



FACULTAD DE EDUCACIÓN DE PALENCIA
UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

**“RIESGOS PSICOSOCIALES EN
EDUCADORES SOCIALES PALENTINOS”**

TRABAJO FIN DE GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL

AUTORA: **DEJANIRA MARTÍN LÓPEZ**

Palencia, Junio 2019

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar quiero agradecer a mi tutor Mario, por estar siempre a mi disposición para todo lo que he necesitado, y ayudarme a resolver todas las dudas surgidas durante la realización del trabajo.

En segundo lugar agradecer a mi MADRE, por ser mi apoyo incondicional y por hacer todo lo que está en su mano para que no me falte de nada y pueda cumplir todos mis sueños.

RESUMEN

Los “Riesgos Psicosociales” son un tema que ha sido muy debatido en los últimos años. Debido a la situación económica actual, las condiciones de trabajo están afectando a la salud psicológica de los trabajadores. El presente trabajo identifica y analiza los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de educadores sociales de Palencia. Para conseguir este objetivo se propone medidas preventivas de aquellos riesgos psicosociales más importantes, mediante la realización de cuestionarios y entrevistas previas. Se ha observado que los niveles de estrés y la depresión son bastantes elevados en educadores sociales. Sin embargo, el nivel de burnout en estos profesionales tendió a ser mínimo. A esto, se propusieron medidas preventivas para enfrentar el estrés y la depresión. En conclusión, y agregando una pequeña perspectiva de género, es importante enfatizar la importancia de prevenir estos riesgos psicosociales en todas las áreas de la vida de los trabajadores.

Palabras Claves: Riesgos Psicosociales, Estrés, Burnout, Depresión, Ámbito Laboral y Educadores Sociales.

ABSTRACT

The "Psychosocial Risks" is a topic which has been highly debated over the last years. Due to the current economic situation, working conditions are affecting workers' psychological health. This project identifies and analyzes the psychosocial risk in the working environment of social educators in Palencia, using questionnaires and prior interviews. It has been observed that stress and depression levels are quite high in social educators. However, the level of burnout in these professionals tended to be minimal. Preventive measures to cope with stress and depression were proposed. In conclusion, and adding a gender perspective, it is important to emphasize the importance of preventing these psychosocial risks in all areas of workers' lives.

Key Words: Psychosocial Risks, Stress, Burnout, Depression, Workplace and Social Educators

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. OBJETIVOS.....	7
3. JUSTIFICACION DEL TEMA.....	8
4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.....	9
4.1. ¿Qué es un riesgo psicosocial?	9
4.2. Tipos de riesgos psicosociales (Estrés, Burnout y Depresión).....	12
4.3. Causas de riesgos psicosociales.....	18
4.4. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales.....	22
5. METODOLOGÍA.....	23
5.1. Participantes.....	23
5.2. Procedimiento.....	24
5.3. Análisis de datos.....	25
6. RESULTADOS.....	26
6.1. Perspectiva de género.....	31
7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA REDUCIR Y EVITAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	33
8. CONCLUSIONES.....	40
8.1. Limitaciones.....	41
9. BIBLIOGRAFÍA.....	42
10. ANEXOS.....	45
Anexo I: Cuestionario.....	45
Anexo II: Transcripción entrevistas.....	49

1. INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales son un problema muy patente en la España actual, y afectan a una parte considerable de nuestra población. Aunque estos riesgos se han visto agravados en los últimos años como consecuencia del retroceso económico sufrido en nuestro país, no tienen su origen en el mismo, sino que su nacimiento se dio durante la Primera Revolución Industrial (Pozo. C, 2008).

En España estos riesgos surgidos en el ámbito laboral no son tenidos en cuenta, hasta aproximadamente los años sesenta, cuando diversos estudios de organismos públicos se hacen eco de su importancia y de las consecuencias que causan, tanto en las empresas como en los propios trabajadores, y no solo en el terreno laboral, sino también en la vida social y familiar de los afectados (Sanz Luberio. M, 2006).

Y no únicamente, de estos últimos, sino que las empresas soportan consecuencias derivadas de los riesgos psicosociales, tales como por ejemplo el aumento de la siniestralidad laboral, el descenso de la productividad o el aumento del absentismo en el lugar de trabajo, entre otras (Báez. C, 2010); enfatizando que estas consecuencias son más perceptibles dentro del colectivo femenino, cosa que se podrá ver dentro del apartado de resultados, donde se habla de la *“perspectiva de género”*; con el fin de ver las diferencias que existen entre los educadores y educadores sociales palentinos dentro del ámbito laboral y por qué se dan estas desigualdades.

Y aunque los riesgos psicosociales todavía no se recogen como tal en la legislación española vigente, sí que se regulan como riesgos del trabajo; pero, no obstante, cabe preguntarse si puede regularse igual un accidente de trabajo que un riesgo psicosocial, ya que son factores y situaciones totalmente diferentes. Solo, actualmente, los artículos 14 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) garantizan la protección y vigilancia de la salud con respecto a los riesgos inherentes al trabajo. Además se garantiza también la voluntariedad y la confidencialidad de los resultados, de tal forma que no se dañe la intimidad del trabajador afectado.

Por otra parte, en el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), en su artículo 3.1b dice textualmente que empresario será el encargado de “controlar periódicamente las condiciones, la organización y los métodos de trabajo y el estado de salud de los trabajadores”. A día de hoy incluso existen sentencias que recogen como tal los riesgos psicosociales y que condenan la evasión de su prevención como por ejemplo la Sentencia 0091/2014 de la sala de los social de la Audiencia Nacional, o la Sentencia 323/2014 del Juzgado de lo Social nº8 de otro municipio español como es el caso de Bilbao.

En España, con posterioridad más autores y más instituciones públicas han tomado conciencia de la repercusión de los riesgos psicosociales, y han estudiado las causas por

las que se originan, los factores que influyen, y las consecuencias que provocan en los diversos ámbitos laborales y sociales.

2. OBJETIVOS

❖ OBJETIVO GENERAL:

1. Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral de educadores sociales de Palencia, y proponer medidas preventivas de aquellos riesgos psicosociales más importantes.

❖ OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Evaluar el estrés como riesgo psicosocial de relevancia en educadores sociales palentinos tanto cuantitativa como cualitativamente.
2. Evaluar el burnout como riesgo psicosocial de relevancia en educadores sociales palentinos tanto cuantitativa como cualitativamente.
3. Evaluar la depresión como riesgo psicosocial de relevancia en educadores sociales palentinos tanto cuantitativa como cualitativamente.
4. Proponer una medida preventiva para facilitar el logro de metas y el incremento del rendimiento ya sea en el trabajo o en lo personal.
5. Aportar evidencias empíricas sobre la salud psicológica de los riesgos psicosociales que puedan repercutir desfavorablemente en la salud de los educadores sociales.
6. Estudiar la perspectiva de género dentro del ámbito laboral en los educadores sociales palentinos entrevistados.

3. JUSTIFICACIÓN DEL TEMA

En la actualidad, los riesgos psicosociales son cada vez más patentes en la sociedad, y día a día las personas van tomando conciencia de este hecho, tanto es así que cada vez más autores los que eligen los riesgos psicosociales como tema a tratar para sus trabajos. Pero sin embargo pese a la mayor importancia que se da últimamente a estos riesgos, no es suficiente la conciencia que se toma por parte de la sociedad, ya que en los últimos años el índice de riesgos psicosociales en el trabajo se ha visto aumentado.

Por este motivo surgió la idea de realizar el Trabajo Fin de Grado sobre los riesgos psicosociales, para así poder investigar y saber por qué surgen, que consecuencias producen y qué se podría hacer para reducir estos riesgos, en especial dentro del ámbito de la Educación Social que es a lo que en un provenir, no muy lejano, me voy a dedicar. Además, es un tema interesante y el cual, puede seguir desarrollándose en un futuro con más detalle y de forma más personal.

Asimismo, no debemos olvidar que, dentro de los diferentes trabajos de carácter social, tenemos la ocupación del educador social. El educador social es una de las figuras más importante que se dirige a la atención de personas en situación de riesgo y/o exclusión social. La **EDUCACIÓN SOCIAL** se define como la herramienta que facilita el bienestar de un sujeto, entendiendo este bienestar como tener satisfechas sus necesidades sociales y educativas básicas y tener, a su vez, la posibilidad de desarrollar sus capacidades personales, participando crítica y activamente en la sociedad en la que vive; se dice que el educador social es un mediador entre el educando, la sociedad y la cultura (Código Deontológico del Educador Social, 2007).

Entre las diferentes ocupaciones que puede ejercer un educador social, nos centraremos en función a los recursos de carácter educativos dirigidos a menores en situación de riesgo de exclusión social y; en función del carácter participativo a grupos de personas adultas y mayores. En cuanto al primer grupo vemos que existen multitud de centros como los hogares de acogida o centros de día, pero en mi caso me voy a centrar en el “Centro Social Municipal Puentecillas”, perteneciente al Ayuntamiento de Palencia y en el que trabaja un educador social que a su vez su entorno laboral es la Liga Española de la Educación y la Cultura. En estos centros tiene como objetivo principal el asegurarse que los menores cumplen las medidas jurídicas que se les ha impuesto y a su vez educar para prevenir dichas conductas y que se asocian al consumo de alcohol y drogas.

Y en el segundo grupo, nos centraremos en diferentes instituciones como es el caso de La “Liga Española de la Educación y la Cultura” pero en este caso de una educadora social que su cargo es de coordinación. En tercer lugar, nos encontramos a la “Universidad Popular” de Palencia, la cual se está convirtiendo en un referente educativo, social y cultural de la ciudad y donde las aulas de mayores son las que más

matriculados tienen, y en especial en las áreas de idiomas, arte y medio ambiente. Aquí la educadora social es la encargada del desarrollo y la promoción ciudadana, potenciando la implantación y creación de organismos que tienden al desarrollo de actividades socio-culturales, con el fin de que estas personas comprendan mejor lo que sucede en el mundo.

Y en último lugar, pero no menos importante, tenemos a una educadora social que trabaja en “Asdopa” Palencia, que es una asociación que tiene como fin, la mejora de la calidad de vida de las personas con Síndrome Down y sus familias en esta pequeña capital de provincia.

Una vez visto en que colectivo se va a centrar este trabajo, los tres riesgos psicosociales que van a ser el principal foco de esta obra son: el estrés, el burnout y la depresión. Estos tres riesgos tienen un cierto consenso como riesgos importantes en el ámbito laboral y a los que se reconoce significativas consecuencias en la salud y en la calidad de vida de los trabajadores.

Enfocándolo a la educación social, es importante destacar estos riesgos, ya que el educador es una figura influyente y que su trabajo depende de él porque son trabajos directos con personas las cuales ya tienen sus propios problemas y el profesional de la educación social debe centrarse en estos colectivos de exclusión social sin que se le impida ningún tipo de riesgo que dificulte su trabajo.

Finalmente el tema elegido como ya se ha comentado anteriormente puede seguir siendo investigado más en profundidad en un futuro, y además para los futuros trabajos es un tema a tener en cuenta y el cual tiene cada vez más importancia, tanto para el buen funcionamiento empresarial, como para la salud de todos los trabajadores en general sin olvidarnos de los educadores sociales de España.

4. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1. ¿Qué es un riesgo psicosocial?

Los factores de riesgo psicosociales pueden afectar tanto negativa como positivamente a los aspectos psíquicos y sociales de la salud de las personas. Que la afectación sea en uno u otro sentido, dependerá de la forma en la que el trabajo, y la empresa, en general, se organicen. Una correcta evaluación de riesgos debe tener también en cuenta estos factores de riesgo para prevenir los posibles aspectos negativos que pudieran producirse. Debe, en resumen, hacer visible lo invisible.

Estos factores “invisibles” son precisamente los que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió en 1986 como **“RIESGOS PSICOSOCIALES”**, que

consisten en “interacciones entre, por una parte, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. En España, la primera referencia legal concreta a los factores psicosociales se contiene en el Real Decreto 39/1997, de los Servicios de Prevención que anteriormente se ha comentado. A partir de ahí, los manuales comienzan a utilizar términos habituales en Psicología aplicada, tales como, el contenido del trabajo, la carga laboral, el control de la tarea, la supervisión y las relaciones laborales, etc.

Otra definición la da el Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997) define los factores psicosociales como “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (INSHT, NTP 443).

No debemos olvidar que mediante el trabajo, las personas nos desarrollamos a través de la puesta en práctica de nuestras capacidades, y a su vez el trabajo puede constituir un medio de reconocimiento social. Para que el trabajo sea plenamente satisfactorio, debe permitir alcanzar los objetivos previstos para la persona que lo ejecuta, y que ésta pueda sentirse útil en la sociedad de la que forma parte. La organización del trabajo debe atender tanto al elemento humano como a los factores técnicos. Si se cumplen estos dos elementos, probablemente se conseguirá un nivel óptimo de salud del trabajador/a.

Dado que la prevención de riesgos laborales debe fundamentarse en el conocimiento científico, se han venido formulando numerosas teorías para clasificar los riesgos psicosociales. Dos de las más influyentes son la Teoría Demanda-Control-Apoyo Social, de Karasek (1979), y la Teoría Esfuerzo-Recompensa, de Siegrist (1998). Siguiendo a estas teorías o modelos podemos distinguir cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

1- Riesgos derivados del exceso de exigencias psicológicas en el trabajo: desde un punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo; y desde un punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a las demandas emocionales, demandas cognitivas o demandas sensoriales.

2- Riesgos derivados de la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo: valoran el margen de autonomía en la forma de realizar las tareas, aplicar habilidades y conocimientos, adaptación de las necesidades familiares, organización de periodos de descanso, etc.

3- Riesgos derivados de la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo: se refieren al grado de cohesión o aislamiento, apoyo de superiores o de compañeros/as, definición de las tareas, tipo de información recibida o disponible.

4- Riesgos derivados de las escasas compensaciones del trabajo: que van referidas al control de estatus, la estima y el salario. A estos grupos de riesgos actualmente se añade otro factor que afecta a la salud: la doble presencia. Según las estadísticas son las mujeres las que realizan y se responsabilizan mayoritariamente del trabajo doméstico y familiar, y deben asumirlo de forma simultánea al trabajo remunerado.

Según la Federación de Empleados y Empleadas de Servicios Públicos de UGT (2004), un incremento en la exposición de riesgos psicosociales puede ocasionar distintos trastornos psicosociales: los trastornos más comunes son el estrés laboral crónico, el burnout, el mobbing, la depresión, el absentismo laboral, la productividad empresarial, la siniestralidad en el trabajo, la conciliación trabajo- familia, el acoso sexual, entre otros, los cuales son las psicopatologías más frecuentes en el ámbito laboral (FETE-UGT, 2004).

En el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) se pueden denominar los riesgos psicosociales como “Factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y , que generan respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.”.

Según un estudio realizado por la Universidad Autónoma de Madrid en colaboración con el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se definen los riesgos psicosociales de la siguiente forma: “contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales. En este sentido los hechos, situaciones o contextos que se propongan como riesgos psicosociales laborales tienen que tener una clara probabilidad de dañar a la salud física, social o mental del trabajador y hacerlo de forma importante.”

De estas definiciones podemos deducir que los riesgos psicosociales son uno de los problemas que más interesan en la actualidad ya que repercuten totalmente en la salud laboral de la sociedad, y afectan de forma directa a las empresas.

4.2. Tipos de Riesgos Psicosociales:

A lo largo de la historia la normativa preventiva no se ha ocupado de la prevención y protección de los riesgos psicosociales, pues problemas sobre el contenido del trabajo, o sobre el nivel de esfuerzo necesario para desarrollarlo, o sobre los horarios de trabajo no son una novedad muy reciente, sino que existen desde principios de la revolución industrial, aunque no en la misma medida que en la actualidad. Por lo tanto, cabe entender que la problemática psicosocial existía y sigue existiendo. Ahora bien, hasta hace relativamente poco tiempo aparecía oculta, pues su relevancia era menor que la de otros riesgos, lo que llevaba a la prevención de riesgos a ocuparse de problemas más trascendentes como los riesgos higiénicos y los de seguridad (Serra, 2007).

Podemos observar que la evolución de la actividad laboral ha dado lugar a una mejora de la calidad de vida de los trabajadores, pero también ha dado lugar al surgimiento de una serie de efectos negativos en éstos. Los riesgos a los que los trabajadores se exponen a lo largo de su jornada laboral surgen en la organización del trabajo a pesar de que sus consecuencias no son tan evidentes. Desde que surge la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se establece la obligatoriedad de evaluar los riesgos existentes en cada una de las situaciones de trabajo. Lo cual deberá incluir la evaluación de riesgos psicosociales.

Estos riesgos psicosociales pueden afectar a todo tipo de personas, aunque no tienen por qué afectar de la misma manera a cada individuo. Por ello, es importante conocer algunos de los tipos y efectos que como consecuencia, los riesgos psicosociales pueden desarrollar en nuestra salud.

