



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**El estrés en el ámbito laboral. Análisis de los
riesgos psicosociales en el I.E.S. Antonio
Machado de Soria.**

Presentado por: Marcos Santamaría Sanz

Tutelado por: D. Daniel Baños Diez

Soria, a 28 de junio de 2023

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

RESUMEN.

El presente trabajo trata de reflejar la importancia de los riesgos psicosociales en el entorno laboral actual, y más concretamente entre los docentes del instituto I.E.S Antonio Machado de Soria, en el que se imparte educación secundaria obligatoria, bachillerato y ciclos formativos de formación profesional.

Se efectúa una evaluación de los riesgos psicosociales de los profesores del citado instituto a través del método de evaluación FPSICO 4.0, y se analiza de qué manera se ven afectados, así como las medidas para corregirlos, disminuirlos o eliminarlos.

Durante todo el documento se podrán apreciar las competencias adquiridas en el Grado cursado, de *Relaciones Laborales y Recursos Humanos*.

ABSTRACT

The present work tries to reflect the importance of psychosocial risks in the current working environment, and more specifically in the teachers of the I.E.S Antonio Machado Institute of Soria, which provides both primary and secondary education, as well as vocational training.

The psychosocial risks of the teachers of this institute will be assessed through the FPSICO 4.0 evaluation method, and it will be seen how these risks affect workers, as well as measures to correct, decrease or eliminate them.

Throughout the document it will be possible to appreciate the skills acquired in the Bachelor's degree, *Industrial Relations and Human Resources*.

PALABRAS CLAVE.

Estrés, método FPSICO 4.0, riesgos psicosociales, prevención, docentes.

ÍNDICE.

Bloque 1: INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS, COMPETENCIAS Y METODOLOGÍA.

1.1. Introducción.....	1
1.2. Justificación.....	1
1.3. Competencias	2
1.4. Objetivos	3
1.5. Metodología.....	3
1.6. Hipótesis.....	4

Bloque 2: DIFERENCIACIÓN ENTRE RIESGOS PSICOSOCIALES, FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO. PRINCIPALES RIESGOS PSICOSOCIALES.

2.1. Diferencias entre factores psicosociales, riesgos psicosociales y factores psicosociales de riesgo	4
2.2. Principales riesgos psicosociales.....	7
2.2.1. Estrés	7
2.2.2. Burnout	10
2.2.3. Mobbing.....	11
2.2.4. Violencia en el trabajo	12
2.2.5. Acoso sexual	13
2.2.6. Inseguridad contractual.....	14

Bloque 3: EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES A TRAVÉS DEL MÉTODO FPSICO 4.0.

3.1. Que es el método FPSICO 4.0.....	14
3.2. Factores de riesgo que mide el método FPSICO 4.0.....	15
3.3. Interpretación de resultados.....	18

Bloque 4: ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL I.E.S. ANTONIO MACHADO DE SORIA.

4.1. Metodología.....	19
4.2. Resultados	20

4.3. Análisis de los datos estadísticos.....	30
4.4. Discusión.....	31
4.5. Análisis de las preguntas filtro agregadas al test.....	33
4.6. Propuestas de mejora.....	35
Bloque 5: CONCLUSIONES.....	37
Bloque 6: BIBLIOGRAFÍA.....	38
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.	
Tabla 1: diferencia entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo	5
Tabla 2: diferencia entre estrés y burnout.....	11
Tabla 3: diferenciación de riesgo por colores en el informe FPSICO 4.0.....	18
Gráfico 1: valoración resumen de la exposición	20
Gráfico 2: tiempo de trabajo.....	21
Gráfico 3: autonomía.....	22
Gráfico 4: carga de trabajo	23
Gráfico 5: demandas psicológicas	24
Gráfico 6: variedad/contenido	25
Gráfico 7: participación/supervisión	26
Gráfico 8: interés por el trabajo/compensación.....	27
Gráfico 9: desempeño de Rol	28
Gráfico 10: relaciones y apoyo social	29
Gráfico 11: comparación de resultados según el género	33
Gráfico 12: comparación de resultados según la edad	33
Gráfico 13: comparación de resultados según el curso impartido.....	34
Gráfico 14: comparación de resultados según el departamento	34
ANEXOS.	41

Bloque 1: INTRODUCCIÓN, JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS, COMPETENCIAS Y METODOLOGÍA

1.1. Introducción

En la actualidad, el mundo laboral está en constante evolución y los riesgos psicosociales son una de las principales preocupaciones en el ámbito laboral. Se entienden los riesgos psicosociales como aquellos factores del entorno de trabajo que pueden afectar a la salud y el bienestar de los trabajadores. Estos riesgos pueden manifestarse de diversas formas y tener un impacto significativo en la salud física y mental de los trabajadores, lo que puede traducirse en un aumento del absentismo, disminución del rendimiento y aumento del estrés laboral.

En el Estatuto de los Trabajadores, ley que establece los derechos y las obligaciones de los trabajadores y empleadores, se abordan diferentes aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores. Uno de los aspectos clave es la salud laboral, que incluye la prevención de riesgos laborales, tanto físicos como psicosociales. El Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de los empleadores de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de su trabajo, así como el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y aquí se incluyen los riesgos psicosociales.

En el contexto específico de los docentes de Instituto de Educación Secundaria, los riesgos psicosociales son una realidad presente en su trabajo diario. Los profesores se enfrentan a una serie de situaciones que pueden tener un impacto significativo en su salud, como la sobrecarga de trabajo, las dificultades en la relación con sus alumnos y compañeros o la falta de recursos. Por esta razón, es interesante analizar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los profesores de un Instituto de Educación Secundaria, con el fin de identificar los factores que pueden contribuir a su aparición y proponer medidas de prevención y control. Además, en el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria aprobado por Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, no se hace mención alguna a la prevención de riesgos laborales, y menos de tipo psicosocial, aspecto que debería ser considerado a nivel organizativo.

El objetivo de este trabajo es analizar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los profesores de un Instituto de enseñanza secundaria y presentar estrategias para prevenir y controlar su aparición. Para lograrlo, se llevará a cabo una revisión de la literatura especializada en la materia, se aplicará una encuesta a los docentes de un instituto de educación secundaria y se analizarán los resultados obtenidos para identificar los factores que influyen en la aparición de los riesgos psicosociales. Asimismo, se propondrán medidas de prevención y control para mejorar la salud y bienestar de los profesores en su entorno laboral.

1.2. Justificación

Hoy en día, toda nuestra vida gira en torno al trabajo, que se ha convertido en la actividad biológica fundamental para sobrevivir (Argyle, 1986). La forma de trabajar ha cambiado a lo largo de la historia de la humanidad, tanto desde el punto de vista técnico como organizativo. En nuestra época las exigencias físicas de los trabajadores son cada vez menores, pasando a tener altas exigencias mentales, que no siempre son saludables.

En el otro extremo está la ausencia de trabajo que viene acompañada de la pérdida tanto de poder adquisitivo como de sentimiento de autorrealización que trae consigo importantes consecuencias negativas para la salud mental. Por ello decidí que mi Trabajo de Fin de Grado iría enfocado a estudiar y evaluar los riesgos psicológicos de los trabajadores.

He elegido al personal docente del instituto I.E.S Antonio Machado (Soria) para realizar la evaluación de los riesgos psicosociales ya que buscaba un grupo de trabajadores que, a mi parecer, tuvieran un alto riesgo de padecerlos. En un principio esta evaluación la iba a realizar a trabajadores del sector de la hostelería, pero la dificultad de pasar los test a diferentes trabajadores de distintas empresas para obtener un número de test realizados suficientes, junto con la facilidad que me dio un familiar trabajador del I.E.S Antonio Machado para pasar los test por todos los departamentos, hizo que me decantara por esta segunda opción. Asimismo, la docencia es un sector de riesgos si hablamos de riesgos psicosociales, y comentando con profesores del centro, estos riesgos parece que se han agravado después de la pandemia. Según un informe del Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar (2020), el 40% de los profesores en España informaron niveles altos de estrés laboral. Por otro lado, investigadores de la Universidad de Murcia (UMU) constataron que el 65% de los profesores de Primaria, Secundaria y Bachillerato sufre el denominado síndrome de burnout o alguno de sus episodios más tempranos.

Por otro lado, tras finalizar el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, mi intención es realizar el Master de Formación del Profesorado de Educación Secundaria por lo que realizar este TFG de un tema relacionado con mis expectativas de futuro era perfecto para mí.

Además, considero a los docentes como un colectivo de trabajadores que hay que "cuidar" ya que son los encargados de educar y formar a las generaciones futuras y dar a conocer sus problemas y riesgos psicosociales me parece algo interesante y positivo, tanto para ellos como para la sociedad en general.

1.3. Contextualización del trabajo dentro de la carrera de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

En base a mi formación en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, puedo relacionar mi TFG con las siguientes asignaturas:

- Prevención de Riesgos Laborales.

La asignatura de Prevención de Riesgos Laborales se enfoca en identificar, evaluar y prevenir los riesgos que pueden surgir en el ámbito laboral. En este TFG lo que he hecho ha sido analizar y evaluar los riesgos psicosociales a los que se enfrentan los profesores de educación secundaria a través del método FPSICO 4.0, identificando los factores estresantes y proporcionando datos sobre la magnitud de estos riesgos. Por último, he propuesto una serie de medidas para prevenir estos riesgos. Todo esto está relacionado con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales que es una normativa que tiene como objetivo promover la seguridad y la salud de los trabajadores en el entorno laboral. Esta ley establece las obligaciones y responsabilidades de los empleadores, trabajadores y administración pública en materia de prevención de riesgos laborales y busca

prevenir los riesgos laborales y proteger la integridad física y mental de los trabajadores.

- Derecho de la Seguridad Social.

La asignatura de Derecho de la Seguridad Social se ocupa de los aspectos legales y normativos relacionados con la protección social de los trabajadores. Los resultados del estudio pueden tener implicaciones en la protección y el bienestar de los profesores de educación secundaria, ya que el estrés laboral se trata como cualquier otra enfermedad, dando lugar a una baja por contingencias profesionales. Por ello, cabe mencionar el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que recopila y actualiza la normativa relacionada con el sistema de seguridad social en España.

- Psicología del trabajo.

La asignatura de Psicología en el Trabajo aborda el estudio del comportamiento humano en el entorno laboral, centrándose en aspectos psicológicos y organizacionales. En el trabajo he aplicado conceptos y teorías de esta asignatura para comprender cómo los factores psicológicos influyen en el bienestar y la salud mental de los profesores de educación secundaria.

1.4. Objetivos

La realización de este trabajo lleva consigo una serie de objetivos:

- Diferenciar entre los factores psicosociales, los riesgos psicosociales y los factores psicosociales de riesgo.
- Conocer los diferentes tipos de riesgos psicosociales.
- Analizar y estudiar los riesgos psicosociales de los profesores del I.E.S. Machado, mediante el cuestionario FPSICO 4.0¹.
- Elaborar una serie de propuestas de mejora en relación con la vida laboral de los profesores.

1.5. Metodología

Para la elaboración de este trabajo he seguido las siguientes fases:

Fase 1: elección del tema del trabajo. Tanto en las asignaturas de psicología como en las de prevención de riesgos laborales siempre me ha llamado la atención el tema de los riesgos psicosociales y creo que es fundamental hacer el trabajo de un tema que te guste. Además, me parecía un tema bastante actual y relevante, cuyo resultado podría servir para ciertos aspectos de la vida laboral de las personas participantes.

Fase 2: desarrollo de la fundamentación teórica a través de la consulta y estudio de diferentes libros, manuales, informes, páginas webs y videos. En esta fase conozco la teoría que debo plasmar en el trabajo, así como el método de evaluación que voy a utilizar, y decido cómo afrontar la parte práctica del mismo.

¹ <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018>

Fase 3: trabajo de investigación realizando un análisis de los riesgos psicosociales a los docentes del I.E.S Antonio Machado a través del método FPSICO 4.0. Para ello, instalo la aplicación en un portátil a través de la página del INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo) y voy pasando el portátil por todos los departamentos del instituto para que los profesores puedan ir haciendo el test.

Fase 4: analizo los resultados obtenidos y saco conclusiones.

1.6. Hipótesis expuestas antes de la realización del trabajo

- Los profesores del instituto I.E.S Antonio Machado sufren riesgos psicosociales.
- Cuanto menor es la edad de los profesores, mayor es la probabilidad de sufrir riesgos psicosociales ya que tienen menos experiencia.
- Los riesgos psicosociales afectan por igual a los hombres y a las mujeres. No hay diferencia de género.
- Los profesores que imparten asignaturas de mayor carga de materia o dificultad por ser consideradas troncales (matemáticas, lengua e historia) sufren de mayores riesgos psicosociales.
- Los profesores que imparten clase a alumnos de menor edad sufren más riesgos psicosociales.

