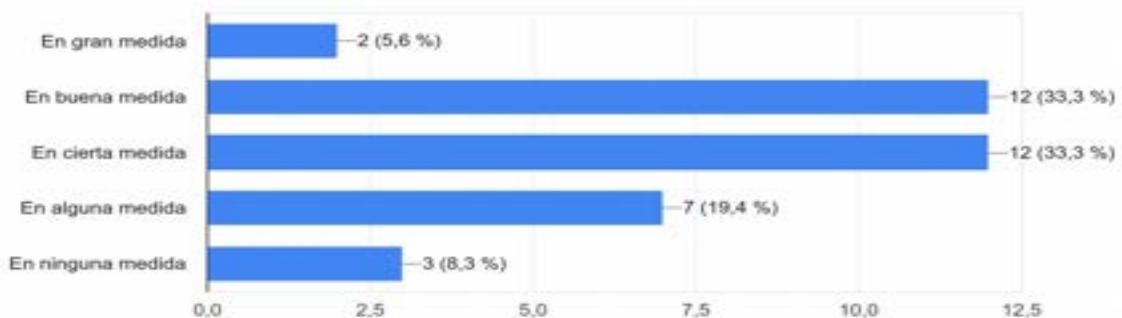
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?

36 respuestas



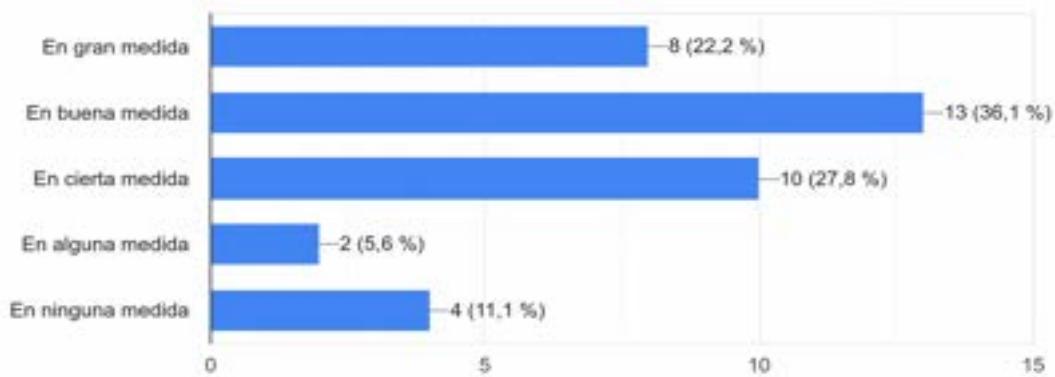
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?

36 respuestas



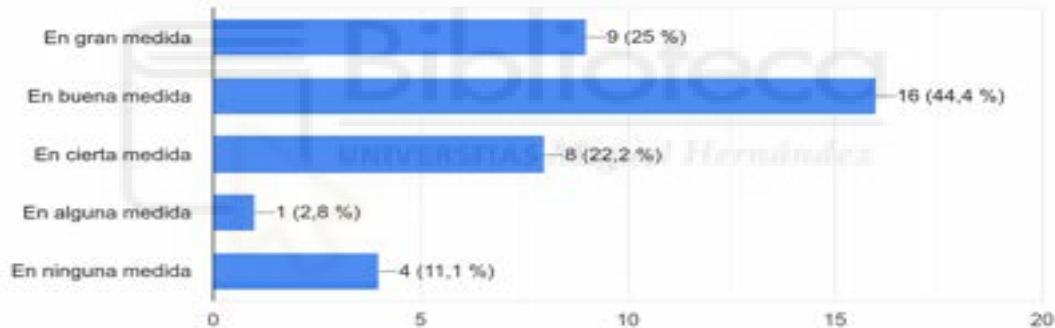
I) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?

