



UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
ERGONOMÍA Y PSICOSOCIOLOGÍA

EVALUACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS Y BURNOUT DEL PROFESORADO DE CENTROS PÚBLICOS DE EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

ALUMNA: *M^a Emila Calzadilla Navas*

TUTOR: *Javier Herruzo Cabrera*

M^a José Pino Osuna

Año 2020

ÍNDICE

1. Introducción	4
1.1. Factores de riesgo psicosocial	7
1.2. Prevención de los riesgos psicosociales	13
1.3. Consecuencias de los riesgos psicosociales	15
1.4. Principales factores psicosociales en la labor docente	17
1.5. Acoso laboral en los docentes	20
2. Antecedentes	22
3. Objetivos	28
3.1. Evaluar los factores psicosociales en la función docente	28
3.2. Planificar la actividad preventiva	29
4. Contexto	30
4.1. Puestos de trabajo	32
4.2. Características de encuestados	33
5. Metodología	35
5.1. Método ISTAS 21	36
5.2. Método LIPT 60	39
5.3. Procedimiento	43
6. Resultados	45
6.1. Método ISTAS 21	47
6.2. Método LIPT 60	62
7. Medidas correctoras	65
8. Conclusiones	67
9. Bibliografía	70
9.1. Normativa legal	70
9.2. Fuentes bibliográficas	71
9.3. Recursos web	73
10. Anexos	73

1. INTRODUCCIÓN

El proyecto que a continuación se desarrolla aborda el **estudio de los factores psicosociales en el desempeño de la función docente**. Todos los docentes en activo están expuestos riesgos psicosociales que merman su capacidad de trabajo, al mismo tiempo que tienen consecuencias negativas sobre su salud. Tales consecuencias negativas para la salud se reflejan en los siguientes síntomas plasmados en la NTP 705 “Síndrome de estar quemado por el trabajo: consecuencias, evaluación y prevención”.

Las consecuencias negativas para la salud pueden ser de carácter:

- Psicosomático, como agotamiento, malestar general, fatiga crónica... llegando a producirse problemas de sueño o dolores musculares
- Emocional, por ejemplo ansiedad, sentimiento de culpabilidad e irritabilidad que provoquen sentimientos depresivos y baja tolerancia a la frustración.

El entorno del trabajo, así como la organización y gestión del mismo, son factores de riesgo psicosocial que se tendrán que gestionar adecuadamente con el fin de que no provoquen consecuencias negativas sobre el trabajador, impidiendo el desarrollo del burnout, conocido popularmente como “síndrome del profesor quemado”. El burnout aparece como consecuencia de acumulación constante de estrés, por tanto, se considera a éste como precursor del burnout.



Figura 1 “Relación entre estrés y burnout”. Elaboración propia

Tal y como se observa gráficamente, el burnout se activa al experimentar cierto grado de estrés, y éste puede manifestarse sin derivar forzosamente en el síndrome

del profesor quemado. Así pues, se considera el burnout como un trastorno por sí mismo con síntomas propios considerando el estrés como un indicador de burnout relacionado con el trabajo, según Hiscott y Connop (1989).

Estudios europeos ponen de manifiesto que el 17% de bajas laborales se asocian a patologías de estrés, el 30% de los trabajadores sufren estrés laboral y que un 20% sufre burnout. Estos porcentajes relativamente altos en cuanto a trabajadores que les afectan negativamente su entorno laboral, ponen de manifiesto la **necesidad de identificar los elementos que producen estrés del ambiente de trabajo, teniendo en cuenta tanto el contexto laboral como el organizativo e institucional.**

En el desarrollo de este trabajo se va a realizar la *evaluación de riesgos psicosociales de un grupo de docentes en activo con el fin de identificar, localizar y medir las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud.*

La importancia de la realización de este estudio radica en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, al determinar los principios aplicables a la prevención. Los riesgos psicosociales, como otros riesgos para la salud, deberán ser evitados y, si no se pueden evitar, han de ser evaluados y combatidos en origen, tal y como aparece en el artículo 15 de mencionada ley.

Por consiguiente, la evaluación de riesgos psicosociales es el primer paso de un proceso que pretende lograr una organización del trabajo más favorable para el individuo al adoptar las medidas preventivas oportunas, fines presentes en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) y en el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997). Como señalan ambos documentos legislativos, **la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son instrumentos fundamentales para la gestión de la prevención.**

Este trabajo pretende identificar los factores de riesgo psicosocial y elegir la metodología y técnicas más adecuadas a la situación presentada para analizar los factores de riesgo gracias a la aplicación de éstas. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial será posible gracias al análisis de los resultados y la elaboración del informe. Tras el tratamiento de los datos y el informe se concretarán unas medidas correctoras y de prevención, elaborando el programa de intervención y poniéndolo en

marcha con el comunicado a los colegios participantes. Finalmente, la gestión de los riesgos dependerá del seguimiento y control de las medidas adoptadas. Todo este proceso será provechoso y beneficioso gracias a la participación de todos los implicados.

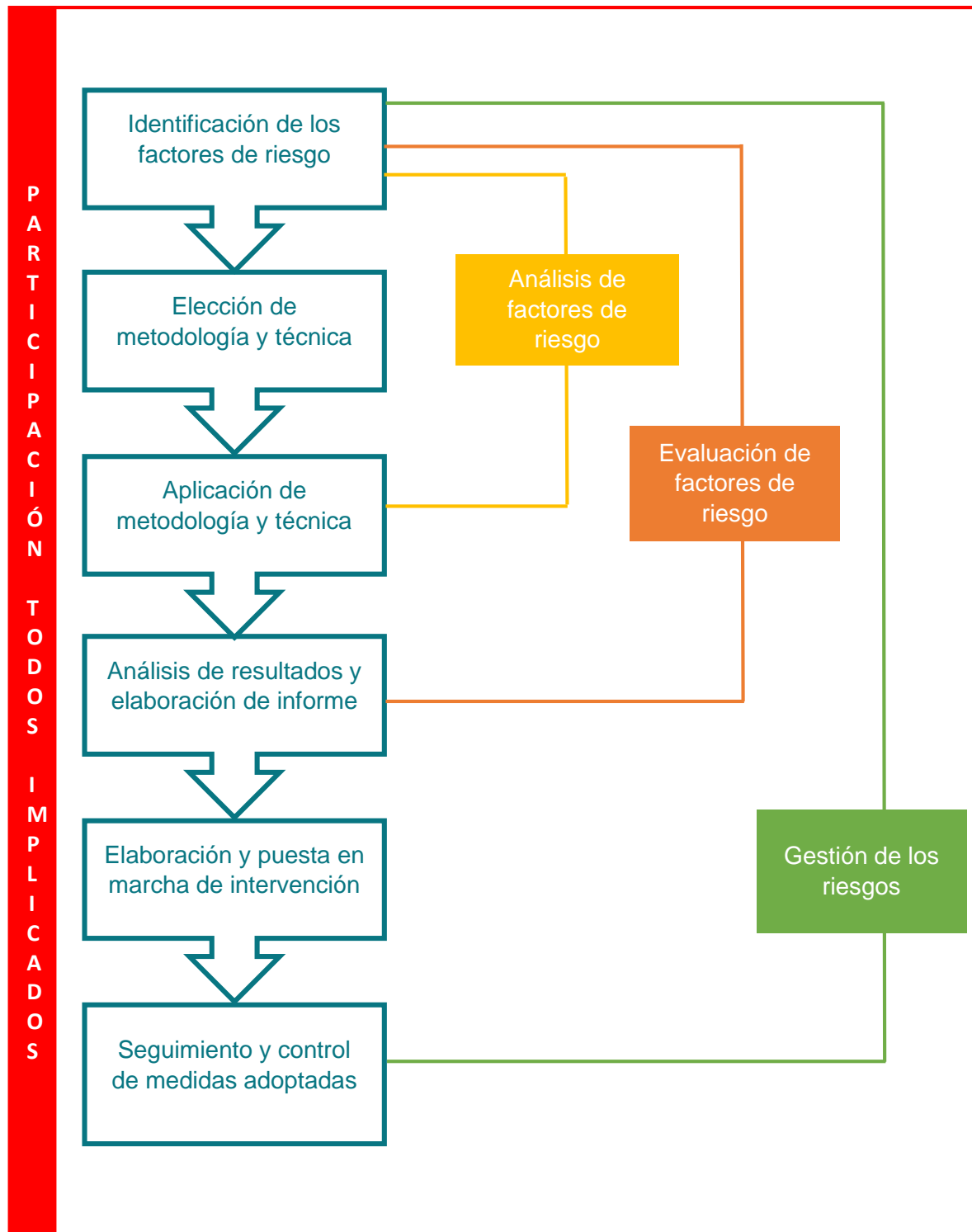


Figura 2 “Relación participantes de prevención”. NTP 702

1.1 FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, se denominan **factores psicosociales** a aquellos factores de riesgos para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo fisiológico, emocional, cognitivo y conductual.

La Ley de Prevención 31/1995, en el artículo 15 establece los **principios generales de prevención** en los que se inspira el cumplimiento del deber de protección. Según el orden prioritario son:

1. Evitar riesgos
2. Evaluar riesgos que no se puedan evitar
3. Combatir riesgos en su origen
4. Adaptar el trabajo a la persona
5. Tener en cuenta la evolución técnica
6. Sustituir lo peligrosos por lo que entrañe poco o ningún riesgo
7. Planificar la prevención
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores

En el caso del riesgo psicosocial en el trabajo no es posible establecer relaciones tan claras y directas como ocurre con los riesgos de seguridad e higiene debido a que en la generación de problemas de carácter psicosocial concurren variables de gran influencia como son las características del trabajador y, además, los efectos de los factores de riesgo psicosocial pueden manifestarse en diferido en el tiempo (Gutiérrez, 2000).

Los factores de riesgo psicosocial presentes en el ambiente de trabajo se relacionan con la **interacción del trabajador con el medio laboral y con la organización y gestión del trabajo**, pudiendo llegar a ser negativos para la salud de los trabajadores.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se clasifican en:

- **Entorno de trabajo**
 - Condiciones ambientales
 - Diseño del puesto de trabajo
- **Organización y gestión**
 - Pausas y descansos
 - Horarios
 - Funciones y tareas
 - Ritmo de trabajo
 - Monotonía
 - Autonomía
 - Carga de trabajo
 - Formación
 - Responsabilidad
 - Desempeño de rol
 - Comunicación
 - Estilo de mando
 - Participación en decisiones
 - Relaciones personales

Tabla 1. “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo”. Elaboración propia

ENTORNO DE TRABAJO

Como factores del medio laboral se incluyen tanto los agentes físicos como los biológicos que pueden producir insatisfacción o malestar en el trabajador y afectar así negativamente a su estado de salud.

