



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL
TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**ESTUDIO PSICOSOCIAL DEL
PERSONAL DOCENTE DEL C.I.P. E.T.I.
TUDELA**

Presentado por Yohana León Calcagni

Tutelado por Emilio Benedicto Carillo

Soria, 14/07/2016

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

ÍNDICE

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	5
INTRODUCCIÓN.....	6
JUSTIFICACIÓN.....	8
OBJETIVOS.....	9
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ADQUIRIDAS.....	10

CAPITULO 1

MARCO LEGAL

1.1. Introducción.....	12
1.2. Marco normativo de la seguridad y salud laboral.....	12

CAPITULO 2

RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

2.1. ¿Qué son los riesgos psicosociales?.....	16
2.2. Principales riesgos psicosociales.....	20
2.3. Medición de los factores psicosociales.....	23

CAPITULO 3

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1. Introducción.....	26
3.2. Procedimiento de evaluación.....	26

3.3. Métodos de evaluación.....	28
---------------------------------	----

CAPITULO 4

PSICOSOCIALES EN DOCENTES SEGÚN ANPE

4.1. Introducción.	32
4.1.1. Estrés y burnout en los profesionales de la enseñanza.....	32
4.2. Estudio CISNEROS IX.....	34

CAPITULO 5

ESTUDIO DEL C.I.P. E.T.I. TUDELA

5.1. Introducción y objetivos.....	38
5.2. Metodología.....	38
5.2.1. Descripción del método.....	38
5.2.2. Aplicación del método.....	40
5.2.3. Muestra.....	41
5.2.4. Procedimiento.....	41
5.3. Resultados.....	43
5.3.1. Resultados globales por factor.....	43
5.3.2. Resultados por ítems.....	44
5.4. Conclusiones del estudio.....	52
CONCLUSIONES GENERALES DEL TRABAJO.....	54
BIBLIOGRAFIA.....	56
WEBGRAFIA.....	57
ANEXO I: Instrucciones para realizar el cuestionario.....	59
ANEXO II: Encuesta realizada (E.F.E.P.).....	60

RESUMEN

El presente trabajo trata de reflejar la importancia del riesgo psicosocial que sufre hoy en día el personal docente en institutos. Concretamente se hace un estudio y se analiza la situación de una muestra representativa de docentes del instituto C.I.P. E.T.I. de Tudela (Navarra), dedicado a la impartición de cursos de grado medio y superior.

A parte del citado estudio anteriormente, también se verá la importancia de los riesgos psicosociales que conlleva el trabajo en general, la necesidad de su evaluación, de qué manera puede afectar a los trabajadores y las mejores soluciones o medidas a tomar para corregir, disminuir o eliminar el riesgo de sufrir daños a la salud de los trabajadores.

En todo el documento en general se pueden apreciar las competencias adquiridas, en el Grado cursado, de *Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales*, así como *Psicología del Trabajo*.

ABSTRACT

This document reflects the importance of the high schools teacher psychosocial risk. Specifically, a study is done to analyze the situation of a representative proof with CIP ETI Tudela High School teachers.

Furthermore, it will be also reflected the importance of the main psychological risks that every job involves, the need of its evaluation, the way that it can affect to the workers and the best solutions for the workers to solve, to reduce and to avoid the risk to suffer any hurt.

There are shown also all the competences I have acquired in the Degree in Occupational Risk Prevention and Work Psychology.

INTRODUCCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de Noviembre, advierte la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo. Para lo cual, además de identificar cuáles son esas condiciones de trabajo, es preciso poder valorar si esas condiciones son o no apropiadas, diferenciando entre situaciones desfavorables, las cuales se deben modificar con mayor o menor urgencia, y situaciones en las que las condiciones de trabajo, en principio, son favorables para el trabajador.

En el marco laboral es ineludible tener en cuenta, y evaluar, entre esas condiciones de trabajo, los llamados “*factores psicosociales*”.

El conocimiento y estudio de los factores psicosociales en el trabajo es uno de los temas que mayor atención e inquietud están despertando en el mundo de la salud ocupacional. Cada vez más autores han ido concluyendo la evidente relación entre las condiciones psicosociales del trabajo y la salud de los trabajadores. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) se entiende como factores psicosociales “las interacciones entre el contenido, la organización, gestión del trabajo y condiciones ambientales, por un lado; y las funciones y necesidades de los trabajadores, por el otro. Estas interacciones podrían ejercer un influencia nociva para la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”.

Los factores psicosociales son aquellas características y particularidades de la organización del trabajo, que son capaces de afectar la salud, pudiendo provocar cambios en los trabajadores, tanto físicos como psíquicos, conllevando al denominado “Estrés Laboral”. El inconveniente es que el análisis y estudio de los factores psicosociales es confuso y difícil de medir, a diferencia de lo que sucede con otros factores de riesgo presentes en el trabajo, como son los de tipo físico o químico. A veces, se cree que el estrés es algo muy personal y que tiene que ver únicamente con la personalidad de los trabajadores; no obstante hay muchas investigaciones y estudios que demuestran que el estrés es ocasionado como respuesta a situaciones concretas de la vida laboral. Lo importante de todo esto es que estas condiciones se pueden detectar y evaluar, y por lo tanto pueden, y deben, ser modificadas para mejorar de alguna manera la salud de los trabajadores.

El presente trabajo trata de mostrar esta situación en los centros de enseñanza. La salud laboral de los trabajadores en los centros públicos es un problema al que, desde hace varios años, se enfrenta la Administración pública. Estudios realizados por CCOO (2006) en la provincia de Málaga nos muestra que trabajar como docente expone a una serie de riesgos que se corresponde con una serie de trastornos en la salud.

Dado que el estrés puede encontrarse en cualquier ámbito laboral y que los factores psicosociales influyentes pueden ser de distinta naturaleza y tener unas características distintas según el colectivo de trabajadores, el tipo de tarea y el entorno en que se encuentran, se considera que para su valoración es más indicado el uso de distintos instrumentos específicos. Para el ámbito docente, desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se ha elaborado un cuestionario para identificar y

valorar los posibles factores que puedan ser desencadenantes del estrés en el personal docente, la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (E.F.E.P).

JUSTIFICACIÓN

Hace casi dos años comencé el Grado Superior de Prevención de Riesgos Laborales en el centro, C.I.P. E.T.I., en Tudela, Navarra, mi provincia natal. La prevención de riesgos laborales es un campo en el que he encontrado la motivación de mi futura carrera profesional. A este punto he llegado gracias al Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, cursado en la Escuela de Ciencias Empresariales y del Trabajo del Campus de Soria, perteneciente a la Universidad de Valladolid. En sus asignaturas de prevención de riesgos laborales, así como en las de psicología del trabajo, e incluso en la de sociología del trabajo, llegué a descubrir la importancia y la influencia que tienen multitud de factores de carácter psicosocial en la vida de las personas. Pero lo más sorprendente fue descubrir que el trabajo de estas personas podría suponer un importante perjuicio para su salud y su integridad física.

Es por esto que me gustaría dedicarme profesionalmente a combatir este tipo de daños. El trabajo no debería suponer un riesgo psicosocial para ningún individuo, y se debería luchar por ello en todos los ámbitos de la relación laboral.

La idea de este trabajo surge del conocimiento personal que tengo de varios problemas de índole psicosocial que han tenido y tienen profesores de este centro escolar. Me llamó la atención la cantidad de absentismo, por distintas causas, de varios docentes. Estas causas eran de origen laboral, con lo que no dudé a la hora de realizar mi cambio de Trabajo de Fin de Grado.

Con este trabajo he pretendido dar a conocer la importancia que los factores psicosociales, así como otros factores relacionados con la organización del trabajo, tienen sobre la vida de las personas, pero concretamente en la de los docentes, un colectivo al que creo que se le debería “cuidar”, porque es ese colectivo el que día a día forma y hace crecer a las nuevas generaciones. Este estudio realizado sobre los docentes del centro C.I.P. E.T.I. de Tudela es el claro ejemplo de ello.

OBJETIVOS

Este trabajo de investigación procura dar evidencia empírica sobre la importancia de los factores psicosociales y su relación o vínculo con factores relacionados con situaciones de estrés personal en el puesto de trabajo.

El objetivo fundamental del estudio es valorar la relación que existe entre los docentes del instituto politécnico E.T.I., de Tudela, y su entorno laboral, con el fin de reconocer y analizar las características psicosociales propias de la educación como actividad laboral y descubrir indicadores de posibles situaciones de riesgos psicosociales.

Con este trabajo en general se pretende conseguir:

- Reconocer la importancia de los daños producidos por factores psicosociales en el trabajo, pero sobretodo en el sector de la educación.
- El diseño de una metodología a seguir para conseguir la validez de un estudio.
- El estudio y el análisis de los factores psicosociales en el colectivo docente, mediante el cuestionario de E.F.E.P.

Aunque el objetivo clave que trata de llevar a cabo todo Trabajo de Fin de Grado, es, sin duda, que el alumno demuestre y pueda plasmar generalizadamente que ha conseguido adquirir unas competencias determinadas definidas por el Grado de relaciones Laborales y Recursos Humanos. En este caso, se irán demostrando algunas de ellas a lo largo del documento.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ADQUIRIDAS

Una vez finalizado el Grado, se espera que los alumnos hayan alcanzado una serie de competencias relacionadas con todo el temario dado en el curso. Es en el Trabajo de Fin de Grado donde nosotros debemos demostrar los conocimientos y la madurez que hemos ido adquiriendo en estos años.

Estas competencias son específicas del Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, y a lo largo de la redacción de este trabajo se irán observando algunas de ellas.

1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales
2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria
3. Organización y dirección de empresas
4. Dirección y gestión de recursos humanos
5. Sociología del trabajo y Técnicas de Investigación Social
6. Psicología del Trabajo y Técnicas de negociación
7. Historia de las relaciones laborales
8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales
9. Teoría y sistemas de relaciones laborales
10. Economía y mercado de trabajo
11. Políticas sociolaborales
12. Contabilidad y Análisis Contable

CAPITULO 1

MARCO LEGAL

1.1. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo es un factor a tener en cuenta durante la vida laboral, como otro cualquiera. Para que se lleve a cabo su integración en la organización, ha sido necesaria su implantación a todos los niveles en legislación. Como cualquier otro factor de trabajo, la seguridad y salud se ha ido desarrollando a lo largo de una extensa normativa, que va desde las grandes esferas internacionales, donde se establecen las directrices y el peso pesado de este marco normativo, hasta los propios convenios colectivos de empresa, que mejora, en beneficio del trabajador, el bloque normativo estatal en esta materia. A continuación se verá detenidamente la influencia y el papel de cada uno de los escalones normativos en esta materia.

1.2. MARCO NORMATIVO DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La cúspide del marco normativo de la seguridad y salud laboral, se encuentra en la normativa internacional, específicamente en los Convenios de la OIT. La Organización Internacional del Trabajo, desde sus primeros pasos, ha llevado a cabo una regulación de la seguridad y salud en los centros de trabajo, hasta llegar casi a sesenta Convenios en los que se hace referencia, de alguna manera de forma directa o indirecta, a la prevención de riesgos laborales.

A continuación de la normativa internacional, se encuentra una amplia normativa comunitaria europea. En el Tratado del Funcionamiento de la Unión Europea, en su artículo 153.1, se hace más fuerte la importancia de la seguridad laboral dentro del marco comunitario. En este Tratado, se plantea que la Unión Europea apoyará la acción de los Estados miembros en cuanto a la prosperidad, en concreto, del ambiente y entorno de trabajo, para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores, y además, el Parlamento Europeo y el Consejo, podrán implantar, mediante Directivas, las disposiciones mínimas que habrán de designar tomando en consideración las condiciones y reglamentaciones técnicas que se den en cada uno de los Estados miembros. Estas Directivas hacen referencia a distintos aspectos de la salud en el trabajo. La más destacada es la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, al mismo tiempo desarrollada por otras Directivas específicas relacionadas con la salud laboral.

En cuanto a la normativa estatal, se despliega de la esta manera. En primer lugar, se encuentra la Constitución Española (CE), la cual garantiza el derecho a la protección de la salud de manera general, específicamente en su art.43.14. Por otro lado debe destacarse también el Estatuto de los Trabajadores (ET), donde en su art.4.2.d) se establece el derecho a la integridad física y a una apropiada política de seguridad y salud en los centros de trabajo.

La LGSS (Ley General de la Seguridad Social), es otra de las leyes que deben destacarse en esta materia, puesto que incluye algunos de los conceptos esenciales en materia de prevención de riesgos laborales. Un ejemplo de ello, se encuentra en su artículo 115 donde se da la definición de accidente de trabajo y en su artículo 116 la de enfermedad profesional. Por ende, con todo este marco legislativo se persigue dar mayor relevancia a la necesidad de crear una política preventiva de daños a partir de la cual, nace en España la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) en 1995. El fin de esta Ley es establecer el cuadro general al que habrá de aplicarse la normativa en materia de salud laboral.

