



MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

TRABAJO FÍN DE MÁSTER

**ESTUDIO DE LOS RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL
DOCENTE DE UN CENTRO DE
EDUCACIÓN ESPECIAL**

TUTORA: Rosario Parets Llorca

ALUMNA: Josefa Mayol Legaz

CURSO: 2016/17

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

D^a Rosario Parets Llorca, Tutora del Trabajo Fin de Máster, titulado **“Estudio de los riesgos psicosociales en el personal docente de un centro de educación especial”** y realizado por el estudiante D^a Josefa Mayol Legaz.

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

Fecha de la autorización: 2 de Septiembre de 2017

Fdo.: Rosario Parets Llorca

Tutor TFM

A mi padre



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi directora del Trabajo Fin de Máster, D^a Rosario Parets Llorca por su constante ayuda, profesionalidad, apoyo y todo su tiempo que me ha dedicado hasta el final de este trabajo.

A todos los profesores del Máster en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Miguel Hernández por haberme dado la oportunidad de realizar este Máster, por su enseñanza y transmitido sus conocimientos.

A mis padres por enseñarme a conseguir mis metas, por su apoyo incondicional y su cariño infinito. Os quiero mucho.

MUCHAS GRACIAS.



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
1. Concepto de Factores Psicosociales.....	1
2. Riesgos Psicosociales	3
3. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales.....	4
4. Evaluación del Riesgo Psicosocial	6
5. Riesgos Psicosociales en el personal docente.....	8
6. Normativa	9
II. JUSTIFICACIÓN	11
III. OBJETIVOS	12
IV. MATERIAL Y MÉTODO	13
1. Diseño del estudio.....	13
1.1 Procedimiento metodológico.....	13
1.2. Descripción del centro de estudio	13
1.3 Sujetos del estudio.....	14
1.4 Periodo del estudio	14
2. Metodología	14
2.1. Instrumento de medida.....	14
V. RESULTADOS	18
1. Resultados de la Evaluación del estudio.....	18
2. Interpretación de los resultados	19
VI. DISCUSIÓN Y MEDIDAS A IMPLANTAR	28
VII. CONCLUSIONES	34
VIII. BIBLIOGRAFÍA	35
IX. ANEXO I.....	37

LISTA DE SIGLAS

ESST Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

INSHT Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

ISTAS Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

ITSS Inspección de Trabajo y Seguridad Social

LPRL Ley de Prevención de Riesgos Laborales

NTP Nota Técnica de Prevención

OIT Organización Internacional del Trabajo

OMS Organización Mundial de la Salud

PRL Prevención de Riesgos Laborales

RSP Reglamento de los Servicios de Prevención

SQT Síndrome de estar Quemado por el Trabajo

SDP Síndrome de desgaste profesional

TSJ Tribunal Superior de Justicia

UA Unidad de Análisis

RESUMEN

Objetivos: Identificar los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo de maestro/a de un Colegio de Educación Especial para aportar propuestas preventivas que eviten, corrijan y controlen los posibles riesgos psicosociales que se evidencian en este ámbito laboral.

Material y método: Se realizó una evaluación de los riesgos psicosociales conforme al Método FPsico (versión 3.1) del INSHT en el Colegio Público de Educación Especial (CPEE) “Eusebio Martínez” de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia a 11 docentes (Maestro/as de Educación Especial), el análisis y la planificación de la acción preventiva.

Resultados: Los riesgos psicosociales más desfavorables en los docentes del Colegio de Educación Especial “Eusebio Martínez” son los referidos a las dimensiones Participación/supervisión (PS) en un 36%, Carga de Trabajo (CT) y Demandas psicológicas (DP) con un 18% en ambos, Desempeño de Rol (DR) en un 9% y Relaciones y apoyo social (RAS) en un 9%. En base a estos resultados obtenidos se realizó una propuesta de intervención para prevenir, proteger y mejorar las condiciones de trabajo en estos profesionales.

Conclusiones: Los riesgos psicosociales en los docentes se encuentran, principalmente, en la participación donde solo reciben información, en la implicación psicológica, creatividad, en la atención a sus alumnos, atienden a varias tareas a la vez y perciben, en raras ocasiones, situaciones de violencia física. Las medidas preventivas estarán encaminadas a: estrategias organizacionales, estrategias grupales, estrategias individuales y de acciones sociales.

Palabras Clave: riesgos psicosociales, docentes, educación especial, psicosocial, salud.

I. INTRODUCCIÓN

1. Concepto de Factores Psicosociales

El término «**psicosocial**» se emplea para referirse a la interacción entre el individuo (psique) y su entorno social. En el mundo del trabajo este término se utiliza respecto a las interacciones entre los trabajadores y la organización de la empresa y su entorno social.

La Psicopsicología de la Salud Ocupacional es la disciplina implicada en la mejora de la calidad de vida en el trabajo, en la promoción de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores mediante la aplicación de principios y teorías psicológicas. Su objetivo es que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral. Para ello, es necesario una evaluación, prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias (Quick, 1999).

El concepto teórico de **factores psicosociales** fue definido por el Comité mixto OIT/OMS (Organización Internacional del Trabajo/Organización Mundial de la Salud) en 1984⁽¹⁾ como “*aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo*”. Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose, sin embargo, el concepto de interacción entre trabajo y persona. Podemos citar la revisión de Leka y Cox⁽²⁾ en la que se definen los factores psicosociales como “*aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico*”.

Por tanto, los factores psicosociales son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con las características del puesto, con las características del trabajo, individuales de la persona y del entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras⁽³⁾.

Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso,

contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables suponen una amenaza o riesgo para el trabajador teniendo consecuencias perjudiciales para su salud y su bienestar. En este caso hablamos de factores de riesgo psicosocial, fuentes de estrés laboral, o estresores, que tienen el potencial de causar trastornos psicológicos, físicos y/o sociales a los individuos. Así pues, el impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede afectar a los diversos niveles de salud: alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...), psicológicas (alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas...) o emocionales, y pueden darse directamente o estar mediatizados por una situación de estrés o por la interacción con otros factores (por ejemplo, el entorno físico) (Figura 1).

En función de estos factores el esfuerzo que requerirá el trabajo será diferente dado que su incidencia variará la carga que supone la tarea encomendada. Tal como expone Piédrola Gil (2001), la carga laboral se define como “*el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral*” distinguiéndose tres tipos de cargas:

- a) Carga física: se analizan la postura corporal y los movimientos repetitivos.
- b) Carga mental: es el esfuerzo cognitivo y produce fatiga nerviosa, sobre todo, por el esfuerzo prolongado de atención y concentración.
- c) Carga emocional: esta carga aumenta si el trabajador no puede satisfacer las demandas que se le hacen, si debe evitar la expresión de sus emociones, si se le requiere una respuesta emocional empática con el destinatario o si a menudo la respuesta de los destinatarios es negativa o desagradable (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	RIESGO PSICOSOCIAL	TRANSTORNOS PARA LA SALUD DE ORIGEN PSICOSOCIAL
Horarios de trabajo y carga de trabajo.	Horarios excesivos, falta de control sobre el tiempo de trabajo, imposibilidad de conciliar la vida laboral (estrés laboral).	Sufrimiento psíquico, somatizaciones, enfermedades cardíacas.
Relaciones personales en el trabajo.	Violencia en el trabajo.	Lesiones físicas, ansiedad, depresión.
Relaciones personales en el trabajo.	Fuerte implicación emocional en el trabajo (síndrome del quemado).	Ansiedad, deshumanización, trastornos psíquicos.

Fig. 1: Diferencias entre Factores Psicosociales, Riesgo Psicosocial y Trastornos de origen psicosocial.

2. Riesgos Psicosociales

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o **riesgos psicosociales**⁽⁴⁾.

Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para los 190 millones de trabajadores de los 27 países europeos, estarán precisamente los factores psicosociales.

La OIT definió los factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales) o riesgos psicosociales como aquellos “*aspectos de la concepción, organización, diseño y gestión del trabajo, y sus contextos sociales y ambientales que tienen la potencialidad de generar experiencias estresantes y pueden llegar a causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores perjudicando su salud*”. Hay factores que contribuyen a acentuar dichas enfermedades como son la precariedad laboral, la sensación de inseguridad, la intensificación del ritmo de trabajo, la creciente complejidad de tareas, el envejecimiento de la población y el trato con las personas, entre otros⁽¹⁾. Los riesgos psicosociales van a producir efectos negativos sobre el trabajador/a, empresa y Estado y con origen en la actividad laboral, pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en las:

- Las características de la tarea: cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, carencia de complejidad, ritmo y carga del trabajo, responsabilidad, falta de autonomía, demandas y contenidos del puesto, prestigio social en la empresa.
- Las características de la organización: estructura jerárquica, relaciones interpersonales, definición de competencias, canales de información, procesos de socialización, tecnologías, estilo de liderazgo, clima y cultura organizacional.
- Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad, condiciones físicas del trabajo.
- La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo.
- Riesgos psicosociales relacionados con el sistema social-interpersonal: desempeño de roles, relaciones interpersonales.

Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de estas categorías principales pueden dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo.

Además, existen los riesgos psicosociales emergentes que son cualquier riesgo nuevo que va en aumento. Se han agrupado en 5 áreas:

- nuevas formas de contratación laboral.
- envejecimiento de la población laboral.
- intensificación del trabajo.
- fuertes exigencias emocionales.
- desequilibrio y conflicto entre la vida laboral y personal.

3. Consecuencias de los Riesgos Psicosociales

El Informe publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) sobre riesgos psicosociales en el trabajo revela que los cambios técnicos u organizativos en el mundo laboral, junto con los cambios socioeconómicos, demográficos y políticos, han dado lugar a la aparición de los denominados riesgos psicosociales emergentes derivados de los factores laborales, y tienen consecuencias sobre la salud de la población debido a que pueden provocar un mayor estrés laboral, repercutiendo negativamente en la salud y seguridad de los trabajadores⁽⁵⁾. Estos riesgos provocan respuestas de tipo fisiológico, a partir de reacciones neuroendocrinas,

respuestas emocionales (estrés, ansiedad, fatiga general, insatisfacción con el trabajo, irritabilidad, depresión, apatía, absentismo, Burnout, etc.), cognitivas (dificultades en la atención, concentración, o toma de decisiones, memoria, etc.), físicas (lesiones músculoesqueléticas), conductuales (baja satisfacción laboral, abuso de alcohol, tabaco, drogas, riesgos innecesarios, etc.) y costes sociales (Sevilla y Villanueva, 2000; Benavides et al., 2004; Rodríguez et al., 2009; Gómez Etxebarria, 2009).

La importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal inicial y al desarrollo de una jurisprudencia sobre el tema.

- Europa:**
- Directiva European Social Partners, 2004.
 - European Social Partners, 2007.
- España:**
- Sentencia TSJ de 5 Octubre de 2005, determina la obligación de evaluar el riesgo de estrés cuando la empresa reconozca su presencia.
 - Criterio Técnico 62/ 2009 de la Inspección de Trabajo que reconoce el acoso laboral como infracción en la PRL.

Siguiendo las pautas marcadas en la Campaña Europea de Riesgos Psicosociales de 2012, las consecuencias derivadas de la existencia de riesgos psicosociales son básicamente el estrés laboral (Figura 2) y la violencia en el trabajo⁽⁶⁾.

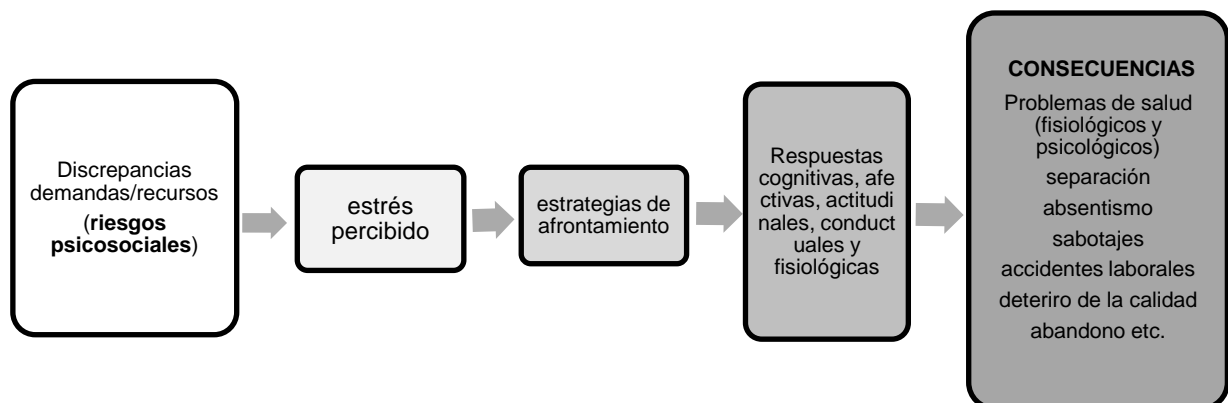


Fig. 2. Proceso de estrés laboral y elementos que lo componen. Fuente: Agún J J et al, 2012 (7).

4. Evaluación del Riesgo Psicosocial

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16.1). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) como: «*el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse*». En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial.

Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa. El proceso de evaluación de riesgos psicosociales debe considerar al menos seis fases (Nogareda y Almodóvar, 2006; Oncins y Alodóvar, 1997) (Figura 3):

- Fase 1.** Identificación de los factores de riesgo.
- Fase 2.** Elección de la metodología y técnicas de investigación.
- Fase 3.** Planificación y realización del trabajo de campo.
- Fase 4.** Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Fase 5.** Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Fase 6.** Seguimiento y control de las medidas adoptadas.



Fig. 3: Fases de evaluación de los Factores Psicosociales.

En la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y el daño; el punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal. Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

Por otra parte, los factores psicosociales suponen una problemática que afecta tanto a los intereses personales como empresariales, ya que afectan a la salud individual y a la organización. Para su estudio debe partirse de un enfoque bio-psicosocial que integre los distintos niveles de salud: física, psíquica y social. Por todo ello, en el momento de plantear una evaluación del riesgo psicosocial deberán tenerse en consideración los diversos elementos que entran en juego: las condiciones de trabajo que pueden provocar daño, los factores moderadores y las consecuencias, ya sean sobre la persona o sobre la organización⁽⁸⁾.

Existen diferentes métodos reconocidos y validados para llevar a cabo la evaluación de los riesgos psicosociales y que pueden utilizarse tales como:

- **Método FPSICO** (Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)). Se trata de una aproximación completa y exhaustiva para un sistema de evaluación integral de riesgos psicosociales.
- **Método "ISTAS 21"** (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud-CC.OO.).
- **Método RED-WONT** (Universidad Jaume I de Castellón).
- Método del **Instituto Navarro** de salud Laboral (INSL).
- **Método MARC-UV**. Es el Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales y Comportamentales, elaborado por la Universidad de Valencia, formado por dos baterías de preguntas que se complementan que se pueden usar por separado. Son la batería de Valencia PREVACC y la Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (BFPSL).
- Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral (Universidad de Valencia). Metodología **"Prevenlab-Psicosocial"**. Es un método de riesgos psicosociales (Peiró,

1999, 2003) elaborado por la Universidad de Valencia que se basa en el método AMIGO (Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional).

- Método del Instituto de Ergonomía **MAPFRE** (INERMAP). La actualidad metodología INERMAP desarrollada por el instituto MAPFRE se basa en el trabajo realizado por Gracia Camón en 2003 tiene como objetivo evaluar riesgos psicosociales partiendo de la idea de evaluación de puestos.
- "**DECORE**: Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral" L. Luceño y J. Martín (U. Complutense Madrid). Batería Valencia Prevacc. Universidad de Valencia. El método Prevenlab-Psicosocial para el diagnóstico y prevención de riesgos psicosociales. Universidad de Valencia.
- Batería de Evaluación de Riesgos psicosociales para las **PYMES** de MC-Mutual y Universidad de Barcelona (MC-UB).

La elección de un método u otro dependerá, sobre todo, del problema concreto que se ha de evaluar. Dicha elección, según el Reglamento de los Servicios de Prevención, deberá ser objeto de consulta a los trabajadores o sus representantes (Artículo 3.2), de tal manera que el procedimiento de evaluación que se va a utilizar proporcione confianza sobre su resultado.

5. Riesgos Psicosociales en el personal docente

Según el estudio de García (2016)⁽⁹⁾, los docentes presentan riesgos psicosociales desfavorables para la salud en cinco dimensiones: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia, bajo apoyo social y inseguridad en el empleo. Por el contrario, también se constató una situación favorable en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo.