CONDICIONES AMBIENTALES

- La iluminación ha de adecuarse a la tarea que se realiza
- El ruido debe permitir la concentración, atención y comunicación, sin provocar fatiga o irritabilidad

- La temperatura se adecuará a la actividad del trabajador, produciéndole bienestar en el puesto de trabajo

DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

Es fundamental un diseño adecuado que se adapte ergonómicamente y que la ubicación de útiles de trabajo evite dolencias muscoesqueléticas y fatiga.

Se opta por una configuración abierta que favorezca una comunicación fluida aunque la falta de intimidad parece aumentar la hostilidad y, por consiguiente, se reduce el número de contactos personales.

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

PAUSAS Y DESCANSOS

Es recomendable conocer el horario de trabajo y la actividad laboral para organizar períodos de pausas y descanso, evitándose así la fatiga, tanto física como mental. Según el INSHT, una jornada con duración idónea y pausas adecuadas conduce a la disminución del número de accidentes, aumento de productividad, recuperación de la fatiga y bienestar físico y psicológico.

HORARIOS

En la mayoría de las empresas existe un horario fijo de permanencia en el puesto de trabajo y otro flexible de trabajo. La flexibilidad del horario al favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar y otorgar cierto grado de autonomía, contribuye a la satisfacción laboral.

FUNCIONES Y TAREAS

Este factor hace referencia al contenido y significado del trabajo. Un puesto de trabajo saludable ha de estar dotado de funciones y tareas adecuadas que permitan al trabajador sentirse útil.

Por otra parte, es necesario tener útiles de trabajo adecuados, saber qué tiene que hacer y cómo lo tiene que hacer.

RITMO DE TRABAJO

Se define como el tiempo empleado para la realización de una tarea. Es fundamental tener en cuenta las condiciones personales y la capacidad del trabajador.

Según el INSHT, el trabajo debe realizarse a un ritmo adecuado, con pausas para la recuperación física y psíquica y ergonómicamente sin fatiga

MONOTONÍA

Las tareas rutinarias y repetitivas desprovistas de iniciativa y libertad, convierte el trabajo en desagradable y aburrido. Se debe optar porque el trabajo sea variado en un ambiente estimulante que soporte mejor la carga de trabajo.

AUTONOMÍA

Se define como el grado que posee el trabajador para planificar su trabajo al influir en el método de trabajo, ritmo, secuencias...

Se ha observado que cuando la autonomía y la responsabilidad aumenta, dotándole al trabajador de más control, aumenta proporcionalmente la satisfacción laboral.

CARGA DE TRABAJO

En sus dos vertientes, física y mental, se define como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete el trabajador durante su jornada laboral. Lo más recomendable es encontrar el nivel en que cada trabajador produzca su mejor rendimiento a la vez que conserva una salud adecuada.

FORMACIÓN

Para realizar cualquier actividad laboral es necesario una determinada formación previa y un tiempo de aprendizaje de tal trabajo. Con el objetivo de que no se produzca una

insatisfacción laboral en el trabajo, el trabajador debe desempeñar un puesto acorde con su formación.

RESPONSABILIDAD

Con el objetivo de no crear desmotivación y/o estrés en el trabajador, es necesario que haya una correspondencia real entre los posibles errores y el nivel de control. Así, para conseguir un puesto de trabajo satisfactorio es necesario que esté adecuado a la capacidad del trabajador y los recursos necesarios estén disponibles.

DESEMPEÑO DE ROL

Se define como las expectativas y demandas sobre las conductas esperadas, a nivel grupal e individual, de una persona que ocupa un determinado puesto en la jerarquía de un centro de trabajo.

Cuando existe incertidumbre o incongruencia en las conductas esperadas (ambigüedad de rol y conflicto de rol) se genera estrés en el trabajador, lo que repercute negativamente en el bienestar psicológico del mismo.

COMUNICACIÓN

La comunicación en el trabajo abarca tanto la comunicación formal como la informal, las órdenes de los directivos, los comentarios entre compañeros...

Toda comunicación ha de ser activa y transparente, con mensajes claros y comprensibles para evitar malentendidos que puedan crear malestar en el trabajo, a nivel de compañeros o a nivel de superiores

ESTILO DE MANDO

Existen cuatro estilos de mando: autoritario, paternalista, pasivo y democrático.

La forma de mando de los jefes va a repercutir directamente en las relaciones entre trabajadores y en su actitud hacia superiores, por lo que se recomienda huir de los extremos y

	se opta que el jefe asuma el papel de líder y no de mandatario.
PARTICIPACIÓN EN DECISIONES	Es necesario destacar los medios de participación en la empresa en aspectos de planificación, organización y gestión, procedimientos y métodos, con el objetivo de no producir insatisfacción laboral.
RELACIONES PERSONALES	Son necesarias unas relaciones sanas entre todos los miembros de un trabajo, estableciendo actitudes de respeto, comprensión, cortesía... con el fin de aumentar la motivación en el trabajo creando al mismo tiempo un clima de armonía que facilite la resolución de conflictos surgidos

Junto a estos factores de categoría psicosocial se asocian los siguientes elementos a la hora de gestionar el riesgo. Son los siguientes:

- Características personales
 - Alto grado de altruismo
 - Alto grado de idealismo
 - Elevado grado de perfeccionamiento
 - Baja autoestima
 - Reducidas habilidades sociales
 - Tendencia a la sobreimplicación emocional
 - Baja autoeficacia
- Cambios organizativos
 - Cambios tecnológicos
 - Aparición de nueva legislación que implique cambios
 - Cambios en procedimientos, tareas...

1.2 PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La legislación española en prevención se basa en el derecho legítimo de los trabajadores a una protección eficaz, quedando plasmado en el artículo 14 de la Ley 31/1995, sobre prevención de riesgos laborales.

La prevención pretende que las personas trabajen con seguridad, sin riesgos de accidentes laborales, enfermedades profesionales u otros riesgos que se puedan derivar del ejercicio laboral. Para conseguir esta seguridad eficaz, se presenta el **modelo tricondicional**. Según Meliá (2007), consta de los siguientes puntos fuertes:

- Sencillez, favoreciendo la formación en seguridad
- Permite guiar un diagnóstico adecuado, es una evaluación de riesgos que sirve para prevenir
- Liga diagnóstico e intervención, relaciona las técnicas de intervención con los problemas detectados

Asimismo, establece las tres condiciones para poder desempeñar un trabajo en condiciones de seguridad. Son:

1. Poder hacerlo

- a. El medio ambiente es seguro
- b. Las máquinas y herramientas son seguras
- c. Se dispone de equipo de protección individual adecuada
- d. Los métodos de trabajo son seguros

2. Saber hacerlo

- a. Conoce los riesgos
- b. Conoce métodos de trabajo seguro

3. Querer hacerlo

- a. Motivos externos para trabajar seguros
- b. Motivos internos para trabajar seguros

Estas tres condiciones son necesarias, pero no suficientes aisladamente. Es decir, el conjunto de las tres y el resultado de la suma del trio dan como resultado un trabajo seguro realmente y no meramente formal.

Por tanto, se considera a este modelo tricondicional como un ciclo de mejora continua ya que el objetivo principal es conseguir trabajadores que trabajen de modo conscientemente seguros bajo un control de motivación interna a partir de una motivación externa hacia la seguridad.

De todo lo anteriormente, se concluye los siete principios claves de la seguridad basada en el comportamiento (Meliá, 2007). Los principios claves son:

1. Intervenir sobre conducta observable

Es necesario observar el comportamiento real, tangible y observable de los trabajadores para identificar comportamientos seguros y/o acciones que puedan dar lugar a un accidente.

2. Observar factores externos observables

El comportamiento es consecuencia de factores internos y externos pero es sobre éstos sobre los que podemos intervenir. Los factores externos a los que se refiere son interacciones sociales, supervisión, estilos de dirección...

3. Dirigir con activadores y motivar con consecuentes

Las personas actuamos de cierta manera para esperar ciertas recompensas. Así, la conducta se ve condicionada por la presencia de activadores y consecuentes positivos y/o negativos.

4. Orientar hacia las consecuencias positivas para motivar el comportamiento

Las consecuencias positivas o negativas condicionan la aparición de comportamientos. Se pretende un enfoque proactivo donde cada trabajador realiza una conducta segura más que por evitar el fallo, para evitar accidentes.

5. Aplicar el método científico para controlar y mejorar la intervención

Cualquier programa de acción preventiva debería mantener un control de resultados; control cuantificado y riguroso para permitir decidir si la intervención ha producido resultados positivos, valor económico...

6. Utilizar conocimientos teóricos para integrar la información y facilitar el programa

El control continuo anteriormente descrito va a permitir introducir nuevas medidas y ajustar el proceso con nuevas mejoras y cambios. Por ello, es

necesario una aplicación flexible y con participación de todos los componentes de la empresa.

7. Diseñar intervenciones en consideración con sentimientos y actitudes

Este método es eficaz en cambios comportamentales puesto que se consigue instaurar un nuevo comportamiento seguro por períodos dilatados de tiempo y este nuevo comportamiento induce cambios en la conducta cognitiva y actitudes.

Este programa de prevención es fuente de aprendizaje y autoaprendizaje debido a que con su puesta en marcha e implementación fomentan la participación real de todos los trabajadores y se avala un sólido desarrollo de formación y actitudes positivas hacia la seguridad (Meliá, 2007).

1.3 CONSECUENCIAS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Según datos de la Agencia Europea (EU – OSHA, 2007), se señala como riesgo laboral importante los factores psicosociales que pueden conducir a problemas de salud como estrés, ansiedad, insomnio, depresión... Mencionadas patologías se acentúan a consecuencia de factores como complejidad en las tareas, intensificación del ritmo de tareas, sensación de inseguridad...

Por ende, cuando las condiciones de trabajo no son óptimas se favorece la aparición de los riesgos psicosociales y aparecen las alteraciones que afectarán negativamente tanto a la salud laboral como a la salud en general.

Con la exposición a factores de riesgo y el no adecuado manejo de habilidades y conocimientos para evitar que un determinado factor desencadene consecuencias negativas para la salud del trabajador se desarrollará una enfermedad provocada por un factor psicosocial en el trabajo. La enfermedad provocada se desarrollará siguiendo estas fases (NTP 704):

1. Fase de entusiasmo

El trabajador experimenta, ante el nuevo puesto de trabajo, entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas por lo que no le importa alargar la jornada laboral.