36 respuestas



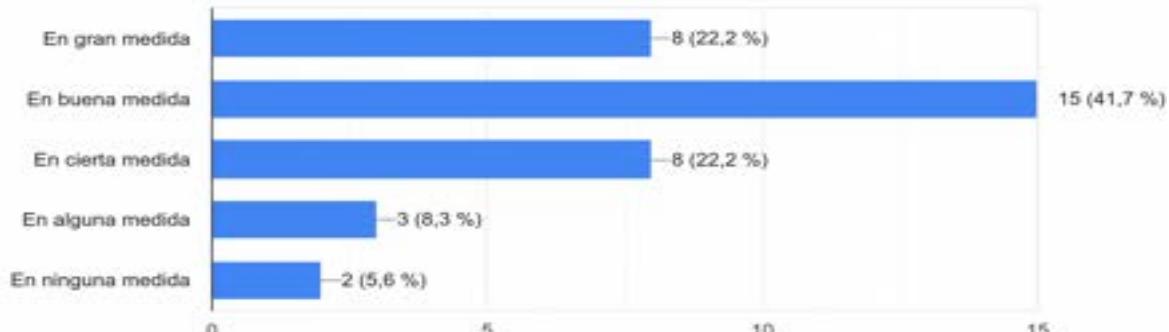
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?

36 respuestas



n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?

36 respuestas

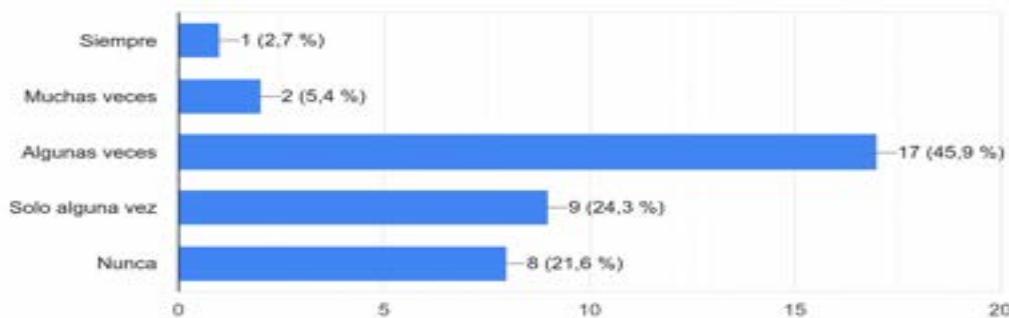


14. JUSTICIA

24.

d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?

37 respuestas



27.

g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?

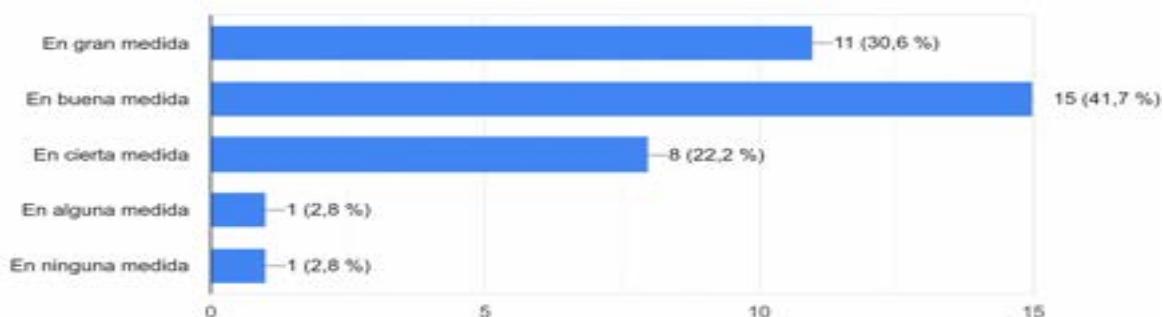
36 respuestas



29.

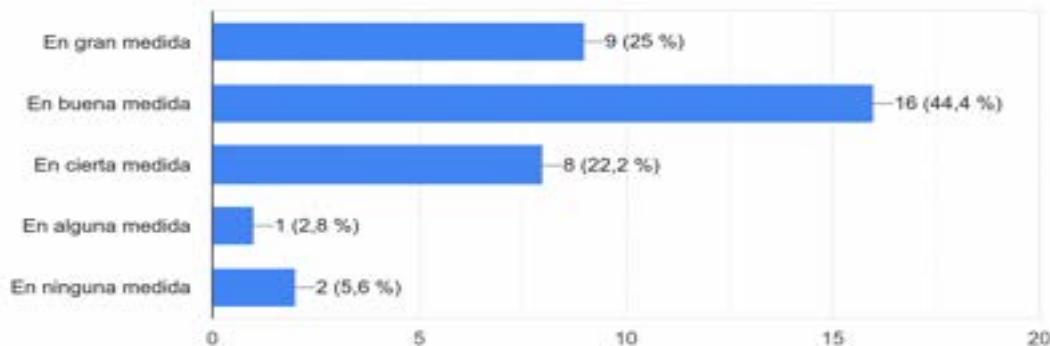
c) recibes un trato justo en tu trabajo?