El trabajo para el hombre supone un medio de vida para poder subsistir, y también el medio a través del cual desarrolla sus capacidades físicas y mentales, pero el trabajo también conlleva unos riesgos. Los colectivos más vulnerables en estos tiempos de crisis son, por un lado los jóvenes que terminan sus estudios y les es prácticamente imposible encontrar un trabajo debido a su poca o nula experiencia laboral por eso he elegido a una joven educadora social que ha encontrado un puesto como tal en cuanto acabó a carrera el año pasado. Y por otro lado, inmigrantes y personas mayores de 45 años (Fernández García. R. 2010: 23).

Sabiendo esto, podemos hablar de algunos de los riesgos psicosociales que más transcendencia tiene hoy en día y que son los siguientes:

- *Estrés laboral*: Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se puede definir como, la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

Y aunque se suele ver el estrés como algo negativo, no siempre es así, y podemos diferenciarlo entre Distrés (respuesta negativa del individuo ante un determinado estímulo, de tal forma que la persona se siente angustiada y con malestar), y por el contrario Eustrés (respuesta positiva del individuo ante un estímulo, provocando alegría y bienestar en la persona). Como la mayoría de patologías, el estrés puede presentarse en diferentes niveles de gravedad, así podemos determinar los efectos que pueden presentarse de menor a mayor gravedad. Algunos de estos efectos producidos por el estrés laboral son los que a continuación se mencionan: (Comín, E, Et.al. 2004):

- Angustia e irritabilidad
- Falta de relajación y concentración.
- Dificultad de racionalización en la toma de decisiones.
- Falta de entrega, dedicación y sentimiento de pertenencia en la organización.
- Sensación de depresión constante.

▪ **Mobbing:** El mobbing, también conocido como acoso laboral se define como la situación en la que una persona o varias ejercen una violencia psicológica extrema, de manera prolongada y sistemática en el tiempo, sobre otra persona en el centro de trabajo (NPT 854). De esta definición podemos entender que para que se produzca el mobbing, tiene que haber dos partes contrariadas, por un lado el acosador o acosadores, y por otro lado el acosado o víctima. Podemos encontrar tres tipos de acoso laboral o mobbing, dependiendo de quién o quienes sean los acosadores:

- Mobbing descendente: Este tipo de acoso es el que realizan los jefes a sus subordinados.
- Mobbing horizontal: El mobbing o acoso horizontal, es aquel que se da entre compañeros de trabajo.
- Mobbing ascendente: Está vertiente del mobbing es la que menos se da, ya que consiste en que uno o varios subordinados ataquen a un superior jerárquico.

En el caso del mobbing podemos ver que ocasiona algunos de los siguientes efectos:

- Insomnio.
- Debilidad corporal.
- Desajustes en el sistema nervioso.
- Destrucción de la autoestima de la persona.
- Personalidad depresiva.

▪ **Depresión:** La Organización Mundial de la Salud (2004) define la depresión como “*un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración*”. La depresión puede llegar a hacerse crónica, y dificultar sensiblemente el desempeño en el trabajo y

la capacidad para afrontar la vida diaria. En su forma más grave, puede conducir al suicidio.

La depresión no es un riesgo que tenga una causa concreta sino que se produce por factores como el genético; el fisiológico en relación con la serotonina (neurotransmisor cerebral que se encarga de favorecer la comunicación neuronal); factores personales como por ejemplo que las mujeres tienden a sufrir en mayor medida una depresión que los hombres, influyendo a su vez la edad de la persona o factores ambientales por ejemplo se da más cuando el individuo es dependiente a sustancias tóxicas.

- Trabajo Emocional: Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) en 2001, definió el trabajo emocional como “el trabajo (o esfuerzo) emocional realizado por el empleado en su trabajo que responde a demandas emocionales concretas, que vienen reguladas por un conjunto de normas organizacionales sobre cómo debe comportarse el empleado en su interacción con el cliente/ usuario”. Es importante que cada día se tenga más en cuenta este riesgo psicosocial cada vez más emergente en nuestra sociedad debido al incremento y expansión de sector servicios.

- Síndrome de estar quemado en el trabajo (Burnout): El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) define el síndrome de estar quemado en el trabajo o Burnout como “Una respuesta al estrés crónico cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento (aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos individuales). Esto no implica situar el origen o la causa en un fallo en la estructura o en la funcionalidad psíquica del trabajador, sino que son esas demandas, emocionales fundamentalmente, las que sobrepasan la capacidad y “tolerancia” del trabajador a las mismas” (Gil, 2014).

En el Burnout influyen básicamente tres variables: Variables individuales como por ejemplo el sexo de la persona; Variables sociales, tales como el apoyo social del entorno; Y por último variables organizacionales como las tareas a desarrollar, el clima laboral... entre otras.

- Violencia laboral: Se entiende que una persona sufre violencia en el trabajo cuando es maltratada, agredida o amenazada y se pone en peligro su seguridad, su salud, su bienestar o su rendimiento (Consejo de Europa, 2011). Siguiendo la clasificación recogida por el INSHT (1998), pueden distinguirse tres tipos de violencia, en función de la relación de las partes implicadas (agresor o agresores y víctima), las cuales se denominan: violencia tipo I, violencia tipo II y violencia tipo III.

▪ Acoso sexual: En el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se entiende por acoso sexual “cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. Aunque se ha formulado el acoso sexual como una forma de violencia laboral, este acoso tiene unas características, connotaciones y consecuencias propias que hacen que deba ser considerado de forma independiente

Una vez visto algunos de los riesgos psicosociales más importantes y que más influyen en nuestra provincia, me voy a centrar en tres de ellos que serán objeto de mi estudio y que son los siguientes:

1. Estrés laboral:

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral se puede definir como “la reacción que puede tener un individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”.

El estrés laboral no solo se produce por una sobrecarga de exigencias laborales, sino también cuando estas exigencias están por debajo de las capacidades del trabajador, pero el estrés no afecta a todas las personas de la misma manera, por lo que ante una misma situación cada persona podrá reaccionar de una manera diferente.

El estrés laboral es, pues, característico de las situaciones y relaciones que se producen en el contexto de las organizaciones formales de trabajo. El estrés se genera cuando la persona percibe un desajuste entre las demandas planteadas por el ambiente y los recursos de los que dispone para enfrentarse a ellas. Estas experiencias (de desajuste) son por lo general negativas (distrés) y su control habitualmente queda fuera del individuo que las padece, ya que los miembros de la organización no suelen disponer de la autonomía necesaria para modificar las condiciones de su lugar de trabajo (Comín. E, Et.al. 2004).

Los principales estresores son los siguientes:

- *Carga mental de trabajo*: La carga mental se refiere al grado de movilización de energía y capacidad mental que las personas ponen en juego para desempeñar la tarea.
- *Control sobre la tarea*: El control se refiere al grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar, y viene dado por el grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. La autonomía se refiere al grado en que el individuo puede planificar su trabajo y determinar los procedimientos para

desarrollarlo. La autonomía contribuye al sentimiento de responsabilidad del trabajador para con los resultados de su tarea.

- *Conflicto de rol*: Surge cuando un rol tiene asignadas tareas que son incompatibles entre sí o cuando las demandas del rol van en contra de los valores o deseos del individuo.

- *La jornada de trabajo*: Cuando es excesiva produce desgaste físico y mental lo que impide al trabajador hacer frente a las situaciones estresantes.

- *Promoción/desarrollo de la carrera profesional*: El desequilibrio entre las aspiraciones del individuo sobre su carrera profesional y el nivel real de sus logros se puede convertir en fuente de preocupación, ansiedad y frustración.

- *Las relaciones interpersonales*: La calidad de las relaciones es un factor importante a la hora de determinar su potencial estresor. Unas buenas relaciones entre los miembros del grupo de trabajo, la posibilidad de comunicarse y el apoyo social son un factor central de la salud personal y organizacional.

- *Ocupación*: los individuos que desempeñan trabajos a los que no están adaptados pueden encontrar estresores potenciales con mayor probabilidad de producir respuestas de estrés.

2. Depresión:

La Organización Mundial de la Salud define la depresión como “un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración”.

La depresión puede llegar a hacerse crónica, y dificultar sensiblemente el desempeño en el trabajo y la capacidad para afrontar la vida diaria. En su forma más grave, puede conducir al suicidio. La depresión es una de las enfermedades más costosas en cuanto a dinero en el plano de la salud, pero también una de las más costosas a la hora de la recuperación de la persona. Además esta patología la sufre muchísima gente, cada vez más, tanto es así que se encuentra entre uno de los tres problemas más usuales que padece la población.

Una característica de esta enfermedad, la depresión, es que la sufren más mujeres que hombres entre los 16 y 64 años. Otra característica de la depresión es que del total de personas que la padecen en torno a un 15% terminan suicidándose, en muchos casos porque no siguen un tratamiento. Y como ya se ha comentado con anterioridad, la depresión depende de varios factores que son los siguientes:

- *Factores genéticos:* Es frecuente que el poder sufrir depresión en muchas ocasiones se lleve en los genes, es decir, hay entre un 25 o un 30% de probabilidad más de sufrir depresión si algún antepasado cercano la ha sufrido.

- *Factores fisiológicos:* Este tipo de factores está relacionado claramente con los niveles de serotonina⁶, los cuales si son bajos hay una gran probabilidad de sufrir depresión u otro tipo de enfermedades emocionales. La serotonina es un neurotransmisor cerebral, el cual se encarga de favorecer la comunicación neuronal.

- *Factores personales:* Como ya se ha mencionado anteriormente las mujeres tienden a sufrir en mayor cantidad depresión, pero también influye la edad, de esta forma entre los 35 y los 45 años en la franja de edad donde más personas padecen depresión. Otra de las razones que afectan en muchas ocasiones a las mujeres son el momento del embarazo o postparto, ya que la alteración hormonal en estos periodos es considerable y puede producir un desorden emocional.

- *Factores ambientales:* Estos factores tales como la ansiedad, la dificultad de afrontar problemas... Además todo esto puede verse agravado de forma especial cuando el individuo es dependiente de sustancias como el alcohol, las drogas e incluso tabaco.

3. Burnout

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el síndrome de estar quemado en el trabajo o Burnout como “una respuesta al estrés crónico cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento (aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos individuales)”.

Esto no implica situar el origen o la causa en un fallo en la estructura o en la funcionalidad psíquica del trabajador, sino que son esas demandas, emocionales fundamentalmente, las que sobrepasan la capacidad y “tolerancia” del trabajador a las mismas. El Burnout en la actualidad puede ser considerado como un riesgo psicosocial muy importante en el entorno personal, social y laboral. Respecto al ámbito laboral cabe decir que las condiciones de trabajo marcan en muchas ocasiones la salud en el trabajo y como consecuencia la calidad del trabajo y del rendimiento de los empleados.

Este síndrome, aparece por primera vez en 1961 en el título de la novela de Graham Greene «A case of burn-out» cuyo protagonista, agobiado por crisis existenciales, decide abandonarlo todo y trasladarse a un lugar más natural, la selva africana (Morán, 2005). Pero no será hasta 1974 cuando Freudenberger dé la explicación de este concepto para describir el estado físico y mental que observó entre jóvenes voluntarios que trabajaban en un servicio de rehabilitación de drogodependientes. Después de

un año, muchos de ellos se sintieron agotados y empezaban a tener comportamientos incívicos hacia sus pacientes (Ramos, 1999).

El síndrome de burnout aparece en el individuo como una respuesta al estrés laboral crónico, que surge al trabajar en condiciones difíciles, en contacto directo con los usuarios, y tiene consecuencias muy negativas para la persona y la organización en la que desempeñan su rol profesional (Ramos, 1999).

Así pues, en la práctica el síndrome de burnout se va manifestando como consecuencia de una sensación personal e íntima de ineficacia. También vemos como su aparición es lenta e insidiosa, no es lineal y va oscilando con intensidad variable dentro de una misma persona. Las manifestaciones más habituales, sin embargo, son, por un lado, las mentales o cognitivas, con sentimiento de vacío; por otro lado, las físicas, con cefaleas, taquicardias.

Hablando de las fases de este riesgo psicosocial, encontramos según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cinco fases:

- *Fase inicial:* En esta fase el individuo se encuentra exaltado e ilusionado ante la oportunidad de poder desarrollar un trabajo.
- *Fase de estancamiento:* Una vez que el individuo ha comenzado a trabajar y ya ha perdido esa efusividad del principio, el trabajador puede darse cuenta que realmente ese trabajo no cumple con las expectativas profesionales que tenía.
- *Fase de frustración:* En esta fase todos los sentimientos negativos que se desarrollan en la fase anterior van aumentado cada vez más, lo que hace que la persona cada vez esté más frustrada y desilusionada.
- *Fase de apatía:* Esta cuarta fase consiste en que el individuo da un cambio importante tanto en su actitud como en su conducta, este cambio consiste en el manifiesto continuo de una actitud defensiva ante cualquier situación. Una respuesta muy común en las personas con Burnout es la constante tendencia a huir de todo y de todos.
- *Fase de quemado:* Esta es la última fase y por lo tanto en la que se aprecia el colapso de emociones, las cuales suelen acarrear consecuencias negativas para la salud del individuo. Todo este cúmulo de sentimientos negativos pueden hacer que el individuo abandone el trabajo, pero más allá de abandonar el trabajo puede hacer que se cree una sensación de miedo hacia un nuevo empleo.

4.3. Causas de los Riesgos Psicosociales:

Cada vez más autores y más instituciones públicas han tomado conciencia de la repercusión de los riesgos psicosociales, y han estudiado las causas por las que se originan, los factores que influyen, y las consecuencias que provocan en los diversos

ámbitos laborales y sociales. Así, se pueden observar multitud de causas, las cuales tienden a favorecer el surgimiento de estos riesgos psicosociales. De esta manera se puede comprobar, que los riesgos psicosociales no surgen por una causa concreta, sino que pueden darse por una gran diversidad de motivos, como por ejemplo el ritmo de trabajo, la sobrecarga o falta de tareas, el trabajo a turnos... etc.

Cómo toda causa tiene una consecuencia, los riesgos psicosociales también, y estas consecuencias pueden darse tanto a nivel organizativo, como a nivel individual. Por un lado a nivel individual pueden darse diferentes problemas, los cuales a largo plazo pueden convertirse en patologías más serias. Alguno de los ejemplos de consecuencias de los riesgos psicosociales, como ya se ha comentado con anterioridad, en un individuo particular es el estrés, el Burnout o síndrome de quemado en el trabajo, la ansiedad...

Todos estos riesgos o problemas no solo ocasionan daños para la salud de los trabajadores, sino que también se manifiestan en la empresa, la cual también se ve afectada por estos riesgos.

❖ **Causas dependientes de las características de la actividad:**

Según Barreiro González. G (2006) existen tres causas que dependen de las características de la actividad y son las siguientes:

- *Sobrecarga o falta de funciones en el trabajo:* Tanto el desarrollar muchas tareas como no desarrollar apenas, puede influir en la satisfacción y en la salud laboral, ambas situaciones están provocadas por un mal reparto del trabajo y pueden llegar a producir trastornos psicológicos tales como por ejemplo: Ergodependencia (Tensión que un trabajador siente por razón de su empleo, que puede llegar a provocar una actividad tan intensa que le impida descansar ni un solo día durante grandes períodos de tiempo), en los casos en los que el trabajador desarrolla muchas funciones o funciones con alto nivel de responsabilidad; y en el caso de tener una carencia de funciones puede producirse el Síndrome de Burnout, el cual se caracteriza por bajos niveles de exigencia laboral, aburrimiento y desinterés

- *Conflicto sobre el rol a asumir en el trabajo:* Todos los componentes de una organización desarrollan un rol en la misma, este rol dependerá de la ubicación del trabajador en la empresa, es decir, de la categoría o grupo profesional al que pertenezca y los derechos y deberes que este puesto le dé. Un rol puede considerarse como un “patrón de comportamiento esperado”, así el problema surge cuando “existe una discrepancia entre lo que espera el trabajador y la realidad de lo que le exige la organización, o cuando, falta claridad sobre el trabajo a desempeñar o los objetivos buscados por el proceso productivo”. De esta forma este conflicto de rol a asumir en el trabajo puede iniciarse por diferentes causas, como pueden ser por ejemplo, recibir órdenes de diferentes personas las cuales se contradicen entre sí y se crea una incertidumbre sobre a quién obedecer, realizar acciones que pueden afectar a

compañeros de trabajo o crear tensiones entre compañeros, realizar tareas las cuales no tienen nada que ver con el puesto que se realiza... etc.

- *Monotonía del puesto de trabajo:* La realización de tareas monótonas durante un largo periodo de tiempo causa aburrimiento y fatiga en el trabajador según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), esta repetitividad continuada de una misma tarea causa que el trabajador sea menos eficaz y efectivo, además de que tenga más riesgo de sufrir un accidente, ya que, al realizar siempre la misma tarea el trabajador se confía y pierde la atención en la misma, lo cual puede ocasionar un grave riesgo para su salud.