2. Fase de estancamiento

Al no cumplirse las expectativas profesionales se empieza a sopesar las contraprestaciones del trabajo, percibiéndose una descompensación significativa entre el esfuerzo y la recompensa recibida. En esta fase, el trabajador se siente incapaz de dar una respuesta eficaz en su trabajo.

3. Fase de frustración

Se produce una desilusión y desmoralización porque el trabajo empieza a carecer de sentido. El trabajador se muestra irritable y provoca conflictos entre compañeros. Empieza a aparecer los primeros problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

4. Fase de apatía

Sucedan ciertos cambios actitudinales y conductuales en el trabajador a la hora de tratar con compañeros del trabajo. El trabajador activa un afrontamiento defensivo – evitativo como mecanismo de defensa.

5. Fase de quemado

En esta última fase, se produce el colapso emocional y cognitivo con importantes consecuencias para la salud. Si no se trata correctamente, puede desencadenar en la pérdida del empleo y una vida profesional frustrante e insatisfactoria.

El efecto de las condiciones de trabajo sobre la persona no se percibe inmediatamente en alteraciones de salud ni patologías mencionadas, aunque si la situación laboral desfavorable se mantiene en el tiempo, las consecuencias que se perciben son:

- **Consecuencias para la salud**
 - Salud física
 - Enfermedades cardiovasculares
 - Alteraciones gastrointestinales
 - Afecciones cutáneas
 - Salud mental
 - Alteraciones en la conducta
 - Alteraciones emocionales
- **Consecuencias relacionales**
 - Inadaptación al entorno
 - Susceptibilidad
 - Hipersensibilidad a la crítica
 - Desconfianza
 - Aislamiento
 - Problemas de pareja
 - Deterioro de relaciones familiares
- **Consecuencias para la empresa**
 - Descenso del rendimiento
 - Degradación del ambiente de trabajo

1.4 PRINCIPALES FACTORES PSICOSOCIALES EN LA LABOR DOCENTE

La actividad educativa juega un papel importante en la salud mental de los maestros, haciendo necesario investigar sobre riesgos psicosociales de los mismos. Esto es así porque la mencionada actividad educativa se lleva a cabo a través de multitud de relaciones humanas que juegan un papel importante en el desarrollo individual de cada alumno; relaciones humanas con la comunidad educativa al completo. Aunque la mayoría de relaciones personales que se llevan a cabo en el ámbito educativo son entre docentes, alumnado y familias, también es necesario considerar aquellas relaciones con otros agentes del entorno, ya que al intervenir en la institución educativa son responsables de ciertas situaciones que se producen.

Las relaciones entre docentes y alumnado están llenas de emociones positivas y negativas, que repercutirán positiva o negativamente a cada miembro de la comunidad educativa.

Centrándonos en el docente, muchas veces su papel no es recompensado ni por estudiantes, ni por familias, ni por administración... La descrita situación de falta de reconocimiento y cierto desprestigio por la sociedad actual conduce al agotamiento emocional de los docentes, sintiéndose desmotivado y padeciendo el síndrome del “docente quemado”, también conocido como burnout.

La organización internacional del trabajo (OIT, 1984), define los factores psicosociales como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento”.

Por su parte, Gil Monte y Peiró (2002), señalan que los **factores psicosociales** que inciden en los profesionales de la educación se vinculan a:

- Sobrecarga laboral
- Falta de especificidad y tareas
- Conflicto y ambigüedad de rol
- Falta de autonomía y autoridad
- Clima laboral

Partiendo de los anteriores factores psicosociales se pueden definir los siguientes factores de riesgo susceptibles de desencadenar una patología psicosocial, donde residen las consecuencias nocivas para la salud y bienestar del trabajador. Se clasifican en riesgos:

● **Nivel organizacional**

- Estructura muy jerarquizada y rígida
- Falta de apoyo instrumental y material
- Exceso de burocracia
- Falta de participación de trabajadores

- Falta de desarrollo profesional
- Relaciones conflictivas
- Estilo de dirección inadecuado

● **Relativos al puesto de trabajo**

- Sobrecarga de trabajo
- Exigencias emocionales
- Falta de tiempo
- Falta de apoyo social
- Insatisfacción en el trabajo

● **Referente a las relaciones interpersonales**

- Trato con alumnado y/o familias difíciles o problemáticos
- Relación negativa con la comunidad educativa
- Relaciones tensas entre compañeros
- Falta de colaboración entre compañeros

Los datos reales sobre bajas de docentes como consecuencia de enfermedades derivadas de la exposición continuada a factores de riesgo psicosocial, se encuentran en diversos estudios. El último análisis realizado por Sandoval Ocaña y Gil Monte dentro de la *Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional* refleja los siguientes datos:

- 62% de los docentes presentan altos niveles de sobrecarga laboral
- 16% de los docentes afirman que no cuentan con el apoyo y colaboración de los compañeros en situaciones difíciles
- 30% de los docentes señalan que los equipos directivos de los centros no fomentan un buen ambiente de trabajo
- 9% de los docentes presentan síntomas depresivos

Estos datos son avalados por diferentes estudios de diferentes organizaciones. De este modo, el *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales* publica:

- El 35% de los docentes desempeñan su labor en condiciones ambientales inadecuadas

- El 86% de los docentes tienen una carga mental elevada
- El 67% de los docentes carece de autonomía, poder de decisión en tareas y conductas de su jornada laboral
- El 12% de los docentes no tiene definido su rol en el trabajo
- En el 22% de los centros escolares el ambiente no posibilita las relaciones personales entre compañeros
- El 84% de los docentes manifiesta “sentirse quemado” en su centro educativo

Por consiguiente, se puede afirmar que la labor de los docentes implica diversas actividades tanto dentro como fuera del colegio, traduciéndose a una fuerte sobrecarga en el trabajo que contribuye a la presencia de manifestaciones psicológicas. Es necesario señalar que los riesgos psicosociales tienen su origen en las condiciones laborales derivadas de la organización del trabajo al existir una interacción entre el trabajador y la organización del trabajo (Pando, 2006).

1.5 ACOSO LABORAL EN LOS DOCENTES

El acoso laboral es **una de las formas de violencia en el trabajo** que se manifiesta en formas de atentados a la dignidad de la persona, intimidación de la misma... con efectos negativos claros sobre la salud del individuo y con creciente atención por la jurisprudencia.

El acoso laboral, también llamado mobbing, es considerado uno de los riesgos laborales más importantes. Actualmente, el número de casos denunciados ha hecho aumentar el interés social hacia este problema y se ha llegado a considerar como un delito penal por el Juzgado nº 1 de Jaén en septiembre de 2006.

El mobbing se define como una forma de comportamiento negativo entre compañeros y/o superiores jerárquicos, por el que la persona es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente, por una o más personas, con el propósito y con el efecto de alienarla (Comisión Europea de Salud en el Trabajo, 2001). Esta definición

se ve complementada por Cooper (2004) al describir la presencia de conductas ofensivas, humillantes y descalificadoras en el ámbito laboral.

El desarrollo de modelos de acoso facilitaría el análisis de los factores presentes en los diferentes momentos de su desarrollo, hecho que ayudaría a la implantación de estrategias de intervención y de prevención adecuadas en cada fase. Sin embargo, apenas hay estudios realizados sobre eficacias de programas de intervención para prevenir el acoso o mitigar sus efectos (Palferman, 2006).

Las dificultades encontradas en la intervención de acoso laboral son (Ferrer, 2006):

- Evidencia limitada
- Proceso subjetivo y, por lo tanto, difícil de manejar
- No existe conciencia sobre este problema
- Recursos limitados

Como consecuencia de no producirse tal intervención y prevención, existe una amplia muestra de sintomatología física y mental. Leyman (1996) enunció ciertas patologías como pérdida de apetito, fatiga o dolor muscular sumado a estrés, deterioro de la autoestima e irritabilidad a consecuencia de padecer acoso laboral.

Ante lo anteriormente expuesto, la Comisión Europea (WHO, 2002) identifica los siguientes aspectos para el éxito de una intervención. Mencionados aspectos son:

- Nivel de conciencia y conocimiento adecuado del problema
- Intervención enfocada en el individuo acosado
- Enfatización en el enfoque preventivo
- Manejo eficaz de sentimientos de culpabilidad y vergüenza

Por consiguiente, aunque existen numerosas guías elaboradas por diferentes organizaciones e instituciones, las prácticas de prevención e intervención se han de aplicar teniendo en cuenta las situaciones específicas, considerando las estructuras y procesos de la organización, lugar de trabajo y contexto sociocultural.

En el ámbito docente, el mobbing se manifiesta en los siguientes aspectos (Álvarez, 2013):

- Malos horarios de manera sistemática
- Sobrecarga de alumnos
- Control permanente de contenidos, horarios...
- Aislamiento del resto del claustro del centro educativo
- Denegación de permisos y/o licencias
- Ocultación de información
- Generación de burocracia y controles innecesarios

Otorgando datos de estudios realizados (Pando, 2000) se refleja que un 82% del personal afirma haber recibido alguna forma de acoso laboral en su centro educativo, siendo el 4.3% quien manifiesta una intensidad alta.

Ante los datos anteriormente expuestos, en los centros educativos públicos ha de ser la administración y todos y cada uno de los docentes quienes han de tomar medidas para prevenir tal situación. En función de la situación jerárquica, todos los miembros de la comunidad educativa pueden llevar a cabo (Piñuel, 2006):

- Articulación de normas necesarias para que no existan diferencias sustanciales entre trabajadores
- Velar por la calidad de relaciones laborales
- Creación de comisiones de mediación entre iguales
- Desarrollo, en el propio centro educativo, de normas claras sobre resolución de conflictos personales
- Entrenamiento en relaciones interpersonales y sistemas de regulación de conflictos en el ámbito laboral

2. ANTECEDENTES

El sector docente es uno de los sectores profesionales con **más tendencia a sufrir patologías relacionadas con los factores psicosociales** producidas,

principalmente, por las relaciones interpersonales de la comunidad educativa (compañeros, familias y alumnado). Mencionadas patologías pueden conllevar estrés o síndrome del profesor quemado, llegando a producir una insatisfacción laboral.