Tras la realización del análisis de los riesgos psicosociales mediante el método FPSICO 4.0 se comprobará si estas hipótesis planteadas son ciertas, o si, por el contrario, se han planteado de manera errónea.

Bloque 2. DIFERENCIACIÓN ENTRE RIESGOS PSICOSOCIALES, FACTORES PSICOSOCIALES Y FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGOS. TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1. Diferencia entre los riesgos psicosociales, los factores de riesgo y los factores psicosociales de riesgos

“*Los riesgos psicosociales son las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo*” (Axel Álvarez, 2020).

La OIT definía los riesgos psicosociales en 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*”.

Moreno y Báez (2010) desarrollan una serie de características comunes de los riesgos psicosociales:

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador.
- Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Tienen formas de cobertura legal.

No existe un determinado número de riesgos psicosociales o una lista cerrada con ellos catalogados, pero los más conocidos son los siguientes: estrés laboral, inseguridad contractual, conflicto familia-trabajo, síndrome burnout, acoso laboral, acoso sexual y violencia laboral.

Los conceptos de riesgos psicosociales y factores psicosociales pueden llevar a confusión, por lo que veo necesario aclarar su diferencia. Los riesgos psicosociales en el trabajo son las consecuencias de trabajar y los factores psicosociales son las causas que pueden influir en los riesgos psicosociales.

La Organización Internacional del Trabajo define los factores psicosociales como *“las interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador, que están influenciadas por las costumbres, cultura y condiciones personales del trabajo”*.

A su vez, dentro de los factores psicosociales están los factores de riesgo psicosociales, que son los factores que influyen negativamente en la salud y seguridad del trabajador.

“Podemos definir factores de riesgos psicosociales como las características de las condiciones de trabajo y de la organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamaremos estrés” (Axel Álvarez, 2020).

Dentro de los factores psicosociales podemos diferenciar los que hacen referencia al entorno de trabajo, como el diseño del puesto de trabajo, los relativos a la organización de tareas y funciones como puede ser la carga de trabajo, los factores de organización del tiempo, como es el horario laboral, la estructura de organización del trabajo, como es el estilo de mando y la comunicación en la empresa, y, por último, los factores personales del trabajador. Por otro lado, también cabe aclarar que los factores psicosociales de riesgo son aquellos factores psicosociales que pueden tener un efecto negativo en la seguridad de los trabajadores.

Tabla 1. Diferencia entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo

Factores Psicosociales	Factores psicosociales de riesgo
Demandas laborales	Exceso de trabajo, altos ritmos de trabajo.
Contenido del trabajo	Monotonías, tareas desagradables.
Tiempo de trabajo	Cambio de turnos, horarios muy largos o impredecibles, jornadas largas.
Clima laboral	Acoso laboral, violencia.
Autonomía en la realización del trabajo.	Exceso de supervisión.

Participación y control	Participación en la toma de decisiones.
Rol	Ambigüedad de roles, responsabilidad sobre personas.
Formación de los trabajadores	Ausencia de formación o formación insuficiente.
Desarrollo personal	Escasa valoración en el trabajo, inseguridad en el trabajo.

Fuente: elaboración propia.

Moreno y Báez (2010) señalan una serie de características propias de los factores psicosociales de riesgo:

- Se extienden en el espacio y el tiempo: no se producen en un lugar y un momento determinados, sino que forman parte del propio puesto y sus efectos se prolongan durante el tiempo y el espacio.
- Dificultad de objetivación: no se pueden medir con unidades de medida objetivas.
- Afectan a los otros riesgos: el aumento de los factores psicosociales de riesgo supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía.
- Tienen escasa cobertura legal: no tienen leyes específicas que los regulen.
- Están mediados por la percepción, la experiencia y la biografía personal: afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales, y no afectan a toda la población laboral de la empresa por igual.
- Dificultad de intervención: suelen requerir tiempos más a largo plazo y mayor necesidad de control e intervención.

De entre todos los factores de riesgo psicosociales indicaré brevemente los que, a mi parecer, son más importantes:

- Las relaciones personales: el clima de convivencia entre los trabajadores determinará en gran medida el grado de bienestar o malestar de los implicados.
- Ambigüedad de rol: los trabajadores tienen una inadecuada información sobre qué es lo que debe hacer en su trabajo o cuál es su función dentro de la organización.
- Conflicto de rol: se produce cuando hay demandas o exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles.
- Sobrecarga o infra carga de trabajo: cuando el volumen, la magnitud o la complejidad de la tarea están muy por encima o muy por debajo de la capacidad del trabajador para realizarla.
- Duración o distribución de la jornada laboral: la jornada laboral estructura en gran medida la forma de vida del trabajador y es una fuente de estrés cuando ésta no es adecuada.
- Influencia y autonomía del trabajador sobre el trabajo: cierta autonomía genera sensación de control sobre la tarea y favorece la autoestima y la motivación.
- Apoyo social en el trabajo.
- Seguridad/inseguridad en el trabajo.

La exposición a estos riesgos psicosociales puede provocar efectos negativos tanto en la empresa como en el trabajador. En el trabajador puede provocar daños psicológicos, y a largo plazo, enfermedades fisiológicas (cardiovasculares, musculoesqueléticas etc.). En la empresa puede provocar absentismo laboral, generar grandes costes médicos e incluso perder competitividad, entre otras muchas cosas.

Con la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas están obligadas a preservar la salud de sus trabajadores, entendiéndola como: *“El estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y/o enfermedades”* (OMS, 1946). Esto hace que los empresarios tengan la obligación jurídica de proteger en el lugar de trabajo la seguridad y salud de sus empleados contra los efectos del estrés y los demás riesgos psicosociales.

2.2. Principales riesgos psicosociales

2.2.1. El Estrés

El estrés laboral es el principal y más conocido de todos los riesgos psicosociales, y se entiende como un estado de tensión personal o displacer (O'Brien, 1998) que sufre el individuo como consecuencia de realizar un determinado trabajo o estar en un determinado ambiente laboral.

La Comisión Europea define el estrés 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”.

Para analizar el estrés hay que tener en cuenta el entorno laboral en el que se encuentra el trabajador.

El entorno objetivo.

Se considera entorno objetivo las diversas situaciones que se dan en el medio de trabajo y que pueden ser potencialmente estresantes para los trabajadores. Matteson e Ivancevich (1985) clasificaron estos estresores en cinco subgrupos básicos: estresores de ambiente físico de trabajo, estresores individuales, estresores grupales, estresores organizacionales y estresores extra organizacionales.

- Estresores de ambiente físico: se presentan como exigencias psíquicas, sensoriales, violentas, simultáneas, numerosas, perseverantes y variantes. Entre estas condiciones, que se han estudiado desde la ergonomía, destacan:
 - Arquitectura de los lugares de trabajo: el lugar donde se realiza el trabajo debería de ser lo más confortable posible, atendiendo a características como las dimensiones o la distancia social y evitando los locales ciegos y sótanos.
 - Ruido: se define el ruido como sonidos anárquicos y cambiantes sin una tonalidad definida. Sus efectos negativos dependen de su intensidad, tiempo de exposición, frecuencia y sujeto pasivo receptor, y entre sus efectos

adversos destacan la sordera, las alteraciones del sueño o la fatiga, y las alteraciones en los sistemas neurosensorial, circulatorio, endocrino y digestivo.

- Iluminación: una correcta iluminación es necesaria tanto para la salud como para el bienestar psicológico. Cuando ésta no es la correcta se puede producir pérdida de agudeza visual, dolores de cabeza, fatiga, tensión y frustración.
 - Temperatura: un ambiente térmico confortable es aquel en el que el intercambio del calor metabólico está equilibrado con las pérdidas de calor, de forma que los mecanismos reguladores de temperatura del propio cuerpo no tienen la necesidad de actuar. Según el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la temperatura que no supone un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores está entre 23°C y 26°C en los meses de verano, y entre 20°C y 24°C en los meses de invierno.
 - Aireación e higiene de los lugares de trabajo: presente sobre todo en industrias donde determinados gases pueden tener consecuencias negativas para la salud.
 - Vibración: según estudios realizados, la exposición continua a vibraciones de impacto produce daños en la espina dorsal y alteraciones en el funcionamiento neurológico (Osborne, 1983).
- Estresores individuales: se consideran estresores individuales los que están directamente relacionados con el trabajo que desempeña el trabajador en su puesto, así como las tareas que debe realizar en él. En esta categoría se incluyen los estresores derivados de la carrera profesional del individuo.
 - Conflicto de rol: se entiende por rol el conjunto de expectativas y demandas sobre la conducta que se espera de la persona que ocupa una determinada posición. La situación de conflicto de rol aparece cuando estas expectativas y demandas planteadas en el trabajo son divergentes entre una o más personas o grupos de la organización. Ejemplo: cuando tú eres un mando intermedio, el mando de arriba quiere que cumplas un plazo y tus subordinados te piden flexibilidad con los plazos.
 - Ambigüedad de rol: se produce cuando las expectativas y demandas planteadas a un trabajador no contienen información suficiente y esto le genera incertidumbre al no saber que se espera de él. Hace referencia a la carencia de claridad sobre el papel que se está desempeñando.
 - Sobrecarga de trabajo: se entiende por carga la cantidad de energía y capacidad que la persona pone en juego para desempeñar su trabajo. Cuando esto está por encima de la capacidad del trabajador se habla de sobrecarga de trabajo.
 - Infra carga de trabajo: se produce cuando el volumen de trabajo está muy por debajo del necesario para mantener un mínimo nivel de activación en el trabajador.
 - Inseguridad en el trabajo: la incertidumbre en el puesto de trabajo o verse amenazado por el despido son, con frecuencia, fuentes de estrés para el trabajador.
 - La promoción, el desarrollo y el cambio en la carrera profesional: las discrepancias y dudas sobre la profesión del individuo están dadas por la falta

de seguridad laboral, las dudas sobre los ascensos y las propias aspiraciones frustradas.

- Estresores grupales: se define como grupo a dos o más personas que comparten valores, metas, normas y que interactúan entre sí. La falta de apoyo por parte del grupo o de alguno de sus miembros, tanto en los conflictos intra como intergrupales puede conllevar a sentimientos de inseguridad, ansiedad y absentismo laboral.
 - Relaciones con los supervisores: el superior inmediato suele ser una fuente de recompensas o sanciones. Matteson e Ivancevich (1985) hallaron en sus estudios una relación directa entre la poca consideración mostrada por los supervisores hacia los subordinados y el nivel de desempeño bajo.
 - Las relaciones con los compañeros: la naturaleza de las relaciones entre los miembros del grupo influye directamente en la eficacia de las organizaciones.
 - Relación con los subordinados: esto puede suponer un factor estresante, sobre todo cuando se tiene responsabilidad directa sobre ellos.
 - El mobbing: es un estresor de carácter extremo que se origina en el contexto laboral, del que hablaré más detenidamente en el siguiente capítulo.

- Estresores organizacionales: proceden de las características globales que define una organización.
 - El clima laboral: toda organización tiene una atmósfera particular propia que condiciona la conducta de los individuos que lo integran.
 - Los estilos gerenciales: determinados por estructuras muy rígidas, alta supervisión, o imposibilidad de participar en las decisiones.
 - La tecnología: la incapacitación de los empleados para su uso en la empresa será un valor altamente estresante. En este apartado cabe destacar los sistemas informativos, fuertes generadores de ansiedad y estrés cuando no se dominan.
 - Diseño y características del puesto: permiten la motivación para el progreso dentro de la organización laboral.
 - Fechas tope no racionales.

- Estresores extra organizacionales: referidos a las vivencias y acontecimientos externos al trabajo que pueden influir sobre las experiencias de estrés laboral. Tanto la familia como los factores políticos, económicos y sociales que rodean al individuo le influirán en su trabajo. Los más destacados provienen del entorno familiar ya que éste puede constituir una fuente de estrés, o un apoyo necesario para atenuar los efectos negativos del estrés.

El entorno subjetivo.

Son aquellas condiciones personales que pueden facilitar o atenuar el desarrollo del estrés, variables de naturaleza personal y social, así como la respuesta de afrontamiento que utiliza el individuo para hacerle frente y poder restablecer el equilibrio comprometido y que depende de una serie de variables o factores del entorno individual y social de la persona.