36 respuestas



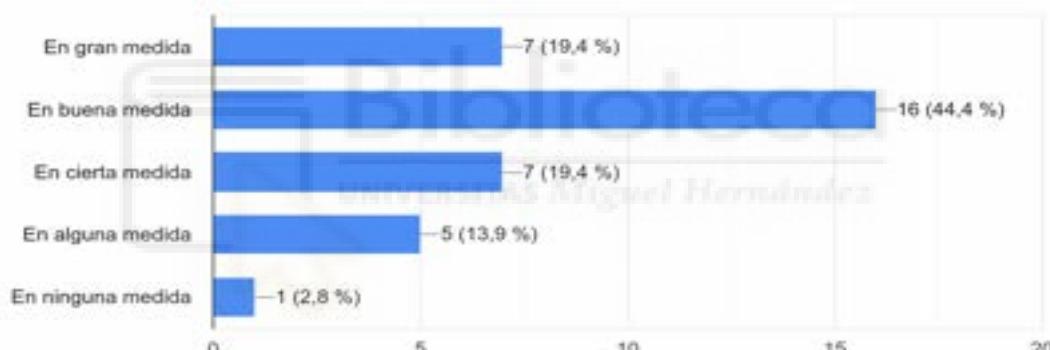
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?

36 respuestas



f) se solucionan los conflictos de una manera justa?

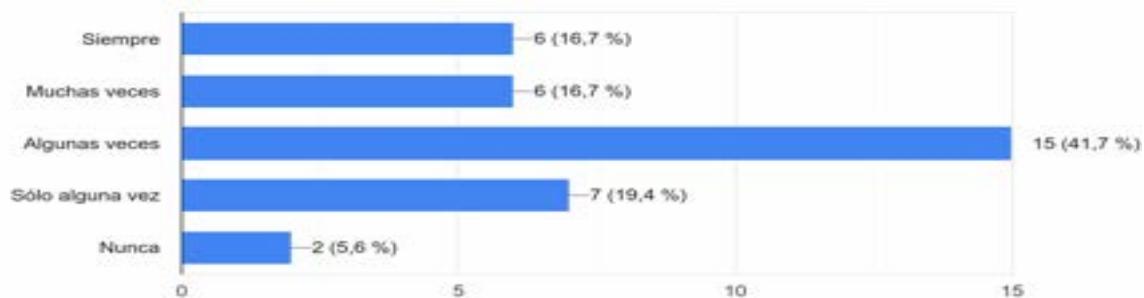
36 respuestas



15. CALIDAD DE LIDERAZGO

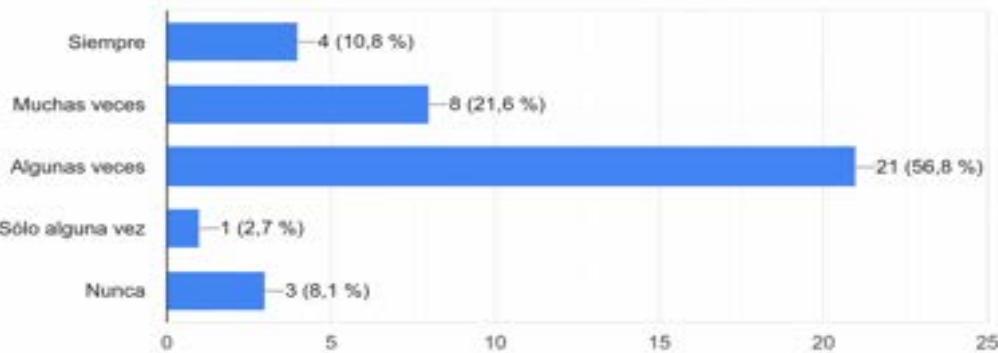
20. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que: a) En tu departamento o sección falta personal