❖ **Causas dependientes de la estructura de la organización:**

Según Rousseau. D (2000), existen 3 tipos de causas dependiendo de la estructura de la organización y son las siguientes:

- *Estilo de mando y estructura de la organización:* Los directivos y mandos intermedios en una organización son muy importantes ya que son los encargados de transmitir las directrices a seguir en el centro de trabajo al personal. Según diferentes estudios se pueden dar tres tipos de estructuras organizacionales:

○ Estructura rígida: En este primer tipo de estructura organizacional rige el poder y autoritarismo, y hay una seria carencia de diálogo respecto a la toma de decisiones. Esto provoca que el trabajador no se sienta valorado por el trabajo que realiza, sino por la productividad que puede o no conseguir, lo cual hace que se cree un mal clima laboral porque los trabajadores van a competir por conseguir más productividad que sus compañeros.

○ Estructura intermedia: Este segundo tipo de estructura se caracteriza por estar muy burocratizada y con una gran jerarquía de tal forma que las tareas se acumulan debido a la amplia gestión que se necesita para llevar a cabo alguna acción, de esta forma se produce un gran desorden, una acumulación de tareas importante y también diferentes problemas entre trabajadores a consecuencias de retrasos, errores... etc.

○ Estructura flexible: Estas estructuras se caracterizan por la falta de liderazgo de los altos cargos y la falta de poder de decisión respecto a las instrucciones que deben seguir los empleados para el buen funcionamiento de la organización.

- *Escasa participación del trabajador:* En muchas organizaciones los trabajadores no tienen un sentimiento de pertenencia a la misma, ya que los directivos toman decisiones sobre la empresa, las cuales pueden afectar de forma directa a su puesto de trabajo y a sus funciones; estas decisiones se toman sin la opinión de los propios trabajadores que son en la mayoría de los casos los principales afectados.

- *Deterioro de las relaciones interpersonales:* Un factor muy importante que determina el clima laboral, el cual afecta directamente a la salud de los trabajadores, son las relaciones entre los miembros de la organización. La competitividad entre compañeros por conseguir ascensos o condiciones de trabajo más favorables para sí mismo puede ser una de las causas para que se produzca este riesgo psicosocial. También se pueden producir diferencias entre trabajadores de distintas razas, religiones, e incluso sexo.

❖ **Causas dependientes de las características personales:**

Según Salgado, J. (2005), existen 3 tipos de causas dependiendo de las características personales y son las siguientes:

- *Singularidad de la personalidad:* Los riesgos psicosociales lógicamente no afectan de la misma manera a todo el mundo, y un factor bastante importante que aumenta o disminuye la probabilidad de sufrirlos es la personalidad de cada individuo. Así ante una misma situación una persona puede verla como una amenaza, mientras que otra puede verla como una oportunidad. Para ello habrá también que tener en cuenta aspectos de la persona como: La salud del empleado, la personalidad dominante del empleado y ciertas habilidades o aptitudes adquiridas por el mismo.

- *Edad y dificultad ante las variaciones en el puesto trabajo:* Podemos considerar trabajador de edad avanzada aquellos cuya edad supera los 55 años teniendo en cuenta este dato vemos como tienen ciertas consecuencias en estos trabajadores, ya que ven amenazado su puesto de trabajo, además les puede crear inseguridad por que no controlan los nuevos cambios y experimentan sentimientos como el miedo al ridículo, pero también el miedo a perder el trabajo y no volver a encontrar otro empleo.

- *Expectativas profesionales:* Las expectativas profesionales son un factor muy importante para los trabajadores, ya que las personas quieren alcanzar su máximo nivel en el mercado laboral. Los riesgos los encontramos sobre todo en personas con niveles elevados de formación, ya que si no encuentran trabajo relacionado con lo que han estudiado se crea un sentimiento de frustración. También trabajadores con una larga y buena trayectoria en la empresa tienden a esperar ascensos en la misma y se genera un sentimiento de impotencia cuando estos ascensos no se producen.

❖ **Causas dependientes de la organización del trabajo:**

Según Calera, A. (2006), existen 3 tipos de causas dependiendo de la organización del trabajo y son las siguientes:

- *Ritmo de trabajo:* En todas las empresas se busca la mayor productividad posible y para ello los trabajadores tienen que tener un ritmo de trabajo rápido, para de

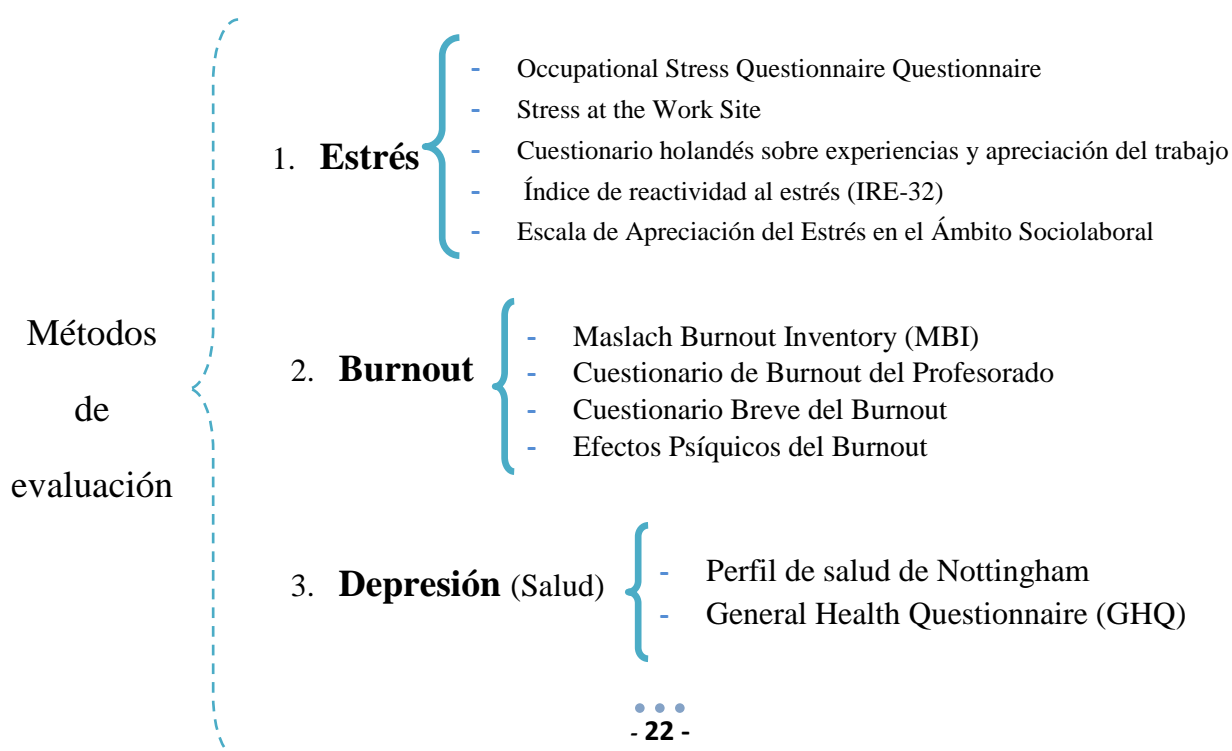
esta forma conseguir la máxima producción posible. Así hay trabajadores que tienen que ampliar su jornada laboral con el fin de terminar su tarea, pero esto conlleva a una reducción de su descanso y de su tiempo libre. Esto hace que el trabajo tenga una sensación de agobio y ahogamiento con el trabajo.

- *Trabajo a turnos y nocturno:* Las empresas que necesitan producir las 24 horas del día tienen un sistema de trabajo a turnos, de tal forma que la empresa no cierre sus instalaciones. Se puede considerar el trabajo a turnos o nocturno como un factor de riesgo psicosocial, ya que el sueño del trabajador se ve alterado por esta causa ya que dependiendo del turno de trabajo duermes a unas horas u otras, y el cuerpo no puede desarrollar una rutina, por lo que pueden producirse problemas de insomnio.

- *Descanso entre jornadas:* Como establece el Artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET), el descanso entre jornadas obligatorio es de 12 horas entre la salida del trabajo y la entrada de nuevo al mismo. Esta norma establece unos mínimos legales para evitar la abusiva utilización de la fuerza de trabajo por parte de los empresarios. Si un trabajador no cumple con este descanso entre jornadas, puede ocasionar un grave riesgo tanto para sí como para el resto de trabajadores de la organización.

4.4. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales:

Actualmente los métodos de evaluación de riesgos psicosociales son muy diversos y son desde métodos muy globales hasta concretos. Algunos de los métodos que miden los tres riesgos psicosociales de mayor importancia, son los siguientes (*Fuente: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales*):



5. METODOLOGÍA

5.1. Participantes:

Estos son los participantes que hicieron el cuestionario; apuntando que los cuatro primeros que aparecen en la lista son, a su vez, los entrevistados en la entrevista estructurada:

PARTICIPANTES	SEXO	EDAD	NACIONALIDAD	CARACTERÍSTICAS
UPP	Mujer	35-40 años	Española	Lleva trabajando desde que terminó la carrera.
La Liga (2 participantes)	1 Mujer y 1 Hombre	35-45 años	Españoles	Lleva trabajando desde que terminó la carrera (Uno de educador y otra de coordinadora).
Asdopa (2 part.)	Mujer	24 años	Españolas	Llevan trabajando desde que terminó la carrera hace un año.
CEAS Unamuno (2 part.)	Mujer	30-45 años	Españolas	Son personas que se encargan de lo más asistencial.
Centro de día (3 part.)	1 Mujer y 2 Hombres	45-65 años	Españoles	Llevan toda su vida trabajando con menores.
Centro menores	Mujer	35-40 años	Española	Siempre ha sabido que lo que la gusta es el trabajo con menores.
Asociación personas (Aspanis)	Mujer	45 años	Española	Mujer quemada por su trabajo.
Mensajeros	Mujer	40-45 años	Española	Tiene un trabajo con menores muy rutinario.

CEAS José María Fernández Nieto	Mujer	40-45 años	Española	Está estudiando psicología.
Escuelas Campesinas	Mujer	27 años	Española	Trabaja para evitar la despoblación en el medio rural.
La Salle Managua	Hombre	50 años	Español	Él estudió educación social pero está contratado como docente.
Fundación Secretariado Gitano (4 part.)	3 Mujeres y 1 Hombre	30-45 años	Españoles	Mujeres de etnia gitana que trabaja con este colectivo.

Destacar que la edad de los participantes es aproximada debido a que el cuestionario es anónimo y confidencial. Toda la información será analizada manteniendo estrictamente el secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos.

Resumiendo las características socio-demográficas de los cuestionarios, entre las que destacan el sexo y la edad, vemos como participaron 15 mujeres que corresponden al 75% y; cinco hombre correspondiente al 25% de los entrevistados. En referencia a la edad, vemos como hay tres participantes menores de 31 años (15% de los participantes); se entrevistaron a 12 personas entre los 31 y los 45 años (60% de los entrevistados) y por último, mayores de 45 años, hubo cinco participantes (25% de los participantes). Lo que hace un total de 20 educadores entrevistados.

5.2. Procedimiento:

Para alcanzar los objetivos, que se han mencionado con anterioridad, se ha optado por una metodología empírica, realizando una revisión bibliográfica de diferentes documentos y artículos de carácter científico, relacionados en cada caso con el tema a tratar. Además de proporcionar casos reales de educadores sociales en su trabajo mediante la recogida de información a través de cuestionarios y entrevistas.

Los medios utilizados han sido, a través de internet para conseguir artículos científicos, los cuales explican detalladamente la información teórica. Finalmente con toda la información recopilada, se llegan a unas ideas principales, las cuales se verán plasmadas al finalizar el trabajo en las conclusiones, proponiendo a su vez una intervención para evitar en mayor medida el impacto de estos riesgos psicosociales.

Dentro de las medidas que he utilizado se encuentra por un lado un cuestionario de escala tipo Likert (1-5), donde 1 corresponde a “nada de acuerdo”, 2 a “poco de acuerdo”, 3 a “ni en acuerdo ni en desacuerdo”, 4 a “bastante de acuerdo” y por último, 5 a “muy de acuerdo” (*ver Anexo I*); de 27 ítems a 20 educadores sociales palentinos dentro del ámbito laboral con el objetivo de medir lo siguiente: la autonomía, la relación del trabajo con el tiempo libre que dispone el trabajador, las condiciones de trabajo, la promoción, la capacidad de aprendizaje, el control de tiempo, esconder emociones la inseguridad sobre el futuro, la previsibilidad, el apoyo social, el reconocimiento, el salario y por último, la satisfacción; con el fin de relacionarlos con los tres riesgos psicosociales en los cuales me he centrado (estrés, burnout y depresión). En conclusión, se realizó este cuestionario, con el fin de medir más cuantitativamente los resultados.

Por otro lado, se realizó una entrevista estructurada a cuatro de esos veinte educadores sociales, con el propósito de tener algo más cualitativo y abierto, siendo algo más genérico para obtener información más específica sobre estos riesgos psicosociales y donde el entrevistado responde libremente. De esos cuatro entrevistados, solamente uno era hombre. Todas las entrevistas se grabaron y se encuentran transcritas en el (*Anexo II*).

Una vez visto las herramientas que se ha utilizado, comentar, que primeramente he comenzado realizando el cuestionario tipo Likert (1-5) donde la estructura de las preguntas ha sido de selección múltiple, para que, se minimice el margen de error de respuesta. Después, he ido entidad por entidad a realizar los cuestionarios a los educadores sociales.

Posteriormente, he utilizado la herramienta “Excel” para poder tener los datos obtenidos de manera más numérica y gráfica; esto se podrá observar dentro del apartado de los resultados obtenidos. Finalmente, he seleccionado a cuatro de esos educadores para realizarles la entrevista que nos dirá de una forma más precisa sí los educadores sociales palentinos padecen algunos de estos riesgos psicosociales. He seleccionado estos cuatro sujetos porque creo que eran los que mejor se adaptaban a las necesidades que busca resolver la entrevista.

5.3. Análisis:

Para poder llevar esto a cabo lo que se va a realizar primero es el análisis de la realidad y para tal fin se va a utilizar dos técnicas que me ayudaran a analizar cuál es la realidad de la Educación Social en Palencia. Lo primero que se usará será, por un lado

un análisis cuantitativo mediante un cuestionario de 27 ítems y; por otra parte, una serie de técnicas cualitativas como son cuatro entrevistas a profesionales de la Educación Social; las preguntas de dicha entrevista se encuentran en el *Anexo II* como ya he comentado con anterioridad.

Considero que es necesario que a día de hoy se trabaje en el tema de los riesgos psicosociales porque la cifra de personas que sufren estos riesgos en los últimos años está aumentando cada vez más y aumentado, a su vez, su gravedad. Por ejemplo en Castilla y León solo el año pasado se informaron de unos 56 casos extremos que terminaron en muerte; 16 casos más que el año 2017; haciendo un total de 287 accidentes laborales graves en 2018 según informa en Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Además es un tema que me toca a nivel personal, puesto que es la profesión que he elegido; y aunque no hay estadísticas de riesgos psicosociales en educadores, considero que los medios o medidas que se toman para prevenir o informar sobre este tema no resultan del todo eficaces para los que lo sufren.

A modo de resumen lo que puedo sacar en claro es que desde dentro del sistema educativo y laboral es muy complicado poder hacer algo sobre estos riesgos más que charlas y dinámicas para evitar el estrés y otros riesgos que están muy presentes en todos los trabajos y en especial en el de educador social como he podido comprobar en los cuestionarios y entrevistas realizadas y que se podrán ver de manera más explícita en el apartado de resultados. Comentar también que todos los educadores que han sido entrevistas creían que estos riesgos podían reducirse de alguna manera aunque ninguno específico el cómo.

6. RESULTADOS

A continuación se describe el proceso de análisis en el que se presentan los resultados, detallando un análisis de los datos obtenidos. Por un lado en los veinte cuestionarios analizados midiendo el nivel de estrés, burnout y depresión; y por otro lado, en las cuatro entrevistas detalladas que se han realizado midiendo los aspectos y los porqués de estos tres riesgos; con el fin de poder crear una intervención colectiva para los educadores sociales palentinos para prevenir estos riesgos psicosociales en su puesto de trabajo. También, se pondrá en manifiesto una pequeña perspectiva de género que a día de hoy afecta a todas las mujeres que están dentro del ámbito laboral.

Una vez visto la edad y el sexo de los participantes; se verán mediante una tabla y gráficos de barras realizados a través del programa Excel, los resultados del cuestionario con el objetivo de ver qué grado de acuerdo tienen los educadores sociales palentinos.