Dentro de este apartado hay condiciones que no dependen directamente del individuo, y son atribuidas a diversas circunstancias temporales, sociales o demográficas:

- **Edad:** la respuesta a un estresor requiere de la adaptación individual, que es la que produce, en gran parte, el desgaste y deterioro asociados con el envejecimiento. Por lo tanto, una consecuencia disfuncional de periodos prolongados de estrés es la aceleración del proceso de envejecimiento y la consecuente pérdida de desempeño, asociada, con frecuencia, al envejecimiento.
- **Formación:** aunque no hay una explicación probada científicamente, se considera que la formación puede moderar otros factores que sí influyen en la vida del individuo.
- **Ocupación:** los individuos que desempeñan trabajos a los que no están adaptados pueden encontrar estresores potenciales con mayor probabilidad de producir respuestas de estrés. Esto se ve con frecuencia en el caso de los ascensos.
- **Género:** a lo largo de la historia, las mujeres nunca han experimentado los niveles de estrés a los que estaba sometido el varón, ni han mostrado los efectos negativos del estrés y esto se debe a que, por un lado, muchas de ellas eran amas de casa, y por otro, era raro que desempeñaran papeles organizacionales. En la actualidad esto ha cambiado y todo indica que los niveles de estrés entre hombres y mujeres tienden a la igualdad ya que cada vez se reduce más la diferencia entre los roles masculino y femenino.

2.2.2. El Burnout

El término *burnout* es un anglicismo cuyo significado en español es ``estar quemado``. Se puede definir el burnout laboral como un síndrome psicológico que aparece como respuesta a factores estresantes crónicos interpersonales en el trabajo (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Según estos autores las tres dimensiones clave de esta respuesta de estrés son: un agotamiento abrumador (cansancio emocional), sentimiento de despersonalización, con manifestaciones de insolencia, abuso y distanciamiento respecto al trabajo (despersonalización) y una sensación de ineficacia y de falta de realización personal.

- **Cansancio emocional:** el agotamiento es la manifestación primaria del síndrome y su dimensión central. Cuando las personas que sufren burnout describen su propia experiencia relatan fundamentalmente sensaciones de agotamiento, cansancio o sentimiento de estar exhaustos.
- **Despersonalización:** esta dimensión la describen los autores como la respuesta impersonal y fría y en ocasiones insolente y desconsiderada, hacia los receptores de los servicios o cuidados del trabajador.
- **Falta de realización personal:** un sentimiento de total ineficiencia por parte del trabajador que lo sufre.

A continuación, se presenta una tabla con las principales diferencias entre estrés y burnout:

Tabla 2: diferencia entre estrés y burnout.

Estrés	Burnout
Sobreimplicación a los problemas.	Falta de implicación y desvinculación.
Hiperactividad emocional.	Embotamiento emocional.
Daño fisiológico primario.	Daño emocional primario.
Agotamiento o falta de energía física.	Agotamiento que afecta a la motivación y a la energía psíquica.
Depresión como síntoma para mantener la energía física.	Depresión semejante a una pérdida de ideales de referencia; tristeza.
Posibilidad de efectos positivos en exposiciones moderadas (eustrés).	Sólo produce efectos negativos.

Fuente: manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa, página 23.

2.2.3. El mobbing

El término *mobbing* es un anglicismo que puede traducirse al castellano como *acoso o intimidación u hostigamiento* y se emplea para referirse a situaciones en las que una persona sufre en su lugar de trabajo una violencia psicológica de forma repentina y mantenida en el tiempo.

Desde un punto de vista psicológico laboral se podría establecer esta definición como: *situación en la que se produce una comunicación interactiva hostil, agresiva, vejatoria e intimidatoria, de forma reiterada y persistente, ejercida en el trabajo, desde una posición jerárquica superior o de hecho, por una persona o grupo de personas, dirigida hacia uno o más trabajadores con la finalidad de destruir su autoestima, aniquilando la identidad y conseguir el traslado o abandono del centro de trabajo (Leymann, 1996).*

Existen variedad de definiciones sobre este riesgo psicosocial, y en todas aparecen unos rasgos en común:

- Tiene lugar en el marco de una relación asimétrica, en el que una persona ataca y otra es atacada, sin tener posibilidad alguna de defensa.
- No se produce de forma casual: tiene un objetivo de destrucción de la víctima bien sea con la finalidad de provocar su salida de la organización o para satisfacer las necesidades de destrucción que tiene el agresor.
- Los ataques se producen de forma sistemática y repetida, durante un periodo de tiempo prolongado.
- Los ataques consisten en una serie de conductas de diversos tipos: gestos, escritos, comportamientos, palabras...que suponen una violencia contra la persona que la sufre, quien ve atacada su dignidad.

Estudios realizados por el profesor Iñaki Piñuel, de la universidad de Alcalá de Henares señalan que, en España, entre un 5 y un 15% de los trabajadores en activo afirman haber padecido acoso psicológico en el trabajo en los últimos 6 meses.

Tipos de mobbing:

- Horizontal: se da entre los compañeros y las motivaciones más frecuentes son conseguir un ascenso o nuevo puesto de trabajo, el rechazo al diferente y una enemistad personal.
- Vertical descendente: es un tipo de acoso a los subordinados cuando son agredidos por un superior jerárquico. Suele estar motivado por una personalidad perversa, como una estrategia de despido o por la propia cultura institucional de la empresa.
- Vertical ascendente: acoso a un superior por uno o varios subordinados. Suele estar motivado porque le han impuesto a ese superior, porque el superior ejerce una dirección coercitiva o porque tiene una personalidad paranoica.
- Mixto: esta forma de acoso se caracteriza por la presencia de una persona acosadora, que habitualmente es el superior, al que le ayudan compañeros de la víctima, bien de una forma activa o de una forma pasiva. Está motivado normalmente por un déficit actitudinal, por una personalidad perversa o por Co-Mobbers envidiosos (compañeros que participan en el acoso).

2.2.4. La violencia en el trabajo

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 o amenaza 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 o daño psicológico, 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)”.

Habitualmente se distinguen dos tipos diferentes de violencia: violencia física y violencia psicológica, pero sus límites no son nada claros y se suelen dar simultáneamente una y otra a la vez. Hay otra propuesta clasificatoria hecha por la California Occupational Safety and Health Administration (1995), que, a mi parecer, es mucho más completa, y suele tener bastante aceptación. Se clasifica la violencia en tres tipos fundamentales:

- Violencia de tipo 1: actos violentos procedentes de personas que no están relacionadas con el propio trabajo. Es un tipo de violencia que se comete con ocasión de robos, asaltos y atracos en el lugar de trabajo. El objetivo de esta forma de violencia es la obtención de bienes valiosos para los asaltantes. Este tipo es el más habitual.
- Violencia de tipo 2: actos violentos provenientes de los clientes a quienes se atiende o se presta servicio. Es el tipo de violencia vinculado a la reclamación o exigencia de supuestos derechos. El objetivo del mismo es obtener un servicio que no se estaba recibiendo.

- Violencia de tipo 3: actos violentos que provienen de compañeros o superiores del propio lugar de trabajo. Es el tipo de violencia asociado a la aparición de conflictos laborales de tipo organizacional o personal. El objetivo del mismo es obtener unos beneficios que no estaban obteniendo o estaban siendo reclamados por otros grupos.

2.2.5. El Acoso Sexual

El acoso sexual comenzó a plantearse como una forma de violencia laboral o de acoso laboral pero actualmente se trata como un tipo de riesgo psicosocial específico ya que tiene un contexto propio, y unas formas y consecuencias específicas, así como una jurisprudencia particular. Un ejemplo de esta jurisprudencia aparece en el caso resuelto por la sentencia del Tribunal Supremo, Sala Segunda, de lo Penal, 354/2019 de 10 jul. 2019, Rec. 1032/2018, de la Audiencia Provincial de León, en las que expresiones de un profesor a su alumna tales como “a veces no hay necesidad de estudiar para aprobar, hay muchas maneras de aprobar” fueron consideradas como acoso sexual y se condenó al profesor a la pena de prisión de 6 meses y a la de inhabilitación absoluta por plazo de tres años.

La definición más completa del acoso sexual aparece en la Recomendación 92/131 de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, establece que el acoso sexual es:

“La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y que resulta inaceptable si: dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

Complementariamente, según la Directiva 2002/73 de la Comunidad Europea referente a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el acoso sexual es toda situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Atendiendo a las definiciones anteriores se consideran dos tipos básicos de acoso sexual, en función de si hay chantaje o no:

- El acoso sexual conocido técnicamente como “quid pro quo”, es el chantaje sexual. Consiste en solicitar favores sexuales de una forma más o menos explícita a cambio de la obtención de beneficios laborales o de no sufrir alguna consecuencia desagradable en el trabajo (despido, cambio de puesto etc.) Normalmente este tipo de acoso sexual lo ejercen jefes o superiores en una posición de poder y capacidad para decidir en el destino laboral de la víctima.
- El acoso sexual producido en un ambiente hostil. Se produce en condiciones de trabajo en la que los atributos sexuales, normalmente en las mujeres, se deben

exhibir, aunque no guarden relación ninguna con el trabajo efectuado. La mujer se ve reducida a sus atributos sexuales y su forma de presentarse es un riesgo de acoso sexual. Otra forma de ambiente hostil es aquel en el que las mujeres reciben un tratamiento desconsiderado, como trabajadores de segundo nivel y en el que reciben funciones discriminativas y secundarias.

2.2.6. La Inseguridad contractual

La inseguridad contractual podría definirse como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera.

Cuatro son los aspectos que se pueden diferenciar en la seguridad contractual:

- El bajo nivel de certeza sobre la continuidad del contrato.
- El bajo nivel de control sobre el número de horas de trabajo y sobre las condiciones del mismo.
- El bajo nivel de protección social (desempleo o discriminación).
- El bajo nivel de control sobre la paga o el salario.

El miedo a perder el trabajo, la inseguridad en el mismo o el escaso control sobre elementos del propio contrato se ha convertido en características del trabajo actual. La incertidumbre del futuro es una de las mayores fuentes de ansiedad y miedo, especialmente cuando no son exclusivamente personales, sino que incluyen también a la familia (inseguridad económica). Además, en España, uno de los problemas endémicos del mercado de trabajo son los altos índices del mercado temporal, claramente superiores a la media. Según el INE (Instituto Nacional de Estadística) la tasa de contratos temporales en 2022 fue del 17.9% frente a una media europea del 10,5%.

Bloque 3: EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES A TRAVÉS DEL MÉTODO FPSICO 4.0

3.1. Qué es el método FPSICO 4.0

El método que he elegido para la evaluación de los riesgos psicosociales entre los docentes del Instituto Antonio Machado de Soria ha sido el FPSICO 4.0. Este método ha sido elaborado de forma oficial por el INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo), en formato de AIP (Aplicación Informática para la Prevención), aunque también puede ser aplicado en papel.

Este método es válido, en principio, para toda empresa u organización, aunque el INSHT recomienda adaptar el método a cada organización, así como a los objetivos preventivos que se pretenden alcanzar. Asimismo, aunque se puede obtener información

de manera individual, también se aconseja tratar los datos de manera colectiva y dividir a los trabajadores en diferentes unidades, departamentos, categorías profesionales etc. para obtener una mayor información y que sea más fácil detectar los posibles problemas.

El INSHT nos recomienda que antes de realizar la evaluación por este método, identifiquemos previamente los posibles riesgos en función del trabajo realizado o de algunos aspectos organizativos de dicho trabajo (turnos de noche, trabajo de cara al público etc.), comprobemos si se ha tomado alguna medida para alguna situación de riesgo o verifiquemos la existencia de algún procedimiento formal dirigido a gestionar situaciones de violencia. También nos indica que para su aplicación deben cumplirse estas condiciones:

- Los trabajadores o miembros de la organización deben conocer la finalidad del cuestionario: diagnóstico de una situación psicosocial en un contexto de prevención de riesgos laborales.
- Garantizar la privacidad y el anonimato con el fin de asegurar la sinceridad en las respuestas. Se recomienda que la muestra no sea inferior a 30 personas.
- Garantizar que los datos son confidenciales y se ofrecen de manera colectiva.
- Prever un método para solucionar las posibles dudas que surjan cuando se está realizando el cuestionario.
- Disponer de un tiempo suficiente para realizar el cuestionario, evitando hacerlo en diferentes tiempos.
- Intentar que se haga de manera aislada para evitar sesgos o que comentarios de otros compañeros influyan en las respuestas.
- No dejar ningún ítem en blanco.

