

# TRABAJO FIN DE MÁSTER



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*

**Insatisfacción laboral en el colectivo docente.  
Análisis del puesto de trabajo y prevención de riesgos  
en el CEA Alto Guadalentín.**

---

***Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales***

Junio de 2018, San Juan de Alicante.

**Autor:** Andrea García Olcina

**Tutor TFM:** María Susana Jiménez Moreno





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

D<sup>a</sup> **SUSANA JIMÉNEZ MORENO**, Tutora del Trabajo Fin de Máster, titulado "Insatisfacción laboral en el colectivo docente. Análisis del puesto de trabajo y prevención de riesgos en el CEA Alto Guadalentín" y realizado por la estudiante D<sup>a</sup> **ANDREA GARCÍA OLCINA**.

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

Fecha de la autorización: 30 DE MAYO DE 2018

Fdo.: SUSANA JIMÉNEZ MORENO  
Tutor TFM





# RESUMEN

Introducción y objetivos: Los Riesgos Psicosociales suponen un riesgo elevado para la salud del trabajador. En la actualidad, los docentes están expuestos a riesgos como el estrés laboral y el burnout, con mayor frecuencia e intensidad que en otras décadas, siendo la insatisfacción laboral una consecuencia de estos riesgos que debe prevenirse y abarcarse. Como objetivos principales nos planteamos evaluar el grado de satisfacción/insatisfacción laboral en los profesionales docentes del CEA Alto Guadalentín de Lorca y proponer las medidas preventivas en aquellos factores de riesgos psicosociales a los que está expuesto el profesorado. Material y Métodos: El presente trabajo se trata de un estudio observacional en el que se ha administrado el cuestionario NTP 394: satisfacción laboral a 30 profesores del CEA Alto Guadalentín. Posteriormente se ha llevado a cabo el análisis de los datos obtenidos en dicho cuestionario y se han planteado las medidas preventivas en base a los aspectos más insatisfactorios. Resultados: Tras el análisis exhaustivo de las variables estudiadas en el cuestionario, se ha constatado que los aspectos de salario, responsabilidad asignada, posibilidad de promocionar y estabilidad en el empleo son las más insatisfactorias para los sujetos, teniendo en cuenta las variables sociodemográficas de edad, antigüedad en el centro, relación contractual y horario laboral. “Muy satisfactorias” se han obtenido la relación con los compañeros, superior inmediato y dirección. Discusión: Consideramos que la satisfacción laboral es un aspecto fundamental en cualquier puesto de trabajo, pero adquiere importancia en la docencia, debido a que a mayor nivel de satisfacción, mejor enseñanza se aportará al alumnado. Conclusiones: Las medidas preventivas que se aportan al centro CEA Alto Guadalentín son consensuadas con el coordinador del centro y el director, considerando de gran importancia que los coordinadores de Prevención de los centros de gestión pública deben adquirir la formación adecuada en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

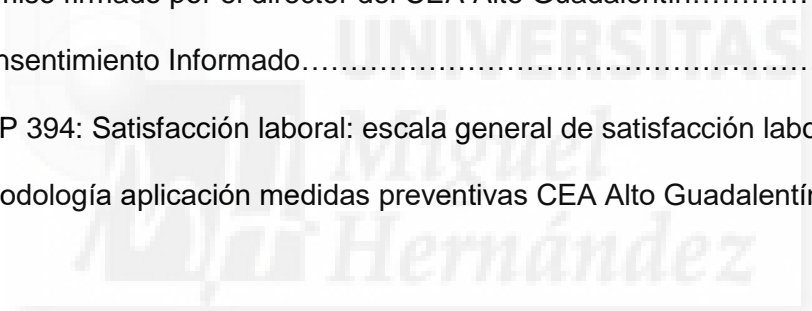
**Palabras clave:** Docencia, secundaria, Riesgos psicosociales, Prevención riesgos laborales, medidas preventivas



# ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	17
1.1. Factores de Riesgo Psicosocial.....	17
1.2. La Docencia y los Riesgos Psicosociales.....	22
1.3. La Insatisfacción Laboral en el colectivo Docente de Secundaria y adultos.....	25
1.4. Normativa vigente.....	28
1.5. Prevención y control de la Insatisfacción Laboral.....	29
1.6. Problema de Investigación.....	30
1.7. Propósito de Investigación.....	30
1.8. Pregunta de Investigación.....	30
2. JUSTIFICACIÓN.....	31
3. OBJETIVOS.....	33
3.1. Objetivos generales.....	33
3.2. Objetivos específicos.....	33
4. MATERIAL Y MÉTODO.....	35
4.1. Población.....	35
4.1.2. Población de estudio, tamaño muestral.....	37
4.2. Diseño Observacional.....	38
4.2.1. Instrumentos de recolección de datos. Metodología.....	38
4.2.2. Metodología de recogida de datos.....	40
4.2.3. Gestión de Datos.....	41
4.3. Aspectos éticos de la investigación, consentimiento informado.....	43
4.4. Cronograma de investigación.....	45

5. RESULTADOS.....	47
5.1. Análisis descriptivo de la muestra.....	47
6. DISCUSIÓN.....	75
7. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN PREVENTIVAS.....	79
8. CONCLUSIONES.....	87
9. BIBLIOGRAFÍA.....	89
ANEXOS.....	93
Anexo I: Carta de Permiso.....	93
Anexo II: Permiso firmado por el director del CEA Alto Guadalentín.....	94
Anexo III: Consentimiento Informado.....	94
Anexo IV: NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción laboral.....	96
Anexo V: Metodología aplicación medidas preventivas CEA Alto Guadalentín.....	98





# Índice de Figuras

Figura 1: Riesgos psicosociales en Europa .....20

Figura 2: Nivel de Estrés en España, según encuesta europea.....24





## Índice de Tablas

Tabla 1: Criterios de selección .....	377
Tabla 2: Variables incluidas en el cuestionario .....	42
Tabla 3: Detalle pormenorizado de las actividades realizadas durante los meses de estudio.....	45
Tabla 4: Cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción .....	52
Tabla 5: Medidas preventivas para el factor de riesgo: Salario.....	81
Tabla 6: Medidas preventivas para el factor de riesgo: Posibilidad de promocionar .....	82
Tabla 7: Medidas preventivas para el factor de riesgo: Estabilidad en el trabajo .....	83
Tabla 8: Medidas preventivas para el factor de riesgo: Responsabilidad asignada .....	84





## Índice de Gráficos

Gráfico 1: Porcentaje total de sujetos, analizado por sexos.....	47
Gráfico 2: Relación edad de los sujetos de estudio .....	48
Gráfico 3: Relación de años de antigüedad en el centro.....	49
Gráfico 4: Relación contractual de los sujetos de estudio.....	50
Gráfico 5: Relación de sujetos a partir de su jornada laboral.....	51
Gráfico 6: Relación de tiempo transcurrido desde la última formación en PRL.....	52
Gráfico 7: Relación de respuesta del cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral .....	55
Gráfico 8: Relación respuestas cuestionario de sujetos entre 31 años y 45 años de edad ...	57
Gráfico 9: Relación respuestas cuestionario de sujetos de más de 45 años de edad.....	58
Gráfico 10: Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario .....	59
Gráfico 11: Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario .....	60
Gráfico 12: Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario .....	61
Gráfico 13: Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario .....	62
Gráfico 14: Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario .....	63
Gráfico 15: Relación entre relación contractual y respuestas en cuestionario .....	64
Gráfico 16: Relación entre relación contractual y respuestas en cuestionario .....	66
Gráfico 17: Relación horario con satisfacción laboral .....	67
Gráfico 18: Relación horario de trabajo con satisfacción laboral.....	68
Gráfico 19: Relación horario laboral con satisfacción laboral.....	69
Gráfico 20: Relación horario laboral con satisfacción laboral.....	70
Gráfico 21: Relación tiempo última formación con respuestas del cuestionario.....	71
Gráfico 22: Relación tiempo última formación con respuestas del cuestionario.....	72



## Listado Abreviaturas

PRL	Prevención de Riesgos Laborales
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
ISTAS	Instituto sindical de Trabajo Ambiental y Salud
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales







# 1.INTRODUCCIÓN

## 1.1. Factores de Riesgo Psicosocial

El Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el trabajo (INSHT, 2000) define los Riesgos Psicosociales como: *“Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido del trabajo y la realización de la tarea que puede afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador”*

Otros autores, definen los factores psicosociales como aquellos indicios de riesgo para la salud del trabajador y que son originados en la organización del trabajo, generando una respuesta de tipo fisiológico, emocional (ansiedad, depresión, apatía, insatisfacción laboral, etc) cognitivo (restricción de la percepción, de la atención, falta de habilidad para concentrarse, etc) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, entre otros) que puede tener como consecuencia la enfermedad del trabajador (Bernardo y Carmen, 2010).

Es importante puntualizar que los factores psicosociales pueden no perjudicar en la actividad laboral y por el contrario favorecerla, sin embargo, son los riesgos psicosociales los que producen daño en la salud y bienestar del trabajador (Gil, 2012).

Moreno 2010, expone que en los últimos años se ha visto incrementada la importancia y el reconocimiento que han adquirido los riesgos laborales, debido a los importantes cambios que se han producido en las organizaciones y por la globalización actual, produciéndose exposición a los riesgos laborales con más frecuencia e intensidad.

Los riesgos psicosociales, además, se encuadran entre los problemas que más afectaciones producen en la seguridad y la salud en el trabajo y en el trabajador. Las consecuencias no solo se perciben en el empleado, sino también en la organización y en la economía nacional (OSHA, 2000).

Por ello, un aspecto fundamental en los riesgos psicosociales es el rendimiento global de la empresa, el apoyo por parte de todos los componentes de esta,

independientemente del puesto de trabajo y la preocupación por las necesidades de cada uno de los trabajadores (Cortés, 2013).

Por su parte, el Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y Salud, (ISTAS, 2000) y Burgos García (2013) enumeran los factores de mayor prevalencia que desarrollan estas afectaciones al trabajador y en todos los puestos de trabajo (docencia, sanidad, agricultura, hostelería...) y que se tratan de características nocivas de la organización del trabajo y que todas ellas pueden detectarse y prevenirse:

- Cargas de trabajo excesivas: Sacar las tareas de una forma rápida e irregular
- Exigencias en los contratos y falta de claridad en las funciones del puesto: Tareas mal definidas, sin información adecuada
- Falta de participación en las tomas de decisiones de la empresa
- Inseguridad en el empleo: esconder los sentimientos, callarse las opiniones, escasas compensaciones, cambios repentinos en el puesto de trabajo, despidos improcedentes
- Comunicación ineficaz entre compañeros y entre distintas jerarquías
- Falta de apoyo por parte de la dirección y/o compañeros: trabajar de un modo aislado, sin apoyo de los superiores en la realización del trabajo.
- Acoso psicológico y/o sexual

Algunos autores como Gil, 2012, señalan que para que se desarrollen los factores más prevalentes de los riesgos psicosociales enumerados por ISTAS, 2000 y Burgos 2013, primero debe haberse producido un deterioro o disfunción en algunas de las áreas de la empresa:

- En las características de la empresa (calidad en el trabajo, ritmo de trabajo, falta de autonomía...),
- En las características de la organización (estructura jerárquica, relaciones interpersonales, desarrollo de la carrera...)
- En las características del empleo (diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad)
- En la organización del tiempo de jornada (trabajo en festivos, pausas de trabajo, trabajos nocturnos...).

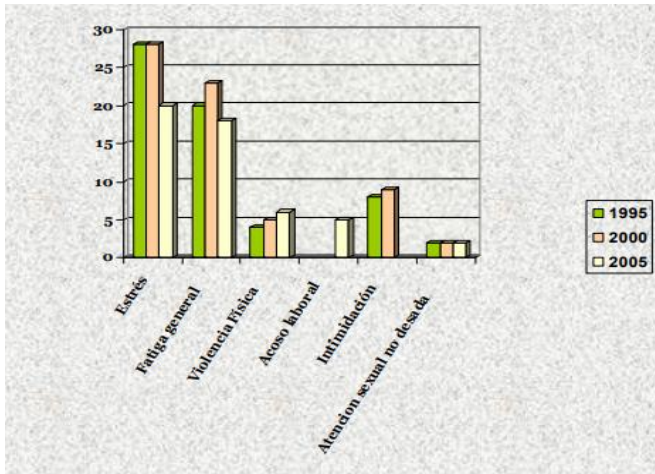
A partir del conocimiento sobre el concepto de riesgo psicosocial y sus características y consecuencias principales, podemos desarrollar de manera general, cuáles se consideran los riesgos más comunes en una empresa y que suponen las consecuencias más graves para la salud.

OSALAN, 2015 enumera como riesgos psicosociales más comunes:

- ✓ Estrés laboral, el cual aparece tras exigencias en el trabajo, inadaptaciones en el puesto, sensación excesiva de no poder afrontar los problemas que van surgiendo, presión continua en el día a día de trabajo.
- ✓ Síndrome de Burnout o desgaste profesional, es la consecuencia del estrés crónico al que están expuestos los trabajadores y supone unas graves consecuencias para la salud, comenzando por agotamiento emocional, insatisfacción laboral, actitudes negativas en la organización y con los compañeros.
- ✓ Violencia, en el caso de los riesgos psicosociales, la violencia se engloba en ataques continuos que recibe el trabajador en forma verbal, amenazas, ataques a la vida privada del trabajador, infravaloración de su trabajo, aislamiento, disminución de su autoestima.
- ✓ Agotamiento psicológico, sensación de fatiga continua que provoca en el trabajador un agotamiento anímico, produciendo pensamientos negativos y de insatisfacción laboral, debido a la organización, como horas de trabajo excesivas, turnos de trabajo, puestos de trabajo, entre otras.

Todos estos riesgos por tanto, son los más incapacitantes para la salud de los trabajadores y dependiendo el ámbito donde el trabajador se encuentre, serán más prevalentes unos u otros.

**Figura 1:** Riesgos psicosociales en Europa



Fuente: "OSH in Figures. Stress at work. Facts and figures" y "Fourth European Working Conditions Survey"

En cuanto a los riesgos psicosociales, es importante conocer que no necesariamente afectarán a la salud, siempre y cuando se afronten y se tomen las medidas necesarias para su prevención. Es importante, como bien señala Gil 2012 en su estudio, que se deben llevar a cabo programas de formación en cuanto a la prevención de estos riesgos e incluir estrategias para evaluar y eliminar los riesgos de los trabajadores.

Como se ha demostrado y debido a que la exposición a estos riesgos suele ser crónica, es necesario llevar a cabo evaluaciones continuas entre los trabajadores de una empresa y para ello, se deben utilizar las herramientas disponibles para evaluar dichos riesgos, como:

- Mediante la observación de los trabajadores, mientras se lleva a cabo el trabajo, así se consigue identificar los riesgos psicosociales más prevalentes
- Listado aportado por parte de los trabajadores de la empresa.
- Utilización de diversos cuestionarios y manuales publicados por el INSHT:
  - o **NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.** Este método muestra una evaluación de los riesgos psicosociales, estructurándose en cuatro secciones: Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar; condiciones de empleo y de trabajo; daños y efectos en la salud y dimensiones psicosociales.

Para llevar a cabo el análisis de los resultados es necesario realizar en primer lugar el análisis descriptivo y posteriormente interpretar los datos obtenidos, según el número de trabajadores que marca cada opción de respuesta.

- **NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.** Esta escala refleja la experiencia de los trabajadores en una empresa, señalando el grado de satisfacción en cada ámbito que abarca dicho cuestionario. Consta de 15 preguntas en las que se incluye cuestiones sobre el horario laboral, la relación con los compañeros y la dirección, la satisfacción con el salario, la posibilidad de promocionar, entre otras. Este cuestionario puede ser autocumplimentado por cada trabajador, sin la necesidad de un entrevistador. Se trata de una escala breve y sencilla de comprender, teniendo como respuestas varias alternativas.
- **F-PSICO: Método de evaluación de factores psicosociales.** Los aspectos que evalúa dicha herramienta son: la carga mental, autonomía personal, contenido del trabajo, la supervisión y participación, definición del rol, interés del trabajador y las relaciones interpersonales. Dicho método puede aplicarse tanto de manera informatizada como de forma manual. Aporta la información necesaria para detectarse los factores de riesgo y así aplicar las medidas preventivas necesarias.
- **Cuestionario multidimensional DECORE.** Desarrollado por el Laboratorio de Psicología del Trabajo y estudios de seguridad, que tiene como objetivo analizar la percepción de los trabajadores sobre algunos riesgos psicosociales. En este cuestionario se estudian los aspectos de : recompensas, apoyo organizacional, demandas cognitivas y control. Dicho cuestionario tiene una puntuación de entre 100 y 500 puntos, siendo la mayor puntuación la de mayor percepción de riesgo psicosocial (Charría, 2011).
- **Batería MCMutual-UM.** Se trata también de un instrumento de creación en España, que consta de dos partes fundamentales. La primera es una entrevista semiestructurada, que el TPRL administra al trabajador, con preguntas sobre

comunicación, formación y desarrollo y una segunda parte con un cuestionario de 24 preguntas, con posible puntuación del 1 al 10 (entre nada de acuerdo hasta Totalmente de acuerdo). Este cuestionario trata preguntas relacionadas con las condiciones del trabajo (Charría,2011).

Estas son algunas de las herramientas de evaluación disponibles para detectar los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo y en la organización.

## **1.2. La Docencia y los Riesgos Psicosociales**

La docencia, es considerada por muchos autores (Anaya, 2004; Lara, 2015; Jiménez, 2012 y Burgos, 2013) como la profesión con mayor riesgo de sufrir afectaciones psicosociales, ya que se trata de un trabajo con un gran estrés emocional, por la gran dificultad que supone impartir clases tanto a niños, como adolescentes, como, en muchas ocasiones a los adultos.

Estos factores de riesgos en los que se involucra al profesorado, vienen dados por la falta de disciplina en muchos alumnos, la desmotivación de estos, por la falta de apoyo y la presión que muestran muchos padres y madre, y también por la administración educativa (De Frutos, 2007).

Además de las causas externas del profesorado y más relacionado con causas internas de la empresa, los docentes pueden experimentar estos riesgos psicosociales a causa de los conflictos de roles, la sobrecarga del trabajo, políticas incorrectas respecto a las conductas de los alumnos, clima de las clases, escasa participación en la toma de decisiones en cuanto al resto de profesorado y equipo directivo, entre otros (Jiménez, 2012).

Por otro lado, como bien señalan los estudios de Anaya, 2015 y Silvero, 2012, los docentes de educación secundaria y adultos (sujetos de nuestro estudio), poseen más prevalencia de sufrir riesgos psicosociales que los maestros de infantil y primaria.

Algunos de los riesgos psicosociales más característicos entre los profesionales docentes de secundaria son (ISTAS,2000; Moreno, 2010; Wey-Cheng, 2008 y Cornejo, 2007):

✓ Estrés Laboral: Se trata de una de las principales causas de baja laboral, después de la enfermedad común de la gripe. Además es la principal causa de absentismo por parte de los trabajadores.

Cuando se habla de estrés laboral, nos referimos a tensión nerviosa, emocional, tratándose de una transacción cognitiva persona-ambiente. Aunque también se trata de un factor que va en la personalidad del propio trabajador.

Puede ser causado por alta responsabilidad, incapacidad de distinguir entre lo personal y lo profesional, escasos recursos para algunas competencias, entre otros.

En el caso de los docentes, la mayor causa de estrés laboral ocurre durante los primeros años de enseñanza, cuando comienzan a impartir clases en nuevos centros educativos y sus continuos cambios de centros y alumnos, debido a los contratos de interinidad que poseen.

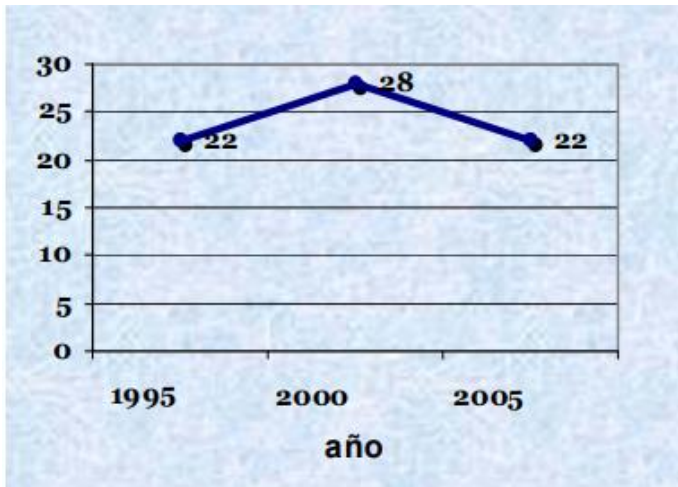
Cuando no se consigue recuperar ese estrés causado por el puesto de trabajo, incluso ausentándose del puesto por baja médica, se puede derivar en otra enfermedad profesional (síndrome de Burnout), llevando a otras consecuencias peores para la salud del trabajador.