A continuación se pasará a explicar una tabla con el propósito de saber cuánto influye el estrés, el burnout y la depresión en educadores sociales palentinos y a su vez cumplir con los tres primeros objetivos específicos que intentan evaluar estos riesgos como riesgos psicosociales de relevancia en educadores sociales palentinos tanto cuantitativa como cualitativamente. Cumpliendo a su vez con el quinto objetivo específico que habla de aportar evidencias empíricas sobre la salud psicológica de los riesgos psicosociales que puedan repercutir desfavorablemente en la salud de los educadores sociales y que es lo siguiente:

	Nº PARTICIPANTES	ESTRÉS	BURNOUT	DEPRESIÓN
Universidad Popular	1	3,74	3,60	3,71
La Liga	2	3,71 3,87	4,12 3,75	3,65 3,92
Asdopa	2	3,73 3,99	3,89 3,96	3,64 4,01
CEAS Miguel de Unamuno	2	3,08 3,46	2,94 2,94	3,14 3,22
Centro de día “San Juan Bosco”	3	3,75 2,99 3,26	3,35 3,08 3,05	3,78 2,91 3,22
Centro menores	1	3,86	3,74	3,50
Fundación Personas	1	4,12	3,64	4,29
Mensajeros de la Paz	1	3,04	2,51	2,78
CEAS José M ^a Fernández	1	3,79	3,93	3,55
Escuelas campesinas	1	2,69	3,21	3,29
La Salle Managua	1	3,31	2,43	3,46
Fundación Secretariado Gitano	4	3,94 2,83 2,68 3,56	3,75 3,05 3,04 3,39	3,44 3,19 3,30 3,41
MEDIA		3,4696	3,3684	3,4708

FIGURA 1: Cuadro Grado de acuerdo (1: “Nada de acuerdo” - 5: “Muy de acuerdo”) sobre los niveles de estrés, burnout y depresión en educadores sociales palentinos

Viendo esta tabla, podemos decir que en cuanto al estrés, la media suele estar entre un grado de acuerdo bastante alto, lo mismo que ocurre con la depresión. En cambio con el burnout, los participantes tienden a no estar ni acuerdo ni en desacuerdo con el nivel que hay de este riesgo en su puesto de trabajo.

Si hablamos de porcentaje, podemos decir que el nivel de estrés dentro de las entidades donde trabajan educadores sociales es de un 69,39%; el nivel de burnout del 67,37% y; un 69,42% si hablamos de la depresión. Porcentajes que en mi parecer son bastante elevados y que debemos empezar a combatir porque la mayoría de los participantes no superan los 45 años y esto es bastante grave teniendo en cuenta la escasa población palentina a la que hemos realizado el cuestionario.

Finalmente, a modo de resumen y centrándome en los resultados de los cuestionarios, para saber que opinan los educadores sociales sobre si están estresados, el grado de acuerdo de sufrir burnout o tienen depresión, se puede resumir lo siguiente:

- De los veinte encuestados, cuatro de ellos no sufren o tienen muy poco estrés; catorce de ellos contestaron estar en un término medio ya que el estrés depende, según la mayoría, de la situación que se dé en ese momento; y dos de ellos, han indicado que sufren un nivel de estrés alto.

- Ante la sensación de estar quemado, podemos ver cuatro de los veinte están muy poco quemados con su puesto de trabajo; quince de ellos están en un término medio al igual que pasaba con el estrés; y, solamente, uno de ellos ha respondido que se siente bastante quemado con su trabajo y/o colectivo.

- Y respecto al grado de acuerdo de padecer depresión, de los veinte, diecinueve dijeron que estaban poco de acuerdo con que padeciesen depresión y; solamente uno de ellos; dijo que su grado de sufrir este riesgo es elevado.

Una vez visto los porcentajes de estos riesgos psicosociales importantes dentro de cada entidad donde trabajan educadores sociales; pasamos a ver qué grado de acuerdo están estos riesgos psicosociales dentro de dichos centros mediante gráficos de barras realizando con la herramienta Excel, teniendo en cuenta que:

1. Universidad Popular
- 2 y 3. La Liga
- 4 y 5. Asdopa
- 6 y 7. CEAS Miguel de Unamuno
- 8, 9 y 10. Centro de día “San Juan Bosco”
11. Centro de menores.
12. Fundación personas (Aspanis)
13. Mensajeros de la Paz.
14. CEAS José María Fernández Nieto
15. Escuelas campesinas
16. La Salle Managua
- 17, 18, 19 y 20. Fundación Secretariado Gitano (FSG)

Y estos son los gráficos que se han obtenido de la realización de los cuestionarios:

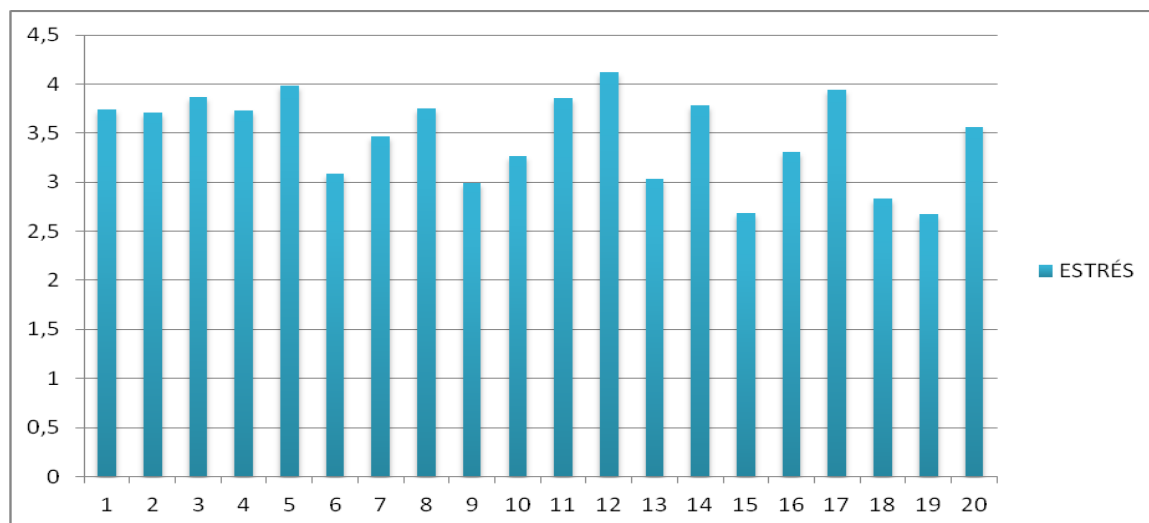


FIGURA 2: Mide el grado de acuerdo de padecer estrés dentro de cada entidad.

En este gráfico podemos ver que el grado de acuerdo a padecer estrés es bastante elevado; que la mayoría de las personas están en bastante de acuerdo en padecer este riesgo y que un escaso número de participantes se encuentran por debajo de “ni en acuerdo ni en desacuerdo”.

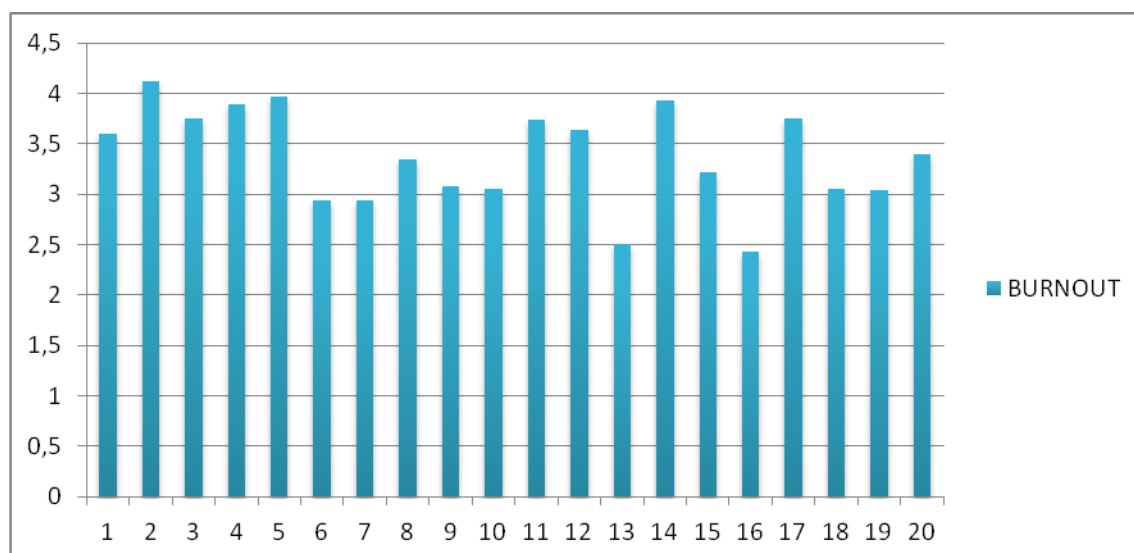


FIGURA 3: Mide el grado de acuerdo de padecer burnout dentro de cada entidad.

En este gráfico podemos ver que el grado de acuerdo a padecer burnout es bastante elevado también; que la mayoría de las personas están en bastante de acuerdo en padecer este riesgo y que, aquí, hay más participantes que se encuentran por debajo de “ni en acuerdo ni en desacuerdo”.

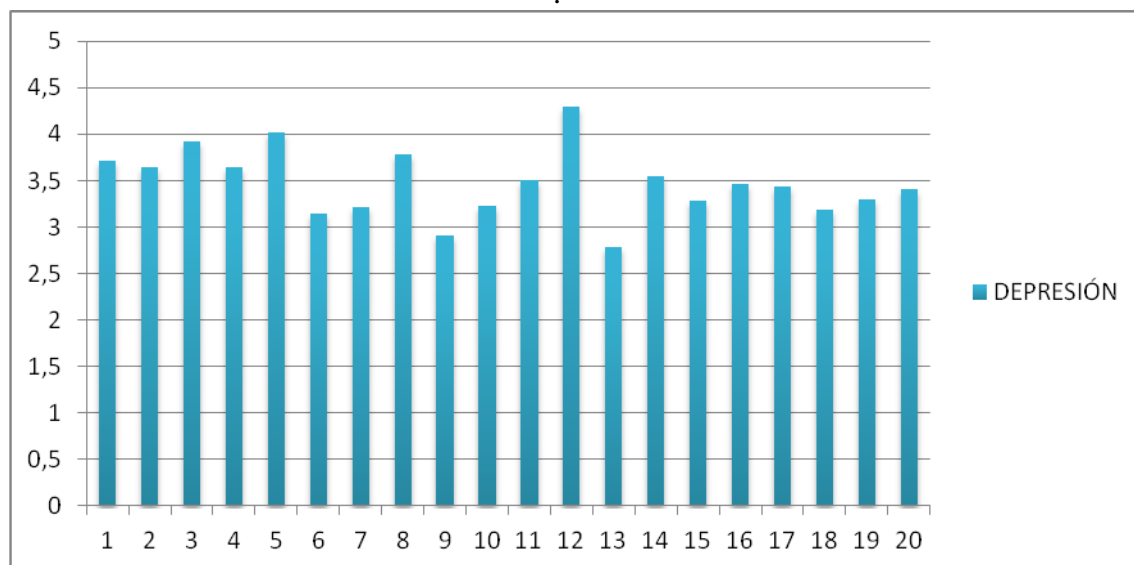


FIGURA 4: Mide el grado de acuerdo de padecer depresión dentro de cada entidad

En este gráfico final podemos ver que el grado de acuerdo a padecer depresión es bastante elevado; es más elevado de los tres riesgos que estamos analizando; que la mayoría de las personas están en bastante de acuerdo en padecer este riesgo y que incluso una de ellas está muy de acuerdo en padecerlo y; que solo dos de los participantes se encuentran por debajo de “ni en acuerdo ni en desacuerdo”.

Por lo tanto, vemos que lo que más tiende a padecer los educadores sociales palentinos es depresión, después estrés y por último, burnout.

Una vez visto los resultados obtenidos dentro de los cuestionarios, pasamos a profundizar en las cuatro entrevistas realizadas a educadores sociales palentinos y a su vez, relacionar la parte más teórica de estos riesgos con lo que hemos obtenido.

En cuanto a las entrevista a educadores que trabajan en: la Universidad Popular con Personas adultas y mayores; en La Liga de Coordinación, en La Liga (Hombre) con Menores y Asdopa con colectivo con Síndrome Down; y a grandes rasgos podemos señalar que a los educadores sociales de Palencia les encanta su trabajo pero que sufren estrés, se sienten quemados pero sin llegar a depresión. Estas personas, se suelen sentir estresadas porque son muchas horas lectivas las que trabajan, casi todo lo que hacen necesita una preparación previa, y algo que les suele pasa a los educadores sociales en este ámbito es que se les exige como una diversidad y amplitud de contenidos a tratar muy amplios.

La mayoría, sienten estrés durante entregas de proyectos pero casi ninguno lo siente en cuanto al colectivo con el que trabajando y aunque siempre te vas a encontrar con alguien que es muy distinto a ti, que le cuesta mucho trabajar en grupo, etc. ante todo

hay que ser profesional. En cuanto a esconder emociones, vemos como una de las cuatro cree que es importante trabajar la inteligencia emocional, mientras que los otros, expresan libremente sus emociones.

Hablando de estar quemado con el trabajo la mayoría ha respondido que sí, que estas quemados porque no se les paga como deberían o como ellos creen que se merecen; creando así una baja autoestima que desencadena en poca seguridad a permanecer en ese puesto de trabajo. Y aunque sí que se sienten valorados y tienen una alta autonomía en su trabajo, todos y cada uno de ellos, he notado como que les hacía falta un pequeño empujón, ya que algunos tienen esa sensación de ahogo por todo lo que hacen y que no está bien remunerado ya que incluso se tienen que buscar otro trabajo adicional.

En cuanto a la depresión, vemos que suelen estar muy contentos con el colectivo que trabajan, que tienen un buen ambiente de grupo, que normalmente no tienen muchos problemas, ni se llevan trabajo a casa; y que su principal motivación son las personas con las que trabajan ya que lo único que buscan aunque suene muy utópico es transformar un poquito el mundo o hacer del mundo un lugar mucho más humana y agradable. Cosa que no concuerda mucho con los resultados obtenidos en los cuestionarios, donde la depresión es riesgo que más tienden a padecer los educadores sociales de Palencia.

Firmemente, creo que la entrevista ha servido para ver que la educación social es algo vocacional; que nos podemos estresar, quemar o deprimir pero que todo lo que hace un educador social lo hace para mejorar la sociedad, que aunque esté cansado él/ella tira para adelante y no quiere ningún reconocimiento más que la sonrisa de las personas con las que trabaja; y como decía el periodista y escritor uruguayo Eduardo Galeano: “Mucha gente pequeña, en lugares pequeños, haciendo cosas pequeñas, puede cambiar el mundo”; y espero que así sea.

8.1. Perspectiva de género:

Para cumplir con el objetivo específico número seis sobre estudiar la perspectiva de género dentro del ámbito laboral en los educadores sociales palentinos entrevistados; quiero señalar en primer lugar, que la palabra *género* se refiere a las conductas, características y actitudes que se consideran masculinas o femeninas y que pueden manifestar variaciones de una cultura a otra y de un período histórico a otro; es decir, se refiere a una categoría que remite a la organización social jerarquizada de los sexos y también a una realidad psíquica interna resultante de ella (Puleo, H. A. 2007).

Por otra parte, la expresión *perspectiva de género* hace referencia a una forma de entender la relación entre las personas en función de su identidad de género. Desde esta perspectiva, se estudian las implicaciones de la desigualdad entre los géneros en todas las clases sociales y se establecen los cambios que deben llevarse a cabo para lograr la igualdad y el bienestar general de la población (Marcela Lagarde, 1994).

Los riesgos psicosociales deben contemplar la dimensión de género. Normalmente el trabajo afecta de forma diferente a las mujeres que a los hombres y eso se ve reflejado en:

- El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondan los sentimientos, mantengan la atención constante o tomen decisiones difíciles y de forma rápida....
- La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo: no tienen influencia en la forma de realizar el trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar las habilidades y conocimientos, no pueden adaptar el horario a las necesidades familiares....
- La falta de apoyo social en el trabajo: cuando hay que trabajar aislada y sola, sin apoyo de los superiores, en una situación de competitividad entre compañeros, sin la ayuda de los otros...
- Las escasas compensaciones del trabajo: bajo salario, falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto...

Teniendo en cuenta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, vemos como los riesgos psicosociales femeninos son aquellos que inciden sobre la capacidad reproductiva, el embarazo y la maternidad, o que se manifiestan con ocasión del embarazo, como es el caso del estrés. Y aunque a lo largo de la historia, las mujeres nunca han experimentado los niveles de estrés a los que ha estado sometido el varón, ni han mostrado los efectos negativos del burnout o la depresión en el mismo grado que el varón. Desde la década de los sesenta parece que esto está cambiando y en número cada vez mayor, las mujeres están dejando el hogar y se integran al mundo del trabajo. Como consecuencia están experimentando en mayor número y en mayor grado los estresores relacionados con el trabajo, la carrera profesional y la organización.