3.2. Factores de riesgos que mide el método FPSICO 4.0.

El método FPSICO 4.0 se compone de 44 preguntas, varias de ellas múltiples, con un total de 89 ítems divididos en 9 factores. Todos estos Ítems están incluidos en el Anexo 2.

• Tiempo de trabajo (TT)

Podemos definir por tiempo de trabajo *“todo periodo durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales”* (Francisco Pérez de los Cobos, 2003).

Este factor hace referencia a la planificación y distribución temporal del trabajo durante la semana y cada día de la semana. En este factor se evalúa el impacto que tiene el tiempo de trabajo en el trabajador, considerando los periodos de descanso que se dan en la actividad, su cantidad y calidad, así como el efecto del tiempo de trabajo efectuado en la vida social del trabajador.

Para evaluar la adecuación y calidad de tiempo de trabajo, así como de ocio, se consideran los siguientes ítems: trabajo de sábados, trabajo de domingos y festivos, tiempo de descanso semanal y compatibilidad de vida laboral-vida social.

• Autonomía (AU)

En este factor se reúnen aspectos de las condiciones de trabajo que hacen referencia a la capacidad y posibilidad del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto de

la estructuración temporal de la actividad laboral como de cuestiones de procedimiento y de organización del trabajo.

Se consideran dos bloques dentro de este factor:

- Autonomía temporal: hace referencia a la capacidad que se le otorga al trabajador sobre aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y los descansos tales como la elección del ritmo de trabajo y su posibilidad de alterarlo, su capacidad para distribuir los descansos durante su jornada o la capacidad de disfrutar del tiempo libre para atender a cuestiones personales.

Se evalúa a partir de estos ítems: posibilidad de atender a asuntos personales, distribución de pausas reglamentarias, adopción de pausas no reglamentarias y determinación del ritmo.

- Autonomía decisional: se refiere a la capacidad del trabajador para influir en el desarrollo diario de su trabajo, como puede ser la toma de decisiones sobre las tareas que tiene que realizar, su distribución, procedimientos o métodos.

En este apartado se evalúan estos aspectos concretos: actividades y tareas, distribución de tareas, distribución del espacio de trabajo, métodos, procedimientos y protocolos, cantidad de trabajo, calidad del trabajo, resolución de incidencias y distribución de turnos.

- **Carga de trabajo (CT)**

La carga de trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y psicológicos a los que está sometido un trabajador en su jornada laboral, es decir, el grado de movilización necesario para resolver las exigencias de dicha actividad. El riesgo asociado a la carga de trabajo hace referencia tanto a un exceso como a una falta de trabajo. Se valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos: valora la velocidad a la que hay que ejecutar la tarea y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Los ítems valorados son el tiempo asignado a la tarea, el tiempo de trabajo con rapidez y la aceleración del ritmo de trabajo.
- Esfuerzo de atención: viene determinada por la intensidad y el esfuerzo de atención requerido para procesar los datos durante la actividad laboral. Estos niveles de esfuerzo pueden verse incrementados por interrupciones, necesidad de realizar múltiples tareas o por la aparición de tareas imprevistas. Los ítems utilizados son los siguientes: tiempo de atención, intensidad de la atención, atención de múltiples tareas, interrupciones, efecto de las interrupciones y previsibilidad de las tareas.
- Cantidad y dificultad de la tarea: evalúa la cantidad de tareas que el trabajador debe realizar durante su jornada, así como la complejidad de las mismas. Los ítems a valorar son: cantidad del trabajo, dificultad del trabajo, necesidad de ayuda y trabajo fuera del horario habitual.

- **Demandas psicológicas (DP)**

Las demandas psicológicas hacen referencia al tipo de capacidades propias que tiene que utilizar el trabajador en su trabajo, así como la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el mismo. Estas demandas se dividen en demandas de naturaleza cognitiva y demandas de naturaleza emocional.

- Las exigencias cognitivas: representan el esfuerzo mental que los trabajadores deben utilizar para realizar sus tareas. Aspectos tales como la necesidad de memorizar o razonar, buscar soluciones, trabajar con presión el esfuerzo intelectual se valoran en este apartado, y la situación adecuada se dará cuando hay un equilibrio entre la capacidad de las personas y la exigencia de la tarea. Para su evaluación se utilizan los siguientes ítems: requerimientos de aprendizaje, requerimientos de adaptación, requerimientos de iniciativas, requerimientos de memorización y requerimientos de creatividad.
- Las exigencias emocionales: son situaciones que se dan en el trabajo y que suponen un esfuerzo para el trabajador que puede afectar a sus emociones. Normalmente este esfuerzo va dirigido a reprimir sus emociones y sentimientos para mantener la compostura hacia clientes, superiores o compañeros. La evaluación de las exigencias emocionales se hace a través de estos ítems: requerimiento de trato con personas, ocultación de emociones ante superiores, ocultación de emociones ante subordinados, ocultación de emociones ante compañeros, ocultación de emociones ante clientes, exposición a situaciones de impacto emocional y demandas de respuesta emocional.

- **Variedad/contenido (V/C)**

Este factor nos indica la opinión y sensaciones que tienen el trabajador con su trabajo más allá de las contraprestaciones económicas. Se trata de saber si el trabajo es útil e importante para el trabajador, para la empresa y para la sociedad. Los ítems que comprende este factor son: trabajo rutinario, sentido del trabajo, contribución del trabajo, reconocimiento del trabajo por superiores, reconocimiento del trabajo por compañeros, reconocimiento del trabajo por clientes y reconocimiento del trabajo por familia.

- **Participación/Supervisión (PS)**

Aquí se recogen dos dimensiones de control sobre el trabajo, la que ejerce el trabajador a través de su participación y la que ejerce la organización sobre el trabajador supervisando sus tareas realizadas. La participación es la colaboración e intervención del trabajador en las distintas actividades del trabajo y la empresa y se traduce en mostrar interés. La supervisión explica cómo vive el trabajador el control que sus superiores ejercen sobre él.

Los ítems que comprenden este factor son: participación en la introducción de cambios en equipos y materiales, participación en la introducción de métodos de trabajo, participación en el lanzamiento de nuevos productos, participación en la reorganización de áreas de trabajo, participación en la introducción de cambios en la dirección, participación en contrataciones de personal, participación en la elaboración de normas de trabajo, supervisión sobre los métodos, supervisión sobre la planificación, supervisión sobre el ritmo y supervisión sobre la calidad.

- **Interés por el trabajador/Compensación (ITC)**

En este factor se muestra el grado en que la empresa se preocupa por el trabajador, de carácter personal, y a largo plazo. Los ítems que comprenden este factor son: información sobre la formación, información sobre las posibilidades de promoción, información sobre requisitos de promoción, información sobre la situación de la empresa, facilidades para el desarrollo profesional, valoración de la formación, equilibrio entre esfuerzo y recompensa y satisfacción con el salario.

- **Desempeño de rol (DR)**

Mide la claridad de la información que poseen los trabajadores, tanto de su puesto de trabajo como de la propia organización. Comprende dos conceptos:

- Ambigüedad de rol: hace referencia a la falta de información que tienen el trabajador acerca de sus funciones y responsabilidades.
- Conflicto de rol: demandas inconcluyentes, incompatibles o contradictorias que pueden suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

Se aborda este factor a partir de los siguientes ítems: especificaciones de los cometidos, especificaciones de los procedimientos, especificaciones de la cantidad de trabajo, especificaciones de la calidad del trabajo, especificaciones de los tiempos de trabajo, especificaciones de la responsabilidad del puesto, tareas irrealizables, procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos, conflictos morales, instrucciones contradictorias y asignación de tareas que excedan el cometido del puesto.

- **Relaciones y apoyo social (RAS)**

Aspectos de las relaciones de trabajo derivadas de las relaciones entre las personas en los entornos de trabajo (compañeros, jefes y subordinados), así como la exposición a conflictos interpersonales (físicos, psíquicos o sexuales). Los ítems que aparecen en este factor son: apoyo social instrumental de distintas fuentes, calidad de las relaciones, exposición a conflictos interpersonales, exposición a violencia física, exposición a violencia psicológica, exposición a acoso sexual, gestión de la empresa de las situaciones de conflicto y exposición a discriminación.

3.3. Interpretación de resultados.

Una vez realizados todos los test, para facilitar su interpretación, la aplicación informática ofrece finalmente un informe con la puntuación baremada para ubicar al colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo en función de los resultados obtenidos en el cuestionario.

Los diferentes niveles de riesgo se presentan en distintos tonos de color:

Tabla 3: diferenciación de riesgo por colores en el informe FPSICO 4.0

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

Fuente: informe FPSICO 4.0

Asimismo, nos indica el porcentaje de trabajadores en cada uno de los 4 grupos de riesgo, el número de trabajadores en cada grupo y los cuatro parámetros estadísticos básicos: rango, media, desviación típica y mediana.

Finalmente, la aplicación también nos ofrece una descripción detallada y la representación gráfica de los trabajadores ante cada una de las preguntas.

Bloque 4: ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL I.E.S. ANTONIO MACHADO DE SORIA

4.1 Metodología

La población a estudio está formada por los profesores del Instituto I.E.S Machado de Soria. El cuestionario se distribuye por todos los departamentos, por lo que el único requisito para aparecer en el estudio es, ser profesor de dicho instituto. Los profesores imparten clases tanto de Educación Secundaria Obligatoria, como de Bachillerato y Formación Profesional.

Para la realización del estudio he optado por hacerlo de forma electrónica. He instalado la aplicación informática FPSICO 4.0 en un ordenador portátil y he ido dejando el ordenador departamento por departamento, entre 2 y 4 días, dependiendo del número de profesores de cada departamento. Junto con el ordenador se deja una hoja explicativa del objeto del estudio, instrucciones para su realización y un agradeciendo por la colaboración, se incluye como anexo.

Para poder sacar información más detallada he añadido al cuestionario cuatro preguntas con el fin de filtrar respuestas:

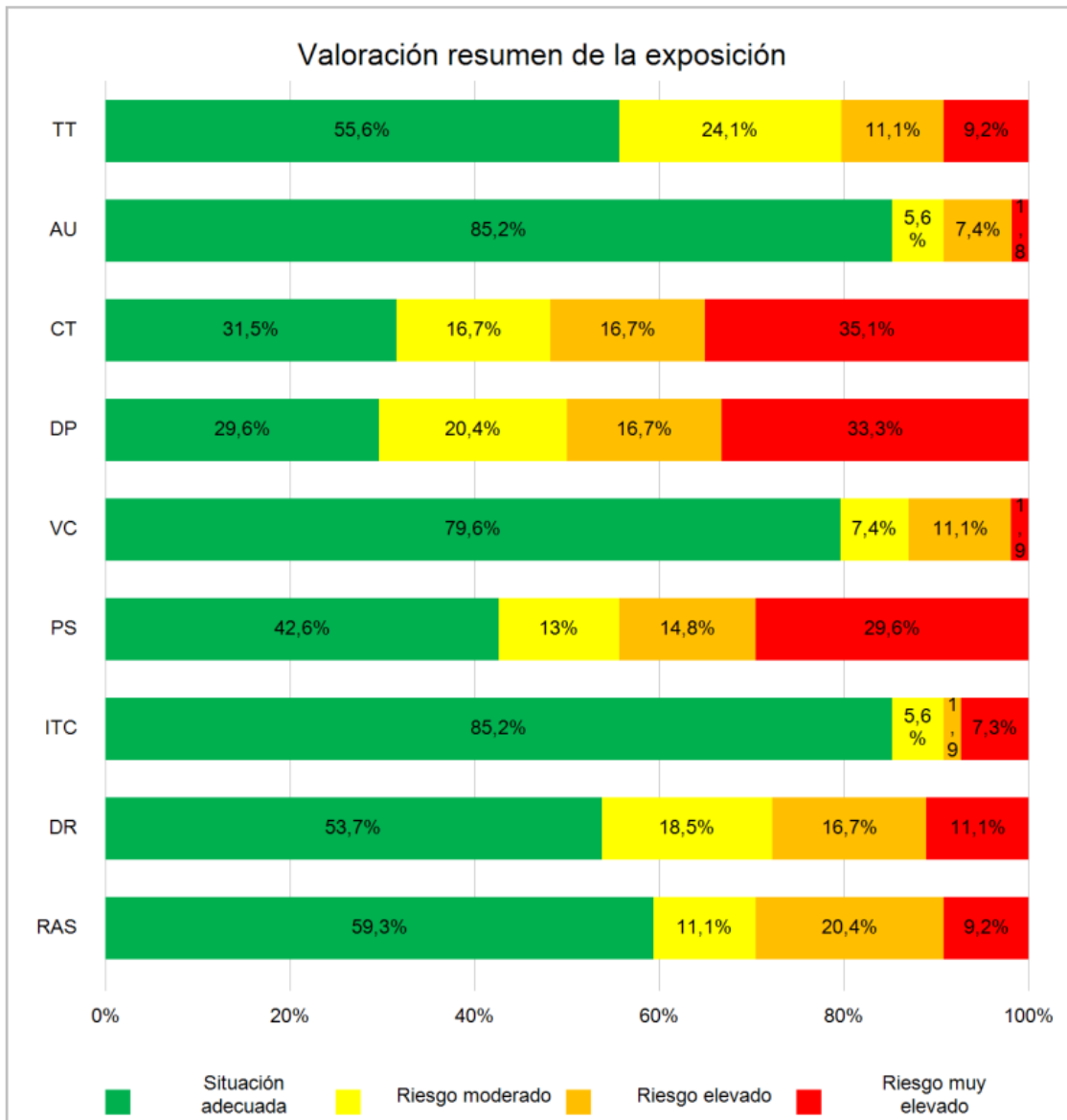
- Género: masculino/femenino
- Edad: de 20 a 30 años/más de 30 a 40 años/más de 40 a 50 años/más de 50 a 60 años/más de 60 años.
- Curso impartido: ESO/ESO y Bachillerato/Bachillerato/FP
- Departamentos: Lengua y Literatura/Matemáticas/Geografía e Historia/Francés/Latín/Griego/Economía/Inglés /Filosofía/Biología y Geología/Física y Química.