✓ Síndrome de Burnout: Se trata del síndrome del "Trabajador quemado" y se considera un trastorno de estrés crónico tanto laboral, como de la organización que tiene como consecuencia el agotamiento emocional y de fatiga desmotivante.

El síndrome de burnout por su parte se trata de una de las fases más avanzadas de estrés laboral y se considera un estrés crónico que experimentan los profesionales que trabajan en contacto directo con las personas. Por ello, en el caso de los docentes, cuando no se recuperan o no dan importancia al estrés causado por la enseñanza, desarrollan este síndrome, quedando agotados emocionalmente, vacíos de recursos personales y con la sensación de no poder ofrecer nada psicológicamente a las personas con las que trabajan. Puede derivar incluso en la despersonalización del propio trabajador y actitudes negativas e insensibles hacia los demás.

Estos dos riesgos psicosociales son los más característicos en docencia y su consecuencia fundamental es la insatisfacción laboral, causada fundamentalmente por la falta de motivación laboral relacionada con los factores anteriormente descritos.

**Figura 2:** Nivel de Estrés en España, según encuesta europea



Fuente: "OSH in Figures. Stress at work. Facts and figures"

Uno de los motivos por los que se genera el estrés laboral y el síndrome de burnout en los docentes de secundaria y adultos, es motivado por la edad del alumnado, los cuales son adolescentes y personas adultas que poseen la capacidad suficiente para extrapolar los problemas personales al aula, aumento de la desmotivación por el aprendizaje y mal control de las responsabilidades que deben poseer para aprender. También, la violencia que se puede dar es mucho mayor que la que se encuentra en cursos inferiores y el trato al profesor es distinto. En esta etapa de la enseñanza, los alumnos adultos no requieren las atenciones educacionales que los de infantil y primaria, si no que el profesor tiene la responsabilidad y el compromiso de aportar unos conocimientos mayores, siendo las exigencias del puesto más elevadas (Galdeano, 2007).

En relación también a los docentes de cursos superiores, estos tienen menos control sobre el comportamiento de los alumnos, la responsabilidad de la asistencia a clase y además hay ocasiones en las que el profesor no es capaz de canalizar las actitudes que deben tener con los alumnos, surgiendo por tanto un mayor estrés laboral por las continuas presiones a las que están expuestas.



También se pueden extrapolar los riesgos psicosociales de estos docentes a fuera de las aulas, a la relación con los compañeros, superiores, exigencias del puesto, horarios, ya que en este colectivo específico hay variaciones en todos los aspectos.

En los institutos se puede observar como los profesores deben tener una mayor relación interpersonal con el resto de profesores, ya que cada profesor es responsable de una asignatura y por ello, las decisiones se deben tomar en conjunto o al menos intercambiar información sobre las distintas materias, lo cual supone un incremento de los riesgos si estas relaciones son escasas o deficitarias (Anaya, 2015). El resto de cuestiones relacionadas con el horario, las responsabilidades en el puesto, entre otras, también suponen un punto de partida para el desencadenante de estos riesgos, además de la edad y la experiencia de los profesores, que en la mayoría de las ocasiones es mayor en los docentes de secundaria y que también es un factor prevalente de riesgo psicosocial (Galdeano, 2007).

### **1.3. La Insatisfacción Laboral en el colectivo Docente de Secundaria y adultos.**

La satisfacción laboral puede definirse como: *“Estado emocional positivo que una persona tiene hacia su trabajo. Referido a cómo las personas se sienten en el puesto de trabajo en el que se encuentran”* (Anaya, 2004).

Algunos autores mencionan la satisfacción laboral como la actitud general del individuo hacia su profesión, por eso, en muchas ocasiones la satisfacción laboral está asociada a las actitudes del trabajador hacia su puesto de trabajo (Frías, 2006).

En cuanto a la satisfacción de los docentes, Canto 2016, la define como: *“El resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser”*

La satisfacción laboral concibe un gran campo de investigación, ya que se trata de los principales indicadores de calidad de vida de las personas, teniendo gran repercusión económica y de rendimiento (Muñoz-Méndez, 2016).

Por su parte, la insatisfacción laboral, supone la contrariedad de lo expuesto anteriormente, siendo la persona que la sufre la perjudicada en su puesto de trabajo, ya que no siente su puesto

como algo beneficioso y positivo para él, sino que por varias causas (estrés laboral por cargas elevadas en su puesto de trabajo, depresión, síndrome del profesional quemado “burnout”), la persona no está plena en su profesión (Ayuso, 2016).

Algunos de los síntomas principales de la insatisfacción laboral son (Cornejo y Quiñonez, 2007):

- Sentimiento de impotencia
- Sensación de que el trabajo no termina, no tiene fin
- No disfrute en su puesto de trabajo
- Estrés continuo
- Depresión, ansiedad
- Taquicardia
- Tics nerviosos
- Dolores de cabeza continuos(cefaleas)

Los profesionales que tienen insatisfacción en su trabajo no están comprometidos con las labores de la empresa, no por propia voluntad, sino porque los síntomas anteriormente descritos hacen que sientan dejadez por lo que hacen (INSHT, 2000). Además, la insatisfacción laboral puede afectar en varios ámbitos: en el afectivo (sentimientos negativos, frustración), en el ámbito actitudinal (actitud seria frente al trabajo) o en el ámbito cognitivo, percepción sobre el propio trabajo. Y evaluando perceptivamente como es la vida del trabajador se conoce la emoción y en función de si esta es positiva o negativa se tendrá una conducta u otra en el puesto de trabajo (Cantón, 2016).

En cuanto al colectivo dedicado en este estudio, los docentes; la insatisfacción laboral se ve incrementada cuando estos adquieren el rol de profesor, ya que para ellos supone un papel de gran relevancia, desde los alumnos de infantil (adquieren los primeros conocimientos, disciplinas, desarrollo emocional...) hasta los alumnos adultos, los cuales exigen indirectamente cierto nivel de enseñanza y conocimientos, por lo que el profesor debe poseer los conocimientos necesarios para aportarlos al alumnado (De Frutos, 2007).

Algunos estresores característicos en la enseñanza parten de los descritos anteriormente, comunes a cualquier profesión; pero otros pueden ser (Jiménez, Jara y Miranda, 2012 y Marredo, 2015):

- Demandas constantes del entorno (colegio, instituto, universidad)
- Problemas con el alumnado: más frecuentemente con los adultos debido a conductas inapropiadas (insultos, faltas de respeto...)
- Necesidades especiales de algunos alumnos y heterogeneidad en las capacidades de estos: No todos los alumnos de un grupo tienen las mismas capacidades en cuanto al aprendizaje, por lo que el profesor deberá adaptarse a las características de todos ellos
- Sobrecarga: En muchas ocasiones no se trata de los puestos directivos, si no, que el propio curso académico exige un temario, una temporalización y unas pruebas a superar que deben llevarse a cabo, suponiendo para el profesor una continua organización de las tareas.
- Exclusión en la toma de decisiones: Un factor muy importante para los profesores, ya que estos quedan excluidos de cualquier decisión que se tome en cuanto al centro, alumnos, materias...rigiéndose únicamente a dar la materia que se les asigna y en muchas ocasiones con los materiales que la administración apruebe, por lo que la motivación comienza a disminuir.

De todo lo anteriormente descrito, los docentes sufren una gran insatisfacción a largo plazo, crónica, al contrario que ocurre con el estrés laboral agudo, que suele aparecer en los primeros años de enseñanza (Cantón, 2016).

Por ello, y coincidiendo con lo expuesto anteriormente, la insatisfacción laboral crónica se ve incrementada sobre todo en los docentes de secundaria, coincidiendo también con los profesores de mayor edad y con la elevada experiencia que poseen en secundaria.

## 1.4. Normativa vigente

La legislación básica existente en materia de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) para los trabajadores es (Boletín Oficial del Estado):

- ✓ Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece la obligación del empresario de proteger a los trabajadores contra los riesgos que el puesto pueda suponerles, tanto daños físicos

(Art. 4.7 subapartado a, b y c de la LPRL), como psíquicos (Art. 4.7. subapartado d de dicha ley).

Además, la ley, exige en su artículo 14.2 y 15.1 que el empresario deberá brindar por la seguridad y la salud de los trabajadores que se encuentren a su servicio en todos los aspectos relacionados con su trabajo e incorporar las acciones preventivas en cuanto a los factores de riesgo que existan.

- ✓ Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, la prevención de los riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa y que deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones. Requiere también la integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa y la atribución a todos ellos de incluir la prevención de riesgos en cualquier actividad que se lleve a cabo.

- ✓ Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, describiendo en el las obligaciones del empresario, el cual deberá adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores no sufran ningún riesgo en cuanto a la utilización de los lugares de trabajo, las condiciones de trabajo que deben acondicionarse y la información que los trabajadores deben saber acerca del puesto de trabajo.

✓ Ley 1/2013, de 15 de febrero, de Autoridad docente de la Región de Murcia, por la que se establece en el Art. 4 la función docente en la que se velará por el respeto hacia su persona, un clima de orden y respeto a sus derechos, potestad para tomar decisiones, protección a sus funciones docentes, apoyo por parte de la administración educativa, entre otros.

## 1.5. Prevención y control de la Insatisfacción Laboral

Cuando en una empresa se detectan casos de insatisfacción laboral es necesario llevar a cabo un plan de actuación para subsanar el problema, si no ha sido posible prevenirlo y para ello se debe contar con un Plan de actuación que marque las pautas necesarias para abarcar dicho problema (Pérez, 2009).

Para detectar éstos casos de insatisfacción laboral y otros riesgos psicosociales sería necesario la administración de cuestionarios disponibles para conocer las condiciones de trabajo de los profesionales. Una vez que se conocen estos datos se debe llevar a cabo un plan de actuación frente a las deficiencias encontradas en la empresa y poder solucionar los posibles problemas que se encuentran.

Para todo ello, es necesario que en un centro educativo exista la figura de un Técnico en PRL, el cual será el responsable de establecer el plan de Protección y poder controlar así los riesgos que se avecinan en los centros y si esto no es posible, en todo centro deberá existir la figura de un profesional encargado de la protección del centro y de sus trabajadores (psicólogos, pedagogos....) (Cortés, 2013).

Para un buen control de la satisfacción laboral, únicamente es necesario conocer a cada uno de los profesores con los que cuenta un centro educativo, evaluar su nivel de estrés laboral si es que lo padece, situaciones que ocasionen distorsiones en el trabajo y causas externas que puedan disolverse. Además, es necesario el apoyo de la administración educativa, la cual debe adoptar una actitud más permisiva a sus trabajadores, brindando la oportunidad de aportar decisiones, ideas de mejora y posibles cambios en la metodología de la enseñanza (Muñoz, 2016 y Anaya, 2004).

En cuanto al alumnado, si es posible, también deben aportarse charlas acerca de la importancia del respeto hacia los profesores, las normas básicas de convivencia y la metodología de la enseñanza.

## **1.6. Problema de Investigación**

Son pocos los Institutos en el municipio de Lorca que cuentan con Técnicos en PRL y surge la motivación de conocer cuáles son los casos de insatisfacción laboral en algún instituto de esta localidad, debido a la escasa información acerca de las medidas preventivas en este riesgo psicosocial tan importante para un docente y preocupándonos por el gran impacto que supone para estos profesionales a nivel emocional.

## **1.7. Propósito de Investigación**

Visto nuestro problema de investigación y a partir de los objetivos marcados, el propósito de investigación se centra en administrar un cuestionario del INSHT sobre satisfacción laboral a los docentes del CEA Alto Guadalentín, con el fin de aumentar las medidas preventivas si fuera necesario en materia de riesgos psicosociales, centrándonos en los docentes de dicho centro educativo.

## **1.8. Pregunta de Investigación**

A partir de todo lo anteriormente descrito nos hemos planteado la siguiente pregunta: ¿Es necesaria la inclusión de medidas preventivas en los centros de secundaria en cuanto a los factores de riesgos a los que están expuestos los docentes?

## 2. JUSTIFICACIÓN

Surge una gran motivación de conocer la existencia de insatisfacción laboral entre el colectivo docente de algún instituto del municipio de Lorca y así con ello poder determinar la necesidad de implantar medidas preventivas, con el fin de disminuir este riesgo psicosocial al que están expuestos los docentes.

Tras una entrevista realizada al director del CEA Alto Guadalentín, encontramos la necesidad de una figura formada en PRL, a pesar de contar con un docente encargado de la Prevención en el centro, pero sin formación académica específica en el ámbito y siendo este profesional asignado para ese puesto por decisión de la dirección del centro.

Coincidiendo con lo anteriormente expuesto y haciéndose saber que pocos institutos en el municipio de Lorca, pertenecientes al ámbito de gestión pública, poseen Técnicos especialistas en PRL y siendo conocedores de los grandes riesgos que los docentes sufren en sus puestos de trabajo, especialmente en el aspecto psicológico y emocional, se motiva la realización de este estudio con estos profesionales de secundaria, los cuales están interesados en recibir más información acerca de las medidas preventivas que podrían llevarse a cabo y las correctoras si surge el caso. Se propone dicho estudio, en el cual se aplicará en primer lugar un cuestionario validado por el INSHT, con su posterior evaluación y se concluirá con las medidas preventivas en aquellos casos que así lo requieran, en relación a los riesgos psicosociales que sufre el profesorado o que puede sufrir en un futuro.





## 3. OBJETIVOS

### 3.1. Objetivos generales

- Evaluar el grado de satisfacción/insatisfacción laboral en los profesionales docentes del CEA Alto Guadalentín de Lorca.
- Proponer las medidas preventivas en aquellos aspectos más insatisfactorios a los que están expuestos el profesorado.

### 3.2. Objetivos específicos

- Definir las características principales de los riesgos psicosociales en los profesionales docentes.
- Contrastar los diferentes resultados obtenidos de la encuesta de satisfacción laboral de cada docente en base a las características individuales de cada profesional.
- Valorar la necesidad de un Técnico en PRL en los centros educativos de gestión pública.



## 4. MATERIAL Y MÉTODO

Nuestro trabajo de investigación se trata de un estudio de casos transversal, observacional, mediante encuestas, en el que todos los sujetos han participado de forma activa y bajo consentimiento informado, siendo concedores del anonimato de la investigación.

Para la realización del estudio se han llevado a cabo todos los permisos pertinentes, los cuales son detallados en los Anexos

Este trabajo se inicia con la búsqueda bibliográfica y el estudio de la documentación existente sobre los riesgos psicosociales, cómo influyen estos en los docentes de secundaria y el papel de los Técnicos en PRL ante situaciones de riesgo.

Para conocer el estado de la cuestión se han utilizado las palabras clave y posteriormente las bases de datos: DIALNET, SCIELO, biblioteca COCHRANE, TESEO (Bases de Datos de Tesis Doctorales), Ministerio de Trabajo e Inmigración y el INSHT entre otras. Para la realización de las búsquedas se han utilizado como operadores booleanos: AND y OR y los límites temporales de antigüedad de los artículos: 5 años en la mayoría de las búsquedas y para algunas de ellas, 10 años. Para la evaluación crítica de los artículos encontrados y para poder hacer una buena selección de ellos, se han utilizado las parrillas CasPe, siendo incluidos únicamente aquellos artículos que han superado el 50% de los ítems de las parrillas.

### 4.1. Población

#### Ámbito de estudio

Nuestro contexto de estudio es la Ciudad de Lorca y en uno de sus Institutos de Educación de Adultos: CEA Alto Guadalentín, situado en la Calle Juan Antonio Dimas, nº 5. Teléfono de contacto: 968443727. Es importante detallar las características que engloban a Lorca, para así entender mejor el lugar elegido de estudio.

## **Lorca.**

Lorca es una ciudad y municipio español perteneciente a la Región de Murcia, y se encuentra situada en el sureste de la Península Ibérica. Es la tercera población con más habitantes de la Región de Murcia tras Murcia Capital y Cartagena, contando con 91.714 habitantes (INE 2015); de los cuales 46986 son hombres y 44728 mujeres (Ayunt. Lorca, 2001 y INE, 2015). Tiene 50 pedanías en las que se reparten 32.237 habitantes, de los 91.714 totales. Siendo Lorca una ciudad con un gran índice de población inmigrante.

En cuanto a los institutos con los que cuenta el municipio de Lorca este posee 11 centros de educación secundaria; 8 de régimen público y 3 privado; contando por tanto con 214 docentes en total (CREM, 2016).

Por su parte, en los institutos de la Región de Murcia, la dirección del centro es la encargada de nombrar por ellos mismos al profesor responsable de la PRL, el cual queda nombrado como coordinador de Prevención.

Las funciones principales de este docente son (CARM, 2011)

- *Coordinación en la elaboración del Plan de Autoprotección del centro. Se encargará asimismo, junto con el equipo directivo, de su puesta en marcha y desarrollo.*
- *Colaboración con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Consejería de Educación y Cultura en todas las actuaciones que se realicen en el centro.*
- *Promover las tareas preventivas básicas, la correcta utilización de los equipos de trabajo y de protección, y fomentar el interés y cooperación del profesorado en la acción preventiva. Para éste fin podrán desarrollar campañas formativas en el centro u otras acciones que el centro estime convenientes.*
- *Elaborar una programación de actividades que quedarán incluidas en la Programación General Anual y, a final de curso, una Memoria que se incluirá en la Memoria Final de curso.*

Además de estas funciones propias del coordinador asignado por el director del centro, este por su parte recibe una previa formación por la Consejería de educación y cultura, pero sin llegar a recibir una titulación oficial que los reconozca como Técnicos en PRL.

En cuanto al coordinador del centro CEA Alto Guadalentín, encontramos que éste da algunas lecciones a los docentes cuando se incorporan al puesto de trabajo y cada 6 meses se reúne con los profesores para dar información sobre algunos cambios que dan desde la Consejería o para hacer un balance sobre cuestiones propias de posibles riesgos que se presenten en el centro, pero sin aplicar normativa vigente ni acciones preventivas que puedan aplicarse.

#### 4.1.2. Población de estudio, tamaño muestral

La población de estudio son todos los profesores activos actualmente en el CEA Alto Guadalentín de la población de Lorca que constituye la muestra n, para la cual se ha utilizado los criterios de selección para dicho estudio durante el periodo de febrero a mayo de 2018.

El número de participantes en el estudio ha sido el de los que aceptaron participar en la investigación y aquellos que cumplieron los criterios de inclusión. Actualmente el CEA Alto Guadalentín tiene una base de datos de 36 profesores, de los que algunos de ellos se encuentran de permiso o de baja, por lo que el tamaño muestral se ha visto reducido al final.

Para la selección de la población específica del estudio, se han utilizado los criterios de inclusión y exclusión, los cuales nos han servido para captar aquellos candidatos válidos para la muestra y que han cumplido con todos los requisitos que son necesarios para el estudio.

**Tabla 1:** Criterios de selección

#### **Criterios de Inclusión**

- Pertener al cuerpo docente del CEA Alto Guadalentín
- Tener cualquier puesto laboral en el centro (dirección, jefatura de estudios, profesor, orientador...)

#### **Criterios de Exclusión**

- Estar ausentado del puesto de trabajo (por baja, permiso laboral...)

Fuente: Realización propia

## 4.2. Diseño Observacional

### 4.2.1. Instrumentos de recolección de datos. Metodología

Antes de llevar a cabo el estudio se han pedido los permisos pertinentes tanto a la dirección del centro como a los profesores del mismo y presentando el proyecto de un modo resumido.

Una vez obtenidos estos permisos ha sido necesario ponernos en contacto con el director del CEA Alto Guadalentín, para comunicar los objetivos de nuestro estudio, la Población que debíamos recolectar y el espacio y el tiempo del que dispondríamos durante el periodo que se estableció. Comunicamos también la intencionalidad de realizar reuniones informativas tanto al profesorado al inicio del estudio, en el horario que se concretó para poder informar a todos los profesores, como a la dirección y al coordinador de Prevención, una vez obtenidos los resultados de las encuestas.

Se llevó a cabo una primera reunión donde se dieron a conocer los objetivos específicos y finales del mismo. Además, se les informó de los criterios de inclusión y exclusión para que cada uno de los profesores supiera si podían participar en el estudio o no y en todo momento sin coaccionar a los docentes.

También se les informó de que había habilitada una lista donde podían apuntarse para participar en el proyecto, antes del primer encuentro con los sujetos que si participarían en el mismo.

Cada uno de los encuentros, reuniones y todo lo relacionado con la metodología de la formación será la detallada a continuación.

#### **Primer encuentro.**

En este primer encuentro se reunieron a los profesores que confirmaron su participación a través de la lista aportada al director del centro.

Se les facilitó el Consentimiento informado (Anexo III) y el cuestionario del INSHT para evaluar la satisfacción/insatisfacción laboral que los profesores poseen en el puesto de trabajo. Se explicó que este cuestionario (ver cuestionario completo en Anexo IV), era individualizado y anónimo.