Toda la materia relativa a la seguridad y salud laboral, es un tema tan complejo, que es necesario llevar a cabo un amplio desarrollo normativo. Por ello, tras la creación de la LPRL, surgen numerosos reglamentos de desarrollo, que se traducen en los denominados Reales Decretos, que se encargan de recoger materias en relación con la prevención de riesgos laborales.

Además de todo lo visto hasta ahora, existen también normas convencionales sobre la seguridad y salud en el trabajo. Estas normas se traducen a los denominados Convenios Colectivos (CC), que tienen como obligación mejorar las condiciones de trabajo de manera beneficiosa para el trabajador en lo establecido por la normativa estatal, que como ya se ha dicho anteriormente, simplemente implanta unas disposiciones mínimas. Los CC, pueden mejorar lo descrito en la ley y además, en el ámbito de la salud laboral, desarrollarla y aplicarla, adecuando sus reglas a ámbitos concretos del centro de trabajo. Por otro lado, existen también muchas disposiciones técnicas que no tienen la categoría de norma en sentido jurídico, puesto que no han sido ratificadas por órganos con capacidad legal y por tanto, no poseen un carácter vinculante. Estas disposiciones, son reglas que reúnen criterios sobre la manera adecuada de actuar en materia preventiva. Un ejemplo de éstas disposiciones son las Normas EN, en la Unión Europea o en España, las normas UNE. También son destacables y de gran utilidad las Guías Técnicas confeccionadas por el INSHT, que son de gran ayuda para la evaluación y prevención de riesgos laborales.

En este apartado se hace visible la competencia adquirida de *Marco normativo regulador de las relaciones laborales*, al controlar la manera de establecer las leyes y la jerarquización de éstas para las relaciones laborales y sobre todo en materia preventiva.

En el siguiente esquema se muestra el marco normativo vigente de la seguridad y salud laboral, que sintetiza todo lo redactado en este apartado.

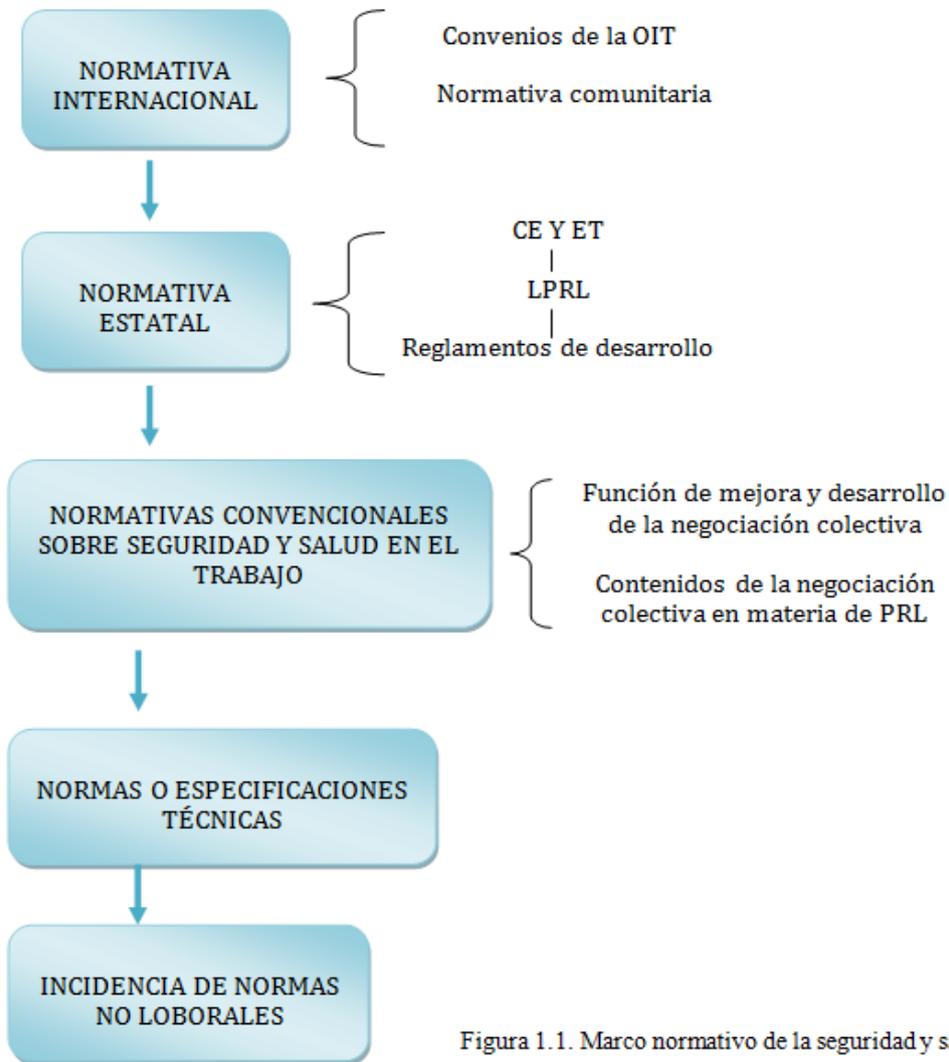


Figura 1.1. Marco normativo de la seguridad y salud laboral

CAPITULO 2

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

2.1. ¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Los riesgos psicosociales se han definido por la OIT (1986) como:

“Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”.

Cox & Griffiths (1995), plantean que los perjuicios a los que hace referencia la definición anterior podrían no llegar a materializarse o si se dan serían leves o sencillamente reversibles, por ello aportan esta definición de riesgo psicosocial:

“Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”.

Con esto se puede llegar a la conclusión de que, por un lado o por otro, los riesgos psicosociales pueden acabar perjudicando leve o gravemente a la salud de los trabajadores, pudiendo provocar daños psicológicos y a largo plazo enfermedades fisiológicas (cardiovasculares, musculoesqueléticas, inmunitarias, mentales, etc.).

Desde su entrada en vigor, de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las empresas están obligadas a preservar la salud de los trabajadores, concibiendo la salud según lo definido por la OMS en 1.946 como:

“El estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y/o enfermedades”.

Para que esta protección sea eficaz, la organización debe realizar las llamadas evaluaciones de riesgo de todos los puestos de trabajo, para hacer un análisis de éstos y tomar las medidas necesarias para prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales, donde, por supuesto, se incluyen los de tipo psicosocial. Para realizar estas evaluaciones psicosociales es necesario el uso de métodos que lleven al origen de los problemas (principio de prevención en el origen), es decir, a las características de la organización del trabajo y no a las de las personas, y a una serie de factores que lo hacen posible. Todo ello se verá en este capítulo así como en el siguiente.

Estos factores psicosociales pueden clasificarse de manera muy diversa, cada método de evaluación adopta una manera diferente, pues se encuentran muchos enfoques teóricos sobre este tema. Un ejemplo representativo se ve en la clasificación que ha efectuado el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA):

- **Contenido del trabajo:** monotonía en las tareas, trabajo sin sentido, falta de diversidad, tareas por las que se siente rechazo, etc.
- **Carga y ritmo de trabajo:** carga de trabajo en exceso o escasa, falta de tiempo para realizarlo, plazos determinados.

- **Tiempo de trabajo:** horarios mal estructurados, trabajo a turnos o trabajo nocturno.
- **Participación y control:** falta de participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo propio.
- **Cultura organizacional:** mala comunicación jerárquica, falta de apoyo frente a los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- **Relaciones personales:** aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones con compañeros o jefes, conflictos personales, conductas inadecuadas.
- **Rol:** ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
- **Desarrollo personal:** poca valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
- **Interacción casa-trabajo:** conflicto de exigencias, problemas de la doble presencia.

Ya que posteriormente, en el estudio realizado en el C.I.P. E.T.I. Tudela, se utilizan unos factores concretos por los que se estructura la encuesta, a continuación se verán dichos factores escogidos para la realización de la “Escala de Fuentes de Estrés en Profesores” y porque son los más idóneos en materia de la docencia.

1. *La supervisión:* hace referencia, en su gran mayoría, a las relaciones interpersonales que cada individuo tiene con los demás miembros de la estructura jerárquica. En la mayoría de profesiones es normal una supervisión del trabajo por parte de los superiores y esto suele dar lugar a conflictos personales con el trabajador.
2. *Las carencias:* en este factor se observan las insuficiencias que impiden realizar el trabajo con normalidad. En el caso de la docencia se verá que suele darse por la falta de medios técnicos y materias, pero también por la falta de información y de responsabilidades en el desarrollo del trabajo.
3. *La cooperación:* es necesaria una cooperación de los miembros de la organización, desde los niveles superiores hasta los inferiores. Es importante la participación y consideración de los trabajadores en el centro, así como la buena relación entre compañeros.
4. *El alumnado:* suele ser el factor más importante y el que más problemas psicosociales causa, conllevando casi siempre al síndrome del burnout (“estar quemado”). En la docencia, el docente está expuesto continuamente ante este colectivo, y el objetivo que se desea llevar a cabo es el de su

aprendizaje. Ahora bien, en este caso se debe tener en cuenta los posibles problemas personales que se dan en las aulas con los alumnos.

5. *La adaptación a los cambios*: es imprescindible que toda persona sea capaz de adaptarse a los cambios que se van realizando en su puesto de trabajo. En el caso de la docencia, estos cambios pueden realizarse a nivel organizacional, en los departamentos, en las materias y por supuesto en el alumnado. Si no se llega a esta adaptación, el resultado va a ser problemático para el docente.
6. *La valoración del trabajo*: es muy importante valorar el trabajo personalmente, pero en las personas suele influir mucho más la valoración que otros agentes exteriores den a su trabajo. En el ámbito de la docencia, es muy importante para el docente sentirse valorado y ver que su trabajo da buenos resultados. Los padres y otros compañeros docentes son claves a la hora de valorar el trabajo personal realizado, y la falta de ello o su negatividad suele ser causa de desmoralización.
7. *Las mejoras*: como en toda profesión, casi siempre es necesaria una mejora continua tanto a nivel personal como a nivel organizacional. Lo que hace que sea uno de los factores más importantes es que continuamente se deben corregir y renovar esos fallos que entorpecen de alguna manera el trabajo. Estas mejoras pueden realizarse tanto de manera estructural en la organización como de manera individual, teniendo en cuenta por otra parte ciertos agentes externos a la organización.

Es importante tener en cuenta que estos factores no actúan de independientemente unos de otros. En la práctica se ha comprobado que, al menos en las situaciones de conflicto con signos obvios de riesgo psicosocial, se produce una interacción de factores. Por ejemplo, si existe sobrecarga de trabajo, lo más posible es que venga influenciada por una dirección con un estilo de mando autoritario que, a su vez, no deja paso a la participación a los trabajadores y facilita un insuficiente apoyo a los mismos, lo que al final lleva, por otra parte, a situaciones conflictivas.

Es necesaria la adopción de una dirección correcta para que los riesgos psicosociales puedan prevenirse y a su vez gestionarse satisfactoriamente sin tener en cuenta el tamaño o el tipo de empresa de que se trate. En definitiva éste tipo de riesgos pueden abordarse de la misma manera lógica y metódica que otros riesgos que puedan afectar a la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Aunque la responsabilidad jurídica de asegurar que los riesgos laborales se evalúan y controlen correctamente recae sobre los empresarios, es esencial que los trabajadores también participen. Al fin y al cabo, los trabajadores y sus representantes en la empresa son quienes mejor conocen los problemas que pueden producirse en su lugar de trabajo. Su activa participación garantizará sin duda que las medidas adoptadas sean las adecuadas y eficaces. Partiendo de aquí, es conveniente dar a conocer las obligaciones de los empresarios en materia preventiva en cuanto a riesgos psicosociales:

- **Evitar** los riesgos y evaluar los que nos puedan ser evitados. En el caso de los riesgos psicosociales, hoy en día se pueden encontrar diferentes métodos de evaluación de los factores psicosociales, que se verán en el próximo capítulo.
- Se debe **informar** a todos los trabajadores sobre los riesgos psicosociales que pueda conllevar su trabajo o que esté expuestos a ellos.
- **Formar** a los trabajadores sobre los riesgos psicosociales y la manera de evitarlos, tanto teórica como prácticamente, y siempre siendo suficiente y adecuada, y debe darse tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o equipos de trabajo.
- Promover la **consulta y participación** de los trabajadores en aspectos que estén relacionados con los riesgos psicosociales en el desarrollo de su trabajo.
- Es imprescindible garantizar una **vigilancia periódica** del estado de salud de los trabajadores, prestando especial atención a sintomatologías asociadas a los riesgos psicosociales.
- El empresario deberá **investigar** y consecuentemente aplicar las medidas correctoras necesarias en caso de haberse producido accidentes o enfermedades profesionales debidas a los riesgos psicosociales.