36 respuestas



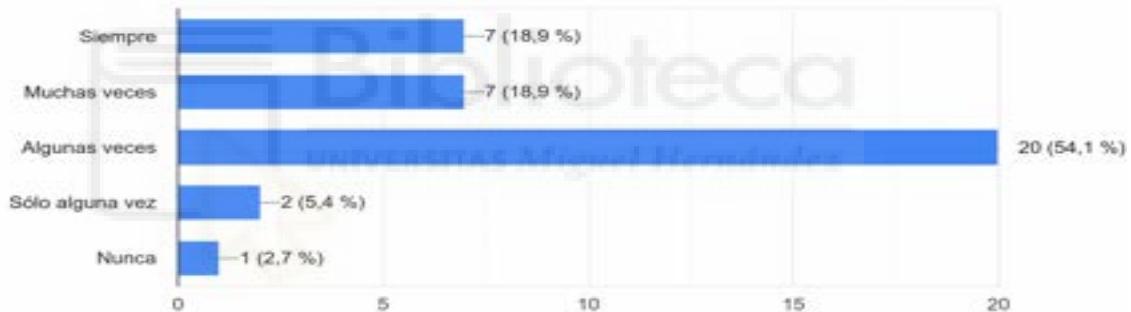
b) La planificación es realista

37 respuestas



c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente

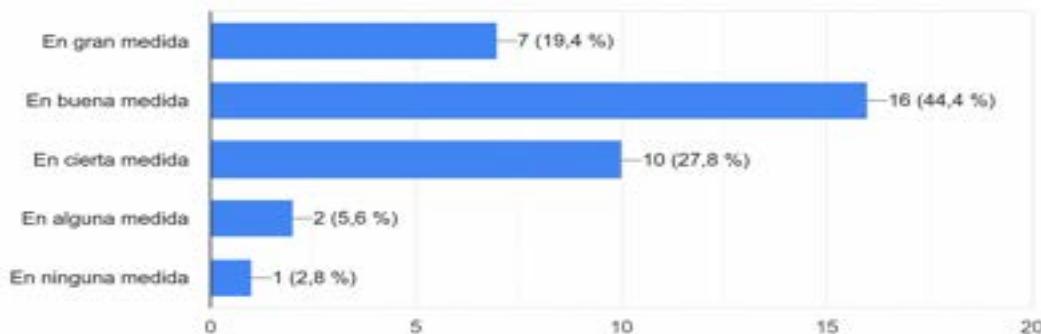
37 respuestas



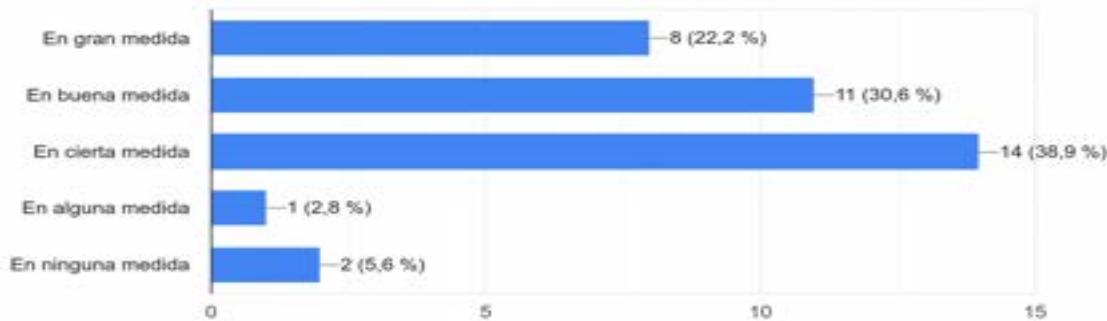
26.

e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

36 respuestas



29. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA pa...a... a) tu trabajo es valorado por la dirección?
36 respuestas



j) se distribuyen las tareas de una forma justa?

36 respuestas



ANÁLISIS DE LAS SITUACIONES

DIMENSIONES	66-100%	33-66 %	0-33 %
	Situación favorable para la salud.	Situación intermedia para la salud.	Situación desfavorable para la salud.
1. Exigencias cuantitativas	X		
2. Doble presencia	X		
3. Exigencias emocionales		X	
4. Ritmo de trabajo	X		
5. Influencia	X		
6. Posibilidades de desarrollo	X		
7. Sentido del trabajo	X		
8. Claridad del rol	X		
9. Conflicto del rol		X	
10. Previsibilidad		X	
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo		X	
12. Inseguridad sobre el trabajo	X		
13. Confianza vertical	X		
14. Justicia	X		
15. Calidad del liderazgo		X	

En la anterior tabla se puede apreciar el porcentaje de riesgo existente en las quince dimensiones analizadas y agrupadas, según las contestaciones del cuestionario, valoradas en tres situaciones diferentes y con poca apreciación de riesgo psicosocial, o riesgo desfavorable para la salud en el correspondiente análisis realizado a las 37 personas docentes encuestadas.