El instituto cuenta con 89 profesores y tras pasar por todos los departamentos se cumplimentaron 54 cuestionarios. Este número se usará como población de la muestra.

4.2. Resultados

La aplicación informática ofrece los resultados a modo de informe y aparecen de dos formas diferentes. Por un lado, muestra un gráfico con los resultados de todos los valores en su conjunto, y por otro, muestra los resultados de cada factor individualmente, y los resultados de cada ítem.

Gráfico 1: valoración resumen de la exposición.



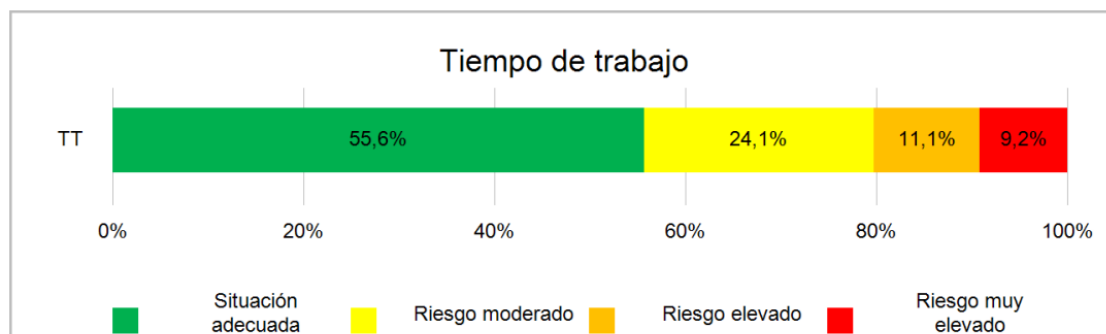
Fuente: informe FPSICO 4.0

En este gráfico se muestra una comparativa de cada uno de los factores analizados. A simple vista podemos observar que hay tres factores cuyo resultado es ampliamente peor que los demás, que son: carga de trabajo, demandas psicológicas y participación supervisión.

A continuación, se analiza cada factor de manera individual:

- **Tiempo de trabajo (TT)**

Gráfico 2: tiempo de trabajo.



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
30	13	6	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	17,31	9,54	19,00

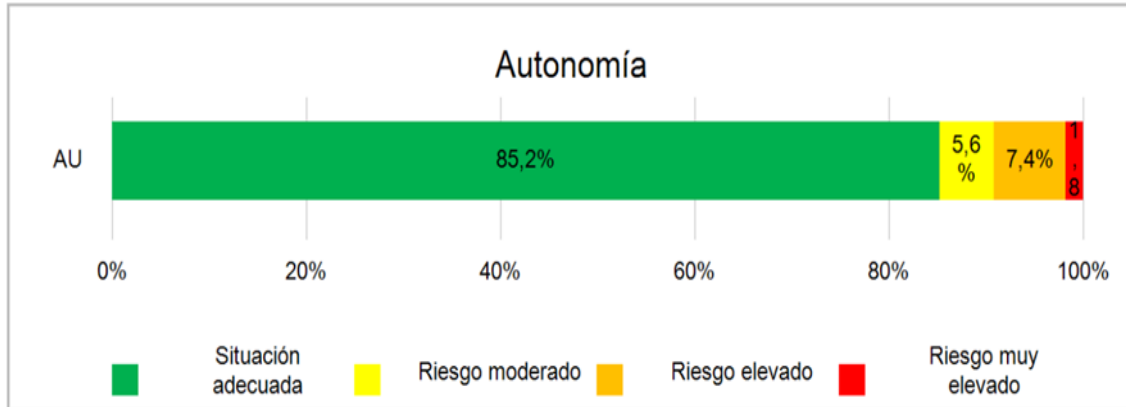
Fuente: informe FPSICO 4.0

Los resultados nos muestran que 30 profesores están en una situación adecuada, 13 en riesgo moderado, 6 en riesgo elevado y 5 en riesgo muy elevado, lo cual es una situación adecuada.

Fijándonos en los ítems de manera individual los resultados son bastante negativos, predomina el riesgo elevado o muy elevado en trabajar sábados, domingos y festivos, y tampoco tiene resultados positivos el disponer de 48 horas de descanso. Sin embargo, la cuestión que pregunta sobre compaginar el tiempo libre con familia y amigos sí que cuenta con resultados muy positivos, y esto se debe a que parte del trabajo de los docentes no implica dar clase, sino por ejemplo preparar las clases y corregir exámenes entre otras muchas actividades, y ellos mismos se organizan en qué momento y lugar realizarlo.

- **Autonomía (AU)**

Gráfico 3: autonomía



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
46	3	4	1

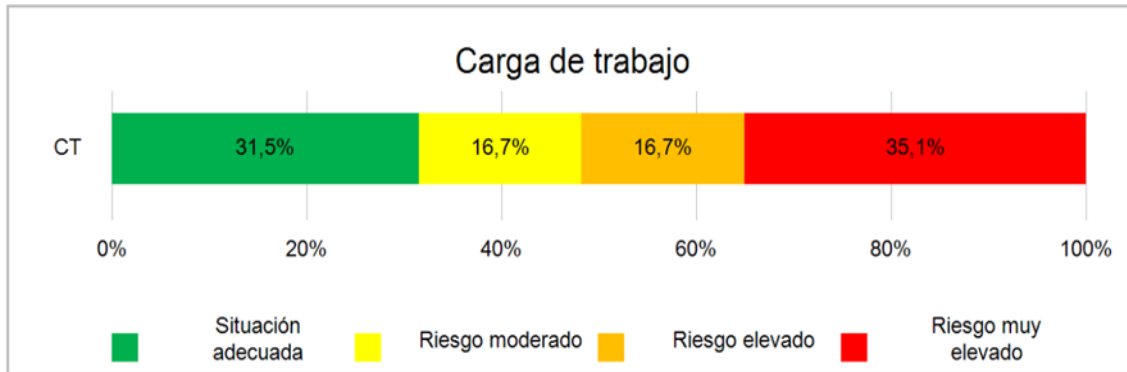
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	47,98	19,74	47,00

Fuente: informe FPSICO 4.0

Los resultados en este factor son muy positivos, con 46 profesores en situación adecuada, 3 en riesgo moderado, 4 en riesgo elevado y 1 en riesgo muy elevado. Es el factor con los resultados más positivos de todo el estudio. Además, si nos fijamos en los ítems con resultados negativos, todos ellos se pueden achacar a que durante el tiempo en el que un profesor está impartiendo clase, no tiene capacidad de elegir hacer o no hacer ciertas cosas como realizar una parada para descansar o almorzar, ya que tiene alumnos a su cargo.

- **Carga de trabajo (CT)**

Gráfico 4: carga de trabajo



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	9	9	19

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	52,57	15,35	54,00

Fuente: informe FPSICO 4.0

Este es el factor con más individuos en riesgos muy elevado con un total de 19, frente a 17 en situación adecuada, 9 en riesgo moderado y 9 en riesgo elevado. En el cuestionario, este factor divide los ítems en 3 partes: presiones de tiempos, esfuerzo de atención y cantidad y dificultad de la tarea:

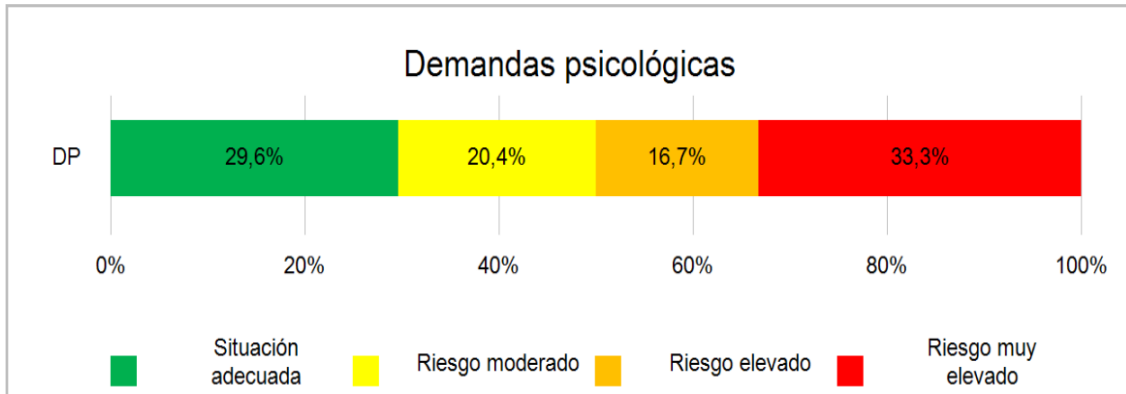
Presión de tiempos: en esta parte resalta que hay determinadas situaciones en las que tienen que trabajar con rapidez. Esto puede deberse a que en las épocas de evaluaciones tienen mucho más trabajo que en el resto del año.

Esfuerzo de atención: las respuestas negativas en esta parte aparecen en los ítems relacionados con realizar más de una tarea a la vez, tener que interrumpir la tarea o parar la tarea que se está realizando para hacer otra que no tenía prevista.

Cantidad y dificultad de la tarea: las respuestas negativas en esta parte están relacionadas con la cantidad de trabajo a realizar. Respecto a las dificultades de la tarea las respuestas son positivas.

- **Demandas psicológicas (DP)**

Gráfico 5: demandas psicológicas



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	11	9	18

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	68,50	16,91	66,50

Fuente: informe FPSICO 4.0

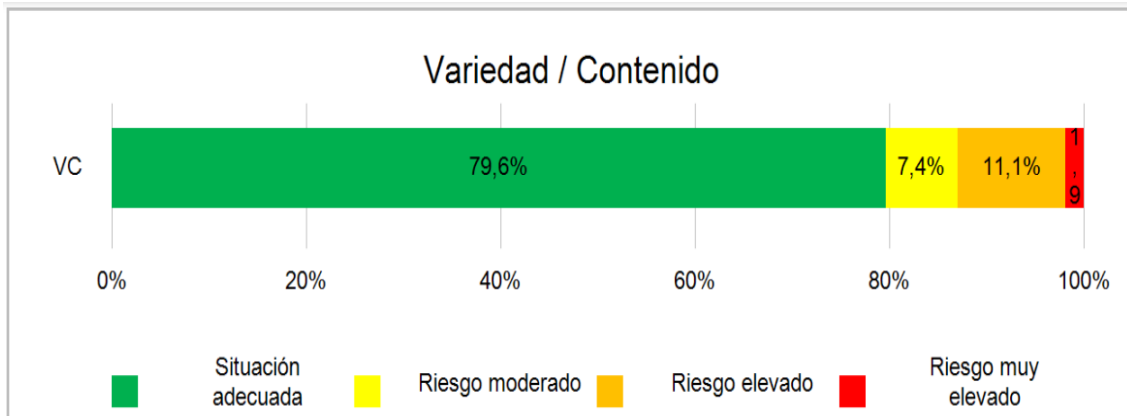
En este factor las respuestas tampoco son positivas, con 18 personas en riesgo muy elevado y 9 personas en riesgo elevado, frente a 11 personas en riesgo moderado y 16 personas en situación adecuada. Este factor divide los ítems en 2 partes: exigencias cognitivas y exigencias emocionales.