Una vez desarrollada la información expuesta, se les explicó que aquellos que finalmente estuvieran dispuestos a participar en el estudio debían cumplimentar todos los documentos, los cuales serían entregados en un plazo de una semana a un buzón habilitado en el despacho del instituto.

También se dio una primera charla acerca de la importancia de llevar a cabo una serie de medidas preventivas para los riesgos psicosociales a los que pudieran estar expuestos, una breve lección en base a la normativa vigente acerca de los riesgos psicosociales y se les enfocó el tema relacionado con la prevención y la importancia de la figura de un responsable en PRL, el cual debía estar siempre a disposición de los docentes y cualquier riesgo a los que estuvieran expuestos, brindándole siempre la información necesaria.

Por último, se presentó en este primer encuentro el cronograma que se diseñó para llevar a cabo la recogida de datos y cuestionarios y para las siguientes visitas que se llevarían a cabo en el centro en relación a la información de la evaluación llevada a cabo y las posibles medidas preventivas que se podían aplicar.

#### **Segundo encuentro.**

En esta segunda visita, se recogieron los cuestionarios que se habían entregado y se realizó una breve reunión en la que los docentes expusieron sus dudas, ideas y sentimientos acerca del cuestionario.

Se trató de una reunión muy breve en la que los sujetos de estudio fueron entrando y saliendo de la sala de profesores debido a las sesiones que estaban preparando sobre sus clases.

Se concretó con el director del centro la fecha de la siguiente visita, la cual se llevaría a cabo en la fecha planificada, ya que el calendario académico no había sufrido ningún tipo de modificación y había disponibilidad para ser atendidos.

#### **Tercer encuentro.**

En este tercer encuentro, se llevó a cabo una asamblea con los profesores en la que se comunicaron los resultados globales de las encuestas y se les dio la información relativa a los siguientes pasos que se iban a seguir para llevar a cabo el plan de actuación.

Se les explicó que se habían colocado buzones de sugerencias en las que se podían ir metiendo las posibles medidas que ellos quisieran y pudieran observar beneficiosas para el profesorado, dejando dichos buzones durante 3 días laborales.

#### ✚ **Último encuentro.**

Antes de este último encuentro se decidió realizar una reunión con el coordinador de Prevención y el director, en el que se le dieron por escrito las posibles medidas preventivas que se podían llevar a cabo y se les explicó cómo sería la metodología de aplicación de las mismas. Y una vez aprobadas estas medidas, se les dieron a conocer a los profesores del centro.

También se les dieron las recomendaciones oportunas en cuanto a otros aspectos posibles a evaluar en cuanto a otros riesgos psicosociales posibles en los docentes (burnout, estrés laboral, entre otros).

#### 4.2.2. Metodología de recogida de datos

En este punto se exponen las diferentes variables y términos que se tratarán en el estudio.

Podemos diferenciar dos tipos de variables:

- **Variables Sociodemográficas:** Género, edad, antigüedad en el centro, relación contractual (plaza vacante o plaza interinidad), horario laboral.  
Todos estos datos quedan incluidos en el cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral, del INSHT.
- **Variables intervinientes:** Formación en PRL, tiempo transcurrido desde la última formación.

En relación a los términos de estas variables resumimos los siguientes:

- Formación a los docentes: se trata de la formación que recibe el profesorado en cuanto a los cursos que reciben sobre PRL
- Tiempo última formación: Los años desde la última formación en PRL
- Antigüedad en el centro: meses, años que se encuentra el profesor en el centro CEA Alto Guadalentín prestando servicios



#### 4.2.3. Gestión de Datos

En este apartado se llevarán a cabo los análisis pertinentes, resultado de los cuestionarios que se emplearon en el primer encuentro, a los diferentes sujetos del estudio.

Antes de realizar el análisis de los datos, se han clasificado las diferentes variables que hemos obtenido en nuestro cuestionario.

Es importante recalcar que en el cuestionario titulado “Satisfacción laboral: escala general de satisfacción”, del INSHT, se han llevado a cabo una serie de modificaciones y adaptaciones, para el ámbito de los profesores y algunas variables que queríamos registrar. Estas modificaciones se han realizado en cuanto a la adicción de las variables sociodemográficas sexo, edad, antigüedad, relación contractual y horario, y variables intervinientes, formación en PRL y años de la última formación.

El cuestionario consta de 15 preguntas, con 7 opciones de respuesta: *Muy insatisfecho, no satisfecho, Moderadamente insatisfecho, ni insatisfecho ni satisfecho, Moderadamente satisfecho, satisfecho y Muy satisfecho*. En él encontramos que todas las variables que se estudian son variables cualitativas, excepto las variables iniciales del cuestionario:

**Tabla 2:** Variables incluidas en el cuestionario

<b>CUESTIÓN</b>	<b>TIPO DE VARIABLE</b>
1º- Género	V. Cualitativa
2º-Edad	V. Cuantitativa
3º- Antigüedad en el centro	V. Cuantitativa
4º- Relación contractual	V. Cualitativa
5º- Horario	V. Cualitativa
6º- Formación PRL	V. Cualitativa
7º- Años última formación PRL	V. cuantitativa
Preguntas cuestionario	V. Cualitativa

Fuente: Realización propia a partir del cuestionario adaptado: "Satisfacción laboral: escala general de satisfacción", del INSHT Ministerio de trabajo y asuntos sociales, 1995

Antes de utilizar los test correspondientes para las variables, llevaremos a cabo el análisis de ellas, comprobando si se tratan de variables dicotómicas o no.

Al tratarse de variables politómicas, con más de dos categorías, para analizar los datos llevaremos a cabo el análisis de los mismos mediante porcentaje, al tratarse de un tamaño muestral pequeño y ser factible este tipo de análisis.

### 4.3. Aspectos éticos de la investigación, consentimiento informado.

Para cualquier estudio en el que participan seres humanos, es necesario además de obtener los permisos pertinentes por parte del Responsable del lugar donde se lleva a cabo la investigación, consentimiento informado de los participantes y aceptación por parte del Comité Ético, cumpliendo en todas las ocasiones los principios éticos de investigación

En el caso de nuestro estudio, el municipio de Lorca no posee un Comité Ético de investigación, y al tratarse de un estudio en el ámbito de la docencia, en un instituto, nos basaremos únicamente en los Permisos cedidos por la dirección del centro y la aceptación de los profesores.

Aun así y como señalan algunos autores como Trias, 2000, es necesario que se cumplan los principios de libertad, diálogo, condición humana y el de la reflexión, en toda investigación educativa:

- **Principio de Libertad** el cual se encuentra en el libre albedrío, respondiendo con una actitud positiva o negativa ante una actuación. *“Determina que éste es libre de su actuación, acertando o no en sus decisiones, las cuales representan personalidades y actitudes propias manifestadas en las relaciones con otros durante el proceso investigativo”* entendiéndose en el presente estudio que se dará la libertad pertinente a los sujetos de participar o no en el estudio y abandonarlo siempre que así lo deseen.
- **Principio de diálogo**, referido a las formas de expresión lingüística, relacionando el diálogo interior de la persona con la razón en función de las acciones y la práctica investigadora, pero también de como el sujeto investigado responde y actúa de forma libre pero responsable dentro de la investigación.  
Se relaciona a su vez con las relaciones entre el investigador y el sujeto, la cual debe ser sincera y clara desde el momento en el que se presenta el proyecto de investigación.

- **Principio de la condición humana**, formando parte de los principios éticos universales, pues no puede darse en ningún caso una ética investigadora que agrede al ser humano como persona, sino que deben darse los principios éticos en cualquier circunstancia de la investigación. Por ello, es importante nombrar el **Informe Belmont** (1979), que a pesar de tratarse de un documento histórico en la ética médica, incluye los principios éticos básicos para investigar a sujetos:

(Herranz, 2007):

1. **Respeto a las personas y a la dignidad humana**: Proteger la autonomía de las personas y respetándolas como personas.
2. **Beneficencia y no maleficencia**: maximizar los beneficios y minimizar los riesgos de la investigación; es decir que sean más beneficiosos que perjudiciales.
3. **Justicia**: usar procedimientos razonables, no explotadores y bien considerados para asegurarse que se administran correctamente (en términos de costo-beneficio).

- **Principio de reflexión**, el cual representa la lógica, la razón, la conciencia, el raciocinio, necesarios para mantener la objetividad en todo momento de una investigación, sin juzgar a los sujetos, garantizar en todo el proceso la privacidad, confidencialidad y el anonimato.

También es importante señalar, que en el caso de nuestro estudio, no se obligó en ningún momento a los participantes a que formaran parte del estudio, por tanto cada uno de ellos tuvo la libertad suficiente de decidir si participaban o no en él.

En la primera reunión con los docentes, se les pasó el consentimiento informado, para que cada uno de los sujetos prestara su consentimiento para participar en el estudio y quedara constancia de que aprobaron todos los puntos que aparecía en él.

#### 4.4. Cronograma de investigación

En la tabla 3, se recogen las actividades que se llevaron a cabo durante los meses de febrero a mayo de 2018. La organización por meses de las actividades se realizó siguiendo esta planificación, ya que fue la establecida con el director del centro.

**Tabla 3:** Detalle pormenorizado de las actividades realizadas durante los meses de estudio

Año 2018	Febrero	Marzo	Abril	Mayo
Elección del tema				
Búsqueda bibliográfica				
Establecimiento de hipótesis y objetivos				
Estudio de investigación				

Fuente: Realización propia a partir del estudio de investigación.



## 5. RESULTADOS

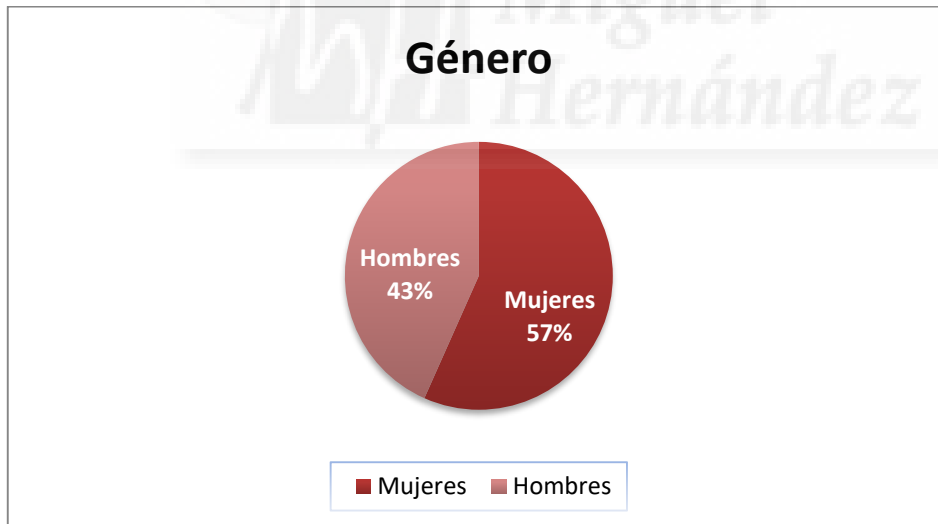
Se realiza un estudio con 30 sujetos, suponiendo el 83,33% del total de docentes con los que cuenta el centro; tras haber recibido la aceptación de cada uno de los participantes se asume que el 16,67% ha decidido no participar en el estudio y/o no cumplían los criterios de selección marcados.

### 5.1. Análisis descriptivo de la muestra

Se describe a continuación la muestra en relación a las variables sociodemográficas estudiadas:

- ✓ **Género:** La distribución por sexos es de 13 hombre (43,33%) y 17 mujeres (56,66%).

**Gráfico 1:** Porcentaje total de sujetos, analizado por sexos



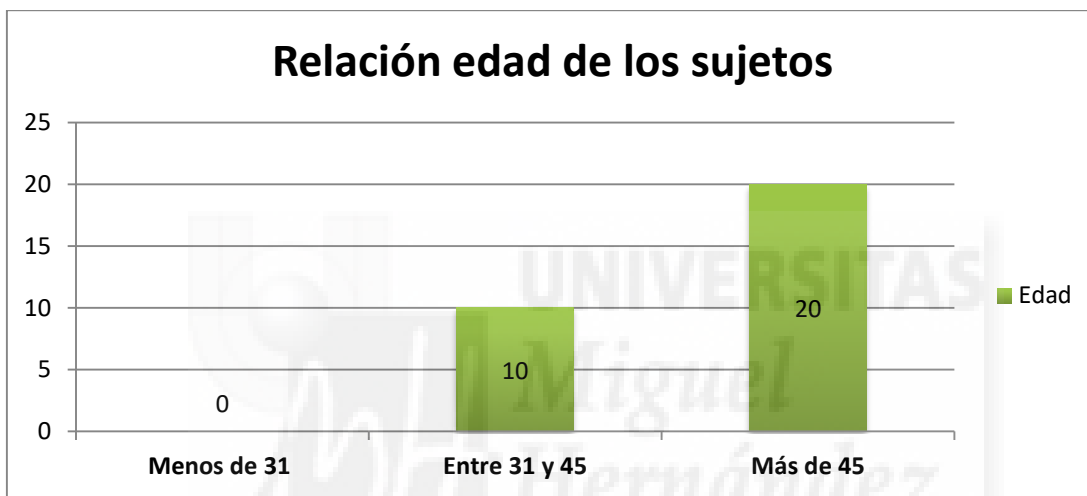
Fuente: Realización propia

El 43% de los sujetos son hombres y el 57% mujeres, habiendo una diferencia pequeña entre sexos.

✓ **Edad:** La media de edad se sitúa en diferentes rangos, siendo estos:

- **Menos de 31 años:** 0 sujetos (0%)
- **Entre 31 y 45 años:** 10 sujetos (33,33%)
- **Más de 45 años:** 20 sujetos (66,66 %)

**Grafico 2:** Relación edad de los sujetos de estudio



*Fuente: Realización propia*

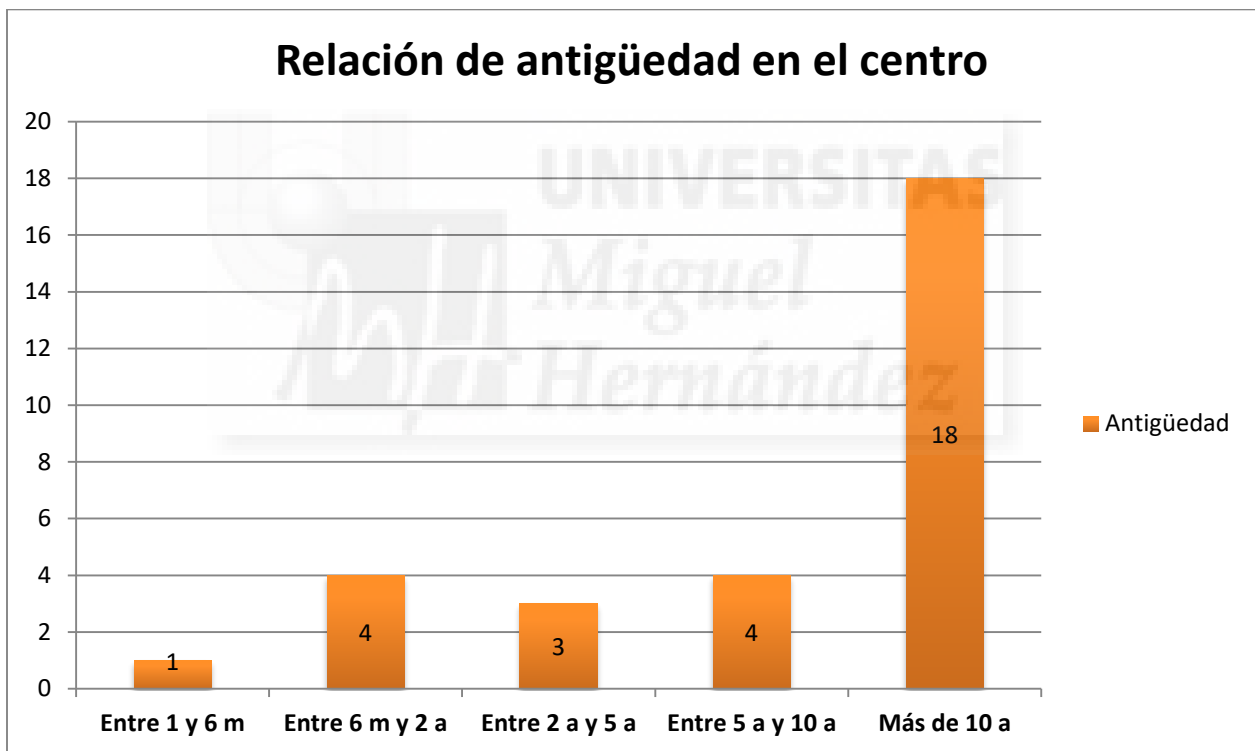
La mayor parte de los sujetos del estudio posee una edad superior a los 45 años y solamente 10 sujetos se encuentra entre los 31 años y los 45 años.



✓ **Antigüedad centro:** Se distribuyen según los años en el centro, pudiendo distinguir:

- **Entre 1 y 6 meses:** 1 sujeto (3,33%)
- **Entre 6 meses y 2 años:** 4 sujetos (13,33%)
- **Entre 2 años y 5 años:** 3 sujetos (10%)
- **Entre 5 años y 10 años:** 4 sujetos (13,33%)
- **Más de 10 años:** 18 sujetos (60%)

**Gráfico 3:** Relación de años de antigüedad en el centro

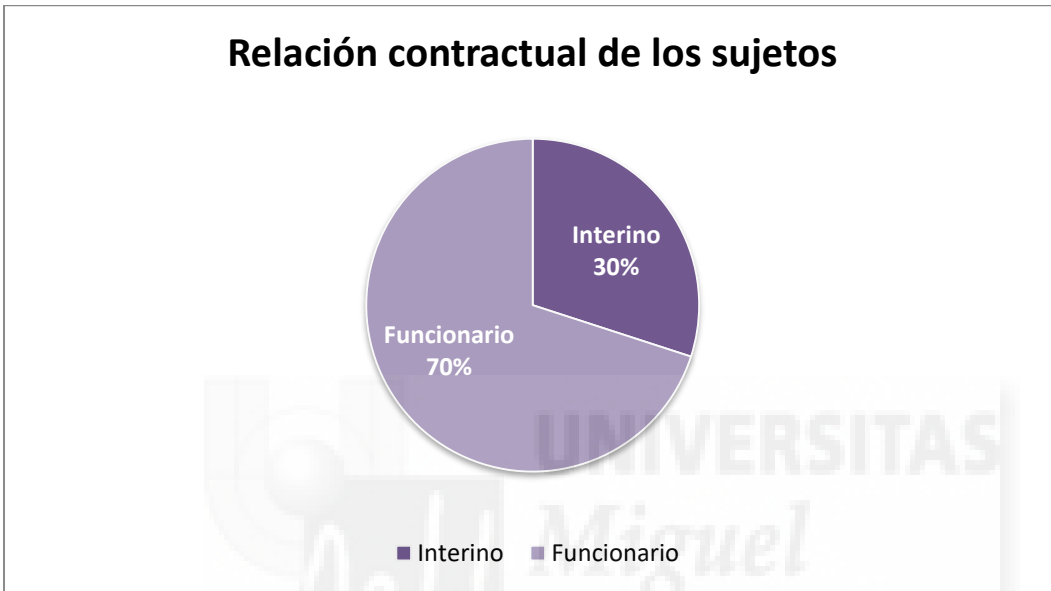


Fuente: Realización propia

1 de los sujetos tiene una antigüedad de entre 1 y 6 meses en el centro; 4 de ellos entre 6 meses y 2 años; 3 de ellos entre 2 años y 5 años; 4 entre 5 y 10 años y 18 sujetos (el mayor porcentaje de sujetos) más de 10 años en el centro.

- ✓ **Relación contractual:** En relación al estado laboral: 9 sujetos (30%) son interino y 21 sujetos (70%) funcionarios.