Aunque podemos apreciar que no existe un riesgo alto o desfavorable para la salud de las personas trabajadoras, es cierto que sí existe una situación intermedia para la salud en algunas de las dimensiones (seleccionadas en la columna amarilla), y es por ello, que

vamos a concluir las medidas que podrían considerarse para hacer frente a dicho riesgo psicosocial, siendo éstas las siguientes:

3. Situación intermedia para la salud.

Dimensión afectada en un nivel intermedio, la cual podemos definir como una situación complicada de afrontar por parte de la persona trabajadora que puede derivar en una enfermedad como la ansiedad o el estrés por no poder controlar determinadas situaciones que deben ser trabajadas por uno mismo.

Muchas de las medidas posibles a implementar para hacer frente al riesgo derivado en esta dimensión podrían ser tales como:

- La necesidad de la información y la educación individual de saber sobrellevar la situación, con un autocontrol, donde en requeridos momentos puede ser necesario la ayuda de un profesional, aunque en otros muchos momentos con la simple información y gestión de las acciones reconduciendo el estrés, la ansiedad o la incertidumbre mediante técnicas de respiración, de calma, meditación, etc. pueden tener un efecto positivo contrarrestando el riesgo.

- En este escenario donde nos encontramos, sería de vital importancia el apoyo social de toda persona que tenga un vínculo directo con la persona afectada, brindando ánimo y comprensión para continuar con el control de la situación. Que junto con la evaluación, el control y el apoyo directo por parte de los superiores (equipo directivo) debería facilitar la disminución del riesgo psicosocial de dichas características

9. Conflicto del Rol

Según la **NTP 388 “Ambigüedad y conflicto de rol”**, el conflicto de rol “Se produce cuando hay demandas, exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo”, es decir, las expectativas diferentes sobre qué ha de hacer y/o cómo ha de conducirse el trabajo laboral de una persona misma, que son incompatibles o contrarios entre sí o bien con la realización del trabajo.

Lo que demuestra una íntegra relación de este conflicto con la insatisfacción, la disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento, derivando en una situación de estrés, ansiedad o incluso de problemas de salud serios.

Para poder sobrellevar esta situación y neutralizar el riesgo es conveniente adoptar medidas simples como pueden ser de:

- Aclaración del rol, es decir, definir cuáles son las funciones a desarrollar por parte de la persona docente afectada mediante la comunicación con los superiores o encargados de definir las labores.

- Establecimiento de límites no realizando las tareas que no sean de su responsabilidad, siendo asertivo en cada momento donde la demanda de la actividad no sea su obligación directa, así como también aplicando la asertividad para expresar opinión al respecto a la vez que defiende sus derechos como persona trabajadora .

En este ámbito, cada centro educativo, mediante unas instrucciones por parte de la Conselleria de educación, deberían ser presentadas al inicio de cada curso escolar, respetando las tareas organizadas y repartidas equitativamente entre la plantilla, no sobrepasando dichas tareas, a no ser una causa de fuerza mayor.

- Formación sobre negociación, es decir, tener la información necesaria para poder entrar en negociación con los cargos superiores en caso de repartimiento de tareas para llegar a un consenso entre partes si generar un conflicto mayor que el simple repartimiento equitativo de las actividades a realizar por las personas docentes, tanto en el aula directamente como en funciones burocráticas, que a día de hoy generan mucho trabajo innecesario en algunos casos.

La dimensión del rol, referenciada también en la **NTP 1096**, puede estar perfectamente vinculada a la dimensión de riesgo **15. Calidad del Liderazgo**. “Este documento trata de la necesidad de prever los conflictos derivados de diferencias de objetivos e intereses en materia de condiciones de trabajo, y cuando se generen, actuar de manera inmediata mediante la negociación para resolverlos. De no ser ello posible, habría que recurrir a terceros mediante la mediación o el arbitraje. Ello resulta esencial para que las personas con cargos directivos y mandos ganen el liderazgo necesario para la conducción eficiente de procesos y la generación de un ambiente saludable de trabajo”.