En la VI Encuesta de Condiciones de Trabajo en España elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, los riesgos psicosociales en el trabajo fueron una de las principales fuentes de enfermedades y de accidentes laborales; tal es así que el 70,9% de los trabajadores encuestados señalaba riesgos para tener accidentes laborales. En algunos colectivos ocupacionales este porcentaje es algo más elevado. En el caso del personal sanitario el porcentaje asciende al 74,9%. El análisis de los orígenes de accidentes reveló que las principales causas de los accidentes se debían a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención (45%), trabajar muy rápido (19,4%), y al cansancio o fatiga (17,8%). En el estudio se concluye que 240 trabajadores que se perciben expuestos a factores de riesgo psicosocial (como sobrecarga de trabajo, exceso de carga mental, realización de tareas repetitivas y de muy corta duración) presentan porcentajes de respuesta significativamente mayores en sintomatología psicosomática (como problemas de sueño, agotamiento, dolores de cabeza, mareos, etc.) que los no expuestos.

Costes de los riesgos psicosociales

Estos riesgos psicosociales no solo afectan a los trabajadores en cuestiones de salud, sino que la empresa en sí también se ve afectada, con ciertos costes económicos para ella ya que perturban la actividad laboral, dando lugar a bajas por enfermedad,

absentismo o incapacidad laboral. Numerosos estudios muestran que estos riesgos, y sobretudo el estrés laboral que es el que más se da actualmente, tienen un significativo impacto en la salud y calidad de vida de las personas y también en los resultados de las empresas y en la economía (competencia de *Economía del trabajo*). Así pues, se hace necesaria una adecuada gestión de los riesgos psicosociales, que no solamente mejora el bienestar y la salud de los trabajadores, sino que también favorece su compromiso con el propósito empresarial. La salud psicosocial de la empresa es una gran oportunidad para innovar, ser competitivo y garantizar la sostenibilidad de ésta.

En relación a sus costes deben diferenciarse dos:

- **Coste humano:** El coste humano lo constituye el daño que sufren las personas directamente afectadas como el que sufren sus allegados. Supone desde las lesiones físicas para el trabajador que lo sufre, que implican dolor, pérdida de trabajo, necesidad de atenciones médicas y/o rehabilitación, hasta, en determinados casos pérdida de autonomía personal, alteración de planes de vida, minusvalías, etc. Los allegados también sufren el coste de la pérdida de familiares por consecuencias fatales, cuando esto ocurre.

- **Coste económico:** El coste económico está formado por todos los gastos y pérdidas materiales que el accidente ocasiona, para la persona y su familia, así como el coste del deterioro de materiales y equipos y pérdida de tiempo de trabajo para la empresa y sus compañías aseguradoras, costes para las arcas públicas, para la sociedad en general, etc.

Aunque cada cual conoce la "cultura" de su empresa y cómo conviene introducir los temas, está claro que hablar de costes no es la única opción.

- La empresa está obligada a considerar los índices de accidentabilidad, de las bajas en general, de las bajas por enfermedad en general o debidas a un tipo de enfermedad en particular: cuesten mucho o poco, tienen el deber de reducir sus índices. En definitiva, tiene que tener un plan de prevención, reducir los riesgos y mejorar los resultados preventivos.

- Otra opción (que sólo puede ser útil para hablar con empresas que ya utilicen este tipo de terminología) es hablar de calidad: si la calidad es rentable y ésta empieza con la satisfacción de los trabajadores, y esta depende en gran parte de hechos objetivos, como son la salud y la seguridad, entonces la empresa debe invertir en prevención.

2.2. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

A continuación se verán los que son considerados riesgos psicosociales y suelen ser los más concurrentes en el ámbito laboral, ya que se reconoce que llevan consigo importantes consecuencias en la salud de los trabajadores:

1. Estrés

El estrés puede que sea el riesgo psicosocial más importante y el primero en aparecer, pues actúa como una respuesta general frente a los factores de riesgo psicosocial. La Comisión Europea denomina el estrés laboral como *“un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”*(2002, p.7). En general, produce un deterioro en el rendimiento del individuo y en la organización laboral como tal.

El estrés laboral no está especificado en ninguna legislación, sin embargo, existen unos planteamientos legales laborales generales que hacen referencia a la delimitación de la carga de trabajo. La legislación española en diferentes situaciones ha considerado al estrés como la causa de varios trastornos de conducta y personales. Ante la imposibilidad legal de incluirlo como enfermedad profesional, la jurisprudencia ha preferido considerarlo accidente laboral, por ser un daño a la salud causado por la actividad laboral.

Resultado de todo lo dicho anteriormente, el estrés es un riesgo psicosocial de tipo general, producto y resultado de los factores psicosociales de estrés que están presentes en la organización, que conforme se van acumulando actúan sobre el trabajador haciendo aparecer alteraciones en su salud, tanto a nivel individual como a nivel organizacional. Como riesgo psicosocial supone un estado de detrimento de la actividad que tiene una alta probabilidad de generar consecuencias importantes para la salud, física y mental. A nivel europeo es uno de los motivos de baja laboral más importantes, que está ampliamente extendido y que está en aumento. La gestión del estrés en la empresa no implica solamente una obligación moral y una buena inversión para los empresarios, sino una obligación legal implantada en la Directiva Marco 89/391/CEE, amparado por los acuerdos marco en cuanto al estrés, el acoso y la violencia en el trabajo.

2. Violencia

La OIT (2003) define la violencia laboral como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. La OMS (Krug et al., 2002) la define como *“el uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tiene un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación”*, y la Comisión Europea considera que *“consiste en incidentes donde el personal es maltratado, amenazado o asaltado en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluyendo los desplazamientos al trabajo y viceversa, con un riesgo explícito o implícito a su seguridad, bienestar o la salud”* (Wynne, Clarkin, Cox, y Griffiths, 1997).

En cuanto a la violencia, se manifiesta de dos formas principales, la violencia física y la violencia psicológica, aunque sus límites no sean claros y puedan darse simultáneamente a la vez. La agresión psicológica en las situaciones de trabajo está más explayada que la agresión física. Existe un amplio abanico de maltrato interactivo en las organizaciones que gracias a su intensidad y sobre todo a su persistencia agudiza y aumenta sus efectos.

El marco normativo español establece generalmente el derecho a la seguridad personal, y la protección y seguridad contra la violencia como resultado de sus derechos básicos como ciudadano. Específicamente, el artículo 15 de la Constitución Española reconoce el derecho a la integridad física y psicológica de toda persona. Por su parte, el Código Penal condena la violencia en sus artículos 170-172 las amenazas o coacciones que se puedan provocar a las personas. Además, la Ley 23/1992 de Seguridad Privada y el Reglamento de Seguridad Privada perfecciona la toma de las medidas suficientes de seguridad. Es todo esto lo que hace que la violencia sea un riesgo psicosocial y que pueda provocar daños y perjuicios en la personas.

3. Acoso laboral

El acoso laboral puede clasificarse como una manera o forma de violencia en el trabajo. Sin embargo, por sus peculiaridades y por ciertas consecuencias propias, parece que debe de considerarse como una forma concreta de riesgo laboral y no solo como forma de violencia laboral.

Las consecuencias del acoso laboral en la salud de los trabajadores cada vez llegan a ser más importantes y están provocando cada vez más atención por la jurisprudencia de los diferentes países europeos. El elevado número de casos que en los últimos años han ido apareciendo ha ido aumentando el interés social respecto a este grave problema, y consecuentemente, su preocupación legal, hasta el punto que ya existen sentencias que consideran el acoso psicológico como un delito penal.

La pilares legales que delimitan la ilegalidad de ciertas conductas laborales están recogidas tanto en la Constitución Española, en su artículo 10 que garantiza el mantenimiento de la dignidad en cualquier situación y en el artículo 14 que garantiza el derecho a la igualdad, como en el Estatuto de los trabajadores en su texto refundido de 1995 artículo 4.2. que garantiza la no discriminación, la dignidad en el trabajo y el respeto a la intimidad.

4. Burnout

El burnout (síndrome del quemado) o también denominado “desgaste profesional”, consiste en el resultado de una fusión de estrés crónico laboral y organizacional que concluye en un estado de agotamiento emocional y de fatiga personal que hace perder la motivación para realizar el trabajo

La definición más extendida y difundida procede de Maslach y Jackson (1986, p.1) *“El burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma.”*

Una de las características más importantes del burnout es que mientras el estrés es el efecto de una sobrecarga cualitativa y cuantitativa, el burnout solamente surge cuando anteriormente los trabajadores han tenido motivación por el mismo tipo de trabajo y que posteriormente no lo soportan y rechazan.

En este sentido, el desgaste profesional es un estado que resulta del trabajo profesional y de situaciones laborales específicas. Como tal, es un problema laboralmente ocasionado y que en principio afecta al entorno laboral produciendo una desimplicación laboral, con repercusiones en la salud de los trabajadores, con frecuencia vinculado a una sintomatología amplia y variada.

2.3. MEDICIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

La evaluación de riesgos psicosociales, como parte del proceso de evaluación de riesgos, pretende identificar, analizar y valorar los riesgos psicosociales que se encuentran en una situación de trabajo para eliminar o reducir dichos riesgos y adoptar las medidas preventivas más oportunas relativas a la organización del trabajo, a las características sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar.

Por eso, y como se está viendo, los factores psicosociales pueden y deben medirse. Hay 3 razones fundamentales para ello:

1. Los factores psicosociales están estrechamente en relación con los resultados de seguridad y salud. Éstos contribuyen a la aparición de accidentes a través de diferentes mecanismos y, pueden intervenir en la toma de comportamientos cambiantes que tienen consecuencias sobre la salud.
2. Estos factores, afectan directamente a la calidad y a la producción de las empresas; aparte de llevar consigo numerosas bajas en el ámbito psicológico
3. como son la depresión o la ansiedad, suelen aumentar el absentismo. El manejo inadecuado de los factores psicosociales conlleva trabajadores menos sanos y más expuestos a accidentes, pero también a empresas menos productivas con más problemas de calidad y con menos expectativas. Una buena evaluación de riesgos psicosocial es una excelente herramienta que puede ayudar a la empresa a mejorar varios aspectos de su gestión y organización.
4. El carácter legal que conlleva la evaluación, como una obligación del empresario.

A continuación se verá la forma de proceder para llevar a cabo una adecuada y válida de evaluación de riesgos, así como factores importantes y directrices necesarias para que sea efectiva.

CAPITULO 3

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

3.1. INTRODUCCIÓN

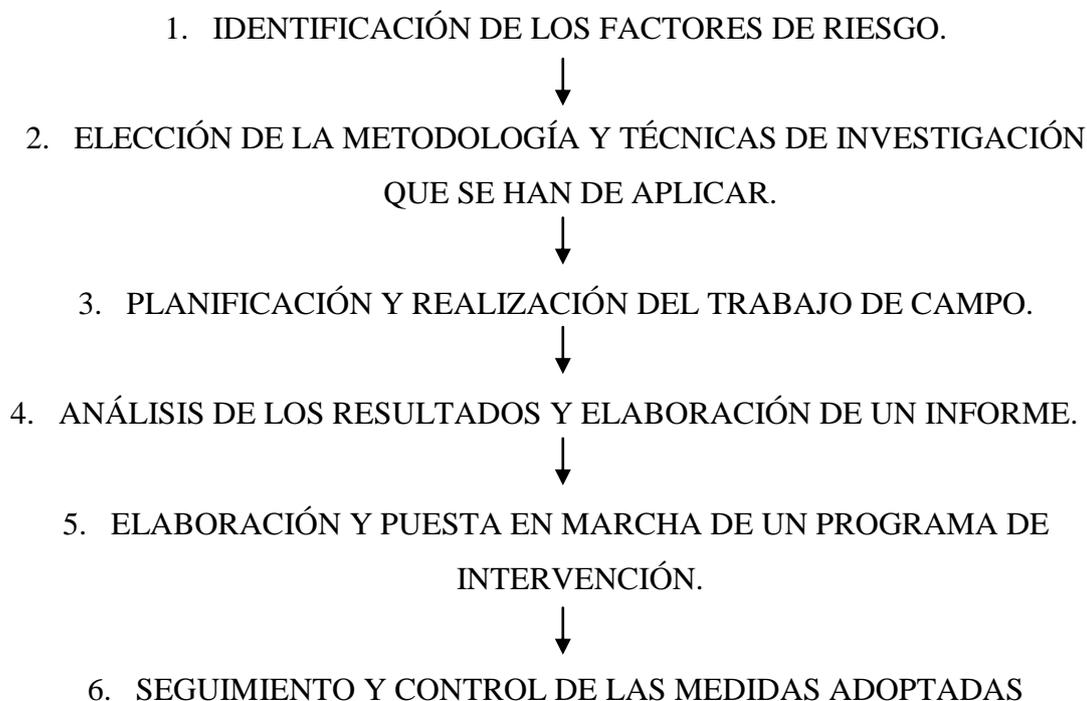
La evaluación de riesgos psicosociales es una necesidad cada vez más exigida en las empresas, en el marco de los procedimientos de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Directiva Europea, y acorde con una progresiva evolución hacia el desarrollo de la seguridad, salud y calidad de la vida laboral.