**Gráfico 4:** Relación contractual de los sujetos de estudio

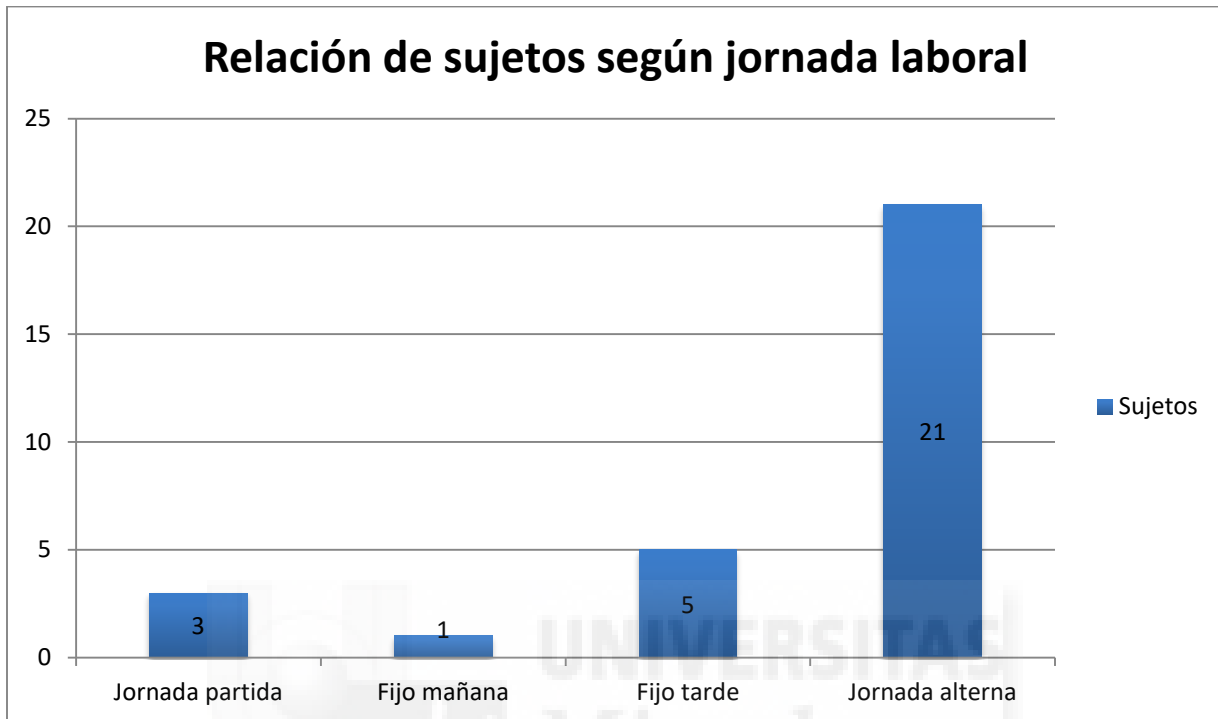


Fuente: Realización propia

El 70% de los sujetos de estudio son funcionarios y el 30% restante interinos; siendo la mayor parte del primer de los docentes grupo.

- ✓ **Jornada laboral:** Relacionado con el turno, horario que tiene cada sujeto; pudiendo distinguir rangos entre:
  - **Jornada partida (mañana o tarde):** 3 sujetos (10%)
  - **Turno fijo de mañanas:** 1 sujeto (3,33%)
  - **turno fijo de tardes:** 5 sujetos (16,66%)
  - **Jornada alterna (Días por la mañana, días por la tarde):** 21 sujetos (70%)

**Gráfico 5:** Relación de sujetos a partir de su jornada laboral



Fuente: Realización propia

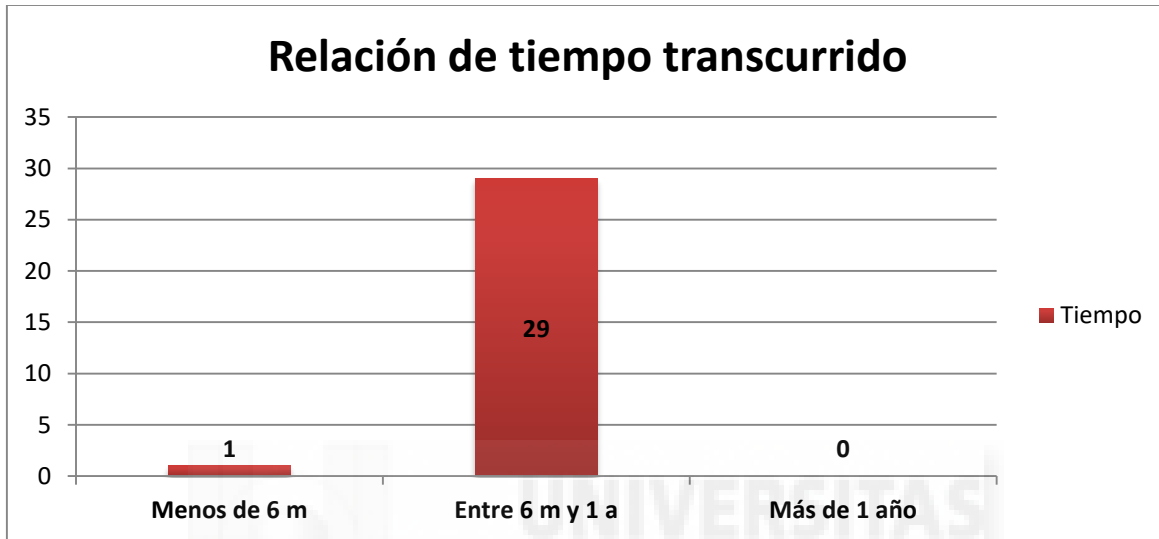
Relacionado con el tipo de jornada que poseen los sujetos de estudio, observamos que 3 sujetos están a jornada partida (tienen turno de mañana y de tarde en el mismo día), 1 sujeto con turno fijo de mañanas, 5 con turno fijo de tardes y 21 sujetos con turno alterno (días por la mañana y días por la tarde), siendo estos el mayor porcentaje de sujetos del estudio.

En cuanto a las variables intervinientes en el estudio;

- ✓ **Formación en Prevención Riesgos Laborales:** los 30 sujetos Sí han recibido formación en PRL, lo que supone el 100% de la muestra.
- ✓ **Tiempo transcurrido desde la última formación en PRL,** pudiendo distinguir entre los diferentes rangos:
  - **Menos de 6 meses:** 1sujeto (3,33%)

- **Entre 6 meses y 1 año:** 29 sujetos (96,66%)
- **Más de 1 año:** 0 sujetos (0%)

**Gráfico 6:** Relación de tiempo transcurrido desde la última formación en PRL



Fuente: Realización propia

Obtenemos de este gráfico y tras el análisis de todas las respuestas del cuestionario, que 1 de los sujetos de estudio ha realizado una formación en PRL hace aproximadamente entre 1 mes y 6 meses y que el resto de sujetos (29 sujetos) la ha recibido entre 6 meses y 1 año (relacionado con las exigencias del centro de recibir formación en PRL por el responsable asignado).

En relación a las variables del **cuestionario** en sí, se ha procedido a analizar los datos por preguntas y respuestas, por lo que en primer lugar se llevará a cabo el porcentaje de respuestas y posteriormente se procederá a relacionar los resultados en base a cada variable sociodemográfica estudiada.

Este cuestionario del INSHT, NTP 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción (ver en Anexo el cuestionario completo), consta de 15 preguntas, las cuales tienen unas respuestas que van desde Muy insatisfecho, hasta muy satisfecho. Incorporando aspectos físicos, salariales, relaciones entre trabajadores y preguntas relacionadas con el aspecto más psicológico.

A continuación, en la tabla X se pueden observar los porcentajes de respuesta obtenidos de cada pregunta. Siguiéndole el gráfico, que aclara de un modo más ilustrativo dichas respuestas.

**Tabla 4:** Cuestionario y respuestas NTP 394: Satisfacción laboral: Escala general de satisfacción

Cuestión	Muy insatisf.	Insatisf.	Moderad. Insatisf.	Ni satisf., ni insatisf.	Modera. Satisf.	Satisf.	Muy satisf.
Cond. Físicas				1; 3,33%	1; 3,33%	15; 50%	13; 43,33%
Libertad elección				1; 3,33%	3; 10%	9; 30%	17; 56,66%
Compañeros					1; 3,33%	8; 26,66%	21; 70%
Reconocimiento		1; 3,33%		1; 3,33%	3; 10%	14; 46,66%	11; 36,66%
Superior inmediato				1; 3,33%	1; 3,33%	10; 33,33%	18; 60%
Responsabilidad asignada			1; 3,33%	2; 6,66%	2; 6,66%	13; 43,33%	12; 40%
Salario	1; 3,33%	2; 6,66%	2; 6,66%	3; 10%	3; 10%	16; 53,33%	3; 10%
Posibilidad utilizar capacidades		1; 3,33%		1; 3,33%	1; 3,33%	16; 53,33%	11; 36,66%
Relación entre dirección y docentes				1; 3,33%	2; 6,66%	7; 23,33%	20; 60%

Fuente: Realización propia

Abreviaturas: **(Muy insatisf)**: Muy insatisfecho; **(Insatisf)**: Insatisfecho; **(Moderad. Insatisf)**: moderadamente insatisfecho; **(Ni satisf., ni insatisf)**: Ni satisfecho, ni insatisfecho; **(Modera. Satisf)**: Moderadamente satisfecho; **(Satisf)**: Satisfecho; **(Muy satisf)**: Muy satisfecho

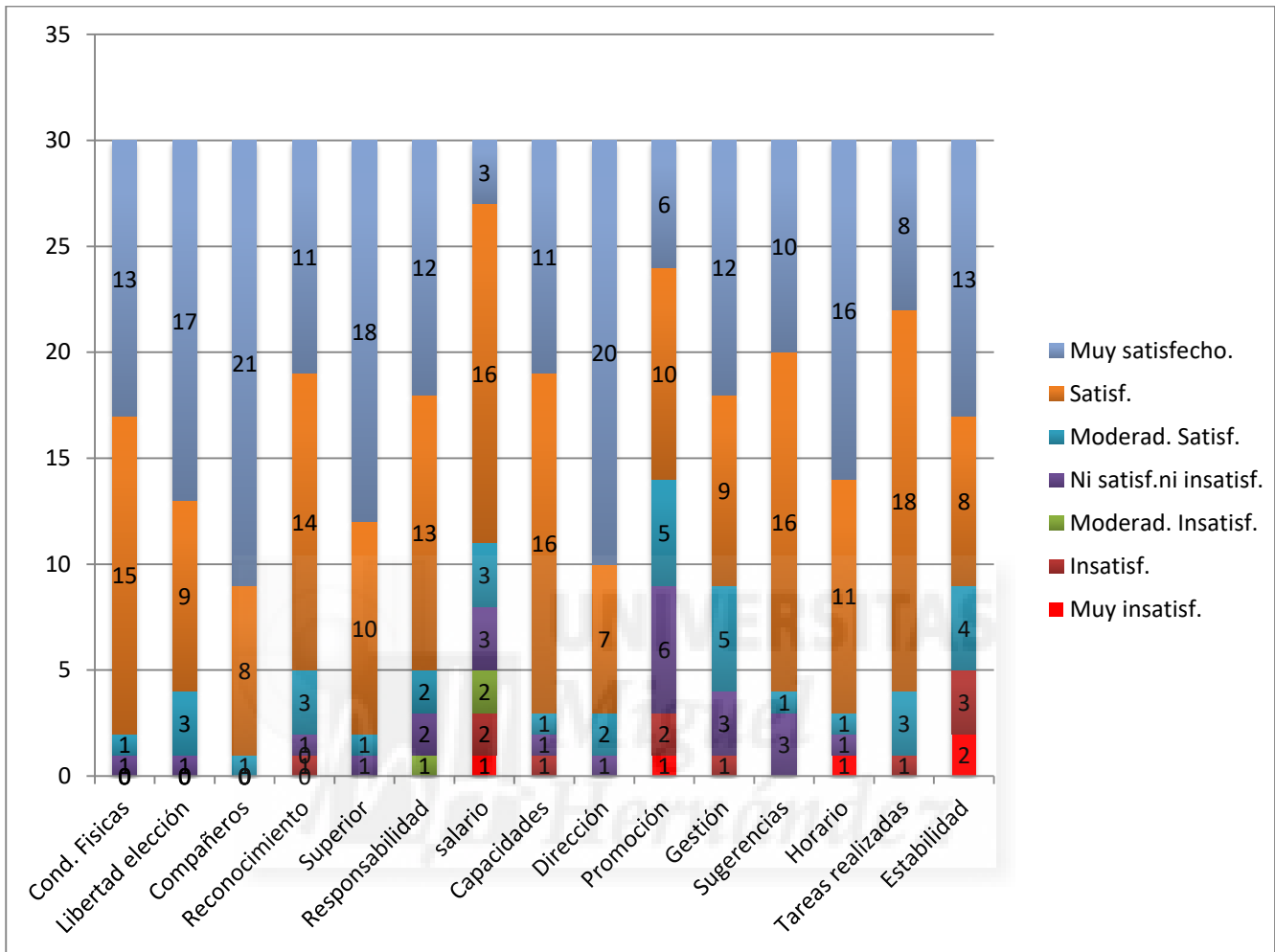
**Cont. Tabla 4:** Cuestionario y respuestas NTP 394: Satisfacción laboral: Escala general de Satisfacción

Cuestión	Muy insatisf.	Insatisf	Moderad. insatisf.	Ni satisf.,ni insatisf.	Modera. Satisf.	Satisf.	Muy satisf.
Posibilidad de promoción							
Gestión de la empresa		1; 3,33%		3; 10%	5; 16,66%	9; 30%	12; 40%
Atención a sugerencias				3; 10%	1; 3,33%	16; 53,33%	10; 33,33%
Horario de trabajo	1; 3,33%			1;3,33%	1; 3,33%	11; 36,66%	16; 53,33%
Variedad de tareas		1; 3,33%			3; 10%	18; 60%	8; 26,66%
Estabilidad en el empleo	2; 6,66%	3; 10%			4; 13,33%	8; 26,66%	13; 43,33%

Fuente: Realización propia.

Abreviaturas: **(Muy insatisf)**: Muy insatisfecho; **(Insatisf)**: Insatisfecho; **(Moderad. Insatisf)**: oderadamente insatisfecho; **(Ni satisf., ni insatisf)**: Ni satisfecho, ni insatisfecho; **(Modera. Satisf)**: Moderadamente satisfecho; **(Satisf)**: Satisfecho; **(Muy satisf)**: Muy satisfecho

**Gráfico 7:** Relación de respuesta del cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral



Fuente: Realización propia

Como podemos observar tras analizar los resultados del cuestionario aportado por los sujetos de estudio, ninguno de los participantes ha supuesto el 100% de respuestas muy satisfecho, lo que significa que cada uno de los trabajadores tiene un aspecto en el que no se encuentra satisfecho del todo.

En cuanto al aspecto más desfavorecido del cuestionario y en el que la mayoría de los sujetos han sentido una insatisfacción menor es en la pregunta número 10: Posibilidad de promocionar, donde a pesar de ser únicamente 6 sujetos (20%) los que no encuentra ni satisfacción, ni

insatisfacción, esta ha sido la que más porcentaje de usuarios ha sentido una disminución de la satisfacción, siendo también la que menos número de “Muy satisfecho” ha recibido.

Ahora bien, en cuanto a la pregunta número 3: Tus compañeros de trabajo, el 70% de los sujetos han considerado sentirse “Muy satisfechos”; el 26,66% “Satisfechos” y sólo el 3,33% (un sujeto) ha percibido sentirse “Moderadamente Satisfecho”, con ninguna respuesta de insatisfacción en este aspecto.

Algunas de las respuestas que también han tenido como respuesta “Muy insatisfecho”, pero únicamente en uno de los sujetos del estudio han sido:

- Nº 7: Tu salario
- Nº 10: Tus posibilidades de promocionar
- Nº 13: Tu horario de trabajo
- Nº 15: Tu estabilidad en el empleo

En el resto del cuestionario, como se puede observar tanto en la tabla como en el gráfico, la mayoría de los sujetos están de satisfechos a muy satisfechos con todos los aspectos tratados en esta encuesta.

En cuanto a lo que insatisfacción laboral refiere, este centro no tiene unos valores demasiados elevados, pero sí que se puede observar que no es del todo satisfactoria, no llegando en ningún caso al “Muy satisfactorio” en el 100% de las preguntas y haciendo creer que sería necesario hacer mayor hincapié en aquellos aspectos más afectados enumerados anteriormente.

A continuación, se procede a realizar una comparativa de las respuestas obtenidas en el cuestionario y la relación que puede guardar con las variables sociodemográficas estudiadas anteriormente.

Se ha considerado importante analizar las respuestas de las encuestas con las variables sociodemográficas de edad, antigüedad en la empresa, tipo de contrato laboral, horario y última formación en PRL, dejando a un lado el género.

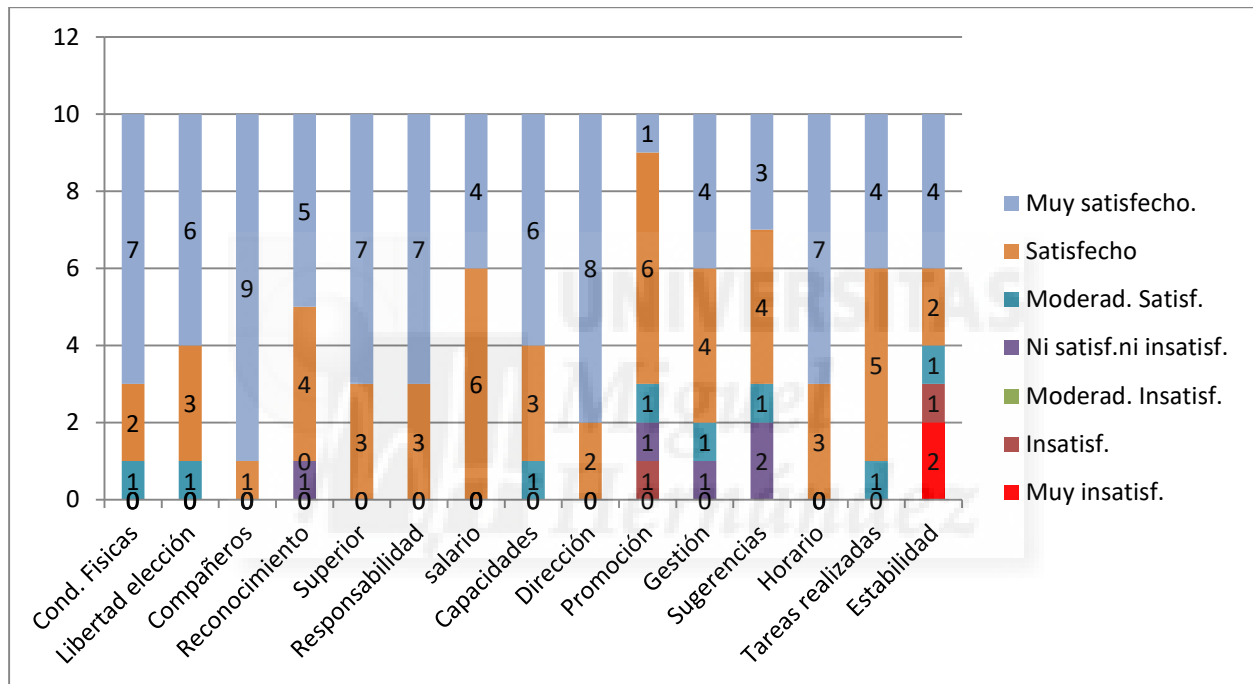


En relación a la variable **edad**:

En cuanto a la satisfacción que sienten los docentes relacionado con la edad, se ha analizado los sujetos por rangos de edades, estando comprendidos entre 31 años y 45 años y aquellos mayores de 45 años.

- **Entre 31 años y 45 años:** 10 sujetos del total de la muestra.

**Gráfico 8:** Relación respuestas cuestionario de sujetos entre 31 años y 45 años de edad



Fuente: Realización propia

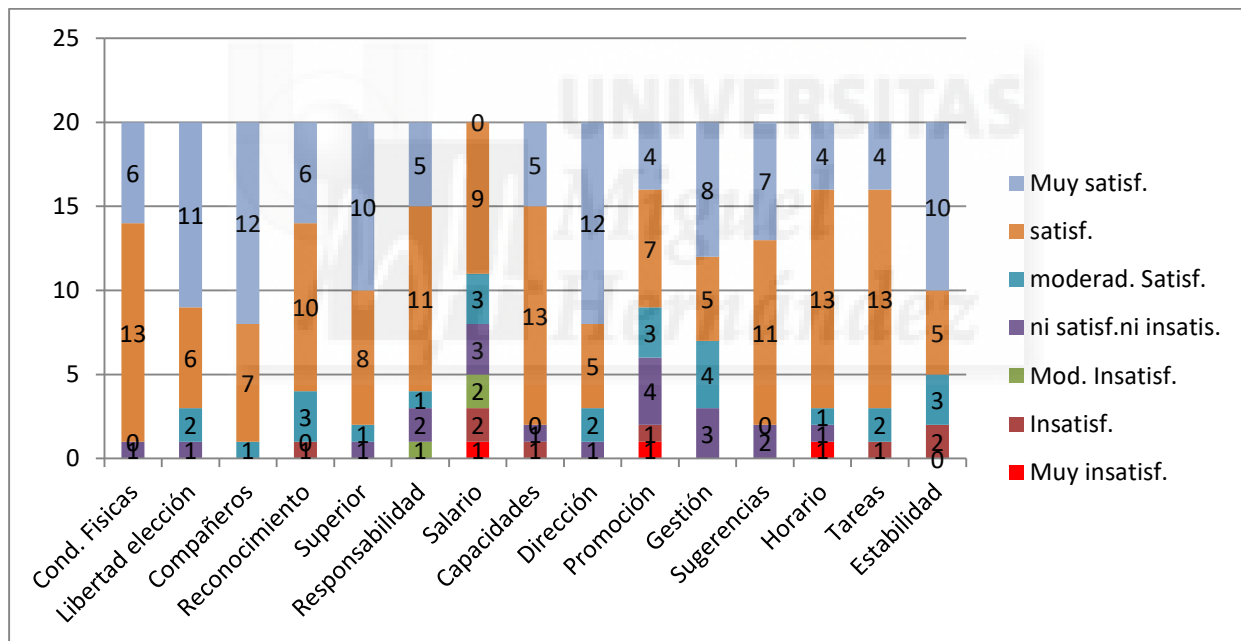
Aquellos sujetos que se encuentran en el rango de edad entre los 31 años y los 45 años han conseguido sentir mayor satisfacción que los mayores de 45 años, siendo únicamente en dos de los sujetos una insatisfacción elevada, relacionada con la estabilidad en el trabajo. A su vez, relacionado dicho aspecto con la relación contractual de ser interino o funcionario, por lo que se normaliza la respuesta en esta cuestión.