Existe una amplia literatura que demuestra la presencia de trastornos en el colectivo docente⁽¹⁰⁻¹⁵⁾. La docencia como profesión, se ha considerado de alto riesgo para desarrollar el síndrome de Burnout⁽¹⁶⁻²⁰⁾, porque obliga a la realización simultánea de tareas diversas que van desde la constante interacción con alumnos y compañeros, hasta la planeación de actividades curriculares, elaboración de informes de desempeño,

evaluación constante de estudiantes y participación en actividades administrativas e investigativas (Aldrete, Pando, Aranda y Balcázar, 2003). Gil Monte y Peiró (1997)⁽²¹⁾ explican el síndrome de Burnout mediante las estrategias de afrontamiento. Expresan que el síndrome aparece cuando fallan en el individuo sus estrategias de afrontamiento, lo cual supone sensaciones de fracaso a nivel profesional y en las relaciones interpersonales con los alumnos. Se desarrollan por ende a nivel profesional, sentimientos de bajo rendimiento, ineficacia en el trabajo y agotamiento emocional ante los cuales el individuo desarrolla actitudes y conductas de despersonalización como estrategias de afrontamiento ante la situación presentada.

Las fuentes implicadas en la aparición del estrés laboral dentro del contexto educativo son múltiples, incluyéndose causas de tipo organizacional (conflicto con compañeros, escasez de recursos materiales, espaciales o personales; falta de reconocimiento social del docente); referentes a las características de las tareas (ambigüedad y conflicto de rol, presiones de tiempo, trato excesivo profesor-alumno; atención a la diversidad); derivadas de la interacción interpersonal (Falta de motivación de los estudiantes, conductas disruptivas, padres pocos comprensivos o colaboradores) o de la realización personales (expectativas laborales no cumplidas; autoestima, introversión) (Schaufeli, 2005).

Por lo tanto, la población docente es uno de los grupos laborales con mayor riesgo para el desarrollo de afecciones físicas y psicológicas que inciden en su salud y bienestar, al existir nuevas demandas organizacionales que conllevan a multiplicidad de roles, tareas y funciones, productos del malestar y la crisis habitual del sistema educativo (Moreno, Garroza, Rodríguez, Martínez y Ferrer, 2009).

6. Normativa

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en cumplimiento de su misión de asesorar técnicamente en la elaboración de la normativa legal y en el desarrollo de la normalización en base a lo dispuesto en el artículo 8 de la LPRL (Ley 31/1995) publica notas técnicas, que son métodos de análisis y evaluación que sirven como guías y recomendaciones de actuación. En concreto las relacionadas con la Psicología y que nos han servido para nuestro estudio son:

- NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación, de Nogareda. (1986).
- NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral, de Martín. (1993).
- NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda control, apoyo social (I), de Vega. (2001).
- NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales de Nogareda y Almodóvar. (2005).
- NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación, de Fidalgo. (2005).
- NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación, de Pérez y Nogareda. (2012).
- Fidalgo, M. (2006). Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II): Consecuencias, evaluación y prevención. Nota Técnica (NTP 705). Madrid: INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

II. JUSTIFICACIÓN

En los últimos años se han desarrollado numerosas investigaciones orientadas a la identificación, evaluación y análisis de los riesgos de origen psicosocial con la finalidad de determinar qué medidas preventivas y de mejora podrían contribuir a reducir las consecuencias patológicas que derivan de ellos y afectan a un gran número de trabajadores/as en Europa (Medina & Castillo, 2013; Esteras, Chorot & Sandín, 2014; Alcaraz & Caballero, 2015; García & cols., 2015; León & Fornés, 2015).

La gran mayoría de estudios se han centrado en estudiar los riesgos psicosociales en determinados colectivos específicos como es el de los profesionales sanitarios donde, por las características del puesto y la organización del trabajo y el contexto social en el que se desarrolla, son más propensos a sufrir daños físicos, psicológicos o sociales.

Otro sector con elevada incidencia de padecer daños por riesgos psicosociales es el personal docente. La mayoría de estudios se han centrado en el personal docente de educación primaria, secundaria o en estudios superiores (universitarios). Hay pocos estudios dirigidos a analizar la situación psicosocial en centros de educación especial, a pesar de que en este colectivo la exposición a riesgos de índole psicosocial es mayor ya sea por el manejo a diario de situaciones difíciles, derivadas de las características especiales de sus alumnos, algunos con patología física aparte de la mental, que dificultan la organización del trabajo y la realización de la tarea. Así como también, se observa que en estos profesionales se presenta un mayor número de bajas laborales debido a problemas físicos y mentales. Por todos estos motivos, considero relevante y necesario estudiar qué factores de riesgo psicosocial se dan en los maestros/as de un colegio de Educación Especial, evaluarlos y realizar la planificación de la acción preventiva. Para ello, realizaré una revisión bibliográfica que me permita recoger información sobre el tema.

III. OBJETIVOS

1. Objetivo general

El presente trabajo tiene como objetivo general identificar los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo de maestro/a de un Colegio de Educación Especial para aportar propuestas preventivas que eviten, corrijan y controlen los posibles riesgos psicosociales que se evidencian en este ámbito laboral.

2. Objetivos específicos

1. Realizar la evaluación de los riesgos psicosociales en un colegio de Educación Especial.
2. Analizar cuáles de estos aspectos psicosociales son desfavorables.
3. Establecer la planificación de las medidas preventivas.

La evaluación de los riesgos psicosociales se realizó conforme a la metodología FPsico, instrumento de evaluación psicosocial elaborado por el INSHT.

IV. MATERIAL Y MÉTODO

1. Diseño del estudio

1.1 Procedimiento metodológico

Realización de una evaluación de los riesgos psicosociales conforme al **Método FPsico (versión 3.1)** del INSHT basándonos en el R.D. 39/1997 en su artículo 5.3.

1.2 Descripción del centro de estudio

El estudio se realizó en el Colegio Público de Educación Especial (CPEE) “Eusebio Martínez” de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia situado en el municipio de Alcantarilla (Murcia). Este centro fue fundado en el curso 1991-1992 como centro ordinario de Educación Primaria pero posteriormente se convirtió en un centro de Educación Especial que cuenta con 39 alumnos entre 3 y 21 años con Necesidades Educativas Especiales (NEE) con diversas patologías (Trastorno de espectro Autista (TEA), Parálisis Cerebral Infantil (PCI), Trastornos Generalizados del Desarrollo (TGD), Deficiencias mentales, visuales, motoras y otros síndromes).

El centro está compuesto por una plantilla docente de 11 maestro/as (11 mujeres) en la especialidad de Educación Especial 10 y 1 de Educación Física; 2 Maestras en Audición y Lenguaje; 1 Trabajadora Social; 1 enfermera; 2 fisioterapeutas; 5 Auxiliares Técnicos Educativos; 1 conserje; 1 limpiador; 1 jefa de estudios (también realiza funciones de Pedagogía Terapéutica); 1 secretaria y 1 directora del centro.

En el momento actual del estudio, del total de la plantilla, se encuentran de baja laboral 2 docentes, 1 Auxiliar y la trabajadora social. El 20% de la plantilla es funcionaria con plaza en propiedad y el resto es personal contratado para el curso escolar.

El horario de trabajo es de 9:15-16:30 h de lunes a viernes.

1.3 Sujetos del estudio

Los participantes de este estudio fueron 11 Maestro/as de Educación Especial del Colegio Público de Educación Especial (CPEE) “Eusebio Martínez” de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

En el momento del estudio, dos docentes se encuentran de baja laboral (fractura por empujón de un alumno y depresión).

Con respecto a los datos sociodemográficos de la población de estudio, el 100% de los docentes son mujeres, la edad media se encuentra situada en 35,6 años y respecto a la situación laboral, el 30% de los docentes del estudio tienen la plaza en propiedad y el resto, el 70%, es personal temporal contratado para el curso escolar.

1.4 Periodo del estudio

El estudio se desarrolló en el CPEE “Eusebio Martínez” durante el mes de Abril del 2017.

Se procedió a la recogida de la información a través de un cuestionario y posterior análisis y extracción de los resultados.

2. Metodología

Instrumento de medida

La evaluación de los riesgos psicosociales se realizó conforme al **Método F-Psico** a través del cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT: F-Psico (versión 3.1) basándonos en el R.D. 39/1997 en su artículo 5.3.

El método que se presenta fue creado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (Martín y Pérez, 1997) con la denominación de F-Psico. El método F-Psico es un método de evaluación Factores Psicosociales y se trata de una versión revisada y actualizada del Método de evaluación de Factores Psicosociales del INSHT. Transcurridos los años desde la primera versión, se ha procedido a una puesta al día que tiene en consideración nuevas exigencias del trabajo y, por ello, nuevos factores de riesgo. El F-Psico (versión 3.1) está diseñado para ser administrado de

manera informatizada en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención) pudiendo también ser aplicado en papel. El método FPSICO 3.1 tiene el objetivo por objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre los distintos aspectos de su trabajo, para evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos. Para su elaboración, los autores se fundamentaron en teorías de estrés, motivación y satisfacción. El cuestionario, en su versión actual consta de 44 preguntas algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89, de respuesta tipo Likert, siendo el polo más bajo la menor intensidad o ausencia y el polo más alto la mayor intensidad o presencia del aspecto medido.