Los factores psicosociales son las condiciones presentes en el trabajo y que tienen capacidad para afectar al bienestar y salud de los trabajadores. Ejemplos de estas situaciones son:

- Relaciones con el alumnado
- Grado de autonomía en el trabajo
- Estilo de dirección

Los factores psicosociales se transforman en riesgos cuando aumenta la posibilidad de sufrir un determinado daño en el trabajo debido a las condiciones psicosociales presentes en el puesto de trabajo. Por consiguiente, las técnicas preventivas a aplicar en los centros docentes deben ser planificadas antes de que se produzca el daño comenzando por la identificación de peligros existentes en los puestos de trabajo y la posterior evaluación de mencionados riesgos con el fin de intentar controlarlos gracias ajustes técnicos y organizativos.

Las patologías consecuencias de la exposición a factores de riesgo psicosocial se tratan de respuestas al estrés laboral cuando faltan las estrategias funcionales de afrontamiento, los esfuerzos cognitivos y conductuales para manejar las demandas específicas que son desbordantes para los recursos individuales. Este hecho no implica que el origen o causa del factor de riesgo psicosocial sea un fallo en la estructura psíquica del trabajador, sino que son las mencionadas demandas las que sobrepasan la capacidad y tolerancia del trabajador a las mismas. Asimismo, se puede considerar como un compendio de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y el rol profesional y vivencia de sentirse emocionalmente agotado.

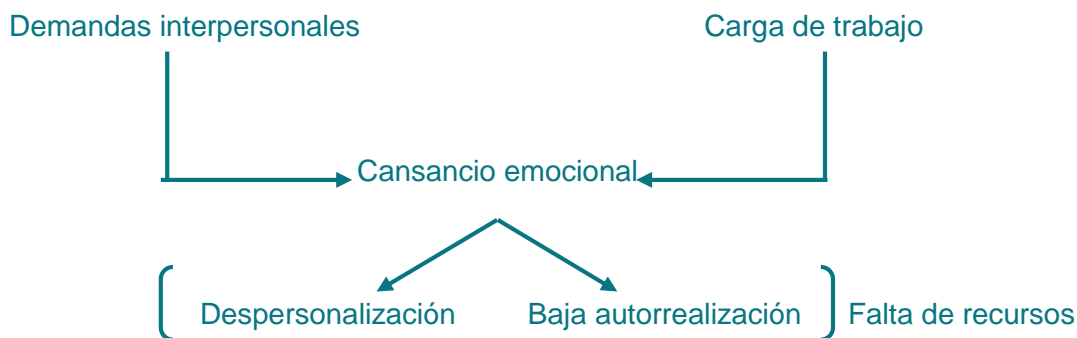


Figura 3 “Exposición a factores de riesgo psicosocial”. Fuente: Leiter, 1993

Los factores de riesgo psicosocial de los docentes tienen su origen en la organización del centro educativo, el docente y el entorno social y laboral. Mencionados orígenes de riesgo, determinan las causas y condiciones que a continuación se muestra:

Tabla 2 “Origen, causas y condiciones de riesgos psicosociales docentes”. Fuente: Formación en prevención de Riesgos Laborales para Personal Docente.

ORIGEN	CAUSAS	CONDICIONES
ORGANIZACIÓN	Medio ambiente físico	- Resolver problemas entre los alumnos sin el apoyo de padres
	Horario laboral	- Problemas de conducta en las aulas
	Promoción y formación	- Exigencias laborales contradictorias junto con falta de información
	Comunicación y participación	- Escasa participación en toma de decisiones
	Ritmo de trabajo	- Clases numerosas
	Ambigüedad de rol	- Demandas de renovación periódicas
	Conflicto de rol	- Presión de tiempo, sobrecarga de trabajo
	Cultura organizacional	

	Cambios en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Escasos recursos para formación permanente - Escasez de medios materiales - Cambios en planes de estudio
DOCENTE	Capacidades y destrezas Necesidades y expectativas Motivación y satisfacción Formación y experiencia Valores	<ul style="list-style-type: none"> - Rasgos de personalidad - Experiencias anteriores, situaciones similares... - Formación en técnicas de afrontamiento - Necesidades, expectativas y motivación personal - Falta de hábitos saludables
ENTORNO	Relaciones interpersonales tanto dentro como fuera del lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Pérdida de autoridad ante alumnos y familias - Relaciones conflictivas con los padres - Nuevos modelos de enseñanza - Desmotivación del alumnado - Falta de reconocimiento social - Cuestionamiento continuo sobre la profesión

Debido a que el **riesgo psicosocial** es definido como cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud, física o psíquica, derivado de la inadaptación, métodos de trabajo, competencias del individuo... es fácil deducir

que interviniendo sobre estos factores puede prevenirse las situaciones generadoras de riesgo psicosocial. Por tanto, las posibles estrategias de intervención (Mansilla Izquierdo, 2008) pueden ser:

● **Estrategias de intervención organizativa**

Se basan en cambiar el contexto organizativo y técnico de las funciones laborales.

- Cumplir con los mínimos legales de seguridad e higiene en el trabajo, en relación a condiciones ambientales
- Desarrollar técnicas de enriquecimiento para incorporar la autonomía y retroalimentación
- Elaborar un diseño ergonómico de la tarea y puesto de trabajo
- Asignar tareas a grupos, siendo ellos los responsables de su planificación, organización, ejecución y control
- Facilitar plazos razonables según la tarea asignada
- Fomentar la promoción laboral
- Promover el intercambio de conocimientos y experiencias entre todos los compañeros
- Incorporar técnicas de socialización
- Implantar planes de formación sobre estrategias y adaptación referidos a riesgos psicosociales
- Establecer sistemas de regulación de conflictos
- Potenciar la participación y consulta de todos los trabajadores

● **Estrategias de intervención individual**

Se centra en la intervención sobre el trabajador en sí, orientada a conocer los riesgos y adquirir nuevas actitudes hacia el trabajo para prevenir, analizar y afrontar situaciones de riesgo

- Entrenar habilidades para reducir causas generadoras del estrés
- Formar en conductas y habilidades determinadas para enfrentarse a problemáticas diarias
- Capacitar para solución de problemas mediante técnicas no conflictivas

Como se ha mencionado anteriormente, las causas de la existencia de riesgos psicosociales en el ámbito educativo son multifactoriales y las medidas preventivas pueden paliar, llegando a prevenir, la aparición de síntomas relacionados con estrés y/o depresión. Se proponen las siguientes medidas:

- Cohesión de los equipos docentes al fomentar una comunicación fluida entre sus miembros
- Incremento de tutorías, individuales y/o grupales, con las familias del alumnado para potenciar intercambios fluidos de información. Sería conveniente consensuar reglas, normas y sanciones entre familia – escuela
- Notificación inmediata a Inspección de conductas y comportamientos graves e inadmisibles
- Sensibilización sobre las aptitudes de respeto y diálogo entre docentes y familias
- Aumento del apoyo al profesorado por parte de equipos directivos
- Fomento de la formación del profesorado en resolución pacífica de conflictos y técnicas de relajación
- Control de emociones; exposición de quejas basadas en hechos concretos y proponiendo soluciones reales y efectivas
- Planificación correcta de tareas con el fin de que se adapten a las capacidades y recursos de los individuos
- Potenciación del aprendizaje permanente
- Distribución equitativa del alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo
- Desarrollo de habilidades de comunicación interpersonal
- Promoción de las propias capacidades, enfatizando en la autoestima y el control de emociones

3. OBJETIVOS

El objetivo general de este trabajo es **evaluar los factores psicosociales en la función docente en centros de educación primaria**, así como **planificar la acción preventiva de los mismos**.

De estos dos grandes objetivos generales, se concluyen los siguientes de carácter específico:

- Ser conscientes de los posibles riesgos psicosociales presentes en la docencia
- Considerar causas de estrés laboral
- Tomar medidas de prevención
- Conocer las situaciones habituales de acoso laboral
- Desarrollar estrategias que neutralicen efectos de tal acoso laboral

3.1 EVALUAR LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN LA FUNCIÓN DOCENTE

Se ha definido la evaluación de los riesgos laborales como el proceso dirigido a valorar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniéndose información necesaria para que el empresario esté en condiciones de obrar de forma apropiada sobre las medidas preventivas que deben adoptarse (Cirujano, 2000). Por consiguiente, se trata de un proceso de estimación de la magnitud de aquellos riesgos que no se han podido evitar en origen, obteniéndose y facilitándose la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas oportunas.

La evaluación de los riesgos que abordamos es parte necesaria del proceso de evaluación de riesgos exigida por la Ley 31/1995. En mencionado documento

legislativo consta la necesidad de identificación de los riesgos psicosociales de los trabajadores, así como su valoración a nivel cualitativo y cuantitativo.

La información aportada por los trabajadores es recogida en cuestionarios sobre clima laboral, satisfacción en el trabajo, patrones de comportamiento... En este caso se ha empleado los cuestionarios ISTAS 21 y LIPT 60 que se desarrollarán en siguientes apartados.

3.2 PLANIFICAR LA ACTIVIDAD PREVENTIVA

La prevención de los riesgos laborales ha de tener una visión global, por consiguiente, ha de contemplar tanto los factores de riesgos relacionados con seguridad, higiene, ergonomía y psicología como la interrelación entre estos riesgos. Mencionada interrelación y cierta dependencia exige un enfoque integral y una integración contempla en la estructura organizativa de la empresa.

En cuanto a los factores psicosociales se refiere, la legislación reconoce la importancia de la prevención de estos riesgos y la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo para prevenirlos.

La prevención de los riesgos psicosociales ha de tener las siguientes características:

- Integral y global, contemplando todos los factores que afectan al trabajador y no limitándose al puesto de trabajo
- Multidisciplinar, se evaluarán y prevendrán todas las disciplinas preventivas y no solo los aspectos psicológicos
- Integrada y participativa, debido a la intervención e implicación de todos los trabajadores
- Sistemática y estructurada, no será una acción puntual y aislada, sino que requerirá de varias acciones prolongadas en el tiempo

En conclusión, las acciones preventivas deben ser realistas, proporcionadas, escalonadas, viables y adecuadas a los riesgos psicosociales. Debido a las

características particulares de cada empresa es complicado proponer medidas de prevención generales ya que éstas han de adaptarse a circunstancias concretas de cada empresa. No obstante, Meliá Navarro establece las siguientes recomendaciones.

- Adecuar la carga y el ritmo de trabajo
- Fomentar la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización
- Implantar sistemas de resolución de conflictos
- Favorecer la motivación laboral
- Facilitar la cohesión de grupo, fijando espacios y tiempos de encuentro
- Potenciar la capacidad y creatividad de trabajadores

4. CONTEXTO

El contexto es importante en cualquier evaluación de riesgos al jugar un papel fundamental por aportar información sobre las relaciones personales, estructura organizativa, causas de estrés laboral... e incluso los estilos de mando de los directivos puede verse condicionado por el ambiente socio – cultural en el que se ubique la empresa.