Por su parte, este grupo de sujetos poseen mayor satisfacción en el ámbito de compañeros de trabajo y relación de la dirección con los trabajadores, coincidiendo con el anterior grupo de sujetos.

Al contrario que los sujetos mayores de 45 años, estos si están satisfecho con el horario laboral que poseen y con las condiciones físicas del trabajo; pudiéndose entender esto con la edad de los docentes y su trayectoria como profesionales.

- **Más de 45 años:** 20 sujetos, consideramos para esta comparación el 100% en cuanto al análisis de las respuestas del cuestionario.

**Gráfico 9:** Relación respuestas cuestionario de sujetos de más de 45 años de edad



Fuente: Realización propia

En este último rango de edad, ha quedado demostrado que los sujetos sienten mayor insatisfacción en los aspectos relacionados con el salario y la posibilidad de promocionar, sin querer incurrir en el tema del salario pasamos a comprobar que con la edad mayor de 45 años, muchos de los docentes creen que no podrán promocionarse en cuanto a su carrera se refiere, entendiendo en este aspecto la posibilidad de ser directores, profesores en otros ámbitos como

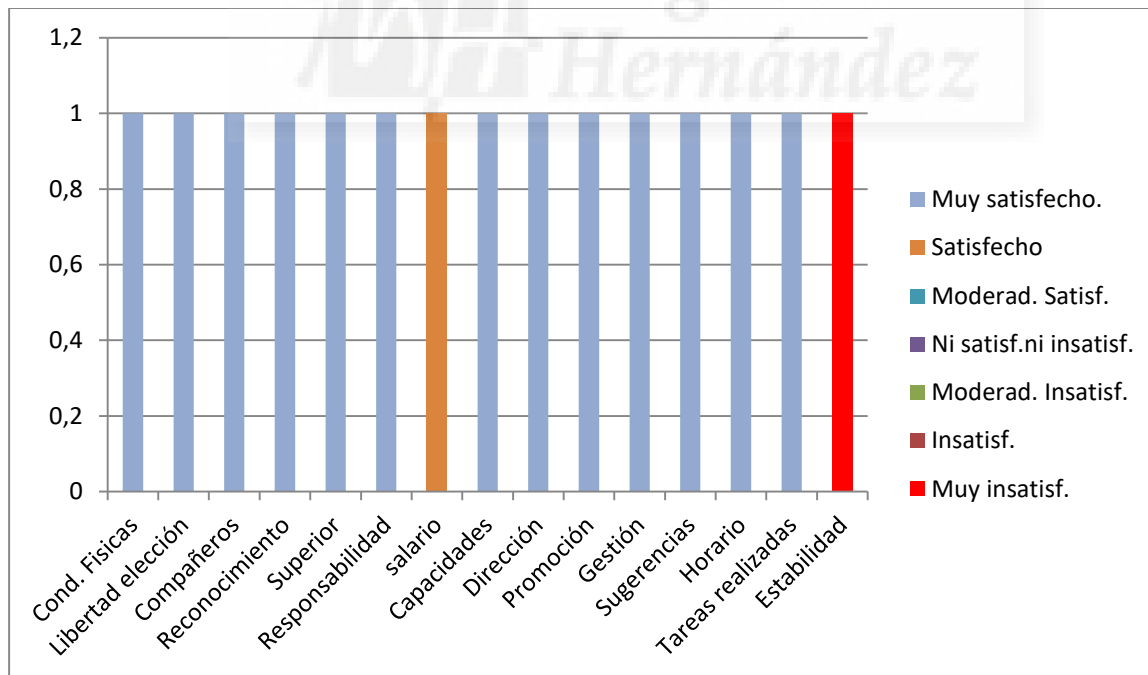
universidades o desempeñar funciones en la concejalía de educación; por lo que esta pregunta queda referida a que estos sujetos no creen que puedan ascender a estos puestos.

En el aspecto donde más satisfacción sienten los sujetos es en el de compañeros de trabajo y relación entre dirección y trabajadores, un aspecto fundamental a la hora de sentirse confortable en el trabajo y que se disminuyan algunos riesgos psicosociales de los que hablábamos al principio del trabajo.

En relación a la variable **Antigüedad en el centro**, se ha ido analizando los rangos de tiempo que los sujetos están en el centro y las respuestas dadas en la encuesta; mostrándose en los gráficos del 10 al 21, de una forma ilustrativa dicha relación.

- **Entre 1 mes y 6 meses:** 1 sujeto de los 30 de estudio; considerando para este análisis el 100% de la muestra.

**Gráfico 10:** Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario



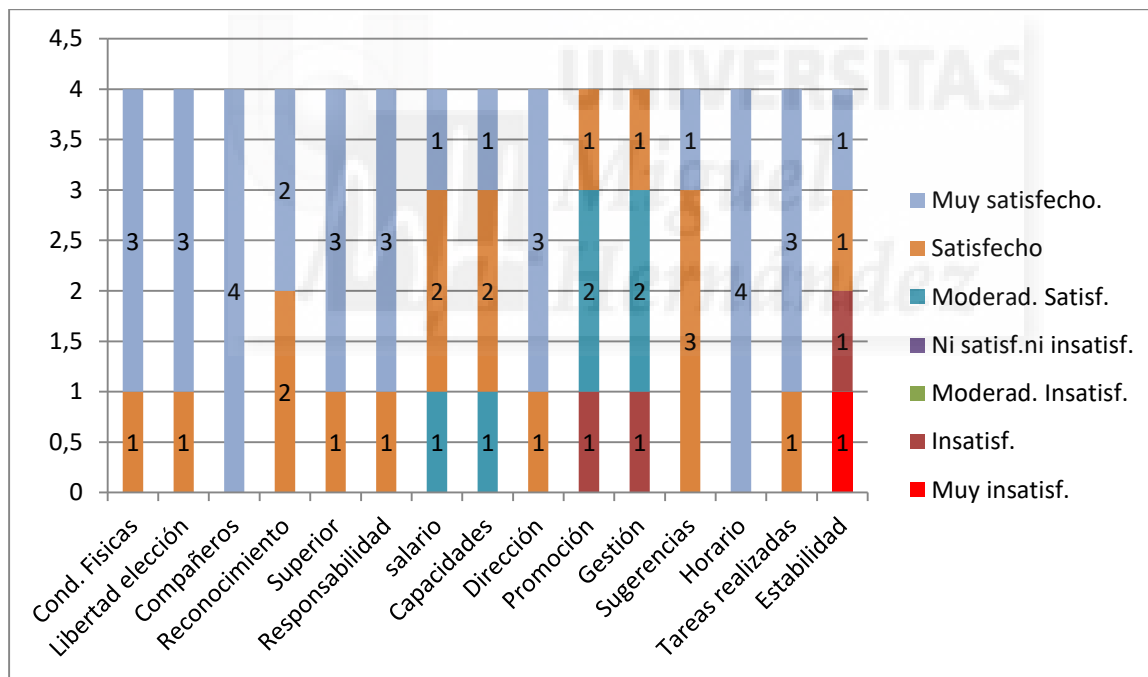
Fuentes: Realización propia

Un solo sujeto ha comprendido este rango de antigüedad, pudiendo observar como en todos los aspectos posee máxima satisfacción, excepto en la estabilidad en el empleo, lo cual es relacionado con ser interino y no poseer una plaza fija en el centro, viendo peligro en la estabilidad de su plaza y pudiendo ser retirado de ella en cualquier momento.

En otro de los aspectos donde la satisfacción no fue máxima, pero si siente satisfacción es en el salario, sin poder juzgar la respuesta por parte del usuario al tratarse de un aspecto personal.

- **Entre 6 meses y 2 años:** 4 sujetos de la muestra; considerándolos el 100% para este análisis.

**Gráfico 11:** Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario



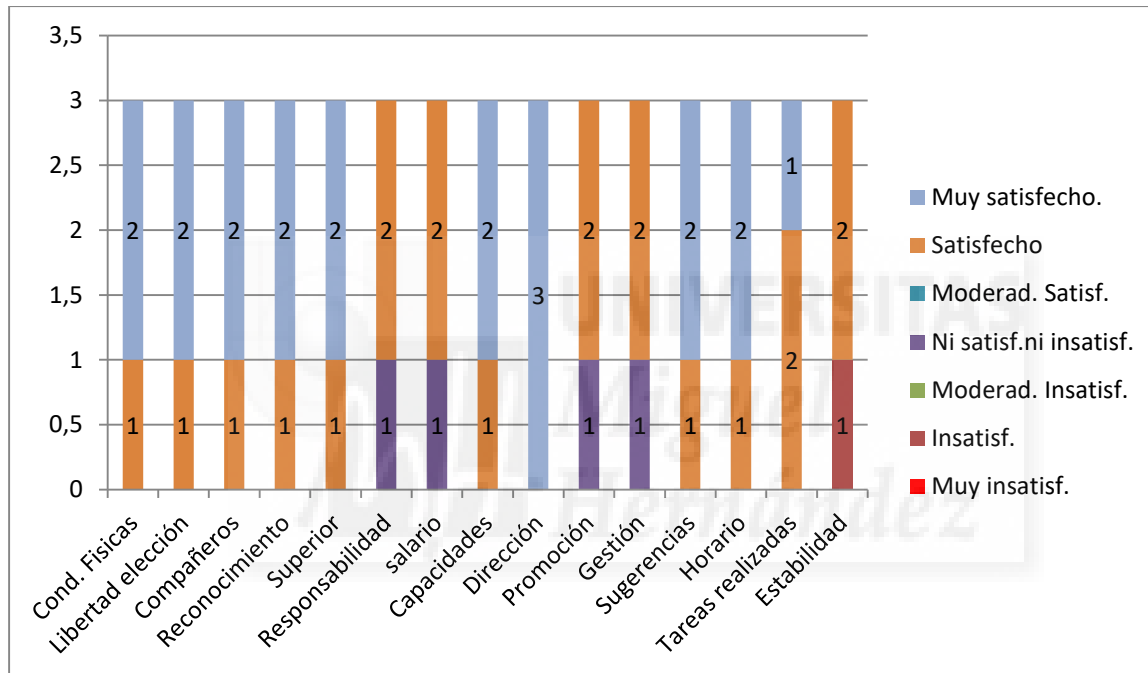
Fuente: Realización propia

Aquellos usuarios que tienen una antigüedad en el centro de entre 6 meses y 2 años, sienten cierto grado de insatisfacción en algunos aspectos como el las posibilidades de promocionar, la estabilidad en el empleo, el salario, la posibilidad de utilizar sus capacidades y el modo en el que está gestionada la empresa.

Por otro lado, donde coinciden todos los sujetos en cuanto a “Muy satisfecho” es en los compañeros de trabajo y el horario, sintiéndose el 100% de los sujetos muy satisfechos con esto.

- **Entre 2 años y 5 años:** 3 sujetos de la muestra; considerándolos el 100% para este análisis.

**Gráfico 12:** Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario

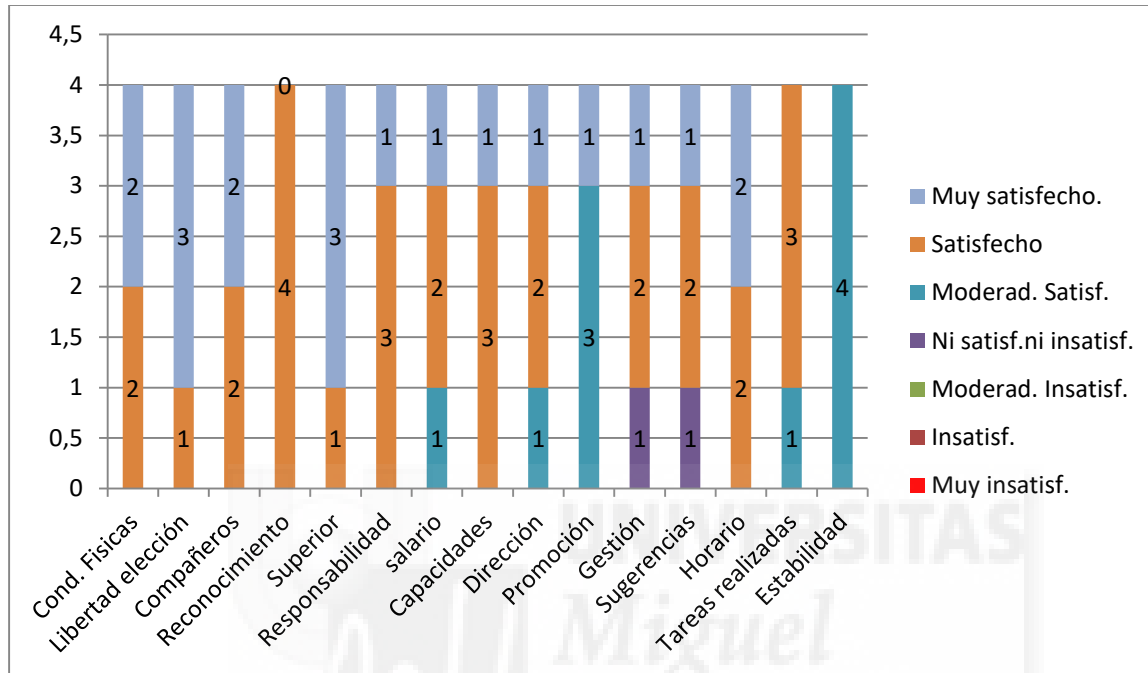


Fuente: Realización propia

Los sujetos que están trabajando en este centro entre 2 años y 5 años únicamente están muy satisfechos con la relación de la dirección con los trabajadores, insatisfecho uno de los sujetos con la estabilidad en el empleo y sintiendo ni insatisfacción, ni satisfacción en aspectos como la responsabilidad asignada, el salario, las posibilidades de promocionar y el modo en el que se gestiona la empresa (1 sujeto de los 3 de este grupo posee dicho grado de satisfacción).

- Entre 5 años y 10 años: 4 sujetos de la muestra; considerándolos el 100% para este análisis

**Gráfico 13:** Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario



Fuente: Realización propia

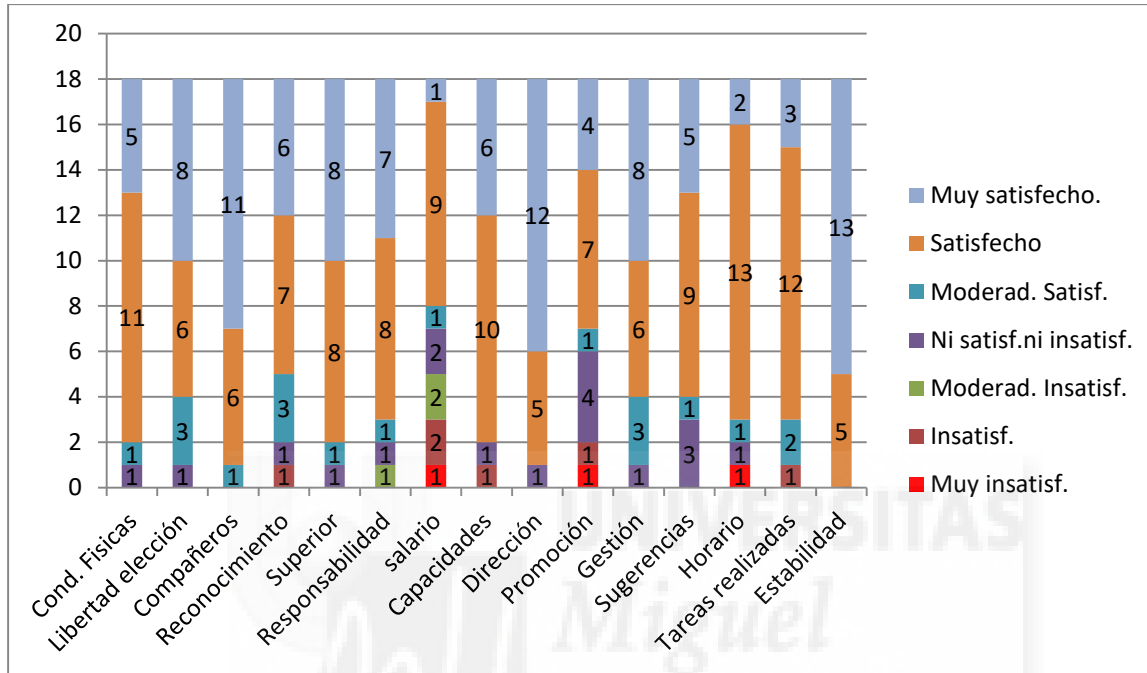
En relación a los sujetos de estudio que poseen una antigüedad de entre 5 y 10 años en el centro, se puede observar como no sienten insatisfacción en ningún aspecto y solamente relacionado con la posibilidad de promocionar y en la estabilidad se sienten moderadamente satisfechos, pudiendo relacionarse este último aspecto con los años que están en el centro ejerciendo su profesión, pero que de algún modo pueden verse afectados si existen cambios en cuanto a clases, grados de FP y pudiendo por tanto peligran su puesto en este centro, a pesar de ser muy remota dicha posibilidad.

Otro aspecto en el que también hay sujetos que sienten moderada satisfacción es en el de salario y ni insatisfacción, ni satisfacción en el aspecto del modo en el que se gestiona la empresa y en la atención que prestan a las sugerencias que se hacen.

Donde mayor números de sujetos hay con una máxima satisfacción es el la libertad para elegir el propio método de trabajo y en el superior inmediato.

- **Más de 10 años:** 18 sujetos de la muestra; considerándolos el 100% para este análisis

**Gráfico 14:** Relación antigüedad en el centro con respuestas del cuestionario



Fuente: Realización propia

Por su parte y con una gran diferencia en las respuestas del cuestionario, los sujetos con una antigüedad de más de 10 años en la empresa sienten mayor insatisfacción en todos los aspectos tratados, comenzando por una gran insatisfacción de algunos sujetos en el salario, posibilidad de promocionar y horario (1 de 18 sujetos) se siente “muy insatisfecho” en estos 3 ámbitos.

Por otro lado, algunos sujetos no sienten ni insatisfacción, ni satisfacción en las cuestiones relacionadas con las condiciones físicas, la libertad de elegir el método de trabajo, el reconocimiento por el trabajo bien hecho, el salario, las posibilidades de promocionar, la relación de la dirección con los trabajadores y la atención a las sugerencias que se hacen; siendo estas cuestiones valoradas con este nivel de satisfacción, por un número de sujetos muy bajo (entre 1 sujeto y 4 sujetos).

Por otra parte, uno de los sujetos de estudios se siente “Muy insatisfecho” con el salario, las posibilidades de promocionar y con el horario de trabajo, siguiéndole con insatisfacción por parte

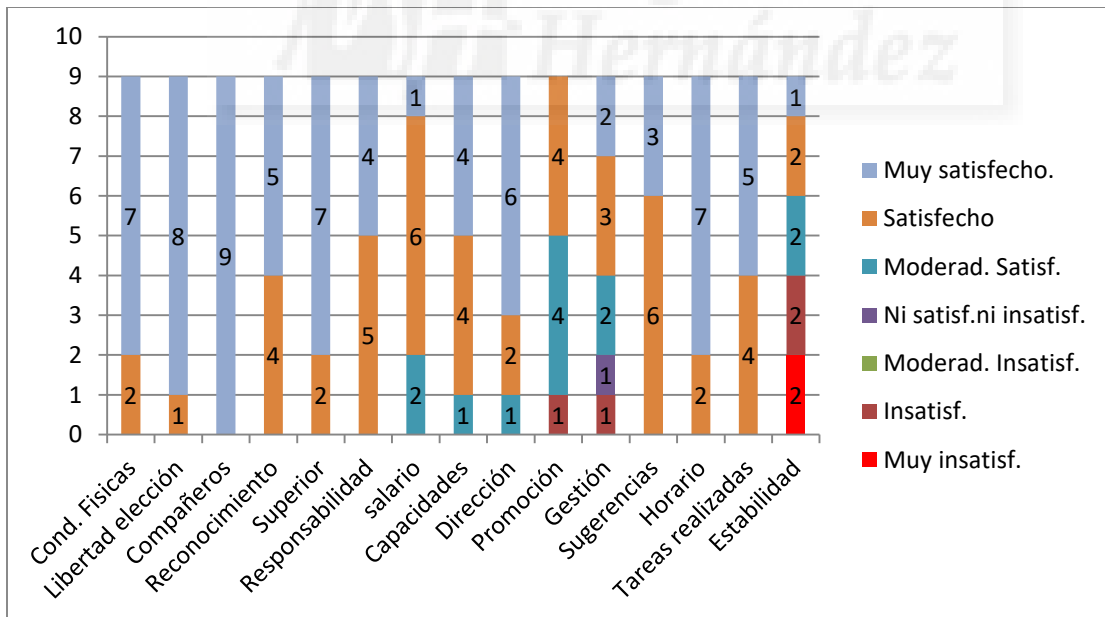
de algunos sujetos en las cuestiones de reconocimiento por el trabajo bien hecho, el salario, la posibilidad de utilizar las capacidades y la variedad de tareas realizadas.