La división del trabajo está mediatizada por el género y esto conlleva una segregación del mercado laboral que afecta de manera diferente a la salud de mujeres y hombres; por ejemplo, se produce una mayor accidentalidad en hombres pero un mayor índice de patologías músculo-esqueléticas en mujeres. Para una adecuada prevención se debe incluir la perspectiva de género, porque los riesgos psicosociales laborales afectan más a las trabajadoras que a los trabajadores y están asociados a muchas profesiones altamente feminizadas como es el caso de la educación social.

Actualmente, existe un debate sobre la consideración jurídica de los términos de los riesgos psicosociales en cuanto a la agresión y al abuso sexual, con penas diferenciadas. Recordemos que se entiende como abuso sexual, el acceso carnal sin consentimiento y sin que haya violencia e intimidación expresa, mientras que, en la agresión sexual, debe

existir violencia e intimidación. La importancia de avanzar en el estudio de esta cuestión es esencial para establecer la prevención en el ámbito laboral, así como para intervenir más adecuadamente cuando se produzcan casos en el trabajo.

Teniendo en cuenta el aspecto económico, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres posibilita la participación activa de todas las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, en todas las áreas y procesos de la organización, lo que contribuirá a la mejora económica.

Se ha incluido este pequeño apartado sobre la perspectiva de género, ya que han sido el doble de mujeres entrevistas que de hombres; con lo que conlleva a que cuando se habla de educación predomina el género femenino como continuación del papel materno; costumbre anclada en la sociedad antigua. Explicando, a su vez, la segregación laboral de la mujer, la cual tiende a una orientación académica determinada y estereotipada.

7. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Lo que pretendo llevar a cabo es la creación de una propuesta de intervención conjunta a todos los educadores sociales de Palencia similar a una “jornada de puertas abiertas” pero con el fin de prevenir, reducir o evitar estos riesgos psicosociales; ofreciendo un contexto donde se pueda comentar, hablar y exponer las dificultades y tensiones que puedan darse en el trabajo y facilitando distintas herramientas para trabajar de forma más preventiva, efectiva y empática; tal y como indica mi cuarto objetivo específico para facilitar el logro de metas y el incremento del rendimiento ya sea en el trabajo o en lo personal de estos educadores entrevistados.

Para poder llevar a cabo esta intervención lo que se va a hacer, son una serie de actividades que se introducirán en el programa que ejecutaré en un centro (cada semana uno diferente perteneciente al lugar donde trabajan estos educadores sociales) durante dos días a la semana. Para ello los educadores van a tener dentro del horario, que entre todos se elija de forma que beneficie al grupo, dos horas en las que se tratarán los temas relacionados con la prevención de estos riesgos psicosociales de forma teórica, pero también práctica, con alguna serie de dinámicas o actividades que veremos desarrolladas más adelante.

En cuanto a los criterios o principios metodológicos, la puesta en práctica de estos principios metodológicos, supone una organización de la empresa, en la que la coordinación y la comunicación sea una constante entre los educadores y la empresa. Los principios metodológicos, no sólo se refieren a la actuación con los educadores, también hay que tener en cuenta que para llevar a cabo el proceso enseñanza-

aprendizaje, tiene que haber hay una línea de actuación y coordinación de los distintas empresas, para llegar a una respuesta educativa y preventiva.

Para ello, me voy a centrar en destacar la importancia del proceso de transformación de la persona y de las empresas. A continuación se van a tratar las actividades y a realizar el cronograma de las mismas, pero antes tenemos que tener en cuenta que llevar a cabo un proyecto de este tipo crea numerosos conflictos entre los que se encuentran la escasez de recursos, las prioridades del cronograma y los estilos personales de trabajo. Además de las reglas básicas del equipo, las normas del grupo y las prácticas de dirección del proyecto, como la planificación de las actividades y la definición de roles o la escasez de recursos o la viabilidad de la propia programación.

Para la creación del cronograma, he decidido realizarlo por un año y ese año lo he dividido por trimestres (tres por año) y dentro de cada uno de ellos, lo divido por meses subdividiéndolo al mismo tiempo en quincenas. Dentro de cada semana creo conveniente aplicar esta disciplina en dos días como puede ser los martes y los viernes por ejemplo, aunque se pueden cambiar por otros si a los educadores les viene mejor.





Dentro del horario, el martes se aplicaran 50 minutos y el viernes otros 50 minutos. En este tiempo estipulado se hará una actividad o dinámica complementada con aspectos teóricos, vivencias personales etc. Como hay dos días semanales para poder realizar esto y lo he agrupado en quincenas, equivaldría a cuatro actividades, lo cual al mes serían ocho actividades diferentes, salvo excepciones.














Cabe destacar que las actividades se realizaran las mismas en todos los trimestres, aunque como es lógico, las actividades no se realizaran del mismo modo ni serán explicadas o realizadas con el mismo nivel de profundidad, puesto que a medida que avancemos se les pedirá a los educadores una mayor implicación a la hora de llevar a cabo las tareas que se les pidan, para poder ver si ellos y las empresas han avanzado hacia una convivencia y un clima de compañerismo y empático con el único objetivo principal de estas actividades de:

✚ Prevenir y/o reducir los riesgos psicosociales en educadores
sociales de la ciudad de Palencia ✚

Aunque también se intentará ayudar a alcanzar el bienestar personal y social de los educadores sociales palentinos y una buena calidad en el trabajo mediante esta propuesta de intervención.

<i>Primer Cuatrimestre</i>		ACTIVIDADES
SEPTIEMBRE	2ª semana	✚ Presentación
	3ª y 4ª semana	✚ Cuestionario Inicial ✚ Vídeos prevención y debate
OCTUBRE	1ª y 2ª semana	✚ Teoría ✚ MindFitness
	3ª y 4ª semana	✚ Habilidades sociales ✚ Relajación
NOVIEMBRE	1ª y 2ª semana	✚ Actividad creativa ✚ Teoría
	3ª y 4ª semana	✚ Contar experiencias ✚ Actividad física
DICIEMBRE	1ª y 2ª semana	✚ Teatro Imagen ✚ Jornada de puertas abiertas
	3ª semana	✚ Cuestionario final

<i>Segundo Cuatrimestre</i>		ACTIVIDADES
ENERO	2ª semana	 Teoría
	3ª y 4ª semana	 Vídeos prevención y debate  Jornada de puertas abiertas
FEBRERO	1ª y 2ª semana	 MindFitness  Contar experiencias
	3ª y 4ª semana	 Habilidades sociales  Teatro Imagen
MARZO	1ª y 2ª semana	 Actividad creativa  Teoría
	3ª y 4ª semana	 Actividad física  Relajación
ABRIL	2ª semana	 Jornada de puertas abiertas
	3ª y 4ª semana	 Teatro Imagen  Yoga

<i>Tercer Cuatrimestre</i>		ACTIVIDADES
MAYO	1ª y 2ª semana	<ul style="list-style-type: none">  Cuestionario Inicial  Teoría
	3ª y 4ª semana	<ul style="list-style-type: none">  Jornadas de puertas abiertas  Vídeos prevención y debate
JUNIO	1ª y 2ª semana	<ul style="list-style-type: none">  Teatro Imagen  MindFitness
	3ª y 4ª semana	<ul style="list-style-type: none">  Relajación  Contar experiencias
JULIO	1ª y 2ª semana	<ul style="list-style-type: none">  Actividad creativa  Teoría
	3ª semana	<ul style="list-style-type: none">  Actividad física
AGOSTO	2ª semana	<ul style="list-style-type: none">  Teatro Imagen
	3ª y 4ª semana	<ul style="list-style-type: none">  Habilidades sociales  Cuestionario final

A continuación, se explicarán algunas de las actividades que se van a realizar y que tienen mayor importancia para la prevención de estos tres riesgos psicosociales:

- Contar experiencias personales: Se trata de que los educadores adquieran la confianza suficiente para poder expresarse libremente y contar de forma voluntaria o

anónima sus experiencias más personales con estos riesgos, ya sea porque lo han vivido en primera persona o porque lo han visto pero por miedo o lo que sea no han podido hacer nada para evitar o cambiar esa situación. Es importante que se desarrolle un grado de empatía dentro del lugar.

- Teatro Imagen: Esta actividad consiste en que los educadores se dividan en dos grupos y se queden quietos para representar como si fueran estatuas una situación que sientan un riesgo psicosocial sin poder hablar, luego, una vez representada la situación podemos pedir al resto de los educadores que intenten cambiar esas situaciones que se están representando así como las actitudes no solo del acosador o acosado, sino también las actitudes de los que lo ven y no hacen nada o lo apoyan de forma indirecta. Una vez hecho esto se pasa a la explicación de lo que querían decir con las figuras y la postura que se tenía inicialmente.

- Jornada de puertas abiertas: Al abrir los diferentes centros donde trabajan estos educadores, todos los educadores sociales palentinos pueden pasar allí el día entero y a través de una Gymkana vamos a intentar que todos se impliquen directamente no solo contra los riesgos psicosociales, sino también dentro de la propia actividad del Centro. El objetivo final de esta actividad o lo que se intenta alcanzar, es que, entre los educadores, y las empresas creen ellos mismos la Gymkana y que la pongan en práctica, puesto que al ser ellos mismos los que piensen y lleven a cabo las actividades de la temática, puedan participar todos los educadores palentinos de una forma más activa para intentar prevenir este problema. En conclusión que lo que pretende es llegar más lejos con la concienciación y la prevención de dicho tema.

- Otras actividades: Aquí, me refiero a las actividades creativas que se harán como puede ser un mural; o, las actividades físicas como puede ser alguna maratón; sin olvidarnos del MindFitness, muy de moda hoy en día y el yoga, actividad fundamental para reducir el estrés.

- Cuestionarios: Se realiza un cuestionario inicial para ver el grado de influencia de estos riesgos en los educadores y; un cuestionario final, para poder ver la evolución.

Para todas ellas utilizaré una serie de materiales que les dividiré en espaciales y materiales, dentro de estos últimos le clasificaré en fungibles (que son los materiales que a largo plazo se acaban) y no fungibles (que son los que se pueden utilizar siempre). Y en cuanto a los espaciales, me refiero con ellos a los espacios que van a ser necesarios como las aulas, jardines, gimnasios, etc. Hay que tener en cuenta que estos materiales van a tener una duración de un año. Para dejar claros todos estos recursos les voy a esquematizar en la siguiente tabla:

MATERIALES				
	CANTIDAD	PRECIO	TOTAL (€)	FUNGIBLE
Bolígrafos	50	0,35€	17,50€	X
Cartulinas	200	0,20€	40€	X
Pegamentos	10	0,60€	6€	X
Tijeras	10	1,50€	15€	X
Folios	5.000	500= 3,45€	34,50€	X
Pinturas y acuarelas	35	3,30€	115,50€	X
Mesas	10	52,25€	522,50€	
Sillas	10	45,90€	459€	
Ordenadores	5	297€	1485€	
Internet	1	1 mes=45€	540€	
Pantalla electrónica	2	94,37€	188,74€	
Proyector	2	70,55€	141,10€	
Prensa	40	1€	40€	X
Impresora	1	327€	327€	
ESPACIALES				
Aulas	6	TOTAL (€) MATERIALES: 3.931,84€/ anuales		
Gimnasio	1			
Patio	1			
Sala de informática	1			
Aula de ocio	3			

Estos son los materiales que se van a necesitar para las dinámicas de mi propuesta de intervención y en los cuales se ve un precio aproximado.

8. CONCLUSIONES

En primer lugar cabe resaltar como los riesgos psicosociales inciden de forma negativa en la salud de las personas en general a consecuencia de unas malas condiciones de trabajo y una mala organización. Por lo que es algo de vital importancia que tanto las empresas como las instituciones públicas tomen medidas para evitar estos riesgos.

También, como ya he comentado con anterioridad, con la recesión económica española, los riesgos psicosociales se han visto agravados y cada vez son más comunes en nuestra sociedad, por ello ahora más que nunca, y respecto al objetivo general de este trabajo, se necesita identificar, analizar y tomar medidas sobre estos y poder evitarlos o reducirlos en la medida de lo posible. Así que en la situación actual serían necesarias unas medidas extraordinarias para manejar y controlar estos riesgos tal y como propone mi intervención mediante actividades como el teatro o actividades físicas para todos los educadores sociales con el fin mejorar y evadir el dominio de estos riesgos en el ámbito laboral.

Si se tiene en cuenta el cuarto objetivo específico, no debemos olvidar que unas buenas condiciones de trabajo van a evitar que haya menos bajas, en menos despidos y por ende menos riesgos psicosociales, por lo que la empresa conseguirá generar una plantilla con experiencia y comprometida con los objetivos de la organización; solamente, proponiendo una medida preventiva para facilitar el logro de metas y el incremento de rendimiento.

Con respecto a los riesgos psicosociales tener unos objetivos y unas técnicas que les prevenga son fundamentales para realizar un determinado puesto de trabajo ya que en primer lugar la persona se sentirá realizada con las tareas, porque sabrá qué hacer si le surge algún imprevisto y por último, y lo más importante, es posible que se reduzcan considerablemente situaciones de agobio o estrés puesto que la persona tendrá las competencias necesarias para manejar todo tipo de situaciones.

De esta forma, se ve como los riesgos psicosociales afectan de manera importante tanto a empresas, como trabajadores y familias. Pero, no solo ellos, sino que la sociedad en general sufre las consecuencias de estos riesgos ya que por ejemplo la seguridad social a la que acude un trabajador enfermo, la pagamos todos. Por ello es muy importante tratar los riesgos psicosociales antes de que estos aparezcan.

Poniendo énfasis en los objetivos específicos primero, segundo y tercero, al evaluar el estrés, el burnout o la depresión, tanto cualitativa como cuantitativamente, esto resulta de gran dificultad; pero este trance no debe constituir una excusa para abandonar la investigación dirigida a la evaluación, prevención e intervención de estos riesgos, que aunque menos tangibles, influyen tanto o más que los biológicos o ambientales en la salud de los trabajadores: “los factores de riesgo psicosocial son de naturaleza abstracta y sus efectos, en todos los casos de carácter inespecífico (pueden estar causados por diversos factores de riesgo. Sin embargo, esta complejidad no debe ser fuente de confusión ni excusa para no prevenirlo. Existen diversas condiciones de trabajo, relacionadas con la organización, para las que la investigación ha aportado evidencias suficientes de relación con la salud” (Moncada y Artazcoz, 1997)

En cuanto al tema de la educación social, solamente puedo decir que los riesgos psicosociales afectan igual que en cualquier otra profesión. Teniendo el objetivo específico sexto, vemos como es verdad que afectan en mayor medida a mujeres como hemos podido comprobar en los resultados ya que las mujeres hoy en día estamos sometidas a más presión en nuestro puesto de trabajo y más si nos quedamos embarazadas. Además, hay que tener en cuenta que cada vez son más las mujeres que sufren algún tipo de abuso sexual dentro del ámbito laboral y esto hay que pararlo. Viendo a su vez como afecta la depresión en mayor medida que el estrés, y este último más que el burnout.

Debemos recalcar la importancia de los riesgos psicosociales, en todos los ámbitos de la vida, desde en el entorno personal y familiar, como en el entorno laboral, ya que estos afectan en todos los sentidos. Estudios como el de este trabajo, ayuda a la sociedad y a la educación añadiéndola valor.

8.1. Limitaciones:

Dentro de este trabajo, me he encontrado con multitud de “limitaciones” entre las que destacan que la muestra es relativamente pequeña para generalizar estos resultados a nivel nacional, ya que esto podría dar problemas. Y en segundo lugar, otra limitación, ha sido el contexto demográfico en el que se ha realizado; ya que ha sido únicamente en la provincia de Palencia donde aún no está muy reconocida la figura del educador social.