Como hemos podido apreciar, en la dimensión del conflicto del rol, las posibles medidas especificadas pueden ser reflejo directo para ser establecidas también en la dimensión de Calidad de liderazgo, pues como bien se recoge en la NTP 1096 se trascibe la necesidad de determinar ciertas necesidades en los perfiles de las personas docentes trabajadoras, pues contar con un líder deficiente y que no determine las instrucciones a llevar a cabo puede tener un impacto negativo, y a la vez creador de malestar psicológico de los trabajadores, generando la posibilidad de un riesgo psicosocial importante. Por lo que el establecimiento de ciertas medidas comportaría el equilibrio de la balanza entre el equipo directivo de un centro educativo y las personas docentes, llevándose a cabo con:

- Aclaración del rol, ello es, definiendo las funciones a desarrollar de cada parte trabajadora, docentes y equipo directivo, teniendo los líderes las habilidades y cualidades necesarias para llevarlo adelante de la manera más efectiva, con la necesidad de tener la formación necesaria, por parte de la Conselleria de Educación, para concluir el proceso de manera efectiva, generando un ambiente positivo en el centro educativo sin etiquetar o plantear desigualdades entre iguales.

- Establecimiento de límites no realizando las tareas que no sean de su responsabilidad, siendo asertivo en cada momento donde la demanda de la actividad no sea su obligación directa, así como también aplicando la asertividad para expresar opinión al respecto a la vez que defiende sus derechos como persona trabajadora. Al igual que se ha planteado en la anterior dimensión, como medida preventiva al riesgo psicosocial.

En cada centro educativo, especificando las tareas tanto de dirección como de los restantes docentes, mediante unas instrucciones de uso interno, por parte de la Conselleria de educación, debiendo ser presentadas al inicio de cada curso escolar, respetando las tareas organizadas y repartidas equitativamente entre la plantilla, no sobrepasando los límites a éstas, a no ser una causa de fuerza mayor.

- Formación sobre negociación, es decir, tener la información necesaria para poder entrar en negociación con los restantes compañeros y compañeras docentes en caso de conflicto por el desempeño de funciones o tareas. Ello es, saber llegar a un consenso entre partes sin generar un conflicto mayor que el simple repartimiento equitativo de las actividades a realizar por quien corresponda, según indicaciones internas.

Ambas dimensiones anteriormente (9. conflicto de rol y 15. Calidad de liderazgo) están fundamentadas jurídicamente en la **NTP 1096**, por lo que su aplicación de las medidas para la prevención del riesgo intermedio psicosocial está más que validado por expertos y especialistas, a la vez que avalado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

10. Previsibilidad

Ser previsible es intentar tener estructuradas todas las labores que deben ser desempeñadas a lo largo de tu jornada laboral. La previsibilidad puede ser uno de los motivos por lo que actualmente las personas trabajadoras deriven en momentos de ansiedad o estrés por no poder llegar a finalizar todo en tiempo y forma. En muchas ocasiones, el volumen del trabajo y la aparición extra, en situaciones extraordinarias, hace que el trabajo se demore en el tiempo produciendo un aumento en la cantidad de éste que genera estrés por no poder hacerlo de en tiempo, forma y calidad. Para evitar estas situaciones, y en base a la dimensión evaluada de la previsibilidad como factor posible de riesgo psicosocial en las personas docentes, se podría tener en consideración las siguientes medidas posibles a llevar a cabo:

- Una planificación, o como conocemos en la labor docente, una buena programación didáctica clara que recoja los tiempos de desarrollo de la asignatura, planificando al detalle las posibles situaciones extra que puedan recogerse en un curso lectivo.

- Una programación de las tareas encomendadas por las personas superiores(equipo directivo) que puedan ser incorporadas en la programación didáctica inicial, o que sean determinantes para cuadrar en las horas disponibles para ello (fuera de las horas de docencia directa). Gestionando a la vez un feedback entre partes para comprobar que todo vaya fluido o que existe necesidad de adaptación en el horario, que deberán ser gestionados con el menor impacto posible para el buen desarrollo de las actividades del centro educativo.

- De manera individual, las personas docentes deberán saber gestionarse el tiempo de trabajo, mediante técnicas de gestión si las considerasen necesarias, para

efectuar un progreso más eficiente en su labor, buscando apoyo y orientación entre compañeros y compañeras en caso de necesidad, para prevenir la aparición del estrés o la ansiedad en el caso de verse inmerso en una previsibilidad determinada que no puede llevar a cabo.

11. Inseguridad sobre las condiciones del trabajo

Tener inseguridad sobre las condiciones de trabajo, en algunos factores podría decirse que puede definirse como una situación no controlable por la persona trabajadora, que a la vez genera un riesgo psicosocial importante provocando situaciones de estrés, ansiedad, insatisfacción en el mismo centro de trabajo, baja motivación o incluso el síndrome Burnout (síndrome del quemado) por la incertidumbre de posibles cambios que derivan en el miedo, como despidos, cambios en el horario laboral, cambios en las condiciones de trabajo, etc.