Sin embargo, a pesar de tratarse de sujetos con más de 10 años de antigüedad y mucha experiencia a sus espaldas, en todas las cuestiones se puede observar un alto porcentaje de “Muy satisfecho”, resaltando las preguntas de compañeros de trabajo, relación de la dirección con los trabajadores y estabilidad en el empleo; en esta última cuestión no hay ningún sujeto con baja satisfacción (se trata de sujetos con plaza fija)

Se estudia a continuación la relación existente entre la variable **relación contractual** y las respuestas obtenidas del cuestionario, pudiendo comprobar así si depende del tipo de contrato que se tenga (ser funcionario o interino) la satisfacción del docente en su puesto de trabajo.

- ✓ **Interino:** corresponde al 30% de la muestra (9 sujetos), que consideraremos el 100% en este análisis.

**Gráfico 15:** Relación entre relación contractual y respuestas en cuestionario



Fuente: Realización propia

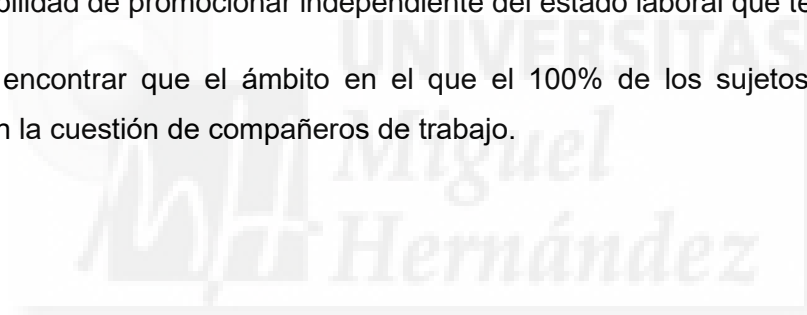


En cuanto a la variable Relación contractual, tenemos dos grandes grupos de sujetos: interinos (9 sujetos) y funcionarios (70%), siendo estos últimos los que mayor tamaño de muestra abarcan.

Sin embargo, es importante observar la relación que guarda el tener un contrato laboral de interinidad y uno de plaza fija.

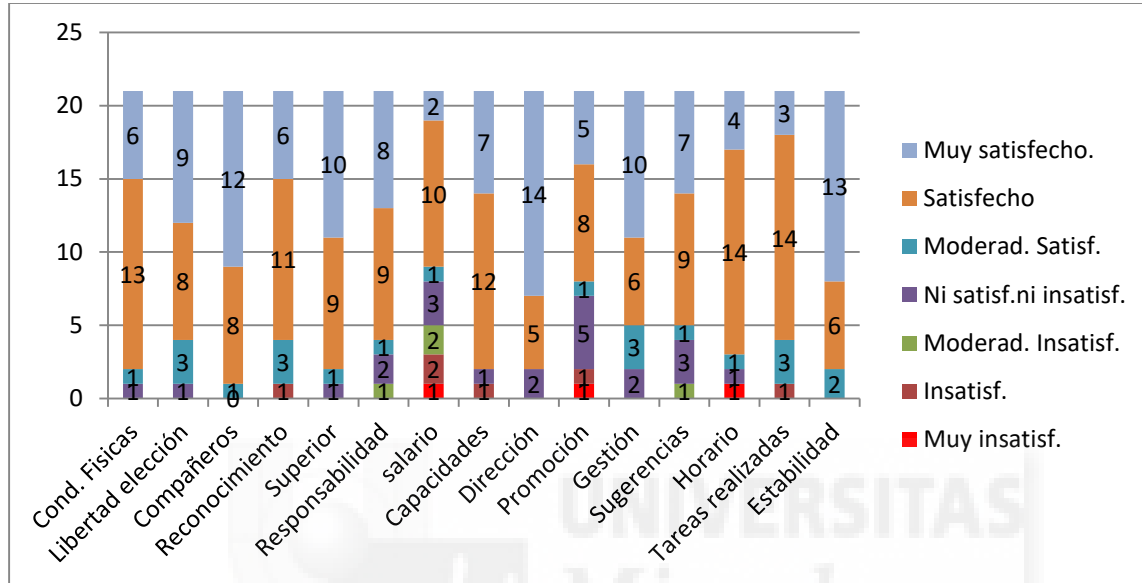
Como podemos observar en el anterior gráfico (gráfico 14), nuestro grupo de interinos en el 60% del cuestionario refieren sentirse “Muy satisfecho” y “satisfecho”, siendo únicamente en las cuestiones de salario, posibilidad de utilizar las capacidades, relación de la dirección con los trabajadores, posibilidad de promocionar, gestión de la empresa y estabilidad del empleo, donde se observa un menos grado de satisfacción, llegando al “Muy insatisfecho” únicamente en la cuestión de estabilidad en el empleo (2 de los 9 sujetos). Sin guardar estas cuestiones demasiada relación con el estado contractual que poseen estos sujetos y tratándose algunas cuestiones como la de posibilidad de promocionar independiente del estado laboral que tengan.

Podemos encontrar que el ámbito en el que el 100% de los sujetos se sienten “Muy satisfecho” es en la cuestión de compañeros de trabajo.



- ✓ **Funcionario:** componen el 70% de la muestra, con 21 sujetos docentes con un tipo de contrato fijo.

**Gráfico 16:** Relación entre relación contractual y respuestas en cuestionario



Fuente: Realización propia

Por su parte, la muestra de sujetos funcionarios poseen mayor variedad de las respuestas al cuestionario, encontrando un menor porcentaje de “Muy satisfecho” en las cuestiones en las que los interinos si que lo sentían.

La mayor satisfacción se puede observar en la cuestión de estabilidad en el empleo, siguiéndole la cuestión de compañeros de trabajo. Ésta primero si que guarda relación directa con la relación contractual de los sujetos, ya que al poseer una plaza fija, sienten que su estabilidad es mucho mayor que la de aquellos que no poseen dicha situación.

Otras cuestiones donde se dispara el número de sujetos con menor satisfacción es en el salario, llegando incluso a encontrar dos sujetos con respuestas de “insatisfecho” y 1 sujeto “muy insatisfecho”. Otra de las cuestiones que posee un estado menor de satisfacción (ni insatisfecho, ni satisfecho) es el posibilidad de promocionar, en la que 5 sujetos sienten esta percepción, 1 de ellos está insatisfecho y otro “muy insatisfecho” con esta misma cuestión; pudiendo relacionarla con el estado contractual en el que se encuentran muchos de ellos, a pesar de que otros tantos si tienen visión de que pueden tener posibilidad de promocionar a pesar de ser funcionarios.

Otra cuestión que debe nombrarse es el reconocimiento del trabajo bien hecho, aspecto muy influyente en el aspecto psicológico del trabajador y que en el caso de algunos sujetos funcionarios (3 sujetos de 21) están moderadamente satisfechos, pero no “muy satisfechos”, al igual que ocurre con la cuestión de libertad para elegir el propio método de trabajo, en el que 3 sujetos también se sienten moderadamente satisfechos.

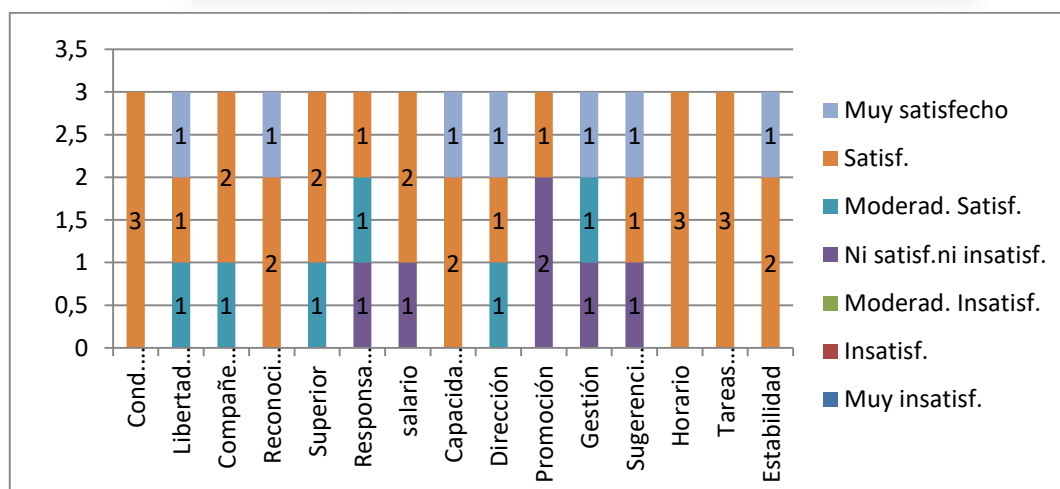
Por último se decide analizar la posible relación que guarda el haber recibido formación en PRL y la satisfacción en el trabajo.

Como se ha podido observar, el 100% de los sujetos ha recibido formación en algún momento durante su carrera profesional, pero se ve variado el tiempo en el que se recibió esta, por lo que queremos comprobar si aquellos sujetos que han recibido más recientemente formación en PRL tienen un grado de satisfacción mayor al de aquellos usuarios que hace más tiempo que la recibieron.

- ✓ **Horario de trabajo:** Aquí analizaremos la relación que guarda el tipo de jornada que tienen los docentes y su relación con la satisfacción laboral.

-**Turno partido:** 3 sujetos de 30 sujetos (10%) tienen turno tanto de mañana como de tarde.

**Gráfico 17:** Relación horario con satisfacción laboral



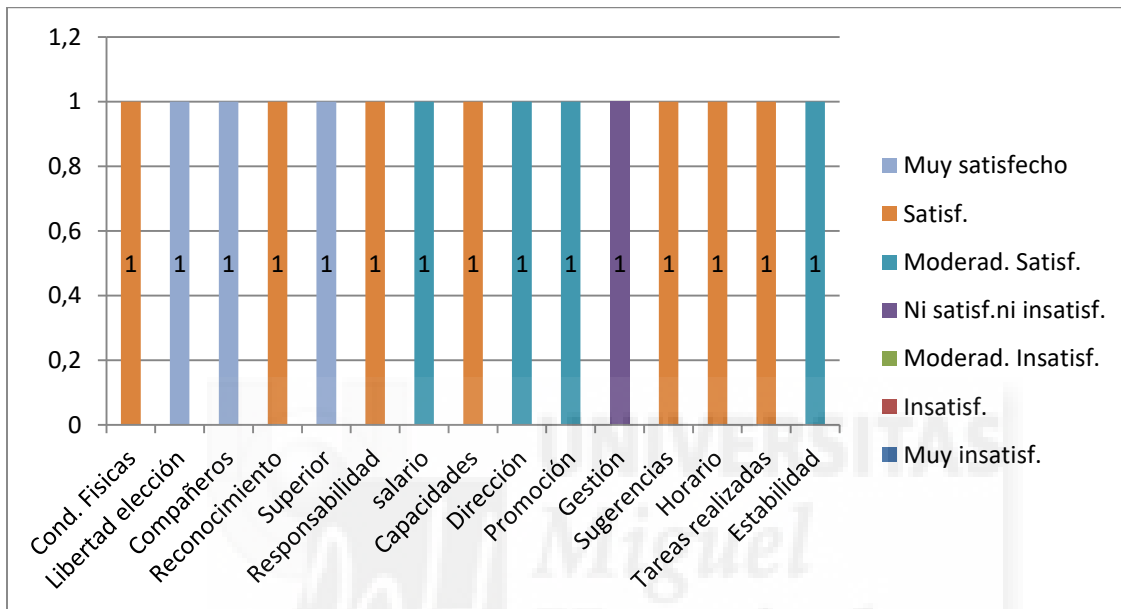
Fuente: Realización propia

En relación al horario de los sujetos, vemos que si existe satisfacción en la cuestión de horario, siendo otras cuestiones menos satisfactorias pero probablemente sin guardar relación

con el horario laboral, como los compañeros, el superior, la posibilidad de promocionar, creyendo que esta satisfacción puede verse disminuida por otros motivos.

- **Turno fijo de mañanas:** Correspondiente a 1 solo sujeto del estudio.

**Gráfico 18:** Relación horario de trabajo con satisfacción laboral

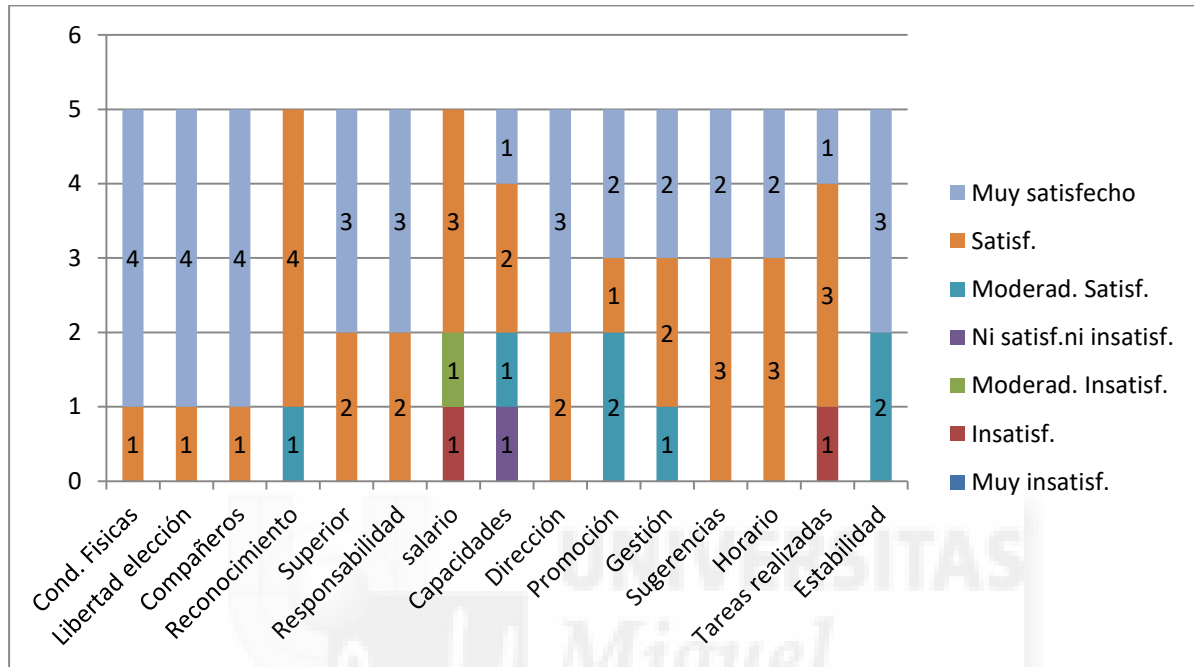


Fuente: Realización propia

Podemos observar como este sujeto posee satisfacción y Mucha satisfacción en casi todas las cuestiones excepto en el salario, gestión de la empresa, estabilidad (se trata de un interino), relación de la dirección con los trabajadores y posibilidad de promocionar. Volvemos a encontrarnos con que no se relaciona la satisfacción con la jornada laboral

- Turno fijo de tardes: componen el 16,66% de la muestra.

**Gráfico 19:** Relación horario laboral con satisfacción laboral

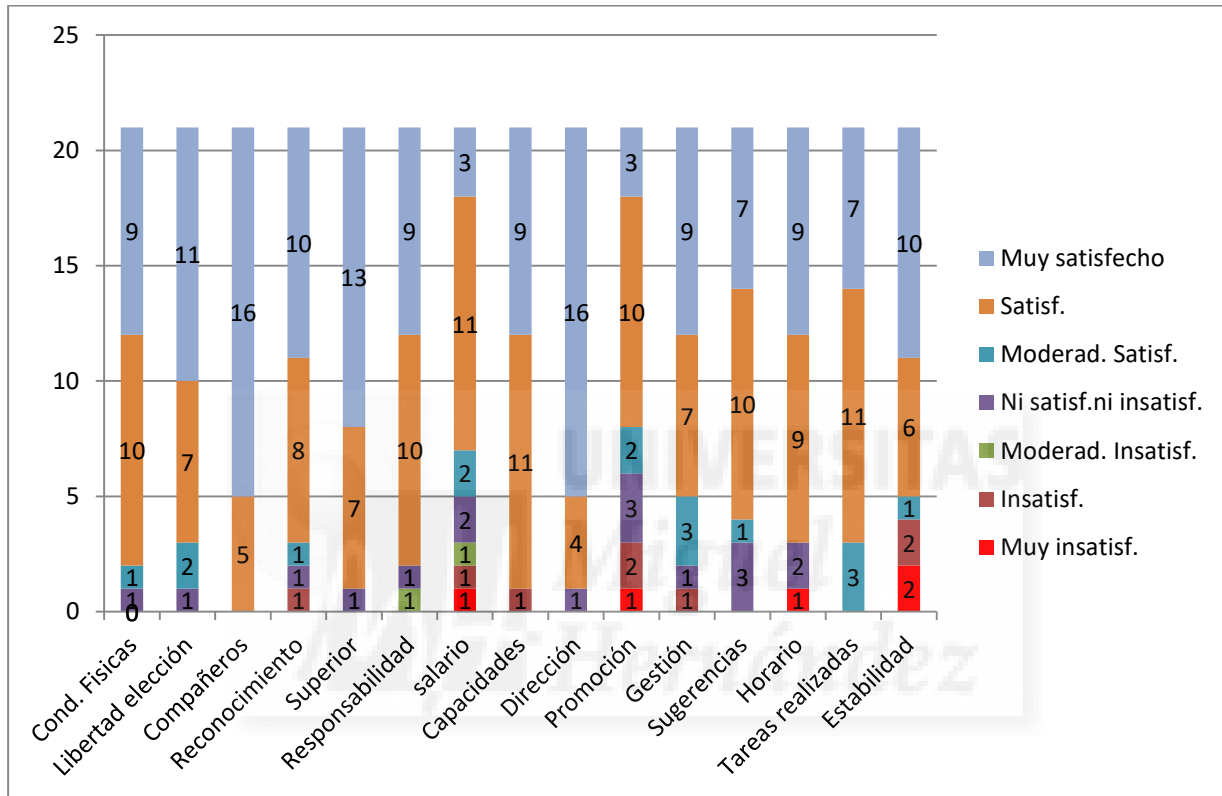


Fuente: Realización propia

Basándonos nuevamente en las respuestas obtenidas por los sujetos del estudio en base a la satisfacción que sienten relacionándola con el horario laboral, encontramos que nuevamente las cuestiones de horario si han obtenido como respuesta la satisfacción de los sujetos. Otro tipo de cuestiones relacionadas con el salario y la variedad de tareas realizadas son las que menor grado de satisfacción dejan en los sujetos.

- **Turno alterno (días por la mañana y días por la tarde):** Comprendido por el mayor número de sujetos del estudio (21 sujetos).