Para finalizar el trabajo, me gustaría terminar con una frase del crítico literario, novelista y ensayista británico C.S. Lewis que dice lo siguiente:

✚ “Con frecuencia las dificultades preparan
personas ordinarias para un destino
extraordinario” ✚

9. BIBLIOGRAFÍA

- **Andersen, A. (1998).** *Control de Riesgos Laborales para la mujer.* Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Santander. Servicio de Medicina del Trabajo.
- **Asociación Estatal de Educación Social (2007).** *Documentos personalizados.* Barcelona, España.
- **Báez, C. (2010).** *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Universidad Autónoma de Madrid; Madrid.
- **Barreiro González, G, Et. Al. (2006).** *Las enfermedades del trabajo: Nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social.* Fipros, Madrid.
- **Calera, A. (2006).** *Tiempos y ritmos de trabajo. Incidencias en la salud.* CCOO, Madrid.
- **Comin, E. Et.al. (2004).** *El estrés y el riesgo para la salud.* MAZ, Zaragoza.
- **Consejo de Europa. (2011).** *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica. Convenio de Estambul.*
- **Fernández García, R. (2010).** *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo.* ECU, Alicante.
- **FETE-UGT (2014).** *Enfermedades asociadas a la docencia.* Psicopatologías Laborales. Barcelona.
- **Gil, M^a.L. (2014).** *El hostigamiento psicológico o mobbing en la actualidad.* Universidad de Valladolid, Soria.
- **Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (2001).** *NTP 720: El trabajo emocional: concepto y prevención, Madrid.*
- **Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (2001).** *NTP 70: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.*
- **Karasek, R. A., Jr. (1979).** *Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for Jobs redesign.* *Administrative Science Quarterly.*
- **Lagarde, M. (1994).** *Perspectiva de género.* Diakonia (71). pp. 23-29.
- **Leikas, S Et. Al. (2004).** *Organización del trabajo y el estrés.* OMS, Francia.
- **Moncada, S., Artazcoz, L. (1997).** Factores Psicosociales. En F.G. Benavides, C. Ruiz, y A. M García. (Eds). *Salud Laboral: Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales.* Barcelona: Masson

- **Morán, C. (2005).** *Mobbing: Persecución o psicoterror en el trabajo*, *Capital Humano*, núm. 151.
- **NTP 854.** *Acoso psicológico en el trabajo: definición.*
- **Pozo, C. (2008).** *La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales.* Universidad de Almería, Almería.
- **Puleo H. A. (2007).** *Introducción al concepto de género.* Universidad de Valladolid.
- **Ramos, F. (1999).** *El síndrome burnout. Estrés laboral y salud*, Pirámide, Madrid.
- **Salgado, J (2005).** *Personalidad y Deseabilidad social en contextos organizacionales: Implicaciones para la práctica de la psicología del trabajo y las organizaciones.* *Papeles de psicólogo*; nº92, vol. 26: 115-117.
- **Sanz Lubeiro, M. (2006).** *Factores de riesgos psicosociales.* Secretaria de salud laboral CCOO de Castilla y León, Valladolid.
- **Serra, J. (2007).** *Riesgos Psicosociales; Nuevos Riesgos Emergentes en el contexto de un mundo Globalizado*, *Prevención*, núm. 180, pp. 1-2.
- **Siegrist, J., (1998).** *Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention.* In: Cooper, C. L. (Ed.), *Theories of Organizational Stress* (pp. 190-204). Oxford: Oxford University Press.

❖ Leyes:

- España. Ley 35/1995 de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de Noviembre de 1995, 269: 32596- 32598.
- España, Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de Enero de 1997, 27: 3032.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado* nº 71, 23/03/2007.

❖ Webgrafía:

- **FETE-UGT (2014):** Recuperado de: http://www.ugteducacio.cat/index.php?option=com_content&view=article&id=304:enf_rmedades-asociadas-a_ladocenciapsicopatologiaslaborales&catid=115:psicosociologia&Itemid=143
- **INSHT (1997):** Recuperado de: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- **INSHT (2005):** Recuperado de: www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf (consultado el 20/04/2016).
- **OIT:** Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

10. ANEXOS

Anexo I: Cuestionario:

Cuestionario para la realización del trabajo de fin de grado (Año 2019)

(Este cuestionario es anónimo y confidencial)

Por favor indique el grado de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

1. Mis superiores me permiten tener autonomía a la hora de realizar las tareas en el trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
2. En mi trabajo tengo poder de decisión.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
3. Tengo tiempo disponible para mi familia cuando salgo de trabajar.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
4. Soy el/la principal responsable de las tareas domésticas y familiares.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
5. Me suelen cambiar los días de trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)

6. Me modifican frecuentemente la hora de entrada y salida a mi trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
7. Me llevo parte de mi trabajo a mi hogar.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
8. Trabajo más horas a la semana de las acordadas en el contrato.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
9. En mi trabajo tengo un gran volumen de trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
10. Soy previsible a la hora de realizar con antelación mis tareas en el trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
11. Sé que puedo mejorar la forma de realizar mi trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
12. Puedo acceder a un puesto más alto del que estoy actualmente.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
13. He ascendido de categoría profesional desde que estoy en el trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)

14. Suelo expresar libremente mis emociones en el trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
15. Me siento valorado/a en mi trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
16. El trabajo que realizo corresponde con la categoría profesional que tengo reconocido salarialmente.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
17. Considero adecuado el salario que tengo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
18. En mi trabajo existe un buen sentimiento de grupo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
19. Tengo intimidad en mi puesto de trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
20. Estoy satisfecho/a con el trabajo que realizo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)

21. En el trabajo, mi estado de ánimo suele ser bueno.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
22. Me siento estresado/a con mi trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
23. Noto que estoy quemado/a con y en mi trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
24. Percibo una sensación de ahogo en mi trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
25. He notado cambios en mis hábitos de sueño y alimentación.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
26. Siento inseguridad sobre mi futuro en el trabajo.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)
27. Quiero seguir trabajando durante mucho tiempo en mi trabajo actual.				
1 (Nada de acuerdo)	2 (Poco de acuerdo)	3 (Ni en acuerdo ni en desacuerdo)	4 (Bastante de acuerdo)	5 (Muy de acuerdo)

Gracias por su colaboración

Anexo II: Entrevistas:

Universidad Popular:

1. ¿Está usted contento/a con su puesto de trabajo? ¿Por qué?

Sí, Estoy muy contenta. Trabajo en la Universidad Popular de Palencia y aunque mi contrato no es de educadora social, es de algo muy parecido, docente de personas adultas. Entonces, creo que es un campo muy interesante en el que es inevitable estar contenta porque cuando vienes del ámbito formal parece que implicarte en los procesos educativos cuesta un montón que la gente se enganche y cuando vas a la educación de personas adultas en la que no vas a obtener titulación y en la que es algo más social pues todo el mundo está súper motivado y con ganas de aprender, entonces es como que te cambia la vida; es decir, yo siempre digo cuando voy a mi trabajo voy contenta y cuando salgo, salgo más contenta todavía porque me llevo mucho más de lo que yo llevo.

2. ¿Le costó encontrar un trabajo como educador/a social en la ciudad de Palencia? En caso de respuesta afirmativa, ¿Usted a que cree que se debe este hecho?

La verdad es que no, porque cuando vine a Palencia hice un curso, el curso tenía unas prácticas y tenían el compromiso de contratar a una persona y me contrataron; entonces, no busqué ni trabajo; directamente trabajé.

3. ¿Se siente usted estresado/a con su trabajo (trabajo y colectivos) en general? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué?

Pues sí, me siento muy estresada con mi trabajo porque son muchas clases, muchas horas lectivas y esas clases necesitan preparación y algo que nos pasa a los educadores sociales en este ámbito es que se nos exige como una diversidad y amplitud de contenidos a tratar muy amplios; entonces, yo trabajo en el centro penitenciario, trabajo con jóvenes, trabajo con mayores muy mayores, con mayores en la ciudad, con mayores en la provincia, trabajo dando tecnologías de la información y de la comunicación, alfabetización digital, filosofía... entonces, al final todo eso requiere muchísimo trabajo de preparación y eso supone bastante estrés; el dar tantas clases al día y en tantos sitios diferentes pues requiere tiempo de preparación y tiempo de traslado que eso es importante también en este ámbito.

4. ¿Se siente usted quemado/a con o por su trabajo (trabajo y colectivo)? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué?

La verdad es que no, como te he dicho antes es que el colectivo es maravilloso casi al 100%. Siempre te vas a encontrar con alguien que es muy distinto a ti, que le cuesta

mucho trabajar en grupo, etc. pero es que al final las personas adultas y mayores cuando se apuntan a experiencias y programas de este tipo quieren aprender, construir cosas juntos, están súper motivados; entonces, eso no te puede quemar.

5. Respecto a sus hábitos de sueño y alimentación, ¿Ha notado usted algún cambio? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué cree que le puede pasar esto?

Pues sí, he notado mucho porque como cuando llegas a casa prolongas tu trabajo pues te vas muy tarde a la cama, te levantas porque tienes tareas pendientes, atiendes mucho a sus intereses y eso te requiere casi ir con una preparación de temas al día porque la final son los que te piden. Luego, el hecho de trabajar en el medio rural, y viajar, pues supone que un día sales de casa a las 14:30 por ir a la montaña, otro día tienes que ir a dos pueblos... entonces la verdad que no hay unos horarios a lo largo del curso como muy fijos y eso se nota muchísimo en el sueño y en la alimentación.

6. ¿Tiene usted la sensación de ahogo? En caso de respuesta afirmativa, ¿A qué cree que se debe?

Pues...en ocasiones sí. Porque a veces te planteas si es coherente lo que estás haciendo o no; porque la final como vas tan al día para atender a sus intereses, sus motivaciones a lo que ellos te van solicitando pues eso no te permite tener algo previsto desde principio de curso como por ejemplo mis compañeras que son profesoras de inglés pues tienen plantado un manual y ya le tienen organizado para todo el curso; yo si lo que quiero es que mi gente esté motivada y al final vayamos entre todos construyendo lo que son los contenidos que queremos abordar, los temas que nos interesan, tener relación con lo que está pasando en la actualidad y los temas sociales, pues eso, te supone que vas mucho más al día, entonces hay momentos en los que justo, y aunque puede que una semana no, puede que en otra se te junte todo a la vez y entonces sientes una sensación de ahogo y que no llegas importante. Y luego, también, a la entidad a la que pertenezco hay muchísimas actividades de extensión cultural, entonces también, tener que estar presente en algunas de ellas porque sea que es necesario que estés o porque quieras estar, pues también supone que al final todos esos tiempos que podías utilizar para preparar pues los utilizas para otras cosas entonces si que supone ese ahogo.

7. ¿Ha aumentado su actividad en el trabajo? En caso de respuesta afirmativa, ¿En qué sentido?

Bueno... siempre que empiezas a trabajar pues empiezas poquito a poco luego, te van subiendo las horas y la verdad que cuando tienes un contrato dentro de este ámbito a jornada completa pues que si además lo tienes todo lleno de clases y cada una de ellas diferentes, pues no sería lo mismo dar una clase de cultura a doce grupos repetidos y dar doce clases distintas de doce temas distintos; entonces ha subido en ese sentido. En que tenemos muchísimas temáticas abiertas y como parece que los educadores sociales

podemos un poco trabajar en la mayoría aunque está claro que en historia del arte a no ser que tenga predilección por el arte no me van a poner pero en desarrollo personal, en alfabetización digital, en el centro penitenciario, etc.; entonces, hay muchas opciones en las que podemos trabajar.

8. ¿Se siente usted valorada en su trabajo? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué se siente así?

Sí, la verdad es que sí. Que los compañeros y la propia empresa sí que valora pues la amplitud de campos en la que podemos trabajar; siempre cuentan con nosotros, consideran que aportamos un enfoque mucho más innovador, más dialógico con la gente; entonces la verdad que yo que trabajo con setenta personas y que educadores sociales seremos cinco o seis, sí que se cuenta bastante con nosotros y valoran que podemos aportar muchas cosas.

9. Cree que su sueldo se ajusta a su nivel profesional? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué?

Pues a ver, mi sueldo está dentro del convenio al que pertenezco, entonces se ajusta a lo que dice la ley. Que creo que no está bien pagado pues... considero que no, que al final, independientemente de que estemos en una categoría profesional de grupo dos, que no está mal, cuanto a cotizaciones, pues creo que es un salario muy bajo y es un puesto de trabajo que exige luego mucho trabajo dentro ya del ámbito privado porque al final no te pagan por preparar las clases, entonces, creo que deberías de cobrar un poquito más porque también lo hemos ganado; pero bueno.

10. ¿Qué margen de autonomía tiene en tu trabajo?

Totalmente. Está claro que trabajo dentro de un proyecto educativo común, que tiene unos valores y unos principios pero, luego, en lo que es mi acción educativa directa tengo un margen de autonomía total. A través de los grupos de trabajo igual sí que podemos tener más cosas en comunes en las que nos comprometemos respecto a temáticas que abordar, valores que trabajar, etc., pero yo, en lo que es en mi acción, puedo hacer lo que quiera. Lo único que tengo que rendir cuentas, pues eso presentar un programa y presentar una memoria.

11. ¿Su trabajo permite que adquiriera conocimientos nuevos? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué cree que pasa esto y que tipos de conocimiento nuevos ha adquirido últimamente?

Constantemente, ya que cada vez estoy cambiando de temas, incluso temas que inicialmente dices “Uff yo con este tema no puedo”, pues entre los compañeros de distintas disciplinas nos apoyamos y al final pues te das cuenta que puedes pero a consta de mucho trabajo, lecturas, esfuerzo, etc. Últimamente, por ejemplo, he adquirido

dentro del programa “Escuela de pensar” pues yo no me veía dando filosofía aunque fuese filosofa práctica para poder llegar a desarrollar ese curso he tenido que leer un montón de pensamientos filosóficos, ser capaz, algo que cuesta mucho, de entender esas teorías y traspasarla a efectos prácticos y que tuviera ese sentido dentro de la vida cotidiana de las personas que participan; entonces para mí eso fue, hace unos años, un reto; otro es, por ejemplo, Tics en las que me mandan dar una sesión de WhatsApp y el cual yo solo uso para mandar mensajes, no sabía para que más cosas se podía utilizar el WhatsApp, entonces al final te toca autoformarte en ese tipo de cosas.

12. ¿Se siente comprometido/a con su profesión? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué no se siente usted comprometida en su puesto de trabajo?

Sí, está claro, si lo hago de forma motivada y quiero que salga bien pues creo que eso es estar comprometido con la profesión y seguir demostrando que creo que es lo que tenemos que hacer los educadores/as sociales y seguir defendiendo que nuestra profesión aporta mucho a la sociedad y es positiva, entonces creo que comprometiéndome con mi trabajo e intentado que cada día la gente que va, valore mi trabajo y mi función, pues creo que eso es estar comprometida con la profesión.

13. ¿Recibe ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros? En caso de respuesta negativa, ¿A qué se debe este hecho?, y en caso de respuesta afirmativa, ¿Puede poner un ejemplo sobre el tipo de ayuda que le prestan?

Sí, siempre que necesito ayuda sobre un tema, la respuesta siempre es positiva.

14. ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo cuando llega a su casa? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué no?

Bueno... en mi caso no estoy en un ámbito de la educación social que sea tan de exclusión o problemático ya que es la educación de personas adultas. El más cercano, podía ser el tema del centro penitenciario o la clase de español para personas extranjeras que es la que allí imparto, pero al final, intento que ese espacio se convierta en un espacio de disfrute, aprendizaje, y que no sea todo el tiempo partir de esa idea de la malo, lo negativo, la queja. Entonces... bueno, sí que hay veces que te vas preocupada sobre las distintas situaciones pero tampoco son situaciones preocupantes todo el tiempo; hombre, siempre te vas a preocupar ya que trabajas con personas mayores entonces a nivel de salud y de esperanza de vida es menor, entonces, hay veces en los que ves cómo está la persona, o que una ha dejado de venir, pero, no es una tónica general que te afecte tanto en tu vida como si trabajas en un ámbito directo.

15. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

A ver, poder dejar sí puedo, pero sí que es cierto que conforme soy nunca me gusta pedir cosas en el trabajo, ni me he pedido días ni nada porque al final no es un turno de ocho horas, al final si yo hoy no voy a una clase hasta dentro de quince días no me ven, entonces tampoco me parece; pero si no me queda otra pues sí pero sí que es cierto que normalmente nunca pido permisos, pero si los pidiese seguro que no tendrían ningún inconveniente.

16. Por lo general, ¿cómo es su estado de ánimo en el trabajo? En caso de respuesta con un bajo estado ánimo, ¿A qué se debe que se sienta usted así?

Pues...bueno, positivo; yo creo que cuando voy a dar clases, como te he dicho antes, voy contenta, voy feliz porque sé que vamos a aprender juntos un montón, yo también voy a aprender, voy a conocer cosas nuevas entonces creo que con mis grupos en la Universidad Popular siempre estoy contenta.

17. ¿Su trabajo, en general, es desgastador? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué? ¿En qué sentido?

Sí, porque es muy repetitivo, siempre estás intentado trabajar porque la gente participe socialmente y se involucre, más allá de lo que es el aula cuesta un montón, entonces al final todo eso te va desgastando porque son tantos años. Imagínate un aula de cultura en el que puedo llevar doce años dando clase y nunca das lo mismo, entonces, al final ya es como no sé por dónde tirar, que ideas tener, sí que es cierto que las personas te aportan muchas cosas de las que quieren saber pero a veces dices que no se te ocurren ni formas metodológicas, no contenidos, no algo que pueda ser innovador; te quedas con que todo funciona muy bien porque cualquier cosa va a responder el alumnado pero a veces desgasta.

18. ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué? y ¿Para qué las esconde?

Hombre, creo que es cualquier trabajo, sobre todo cuando trabajas con personas tienes que tener muy trabajada la inteligencia emocional; es decir, tú tienes que saber cómo vas a transmitir las emociones y saber si un día vienes de una forma pues tienes que intentar ocultarlo y aparentar otra. A ver si que puede ser y lo entiendo que seas transparente pero hasta cierto punto, si yo estoy enfadada pues no puedo pagar con las personas que están ahí mi enfado; o por ejemplo, si yo estoy ese día triste porque he tenido en el ámbito personal pues tampoco es plan de ponerme a llorar todo el tiempo, que hay ciertas cosas que se pueden compartir pero creo que debemos saber controlar las emociones.