Sabemos que todo y ser una dimensión donde sus derivaciones son apenas incontrolables, podemos determinar ciertas medidas de prevención del riesgo para efectuar un efecto choque contra el posible riesgo psicosocial que puede derivarse:

- Comunicación por parte de las personas directoras del centro docente, siendo importante la comunicación de cualquier cambio que pueda existir lo más temprana posible, procediendo de la manera más coherente y en base a las normas para derimir la conclusión posible de cambio.

- Estabilidad de plantillas y seguridad en el trabajo, genera tranquilidad entre las personas docentes, por tener la certeza que no existirá ninguna supresión o desplazamiento en el centro de trabajo si se mantiene respecto a la orden de plantillas publicada, por lo que si se es funcionario de carrera existirá menor riesgo de cambio que una persona docente funcionaria interina.

- Apoyo por parte del equipo directivo de las personas afectada al cambio, ofreciendo ayuda y soporte en el caso de necesidad para gestionar el procedimiento de cambio.

- Búsqueda de información individual cuando se da la existencia del cambio para controlar las posibilidades que derivan a partir de la nueva situación, afrontándolo como un cambio positivo, que en el caso de no tener dicha perspectiva, podría barajarse la

posibilidad de buscar ayuda psicológica o ayuda entre personas más allegadas para sobrellevar la situación.

Estas 5 dimensiones han sido evaluadas de la manera más objetiva posible y se han intentado adaptar las medidas, que según se ha determinado el riesgo, son las más adecuadas para poder frenar el impacto del riesgo a las personas trabajadoras de los centros educativos de la Comunidad Valenciana, en concreto, para el centro evaluado.

No obstante lo anterior, y en base a la valoración extraída del análisis de las diversas preguntas realizadas en su conjunto, debemos ser conscientes que en una valoración psicosocial basada en un único cuestionario no se facilitan las causas de muchos factores de riesgo, dificultando, de alguna manera la posible aplicación directa de medidas preventivas que podrían ser efectivas para hacerle frente o como mínimo, evitar que aparezca el riesgo, pues dicho análisis se podría considerar como una toma de datos cuantitativos, pero no cualitativos donde sí podría recogerse una información más precisa del riesgo posible.

7. RESUMEN

La planificación de un cuestionario para la evaluación del riesgo laboral preparado de manera online tiene un efecto de participación mucho más elevado que otras posibles formas de toma de datos, aunque a este método se le debería sumar otros para ser más efectivo y concreto, favoreciendo una valoración efectiva y concisa que pueda determinar con más precisión la situación de las personas docentes.

En la tabla que se ha concluido el análisis de las diferentes dimensiones, podemos apreciar que no existe riesgo como tal, en la mayoría de éstas, pues las situaciones valoradas por las 37 personas participantes queda recogida entre una situación intermedia y una situación favorable para la salud de cada una de ellas, no existiendo en sí situación desfavorable para la salud determinada en la evaluación del método utilizado respecto a posibles aspectos de riesgos psicosociales.

A todo ello añadiremos, que aunque no se ha determinado un riesgo psicosocial de valoración alto en el análisis, sí que se debería tener en cuenta, por otro muchos factores (como la ratio, la burocracia que deben desarrollar a parte de la docencia directa, el alumnado, el mismo equipo directivo, o incluso los compañeros del departamento o centro) que el personal docente , a día de hoy, encuentra cada vez más inconvenientes para sobrellevar y poder ejercer su labor de manera correcta a causa de las diferentes variables existentes en los centros de trabajo que acaban afectando directamente en trastornos de origen psicosocial, como son el estrés, el síndrome de burnout, la insatisfacción laboral, desmotivación o incluso la depresión directamente.

8. CONCLUSIONES

La importancia de crear y sostener la motivación entre las personas trabajadoras de la enseñanza debería ser requisito indispensable para que las mismas administraciones públicas se implicasen de manera considerable en realizar programación o diseño de fórmulas, formaciones o instrucciones (manuales o normas que lo regulen) para prevenir los posibles riesgos psicosociales presentes en las aulas y que de manera directa están afectando a las mismas personas docentes.