**Gráfico 20:** Relación horario laboral con satisfacción laboral



Fuente: Realización propia

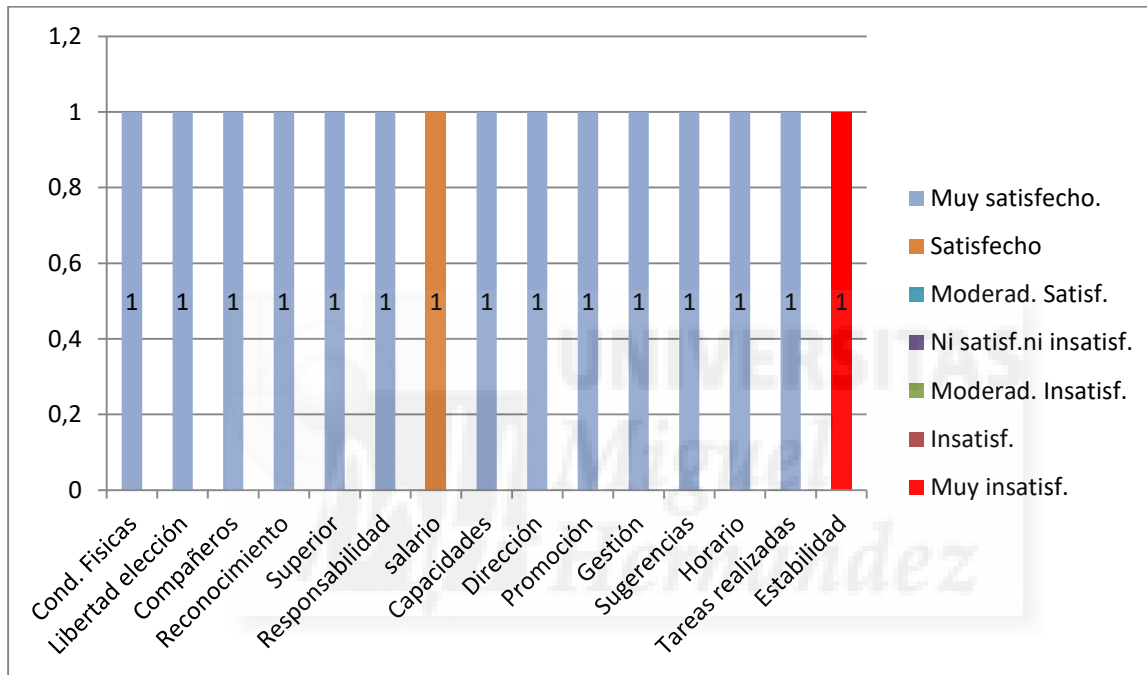
Comparando este último gráfico de horarios de los sujetos y la posible relación que puede guardar con la satisfacción laboral, podemos observar que tan solo 1 sujeto se siente “Muy insatisfecho” en este aspecto; siendo este mismo sujeto el que en otras cuestiones se siente “muy insatisfecho”.

Recuperando la cuestión del horario, el resto de sujetos si sienten satisfacción en este punto, por lo que una vez más podemos confirmar que la posible insatisfacción laboral no guarda relación con el horario laboral de los profesores del centro.

- ✓ **Última formación en PRL:** consideramos los sujetos que han recibido formación hace menos de 6 meses (1 sólo sujeto) y aquellos que la han recibido entre 6 meses y 1 año (29 sujetos).

- **Menos de 6 meses de la última formación:** 1 sujeto (3,33%)

**Gráfico 21:** Relación tiempo última formación con respuestas del cuestionario

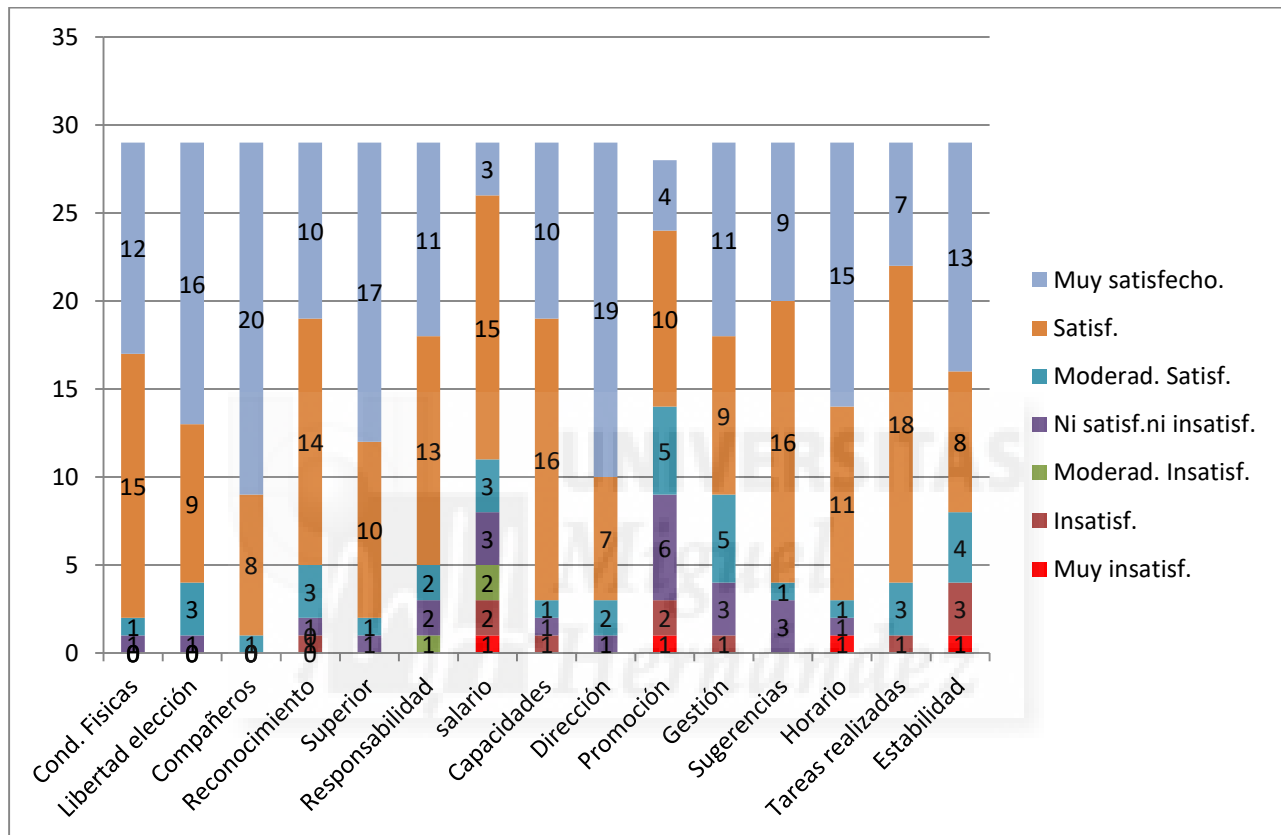


Fuente: Realización propia

Relacionado con el sujeto con una antigüedad de entre 1 y 6 meses, encontramos que él si ha recibido una formación en PRL hace menos de 6 meses, por lo que es coincidente las respuestas encontradas anteriormente, sin poder confirmar si este sujeto siente este nivel de satisfacción a causa de su poco tiempo en la empresa o si es realmente porque está utilizando las posibles estrategias aprendidas en la formación.

- **Entre 6 meses y 1 año de la última formación:** 29 sujetos (96,66%), del total de la muestra, significando para este análisis el 100%.

**Gráfico 22:** Relación tiempo última formación con respuestas del cuestionario



Fuente: Realización propia

Como se puede observar en el gráfico 17, aquellos sujetos que han recibido formación entre 6 meses y 1 año, sienten en algunos aspectos como la estabilidad en el empleo, la atención a sugerencias que realizan, las posibilidades de promocionar, el salario y el modo en el que está gestionada la empresa una menor satisfacción que en el resto de cuestiones.

Podemos observar también que donde mayor satisfacción tienen los sujetos es en las preguntas relacionadas con la libertad para elegir el propio método de trabajo, los compañeros de trabajo, el superior inmediato y la relación entre dirección y trabajadores en la empresa; siendo esta última donde mayor satisfacción sienten los docentes.

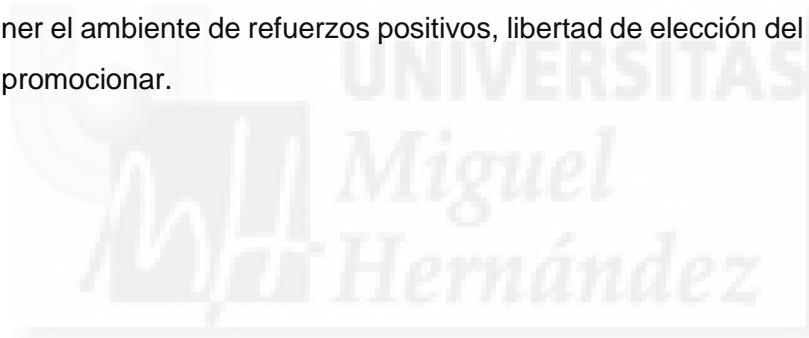


Pudiendo quedar analizados dichos datos, observamos que existe más relación de satisfacción por parte del trabajador que ha recibido formación en PRL hace menos de 6 meses, que en aquellos en los que la formación ha sido recibida de entre 6 meses y 1 año.

Como conclusión del análisis de los resultados, se puede obtener que como bien queda reflejado en la tabla número, las cuestiones que mayor énfasis e insatisfacción conllevan son:

- Nº 7: Tu salario
- Nº 10 Tus posibilidades de promocionar
- Nº 13 Tu horario de trabajo
- Nº 15 Tu estabilidad en el empleo

Por lo que, deberemos hacer hincapié en las medidas preventivas desde la PRL en estos aspectos, fomentando las sensaciones positivas en aquellos sujetos de menor antigüedad en la empresa y con contratos laborales de interinidad y en los funcionarios con larga experiencia, mejorar y mantener el ambiente de refuerzos positivos, libertad de elección del método de trabajo y posibilidad de promocionar.





## 6. DISCUSIÓN

Los objetivos principales de nuestro estudio han sido en primer lugar evaluar el grado de satisfacción/insatisfacción laboral en los profesionales docentes del CEA Alto Guadalentín y a partir de esta evaluación proponer las medidas preventivas en aquellos factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos el profesorado. Además de estos objetivos principales, se han investigado también las características principales de los riesgos psicosociales en los profesionales docentes, se han analizado los resultados obtenidos del cuestionario NTP 394 de satisfacción laboral y se han establecido las medidas preventivas que consideramos oportunas para este colectivo.

En cuanto a los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes en general y los de secundaria y adultos en particular, algunos autores como Rabadá y Artazcoz, 2006, en su estudio sobre la identificación de los factores de riesgo laborales en docentes, se concluye que tras analizar los resultados se demuestra que los factores psicosociales son los más prevalentes entre los riesgos laborales a los que está expuesto este colectivo.

Por otro lado y en relación a la literatura presente sobre la importancia de las medidas preventivas en los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes, se sabe que es una difícil cuestión incluir a Técnicos en PRL en aquellos institutos de gestión pública de la Región de Murcia, pero sí que es cierto, que se debe realizar más hincapié a la hora de seleccionar al coordinador de prevención de los centros, ya que aun sabiendo y realizando formación previa en materia de PRL, esta se considera escasa.

Como bien aporta Pérez, 2009, son muchos los desconocimientos que aún tienen los docentes sobre la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, a pesar de tratarse de un colectivo con altos riesgos laborales, entre los que destacan los riesgos psicosociales.

También y tras analizar algunos otros estudios en los que utilizan el cuestionario NTP 394: satisfacción laboral, podemos observar como algunos aspectos como el salarial son también los más insatisfactorios para los sujetos; como es el caso del estudio de Herrera y Marique, 2008, en el que se lleva a cabo la investigación en el colectivo sanitario, enfermeros.

Encontramos también el estudio de Alonso, 2008, el cual utiliza el mismo cuestionario que en el presente estudio pero en personal administrativo, resultando aspectos diferentes a los encontrados en nuestro estudio, como es el caso de la relación que guarda la edad con la satisfacción laboral. En nuestro estudio hemos encontrado que están más satisfechos en general los profesores de entre 31 y 45 años, al contrario que ocurre con el estudio de Alonso, el cual concluye que los trabajadores de más de 45 años son los que más satisfechos se encuentran con su trabajo.

García, 2014 en su estudio lleva a cabo la creación de un cuestionario para evaluar la satisfacción del profesorado de FP de Navarra, unificando varios cuestionarios sobre satisfacción laboral, en el que incluye el cuestionario NTP 394. En cuanto a los resultados de este estudio y comparando algunos aspectos con nuestra investigación, podemos observar que el aspecto salarial destaca como un ámbito significativamente preocupante para el profesorado. Por otro lado y también coincidiendo con el estudio de García, un aspecto muy favorable es la relación con los compañeros, que en nuestro presente estudio queda también como una cuestión muy satisfactoria.

Otros estudios en los que se analiza la relación de la satisfacción laboral con otras variables como el apoyo social y el burnout; como en el de Jiménez, Jara y Miranda (2012), demuestran que el burnout y el apoyo social están relacionadas directamente con la satisfacción laboral en los docentes, lo cual confirma el hecho de que se deben abarcar los posibles síntomas de insatisfacción para no llegar al resto de riesgos psicosociales.

Por ello y coincidiendo con algunos autores y guías sobre PRL, como la de Moreno & Báez (2010), surge una necesidad muy elevada de llevar a cabo una buena práctica en la ejecución de las tareas de cualquier trabajador, y no solo de estos, sino también de la gestión en general, ya que los Riesgos Psicosociales suponen no solo afecciones en la salud de quien la sufre, si no económicamente para la población en general.

Por ello, se debe realizar una gestión de las medidas preventivas a nivel organizacional e individual y atender a los distintos niveles de intervención (prevención primaria, secundaria y terciaria), dependiendo en qué fase nos encontremos.

En este estudio por tanto, trataremos las cuestiones preventivas desde una prevención primaria y secundaria, que trataremos a continuación.

### Limitaciones del estudio

Una vez finalizado el estudio y tras analizar el desarrollo del mismo, nos vemos limitados en algunos aspectos de este, debido al tipo de encuesta utilizado y otros aspectos importantes a investigar y que podrían ser relevantes para futuras investigaciones.

En primer lugar y como limitación principal detectada ha sido la escasa información obtenida en la encuesta NTP 394 de satisfacción laboral, a pesar de ser elegida por su sencilla administración y por incluir diversos aspectos de los docentes, creemos que es una escala muy general, que no aporta la suficiente información a nivel de detectar riesgos psicológicos, debido a que centra sus cuestiones en el puesto de trabajo en sí relacionado con el resto de equipo de trabajo, dejando al margen algunos aspectos más personales e íntimos de los sujetos y que habrían sido importantes evaluar.

Con esta primera limitación creemos importante la incorporación de algunas otras encuestas como el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), el cual creemos puede seguir aportando datos a colación de la satisfacción/insatisfacción laboral.

Otra de las limitación más importantes encontradas en este estudio de investigación, ha sido el aspecto salarial al que se enfrentan los sujetos y su insatisfacción en cuanto a él, resultando muy difícil pautar medidas preventivas en base a esta cuestión, pudiendo observar que es el aspecto en el que más insatisfechos se encuentran los docentes, pero el más difícil de controlar para un Técnico en PRL, debido a que el centro en el que se ha basado el estudio es un centro de gestión pública en el que no se pueden acordar pautas de mejora salarial.

Por otro lado, hemos encontrado limitaciones en cuanto a la implantación de medidas preventivas en los ámbitos más desfavorecidos del estudio, por lo que en primer lugar y antes de hacer públicas las cuestiones que nos habían planteado los sujetos y pudimos adaptar a nuestro plan de actuación, se les explicó que eran medidas muy generales, en las que habíamos querido incluir sobre todo medidas de motivación para los profesores y de mejora emocional, creyendo que así podíamos prevenir otras afecciones y futuros riesgos.

Por último y no menos importante, se considera en este estudio que a pesar de no haber estimado el puesto de trabajo de los profesores muy insatisfecho, sería necesario, al igual que en cualquier puesto de trabajo o empresa, la presencia de un Técnico especialista en PRL, percibida la escasa formación que el coordinador del centro posee y la importancia de que los profesionales estén cubiertos en cualquier riesgo al que estén expuestos.

Es necesario aplicar la normativa vigente acerca de la PRL, por ello, es necesario tener a un profesional que conozca dicho ámbito, pudiendo aplicar dichas leyes en base al riesgo y al puesto de trabajo que se presente, actuando frente a posibles amenazas y disminuyendo los riesgos que siempre hay en una empresa.

#### Futuras líneas de investigación

A pesar de encontrar varias limitaciones en el presente estudio, esto nos ha motivado a creer en las futuras investigaciones necesarias en este ámbito.

Consideramos importante seguir investigando aspectos psicosociales en el colectivo docente, pudiendo así regular las medidas preventivas y correctoras a las que deben enfrentarse los profesionales, siendo de fundamental importancia saber qué riesgos están presentes en esta profesión y en el puesto de trabajo.

También se considera que estas futuras investigaciones deberían incluir un tamaño de muestra mayor al que hemos utilizado en el presente estudio, pudiendo encontrar resultados mucho más significativos para la línea de investigación.

## 7. MEDIDAS DE INTERVENCIÓN PREVENTIVAS

Basándonos en los resultados obtenidos del análisis detallado de cada respuesta del cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción y conociendo la formación que reciben los sujetos del centro CEA Alto Guadalentín sobre PRL, se deciden abarcar medidas preventivas entorno a aquellos aspectos que hemos encontrado más afectados y en donde la satisfacción no ha sido del todo conseguida y pudiendo esperar futuros casos de insatisfacción laboral.

Dichas medidas son elaboradas partiendo de la normativa vigente relacionada con el ámbito laboral tratado, por lo que muchas de las nombradas a continuación debían ser conocidas por los docentes del centro.

Para la elaboración de nuestras posibles medidas preventivas, se ha seguido la Ley 1/2013, de 15 de febrero, de Autoridad docente de la Región de Murcia, que en su artículo 4. Derechos en el ejercicio de la función docente, se marcan los derechos que tienen los profesores (BOE, 2013):

- a) Gozar del respeto y consideración hacia su persona por parte del alumnado, los padres o representantes legales y demás miembros de la comunidad educativa.*
- b) Desarrollar su tarea en un clima de orden, disciplina y convivencia que facilite el ejercicio de su labor docente, en el que sean respetados sus derechos y los del alumnado.*
- c) Contar con la colaboración de los padres o representantes legales para el cumplimiento de las normas de convivencia y para el reconocimiento de su autoridad.*
- d) Tomar decisiones rápidas, proporcionadas y eficaces en el marco de las normas de convivencia del centro, que le permitan mantener el ambiente adecuado tanto en las actividades lectivas como en el resto de actividades complementarias o extraescolares que se desarrollan por parte de los centros, así como para investigar los hechos que lo perturben.*
- e) Disfrutar de la adecuada protección jurídica en el desarrollo de sus funciones docentes.*
- f) Obtener apoyo por parte de la Administración educativa, que impulsará actuaciones para la dignificación social de la función docente y velará para que el docente reciba el*

*trato, la consideración y el respeto que merece la labor que desempeña. Para ello se impulsarán programas y campañas de promoción y dignificación social del profesorado.*

Para llevar a cabo la implantación de estas medidas, ha sido necesario en primer lugar llevar a cabo una correcta planificación de estas y seguir un control continuo de ellas, tras haber realizado este estudio.

Por su parte y remitiéndonos a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 16, se establece la obligatoriedad de planificar la actividad preventiva, una vez realizada la evaluación inicial de la empresa.

Antes de proponer las posibles medidas preventivas a los docentes, se ofreció a los sujetos la posibilidad de participar en la propuesta de medidas preventivas que consideraran oportunas para disminuir los posibles riesgos y aumentar la satisfacción al 100% si fuera posible de todos los trabajadores. Para ello se ha llevado a cabo la tercera reunión con los sujetos, donde se han ido recogiendo las ideas aportadas por los sujetos en diferentes buzones y de forma anónima.

Por otra parte, se ha informado al coordinador de Prevención del centro los pasos convenientes a seguir para evaluar los distintos riesgos que pueden darse en el centro y se ha dado la información necesaria que deberá reunir:

- Evaluar la dimensión de los riesgos y su alcance en cuanto a la posible insatisfacción que pueden vivir los profesores
- Analizar las distintas variables sociodemográficas y relacionadas con los diferentes riesgos psicosociales presentes
- Estudiar y aplicar las soluciones oportunas si se dan riesgos en el centro, antes de analizar otras dimensiones.

En cuanto a la dimensión psicológica investigada (la satisfacción laboral) y analizando el porcentaje de profesores que sienten en algún aspecto menor satisfacción o incluso insatisfacción, y que a largo plazo pueden afectar a la salud de los trabajadores podemos admitir que los aspectos que más nos preocupan y que deben abarcarse son:

- Salario
- Posibilidad de promocionar



- Estabilidad en el trabajo
- Responsabilidad asignada

Siendo estos puntos los que más afectan a los trabajadores y que pueden tratarse de un modo preventivo desde el aspecto psicológico para que no afecten a largo plazo a su estado anímico.

A continuación, se muestran las distintas medidas preventivas propuestas para nuestros riesgos encontrados.

**Tabla 5:** Medidas preventivas para el factor de riesgo: Salario

FACTOR DE RIESGO: SALARIO	
CAUSAS DEL RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Salario estipulado por la Consejería de Educación y Cultura.</li> <li>- Interino: menor salario por no incluir antigüedad trabajada</li> <li>- Docentes sin cargos directivos: no poseen el plus que los docentes de dirección</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reuniones periódicas en las que los docentes puedan exponer preocupaciones e intentar dar las pautas necesarias acerca de las estrategias para disminuir dichas insatisfacciones</li> <li>- Informar acerca de la imposibilidad de mejorar este aspecto, al tratarse de un ámbito externo tanto a la dirección del centro, como al coordinador de riesgos.</li> <li>- Dados los recortes en educación, dar al docente medidas complementarias como días de asuntos propios, becas para estudios de hijos, transporte, comida, vivienda...</li> </ul>

*Fuente: Realización propia*

Para llevar a cabo una planificación de medidas preventivas en el aspecto salarial, nos resulta de difícil aplicación las medidas preventivas, ya que se trata de un centro de gestión pública y por tanto no depende de ningún puesto directivo el incremento salarial o las remuneraciones extras

que puedan tener los trabajadores, por ello, se decide planificar reuniones en la que los docentes sean libres de expresar preocupaciones en cuanto a este punto, para después el director ser el encargado de trasladar estas puntualizaciones a los responsables.