Para que un riesgo deba ser evaluado, según la ley, han de concentrarse dos razones: que el riesgo no haya podido ser eliminado, y que afecte a la salud y seguridad de los trabajadores. Los riesgos psicosociales cumplen claramente ambos criterios.

El fin principal de la evaluación de los riesgos psicosociales es medir la magnitud de los riesgos que no se hayan podido evitar, consiguiendo la información necesaria para tomar la decisión apropiada sobre adoptar medidas preventivas y, en su caso, sobre las distintas medidas que deban adoptarse.

3.2. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN

Cualquier evaluación, de cualquier tipo de riesgo, debe seguir unos pasos y un procedimiento para hacer efectiva la mejora de las deficiencias en los puestos de trabajo:



Las tres primeras etapas componen la fase de análisis de los factores de riesgo psicosocial o dimensión cognitiva de la evaluación. Si a esta etapa unimos la fase de análisis de los resultados accedemos a la dimensión evaluativa; las conclusiones del estudio deben incluir necesariamente un juicio de valor (son buenas o no son buenas estas condiciones de trabajo de carácter psicosocial, son adecuadas o no, para los que realizan el trabajo) y una definición de las prioridades de intervención. Por último, el conjunto de todas las fases, considerando también las de intervención y control, se incluye en el concepto de gestión de los riesgos.

Para que el esquema quede completado es de vital importancia la participación de todos los implicados. Para asegurar la viabilidad y validez del proceso, es concluyente la implicación y compromiso de los trabajadores y sus representantes legales en la empresa, de los mandos intermedios y de la alta dirección en cada etapa del proceso.

También debe tenerse en cuenta, a la hora de realizar una evaluación de riesgos, que la probabilidad de que el riesgo se produzca junto con la magnitud de sus efectos adversos son determinantes en el momento de definir la importancia del riesgo y en qué grado de tolerabilidad se encuentran.

		CONSECUENCIAS		
		<i>LIGERAMENTE DAÑINO</i>	<i>DAÑINO</i>	<i>EXTREMADAMENTE DAÑINO</i>
PROBABILIDAD	<i>BAJO</i>	TRIVIAL	TOLERABLE	MODERADO
	<i>MEDIO</i>	TOLERABLE	MODERADO	IMPORTANTE
	<i>ALTO</i>	MODERADO	IMPORTANTE	SEVERO

FIGURA 2.1. Extraída del temario del curso de Prevención de Riesgos Laborales, en C.I.P. E.T.I., Tudela (Navarra).

El fin de una evaluación de las condiciones psicosociales de trabajo con los riesgos que pueda afectar a la salud no trata de valorar la salud de cada trabajador, sino en justificar y establecer si las condiciones de trabajo plantean que hay “hechos probables” en cuanto a riesgos admisibles. Es decir, si los factores de riesgo de las

condiciones de trabajo, disponen de las medidas de prevención idóneas para que el riesgo a la salud que resulte pueda ser considerado tolerable.

En cuanto al estudio realizado, la importancia de evaluar los riesgos psicosociales que afectan a la salud de los docentes, está en servir de base para gestionar activamente la seguridad y la salud en el trabajo, pudiendo impedir, desde los centros escolares, que las circunstancias del trabajo puedan ser motivo de una enfermedad en sus trabajadores.

3.3. METODOS DE EVALUACIÓN

Hoy en día podemos encontrar múltiples métodos de estudio que nos pueden ayudar a visualizar todo tipo de deficiencias existentes en el trabajo, inclusive la existencia de ciertos riesgos psicosociales.

Las características que deben poseer estos métodos se pueden clasificar de esta manera:

1. La evaluación debe tener un fin preventivo. El objeto no es solamente conseguir información, sino utilizarla para poder tomar medidas, (art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)).
2. Debe permitir la estimación de la magnitud de los riesgos, en el caso de los riesgos psicosociales mediante puntuaciones y el porcentaje de trabajadores expuestos (art. 3.1 y art. 8 del RSP).
3. Debe proporcionar cierta información sobre la exposición por cada puesto de trabajo (art. 4.1 RSP).
4. Debe evaluar las condiciones de trabajo (art. 4.1.a RSP) y específicamente las establecidas en el art 4.7. de la LPRL.
5. Su identificación y valoración deben proporcionar la información recibida por todos los trabajadores (art 5.1 RSP).

Por lo tanto, deberá exigirse el cumplimiento de estos requerimientos legales manifiestos en el Reglamento de los Servicios de Prevención a cualquier método que se emplee para poder evaluar los riesgos psicosociales.

Todos los métodos pueden agruparse en dos categorías:

- **Los métodos cuantitativos**, que consisten en cuestionarios y encuestas, y que son los más utilizados.

- **Los métodos cualitativos**, que consisten en entrevistas y grupos de discusión. Éstos son más utilizados para estudios individuales o grupos pequeños, o como posibles complementos a los métodos cuantitativos.

Existen una variedad muy extensa de métodos seguros para medir y evaluar los riesgos psicosociales, pero los métodos para esta evaluación más utilizados y más alabados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo son:

- **Método Istas 21:** Se trata de una metodología de evaluación e intervención preventiva de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Es la adaptación a la realidad española del método CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhage), desarrollado por el Instituto Nacional de Salud de Dinamarca. Esta adaptación ha sido llevada a cabo por ISTAS, una fundación de índole sindical autonómica creada por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) para promover la seguridad y salud laboral y la protección del medio ambiente.

- **Método del INSL (Instituto Navarro de Salud Laboral):** el fin principal de este método es servir de base a la evaluación de riesgos psicosociales, pues persigue la búsqueda de condiciones de trabajo desfavorables desde el punto de vista psicosocial. Su móvil es conseguir información para detectar situaciones desfavorables en la organización de la empresa que puedan llegar a ser fuente de riesgo para la salud de los trabajadores, desde las cuatro variables que son objeto del estudio.

- **Método LEST:** este método mide las condiciones de medio ambiente de trabajo, tanto la física como la relacionada con la carga mental y los aspectos psicosociales. Se hace la comparación entre los resultados obtenidos a través de la matriz LEST (lo subjetivo) y la opinión de los trabajadores respecto a su puesto de trabajo (lo objetivo).

- **Test de Salud Total de Langer y Amiel (NTP 421):** en este método se manifiestan los aspectos psicossomáticos y que están relacionados con el estrés. Se propone comprender la salud, en el ámbito laboral, en un sentido comportamental y concreto que se refiere a los factores que indican la calidad de vida en el trabajo.

CAPITULO 4

RIESGOS PSICOSOCIALES EN DOCENTES SEGÚN ANPE

4.1. INTRODUCCIÓN

ANPE, el Sindicato Independiente de Enseñanza, ha sido una organización con mucho peso en los últimos años, que ha tratado de trabajar para solucionar los problemas del ámbito educativo en la enseñanza pública y dar apoyo a cada profesor individualmente, y para conseguir mejoras en las condiciones laborales y profesionales de todo el colectivo docente, a través de la reivindicación, la negociación, la movilización y la puesta en marcha de campañas y estrategias. Es por esto que constituye un organismo muy idóneo y válido para acudir en busca de clarividencia en el tema de riesgos psicosociales en docentes en el ámbito estatal.

En su memoria estatal del “DEFENSOR DEL PROFESOR”, del curso 2013-2014, que publica ANPE, se hacen ver las quejas, malestares y denuncias más influyentes en el personal docente. Hoy en día los principales problemas a los que se enfrentan pueden numerarse en los siguientes:

- Conflictos en relación con los alumnos: problemas para impartir la clase, conductas agresivas, faltas de respeto e insultos, acoso y amenazas, grabaciones, internet.
- Problemas relacionados con los padres: acoso y amenazas de padres, falsas acusaciones, denuncias de los padres y agresiones.
- Acoso laboral (mobbing).
- Problemas con la dirección: no dar el apoyo suficiente al profesor.
- Falta de respaldo por parte de la administración pública e inspección educativa.
- Dificultades administrativas generalizadas: falta de profesorado en los centros, contratación de interinos, expedientes disciplinarios, etc.

Tras estas situaciones, podemos ver la poca consideración social que se tiene hacia el personal docente, de manera muy generalizada, tanto profesional como personalmente, lo que lleva consigo graves consecuencias para su persona.

Como resultado de llevar consigo estas situaciones tan influyentes, los docentes pueden reaccionar de diversas maneras, con actitudes de rutina, poca iniciativa, desmotivación, incluso puede llegar, aunque se han dado pocos casos, al abandono completo del puesto de trabajo.

4.1.1. Estrés y burnout en los profesionales de la enseñanza

El profesorado es uno de los colectivos profesionales que presenta un número cada vez más importante de bajas laborales, realidad que está siendo percibida cada día con mayor preocupación por parte de la sociedad. Diferentes estudios indican que aproximadamente el 80% de los profesores señala los riesgos psicosociales como los

más preocupantes de su actividad, con consecuencias como: ansiedad, estrés, burnout, disminución de la autoestima, depresiones etc.

El estrés profesional docente se entiende como una disfunción entre las exigencias profesionales derivadas de la tarea docente y la capacidad del profesor para resolver las situaciones complejas, dinámicas y conflictivas que se dan en el medio escolar y que acaban traducándose en situaciones de desbordamiento y estrés.

Como en las demás profesiones asistenciales, el burnout en los profesores no aparece de forma brusca sino que constituye la fase final de un proceso continuo que se va gestando y se identifica con señales tales como sensación de inadecuación al puesto de trabajo, sensación de falta de recursos para afrontar la labor de profesor, disminución de la capacidad de resolución de problemas etc. La manifestación del síndrome de burnout en los profesores se inicia con el agotamiento de los recursos emocionales propios y surgen sentimientos de no poder dar a sus alumnos más de sí mismos; como un modo de afrontar el agotamiento experimentado suele ser común la adopción de conductas de despersonalización, es decir actitudes negativas, de distanciamiento y a veces insensibles hacia los estudiantes, padres y/o compañeros y finalmente surgirán sentimientos de baja realización personal y profesional con una valoración negativa de su propio rol profesional, sentimientos de ineficacia a la hora de ayudar a los alumnos en el proceso de aprendizaje y de cumplir con otras responsabilidades de su trabajo, en definitiva se experimentan sentimientos de fracaso personal y profesional, carencia de expectativas en el trabajo y una insatisfacción generalizada.

Entre las situaciones que están presentes en la génesis del estrés en el docente, entendido como fenómeno global, se encuentran:

Factores sociales:

- Pérdida de autoridad ante los alumnos y los padres.
- Relaciones cada vez más conflictivas con los padres.
- Nuevos modelos de enseñanza
- Desmotivación y actitudes contestatarias e indisciplinadas por parte de los alumnos.
- Cambios de planes de estudios
- Falta de reconocimiento social
- Cuestionamiento continuo de su profesión.
- Pérdida de estatus, prestigio y consideración social.
- Relación contradictoria con la sociedad: cada vez demanda mas de ellos pero a la vez no confía en ellos.

Factores organizacionales:

- Conflicto de rol al tratar de resolver los problemas de disciplina de los alumnos mientras se hace frente a la falta de apoyo e incluso a la hostilidad de los padres y/o superiores.
- Ambigüedad de rol al presentarse exigencias laborales crecientes y contradictorias junto con la falta de apoyo e información.
- Problemas de conducta y disciplina en las aulas.
- Falta de apoyo social por parte de compañeros y superiores.
- Escasa participación en la toma de decisiones.
- Clases numerosas
- Continuas demandas de renovación periódica.
- Presión de tiempo.
- Escasos recursos para la formación continuada propia.
- Aumento de alumnos extranjeros (idioma, cultura, integración)
- Falta de oportunidades de desarrollo de la carrera.
- Escasez de medios materiales.