Exigencias cognitivas: todos los ítems reflejan que los profesores tienen unas exigencias cognitivas altas: están continuamente renovando sus conocimientos, y tienen requerimientos de adaptación, tener buena memoria, ser creativos o tomar la iniciativa.

Exigencias emocionales: las respuestas negativas aparecen en los ítems que se refieren a ocultar emociones ante compañeros y alumnos y en la carga emocional que conlleva ser profesor (situaciones que te afectan personalmente o el tener que ayudar a los alumnos). Las exigencias emocionales son altas.

- **Variedad/contenido (VC)**

Gráfico 6: variedad/contenido



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
43	4	6	1

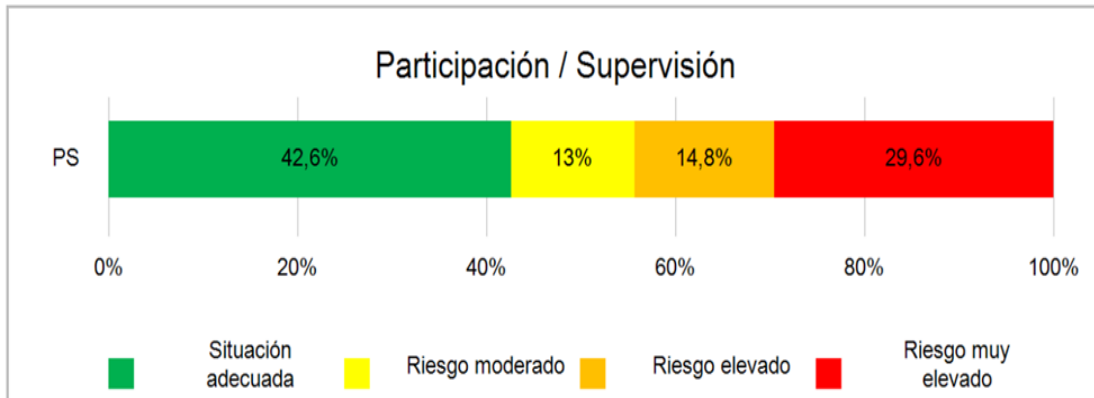
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	20,72	11,21	19,00

Fuente: informe FPSICO 4.0

Los resultados en este factor son muy positivos en casi todos los ítems, con 43 profesores en situación adecuada, 4 en riesgo moderado, 6 en riesgo elevado y 1 en riesgo muy elevado. El único ítem con resultados un poco negativos es el referido al reconocimiento del trabajo por parte de los alumnos y considero que es consecuencia de la relación asimétrica entre profesores y alumnos adolescentes.

- **Participación/supervisión (PS)**

Gráfico 7: participación/Supervisión



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
23	7	8	16

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	31,35	11,67	29,50

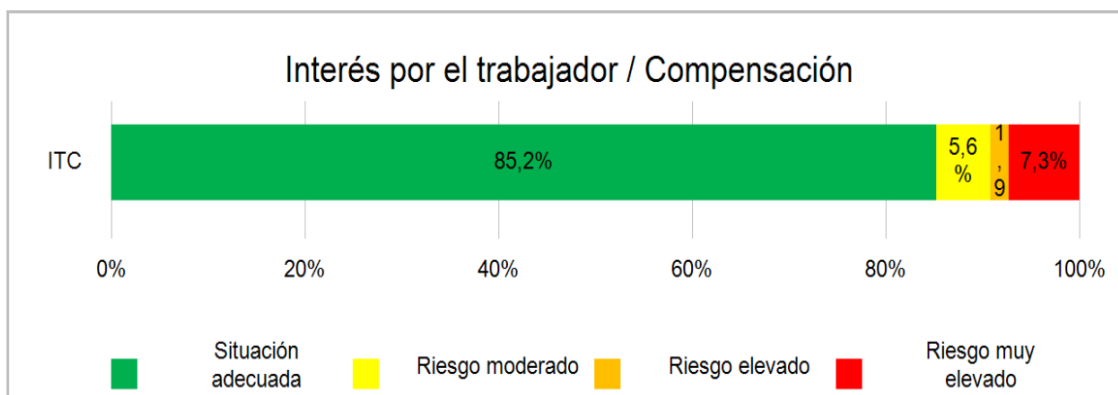
Fuente: informe FPSICO 4.0

En este apartado tenemos respuestas muy dispares, con 23 personas en situación adecuada, 7 personas en riesgo moderado, 8 personas en riesgo elevado y 16 personas en riesgo muy elevado.

Analizando más profundamente los ítems con resultados negativos de este apartado, tampoco le doy tanta importancia, ya que las respuestas negativas se pueden atribuir a que el instituto es público y los profesores son funcionarios y por lo tanto, funciona de manera diferente a una empresa privada: no se contrata gente desde el propio instituto y el contenido que tienen que impartir viene impuesto por la normativa de educación vigente.

- **Interés por el trabajador/Compensación (ITC)**

Gráfico 8: interés por el trabajo/Compensación



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
46	3	1	4

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	29,39	18,84	26,50

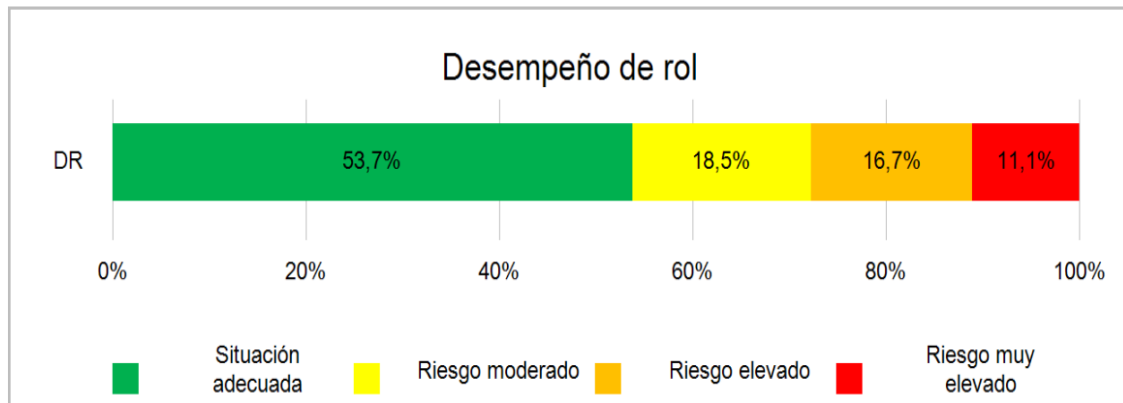
Fuente: informe FPSICO 4.0

En este apartado los resultados son positivos en general, con 46 profesores en situación adecuada, 3 en riesgo moderado, 1 en riesgo elevado y 4 en riesgo muy elevado. Los resultados bajan en las preguntas que hacen referencia a la promoción o situación de la empresa, pero vuelve a pasar lo mismo que en el apartado anterior, al ser funcionarios la promoción se hace por unas determinadas normas y un instituto no basa sus resultados en el aspecto económico.

Por otro lado, el ítem con resultados bastante negativos a valorar es el que hace referencia a la formación que reciben los profesores y lo tendré en cuenta en los siguientes puntos del trabajo.

- **Desempeño de rol (DR)**

Gráfico 9: desempeño de rol



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
29	10	9	6

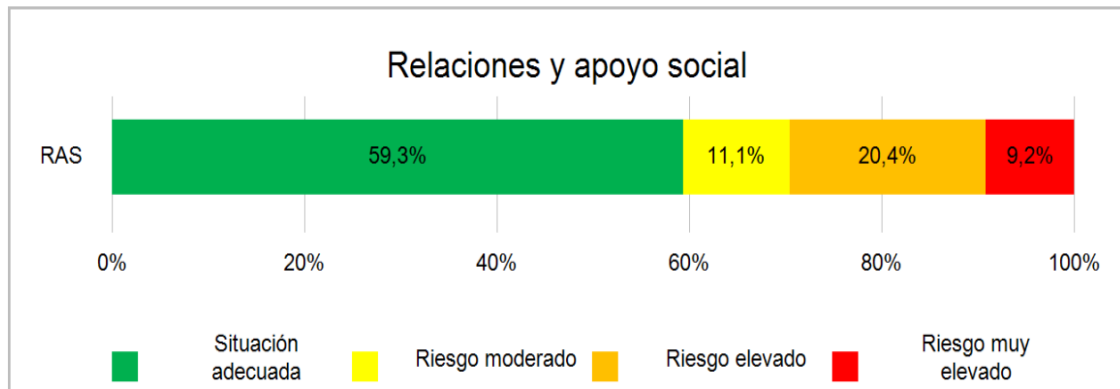
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	35,83	16,07	35,00

Fuente: informe FPSICO 4.0

Las respuestas en este apartado siguen siendo positivas en general, como en los apartados anteriores, con 29 profesores en situación adecuada, 10 profesores en riesgo moderado, 9 en riesgo elevado y 6 en riesgo muy elevado. Aparece un ítem con respuestas negativas que, a mi parecer, tienen cierta importancia y hace referencia a si los profesores tienen los recursos humanos y materiales necesarios para realizar sus tareas.

- **Relaciones y apoyo social (RAS)**

Gráfico 10: relaciones y apoyo social



Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
32	6	11	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	25,33	13,45	22,50

Fuente: informe FPSICO 4.0

En este apartado continuamos con respuestas positivas, aunque en menor medida, con 32 profesores en situación adecuada, 6 en riesgo moderado, 11 en riesgo elevado y 5 en riesgo muy elevado.

De entre todos los ítems de este apartado, el que hace referencia a las situaciones de violencia psicológica en el trabajo me ha llamado la atención, ya que indica que el 35% de los profesores sufre violencia psicológica con frecuencia o constantemente, y creo que es un dato preocupante.

4.3 Análisis de los datos estadísticos

Las variables del estudio son cualitativas, por lo que no se pueden calcular a priori la media ni la desviación típica. No obstante, asignando un valor numérico a cada una de las categorías si es posible hacerlo. Esto es lo que realiza el programa FPSICO de manera automática, pero en el informe no aparecen dichos valores numéricos, por lo que el dato de la media es más difícil de interpretar. Puede hacerse esto a partir del rango (viendo si queda centrada o no la media). Asimismo, podemos interpretar el dato de la desviación típica en referencia a la media. La herramienta estadística apropiada es el coeficiente de variación:

$$\text{Coeficiente de variación} = \frac{\sigma}{x} = \frac{(\text{desviación típica})}{(\text{media})}$$

El C.V. da una medida de dispersión de las respuestas. Calculando el Coeficiente de Variación obtendré un número real no negativo que cuanto más se acerque a 0 supondrá que los datos son iguales, y a medida que aumenta nos indicara que los datos son más dispersos.

- C.V Tiempo de Trabajo = $\frac{9,54}{17,31} = 0,5511$
- C.V. Autonomía = $\frac{19,74}{47,98} = 0,4114$
- C.V Carga de Trabajo = $\frac{15,35}{52,57} = 0,2919$
- C.V Demandas Psicológicas = $\frac{16,91}{68,50} = 0,2468$
- C.V Variedad/Contenido = $\frac{11,21}{20,72} = 0,5410$
- C.V Participación/Supervisión = $\frac{11,67}{31,35} = 0,3722$
- C.V. Interés por el trabajador/Compensación = $\frac{18,84}{29,39} = 0,6410$
- C.V Desempeño de rol = $\frac{16,07}{35,83} = 0,4485$
- C.V Relaciones y apoyo social = $\frac{13,45}{25,33} = 0,5309$

La más dispersa es Interés por el Trabajador/Compensación.

La menos dispersa es Demandas Psicológicas.

4.4. Discusión

Después de valorar los datos obtenidos en el estudio podemos afirmar que los peores resultados se dan en los factores de carga de trabajo, demandas psicológicas y participación/supervisión, mientras que en los factores de riesgo de autonomía y variedad/contenido el riesgo es prácticamente nulo.

Respecto al tiempo de trabajo, los resultados no son nada positivos en lo que concierne a trabajar sábados, domingos y festivos y tener 24 horas de descanso consecutivas, pero luego si son muy positivos cuando se les pregunta sobre si pueden compaginar su tiempo libre con familia y amigos. Esto se puede traducir en que no hay una desconexión total entre trabajar y descansar ya que siempre tienen en el horizonte las clases y su trabajo, aunque su trabajo sí que les permite tener una buena conciliación familiar-laboral y de amistades. La conclusión es que no hay una separación entre vida familiar y laboral.