La finalidad principal del método es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma. A fin de facilitar esta tarea, el método incluye un apartado en el que se describe el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales, en el que se detallan las fases que deben seguirse para una correcta evaluación. Asimismo, contiene un apartado: “Propuestas de mejora”, en el que se describen algunas recomendaciones generales de intervención, a modo de ayuda para la toma de decisiones sobre las acciones de mejora que deberán tomarse a partir de los resultados obtenidos.

Ofrece información sobre 9 factores: (Figura 4)

-Tiempo de trabajo (IT): este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social. Se evalúa en los ítems 1, 2, 5 y 6.

-Relaciones y apoyo social (RAS): el factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta

estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y la calidad de tales relaciones. Se evalúa en los ítems 16, 17, 18, 19 y 20.

-Carga de trabajo (CT): se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva o emocional). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones: presiones de tiempo, esfuerzo de atención, fatiga mental, cantidad y complejidad de la información, dificultad de la tarea. Se evalúa en los ítems 4, 21-32.

-Autonomía (AU): se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo en dos grandes bloques (autonomía temporal y decisional). Se evalúa en los ítems 3, 7-10.

-Demandas psicológicas (DP): las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva (esfuerzo intelectual) y de naturaleza emocional (sentimientos, emociones al dar respuesta a las demandas del trabajo por ejemplo cuando se trata con pacientes, clientes, etc.). Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación y compromiso con las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.). Se evalúa en los ítems 33-36.

- Variedad / Contenido del trabajo (CV): este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas. Se evalúa en los ítems 37-40.

- **Supervisión / participación (PS):** recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. Se evalúa con los ítems 11 y 12.
- **Desempeño de rol (DR):** considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo en tres grandes aspectos (claridad de rol, conflicto de rol y sobrecarga de rol). Se evalúa en los ítems 14-15.
- **Interés por el trabajador /compensación (ITC):** hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, formación así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene. Se evalúa en los ítems 13, 41-44.

La finalidad principal del método es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma.

MÉTODO	AUTORES	DIMENSIONES QUE EVALÚA
FPSICO (versión 3.1) Instrumento de evaluación de los riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)	Nueve factores de riesgo psicosocial: - Tiempo de trabajo (IT) - Autonomía (AU) - Carga de trabajo (CT) - Demandas psicológicas (DP) - Variedad/contenido del trabajo (VC) - Participación/supervisión (PS) - Interés por el trabajador /compensación (ITC) - Desempeño de rol (DR) - Relaciones y apoyo social (RAS)

Fig. 4. Método F-Psico. Método de Evaluación Factores Psicosociales.

V. RESULTADOS

1. Resultados de la Evaluación del estudio

El método FPsico ha sido concebido para generar un conocimiento integral de la situación de la organización basado en modelos explicativos adecuados que posibiliten una valoración crítica y fundamentada de la situación como base para una posterior intervención psicosocial⁽²²⁾. De manera genérica, el método facilita un **informe** rápido, que permite tener en una sola vista los resultados obtenidos.

Para la interpretación de los datos, éstos se presentan en dos diferentes formatos: por un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (**Perfil Valorativo**) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta de cada pregunta (**Informe**) (Anexo I) por parte del colectivo analizado.

1. El **Perfil Valorativo** ha transformado las puntuaciones directas de los cuestionarios en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Éstos se sitúan en cuatro niveles (Figura 5).

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq P_{85}$	Muy elevado
$P_{75} \leq \text{Percentil} < P_{85}$	Elevado
$P_{74} \leq \text{Percentil} < P_{65}$	Moderado
Percentil $< P_{65}$	Situación adecuada

Fig. 5. Niveles de riesgo.

Los cuatro tramos mencionados se presentan gráficamente en distintos tonos de color (el color verde quiere decir que no hay riesgo y la situación es adecuada; en amarillo el riesgo psicosocial es moderado, en naranja el nivel es elevado y en rojo se señala el riesgo muy elevado). Para cada factor se indica el porcentaje de docentes que se posiciona en cada uno de los tramos. (Figura 6). La información que ofrece el Perfil Valorativo es complementada por la información del Informe. Igualmente, en el Perfil Valorativo se ofrece para cada factor la puntuación media del grupo evaluado. A continuación, en el siguiente gráfico, se representa el perfil valorativo.

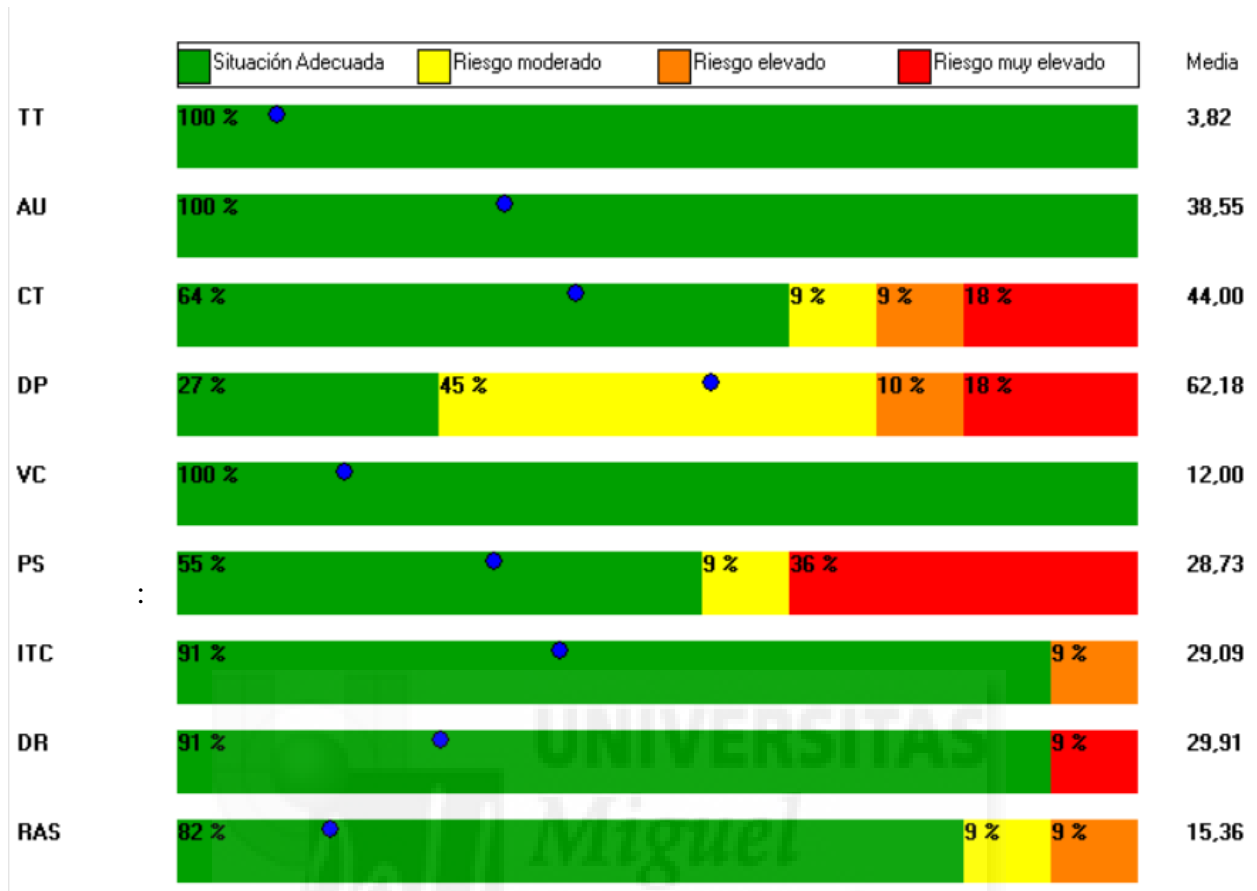


Fig. 6. Perfil valorativo.

Se indica, para cada factor, la media con un punto azul, mostrando así su posición en el conjunto del factor. No obstante, esta media no debe utilizarse como criterio para valorar el nivel de riesgo del factor correspondiente. Más bien constituye un complemento informativo adicional al perfil valorativo.