4.2. ESTUDIO DE CISNEROS IX

El sindicato mencionado anteriormente (ANPE) ha sido pionero en su ámbito sobre la necesidad de valoración y evaluación de la incidencia de estos factores en la enseñanza pública. Así pues se llevo a cabo, en 2006, el ESTUDIO CISNEROS IX “riesgos psicosociales en profesores de la enseñanza pública de la comunidad de Madrid”, consecuencia de la gran cantidad de llamadas de profesores que habían recibido desde la creación de “EL DEFENSOR DEL PROFESOR” en 2005, un servicio de apoyo al profesorado víctima de violencia o acosado en los entornos escolares. En solamente dos meses del curso de dicho año hubo nada menos que 1400 llamadas de profesores. Ante esta situación se decide evaluar y medir con exactitud esta realidad y promueve la realización de un estudio exhaustivo sobre la situación de violencia que sufren los profesores en los centros escolares así como la salud laboral del profesorado y los riesgos psicosociales de Estrés, Burnout y Mobbing.

El informe Cisneros IX concluye que casi la mitad de los docentes están expuestos a algún riesgo psicosocial, sobre todo estrés, al síndrome del "burnout" y mobbing, fundamentándose se en entrevistas con 2.200 profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria de 237 centros de enseñanza pública de la Comunidad de Madrid. Algunos de los resultados obtenidos de este estudio y más escandalosos son:

1. Que uno de cada cinco docentes sufre el síndrome del "profesor quemado" y el 39% de ellos muestra cuadros clínicos de estrés grave.
2. El 54% confiesa ser víctima de violencia física o verbal.
3. Los datos reflejan la incidencia psicosocial de los datos recogidos en un informe anterior, el Cisneros VIII, en el que el 54% de los docentes confesó haber sido víctima de violencia física o verbal en sus centros, lo que supondría un colectivo de 230.000 profesores en toda España si se extrapolasen los datos.
4. Uno de cada diez se plantea abandonar su puesto de trabajo en la enseñanza.
5. La concurrencia de los riesgos psicosociales hace que uno de cada 10 profesores crea que debería abandonar su profesión y que uno de cada veinte piense que debería estar de baja laboral.
6. Los riesgos laborales de tipo psicosocial afectan más a las mujeres que a los hombres, un 49,1 frente a un 44,8%, respectivamente, y son más frecuentes en los docentes de ESO y Bachillerato, donde sufren estos riesgos el 53,2 y el 55,6% de los docentes, respectivamente.
7. Los casos de agresión física representan sólo un 11%, y la mayoría de las incidencias registradas son verbales y psicológicas.

Con los resultados y las conclusiones de este estudio, se hace evidente que el sector de la enseñanza es uno de los más preocupantes en España en cuanto a sufrir problemas psicosociales, consecuentes de varios factores del mismo ámbito y que se producen por circunstancias y situaciones exteriores o ajenas a los propios trabajadores.

CAPITULO 5

ESTUDIO DEL C.I.P. E.T.I. TUDELA

5.1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

A continuación se va a redactar el estudio realizado sobre el personal docente elegido. Se verá porqué el método elegido de E.F.E.P. es el más idóneo y el elegido para realizar un estudio con total validez y con unos resultados fiables. Al final, habrá unos resultados, obtenidos del desarrollo de la metodología, de los que se extraerán unas conclusiones concretas que podrán servir de gran ayuda para mejorar en general la salud de los trabajadores implicados.

Los objetivos fundamentales que se pretenden alcanzar con el este estudio y la metodología aplicada son:

- En este capítulo se pretende señalar la incidencia que tienen sobre los docentes determinados factores de índole psicosocial y que tienen su origen en el ámbito de la relación laboral y sobre todo en el entorno de trabajo que les rodea.
- Demostrar que la mayoría de casos de malestar personal con el trabajo son provocados por agentes exteriores y no por factores o características personales de los individuos.

En todo este apartado, referido al estudio realizado, se aprecia la competencia adquirida de *Sociología del Trabajo y Técnicas de Investigación Social*, esto se debe a la técnica utilizada para realizar el estudio. Es un método de investigación validado por el INSHT que tiene como fin obtener información de una determinada materia, para luego, dependiendo de los resultados, tomar medidas correctoras. Los resultados que se obtienen son fruto de las opiniones, situaciones y experiencias propias en el trabajo de unos individuos, lo que hace que esté presente la sociología en el ámbito laboral.

5.2. MÉTODOLÓGÍA

5.2.1. Descripción del método seguido

Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (E.F.E.P.)

Para la investigación de factores estresores en el ámbito laboral, existen algunos métodos e instrumentos de carácter general, es decir, que examinan fuentes que provocan estrés para trabajadores de cualquier actividad laboral. No obstante, se debe tener en cuenta que cada actividad laboral es distinta entre sí, por lo que es más favorable el diseño de distintos instrumentos que se adapten mejor a cada tipo de profesión o actividad. Esto permite a la hora de la valoración, facilitar la aplicación del instrumento a la realidad que se intenta evaluar y, en el momento de sacar conclusiones, definir los problemas determinados que son fuente de estrés en un colectivo profesional concreto. Por tales causas, el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo ha diseñado este instrumento para averiguar las fuentes de estrés en el colectivo de la educación.

Esta serie de fuentes de estrés en personal docente, consta 56 ítems referentes a aspectos que pueden componer fuentes de estrés en el individuo (Ver Anexo I). Mediante este "experimento" se intenta conseguir información acerca de qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son orígenes de estrés en docentes y en qué medida lo son. Esta prueba no evalúa el grado ni la frecuencia en que se dan estas situaciones (pues parece que son situaciones que se suelen dar en el trabajo en mayor o menor medida), es decir, no intenta valorar una situación "objetiva" sino que tiene en cuenta la importancia subjetiva de ciertos aspectos, que se pueden dar en el trabajo, como fuentes de estrés (INSHT, 2000, NTP 574).

Esta escala comprende aspectos referentes a las relaciones de los profesores con alumnos, padres, compañeros, directivos, con el contenido y la organización de su trabajo. Los 56 ítems que la forman se agrupan a partir de los resultados derivados del análisis factorial en siete factores psicosociales que son:

1. La supervisión por parte de la estructura jerárquica.
2. Las carencias para el desarrollo del trabajo.
3. La cooperación (participación, comunicación, etc.).
4. El alumnado.
5. La adaptación a los cambios.
6. La valoración del trabajo por parte de los demás.
7. Las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional.

Los ítems correspondientes a cada factor son los siguientes:

Supervisión: 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.

Carencias: 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.

Cooperación: 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.

Alumnado: 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.

Adaptación: 25, 27, 51, 55, 56.

Valoración: 8, 9, 20, 22, 23.

Mejoras: 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.

En este cuestionario, presentado como una escala de tipo Likert¹, se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems que lo forman, que son calificados de esta manera:

Nada (0), Muy poco (1), Algo (2), Bastante (3), Mucho (4).

Aunque es habitual que los análisis de los datos de escalas de tantos ítems se realice mediante un número más reducido de factores, en este caso, se cree conveniente que los datos sean analizados factor por factor y mediante una variable que constituye la suma de las puntuaciones de cada individuo a los 56 ítems, y que pudiera ser un indicador del nivel de estrés global de este profesor.

La elección de esta técnica es consecuencia de una serie de razones que la hace eficaz para un tipo de estudio con estas características. Dichas razones son las siguientes:

- Se pueden aplicar a un gran número de individuos.
- Supone un coste de tiempo reducido tanto para los sujetos como para el examinador.
- La naturaleza impersonal de estas pruebas, el vocabulario estandarizado, el mismo orden de las preguntas, y una presentación e instrucciones normalizadas, ofrecen un gran equilibrio en las mediciones.
- Al ser totalmente anónimo los encuestados pueden sentirse más libres para expresar sus opiniones, que de otra manera podría temerse a ser reprobadas.
- Pone a la persona encuestada en una actitud poco obligada para la respuesta inmediata.

5.2.2. Aplicaciones del método

A partir de los datos recogidos en el cuestionario, la Escala de Fuentes de Estrés en Profesores nos permite:

- **Evaluar situaciones concretas.** La aplicación del método en un periodo o momento concreto se puede considerar como una “toma de temperatura” de ese

¹Es una escala psicométrica comúnmente utilizada en cuestionarios y es la escala de uso más amplio en encuestas para la investigación, principalmente en ciencias sociales. Al responder a una pregunta de un cuestionario elaborado con la técnica de Likert, se especifica el nivel de acuerdo o desacuerdo con una declaración (elemento, ítem o reactivo o pregunta).

momento. Los resultados obtenidos revelan qué magnitud y qué peculiaridades muestran unos determinados factores psicosociales, y permite realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales en el ámbito docente.

- **Localizar fuentes de problemas.** Una vez dada la presencia de un problema y de cara a implantar sus posibles soluciones, el método permite identificar algunos de los ámbitos en los que se está creando ese problema y así, orientar las posteriores acciones a emprender.

- **Plantear cambios y establecer prioridades en las acciones.** Los resultados obtenidos tras su aplicación pueden ayudar a la hora de definir qué tipo de actuaciones han de llevarse a cabo, como para fijar la intensidad o la importancia con la que han de llevarse a cabo esas acciones, o para marcar el ámbito de intervención (colectivo, departamento, etc).

- **Tomar conciencia de la situación.** Finalmente, la utilización del método puede favorecer a la transmisión de nuevos aspectos acerca de la organización del trabajo y a enriquecer su percepción en el organismo con conceptos y puntos de vista inusuales, sobre cuáles pueden ser las causas de algunos problemas o cómo tratarlos.

En estas aplicaciones tan favorables, que permiten realizar el método, se ven los motivos de su elección para llevar a cabo el estudio deseado.

5.2.3. Muestra del estudio

Este estudio ha sido realizado sobre una muestra total de 45 profesores (75% de los 60 docentes que completan el claustro). No se hace referencia a ninguna característica concreta de los participantes, como podrían estar distinguidos por razón de edad o sexo. Se toma la generalidad del grupo y no se hace distinción por distintas características personales.

Los participantes pertenecen al mismo centro de estudios e indistintamente imparten su docencia en ciclos de Grado Medio y Grado Superior, a alumnos de entre 16 y 22 años mayoritariamente.

5.2.4. Procedimiento seguido

Se presentó el cuestionario ante el Director del centro, que dio el visto bueno y el permiso para poder realizar la actividad con el personal docente. En primer lugar, se les envió una carta por correo electrónico interno de su cuenta en la plataforma electrónica del centro, donde se les comunicaba que en la próxima semana se pedía su colaboración como participantes en este estudio, así como la metodología y los objetivos del mismo.

Se repartió, en papel, el cuestionario indistintamente por todos los departamentos del centro y lo realizaron docentes que en ese mismo momento se encontraban allí. En todos los departamentos yo misma entregué a cada individuo unas instrucciones para realizar la encuesta y di unas nociones breves sobre ello.

Se explicó personalmente la causa del estudio y el procedimiento a seguir para realizar el test. Por supuesto, se dejó muy claro la personalidad y el anonimato de los miembros que participarían en él.

Una vez realizados los 45 cuestionarios se procedió al análisis de los resultados, que se verán a continuación.