El factor de la autonomía es el factor con los resultados más positivos de todo el estudio. Además, en las preguntas que de forma individual tienen resultados más bajos, todas de autonomía temporal, se debe a que, al estar impartiendo clase a alumnos, la autonomía a la hora de hacer una pausa o comer un bocadillo se ve afectada por el horario de tus clases y son horarios rígidos. Cabe señalar que el ítem con peores resultados es el que hace referencia a la capacidad de tomar decisiones relativas a la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo. Según el reglamento de régimen interno del centro, estas situaciones las deberá solventar el profesor hasta que esta situación le sobrepase, y entonces entrará el equipo directivo para solventar el problema.

Como factor con peores resultados de todo el estudio nos encontramos con la carga de trabajo, con más de la mitad de los profesores en riesgo elevado o muy elevado. Después de analizar los ítems de este factor llego a la conclusión de que los profesores tienen una carga de trabajo muy alta, con altos ritmos de trabajo en determinados momentos del curso como época de exámenes o evaluaciones, y que realizan tareas en las que requieren una atención alta. Como nota positiva, decir que los ítems relativos a si a los profesores les resulta complicado su trabajo o necesitan pedir ayuda han tenido buenos resultados.

El factor demandas psicológicas ha sido el que ha obtenido los segundos peores resultados, después del anterior. Los resultados en los ítems que hacen referencia a las exigencias cognitivas son de altas exigencias en todos: necesitan aprender cosas nuevas continuamente, adaptarse a nuevas situaciones, tomar iniciativas, tener buena memoria y ser creativos. Respecto a las exigencias emocionales, aunque en menor medida que las cognitivas, también tienen unas altas exigencias, estando expuestos continuamente a situaciones que les afectan emocionalmente, teniendo que ocultar sus emociones y sentimientos, y a su vez, dar respuesta a las problemas emocionales y personales de los alumnos.

El factor variedad/contenido ha obtenido respuestas muy positivas, pudiendo afirmar que el trabajo que realizan no les resulta rutinario y lo ven con sentido e importancia. Respecto al reconocimiento de su trabajo por parte de su entorno, solo se obtienen

respuestas negativas cuando se pregunta si el trabajo es reconocido y apreciado por los alumnos a los que imparten clase.

En el apartado participación/supervisión se han obtenido resultados negativos en lo que hace referencia a la participación, pero positivos en lo que hace referencia a la supervisión. Los profesores están contentos en la supervisión recibida por sus responsables inmediatos, pero muy descontentos en las preguntas de participación referidas a reestructuración de áreas o departamentos, cambios en la dirección o entre sus superiores y la contratación o incorporación de nuevos empleados. Podemos concluir después de esto que los profesores no participan en la dirección y los cambios, pero están contentos con la dirección del centro y la supervisión que reciben.

En el apartado que hace referencia al interés por el trabajador/compensación los resultados son positivos y los ítems con resultados más flojos, son muy difíciles de mejorar debido a la condición de funcionarios de los profesores (posibilidades de promoción y ocupar plazas de promoción), por los que considero que los resultados son muy positivos en general. El ítem con peores resultados es el que pregunta sobre si están satisfechos con su remuneración, y con el 37% de los profesores insatisfechos o muy insatisfechos, es el ítem con peores resultados de todo el apartado.

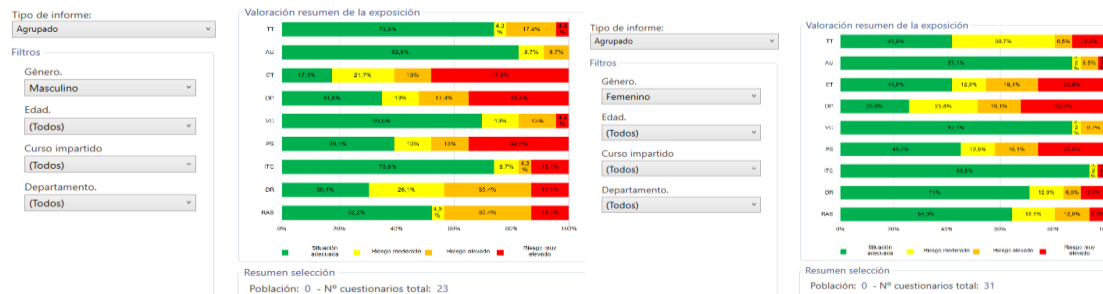
El siguiente factor es el de desempeño de rol, y aquí las respuestas han sido positivas, pero mejorable a mi parecer. Los ítems en este factor se dividen claramente en dos conjuntos de cuestiones: la información que reciben los profesores sobre determinados aspectos de su trabajo (funciones, métodos de trabajo, cantidad de trabajo que esperan que hagan, calidad de su trabajo, tiempo de trabajo y responsabilidad), y la frecuencia con la que se dan en el trabajo situaciones con connotaciones negativas (imposibilidad de realizar tareas, saltarse métodos impuestos, conflictos morales, informaciones contradictorias o cometidos que no entran dentro de tus funciones. En el primer conjunto las preguntas podemos llegar a la conclusión de que hay un 25% de profesores que demanda información sobre el procedimiento de su trabajo, cantidad, calidad y tiempo asignado. En el segundo conjunto de preguntas los resultados son positivos en general, y no considera la necesidad de tomar ninguna medida al respecto.

Como último factor aparece el de las relaciones y apoyo social, en que considero que los resultados son muy positivos, reflejo de esto es el ítem que pregunta sobre las relaciones con las personas con las que trabajan, en el que un 90,7% de los profesores han contestado que son buenas. El ítem con peores resultados es el que pregunta sobre situaciones de violencia psicológica, en el que un 30% de los profesores han contestado que ocurre con frecuencia y pienso que es algo preocupante, pero creo que este peor resultado se debe a que los profesores han identificado esta pregunta con la convivencia entre los alumnos, no entre el colectivo de profesores.

4.5 Análisis de las preguntas filtro agregadas al test

- **Género**

Gráfico 11: comparación de resultados según el género.



Fuente: informe FPSICO 4.0

En esta pregunta filtro podemos observar que, en general, los hombres obtienen peores resultados que las mujeres. La diferencia es pequeña, pero coincide en todos los ítems que las mujeres obtienen mejores resultados. En el apartado de hipótesis, una de las afirmaciones que realicé fue que los riesgos psicosociales afectan por igual a hombres y mujeres, pero ahora puedo confirmar que, en mi estudio, esta afirmación no es correcta ya que afectan más a los hombres que a las mujeres.

- **Edad**

Gráfico 12: comparación de resultados según la edad.



Fuente: informe FPSICO 4.0

Para el apartado edad, también afirmé en el apartado hipótesis que los profesores más jóvenes sufrirían de más riesgos psicosociales ya que, a mi parecer, la experiencia les haría estar más preparados para afrontar estos riesgos. De nuevo mi afirmación es errónea

ya que, aunque el apartado de edad con más riesgo es el de menor de edad, el segundo con más riesgo es el 50 a 60 años.

Por otro lado, comentar que la franja de edad con más profesores es la de 40 a 50 años, mientras que la de menos es la de mayores de 60 años.

- **Curso impartido**

Gráfico 13: comparación de resultados según el curso impartido



Fuente: informe FPSICO 4.0

En esta pregunta filtro, la hipótesis afirmada fue que los resultados serían peores en los profesores que dan en la ESO, ya que yo pensé que cuanto menos edad tuvieran los alumnos, peores resultados obtendrían. En este caso puedo confirmar la hipótesis afirmada, ya que obtienen peores resultados los profesores que dan en la ESO, frente a los profesores que imparten bachillerato.

- **Departamento**

Gráfico 14: comparación de resultados según el departamento



Fuente: informe FPSICO 4.0

En esta última pregunta filtro también se confirma la hipótesis afirmada, obteniendo peores resultados los profesores que imparten las materias comunes y consideradas troncales. Los peores resultados se han obtenido entre los profesores de lengua y matemáticas.

4.6. Propuestas de mejora

- **Tiempo de trabajo**

Un profesor con jornada de 35 horas (considerando que son funcionarios) tiene 18-19 periodos de 50 minutos con alumnos y 8 periodos de 50 minutos de permanencia en el centro, y el resto las realizan como trabajo a su libre elección. Como propuesta de mejora planteo imponer a los profesores realizar el resto de horas de trabajo a su libre elección en el propio centro, ya que se quitarían mucho trabajo que ellos deciden realizar fines de semana y festivos, consiguiendo a una mayor desconexión del trabajo y mejorando este factor notablemente, aunque a priori no sea una medida que a ellos les pareciese positiva.

- **Autonomía**

En las situaciones anormales o incidencias que ocurren en el trabajo, las decisiones a tomar las decide el equipo directivo del centro cuando este se ve obligado a intervenir por incapacidad del profesor o profesores afectados, por lo que propongo que esta decisión se tenga que tomar de forma conjunta con el profesor o profesores afectados en estas situaciones.

- **Carga de trabajo.**

Considero que el disminuir o limitar el número de alumnos por clase sería una muy buena medida para disminuir la carga de trabajo, ya que aparte de disminuir la cantidad de trabajo por alumno, también disminuiría el nivel de atención que requieren a la hora de dar clase.

Por otra parte, después de entrevistarme con varios profesores, todos coinciden en que los periodos de mayor concentración del trabajo se acumulan con los momentos de evaluación, que implica labores de corrección y de elaboración de informes personalizados que suponen una carga de trabajo alta y muy burocratizada (completar informes cualitativos que implican un esfuerzo muy personalizado en cada alumno y supone un trabajo muy personalizado, lo que es una actividad muy tediosa para ellos), por lo que la medida que propongo es que estas actividades no se concentraran en un periodo corto de tiempo y que tengan que realizarlas poco a poco y a lo largo del curso. Se tendría que motivar y transmitir la conveniencia a los profesores para completar todos los informes de forma dispersa y no concentrada en el tiempo.

- **Demandas psicológicas.**

Para dar solución a la gran cantidad de situaciones cambiantes, se hace necesaria la formación permanente para los profesores, que sería aconsejable tanto que estuviera integrada en la jornada laboral como que tuviera incentivos para que los profesores la realizaran.

Por otro lado, y viendo los resultados de los ítems que hacen referencia a la demanda emocional, podría ser conveniente que los profesores tengan la opción de acudir a una clínica psicológica de su elección y que el coste lo cubriera el centro donde trabajan o la Consejería de Educación.

- **Variedad/contenido**

Para mejorar la consideración de los profesores por parte de los alumnos sería aconsejable que estos tuvieran cierto protagonismo en el proceso de enseñanza y aprendizaje y sobre todo en la evaluación, que tradicionalmente los alumnos la perciben como impuesta y ajena a ellos. Actualmente, la LOMLOE contempla el hecho de que los alumnos sean partícipes de su evaluación, concretamente mediante la coevaluación y autoevaluación por lo que considero que se debería de informar a los alumnos y aplicar de forma más extensa por los profesores.

- **Participación/supervisión.**

Para mejorar la participación sería conveniente darles la opción de participar en los cambios y decisiones que afectan a la organización, por lo que mi propuesta sería que la dirección envíe por correo/medio electrónico los cambios que se van a implantar, dando opción a la colaboración.

- **Interés por el trabajador/compensación.**

Como he comentado anteriormente, el ítem con peores resultados es el que hace referencia a la remuneración económica, con un 37% de profesores insatisfechos o muy insatisfechos por lo que mi propuesta es dar la oportunidad a los profesores de mejorar su remuneración a través de la formación, así se fomentaría que los profesores se formen a la vez que obtendrían un mayor reconocimiento y salario. Además, como los profesores tienen la condición de funcionarios, tienen dificultades para promocionar, por lo que esta sería una medida en la que se sustituiría la promoción por la formación, pero con el mismo resultado, que sería un aumento de la remuneración.

- **Desempeño de rol.**

Debido a que alrededor del 25% de los profesores muestran un déficit de información en diferentes aspectos relativos a su trabajo, pienso que se debería de escribir en el centro una guía de protocolos de trabajo y entregarle una copia a cada profesor.

- **Relaciones y apoyo social**

Creo que las relaciones son buenas y hay un buen ambiente de trabajo, por lo que no es necesario ninguna propuesta de mejora.