Por otro lado, hemos considerado importante que en estas reuniones con los docentes se haga saber por parte de la dirección que no se trata de un asunto que esté bajo su responsabilidad y que por tanto las únicas medidas preventivas que se pueden llevar a cabo sean la anteriormente expuesta y la posibilidad de negociar con la concejalía la inclusión de días de asuntos propios para los trabajadores, implantación de becas para hijos de profesores en cuanto a estudios, transporte, comida, si fuera posible.

**Tabla 6:** Medidas preventivas para el factor de riesgo: Posibilidad de promocionar

FACTOR DE RIESGO: POSIBILIDAD DE PROMOCIONAR	
CAUSAS DEL RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bajas posibilidades de llegar a un puesto superior en el centro, al tratarse de un Instituto que cuenta con un solo director.</li> <li>- Interino: menor visión de promocionar, por centrar su atención en poseer una plaza indefinida</li> <li>- Baja autoestima en cuanto a las posibilidades de subir de puesto y ascender.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aportar en las reuniones las distintas posibilidades acerca de los puestos a los que cualquier profesor puede ascender, bien sea en un centro de secundario, Universidad, investigación.</li> <li>- Aumentar la autoestima, reforzando las tareas que se hagan de forma correcta y en las que se obtengan buenos resultados de los alumnos, gracias a su enseñanza.</li> <li>- Fomento del apoyo social por parte de superiores</li> <li>- Facilitar las formaciones complementarias que deseen realizar los docentes y ofertar las formaciones que posibiliten desde la consejería de educación</li> </ul>

*Fuente: Realización propia*

En este aspecto, se considera importante abarcar el riesgo desde una perspectiva psicológica y emocional, ya que consideramos que la insatisfacción en cuanto a las posibilidades de promocionar se encuentra directamente relacionada con la visión negativa que tienen los docentes para llegar a algo más en su trabajo, de ahí la propuesta de implantar medidas preventivas relacionadas con el incremento del autoestima, en las que los profesores vean un reconocimiento por su trabajo y esto los anime a creer en sus posibilidades para llegar a puestos superiores.

Por otro lado hemos considerado importante que todos los profesores estén informados de la actualidad que ocurre en la concejalía de educación, tanto de formaciones complementarias como de puestos de trabajo relacionados con la docencia pero en los que se oferte la posibilidad de promocionar.

**Tabla 7:** Medidas preventivas para el factor de riesgo: Estabilidad en el trabajo

FACTOR DE RIESGO: ESTABILIDAD EN EL TRABAJO	
CAUSAS DEL RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recortes en cuanto a personal si reducen clases del centro</li> <li>- Falta de conocimiento de la situación actual de la educación pública y del estado de cada trabajador</li> <li>- Interinos: Falta de seguridad al rotar por varios centros educativos durante un largo periodo de años.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Publicar información del centro, de las plazas vacantes con las que contará el centro y a las que pueden aspirar los docentes.</li> <li>- Aportar información relativa a los posibles cambios que puedan darse en educación e informar continuamente a los docentes, haciendo hincapié en los interinos.</li> <li>- Formar e informar sobre la igualdad de todos los trabajadores independientemente de su relación contractual</li> </ul>

*Fuente: Realización propia*

La estabilidad en el trabajo es otro de los aspectos que preocupa a nuestra muestra de estudio, por lo que consideramos fundamental disminuir las preocupaciones que los docentes puedan tener en este aspecto, para ello hemos implantado como medidas preventivas la actualización de información acerca de las plazas del centro, para que los interinos sean conscientes en todo momento del tiempo que puedan estar cubriendo una plaza, las plazas que quedarán en otros centros educativos, posibles cambios que puedan darse debido a los recortes en educación y por supuesto, el reconocimiento por igual de todos los profesores, independientemente de su relación contractual, para hacer posible la satisfacción plena el tiempo que estén en el centro.

**Tabla 8:** Medidas preventivas para el factor de riesgo: Responsabilidad asignada

FACTOR DE RIESGO: RESPONSABILIDAD ASIGNADA	
CAUSAS DEL RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensaciones negativas acerca de la responsabilidad que se asigna al docente, sin dar la oportunidad de asignar una responsabilidad mayor (responsable asignatura, asignar tareas para organizar eventos, programas educativos...)</li> <li>- Interinos: falta de visión de responsabilidad distinta a la de mero profesor de Instituto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reunir a los profesores cada 2-3 meses y asignarles una función a cada uno, rotando siempre a los profesores a los que se le asigna una función, haciéndoles responsables de algunas actividades que el centro prepara, dando la oportunidad a otros docentes.</li> <li>- Realizar reuniones de autoestima, donde se prevenga la insatisfacción del puesto y donde el trabajador se sienta valorado por la dirección, reconociendo el buen trabajo y haciendo que los docentes se sientan plenos en su día a día, sin importar que sean interinos o funcionarios.</li> </ul>

*Fuente: Realización propia*

En cuanto a las responsabilidades asignadas, muchos de los docentes sienten que no son demasiado elevadas y por ello no están satisfechos del todo, considerándose un aspecto muy personal del trabajador, ya que se trata de la responsabilidad que cada uno quiera asumir en su puesto de trabajo.

En este aspecto también hemos considerado importante asignar a los profesores responsabilidades además de las de su puesto de trabajo, ya que dentro de las asignaturas que imparten cada profesor puede poseer una responsabilidad y encargarse de algo en concreto: planificación de clases, exámenes, programación de la asignatura, evaluación de alumnado, actividades a realizar por el resto de profesores, entre otras.

También consideramos en este aspecto realizar reuniones de aumento de la autoestima, donde los profesores sean reconocidos por el trabajo bien hecho y en el que los docentes sientan la satisfacción de llevar a cabo un buen trabajo.

En cuanto a estas medidas, han sido las propuestas al centro educativo, consensuadas tanto con el coordinador de Prevención, como con la dirección del centro; siendo atendidas las sugerencias aportadas por los docentes.

Para la implantación de las medidas preventivas, se ha llevado a cabo la planificación de cuando se realizarán y el seguimiento que se llevará a cabo (Anexo V).

Se decide, junto con el director del centro y coordinador de Prevención, que sería conveniente realizar reuniones con los docentes cada 3 meses en donde se irán aplicando dichas medidas, realizando el seguimiento de la satisfacción laboral cada 6 meses si no hay mejoría del mismo o si por el contrario disminuye. Importante dar la información relativa a los permisos de asuntos personales, posibles becas para familiares, en las primeras sesiones con los docentes.

Si por el contrario, los sujetos comienzan a referir satisfacción en todos los aspectos tratados, se podrá continuar con la evaluación de otros posibles riesgos y su plan de prevención (aspectos más psicosociales como: burnout, estrés emocional).



## 8. CONCLUSIONES

1. La importancia de realizar una evaluación de riesgos psicosociales supone para los docentes un punto de partida en el ámbito de la satisfacción laboral y en el incremento de la motivación por el puesto de trabajo, asumiendo por tanto el buen control y seguimiento de los riesgos psicosociales a los que están expuestos estos trabajadores continuamente (estrés laboral, burnout, agotamiento...)
2. Para llevar a cabo una buena implantación de medidas preventivas según los riesgos psicosociales encontrados, es necesario en primer lugar planificar la creación de las mismas, la metodología de implantación y su evaluación. Para ello es necesario remitirse a la normativa vigente acerca de la PRL, pero también es necesario el consenso con los trabajadores a quienes van dirigidas.
3. Las principales características de los riesgos psicosociales en los docentes se encuadran dentro de las exigencias laborales, los turnos en el trabajo, la escasa participación en la toma de decisiones, comunicación ineficaz entre compañeros, falta de visión de promoción, percepción de bajo salario, que conlleva estrés laboral y burnout principalmente y que supone un riesgo alto para la salud del docente que lo sufre.
4. La administración del cuestionario NTP 394: satisfacción laboral: escala general de satisfacción, ha supuesto la adquisición de conocimientos acerca de los niveles de satisfacción de los profesores del CEA Alto Guadalentín relacionado con las distintas variables sociodemográficas analizadas y recopilando también información para futuras líneas de investigación. Encontramos también que la mayor insatisfacción de estos docentes se encuentra en el salario, las responsabilidades adquiridas, las posibilidades de promoción y la estabilidad en el trabajo.
5. La implantación de medidas preventivas en el CEA Alto Guadalentín ha supuesto un esfuerzo en cuanto a la coordinación tanto con las propuestas de los docentes como con la planificación que hemos considerado oportuna para la aplicación de estas medidas. Teniendo en cuenta los aspectos más insatisfactorios para los sujetos y la capacidad de

resolución que estos poseían se han propuesto varias medidas reales y mensurables a largo plazo.

6. Es importante que todas las organizaciones de trabajo posean un responsable para la PRL a los que están expuestos sus trabajadores, pero consideramos de mayor relevancia que en los centros educativos donde solo hay un coordinador de prevención se realice una formación continuada por parte de Técnicos en PRL, los cuales deben aportar los conocimientos necesarios para que se trasmita de forma adecuada la información a los docentes.





## 9. BIBLIOGRAFÍA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (OSHA). (2018).

Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 1-16. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622008000100002&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622008000100002&script=sci_arttext&tlng=en)

Anaya Nieto, D & Suárez Riveiro, JM. (2004). La escala de satisfacción laboral-versión para orientadores (esl-vo) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519-534. Recuperado de: [https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/45077/1/La%20escala%20de%20satisfaccion%20laboral-version%20para%20orientadores%20\(ESL-VO\)%20como%20recurso%20para%20la%20evaluacion%20de%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf](https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/45077/1/La%20escala%20de%20satisfaccion%20laboral-version%20para%20orientadores%20(ESL-VO)%20como%20recurso%20para%20la%20evaluacion%20de%20la%20satisfaccion%20laboral.pdf)

Ayuso Marente, JA. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3), 1-15. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2015821>

Ayuntamiento de Lorca, (2015).

Boletín Oficial del Estado, pagina web. (2016)

Burgos García, A. (2011). Prevención de riesgos laborales en los centros educativos: análisis de los sistemas de formación. *Revista de Educación*, 361, 37-64. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4328264>

Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. CARM, (2016).

Cantón Mayo, I & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>

Charría V, Kewy V, Sarsosa P & Arenas O. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Rev. Facultad Nacional de salud Pública*, 29(4), 380-391. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>

Cornejo Chávez, R & Quiñónez, M. (2007). Factores asociados al malestar/bienestar docente. una investigación actual. *Revista Iberoamericana sobre calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), 75-80. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55121025011>

Cortés Díaz, JM (2013). Aportación bibliográfica a la docencia en Prevención de Riesgos Laborales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 100, 40-50. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=1232938>

Centro Regional de Estadística de Murcia, CREM. (2015-2016).

De Frutos, JA; González, P; Maillo, A; Peña, JI & Riesco, M (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y futuro*, 17, 9-42. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2392447>

Frías Azcárate, R. (2006). Estudio de Satisfacción del Profesorado en la Universidad Pública Española. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 11, 175-201. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/empiria/article/view/1113>

Galdeano H, Godoy P & Cruz I. (2007). Factores de riesgo psicosocial en profesores de educación secundaria. *Archivos Prevención Riesgos Laborales*, 10(4), 174-780. Recuperado de: [http://www.archivosdeprevencion.com/view\\_document.php?tpd=2&i=1787](http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1787)

García Hernández JL, Gabari MI & Idoate V. (2014). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de FP-FOL de Navarra. *International Journal of Developmental and Educational*

Psychology, 3(1), 451-462. Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/3498/349851785045.pdf>

Gil P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española Salud Pública*, 83(2), 169-173. Recuperado de: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272009000200003](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003)

Herrera-Amaya, G & Manrique Abril, F (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Revista Aquichán*, 8(2), 243-256. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v8n2/v8n2a11.pdf>

Instituto Nacional de Estadística, INE (2015)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), (2017).

Instituto Sindical de Trabajo, ambiente y Salud (ISTAS), (2017).

Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OSALAN), (2015).

Jiménez Figueroa, A; Jara Gutiérrez MJ & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista semestral de Associação Brasileira de Psicologia e Educacional*, 16(1), 125-134. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/13.pdf>

Lara Ruiz, A; Otero Aparicio, MJ; Manzano S, N; Fidalgo Vega, M; Vega Martínez, S. (2015). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. INSHT.1-106. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/PSICOSOCIOLOGIA/Maqueta%2018%204%20Angel%20lara.pdf>

Marredo Rosa, J. (2015). Variables implicadas en la prevención y en el control del estrés: un programa de tratamiento en el profesorado. 2-309. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=47984>

Moreno Jiménez, B & Báez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. INSHT. Recuperado de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=1b63c6fcdc0f4310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

Muñoz Méndez, T; Gómez Mármol, A & Sánchez-Alcaraz Martínez, BJ. (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Revista gestión de la Educación*, 7(1), 161-177. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>

Pérez Bilbao, J. (1996). NTP: 394:Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. INSHT. Recuperado de: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_394.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf)

Pérez Soriano, J. (2009). Seguridad y salud en los docentes. *Gestión práctica de Riesgos Laborales*, 58, 30-36. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2923690>

Rabadá I & Artazcoz L. (2006). Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi. *Archivos Prevención Riesgos Laborales*, 5(2), 53-61. Recuperado de: [http://www.archivosdeprevencion.com/view\\_document.php?tpd=2&i=1291](http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1291)

Wey-Cheng,J. (2014). Job satisfaction and career persistence of beginning teachers. *International Journal of Educational Management*, 22(1), 48-61. Recuperado de: <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/09513540810844558?journalCode=ijem>

# Anexos

## Anexo I: Carta de Permiso

Lorca, a 1 de Marzo de 2018.

Estimado Director del CEA Alto Guadalentín:

Me pongo en contacto con usted para comunicarle mi interés en realizar durante el presente curso (febrero-mayo 2018) un proyecto de investigación en el marco de la docencia y la satisfacción de los profesores en el desarrollo de su profesión.

Dicho proyecto, titulado “Insatisfacción laboral en el colectivo docente. Análisis del puesto de trabajo y prevención de riesgos en el CEA Alto Guadalentín” tiene como objetivos: Evaluar el grado de satisfacción/insatisfacción laboral en los profesionales docentes y proponer las medidas preventivas en aquellos factores de riesgos psicosociales a los que están expuestos el profesorado.

En el proceso de gestión de los datos, se guardará en todo momento la privacidad necesaria para salvaguardar la identidad de los sujetos.

Por todo ello, solicito su autorización para desarrollar este estudio y me gustaría contar con su colaboración, para el desarrollo de esta investigación, poniendo a su disposición el diseño del proyecto.

Sin otro particular, le saluda atentamente:

Andrea García Olcina.

## Anexo II: Permiso firmado por el director del CEA Alto Guadalentín

## Anexo III: Consentimiento Informado

### AUTORIZACIÓN DIRECTOR CENTRO DE ESTUDIOS:

Francisco García Rodríguez, con DNI 23218978-H como Director del CEA Alto Guadalentín,

DECLARO:

Que conozco cuanta documentación da base al trabajo del Proyecto titulado *"Insatisfacción laboral en el colectivo docente. Análisis del puesto de trabajo y prevención de riesgos en el CEA Alto Guadalentín"*, que el investigador principal: Andrea García Olcina, con DNI 23307955-P, reúne las características de competencia necesarias para realizar este proyecto, así como la metodología específica del proyecto de referencia, y por lo tanto:

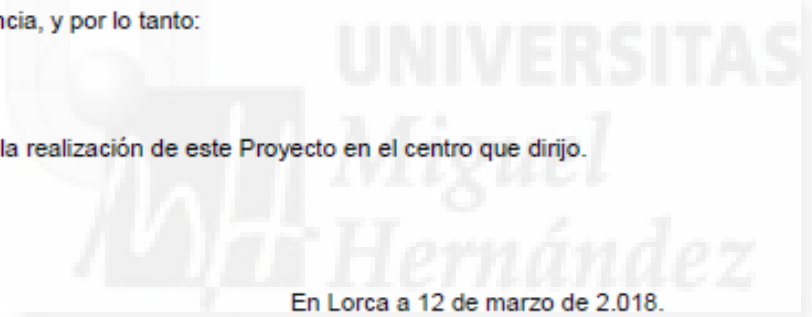
Autorizo la realización de este Proyecto en el centro que dirijo.

En Lorca a 12 de marzo de 2.018.

EL DIRECTOR.

Fdo.: Francisco García Rodríguez.

Firmado Digitalmente al margen



## DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

D./Dña ....., de .....años de edad y con DNI nº ....., manifiesta que ha sido informado/a sobre los beneficios que podría suponer la participación en el estudio de investigación titulado *“Insatisfacción laboral en el colectivo docente. Análisis del puesto de trabajo y prevención de riesgos en el CEA Alto Guadalentín.”* con el fin de aumentar los conocimientos en Prevención de Riesgos Laborales de los docentes.

He sido informado/a de los posibles perjuicios que la realización de este estudio puede tener sobre mi bienestar y salud.

He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a y con las garantías de la ley 15/1999 de 13 de diciembre, de Protección de datos de carácter personal.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO a participar en dicho estudio.

Lorca, a XX de XXXXX de 2018.

Fdo. D/Dña

## Anexo IV: Cuestionario NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción laboral



### NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción

La Escala General de Satisfacción (Overall Job Satisfaction) (ver tabla 2) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Las características de esta escala son las siguientes:

- Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado.
- Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo.
- Se trata de una escala anónima, en la que se pretende estudiar el grado de satisfacción de los docentes de secundaria.

Tabla 2: ESCALA DE SATISFACCIÓN (Traduc. de "Overall Job Satisfaction" de Warr, Cook y Wall)

**Género:**

M  H

**Edad:**

- Menos de 31 años  
 Entre 31 y 45 años  
 Más de 45 años

**Antigüedad en la empresa:**

- Entre 1 mes y 6 meses  
 Entre 6 meses y 2 años  
 Entre 2 años y 5 años  
 Entre 5 años y 10 años  
 Más de 10 años

**Relación contractual:**

- Soy funcionario  
 Soy interino

**Jornada laboral:**

- Jornada partida (mañana y tarde)  Turno fijo de mañanas  
 Turno fijo de tardes  
 Jornada alterno (días por la mañana, días por la tarde)



Formación en Prevención de Riesgos Laborales:  Sí  No

Tiempo Última formación:

- Menos de 6 meses
- Entre 6 meses y 1 año
- Más de 1 año

	Muy insatisfecho	Insatisf.	Moderad. insatisf.	Ni satisf. ni insatisf.	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							
6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

**Anexo V: Metodología aplicación medidas preventivas CEA Alto Guadalentín.**

<b>PLANIFICACION DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVAS</b>			
<b>Centro:</b> CEA Alto Guadalentín, Lorca. Murcia			
<b>Medidas preventivas a aplicar</b>	<b>Fecha</b>	<b>Responsable</b>	<b>Próxima reunión</b>
Reunión con docents con la temática: - Autoestima (aplicación de las medidas sobre aumento de la autoestima, reconocimiento, apoyo social)	15/06/201. Último trimestre	Coordinador PRL	Septiembre 2018 (y cada 3 meses)
Sesión sobre nuevos propósitos para docentes: - Días asuntos propios, becas hijos, acompañamientos médicos. Posibles propuestas para gestión con concejalía de Educación. - Gestión por parte del equipo directive durante el mes de Julio para aplicar en próximo curso académico.	29/06/2018.	Equipo Directivo/ Coordinador PRL	Septiembre 2018
Sesión con Técnico en PRL para temas: - Autoestima, formación en PRL, normative vigente. - Prevención en posibles riesgos psicosociales, físicos...	1 <sup>er</sup> cuatrimestre 2018	Técnico PRL y Coordinador de PRL	Por el coordinador en PRL: Diciembre 2018.

Fuente: Realización propia

**Cont. Anexo IV:** Metodología aplicación medidas preventivas CEA Alto Guadalentín.

<p>Reunión con docentes para reevaluación de la satisfacción laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sugerencias, encuesta, resultados obtenidos.</li> </ul>	<p>Diciembre 2018</p>	<p>Coordinador PRL</p>	<p>Marzo 2019</p>
<p>Publicación con información acerca de cursos formativos, carreras profesionales, cambios en el centro, posibles modificaciones de plazas en el centro, nuevas becas para familiares...</p>	<p>Continua</p>	<p>Equipo directivo</p>	<p>Periódica.</p>
<p>Reuniones periódicas sobre preocupaciones, expectativas, necesidades percibidas por los docentes</p>	<p>Continua</p>	<p>Coordinador PRL</p>	<p>Periódica</p>

Fuente: Realización propia