En la evaluación psicosocial que pretende este trabajo se observa el elemento común y relación mutua entre el contexto laboral y la persona debido a que *los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador*. Por ende, el contexto en este trabajo se centrará en el aspecto laboral.

Este trabajo se realiza en centros docentes públicos de infantil y primaria de la comunidad autónoma de Andalucía. Por consiguiente, es conveniente aclarar que:

- La empresa es la Junta de Andalucía
- El empresario es la Administración

ya que, aunque existen directores en los centros educativos, según la Instrucción 2/2012 de la Dirección General de Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, la unidad de prevención representa el servicio de prevención propio, estando ubicadas en las Delegaciones Territoriales de Educación. Al Centro de Riesgos Laborales de cada provincia, le corresponde, entre otras, la función de la Vigilancia de la Salud del personal de la Administración de la Junta de Andalucía

No obstante, los resultados obtenidos en esta evaluación han sido comunicados al equipo directivo de cada centro participante para que puedan incluir las medidas correctoras y de mejora que consideren oportunas en su Plan de Centro, tras comunicarlo y aprobarlo tanto en Claustro como en Consejo Escolar de cada centro particular.

Antes de comenzar a analizar los puestos de trabajo y las características de los encuestados es importante realizar una distinción entre los centros que se han evaluado en cuanto a factores psicosociales se refiere. La gran diferencia existente entre ellos es que se tratan de colegios de una línea educativa y colegios de dos o más líneas educativas. La distinción entre estos dos colegios surge de la manifestación de la mayoría de profesionales acerca de que en colegios pequeños de una línea la calidad de trabajo es mejor, repercutiendo en la calidad de enseñanza que ofrecen a sus alumnos y alumnas. Del mismo modo, las relaciones entre compañeros y los docentes con la dirección es más positiva en este tipo de centro mientras que en colegios que superan las dos líneas de educación los docentes manifiestan que las relaciones con equipos directivos son más tensas y que no hay buena relación entre compañeros.

En esta evaluación de riesgos psicosociales el contexto no va a jugar un papel fundamental y decisivo puesto que ambos tipos de centro se encuentran situados en las mismas localidades y corresponden a un nivel socio – cultural medio. Los alrededores de ambos centros ofrecen una buena oferta cultural y deportiva de las que los docentes hacen uso para realizar algunas actividades. Las familias de los centros acuden al centro con regularidad y, en general, están preocupadas por la educación de sus hijos e hijas, participando activamente en la vida del centro.

4.1 PUESTOS DE TRABAJO

Los puestos de trabajo que ocupan los encuestados en esta evaluación de riesgos psicosociales se encuentran todos en centros públicos de educación y primaria dependientes de la Junta de Andalucía, esto es, son centros de carácter público.

Las características de los puestos de trabajo pueden afectar positiva o negativamente a la aparición de patologías relacionadas con la exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Así, los puestos de trabajo se pueden clasificar según los siguientes criterios:

- Puesto de trabajo
- Departamento

Tabla 3 “Clasificación de puestos de trabajo”. Elaboración propia

PUESTO DE TRABAJO	
EQUIPO DIRECTIVO	12
TUTOR	14
ESPECIALISTA	26
TUTOR Y ESPECIALISTA	20

Se observa que el número de docentes que desempeñan la labor de tutoría junto con su especialidad es superior al de docente que ejercen solo la tutoría. Este hecho supone que están trabajando menos docente con la especialidad de primaria y muchos docentes tienen más carga laboral al llevar la tutoría de un nivel más la especialidad correspondiente de más niveles.

DEPARTAMENTO	
INFANTIL	10
PRIMARIA	10
MÚSICA	8
INGLÉS	10
FRANCÉS	8
PEDAGOGÍA TERAPEÚTICA	8
AUDICIÓN Y LENGUAJE	8
EDUCACIÓN FÍSICA	10

Estos cuestionarios han sido cumplimentados por docentes de todas las especialidades (departamentos) presentes en educación infantil y primaria. Como se muestra en la relación anterior, el número es muy similar entre ellos, sin prevalecer ninguna especialidad sobre otra.

4.2 CARACTERÍSTICAS DE LOS ENCUESTADOS

Las características personales de cada individuo participante en nuestra evaluación son importantes, puesto que pueden influir en potenciar o disminuir el efecto de los riesgos psicosociales en la persona en particular.

Los participantes en la evaluación que nos ocupa se pueden distinguir atendiendo a varios factores. Los factores que determinarán las características de los encuestados son:

- Sexo
- Edad
- Relación laboral

- Antigüedad

Tabla 4 “Clasificación de participantes”. Elaboración propia

SEXO	
MUJER	41
HOMBRE	31

El número de mujeres es superior al de los hombres. Sin embargo, no es significativamente superior con el objetivo de que el sexo del individuo no sea un factor determinante en el análisis de la evaluación de riesgos psicosociales.

EDAD	
MENOS DE 31 AÑOS	28
ENTRE 31 Y 45 AÑOS	20
MÁS DE 45 AÑOS	24

En cuanto a la edad se refiere, no hay grandes diferencias de edad entre individuos particulares. Como se observa, los encuestados se reparten casi igualitariamente entre las tres franjas de edad establecidas.

RELACIÓN LABORAL	
FUNCIONARIO	22
INTERINO CON VACANTE	18
INTERINO EN SUSTITUCIÓN	24
ALUMNADO EN PRÁCTICAS	8

Para la realización de este trabajo se ha considerado oportuno que todos los docentes, tengan la relación laboral cualesquiera, cumplimenten ambos cuestionarios. El número de alumnado en prácticas es notablemente

menor debido a que su presencia en centros educativos se supedita a las fechas de prácticas fijadas por la Universidad.

ANTIGÜEDAD	
MENOS DE 30 DÍAS	6
ENTRE 1 MES Y HASTA 6 MESES	11
MÁS DE 6 MESES Y HASTA 2 AÑOS	26
MÁS DE 2 AÑOS Y HASTA 5 AÑOS	12
MÁS DE 5 AÑOS Y HASTA 10 AÑOS	7
MÁS DE 10 AÑOS	10

La permanencia en el mismo centro de trabajo puede ser indicativo de menor presencia en el centro educativo en cuestión. Los datos de permanencia dependen, en gran medida, de la relación laboral del individuo ya que un funcionario sí puede optar a repetir centro educativo mientras que el resto de docentes están sujetos a la adjudicación de destinos por curso escolar.

5. METODOLOGÍA

La metodología empleada consta de dos vertientes importantes:

- **Participación de todos los implicados**

La participación de todos los implicados en este proceso es de vital importancia para que, los resultados arrojados tras el tratamiento de los datos obtenidos en la cumplimentación de los cuestionarios se ajuste lo máximo posible a la realidad. En la realización de la evaluación psicosocial que ocupa este trabajo, ha participado la totalidad de los

componentes de la estructura jerárquica de colegios públicos de Andalucía.

- **Métodos de evaluación seleccionados**

Los dos métodos empleados, ISTAS 21 y LIPT 60 son adecuadas para esta evaluación puesto que ambos reúnen las siguientes propiedades:

- Dispone de procedimiento y metodología estandarizada
- Dispone de metodología que permite establecer las variables a medir
- Propone acciones preventivas realistas
- Se adapta a las necesidades de la empresa

Así, para la realización de este trabajo se ha optado por una metodología activa y participativa con el objetivo que esta evaluación psicosocial ayude a realizar una prevención efectiva. Esto es, la evaluación por sí sola no controla, reduce o anula los riesgos, pero supone un importante instrumento para establecer qué debe hacerse y donde, priorizando las acciones de intervención y su importancia.

5.1 MÉTODO ISTAS 21

El cuestionario **ISTAS – 21**, adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, es una herramienta para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Por ende, se orienta a la identificación de los riesgos psicosociales en las empresas y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas por lo que los resultados obtenidos a partir de su cumplimentación por parte de los trabajadores resultan oportunidades para localizar aspectos a mejorar en la organización del trabajo. Este método se realiza para prevenir riesgos en origen, esto es, eliminar o disminuir los riesgos psicosociales presentes y avanzar en una organización del trabajo más saludable.

Una característica importante en la aplicación de este cuestionario es la posibilidad de adaptación de ciertas preguntas a la realidad de la empresa a evaluar. En esencia es un cuestionario estandarizado para constituir una estrategia válida y

operativa en la evaluación de riesgos psicosociales de las empresas, pero pudiendo modificar y/o añadir ciertas cuestiones para la máxima adaptación posible a la realidad de la empresa. Por tanto, se define como un método concebido para evaluar cualquier tipo de empleo, en cualquier sector de actividad, en cualquier puesto de trabajo, en sector privado o administración pública.

El método de evaluación ISTAS – 21 incorpora:

- El conocimiento y la metodología científica gracias a:
 - La incorporación del conocimiento científico existente
 - La evaluación de condiciones de trabajo
 - Los criterios objetivos de valoración de riesgo
 - La localización de la exposición
 - La identificación y valoración del riesgo
 - La estimación de la magnitud de riesgo
- La facilidad de intervención en origen, planificación y seguimiento por:
 - Prioridad en la intervención en origen
 - Realización con finalidad preventiva
 - Facilidad en la planificación de actividad preventiva

Por otra parte, con este cuestionario se abarcan cinco grandes grupos de riesgos psicosociales. En relación con los apartados del cuestionario son:

1. **Exceso de exigencias psicológicas en el trabajo**
Trabajar rápido, trabajo irregular, esconder emociones...
2. **Falta de control sobre contenidos y condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo**
No hay autonomía, no se aplican conocimientos con sentido, no se adapta el horario...
3. **Falta de apoyo social, calidad de liderazgo, previsibilidad o claridad en el rol del trabajo**
Trabajo aislado, no apoyo de superiores, tareas mal definidas, información inadecuada...

4. **Escasas compensaciones del trabajo**

Falta de respeto, inseguridad, trato injusto...

5. **Doble presencia**

Necesidad de estar en casa y en el trabajo a la vez, cargas domésticas, mala organización...