2. Interpretación de los resultados

Observando los resultados del análisis de datos obtenidos con el FPpsico se extraen e interpretan los siguientes resultados:

1. El mayor riesgo psicosocial, en los maestro/as del CPEE, es el factor **Participación/supervisión (PS)**.

SUPERVISIÓN-PARTICIPACIÓN (%)		
Resultados (P11 y P12)	Adecuado	55%
	Moderado	9%
	Muy elevado	36%

Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	
Puedo decidir	18 %
Se me consulta	27 %
Sólo recibo información	54 %
Ninguna participación	0 %

Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)	
no interviene	36 %
insuficiente	0 %
adecuada	63 %
excesiva	0 %

El 36% de ellos tienen un riesgo muy elevado aunque más de la mitad de ellos (55%) se encuentran en una situación adecuada.

Este factor hace referencia a dos dimensiones: el grado de participación (ítem 11) y el control por la supervisión (ítem 12).

El grado de participación de los maestro/as en el CPEE queda evidente en el ítem 11d donde el 54% manifiesta “solo recibir información” no participando en las decisiones tomadas para la reorganización del trabajo. El equipo directivo consulta poco a los docentes a la hora de reorganizar el trabajo cuando las demandas o situaciones cambian y éstos sólo reciben la comunicación del cambio. Es el caso de la fusión de dos clases en una, porque se ha producido una ausencia de un profesor, sin haber recabado previamente la opinión del profesor presente que queda sobrecargado y sin apoyo. En relación a la supervisión sobre los métodos de trabajo (ítem 12a) observamos que el

36% de los maestro/as piensan que no supervisan su trabajo aunque más de la mitad de los docentes (63%) piensan que es adecuada la supervisión por parte del equipo directivo sobre los métodos y planificación de trabajo.

2. El siguiente factor, en orden de mayor riesgo psicosocial, es el factor **Demandas psicológicas (DP)**.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS (%)		
Resultados (P33-P36)	Adecuado	27%
	Moderado	45%
	Elevado	10%
	Muy elevado	18%

Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)	
siempre o casi siempre	81 %
a menudo	9 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)	
siempre o casi siempre	72 %
a menudo	9 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	0 %

Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)	
siempre o casi siempre	36 %
a menudo	27 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	0 %

Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)	
siempre o casi siempre	36 %
a menudo	45 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	0 %

El 45% de los docentes presentan un riesgo moderado, el 18% riesgo muy elevado frente al 27% que se encuentra en una situación adecuada sin riesgo. Estos resultados pueden deberse a que estos profesionales están sometidos a una importante demanda psicológica y emocional debido al tipo de alumnos que educan (niños enfermos con diferentes patologías con trastornos del comportamiento y de la conducta).

En relación a las exigencias cognitivas extraemos de los resultados que el 81% de los maestros manifiestan que se les requiere creatividad (ítem 33 e) al realizar su trabajo. En un centro de Educación Especial, una de los requerimientos y cualidades de los maestros es la creatividad en su sistema de enseñanza adaptándose a cada niño para conseguir el mayor aprendizaje en sus alumnos.

En cuanto a las exigencias emocionales, la mayoría de los docentes (72%) refiere que en el desarrollo de su actividad se exige, siempre o casi siempre del trato con personas (valorado en el ítem 33 f). Esto tiene razón de ser ya que estos profesionales se trabajan con niños enfermos que demandan mayor atención. Un 36% de los maestros dicen que se encuentran siempre o casi siempre expuestos a situaciones de impacto emocional (ítem 35) y a demandas que exigen de una respuesta emocional (ítem 36). Las características de este puesto de trabajo conllevan una alta implicación y exigencia psicológica y sobre todo emocional, siendo mayor cuanto más compromiso existe por parte del profesional. Los alumnos de un CEE presentan patologías, en muchos casos asociadas a trastornos del comportamiento y de la conducta siendo, con mucha frecuencia, imprevisibles y difíciles de controlar y que conducen a situaciones de impacto emocional considerable (crisis epilépticas, respiratorias, agresividad, etc.) que genera a los profesionales que trabajan con ellos situaciones de ansiedad y estrés.

3. Carga de trabajo (CT). El tercer factor de riesgo psicosocial obtenido en estos profesionales es la carga de trabajo donde el 18% muestra riesgo muy elevado frente al 64% que no presenta riesgo.

CARGA DEL TRABAJO (%)		
Resultados (P4, P22-P32)	Adecuado	64%
	Moderado	9%
	Elevado	9%
	Muy elevado	18%

Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)	
siempre o casi siempre	9 %
a menudo	45 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	0 %

Intensidad de la atención (Ítem 22)	
muy alta	45 %
alta	45 %
media	9 %
baja	0 %
muy baja	0 %

Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	27 %
a veces	63 %
nunca o casi nunca	9 %

Atención múltiples tareas (Ítem 27)	
siempre o casi siempre	18 %
a menudo	54 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	9 %

Necesidad de ayuda (Ítem 29)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	18 %
a veces	72 %
nunca o casi nunca	9 %

Interrupciones en la tarea (Ítem 30)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	45 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	9 %

Previsibilidad de la tarea (Ítem 32)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	81 %
nunca o casi nunca	9 %

El 45% de los maestros exponen que a menudo trabajan fuera de su horario habitual (ítem 4) (preparar material, clases etc.) y con una intensidad muy alta en la atención (ítem 22) debido a las demandas y necesidades tan importantes de sus alumnos por sus características especiales. Se observa que el 63% de los maestro/as a veces tiene que acelerar el ritmo de su trabajo (ítem 25), un 54% refieren tener que atender a menudo a múltiples tareas (ítem 27) y un 54%, además, sufren a menudo interrupciones en sus tareas (clase) (ítem 30) (la mayoría de veces propiciado por las necesidades de los niños; entran y salen con los Ates (Auxiliares Técnicos Educativos) y por los demás

especialistas del centro (logopedas, fisioterapeutas, etc.). También el 72% reflejan que necesitan a veces ayuda (ítem 29) en su clase con los niños. Además, se señala en los resultados, que el 81% manifiesta que a veces las tareas no las puedan prever (ítem 32) y tienen que trabajar sobre la marcha. Esto puede ser debido a que, en ocasiones, las maestro/as del centro deben improvisar tareas con los niños dependiendo del nivel de atención que tienen ese día.

Todos estos niveles de esfuerzo atencional pueden suponer un riesgo psicosocial importante en los maestro/as de Educación Especial por las particularidades de sus alumnos, ya que cada niño es totalmente diferente a otro, el nivel intelectual es muy distinto en cada niño y su patología, por lo que tienen que individualizar la enseñanza (en una misma clase hay niños de diferentes edades y nivel intelectual) y por tanto, requieren mucha atención por parte de los docentes.

4. Desempeño de rol (DR).

DESEMPEÑO DE ROL (%)		
Resultados (P14 Y P15)	Adecuado	91%
	Muy elevado	9%

Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14 f)	
muy clara	0 %
clara	81 %
poco clara	9 %
nada clara	9 %

Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	36 %

Este factor es adecuado en un 91% de los maestro/as y solo en un 9% constituye un riesgo muy elevado debido, posiblemente, a que el 54% de los maestro/as piensan que a veces los procedimientos de trabajo son incompatibles con los objetivos (ítem 15

b). Ello puede ser debido a las capacidades limitadas de sus alumnos, técnicas de trabajo y enseñanza con los alumnos (cada niño requiere una técnica y un manejo individualizado), recursos (faltan materiales como pizarras electrónicas, material de estimulación etc.). Los docentes se dan cuenta de lo que tenían planificado trabajar no es posible y deben cambiar de estrategias, métodos y herramientas de trabajo; deben improvisar, surgen, además, imprevistos (como que el alumno enferme y sea hospitalizado y pierda gran parte del curso escolar, además numerosos eventos festivos, salidas, excursiones etc.). Todo ello hace que no se lleguen a conseguir los objetivos conseguir los objetivos planteados para ese curso y para ese alumno y deban, por tanto, replantear el proceso de enseñanza y trabajo con ese alumno. Con respecto a la especificidad del puesto de trabajo, el 81% de los maestro/as tiene clara su responsabilidad siendo un factor favorable en el trabajo (ítem 14 f).

5. Los factores “**Interés por el trabajador/compensación**” (ITC) y “**Relaciones y apoyo social**” (RAS). En ambos factores, la mayoría presentan niveles adecuados y manifiestan riesgos elevados solo en un 9% en ambos.