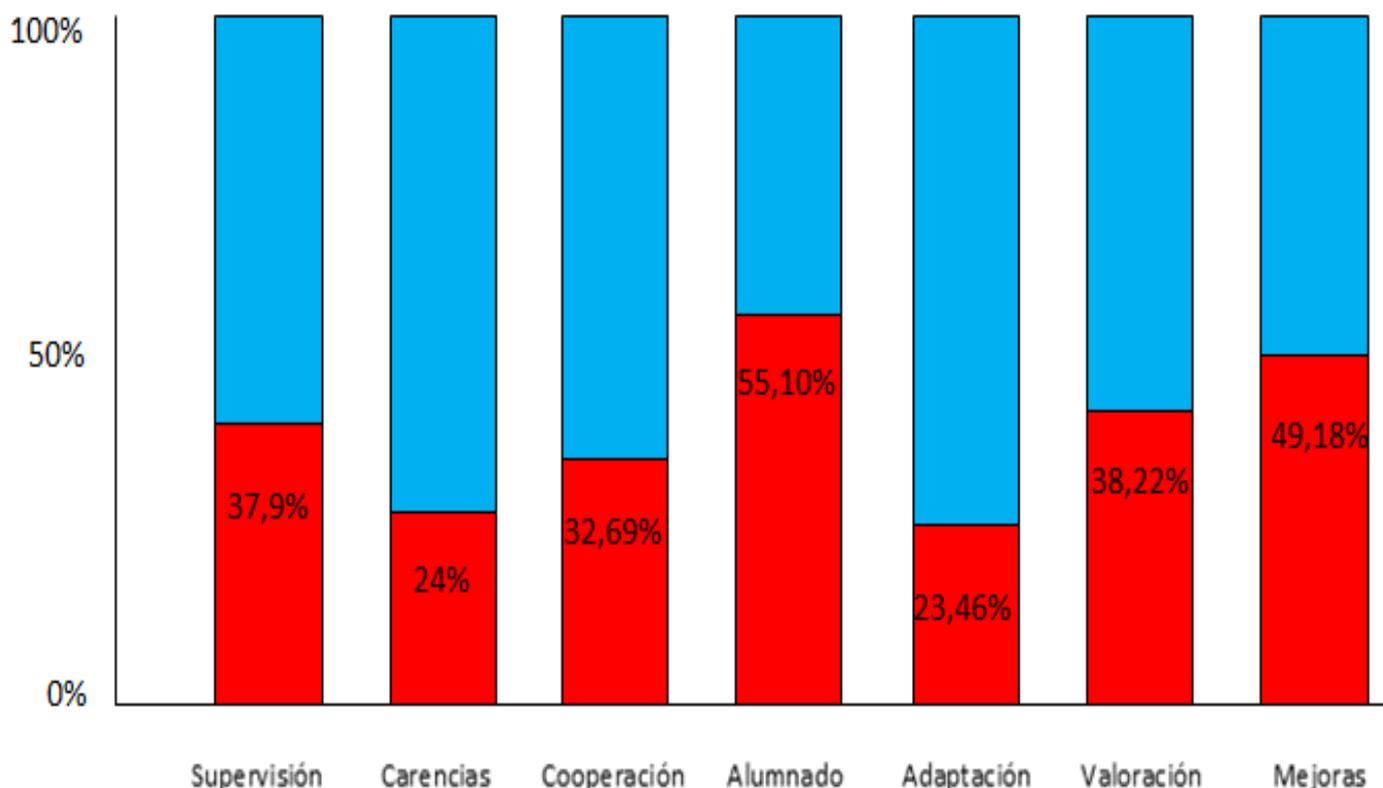
5.3. RESULTADOS

A continuación se mostrarán dos maneras distintas de mostrar los resultados obtenidos con las encuestas realizadas a los docentes, se irá explicando su metodología y el porqué de su desarrollo, y por consiguiente las conclusiones que se han podido extraer del método realizado.

5.3.1. Resultados globales por factores

En primer lugar se muestran los resultados obtenidos en cada factor según la puntuación correspondiente a cada uno y su porcentaje, basado en la cantidad de ítems que lleva consigo cada factor. La puntuación de cada uno se calcula realizando el sumatorio de los puntos que dan las opciones de respuesta (Nada (0), Muy poco (1), Algo (2), Bastante (3), Mucho (4)). Una vez obtenido el sumatorio de a factor se calcula su porcentaje.

El siguiente gráfico muestra los porcentajes afectados a de cada factor:



Analizando el gráfico, se observa que el factor más influyente y que más preocupa a los docentes es sin duda el del alumnado (55,10%). Este factor, es bien sabido, que constituye el elemento fundamental por el que se desarrolla la profesión, pero también el más influyente a nivel psicológico en los docentes, ya que se base en la interacción y el trato que ha de llevarse con los alumnos para un buen desarrollo de la actividad.

Seguidamente, con un 49,18%, se encuentran las mejoras necesarias en las que se debería incidir para que el docente tenga una mayor seguridad en su trabajo, a la hora de sobrellevar las relaciones con los alumnos y de promocionarse en su carrera y conseguir mejores condiciones en su trabajo.

El 38,22%, que ha conseguido el factor de la valoración, hace ver la falta de consideración hacia el profesor, es decir, la falta de reconocimiento hacia el mismo y las actuaciones que realiza, por parte tanto de padres de los alumnos como de otros profesores.

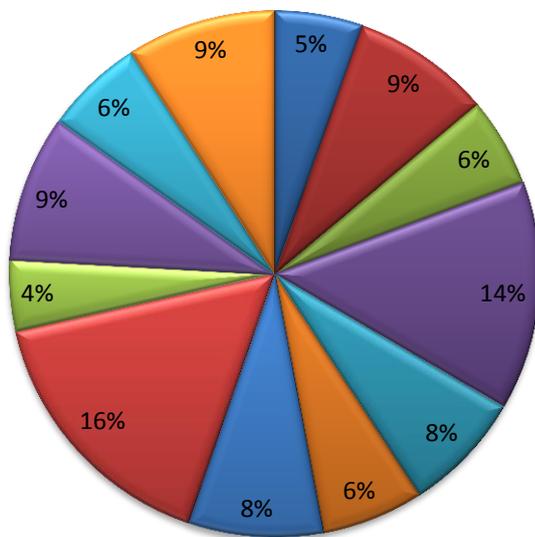
En cuarto lugar se sitúa el factor supervisión con un 37,9%, que hace ver la cierta actitud pasiva y falta de apoyo que tiene el equipo directivo tanto con los departamentos como con los profesores particularmente.

La cooperación con un 32,69% indica que los docentes están satisfechos en buena manera de las relaciones interpersonales que mantienen con sus compañeros de trabajo y la perspectiva de éstos sobre su trabajo.

Por último, el factor carencias con un 24% y el de adaptación con un 23,46% indican, por sus bajas puntuaciones, que los docentes tienen muy claras las particularidades de su trabajo y como realizarlo contando con los recursos a su disposición, y por otro lado, la buena adecuación a los cambios que puedan realizarse tanto en su docencia como en el centro.

5.3.2 .Resultados por ítems

A continuación se analizará cada factor psicosocial, representando los ítems con mayor peso. Los resultados se muestran a continuación por medio de gráficos, que se han realizado contabilizando los puntos obtenidos de cada ítem. Esto nos deja ver qué ítems son de mayor importancia para los profesores y los que más posiblemente influyan en ellos, para luego hacer hincapié a la hora de tomar unas medidas correctoras:

➤ **Supervisión:**

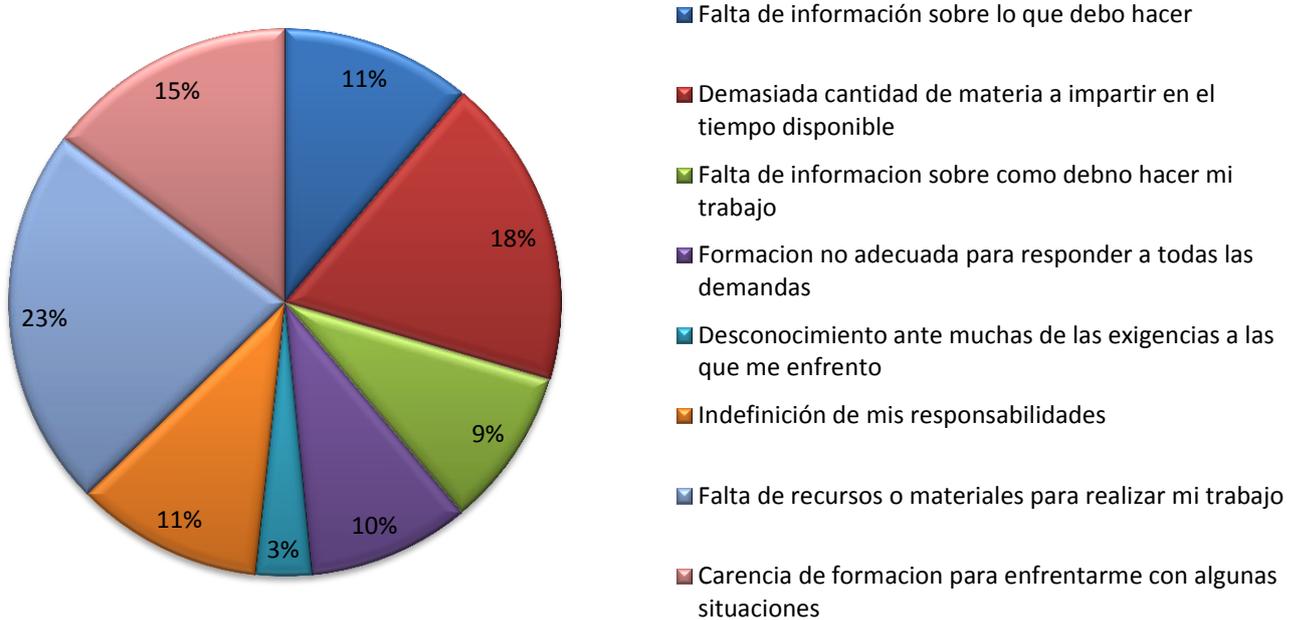
- Inestabilidad en el puesto de trabajo
- Inestabilidad de mi puesto en el centro actual
- Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo
- Falta de apoyo del equipo directivo
- Estructura jerárquica inadecuada
- La excesiva supervisión de mi trabajo
- Malas relaciones con mis superiores
- Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección
- Impartir las clases en un idioma que no es el mio
- Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo
- Recibir instrucciones incompatibles u opuestas
- Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados

Grafica 5.1. Resultados obtenidos del factor SUPERVISIÓN

Este factor agrupa una serie de ítems relacionados en gran medida con las relaciones laborales e interpersonales que mantienen todos los miembros de la estructura jerárquica del centro.

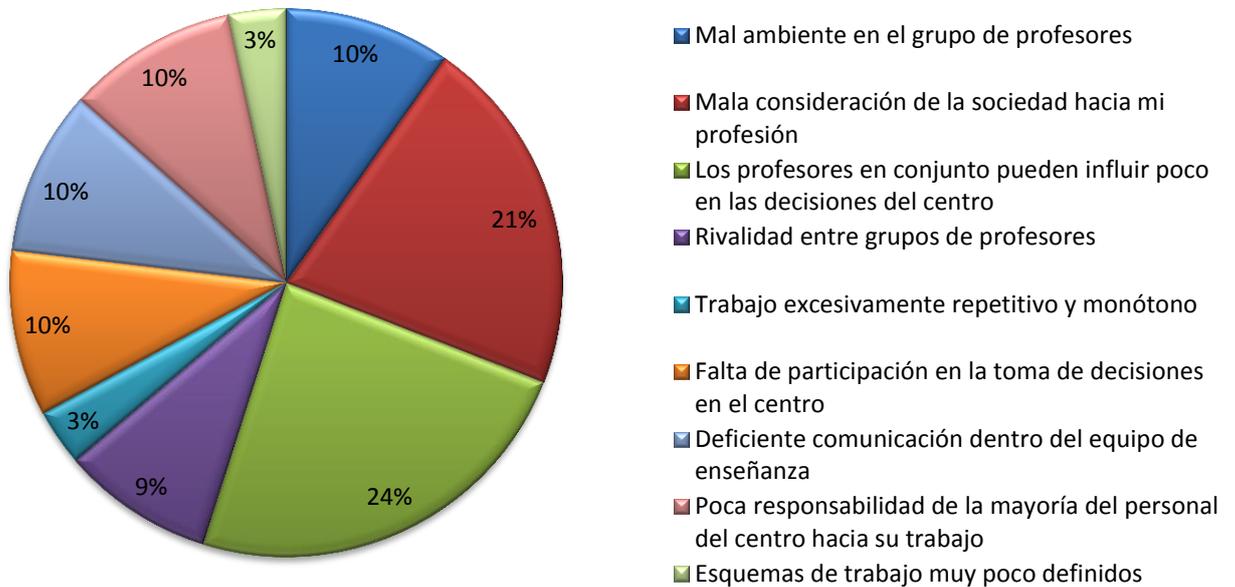
Está claro que las situaciones que más preocupan a los docentes son los conflictos que se producen por las necesidades de los departamentos del centro y la distinción que parece tener la dirección (16%) y la falta de apoyo que ofrece el equipo directivo (14%) para solventar los problemas y mejorar condiciones y necesidades que conlleva cada departamento. Seguidamente se observa que, con un 9% igualitariamente, hay una preocupación por de los docentes en cumplir con las exigencias que el centro impone para el transcurso del curso escolar y los resultados que pretende obtener, en cuanto a las materias impartidas y el contenido de éstas, así como en los resultados de los alumnos, que se espera su subida para que el centro tenga mayor prestigio y presencia. También encontramos con este porcentaje la realización de actividades o cumplimiento de decisiones de la dirección con las que el docente no está de acuerdo y con la inestabilidad del puesto de trabajo, ya que hay docentes que todavía, tras años en la profesión, no obtienen una plaza fija en el centro.