El grupo de dimensiones en relación con las dimensiones psicosociales y el número de preguntas referidas a éstas en el cuestionario ISTAS 21 son:

Tabla 5 “Dimensiones psicosociales presentes en ISTAS 21”. Fuente: NTP 703

GRUPO DE DIMENSIONES	DIMENSIONES PSICOSOCIALES	PREGUNTAS
EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Esconder emociones	2
	Exigencias sensoriales	4
INFLUENCIA Y DESARROLLO DE HABILIDADES	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control del trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo social	4
	Posibilidades de relación social	2
	Sentimiento de grupo	3
COMPENSACIONES	Inseguridad	4
	Estima	4
DOBLE PRESENCIA	Doble presencia	4

5.2 MÉTODO LIPT 60

El cuestionario **LIPT – 60** tiene su origen en el psiquiatra alemán Leyman quien en 1984 publica un primer estudio piloto sobre violencia psicológica en el trabajo, el cual evolucionaría al concepto actual de mobbing en el año 1993. Cuando hablamos de mobbing en el ámbito laboral hacemos referencia a la comunicación hostil sistemática por uno o varios compañeros de trabajo hacia otro realizada de manera frecuente y se prolonga en el tiempo. La comunicación hostil mencionada toma las formas de insultos directos, negación de comunicación, ignorar saludo, no responder a preguntas... Como consecuencia de estas actividades hostiles sostenidas en el tiempo resulta un maltrato que conllevará una miseria mental, psicosomática y social.

Las **estrategias de acoso** psicológico que se distinguen son:

- Limitar comunicación: el acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no
- Limitar contacto social: el acosador no dirige la palabra a la víctima y procura que nadie lo haga
- Desprestigiar a la persona ante los compañeros: el acosador hace burlas sobre la víctima, su familia, orígenes, entorno, físico...
- Desacreditar su capacidad profesional y laboral: el acosador asigna a la víctima tareas laborales muy por debajo de su capacidad, crítica sus errores...
- Comprometer su salud: el acosador realiza conductas indeseables con repercusión psicosomática negativa

El cuestionario original se ha visto modificado en su adaptación a España. De este modo, se han modificado las respuestas dicotómicas para permitir la valoración de la intensidad con la que es efectuado la estrategia de acoso al dar información sobre la frecuencia e intensidad de las acciones de acoso dentro del rango:

0. No se ha experimentado conducta
1. Se ha experimentado la conducta levemente
2. Se ha experimentado la conducta moderadamente

3. Se ha experimentado la conducta bastante
4. Se ha experimentado la conducta con intensidad máxima

Además de proporcionar tal información global acerca de frecuencia e intensidad de las acciones de acoso consta de las siguientes seis subescalas de acoso:

- **Desprestigio laboral (DL)**

Son las acciones de acoso en las que se produce un desprestigio en el trabajo como consecuencia de distorsión en la comunicación, rumores, agravios comparativos, ocultación de logros...

- 5. Critican su trabajo
- 10. No le miran, o lo miran con desprecio o gestos de rechazo
- 17. Le calumnian o murmuran a sus espaldas
- 18. Hacen circular rumores falsos o infundados
- 28. Se evalúa de manera parcial, injusta y malintencionada
- 49. Se someten informes confidenciales y negativos
- 50. Las personas que le apoyan reciben amenazas
- 54. Callan o minimizan sus esfuerzos, logros y aciertos
- 55. Ocultan sus habilidades y competencias especiales
- 56. Exageran sus fallos y errores
- 57. Informan mal sobre su permanencia y dedicación
- 58. Controlan de manera muy estricta su horario
- 59. Cuando solicita un permiso se lo niegan o ponen pegas
- 60. Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente

- **Entorpecimiento del progreso (EP)**

Se corresponde a aquellos comportamientos que refieren un bloqueo sistemático de la actividad laboral, relegando a la víctima a tareas inapropiadas

- 14. Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado
- 27. Le asignan un trabajo humillante
- 32. No le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer
- 33. Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas

- 34. Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles
- 35. Le asignan tareas muy por debajo de su competencia
- 37. Le obligan a realizar tareas humillantes

- **Bloqueo de comunicación (BC)**

Son acciones que constituyen un bloqueo de la comunicación, tanto intraorganizacional como extraorganizacional

- 3. Sus compañeros le ponen pegatas para expresarse y hablar
- 11. Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas
- 12. La gente ha dejado o está dejando de hablar con usted
- 13. No consigue hablar con nadie, todos le evitan
- 15. Prohíben a sus compañeros que hablen con usted
- 16. En general, se le ignora y le trata como si fuera invisible
- 51. Devuelven, abren o interceptan correspondencia
- 52. No le pasan llamadas o dice que no está
- 53. Pierden u olvidan los encargos para usted

- **Intimidación encubierta (IE)**

Se refiere a las acciones que conllevan amenazas y daños encubiertos que no dejan rastro por lo que no se puede señalar a responsables específicos

- 7. Recibe llamadas telefónicas, amenazantes, insultantes
- 9. Recibe escritos y notas amenazadoras
- 43. Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarles
- 44. Le ocasionan daños en su domicilio o puesto de trabajo
- 46. Ocasionan daños en sus pertenencias o vehículo
- 47. Manipulan sus herramientas de trabajo
- 48. Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos...

- **Intimidación manifiesta (IM)**

Está representado por amenazas o restricciones que se le imponen de forma directa, no disimulada y en público como amenazas verbales, gritos...

- 1. Sus superiores no le dejan expresarse

- 2. Le interrumpen cuando habla
- 4. Le gritan o le regañan en voz alta
- 8. Se le amenaza verbalmente
- 19. Le ponen en ridículo, se burlan de usted
- 29. Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas

- **Desprestigio personal (DP)**

Son las acciones de acoso que conllevan un desprestigio de la vida personal y privada fuera del ámbito laboral, mediante burla de aspectos de forma de ser, vivir y pensar

- 6. Critican su vida privada
- 20. Le tratan como si fuera enfermo mental o lo dan a entender
- 21. Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico
- 24. Atacan o se burlan de sus convicciones políticas y religiosas
- 25. Ridiculizan o se burlan de su vida privada
- 30. Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes
- 31. Le hacen avances, insinuaciones o gestos sexuales

- **Otros**

Este apartado está constituido por diez ítems que no se pueden agrupar en las seis subescalas anteriores. Son muy importantes debido a su relevancia en las conductas de acoso

- 22. Se burlan de alguna deformidad o defecto físico
- 23. Imitan su forma de andar, voz, gestos... para ridiculizar
- 26. Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen
- 36. Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes
- 38. Le asignan tareas muy difíciles para que fracase
- 39. Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos
- 40. Le amenazan con violencia física
- 41. Recibe ataques físicos leves, como advertencia
- 42. Le atacan físicamente sin ninguna consideración
- 45. Recibe agresiones sexuales físicas directas

Tras la cumplimentación de este cuestionario y la recogida de datos correctamente se puede interpretar a tres niveles: global, dimensional y estrategia concreta. De este modo, se obtiene una información real sobre frecuencia e intensidad de acoso percibido, tipo de acoso percibido y presencia de ciertas conductas de acoso. Mencionada información proporcionará la forma de acoso psicológico en el trabajo, predominando una o más subescalas, lo que facilita considerablemente la comprensión del acoso experimentado por la víctima y el posterior diseño e implementación de estrategias cognitivas y comportamentales.

Así, para la corrección del cuestionario LIPT – 60, hemos establecido los siguientes parámetros, que se desarrollarán en el apartado correspondiente a resultados:

- NEAP: contaje simple de todas las respuestas distintas de cero.
- IGAP: índice global, obtenido sumando los valores asignados a cada estrategia de acoso psicológico y dividiendo esta suma entre el número total de respuestas contestadas.
- IMAP: índice medio de intensidad de las estrategias de acoso psicológico experimentadas obtenido dividiendo la suma de los valores asignados a cada estrategia entre el número total de respuestas positivas.

5.3 PROCEDIMIENTO

Las respuestas obtenidas en ambos cuestionarios han servido para realizar la evaluación de riesgos psicosociales que plantea este trabajo. El objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del mismo que pueden representar un riesgo para la salud.

Son cuestionarios confidenciales y anónimos. Toda la información obtenida a partir del mismo está sujeta a secreto profesional y utilizada exclusivamente para la realización de este trabajo. Por tanto, en el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna forma individualizada.

Las respuestas son individuales, por lo que se recomienda la máxima sinceridad sin previa consulta ni debate con nadie y siguiendo las instrucciones de cada una de ellas.

Es importante la contestación de todos los encuestados a todas las preguntas ya que muchas de éstas se tratan conjuntamente, por lo que dejar alguna en blanco supondría pérdida de información.

Los cuestionarios han sido entregados en sobre cerrado y en mano a todos los encuestados, acordándose un mes para su recogida de la misma forma.

El procedimiento ha constado de las siguientes fases:

1. Análisis previo

Supone el primer contacto con los encuestados en la que se informa en qué consiste la evaluación de riesgos psicosociales, cuestionarios y la finalidad de los mismos.

2. Selección de técnicas de evaluación

Para realizar la evaluación de los riesgos psicosociales, se han empleado los cuestionarios ISTAS 21 y LIPT 60, descritos en los apartados anteriores. Como ya he mencionado anteriormente, el cuestionario ISTAS 21 está adaptado a la realidad de la empresa a evaluar.

3. Trabajo de campo

Tras la elección de las técnicas de evaluación es necesario visitar los puestos de trabajo y entregar los cuestionarios. Se realizó una reunión general con un cuestionario en blanco para resolver las posibles dudas que pudieran surgir en la posterior cumplimentación.

4. Análisis de los datos

Posterior a la recogida de información se procede al tratamiento de los datos obtenidos en los cuestionarios.

4.1 ISTAS 21

Los datos obtenidos en estos cuestionarios se trataron mediante la herramienta informática del cuestionario en sí

4.2 LIPT 60

Los datos procedentes de estos cuestionarios se han analizado siguiendo NEAP, IGAP e IMAP para comprobar el riesgo de exposición a acoso en el trabajo

5. Valoración de resultados

Se trata de la interpretación de los datos de tipo cualitativo y cuantitativo obtenidos del análisis de la información. Así, se especifican los riesgos psicosociales, intensidad y medidas correctoras.

6. Comunicación de resultados

Los resultados de la evaluación junto con la valoración e interpretación se recogen en el informe de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva y se comunican a los implicados.

6. RESULTADOS

En este apartado del documento se presentan los resultados obtenidos a partir de los dos métodos empleados. El esquema a seguir en la presentación de los resultados se ciñe a la comparación de los dos tipos de centros expuestos, es decir, se van a comparar los resultados entre colegios de una línea y colegio de dos o más líneas educativas.