INTERÉS POR EL TRABAJADOR (%)		
Resultados (P13 y P41-44)	Adecuado	91%
	Elevado	9%

RELACIONES Y APOYO SOCIAL (%)		
Resultados (P16-P20)	Adecuado	82%
	Moderado	9%
	Elevado	9%

Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	
raras veces	45 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	54 %

Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)	
raras veces	63 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	36 %

Valoración de la formación (Ítem 42)	
muy adecuada	27 %
suficiente	27 %
insuficiente en algunos casos	36 %
totalmente insuficiente	9 %

Con respecto a las relaciones y apoyo social se extrae que el 45% de los maestro/as sienten raras veces situaciones de violencia física (ítem 18b) pero la mayor proporción está en un 63% que perciben situaciones de violencia psicológica en el trabajo en raras ocasiones (ítem 18c). Estas manifestaciones pueden referirse a episodios de agresividad física (empujones, arañazos, golpes etc.) y situaciones de tensiones psicológicas como rabietas, gritos, escapadas de clase, etc. por parte de algunos alumnos con alteraciones del comportamiento y de la conducta que son difíciles de controlar y producen en los maestro/as sobrecarga psicológica.

En el caso del factor ITC el 36% cree que se valora la formación insuficientemente en algunos casos (Ítem 42). Por tanto, los docentes al estar expuestos en su puesto de trabajo a estas situaciones de violencia física y, sobre todo, psicológica producen, en su salud, tensiones y riesgos físicos y psicosociales importantes.

Con respecto a los factores “Tiempo de trabajo” (IT), “Autonomía” (AU) y “Variedad/contenido del trabajo” (VC) no suponen ningún riesgo ya que se encuentran en una situación adecuada.

A continuación se expone un diagrama de sectores de las dimensiones psicosociales más desfavorables obtenidas en los resultados (Figura 7):

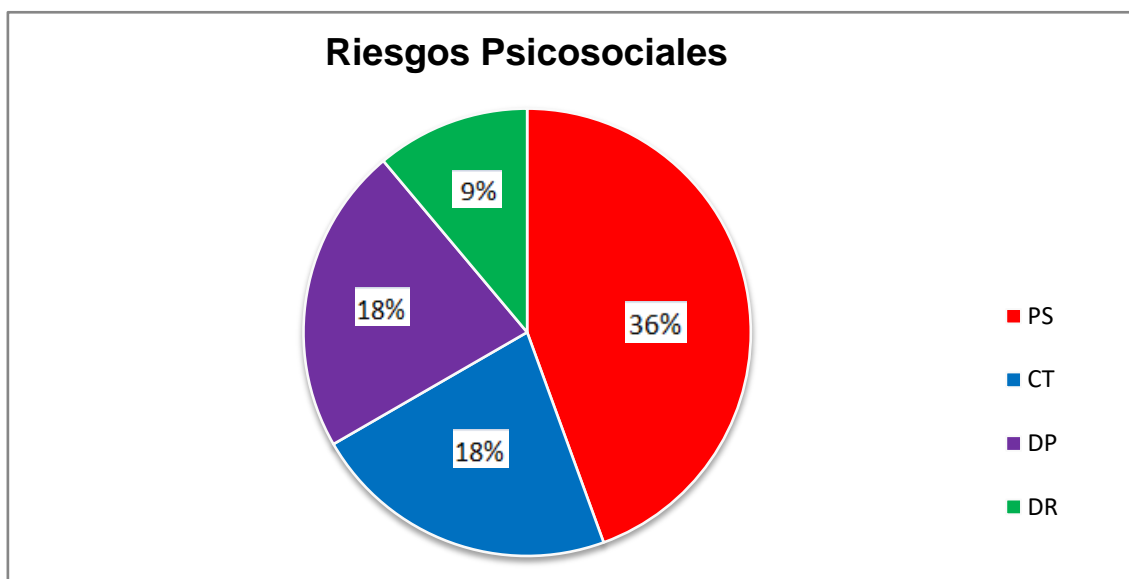


Fig. 7: Porcentaje de las Dimensiones Psicosociales más desfavorables.



VI. DISCUSIÓN Y MEDIDAS A IMPLANTAR

Los riesgos psicosociales más desfavorables en los docentes del Colegio de Educación Especial “Eusebio Martínez” son los referidos a las siguientes dimensiones:

- Participación/supervisión (PS)
- Carga de Trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Desempeño de Rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS) e Interés por el trabajador/compensación (ITC)

En base a estos resultados obtenidos vamos a realizar una propuesta de intervención para prevenir, proteger y mejorar las condiciones de trabajo en estos profesionales:

PLANIFICACION DE LA ACCIÓN PREVENTIVA

PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN (PS)
ACCIONES PROPUESTAS
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER ORGANIZACIONAL:</p> <p>-Fomentar la comunicación y participación de los docentes en la toma de decisiones realizando consultas a los maestros y tomando en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones en el trabajo (por ejemplo, pedir opinión a las docentes antes de distribuir los niños en caso de que falte otra docente, establecer más apoyos en las aulas con más necesidades).</p> <p>-El equipo directivo debe distribuir correctamente el personal de apoyo y los recursos materiales (por ejemplo, no sobrecargar las aulas con niños más afectados redistribuyendo los niños en función de las necesidades de atención, en las aulas de niños con más afectación cognitiva dotarlas de material multisensorial ya que estos niños se benefician mucho de recursos de estimulación sensorial).</p> <p>- Establecer un cambio en la organización donde se trabaje como un equipo de trabajo</p>

incluyendo a todos los profesionales del centro trabajando para conseguir objetivos comunes. Para ello se debe convertir el liderazgo del equipo directivo en un estilo de liderazgo participativo o democrático orientado a las personas donde todo el equipo del centro participe del proceso de toma de decisiones.

- El equipo directivo del centro debe prever y explicar a los docentes con suficiente antelación los cambios en el trabajo.
- Fomentar la motivación y la cohesión del equipo de trabajo estableciendo reuniones periódicas donde los docentes puedan expresar las fortalezas y debilidades que detectan en el trabajo para así establecer las necesidades y poner en marcha las acciones necesarias.
- En cuanto a la supervisión, dirección debe supervisar más a los docentes interviniendo siempre que se requiera.
- Valorar la formación de los docentes.

ESTRATEGIAS DE CARÁCTER GRUPAL:

- Apoyo por parte de los compañeros y dirección.
- Retroinformación sobre la ejecución de las tareas, consejos por parte de otros profesionales con más experiencia.
- Reforzar la cohesión del grupo, estimular la empatía.

ESTRATEGIAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL:

- El equipo directivo de centro intervenga de forma asertiva en la solución de problemas.
- Dirección debe organizar el tiempo de manera eficaz estableciendo prioridades en las necesidades (por ejemplo, priorizar el apoyo en las aulas con niños más afectados, aumentar el tiempo de tutoría para poder reunirse con los padres y preparar material).
- Impartir por parte del centro cursos de formación a los docentes en técnicas de primeros auxilios, en asertividad, autocontrol, manejo de situaciones difíciles, de higiene postural y en técnicas de relajación.

ESTRATEGIAS DE CARÁCTER SOCIAL:

- La Consejería de Educación dote de recursos y materiales necesarios en el centro (pizarras digitales, materiales multisensoriales etc.).
- Desde el equipo directivo se ejerza una adecuada distribución de los recursos según necesidades dando prioridad a las aulas más desfavorecidas en materiales y en función de las características de los alumnos.

CARGA DE TRABAJO (CT)
ACCIONES PROPUESTAS
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER ORGANIZACIONAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desde dirección del centro reorganizar el horario de los docentes ampliando el tiempo de trabajo individual para que puedan preparar el material dentro del horario escolar. -Distribuir correctamente los apoyos personales necesarios en las aulas con niños que necesitan más atención (por ejemplo, el maestro/a de apoyo debe apoyar en el aula con más necesidades ese día) y además para disminuir el nivel de intensidad de atención del docente del aula. -No sobrecargar a los docentes en la realización de muchas tareas a la vez. -En cuanto a las interrupciones, establecer las entradas y salidas del aula de los demás profesionales del centro en el cambio de clase para no interrumpir. -Priorizar las tareas: dedicar menos tiempo a preparar fiestas y más en tareas de enseñanza.
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER GRUPAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Realizar más agrupaciones de algunas clases con varios docentes para disminuir la carga de trabajo. - Retroinformación de unos docentes a otros para orientar, aconsejar a través de consejos y orientaciones para disminuir la carga de trabajo. -Ayudar a los docentes con más carga.
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Optimizar el tiempo estableciendo objetivos prioritarios (dedicando menos tiempo a tareas en el aula que no son importantes como preparar fiestas y priorizando las importantes como es enseñar a los alumnos). -Descanso adecuado.
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER SOCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -La Consejería de Educación cubra a todo el personal que está de baja laboral para disminuir la sobrecarga en las aulas.

DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)
ACCIONES PROPUESTAS
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER ORGANIZACIONAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Desde dirección del centro disminuir la carga psicológica de los docentes estableciendo más apoyos personales (Ates) en dichas aulas con niños con más problemas de conducta. -Fomentar cursos de desarrollo de la creatividad. -Establecer un programa de asistencia a los trabajadores donde se les ayude a afrontar problemas de tipo emocional y darles herramientas para afrontar esas situaciones.
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER GRUPAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Comprender, escuchar, ayudar y dar apoyo a los compañeros. -Los demás miembros del grupo orienten y aconsejen al docente en manejo de situaciones difíciles (rabieta, malas conductas etc.). -Intercambio de información de unos docentes a otros. -Refuerzo positivo de las actuaciones bien realizadas.
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aprender técnicas de relajación, autocontrol y manejo de niños con trastornos de la conducta, en el manejo de estrés, ansiedad. -Entrenamiento de la asertividad. -Cuidado personal (descanso, sueño, alimentación, ejercicio, evitar tomar drogas, estimulantes etc.)
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER SOCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Programas de formación en manejo de niños de Educación especial y en técnicas de relajación e informar y formar en PRL a los docentes.

DESEMPEÑO DE ROL (DR)
ACCIONES PROPUESTAS
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER ORGANIZACIONAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -El equipo directivo debe establecer y respetar las funciones de cada profesional en el centro limitando las tareas a cada profesional según su competencia y no ordenar tareas a los docentes que no son de su competencia profesional. -Socialización anticipatoria para enseñar y entrenar a los nuevos docentes en técnicas y estrategias de solución de conflictos (enfados, alteraciones de la conducta, comportamiento de los niños etc).
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER GRUPAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dotar de consejos y apoyo de los compañeros docentes en funciones y técnicas de enseñanza con este tipo de niños (por ejemplo, para conseguir que el niño aprenda los días de semana utilizar una determinada canción).
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Entrenamiento en solución de problemas. - Manejo el tiempo de manera más eficaz (detectando las capacidades y limitaciones del niño priorizando las actividades que beneficien más al niño según su patología; por ejemplo, los niños gravemente afectados se benefician mucho más de técnicas multisensoriales por lo que se puede aumentar el horario de estos niños en la sala de multisensorial del colegio).
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER SOCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Dotar al centro del material necesario para poder trabajar con los niños y conseguir los objetivos establecidos. -Formar a los docentes en diferentes técnicas de enseñanza en educación especial.

RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS) / INTERÉS POR EL TRABAJADOR (ITC)
ACCIONES PROPUESTAS
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER ORGANIZACIONAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formar a los docentes para el manejo en el aula de control físico y psicológico dándoles herramientas para afrontar estas situaciones. - Dotar de más apoyo a las clases más conflictivas. - Valorar la formación de los docentes. - Programa de asistencia a los docentes.
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER GRUPAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ayuda, consejo y apoyo del resto del grupo. - Estimular la comunicación.
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER INDIVIDUAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento en manejo de violencia física y psicológica.
<p>ESTRATEGIAS DE CARÁCTER SOCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desde el gobierno se realice formación a los docentes en manejo de conductas y técnicas de relajación.

Después de la intervención se haría necesario realizar un seguimiento de las acciones llevadas a cabo para comprobar su efectividad mediante la ejecución de entrevistas y/o cuestionarios a diferentes miembros de la organización y los trabajadores sobre los que hayan iniciado las medidas adoptadas. Posteriormente, se puede realizar una nueva evaluación de factores psicosociales si fuera necesario.

VII. CONCLUSIONES

El **método F- PSICO** es un **buen método** para identificar la realidad psicosocial en un centro educativo.

Según este estudio, la dimensión psicosocial que precisa de una actuación preventiva más inmediata es la referente a la falta de **Participación/Supervisión** de los docentes en varias cuestiones: organizativas (cambios de horarios, clases...), materiales (elección, utilización...).

En segundo lugar se encuentran las **Demandas psicológicas** de este puesto: necesitan mucha creatividad en su trabajo para enseñar a sus alumnos, elaborar materiales didácticos, juegos etc. Además manifiestan que su trabajo les requiere una alta implicación psicológica y situaciones de impacto emocional por del trato con niños con necesidades educativas especiales.

También, lo docentes del centro manifiestan un nivel de **Carga de trabajo** medianamente elevado debido, principalmente, al tipo de alumnos que atienden. Los niveles de atención son elevados con atención a multitareas, interrupciones en las clases y necesidad de ayuda con sus alumnos.

Finalmente, precisan de mejorar las dimensiones de **Desempeño de rol** donde los docentes sienten que tienen que cambiar de métodos de trabajo que tenían establecidos ya que son incompatibles con los objetivos, **Relaciones y apoyo social** (controlando las situaciones de violencia física y psicológica) y el **Interés por el docente** valorando y promocionando su formación.

La **Planificación de las Medidas Preventivas** debe estar dirigida fundamentalmente a estrategias organizacionales, estrategias grupales, estrategias individuales y de acciones sociales.

Se concluye afirmando que los docentes del CPEE están sometidos a riesgos psicosociales que deben tenerse en consideración por el potencial efecto negativo sobre su estado de salud.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

1. Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984.
2. Leka, S. y Cox, T. The European Framework for Psychosocial Risk Management. 2009. Disponible en: <http://prima-ef.org/Documents/PRIMA-EF%20eBOOK.pdf>.
3. Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo. CEM, 2013.
4. Moreno Jiménez B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo. Madrid. 2011; 57(1).
- 5.- Sedlatschek C. News from the European Agency for Safety and Health at Work. Arch Prev Riesgos Labor. Barcelona. 2015; 18(1).
6. Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012. Disponible en: <http://publicacionesoficiales.boe.es>.
7. Agún González J J, Alfonso Mellado C L, Barba Morán M C, Estardid Colom F, Fabregat Monfort G, García González G et al. Prevención de riesgos laborales. Instrumentos de aplicación. Valencia. Tirant lo Blanch, 2012, 3ª edición.
8. INSHT, NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales, disponible:http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
9. García M M, Iglesias S, Romay J. Psychosocial risks in university education teachers: Diagnosis and prevention. Rev Psicol Trab y Org. 2016; 32(3):173-182.
10. Gutiérrez del Álamo P, Piedrabuena. Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector docente. Salud Laboral en la escuela. Nov 2011.
11. Ayuso Marente, JA. Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés laboral y Burnout. Revista iberoamericana de Educación.(ISSN:1681-5653).

12. Fernández Pujazón, R. Prevalencia del Síndrome Burnout en maestros de Educación Infantil y Primaria de la ciudad de Huelva. Biblioteca Las Casas. 2012, 8(1).
13. Arís Redo, Nuria. Síndrome Burnout en los docentes. Electronic journal of Research in Educational Psychology, 7(2), 829-848. 2009 (nº18) ISSN:1696-2095.
14. Manassero, M, Vázquez A, Ferrer M, Fornés J, Fernández M, y Queimalesdos J. (1994). Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional. Memoria final de investigación. Madrid: MEC-CIDE.
15. Longas, J, Chamarro A., Riera J., Cladellas R. La incidencia del contexto interno docente en la aparición del síndrome del quemado por el trabajo en profesionales de la enseñanza. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Vol. 28, n.º 2, 2012 - Págs. 107-118.
16. Maslach C, Jackson SE. Maslach Burnout Inventory. 1986. Palo Alto, CA; Consulting Psychologist Press.
17. Montero-Marín J, et. al. (2009) A new definition of burnout syndrome based on Farbers's proposal. J Occup Med Toxicol 4:31.
18. Ponce Díaz CR, Bulnes Bedón MS, Aliaga Tovar JR, Atalaya MC et al. El síndrome del “quemado” y estrés laboral asistencial en grupos docentes universitarios. Rev ReiDoCrea. 2005. 8: 87-112.
19. Gracia Fernández D. Peña Trobat amp, León Chaparro E, Camacho A, Camacho B. Relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y los factores de satisfacción laboral. Rev. Doc. Creativa.2006. 2: 33-40.
20. Valls Sandoval N. Síndrome Burnout y su incidencia en docentes españoles. 2014. Rev digital Funcae.
21. Gil-Montel P.R. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2016; 29(2): 237-41.
22. NTP 926. Pérez Bilbao J. Factores psicosociales: método de evaluación. INSHT.

IX. ANEXO I

Informe FPsico

El informe ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. Asimismo, como información complementaria, se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose para cada unidad de análisis, la media, la desviación típica, la mediana y el número de trabajadores en cada nivel de riesgo. (Figura 9).

PERFILES:

Plasma el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta.

Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	3,82	4,94	0,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

Figura 8. Perfil descriptivo referido al factor tiempo de trabajo.

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

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	90 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	90 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)	
siempre o casi siempre	81 %
a menudo	0 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	18 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)	
siempre o casi siempre	81 %
a menudo	9 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	9 %

Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	38,55	16,77	39,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

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

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	36 %

Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)	
siempre o casi siempre	18 %
a menudo	9 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	36 %

Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)	
siempre o casi siempre	18 %
a menudo	9 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	27 %

Determinación del ritmo (Ítem 9)	
siempre o casi siempre	9 %
a menudo	36 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	18 %

- Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

Actividades y tareas (Ítem 10 a)	
siempre o casi siempre	45 %
a menudo	18 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	9 %

Distribución de tareas (Ítem 10 b)	
siempre o casi siempre	36 %
a menudo	36 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	18 %

Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)	
siempre o casi siempre	72 %
a menudo	18 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	0 %

Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)	
siempre o casi siempre	72 %
a menudo	27 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	0 %

Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)	
siempre o casi siempre	27 %
a menudo	63 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	9 %

Calidad del trabajo (Ítem 10 f)	
siempre o casi siempre	63 %
a menudo	36 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	0 %

Resolución de incidencias (Ítem 10 g)	
siempre o casi siempre	27 %
a menudo	63 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	9 %

Distribución turnos (ítem 10h)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	0 %
No trabajo a turnos	90 %

Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	44,00	14,10	44,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	1	1	2

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

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

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	
siempre o casi siempre	36 %
a menudo	27 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	9 %

Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	
siempre o casi siempre	9 %
a menudo	9 %
a veces	72 %
nunca o casi nunca	9 %

Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	27 %
a veces	63 %
nunca o casi nunca	9 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

Tiempo de atención (Ítem 21)	
siempre o casi siempre	27 %
a menudo	45 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	18 %

Intensidad de la atención (Ítem 22)	
muy alta	45 %
alta	45 %
media	9 %
baja	0 %
muy baja	0 %

Atención múltiples tareas (Ítem 27)	
siempre o casi siempre	18 %
a menudo	54 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	9 %

Interrupciones en la tarea (Ítem 30)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	45 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	0 %

Efecto de las interrupciones (Ítem 31)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	72 %
nunca o casi nunca	18 %

Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	81 %
nunca o casi nunca	9 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

Cantidad de trabajo (Ítem 26)	
excesiva	0 %
elevada	18 %
adecuada	81 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

Dificultad del trabajo (Ítem 28)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	72 %
nunca o casi nunca	18 %

Necesidad de ayuda (Ítem 29)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	18 %
a veces	72 %
nunca o casi nunca	9 %

Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)	
siempre o casi siempre	9 %
a menudo	45 %
a veces	45 %
nunca o casi nunca	0 %

Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	62,18	16,95	62,00
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	5	1	2

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

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

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

Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)	
siempre o casi siempre	63 %
a menudo	18 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)	
siempre o casi siempre	63 %
a menudo	36 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)	
siempre o casi siempre	54 %
a menudo	27 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	0 %

Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)	
siempre o casi siempre	27 %
a menudo	45 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	18 %

Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)	
siempre o casi siempre	81 %
a menudo	9 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	0 %

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

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

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

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

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

Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)	
siempre o casi siempre	72 %
a menudo	9 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	0 %

Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)	
siempre o casi siempre	9 %
a menudo	9 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	72 %

Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	63 %
No tengo, no trato	9 %

Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	72 %
No tengo, no trato	0 %

Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)	
siempre o casi siempre	9 %
a menudo	0 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	63 %
No tengo, no trato	0 %

Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)	
siempre o casi siempre	36 %
a menudo	27 %
a veces	36 %
nunca o casi nunca	0 %

Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)	
siempre o casi siempre	36 %
a menudo	45 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	0 %

Variedad / Contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	12,00	8,07	10,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	0	0	0

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

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

Los ítems que comprenden este factor son:

Trabajo rutinario (Ítem 37)	
no	63 %
a veces	36 %
bastante	0 %
mucho	0 %

Sentido del trabajo (Ítem 38)	
mucho	63 %
bastante	36 %
poco	0 %
nada	0 %

Contribución del trabajo (Ítem 39)	
no es muy importante	18 %
es importante	54 %
es muy importante	18 %
no lo sé	9 %

Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)	
siempre o casi siempre	54 %
a menudo	45 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %

Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)	
siempre o casi siempre	54 %
a menudo	45 %
a veces	0 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	0 %

Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)	
siempre o casi siempre	63 %
a menudo	18 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	9 %
No tengo, no trato	0 %

Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)	
siempre o casi siempre	54 %
a menudo	27 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no trato	9 %

Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	28,73	14,68	25,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	1	0	4

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

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprenden este factor son:

Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)	
Puedo decidir	54 %
Se me consulta	18 %
Sólo recibo información	27 %
Ninguna participación	0 %

Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)	
Puedo decidir	54 %
Se me consulta	36 %
Sólo recibo información	9 %
Ninguna participación	0 %

Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c).	
Puedo decidir	36 %
Se me consulta	18 %
Sólo recibo información	45 %
Ninguna participación	0 %

Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	
Puedo decidir	18 %
Se me consulta	27 %
Sólo recibo información	54 %
Ninguna participación	0 %

Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)	
Puedo decidir	18 %
Se me consulta	27 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	18 %

Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)	
Puedo decidir	0 %
Se me consulta	0 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	63 %

Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)	
Puedo decidir	54 %
Se me consulta	18 %
Sólo recibo información	18 %
Ninguna participación	9 %

Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)	
no interviene	36 %
insuficiente	0 %
adecuada	63 %
excesiva	0 %

Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)	
no interviene	18 %
insuficiente	27 %
adecuada	54 %
excesiva	0 %

Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	
no interviene	18 %
insuficiente	9 %
adecuada	72 %
excesiva	0 %

Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)	
no interviene	18 %
insuficiente	0 %
adecuada	72 %
excesiva	9 %

Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	29,09	17,14	31,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	0	1	0

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Los ítems que comprenden este factor son:

Información sobre la formación (Ítem 13 a)	
no hay información	0 %
insuficiente	18 %
es adecuada	81 %

Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)	
no hay información	18 %
insuficiente	45 %
es adecuada	36 %

Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)	
no hay información	18 %
insuficiente	45 %
es adecuada	36 %

Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)	
no hay información	18 %
insuficiente	36 %
es adecuada	45 %

Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)	
adecuadamente	36 %
regular	36 %
insuficientemente	9 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	18 %

Valoración de la formación (Ítem 42)	
muy adecuada	27 %
suficiente	27 %
insuficiente en algunos casos	36 %
totalmente insuficiente	9 %

Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)	
muy adecuada	18 %
suficiente	54 %
insuficiente en algunos casos	27 %
totalmente insuficiente	0 %

Satisfacción con el salario (Ítem 44)	
muy satisfecho	0 %
satisfecho	81 %
insatisfecho	9 %
muy insatisfecho	9 %

Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	29,91	15,46	25,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	0	0	1

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

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

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

Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)	
muy clara	0 %
clara	81 %
poco clara	9 %
nada clara	9 %

Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)	
muy clara	0 %
clara	81 %
poco clara	9 %
nada clara	9 %

Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)	
muy clara	9 %
clara	81 %
poco clara	9 %
nada clara	0 %

Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)	
muy clara	0 %
clara	81 %
poco clara	18 %
nada clara	0 %

Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)	
muy clara	9 %
clara	72 %
poco clara	18 %
nada clara	0 %

Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)	
muy clara	0 %
clara	81 %
poco clara	9 %
nada clara	9 %

Tareas irrealizables (Ítem 15 a)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	63 %

Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	9 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	36 %

Conflictos morales (Ítem 15 c)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	90 %

Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	18 %
nunca o casi nunca	81 %

Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	72 %

Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	15,36	10,73	15,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	1	1	0

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

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

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a - 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?	
siempre o casi siempre	63 %
a menudo	27 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?	
siempre o casi siempre	81 %
a menudo	9 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?	
siempre o casi siempre	72 %
a menudo	18 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?	
siempre o casi siempre	63 %
a menudo	9 %
a veces	9 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	18 %

Calidad de las relaciones (Ítem 17)	
buenas	100 %
regulares	0 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)	
raras veces	100 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	0 %

Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	
raras veces	45 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	54 %

Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)	
raras veces	63 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	36 %

Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)	
raras veces	18 %
con frecuencia	0 %
constantemente	0 %
no existen	81 %

Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)	
deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	18 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	9 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	18 %
no lo sé	54 %

Exposición a discriminación (Ítem 20)	
siempre o casi siempre	0 %
a menudo	0 %
a veces	27 %
nunca o casi nunca	72 %