➤ **Carencias:**



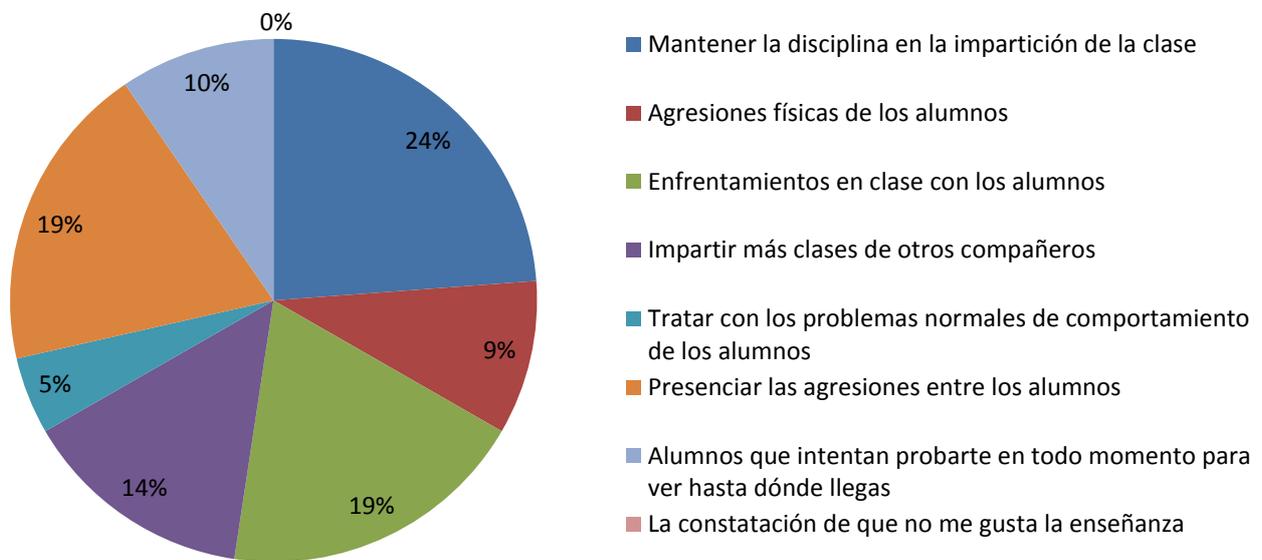
Grafica 5.2. Resultados obtenidos del factor *CARENCIAS*

En cuanto al factor de las carencias, que en la grafica global comprendía uno de los factores con menos porcentaje (24%), se observa que los aspectos que más preocupan a los docentes y que comportan mayores carencias o ausencias para llevarlos a cabo son los de la falta de recursos y material para llevar a cabo la impartición de la materia en las aulas, que con un 23% es el ítem con más valor. Al igual que tener demasiada materia para impartir en el tiempo del que se compone el curso escolar (18%) y la formación que reciben por parte del centro para enfrentarse con algunas situaciones propias de su trabajo (15%). Los demás ítems representan unos valores muy bajos en dicho factor y no preocupan ni influyen apenas en estos docentes.

➤ **Cooperación:**Gráfica 5.3. Resultados obtenidos del factor *COOPERACIÓN*

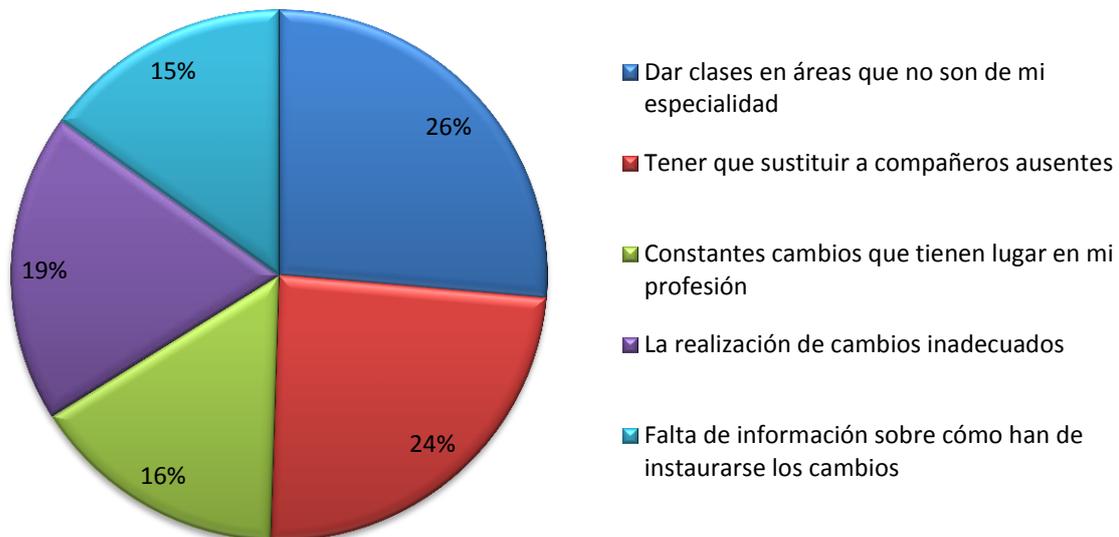
En este factor se hace referencia a las relaciones interpersonales que mantienen los compañeros de trabajo, así como las relaciones que se mantiene con el centro y su organización en varios aspectos.

En el resultado global es un factor que se encuentra a medio camino de ser de vital importancia en el estudio, pero alguno de los ítems de los que está compuesto marca la diferencia sobre los demás y se pueden ver las deficiencias más significativas. Así pues vemos que con un 24% los docentes apenas tienen voz y voto para la toma de decisiones en el centro y es algo que obviamente se debe tener en consideración en cualquier tipo de trabajo. La gran sorpresa es que con un 21% del total, que en este caso tiene bastante valor, creen que la sociedad en general no da la suficiente buena consideración hacia su profesión. A partir de ahí, también preocupa en cierta medida la deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza y el mal ambiente existencia entre los grupos de profesores.

➤ Alumnado:

Grafica 5.4. Resultados obtenidos del factor ALUMNADO

El alumnado, como era de esperar, es el factor con valor negativo más alto, es decir, supone un importante factor riesgo psicosocial que influye demasiado en el docente. Es lógico, ya que su trabajo consiste principalmente en enseñar y tener que interactuar con personas muy jóvenes y enfrentarse a todo tipo de situaciones con ellas. Lo que les resulta más difícil a estos docentes es mantener la disciplina de los alumnos en clase (24%), y seguidamente tener que presenciar las agresiones entre los alumnos y tener enfrentamientos con ellos (19%). Impartir las clases de otros profesores tampoco es de gran agrado y las agresiones físicas de los alumnos es un tema que preocupa en poca medida ya que apenas se ha dado en este centro, pero es un aspecto que preocupa teniendo en cuenta la cantidad de casos se dan en otros centros a nivel estatal. Por último, mencionar el ítem que con un 0% están de acuerdo todos los encuestados y que están completamente seguros de que les gusta su trabajo.

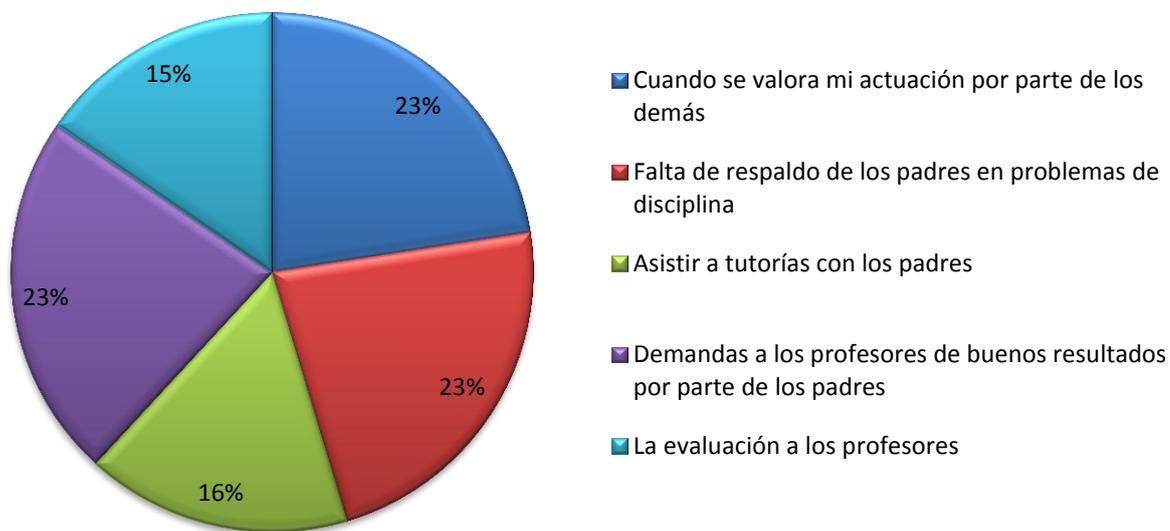
➤ Adaptación:

Gráfica 5.5. Resultados obtenidos del factor ADAPTACIÓN

Como se ve en la gráfica global, este factor ha sido el menos preocupante para los docentes con un 23,46%, con lo que se adaptan fácilmente a los cambios que pueden llevarse en el desarrollo de su trabajo. Atendiendo a sus ítems, lo que más influye es tener que dar clases en áreas que no son la especialidad del docente y tener que sustituir compañeros ausentes, con un 26% y 24% respectivamente. Por otro lado, atendiendo a los cambios generales de su profesión, tanto por ser inadecuados, por la falta de información como ha de instaurarse y la frecuencia con la que se producen, no se ha obtenido un porcentaje muy alto.

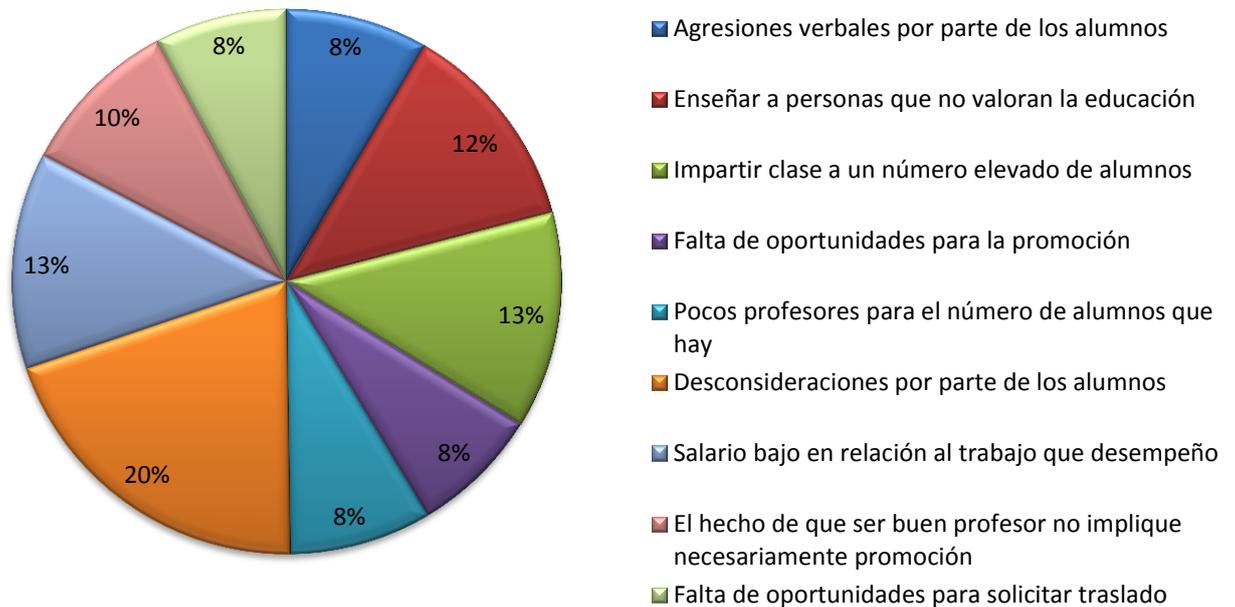
Con esto se puede deducir que los docentes se adaptan perfectamente a ellos y que no son cambios significativos ni con mucha condescendencia para el desarrollo de su actividad laboral.

➤ **Valoración:**



Grafica 5.6. Resultados obtenidos del factor VALORACIÓN

La valoración de nuestro trabajo por parte de los demás es un factor muy importante en todos los ámbitos que influye significativamente. En este caso ha supuesto un 38,22% del total y los encuestados mantienen un buen concepto. Siendo así, se le da más valor a la valoración de su actuación por parte de los demás, como a compañeros, superiores, alumnos...y las exigencias a las que se obligan para obtener buenos resultados por parte de los alumnos. También encuentran una falta de respaldo de los padres de los alumnos en cuanto a posibles problemas que disciplina en clases por parte de éstos. Con un 15% y 16%, respectivamente, la evaluación de sus compañeros docentes y el asistir a tutorías con los padres de sus alumnos, no se consideran situaciones de mal estar y están muy satisfechos con ello.