En primer lugar, se presentan los datos para cada puesto de trabajo, cada departamento y por sexo sobre la situación de exposición que incluye una mayor proporción de los trabajadores. De esta forma, se clarifica qué puestos, departamentos y sexos se encuentran en una situación peor de exposición (color rojo) y cuáles están en una situación más favorable (color verde).

COLEGIO 1 LÍNEA EDUCATIVA		Exigencias	Ritmo de trabajo	Doble presencia	Influencia	Posibilidad de	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo de	Sentimiento de	Apoyo de superiores	Previsibilidad	Reconocimiento	Justicia
PUESTO	EQUIPO DIRECTIVO	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	TUTOR ESPECIALISTA	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green
	TUTOR ESPECIALISTA Y	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	TUTOR ESPECIALISTA	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
DEPARTAMENTO	INFANTIL	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	PRIMARIA	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	MÚSICA	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	INGLÉS	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	FRANCÉS	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Yellow	Yellow	Yellow	Green	Green	Green	Green
	P.T.	Yellow	Red	Yellow	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	A.L.	Yellow	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	ED. FÍSICA	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
SX	MUJERES	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green
	HOMBRES	Yellow	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Red	Green	Green	Green	Green	Green	Green

Tabla 6 “Datos encuestas realizadas en colegio de 1 línea”. Fuente: Aplicación ISTAS 21

COLEGIO 2 O MÁS LÍNEAS EDUCATIVAS		Exigencias	Ritmo de trabajo	Doble presencia	Influencia	Posibilidad de	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo de	Sentimiento de	Apoyo de superiores	Previsibilidad	Reconocimiento	Justicia
PUESTO	EQUIPO DIRECTIVO	Red	Red	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde
	TUTOR ESPECIALISTA	Amarillo	Red	Red	Amarillo	Verde	Amarillo	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Red
	TUTOR ESPECIALISTA Y	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Red
	TUTOR ESPECIALISTA	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Red
DEPARTAMENTO	INFANTIL	Amarillo	Red	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Amarillo	Red	Red	Red	Verde	Verde
	PRIMARIA	Red	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Verde
	MÚSICA	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Amarillo
	INGLÉS	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Verde
	FRANCÉS	Amarillo	Red	Amarillo	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Amarillo	Amarillo	Red	Red	Verde	Red
	P.T.	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Amarillo
	A.L.	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Verde
	ED. FÍSICA	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Red
SX	MUJERES	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Red
	HOMBRES	Amarillo	Red	Red	Verde	Verde	Verde	Red	Red	Red	Red	Red	Red	Verde	Verde

Tabla 7 “Datos encuestas realizadas en colegio de dos o más líneas”. Fuente: Aplicación ISTAS 21

El análisis más profundo se encuentra en los siguientes apartados de este documento.

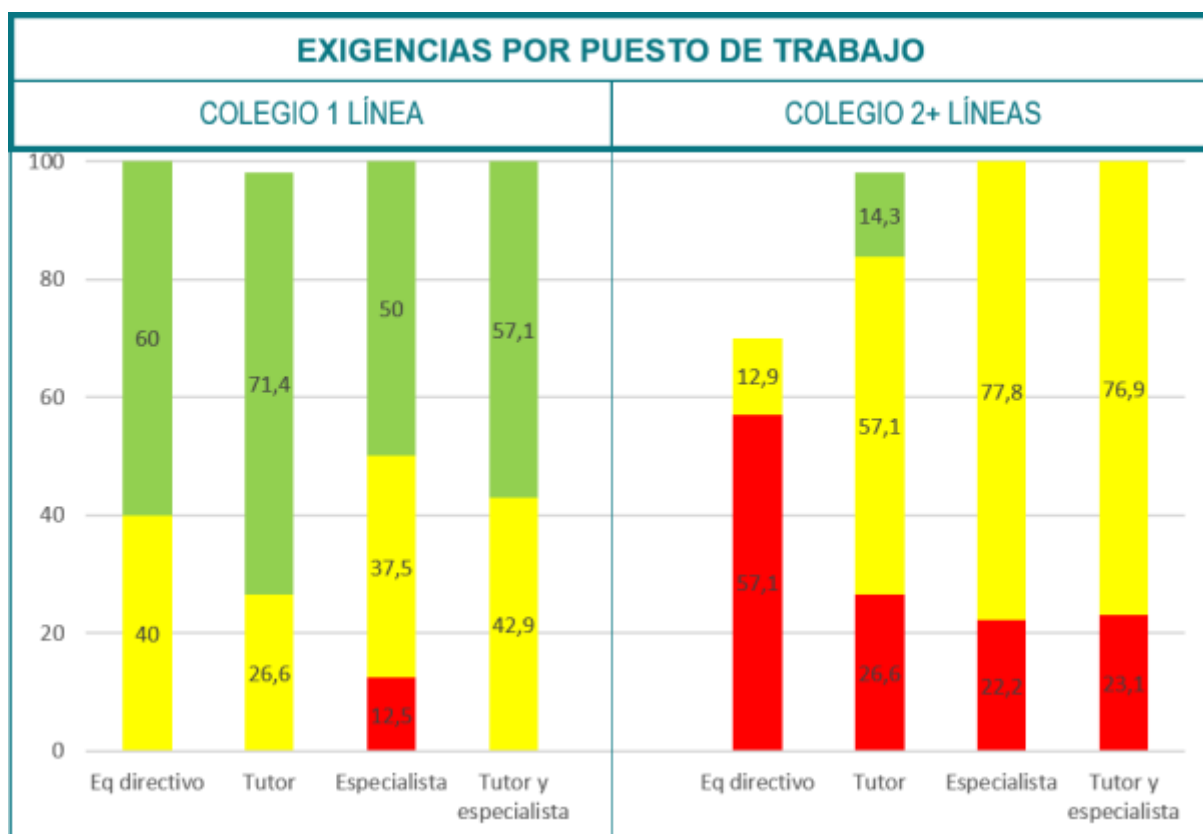
6.1 MÉTODO ISTAS 21

El cuestionario ISTAS 21 es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible, localiza y

valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Se trata de una herramienta socio – técnica que combina el método científico (qué y cómo se mide) con una visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes implicados).

A continuación, se muestran las gráficas comparativas de los dos tipos de centro educativo de estudio; colegios de una línea educativa y colegios de dos o más líneas educativas.

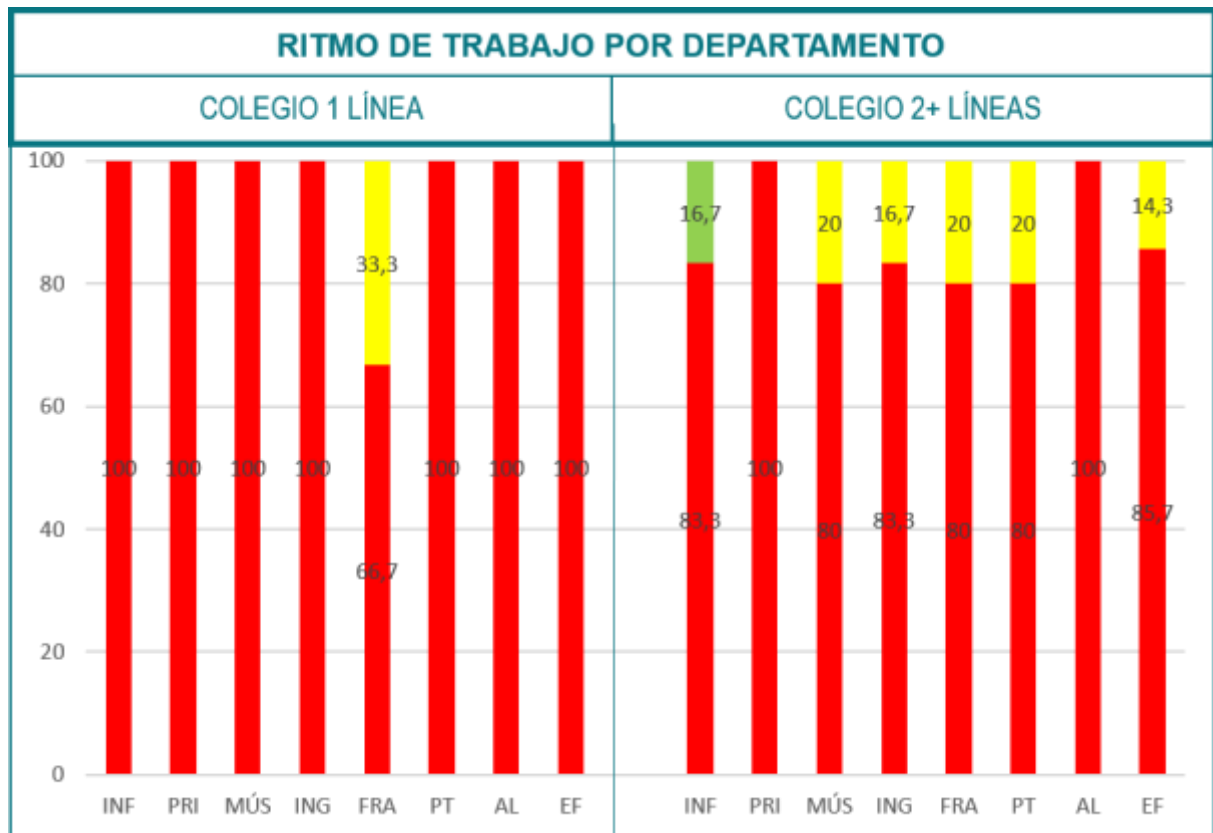
Las **exigencias** se derivan de la cantidad de trabajo, obteniendo valores altos cuando el trabajo es superior al tiempo asignado para el mismo. Se relacionan directamente con la falta de personal y mala planificación del tiempo, aunque también tienen que ver con la inadecuación de procesos de trabajo e incorrecta medición de tiempos. Las altas exigencias pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral, bien en el centro educativo o fuera de éste.



Gráfica 1 “Exigencias por puesto de trabajo”. Elaboración propia

- De la observación del gráfico, se puede concluir que la prevalencia de valores positivos en el colegio de una línea educativa es muy superior al de dos o más líneas educativas, posiblemente debido a una correcta adecuación del proceso de enseñanza – aprendizaje y una ratio menor de alumnado.