Bloque 5: CONCLUSIONES

1. Los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales indican que los profesores del instituto están expuestos a diversos factores de riesgo, siendo los tres con peores resultados la carga de trabajo, las demandas psicológicas y la participación/supervisión.
2. El riesgo por exceso de carga de trabajo para los docentes se debe a la demanda que perciben en las tareas y protocolos organizativos como son la elaboración de documentación escrita, programaciones e informes que tradicionalmente los docentes los han clasificado de burocráticos y causantes de mucho trabajo paralelo a su actividad directa con alumnos.
3. El riesgo relativo a la participación/supervisión es consecuencia de las exigencias que los trabajadores perciben de los condicionantes impuestos externamente para desempeñar su labor ya que no tienen participación directa en aspectos como las normas que regulan su actividad y los informes y procedimientos burocráticos que deben cumplimentar, ya que todo esto sí que se supervisa.
4. El riesgo que sufren los docentes por la carga de trabajo y por la participación/supervisión están directamente relacionadas ya que provienen de las mismas funciones: realizar informes, cumplimiento de la normativa y actividades burocráticas. Esto se acentúa por los cambios en las leyes que regulan la educación, que implica cambios en la forma de hacer su trabajo.
5. El último factor de riesgo importante es el relativo a las demandas psicológicas de los trabajadores, ya que la mitad de los profesores percibe su trabajo como una actividad con mucha exigencia y presión psicológica, a la que tienen que dedicarse con mucho esfuerzo y autocontrol. Un aspecto clave es el autocontrol porque en el momento que lo pierden aparece el riesgo. Esto es probable que ocurra en alguna ocasión puesto que tratan con adolescentes.
6. Estos factores de riesgo pueden tener consecuencias negativas en la salud y bienestar de los profesores, así como en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.
7. El método FPSICO se ha mostrado eficaz para identificar y evaluar los riesgos psicosociales en el ámbito laboral, lo que puede contribuir a una gestión más efectiva de la salud y el bienestar de los profesores del instituto.

Bloque 6: BIBLIOGRAFÍA, WEBGRAFÍA Y LEGISLACIÓN

Bibliografía

- Alastruey Anza, J., & Gomez Etxebarria, M. (2013). *Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos*. Cruces-Barakaldo (Bizkaia): Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales (OZALAN). Consultado el 22 de noviembre de 2022, de <https://www.osalan.euskadi.eus/libro/guia-de-introduccion-a-los-riesgos-psicosociales-organizativos/webosa00-contpub/es/>
- Álvarez Rodríguez, A. (15 de octubre de 2020). *Linkedin*. Consultado el 28 de enero de 2023, de ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: <https://www.linkedin.com/pulse/que-son-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-axel/?originalSubdomain=es>
- Merino Suárez, O. (2020). *manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa*. Pinto (Madrid): FREMAP. Consultado el 5 de diciembre de 2022, de <https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.023%20-%20Manual%20para%20la%20gesti%C3%B3n%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%20en%20la%20empresa.pdf>
- Morán Astorga, M. (2009). *Estrés, burnout y mobbing : recursos y estrategias de afrontamiento*. Salamanca: Amarú Ediciones.
- Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSIGHT, Universidad Autónoma de Madrid. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>
- Ovejero Bernal, A. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado : cómo hacer frente al mobbing y al estrés laboral*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Pablo Hernández, C. (2004). *Estrés y hostigamiento laboral*. Alcalá la real (Jaén): Formación Alcalá SL.
- Pérez de los Cobos, F. (octubre de 2019). *Revista de Derecho VLex*. (VLEX, Ed.) Consultado el 18 de diciembre de 2022, de El concepto de tiempo de trabajo: <https://vlex.es/vid/concepto-tiempo-trabajo-818996677#:~:text=Por%20tiempo%20de%20trabajo%20entiende,y%2Fo%20pr%C3%A1cticas%20nacionales%E2%80%9D%20>.

Webgrafía

- Álvarez Rodríguez, A. (15 de octubre de 2020). *Linkedin*. Consultado el 28 de enero de 2023, de ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: <https://www.linkedin.com/pulse/que-son-los-riesgos-psicosociales-en-el-trabajo-axel/?originalSubdomain=es>
- Factorial HR. (31 de mayo de 2023). *Factorial*. Consultado el 2 de junio de 2023, de Gestiona la baja por estrés laboral y burnout: <https://factorialhr.es/blog/burnout-baja-estres-laboral/>
- Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales. (2015). *Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales*. Consultado el 12 de noviembre de 2022, de Factores psicosociales de riesgo.

- <https://web.archive.org/web/20230327164111/https://discapacidadprl.saludlaboral.org/conceptos-basicos/factores-psicosociales/1-2-factores-psicosociales-de-riesgo/>
- Información, L. (2014, septiembre 25). *La Información*. Consultado el 26 de junio de 2023, de, En España, el 65% de los profesores están quemados y un tercio de los alumnos repite: https://www.lainformacion.com/asuntos-sociales/en-espana-el-65-de-los-profesores-estan-quemados-y-un-tercio-de-los-alumnos-repite_wKSvdi6GI0Msxd1nZyzIq5/
- Instituto Nacional de Estadística (junio de 2023). *Instituto Nacional de Estadística*. Consultado el 2 de junio de 2023. <https://ine.es>
- Munera, I. (2017, agosto 4). *ELMUNDO*. Consultado el 5 de mayo de 2023. ¿Sufres acoso laboral? El 15% de los trabajadores s: <https://www.elmundo.es/economia/2017/08/04/5983614e268e3ec97a8b4605.html>
- Observatorio estatal de convivencia escolar (junio de 2023) *Ministerio de educación y formación profesional*. Consultado el 3 de junio de 2023. <https://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2021/12/20211221-observatoriodelaconvivencia.html>
- Plena Inclusión Madrid. (noviembre de 2017). *Plena Inclusión Madrid*. Consultado el 24 de noviembre de 2022, de Guía sobre factores psicosociales en el entorno laboral: <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/11/Guia-sobre-Factores-Psicosociales-Entorno-Laboral.pdf>

Legislación

- Constitución Española (1978). *Boletín Oficial del Estado*. Gaceta de Madrid. 311.1 de 29 de diciembre de 1978. <https://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf>
- 2/131/CEE: Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 49/1, de 24 de febrero de 1992. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/87e9a68c-8deb-47a5-a8e2-e9cd5e084dfb/language-es>
- Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 10 de noviembre de 1995. <https://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf>
- Real Decreto 83/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. *Boletín Oficial del Estado*, 45, de 21 de febrero de 1996. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1996/BOE-A-1996-3834-consolidado.pdf>
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. *Boletín Oficial del Estado*, 23, de 31 de enero de 1997. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>

- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 97, de 23 de abril de 1997. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-8669>
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. *Boletín Oficial del Estado*, 269, de 5 de octubre de 2002. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758#:~:text=L%2D2002%2D81758-Directiva%202002%2F73%2FCE%20del%20Parlamento%20Europeo%20y%20del%20Consejo,la%20promoci%C3%B3n%20profesionales%2C%20y%20a%20las>
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. *Boletín Oficial del Estado*, 298, de 13 de diciembre de 2003. <https://www.boe.es/boe/dias/2003/12/13/pdfs/A44408-44415.pdf>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 71, de 23 de marzo de 2007. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado*, 255, de 24 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/31/pdfs/BOE-A-2015-11719.pdf>
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado*, 261, de 31 de octubre de 2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>
- Sentencia del Tribunal Supremo 354/2019 (Sala Segunda de lo Penal), de 10 julio de 2019 (recurso 1032/2018). <https://vlex.es/vid/800152437>

ANEXOS

Anexo 1: documento entregado a los profesores que participaron en el estudio antes de que realizaran la evaluación

Evaluación de riesgos psicosociales en el personal docente del I.E.S. Machado a través del método FPSICO 4.0.

Me presento.

Soy Marcos Santamaría Sanz y actualmente estoy estudiando el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Para mi trabajo de fin de grado voy a hacer un estudio de los riesgos psicosociales entre los profesores del I.E.S. Machado, y ahí es donde necesito vuestra ayuda.

¿Qué es el método FPSICO 4.0?

El método FPSICO 4.0 es un procedimiento de evaluación psicosocial. Se trata de una aplicación informática que desarrolla el método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el organismo oficial INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo), para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Consiste en 44 preguntas tipo test, a las que añadiré 4 preguntas de cribado (sexo, edad, departamento, y tipo de alumnado).

A partir de estas preguntas sacaré información de *tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación, desempeño de rol y relaciones y apoyo social.*

El objetivo del cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en vuestro trabajo, todo de forma anónima.

¿Cómo voy a hacerlo?

Si estás leyendo esto es porque te has encontrado esta hoja junto a un portátil en tu departamento.

Para realizar el test enciende el ordenador, y en la parte superior derecha del escritorio



podrás encontrar una aplicación informática, que tendrá un icono similar a éste .

Unos segundos después de clicar en el icono la aplicación informática se abrirá. Haz clic en iniciar cuestionario y el test habrá comenzado. Cuando hayas finalizado el test, pulsa a *cerrar aplicación* y todo se cerrará con los resultados guardados.

Solo me queda agradecer que hayas realizado el cuestionario y con ello me hayas ayudado a la realización de mi TFG.

Muchas gracias por tu tiempo.

Marcos Santamaría Sanz.

Anexo 2: cuestionario FPSICO 4.0.

TIEMPO DE TRABAJO (TT)	VARIEDAD/CONTENIDO (VC)
<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en sábados (Ítem 1) • Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2) • Tiempo de descanso semanal (Ítem 5) • Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6) 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo rutinario (Ítem 37) • Sentido del trabajo (Ítem 38) • Contribución del trabajo (Ítem 39) • Reconocimiento del trabajo (Ítem 40)
AUTONOMÍA (AU)	PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)
<p><u>Autonomía temporal</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3) • Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7) • Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8) • Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9) <p><u>Autonomía decisional</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Actividades y tareas (Ítem 10 a) • Distribución de tareas (Ítem 10 b) • Distribución del espacio de trabajo (10 c) • Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d) • Cantidad de trabajo (Ítem 10 e) • Calidad del trabajo (Ítem 10 f) • Resolución de incidencias (Ítem 10 g) • Distribución turnos (Ítem 10h) 	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de participación (Ítem 11) • Control ejercido por el inmediato superior (Ítem 12)
	RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)
	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16) • Calidad de las relaciones (Ítem 17) • Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a) • Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18 b-18d) • Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) • Exposición a discriminación (Ítem 20)
CARGA DE TRABAJO (CT)	INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)
<p><u>Presiones de tiempos</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23) • Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24) • Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25) <p><u>Esfuerzo de atención</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de atención (Ítem 21) • Intensidad de la atención (Ítem 22) 	<ul style="list-style-type: none"> • Información proporcionada al trabajador (Ítem 13) • Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41) • Valoración de la formación (Ítem 42) • Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43) • Satisfacción con el salario (Ítem 44)

<ul style="list-style-type: none"> • Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27) • Interrupciones (Ítem 30) • Efecto de las interrupciones (Ítem 31) • Previsibilidad de las tareas (Ítem 32) <p><u>Cantidad y dificultad de la tarea</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad de trabajo (Ítem 26) • Dificultad del trabajo (Ítem 28) • Necesidad de ayuda (Ítem 29) • Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4) 	
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	DESEMPEÑO DE ROL (DR)
<p><u>Exigencias cognitivas</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades requeridas (p 33 a- 33 e) <p><u>Exigencias emocionales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Requerimientos de trato con personas (Ítem 33) • Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34) • Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35) • Demandas de respuesta emocional (Ítem 36) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ambigüedad de rol (Ítem 14) • Conflicto de rol (Ítems 15 a - 15 d) • Sobrecarga de rol (Ítem 15 e)

Fuente: NTP 926.

Anexo 3: Definición de los parámetros estadísticos que aparecen en el método FPSICO 4.0.

- Rango: se denomina “rango” a la puntuación mínima y máxima que se puede obtener en cada factor. En FPSICO 4.0. los factores valorados tienen distintos rangos. Esta variabilidad está en función del número de ítems de que consta cada factor y del valor (peso) de cada una de las opciones de respuesta de cada pregunta. Estos pesos de las distintas opciones de respuesta constituyen una información de carácter reservado y por tanto no es accesible al público usuario de la herramienta.
- Media: es el valor que se obtiene al dividir la suma de un conglomerado de números entre la cantidad de ellos. La media representa el punto de equilibrio de la distribución y está influida por los valores extremos.
- Desviación típica: es una medida que se utiliza para cuantificar la variación o la dispersión de un conjunto de datos numéricos.
- Mediana: Es el número intermedio de un grupo de números; es decir, la mitad de los números son superiores a la mediana y la mitad de los números tienen valores menores que la mediana.