19. ¿Cuál es su principal motivación?

¡Qué pregunta más difícil!. Pues yo creo que es el saber que las personas van ahí porque es un sitio donde se encuentran bien y no van obligadas, van libres, quieren seguir viniendo, pues; entonces eso es como que aunque tengas días que te apetece menos o estas súper cansada, o que te has pegado un paliza preparando unas clases pues dices, va bueno sé que va a estar bien y aunque a veces no me haya salido como esperaba, pero lo normal es que el grupo responda muy bien y eso al final, yo creo, que te empuja a tener ganas de ir, que, no veas el ir como un suplicio, aunque a veces el cansancio sí que te agota.

20. ¿Qué obstáculos puede encontrar en el trabajo que realiza?

Yo creo que lo más difícil en el trabajo que realizo es la amplitud de campos que tenemos por delante, entonces, te es muy difícil especializarte en una o dos cosas, entonces, para que todavía fuese mejor tendrías que tener mucho más tiempo para madurar las cosas; a veces, las cosas son : “venga que nos ha salido un proyecto y la semana que viene tenemos que ir a hablar del Canal de Castilla, y cómo lo organizamos”; y al final a veces se pide tanta inmediatez en las cosas que creo que faltan esa maduración. Sí que es cierto que la experiencia ayuda, por ejemplo, esto hace diez años yo lo vivía como algo que me agobiaba pero ahora cuando vas adquiriendo herramientas, dices venga va que va a salir para adelante y va a salir bien, ya que eres consciente de la capacidad de tu trabajo, pero, creo que eso también es un obstáculo porque te puede bloquear dependiendo del tipo de profesional que seas.

21. ¿Se ha propuesto algún objetivo para combatir posibles consecuencias negativas que puede tener su trabajo en usted?

Bueno pues muchas veces siempre me he dicho al principio “Venga tengo que preparar estas cosas antes, llevar las cosas más trabajadas y cerradas porque eso me va a dar comodidad” pero luego en la realidad, en la práctica no, porque yo planteo hacer en mi aula de cultura voy a hablar de ciudadanía pero ellos igual me plantean hablar de medio ambiente y porque voy a imponer yo hablar de lo que yo quiero; a ellos también, tengo que dejarles la capacidad de elegir, entonces, aunque muchas veces me lo propongo, incluso semanalmente digo venga esta clase al final es las dos noches antes o la noche anterior que sigues estando ahí hasta las tantas preparando la sesión.

22. Respecto a los planes de futuro, ¿qué tiene usted en mente?

Bueno pues sí que me gustaría, en un caso de la Universidad Popular ir dejando aquellos colectivo con los que me gusta menos trabajar o me siento menos identificada y que mi papel sería importante como por ejemplo, yo trabajo con adultos, mayores y jóvenes, entonces no me lama demasiado lo que los jóvenes ahora mismo porque veo que hay mucha desconexión entre ellos y yo pues si me gustaría afianzar otro terreno

aunque no creo que sea posible. Y sino pues si m gustaría apostar por otro ámbito como sería el universitario, más centrado en la docencia formal.

23. ¿Cuál es su conclusión final respecto esta entrevista?

Me parece que son muchas cuestiones para ser una entrevista, y al ser tantas cuestiones tampoco te deja profundizar demasiado en cada una de ellas pero bueno si lo que te interesa es saber cómo nos sentimos en el trabajo los educadores sociales y como afecta ese trabajo a nuestras vidas pues yo creo que ves un poco nuestra presencia, como se reparte, si nos agobiamos o no...

La Liga:

1. ¿Está usted contento/a con su puesto de trabajo? ¿Por qué?

Sí, porque es un puesto de trabajo en el que siento que me puedo realizar, crear muchos proyectos socio-educativos desde el papel del educador social y estar en todo el proceso desde el levamiento de información, diseño, luego, ejecución por parte de los equipos y evaluación de los mismo. Entonces, es como un trabajo que me da mucho enriquecimiento profesional en muchos aspectos.

2. ¿Le costó encontrar un trabajo como educador/a social en la ciudad de Palencia? En caso de respuesta afirmativa, ¿Usted a que cree que se debe este hecho?

Mi trabajo no fue en la ciudad de Palencia, ya que me tuve que ir a Madrid para este puesto de coordinación en la Liga Española de la Educación y la Cultura, pero sí que tenía contacto con educadores que trabajaban en Palencia en la misma ONG.

3. ¿Se siente usted estresado/a con su trabajo (trabajo y colectivos) en general? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué?

Pues depende de momentos, dentro del trabajo que yo realizaba dentro de esta ONG es verdad que había picos de estrés y había muchos momentos de justificación, de entrega de proyectos, de cierre de fechas, que sí que eran puntos de mucho estrés.

4. ¿Se siente usted quemado/a con o por su trabajo (trabajo y colectivo)? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué?

Hubo momentos que sí, hubo momentos que pensaba que lo dejaba pero luego, te dices venga que merece la pena; pero sí, sí que había momentos malos sobre todo en esos picos de tanto estrés porque se mezcla por un lado esas fechas junto con el estrés

que llevamos todas las personas del equipo. Con lo cual sí que es cierto que hay momentos en los cuales sientes eso, pero son pocos.

5. Respecto a sus hábitos de sueño y alimentación, ¿Ha notado usted algún cambio? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué cree que le puede pasar esto?

Pues...en esos momentos de estrés dormir era complicado. La verdad que estoy recordando ahora una justificación que teníamos ahí una serie de problemas que hasta que no encontré una solución, recuerdo que por las noches me despertaba pronto y mi cabeza divagaba hasta que encontré la solución y una vez encontrada fue todo a mejor.

6. ¿Tiene usted la sensación de ahogo? En caso de respuesta afirmativa, ¿A qué cree que se debe?

No, para nada.

7. ¿Ha aumentado su actividad en el trabajo? En caso de respuesta afirmativa, ¿En qué sentido?

Yo estaba en un puesto de coordinación y casi la que mandaba era yo en ese caso, pero también, coordinar equipos significa mucho estrés en ese caso. Pero es cierto que como tal era un trabajo bastante horizontal en ese sentido; no había una persona que me dijese hay que hacer esto y esto pero, sí había cosas que hacer, que trabajamos en equipo con lo que significa también las disputas que pueden generarse ya que no es todo tan maravilloso pero no es esa sensación de un jefe que te impone o te dice, si no más un trabajo en coordinación, aunque no significa que no haya encontronazos.

8. ¿Se siente usted valorada en su trabajo? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué se siente así?

Sí, mucho.

9. Cree que su sueldo se ajusta a su nivel profesional? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué?

Bueno yo tenía un puesto de coordinación con lo cual yo sí que es verdad que tenía un sueldo interesante; aunque cuando veía todas las horas que hacía al cabo de la semana, veía que no me salía tan rentable; pero, bueno sí que considero que era adecuado, incluso tenía categoría de educadora social y luego más la parte de coordinación.

10. ¿Qué margen de autonomía tiene en tu trabajo?

Mucha, la verdad que tenía gran autonomía. Es cierto que siempre he hablado y dialogado con la directiva de la institución, pero sí que es cierto que tenía una gran autonomía de crear y de plantear pues como que hubiese en los equipos más educadores sociales, o cosas de esas, sí que me dieron mucha libertad.

11. ¿Su trabajo permite que adquiera conocimientos nuevos? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué cree que pasa esto y que tipos de conocimiento nuevos ha adquirido últimamente?

Sí, porque cuando estábamos diseñando proyectos, siempre eran proyectos sociales, de interculturalidad, género, temas de escuela, entonces para las justificaciones siempre teníamos que estar buscando información o cuando estuvimos haciendo un pequeño estudio sí que es verdad que fueron unos años de mucho enriquecimiento profesional y a nivel también académico porque leíamos mucho de los temas en lo que trabajábamos.

12. ¿Se siente comprometido/a con su profesión? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué no se siente usted comprometida en su puesto de trabajo?

Sí, me siento educadora social 100%.

13. ¿Recibe ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros? En caso de respuesta negativa, ¿A qué se debe este hecho?, y en caso de respuesta afirmativa, ¿Puede poner un ejemplo sobre el tipo de ayuda que le prestan?

Sí, la verdad que nosotros allí estaba la coordinación y luego había un equipo de apoyo que eran dos y luego equipos en terreno; y la verdad, que hicimos una plantilla muy interesante de trabajo y aunque ellos dos no eran educadores sociales si eran psicólogos, fue un mezcla muy buena, porque al final contábamos con la parte más educativa, la más psicosocial y creo que hicimos un buen equipo, también yo creo que va muy relacionado con las actitudes que tenemos las personas; entonces se dio una buena mezcla.

14. ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo cuando llega a su casa? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué no?

Sí, a veces sí cuesta un poco aunque también depende el problema, si es un problema pequeño no; pero, si es un problema en el que dependen al final puestos de trabajo, o conseguir o no una subvención, o que u proyecto acabe o no de arrancar; ese tipo de situaciones sí que me generan el llevarme ese problema a casa.

15. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

Sí, igual que cuando fue el caso cuando tuve un problema familiar, no me correspondían más días y me facilitaron tener más días; y la verdad que en ese sentido no he tenido nunca ningún problema.

16. Por lo general, ¿cómo es su estado de ánimo en el trabajo? En caso de respuesta con un bajo estado ánimo, ¿A qué se debe que se sienta usted así?

Bueno, yo soy una persona muy alegre. Era positivo, porque al final lo malo viene solo, entonces es mejor pues si algo no sale, darle una vuelta a ver si sale algo y sino otra vuelta, porque al final es encontrar el camino; porque todo tiene solución.

17. ¿Su trabajo, en general, es desgastador? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué? ¿En qué sentido?

¿Desgastador? Yo diría que es agotador; y sí la verdad que agota porque es muy intenso y al final, cuando trabajas con personas, y ves que lo que haces genera o no unos movimientos o unos proyectos u otros; entonces, al final, es agotador pero también es muy ilusionante, gratificante; yo estoy convencida que también es agotador estar en una empresa, en una cadena y seguro que no es tan gratificante como seguro el trabajo que realizábamos en esta institución.

18. ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué? y ¿Para qué las esconde?

No, la verdad que no, porque al final éramos muchas personas en la entidad pero sí que podías tener ese día malo porque te ha pasado algo y estar mal y te preguntaba o tu contabas, asique para nada.

19. ¿Cuál es su principal motivación?

¡Jo, pues va a sonar utópico totalmente! pero al final siempre se piensa que desde la educación social colaboramos a transformar un poquito el mundo o hacer del mundo un lugar mucho más humana y agradable; entonces cuando trabajas como yo en una ONG, pues al final ese debería ser un objetivo como tal.

20. ¿Qué obstáculos puede encontrar en el trabajo que realiza?

¡Obstáculos un montón! desde que el sistema para subir el proyecto no funcione la aplicación, desde que la persona que te tiene que hacer el presupuesto no está o no cuadra con lo que ambos queréis; o que el proyecto necesite algo y la subvención no te

deja; o que el proyecto rueda muy bien y de repente algún compañero diga que esto así no. Problemas muchos pero vamos ninguno de vida o muerte.

21. ¿Qué estrategias pueden ayudarle a afrontar dichos obstáculos?

El tema de las habilidades sociales, el tema de ser capaz de ponerse en el lugar del otro y entender porque la persona defiende eso y utilizar le dialogo para intentar hablar desde el punto de los encuentros; ya que a veces no pasa que defendemos tanto nuestras ideas que no entendemos que las ideas del otro pueden ser interesantes; entones hay que aceptar que mi idea puede ser buena pero que la tuya también y vamos a ver dónde fluyen esas ideas.

22. ¿Se ha propuesto algún objetivo para combatir posibles consecuencias negativas que puede tener su trabajo en usted?

Bueno, pues mira, recuerdo una temporada que sí que dije “como mucho a las seis me voy de la oficina, nunca más tarde”, y un día quedaba con mi compañera de piso y nos íbamos de museos, y con otra compañera de trabajo nos íbamos de teatro; entonces, me lo puse un poco como por decir tener esa otra parte. Es cierto, que luego no es tan fácil porque los ritmos son los que marcan pero, sí lo conseguí muchas veces.

23. Respecto a los planes de futuro, ¿qué tiene usted en mente?

Bueno, es verdad que cuando yo estaba trabajando en la ONG sí que seguía trabajando en la universidad y uno de mis planes era estar solo en la universidad por el tipo de trabajo y porque creo que desde aquí sí que se pueden seguir tejiendo lazos en el mundo de las ONG. Entonces una de las cosas era seguir teniendo objetivos porque es cierto que no veía en ese trabajo con cincuenta años por el ritmo y por los niveles, a veces, de estrés.

24. ¿Cuál es su conclusión final respecto esta entrevista?

¡Pues no se decirte porque han sido preguntas muy variadas! Pero me reafirmo, en que creo que la educación social es vital para nuestras vidas; yo siempre digo que todos deberían hacer educación social pero creo que eso no lo pongas jajaja. Pero, sí creo que al final pensando cuando estuve trabajando al ritmo que trabajaba en la coordinación pues lo pienso ahora y lo miro desde la distancia mirando los muchos momentos que hubo de sentirme muy quemada pero también hubo muchos momentos de alegría, felicidad, de sentir que creábamos cosas y de ver que en un barrio que no había nada de repente las mujeres marroquíes se estaban alfabetizando, los niños del todo barrio venían a los talleres y jugaban de forma conjunta; y ves todo eso y al final, te hace decir que merece la pena.

La Liga (Hombre):

1. ¿Está usted contento/a con su puesto de trabajo? ¿Por qué?

Sí; porque ahora es un puesto a media jornada complementado con otro y tengo bastante independencia por parte de mis coordinadores para elegir yo y tomar las decisiones.

2. ¿Le costó encontrar un trabajo como educador/a social en la ciudad de Palencia? En caso de respuesta afirmativa, ¿Usted a que cree que se debe este hecho?

No, no me costó mucho ya que llevo trabajando desde que acabé la carrera y como esto es un poco conocer a gente pues no me ha costado la verdad.

3. ¿Se siente usted estresado/a con su trabajo (trabajo y colectivos) en general? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué?

Ahora mismo un poco sí porque tengo que compaginarlo con otro y es un trabajo que su horario no es fijo y es un poco dependiendo de las necesidades de los usuarios, entonces hay veces que me llevo más trabajo del que me tocaría.

4. ¿Se siente usted quemado/a con o por su trabajo (trabajo y colectivo)? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué?

Quemado yo creo que no, estresado un poco sí; pero como es algo que me gusta no me supone estar quemado. Y aunque igual hay que hacer más fuera del horario que tendría pues sí; pero quemado, no.

5. Respecto a sus hábitos de sueño y alimentación, ¿Ha notado usted algún cambio? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué cree que le puede pasar esto?

Nada, ninguno. Todo perfecto, como muy bien y duermo muy bien por suerte y de momento.

6. ¿Tiene usted la sensación de ahogo? En caso de respuesta afirmativa, ¿A qué cree que se debe?

No, por el trabajo no.

7. ¿Ha aumentado su actividad en el trabajo? En caso de respuesta afirmativa, ¿En qué sentido?

Sí ha aumentado, ha aumentado la cantidad de casos y la forma de gestionarlos; pero bueno, se intenta no sentir repercusiones a otro nivel.

8. ¿Se siente usted valorada en su trabajo? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué se siente así?

Sí, bastante valorado. Me dejan tomar bastantes decisiones y escuchan bastante las propuestas que hago, así que sí.

9. Cree que su sueldo se ajusta a su nivel profesional? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué?

Hombre si fuese un poco más no pasaría nada; pero, como lo compagino con otro trabajo y entre los dos tengo un sueldo bastante bajo para un Palencia que me permite vivir bien, pues sí lo subiese un poco bien porque es un graduado y supuestamente tendrías que tener un nivel económico un poco más alto, pero bueno, al ser algo social ya contaba con ello cuando estudié la carrera. Es así, no vas a cobrar como un ingeniero porque tu trabajo no produce a nivel económico ya que produce a nivel social y la sociedad como está estructurada lo social no es medible, es difícil de medir qué consecuencias tiene mi trabajo que no un albañil que si te hace la casa en un día es un fenómeno y le van a pagar un pastón pero yo si hago muchas intervenciones, trabajo con tantos jóvenes pues como de inmediato no se va a valorar pues es más difícil que te den un sueldo acorde a lo que haces.

10. ¿Qué margen de autonomía tiene en tu trabajo?

Mucha autonomía, porque el proyecto en el que estoy trabajando, es un proyecto que hice yo, entonces yo voy moldeando en base a las necesidades de los usuarios, de la administración en este caso el Ayuntamiento y a veces hasta mía.

11. ¿Su trabajo permite que adquiera conocimientos nuevos? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué cree que pasa esto y que tipos de conocimiento nuevos ha adquirido últimamente?