Se requiere dicha necesidad para que los conocimientos de esta materia y su necesidad sean puestos a disposición de las personas trabajadoras del sector debiendo, a la vez, considerarse necesario la disposición de un servicio de asistencia psicológica para proveerles de la atención necesaria junto con propuestas de actividades que favorezcan el desarrollo personal y social, a la vez que el laboral. Ello es, un manual de control real que se adapte a las diferentes situaciones que se viven, se han vivido o se pueden vivir dentro de las aulas, junto con un seguimiento de valoración de las enfermedades posibles que a día de hoy pueden derivarse a causa del estrés, la ansiedad, la depresión, etc. donde puedan quedar recogidos los objetivos básicos de la prevención del riesgo laboral básicos, siendo éstos el cuidado y protección de la salud de las personas trabajadoras docentes mejorando su bienestar y la eficiencia en el centro de trabajo.

“Las técnicas preventivas a aplicar en los centros docentes, deben ser planificadas antes de que se produzca el daño. Por lo tanto, lo primero que hay que hacer es identificar los peligros existentes en los puestos de trabajo, para que posteriormente se evalúen dichos riesgos con el fin de intentar controlarlos mediante ajustes técnicos y organizativos”.

En consideración con el trabajo presentado, se ha intentado realizar una evaluación de los riesgos psicosociales de las personas docentes de un centro educativo de educación secundaria, basándonos en una metodología en la que se aporta la información directa y valorada por parte de las personas trabajadoras sirviendo de base para poder identificar los posibles riesgos que deberían tenerse en cuenta a la hora de concretar las medidas posibles para prevenirlos. Todo ello llevado a cabo mediante el método ISTAS de evaluación del riesgo psicosocial, llegando a la conclusión de que deberían establecerse una serie de medidas preventivas para garantizar la disminución de los casos posibles que se encuentran

a día de hoy en las aulas, y que parece que la administración pública no está siendo consciente de ello.

Como futura técnico de prevención de Riesgos Laborales y actual docente en activo reflexiono y me ratifico en que una puesta en marcha de las medidas planteadas anteriormente a la administración pública y puestas en marcha en un margen de tiempo más bien corto, implicaría una mejora en el funcionamiento de las personas docentes en las aulas provocando un rendimiento laboral más eficiente, que junto con el bienestar entre compañeros y compañeras, beneficiaría indirectamente en la calidad de la enseñanza, y con ello, en el alumnado que ocupa diariamente las aulas, derivando en una motivación de las y los docentes.

² GUTIÉRREZ DEL ÁLAMO, PABLO y PIEDRABUENA, MARÍA, “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente”, en revista Salud Laboral Escuela nº4, ed. Wolters Kluwer España S.A., noviembre 2011

9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ◆ GIL-MONTE, P.R., *Manual de psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*, ed. Pirámide (Grupo Anaya, S.A), 2014.
- ◆ GUTIÉRREZ DEL ÁLAMO, PABLO y PIEDRABUENA, MARÍA, “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente”, en revista *Salud Laboral Escuela* nº4, ed. Wolters Kluwer España S.A., noviembre 2011.



10. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Libros:

- GIL-MONTE, P. R., *Manual de psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*, Ed. Pirámide (Grupo Anaya, S.A), 2014.
- GUTIÉRREZ DEL ÁLAMO, P., y PIEDRABUENA, M., “Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente”, en revista *Salud Laboral Escuela nº4*, Ed. Wolters Kluwer España S.A., noviembre 2011.
- MORÓN MARCHENA, J. A., *Educación para la salud y prevención de riesgos psicosociales*, Ed. Narcea Ediciones. 2009.

Revistas:

- Loera Jiménez, S.E. Linares Olivas, O.L y Maldonado Rivera, C.F., EJE V, *Factores de riesgos psicosociales en la práctica docente. Capítulo: Efectos emocionales de la evaluación docente en personal educativo de escuelas públicas*.
- TODOLÍ SIGNES, A. *La salud mental y la prevención de riesgos laborales. Los problemas de salud mental como accidentes de trabajo.* 7

Otras fuentes:

- Instituto Nacional de la Seguridad y Salud en el trabajo. *Notas Técnicas de Prevención* 175, 176, 443, 451, 703, 704 y 926.
- Informe Técnico: Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Sector de la Enseñanza no Universitaria, por el INSST (2019).
- Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA.

68

Sitios web:

- Consejería de Educación, Universidades y Empleo de la Generalidad Valenciana
<https://ceice.gva.es/va/web/rrhh-educacion/acoso-laboral>