➤ **Mejoras:**

Grafica 5.7. Resultados obtenidos del factor MEJORAS

En el último factor encontramos que, con un 49,18%, los encuestados sí que hacen más hincapié por las mejoras de determinados aspectos. Se cree que la cuestión más importante a abordar y mejorar es la de las desconsideraciones que los alumnos tienen con los profesores, como bien se ha hecho ya referencia en el factor del alumnado. El impartir clase a un número elevado de alumnos también afecta al desarrollo del trabajo del profesor, ya que se precisa una tención determinada y es complicado poder atender a un número elevado de personas. El salario percibido por los trabajadores también es una cuestión con la que se encuentran realmente disconformes, aunque tratándose de una entidad pública es más difícil hacer mejorar esta situación. Los demás ítems son de menos preocupación para los encuestados, aunque como vemos en la grafica, con un 12%, el hecho de que su trabajo sea el de la educación, se debería tener más en cuenta el valor que se le da, ya que los alumnos son los principales beneficiarios de ello y con los que menos lo valoran, lo que puede llevar a un detrimento del rendimiento de su trabajo.

5.4. CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

Antes de nada se debe tener en cuenta que el análisis y valoración de los datos obtenidos en este estudio, aunque se entiende que no pueden ser generalizados a toda la población docente ni representativa de ésta, puede servir de partida para crear un proceso de reflexión interno y externo con el resto de personal docente así como con los alumnos y padres de éstos, para crear y mejorar en el centro unos estudios amplios y profundos con el objetivo de prevenir y/o reducir la aparición de riesgos psicosociales que puedan afectar tanto a la vida personal como a la vida laboral de los docentes del centro.

Tras el análisis de todos los datos obtenidos por factores, se llega a la conclusión de que, en esta determinada actividad laboral, los trabajadores tratan de enseñar continuamente ciertos conceptos a personas en un momento de desarrollo personal, y por ciertas circunstancias, como puede ser la temprana edad y los valores de la sociedad de hoy en día, pueden desmejorar el trabajo de los docentes. Está claro que el alumnado es el factor principal por el que los docentes desarrollan más situaciones de estrés e influyen directamente a la integridad de éstos. Hay que mantener una disciplina para el funcionamiento de la clase.

Así pues, dadas las circunstancias que ha supuesto la participación del profesorado en este estudio, que la implicación activa de los trabajadores y trabajadoras es básica y de vital importancia, si se espera obtener una prevención eficaz y eficiente, puesto que son éstos quienes van a llevar a cabo los cambios, que entenderán con más facilidad y mayor aceptación si han sido partícipes de su diseño.

El propósito principal que desde mi punto de vista pretendía destacar con este estudio, es la poca importancia que se le da a los aspectos psicosociales en general, y en este puesto de trabajo en concreto. El trabajo de que desarrollan los docentes de la enseñanza pública no está valorado en su justa medida, son puestos con cierta inestabilidad y con ciertas dificultades para llegar a ellos, y una vez en conseguidos deben interactuar y crear un ambiente de comprensión y disciplina con un colectivo que puede llegar a influirles de forma ilimitada, sin tener en cuenta los demás factores, como la gestión de la Dirección del centro y los padres de los alumnos, a los que tienen que hacer frente para cumplir con unos objetivos.

La idea es que los centros escolares, tomen conciencia del alto valor que supone tener trabajadores motivados en su trabajo, con condiciones laborales adecuadas, con una buena comunicación en su organización y el mejor ambiente laboral posible. Solamente es necesaria la implantación de ciertas medidas para mejorar estos aspectos, y con ello podrán reducirse costes adicionales en cuanto a absentismo en el trabajo, bajas, sustituciones...mejorado así su salud y consiguiendo además mejores resultados como fruto de su trabajo docente.

CONCLUSIONES GENERALES

La evaluación de los factores de riesgos psicosociales y su análisis en los entornos de trabajo, hace que sea un gran reto para toda organización hoy en día, pues como se ha ido viendo, las respuestas frente a una determinada situación psicosocial o estímulo de tal ámbito, no son idénticas para todos los trabajadores, sino que dependen de la percepción y de las características personales que cada uno de ellos tenga. Para ello, se ha comprobado que es muy importante saber llevar a cabo el proceso de análisis de los resultados que se obtienen en la evaluación, y en base a éstos, saber implantar una buena planificación de acciones de mejora. Debe tenerse muy en cuenta que todas las medidas y mejoras que se vayan a llevar a cabo, serán distintas para unos trabajadores u otros, dependiendo de los resultados obtenidos.

Uno de los pilares principales de la evaluación de riesgos psicosociales es la colaboración de los trabajadores en todo el proceso. De hecho, los métodos con una mayor eficacia científica en este campo se apoyan en realizar preguntas a los trabajadores sobre su conocimiento y la manera de percibir diversas situaciones a la hora de realizar su trabajo que pueden ser causa de problemas de carácter psicosocial.

Como se ha visto, los riesgos psicosociales pueden llevar consigo graves situaciones de estrés y burnout, sobretodo en la profesión de la docencia. Por tanto, se debe concienciar de que estas consecuencias tan dañinas que sufren muchos trabajadores son, si no otro, el resultado de un mal entorno, teniendo en cuenta a todos los colectivos influyentes, y una mala organización del trabajo, y no achacarse exclusivamente o en gran medida, como hasta hace relativamente poco se ha hecho, a problemas individuales, de personalidad o que responden a circunstancias personales o familiares de la propia persona.

Los estudios de evaluación no se consideran un fin en sí mismo, sino como un instrumento para lograr una acción preventiva y de cambio, que logre identificar y localizar los riesgos psicosociales de las condiciones de trabajo a la que están expuestos los trabajadores para proponer medidas preventivas y de intervención psicosocial que promuevan la protección de la salud, en todos los ámbitos, de los trabajadores.

Las conclusiones principales que se derivan de este trabajo en su conjunto, y viendo los resultados obtenidos en el estudio, indican la necesidad de aplicar ciertas medidas de prevención y corrección para atenuar sus consecuencias. Además, se insiste en dejar claro la necesidad de llevar a cabo evaluaciones de los riesgos psicosociales, como una pieza importante a la que prestar atención, ya que suele ser la menos evaluada por los técnicos de prevención. Es obligatorio por Ley incluir estos riesgos en las evaluaciones y siempre se recomienda para mejorar la situación de todos los trabajadores.

Fomentar la salud psicosocial en el lugar de trabajo es fomentar la salud pública de la población, pues las personas en edad de trabajar pasan la mayor parte de su tiempo de vigilia en contextos laborales, o desarrollando una actividad laboral en su domicilio. Por este motivo, la promoción de la salud laboral y la prevención de las enfermedades y

accidentes laborales relacionados con los riesgos psicosociales deberían ser materia de salud pública para los gobiernos. Como ha señalado la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ², la promoción de la salud en el lugar de trabajo no es solo cumplir la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, también se debe fomentar que las empresas e instituciones contribuyan de manera activa a la mejora de la salud mental, al bienestar y a la calidad de vida laboral de sus trabajadores, teniendo en cuenta sus necesidades, fomentando la participación en la organización, y el diseño saludable de los lugares de trabajo.

² Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. “Promoción de la salud en el trabajo para los trabajadores” Disponible en: osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/94

BIBLIOGRAFÍA

- Apuntes del Grado Superior en Prevención de Riesgos Laborales en el C.I.P. E.T.I. Tudela, durante los cursos 2014-2015 y 2015-2016.
- España. Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de Noviembre. *Boletín Oficial del Estado*, 10 de Noviembre de 1995, 269.
- **Peiró JM, (2001)** “*El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*”. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13: 18-38.
- **Peiró JM, Bravo MJ,(1999)**. “Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones”. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 2: 137-46.
- **Mansilla Izquierdo, F. (2012)** *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. EAE, Madrid.
- **Esteve, JM.(1994)** *El malestar docente*. Editorial Piados Ibérica, Barcelona.
- **Osuna Santos, M. (2001)** *EL ESTRÉS: riesgo psicosocial acentuado en el docente*. CULTIVA LIBROS, Madrid.
- **Llaneza Álvarez, F. J (2003)** *Ergonomía y Psicosociología Aplicada*. Lex Nova. Madrid.
- **González Maestre, D. (2003)** *Ergonomía y Psicosociología*. Confemetal. Madrid.
- **Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L.** Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud. Ginebra: OMS; 1988
- **Boada-Grau, J., Ficapal-Cusi, P. (2012)** *Salud y trabajo: los uestvos y emergentes riesgos psicosociales*. UOC. Barcelona.
- **Gil-Monte, P.R. (2014)** *Manual de psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. PIRÁMIDE. Madrid.

WEBGRAFÍA

- INSHT, (2000) “NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación” En:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_574.pdf
- INSHT, (2000) “NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales”. En:
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- Pagina web oficial del Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra. En:
http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Salud/Organigrama/Estructura+Organica/Instituto+Navarro+de+Salud+Publica/portada+ISP.htm
- Pagina web oficial del Sindicato Independiente de Enseñanza (ANPE) En:
<http://www.anpe.es/wordpress/>
- **Sindicato ANPE de Madrid, (2006):** ESTUDIO CISNEROS IX: ”Riesgos psicosociales en profesores de la enseñanza pública de la comunidad de Madrid”. En <http://www.anpe-madrid.com/pdf/InformeCisnerosIX.pdf>
- **Vestida Aramburu, R. (2013):** “Factores del riesgo psicosocial a través del método FPSICO en una empresa de automoción navarra”. En: <http://academica-e.unavarra.es/xmlui/bitstream/handle/2454/8326/Rebeca%20Bastida.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales.
En: http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Guia_psicosociales.pdf
- Guía. “Costes socio-económicos de los riesgos psicosociales”. UGT. En:
<http://www.observatorio-rse.org.es/Publicaciones/GuiaCostes.pdf>
- Guía. “Riesgos psicosociales y pautas de actuación, en las empresas lideradas por jóvenes empresarios”. AJE MADRID. En: http://www.ajemadrid.es/wp-content/uploads/aje_psicosociales.pdf
- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo. “Promoción de la salud en el lugar de trabajo para los trabajadores”. En: <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/94>

-
- Boletín publicado por UGT sobre salud laboral, Nº 4, Noviembre 2011. En: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_boletin_riesgos_ergonomicos2011/publication.pdf

ANEXO I

INSTRUCCIONES PARA RELLENAR EL CUESTIONARIO

El objetivo de esta prueba es obtener información acerca de qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo son fuentes de estrés en profesores y en qué medida lo son.

Esta escala de fuentes de estrés en profesores, consta de 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo debido al desarrollo de su trabajo. Los 56 ítems que la componen se agrupan, en función de los resultados obtenidos del análisis factorial, en siete factores que son:

- La supervisión por parte de la estructura jerárquica,
- Las carencias para el desarrollo del trabajo,
- La cooperación (participación, comunicación, etc.),
- El alumnado
- La adaptación al cambio
- La valoración del trabajo por parte de los demás
- Las mejoras que se podrían obtener desde el punto de vista profesional

El cuestionario es totalmente anónimo y con el fin de obtener una buena información es necesario que contestes sinceramente todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems:

- Nada - Muy poco - Algo - Bastante - Mucho

Selecciona la opción que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta para cada pregunta. En caso de error, rodea con un círculo la respuesta errónea y marca de nuevo con una cruz la correcta.

Quedo a vuestra disposición para aclarar cualquier duda que pueda surgir.

ANEXO II

Cuestionario realizado a la muestra del estudio psicosocial

¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación PARA USTED, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?		Nada (0)	Muy poco (1)	Algo (2)	Bastante (3)	Mucho (4)
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos.					
2	Mal ambiente en el grupo de profesores					
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase					
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión					
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.					
6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.					
7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.					
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.					
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina					
10	Agresiones físicas de los alumnos.					
11	Rivalidad entre grupos de profesores.					
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.					
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono					

14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro					
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).					
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).					
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza					
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos.					
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.					
20	Asistir a tutorías con los padres.					
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.					
22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.					
23	La evaluación a los profesores.					
24	Falta de oportunidades para la promoción.					

25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad					
26	Impartir más clases que otros compañeros					
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes.					
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.					
29	Falta de apoyo del equipo directivo.					
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.					
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.					
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos.					

33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.					
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.					
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.					
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.					
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.					
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.					
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.					
40	Desconsideraciones por parte los alumnos					
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.					
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.					
43	Indefinición de mis responsabilidades					
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.					
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.					
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.					
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.					
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados					
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.					

50	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.					
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.					
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.					
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.					

54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.					
55	La realización de cambios inadecuados.					
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.					