Sí, me da formación, en cierta forma sí, no mucho pero sino en mi tiempo libre lo hago. La entidad para la que trabajo nos ofrece cursos de formación mínimo anual.

12. ¿Se siente comprometido/a con su profesión? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué no se siente usted comprometida en su puesto de trabajo?

Sí, bastante, me gusta. Es más, podía dejarla y quedarme solo con el otro empleo que tengo pero no quiero porque me gusta lo que hago.

13. ¿Recibe ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros? En caso de respuesta negativa, ¿A qué se debe este hecho?, y en caso de respuesta afirmativa, ¿Puede poner un ejemplo sobre el tipo de ayuda que le prestan?

Trabajo solo, aunque bueno, tengo jefes pero como me dejan bastante libertad para la toma de decisiones ya que no están aquí sino en Madrid y cuando tengo que tomar decisiones tengo bastante libertad para tomarlas.

14. ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo cuando llega a su casa? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué no?

A veces tengo que hacer alguna cosa del trabajo en casa porque al ser un programa y tener determinadas cualidades específicas de que a los chicos hay que ponerse en contacto con ellos en su tiempo libre y justo coincide con el mío y tengo que estar en casa pendiente de hablarles o citarles; pero bueno, intento desconectar aunque hay días que no lo consigo pero lo intento.

15. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

Sí, con toda tranquilidad, sin problema.

16. Por lo general, ¿cómo es su estado de ánimo en el trabajo? En caso de respuesta con un bajo estado ánimo, ¿A qué se debe que se sienta usted así?

Bueno, muy bueno; entre bueno y muy bueno, sí.

17. ¿Su trabajo, en general, es desgastador? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué? ¿En qué sentido?

Sí, desgasta bastante porque a veces los chicos no cumplen, otras veces llegan tarde o no vienen, o te intentan engañar entre comillas para no hacer las medidas que les toca, intentan torearle un poco; tu les das la mano y ellos te cogen el brazo; cansa y a veces sí que desgasta sí.

18. ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué? y ¿Para qué las esconde?

En algunos casos sí, porque algunos les mandaría de paseo por que te das cuenta de que te están intentando meter alguna trola pero les haces ver que te no te están llegando; pero bueno, tampoco tengo unas emociones desacerbadas de ponerme a gritar ni volverme loco e incluso no pasaría nada si les digo las cosas porque además si tengo que decirles algo se lo digo pero bien, lo aceptan bien lo que les suelo decir aunque sea una crítica.

19. ¿Cuál es su principal motivación?

Bueno, ahora mismo...el hecho de que los jóvenes en algunos casos sigan en las entidades echando una mano pues me motiva bastante porque quiere decir que algunos de los chicos aparte de cumplir sus obligaciones con el programa, cumplir las medidas, etc., el hecho de que en algunos sitios se queden echando una mano de manera voluntaria y altruista pues la verdad que motiva bastante ya que quiere decir que algo les está llegando, es más, cuando hacen al final del programa la encuesta que les paso, todos están de acuerdo en haberlo realizado, en cómo se ha hecho y a todos les parece bien, el 95%, todos me valoran a mi bien aunque les haya mandado a limpiar; y siempre me valoran mi trato hacia ellos como bueno, entonces sí que es motivador que valoren el trato de alguna forma y que vean que lo que están haciendo les sirva para algo.

20. ¿Qué obstáculos puede encontrar en el trabajo que realiza?

Pues a veces, con la administración, o con la norma, porque a veces tienen que cumplir sanciones que a mí me gustaría que si no cumplen ellos, que ya son mayores de edad, paguen ellos las multas y no sus padres, temas administrativos más que en la intervención en sí; administrativos o de gestión que están fuera de mis competencias.

21. ¿Qué estrategias pueden ayudarle a afrontar dichos obstáculos?

Nada, porque yo lo comunico a quien toque pero tengo que adaptarme a lo que hay. Lo tengo claro, es un programa que está dentro de una ley y esa ley es de una manera concreta y hay que ceñirse a ella, no se puede cambiar así simplemente.

22. ¿Se ha propuesto algún objetivo para combatir posibles consecuencias negativas que puede tener su trabajo en usted?

No porque no veo las consecuencias negativas a nivel personal mío. Si veo que hay alguna consecuencia negativa, con dejar el trabajo lo tengo arreglado; pero bueno no tengo ninguna intención ya que no veo ninguna circunstancia que se me presentase que me hiciese dejarlo; bueno si que me dijese el ayuntamiento que los chavales ahora solo

limpian y que no tiene que ir los domingos a limpiar por las tardes a un parque entonces, lo dejaría porque mis labores de educador no serviría para nada y si solo limpiasen que vaya un señor con una libreta.

23. Respecto a los planes de futuro, ¿qué tiene usted en mente?

Pues nada, ¡Virgencita, virgencita, que me quede como estoy! Jajaja. Ahora mismo estoy encantado porque en ambos trabajos estoy bien, si me quedo como estoy, estoy perfectamente.

24. ¿Cuál es su conclusión final respecto esta entrevista?

Yo conociendo el trabajo de educador y demás entiendo que hay muchas veces que este trabajo quema y hay que ir cambiando de puesto sobre todo con determinados colectivos. Ahora mismo, no es mi caso porque por suerte estoy haciendo un proyecto que he elaborado yo y que me da libertad para gestionar como yo creo conveniente pero no siempre es así; muchas veces, estas en una entidad que te propone un proyecto con un colectivo que tiene unas necesidades y unos determinados problemas y que pueden acabar quemado hasta arriba. Quiero decir, que ahora mi posición de educador en mi trabajo no es lo habitual en trabajos de educador social como centros de acogida o trabajando con población con otro tipo de problemas sociales y que es difícil trabajar porque además es poco agradecido y mal remunerado; soy consciente de que es un trabajo que quema.

Asdopa:

1. ¿Está usted contento/a con su puesto de trabajo? ¿Por qué?

Sí, la verdad que sí; más que nada porque aquí tengo una autonomía, yo soy la que diseña el programa entero, tengo la facilidad de que yo evalúo, yo hago una planificación, establezco todas las normas respecto a ellos y soy yo la propia dirigente del programa.

2. ¿Le costó encontrar un trabajo como educador/a social en la ciudad de Palencia? En caso de respuesta afirmativa, ¿Usted a que cree que se debe este hecho?

No, porque justo al acabar las prácticas me llamaron para venir. (Fue donde hizo las prácticas en 4º).

3. ¿Se siente usted estresado/a con su trabajo (trabajo y colectivos) en general? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué?

A veces sí que sientes un poco de estrés porque al fin y al cabo tienes que planificar muchas cosas y no estás acostumbrado, imagínate salir de la carrera y hacer un proyecto entero basado en los chicos, y que por mucho que tu planifiques te tienes que adaptar a la rutina que tienen ellos; yo puedo pensar muchísimas cosas a lo largo del trimestre pero si ellos no avanzan pues no puedo avanzar. Entonces, a veces si tienes esa frustración de que parece que no aprender, que les cuesta, que es complicado, y te atascas pero bueno...normalmente es un trabajo muy gratificante.

4. ¿Se siente usted quemado/a con o por su trabajo (trabajo y colectivo)? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué?

No la verdad que no; los chicos son muy agradables y yo aquí tengo todas las facilidades posibles; además, que si por algún motivo tengo que faltar o pasa algo mis compañeros siempre están disponibles para una sustitución; entonces genial.

5. Respecto a sus hábitos de sueño y alimentación, ¿Ha notado usted algún cambio? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué cree que le puede pasar esto?

Sí que notas cosillos como que a veces te vas un poco más tarde porque estás pensando alguna programación o como adaptar ese contenido; pero nada ha cambiado respecto al ámbito universitario y ahora.

6. ¿Tiene usted la sensación de ahogo? En caso de respuesta afirmativa, ¿A qué cree que se debe?

No, la verdad que no, ya te digo que estoy bastante bien aquí.

7. ¿Ha aumentado su actividad en el trabajo? En caso de respuesta afirmativa, ¿En qué sentido?

Sí que cuando entras te mandan una planificación de todo el calendario escolar y sí que vas haciendo cosillas, te mandan algún proyecto para determinados programas como el de Vodafone; y sí que hemos ido haciendo más programas a lo largo del año pero suelen ser más puntual; no que digas, este mes doce programas; entonces son cosas que van saliendo puntualmente dependiendo de la demanda.

8. ¿Se siente usted valorada en su trabajo? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué se siente así?

Si sobre todo por los chicos y las familias, porque siempre que viene te dan las gracias por el trabajo que realizamos, como que nos tienen en un pedestal como que

bonito que trabajes con estas personas. Entonces, sí que te sientes querido aquí la verdad.

9. Cree que su sueldo se ajusta a su nivel profesional? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué?

Si, teniendo en cuenta que hago media jornada, un sueldo medio de educador social sería de unos 1200€ si trabajases a jornada completa; entonces más o menos se compensa. Además estoy aquí trabajando como educadora social, entonces se cobra bien.

10. ¿Qué margen de autonomía tiene en tu trabajo?

Total, si había un programa establecido yo si quiero cambiar alguna asignatura dentro del programa tengo total libertad.

11. ¿Su trabajo permite que adquiera conocimientos nuevos? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué cree que pasa esto y que tipos de conocimiento nuevos ha adquirido últimamente?

Si porque al fin y al cabo siempre va a ser un aprendizaje bidireccional; por mucho que yo les enseñe a los chicos, y ellos me pueden enseñar muchas cosas; por ejemplo, como harían ellos ciertas cosas que les puede costar como el tema del deporte, en temas de adaptación curricular, búsqueda de empleo; entonces como ya te he dicho es bidireccional e intentamos que sea así, que ellos también participen y no solo sean oyentes sino transmisores de información.

12. ¿Se siente comprometido/a con su profesión? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué no se siente usted comprometida en su puesto de trabajo?

Sí, yo creo que sí. A ver eso es un poco cada uno pero puedo pensar que sí, yo creo que si aunque no sabría decirte el porqué. Siempre te intentas esforzar lo máximo, ya no por ti sino por ellos yo creo, porque están invirtiendo su tiempo en venir aquí, se esfuerzan, ves que lo intentan y al fin y al cabo tiran de ti también y aunque tú te frustres algún día ellos te dicen que no pasa nada; entonces, ya te digo que eso está muy bien.

13. ¿Recibe ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros? En caso de respuesta negativa, ¿A qué se debe este hecho?, y en caso de respuesta afirmativa, ¿Puede poner un ejemplo sobre el tipo de ayuda que le prestan?

Si, ya te digo que si por algún motivo hay una sustitución o se necesita una ayuda o cualquier tipo de asunto siempre están dispuestos para ayudarte, para decirte que hacer, como lo harían ellos, si te necesitan o no; entonces, eso está muy bien.

14. ¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo cuando llega a su casa? En caso de respuesta negativa, ¿Por qué no?

No, no suelo porque no suelen darse problemas; son problemas si se dan en temas por ejemplo de las chicas trabajando o si ha habido alguna falta; pero es tan fácil como hablarlo con los usuarios y los padres y se resuelve bastante rápido; así que problemas como tal nunca ha habido de decir que es algo grave.

15. Si tiene algún asunto personal o familiar ¿puede dejar su puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?

No, no hay problemas con que faltes si tienes que hacerlo, pero deberíamos avisar simplemente para suplantarlos los unos a los otros. Yo hay veces que sí que he llegado un pelín tarde, les he avisado a los padres y no ha habido ningún problema. También te digo, si les dices voy a llegar veinte minutos tarde, porque tengo problemas, etc. cuando te ven que dicen no hay prisa; entonces, también, te dan esa facilidad de que puede llegar medianamente tarde; pero por ejemplo, si tienes que faltar es tan fácil como llamar a uno de los compañeros que siempre va a estar disponible, porque por ejemplo, por la mañana solo estoy yo; entonces otros dos pueden venir, por eso no habría problemas. Entonces, sí que se podría pero no sería lo aconsejable.

16. Por lo general, ¿cómo es su estado de ánimo en el trabajo? En caso de respuesta con un bajo estado ánimo, ¿A qué se debe que se sienta usted así?

Bueno... yo creo que siempre intento ser una persona alegre, que les motive a ellos también; porque claro, la faceta que tu des de cara al público ellos también lo entienden; entonces si te ven más triste o más apagado o frustrado, ellos también lo notan y como que se cohíben. Entonces, siempre hay que tener esa sensación de alegría, de animar y de motivar.

17. ¿Su trabajo, en general, es desgastador? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué? ¿En qué sentido?

No, realmente no; además, estando cuatro horas al día tampoco te puedes desgastar mucho. Sí que es verdad que a nivel personal a veces un poco porque te propones unos objetivos que a veces sientes que no se cumplen en un periodo de tiempo que a veces dices ya ha pasado un mes y no has visto avances o recaemos en cosas que ya hemos trabajado; entonces ahí es cuando entra un poco la frustración pero bueno se va combatiendo porque realmente son personas a las que les cuesta; ellos tienen sus centros de interés y cuando les sacas de esos focos pues es normal que se distraigan más, que estén menos atentos, que su mente este más dispersa; ya te digo es una adaptación.

18. ¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones? En caso de respuesta afirmativa, ¿Por qué? y ¿Para qué las esconde?

Nada, ni mucho menos; una vez por ejemplo, me puse a llorar de la impotencia ya, de decir porque no; y nada lo entienden, y te apoyan, te abrazan, te piden perdón; ellos son conscientes de cómo te sientes. Entonces bueno, no suelen darse estos casos, pero normalmente, siempre hay un ambiente de buen rollo, alegría, ver que podemos decir lo que pensamos, como nos sentimos, si alguien nos ofende; entonces, eso está muy bien.

19. ¿Cuál es su principal motivación?

Pues ellos, mis chicos, que son mi motivación porque es como que ellos se ilusionan muy rápido cuando aprenden a hacer cosas, por ejemplo el otro día estábamos mirando hoteles por internet y saber buscarlos y empezaron: “¡Ala, que chulo; este está muy guay!”, entonces esa motivación que ellos tienen por las cosas más simples, al final te la transmiten a ti y te hace la misma ilusión.

20. ¿Qué obstáculos puede encontrar en el trabajo que realiza?

Las familias son un obstáculo muy grande aquí, porque al final y al cabo el programa que se desarrolla es para buscar autonomía en las personas de síndrome Down y son los propios padres los que no quieren que sus hijos tengan una autonomía. Les buscamos prácticas en muchas ocasiones y sus padres no quieren prácticas o las quieren en este sitio, en estas horas concretas para que no les corte el día o para que puedan ir solos. Entonces, las familias son un problema muy grande a la hora de trabajar con los chicos; y esa es la principal barrera porque a ellos les hablas y siempre tienen entusiasmo en hacer cosas, aprender cosas, entonces eso, el peor obstáculo aquí son las familias.

21. ¿Qué estrategias pueden ayudarle a afrontar dichos obstáculos?

Pues intentamos hablar con las familias, intentamos buscar prácticas para sus hijos en el foco que les interesa y nosotros intentamos enfocarnos en esos centros de interés; hablamos con muchos centros de Palencia para que vayan a hacer prácticas y si hay suerte genial y si no les intentamos decir este camino también es parecido, yo haría estas cosas; intentamos abrirles otras puertas a lo que ya tenemos; pero bueno, sigue siendo algo complicado.

22. ¿Se ha propuesto algún objetivo para combatir posibles consecuencias negativas que puede tener su trabajo en usted?

Pues muchas veces en el hecho de respirar y pensar con que colectivo estoy trabajando y decir por mucho que tú quieras si ellos no tiran tú no puedes tirar. A veces, sientes que te frustras cuando no tienes motivos ya que puedes tener un día menos

bueno o ves que hemos vuelto atrás; te frustras tú mismo y les ves a ellos y es como que no merece la pena porque bastante que ellos están tirando también y que lo intentan; entonces dices: “no merece la pena”, respiras, te das un tiempo y dices venga lo volvemos a intentar. Entonces, ese es mi único objetivo.

23. Respecto a los planes de futuro, ¿qué tiene usted en mente?

Pues de momento, mi idea es seguir aquí; porque estoy muy bien, las horas me vienen genial, aprendo mucho, estoy ganando mucha experiencia dentro del colectivo de discapacidad y pues en un futuro, ojalá trabajar más horas y en Valladolid porque es donde vivo; pero de momento, yo creo que mi futuro sí que está aquí y sí les parece bien a la empresa.

24. ¿Cuál es su conclusión final respecto esta entrevista?

Está bien que dentro de la educación se tenga en cuenta como nos sentimos los educadores porque, siempre tenemos una figura del educador social sin saber lo que es ni pensar en ellos, hacen cualquier cosa y ayudan a la gente; entonces, que se piense en cómo nos sentimos nosotros, en lo que pensamos, que reacciones tenemos, está muy bien la verdad; y creo que es algo que se debería tener más en cuenta.

Dejanira Martín López