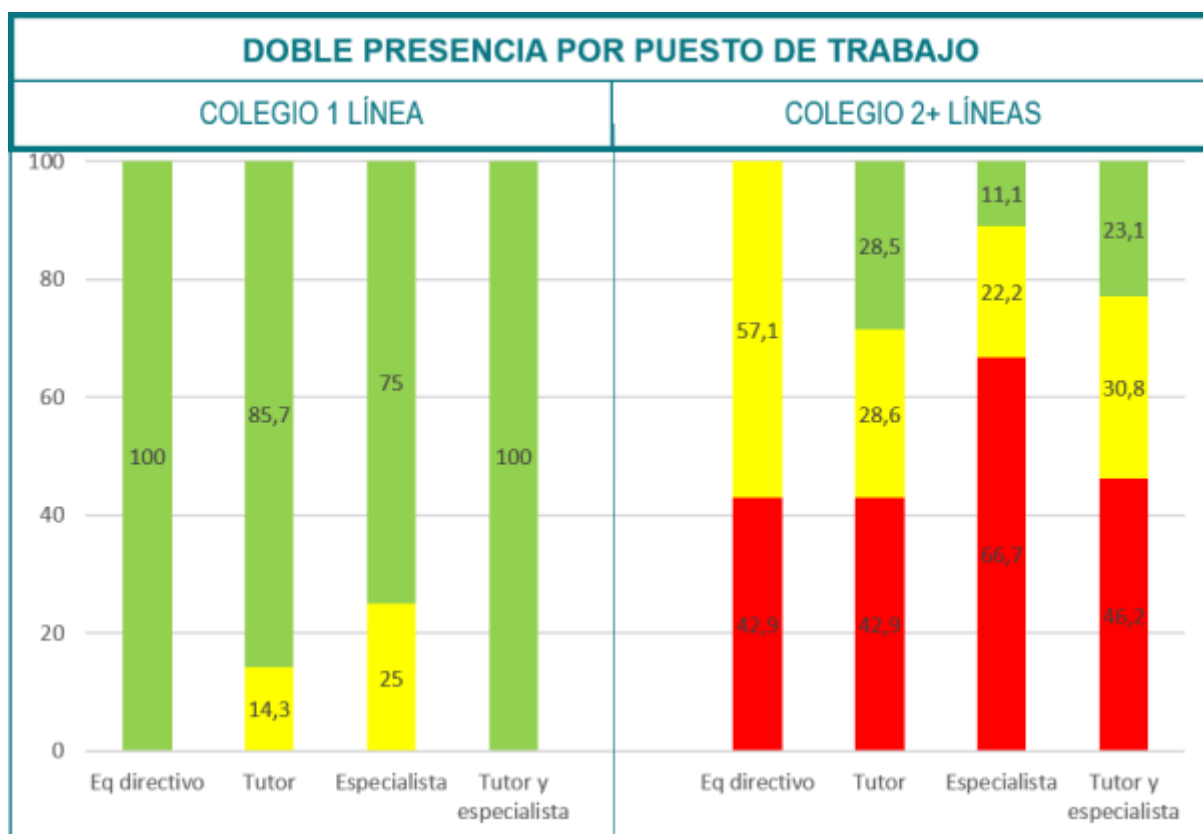
El **ritmo de trabajo** constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo con origen en las exigencias cuantitativas del puesto de trabajo.



Gráfica 2 “Ritmo de trabajo por departamento”. Elaboración propia

- Se observa una mayor prevalencia en los docentes que imparten clase en el colegio de una línea educativa, posiblemente debido a una menor relación docentes – alumnado que en el colegio de dos o más líneas educativas donde se pueden compartir ciertas tareas entre compañeros de profesión.

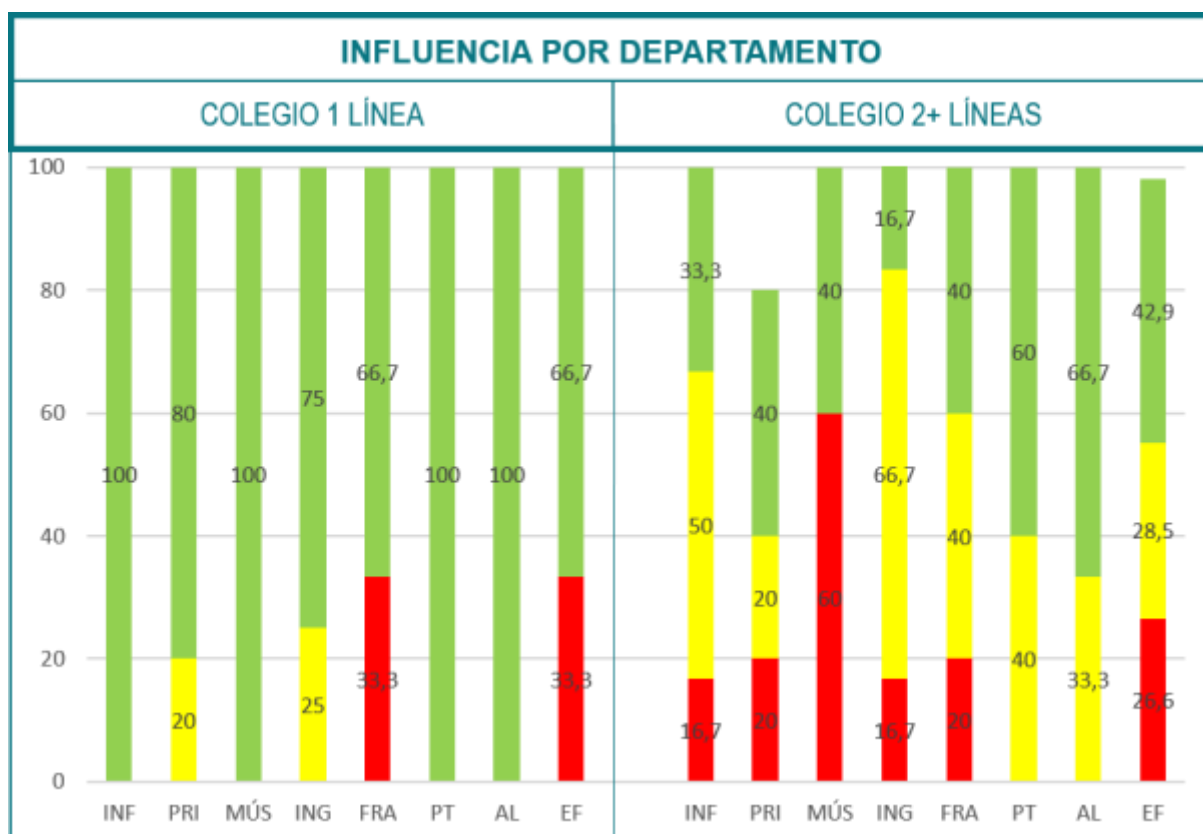
La **doble presencia** son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y el ámbito doméstico – familiar. En el ámbito laboral se relaciona con las exigencias, ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta. Ejemplos claros de esta naturaleza son los horarios o días laborales incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.



Gráfica 3 “Doble presencia por puesto de trabajo”. Elaboración propia

- Analizando los resultados de la gráfica, se observa la prevalencia negativa en el colegio de dos o más líneas educativas, probablemente por un alargamiento en la jornada escolar como consecuencia de excesivas reuniones de coordinación entre compañeros.

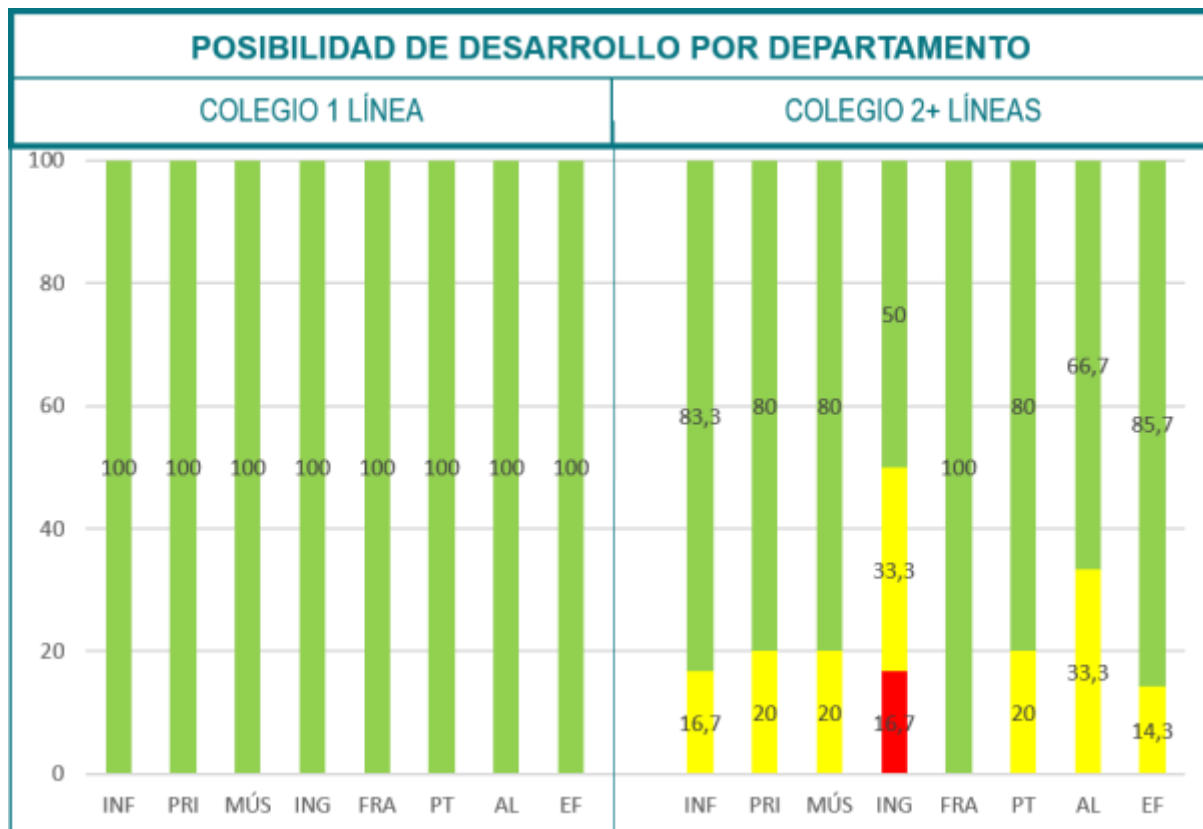
La **influencia** se define como el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación las tareas a realizar y cómo realizarlas. Su origen se encuentra en la participación que cada individuo tiene en las decisiones sobre aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o limitan la autonomía.



Gráfica 4 "Influencia por departamento". Elaboración propia

- En la comparativa de ambos centros se observan una mayor autonomía en todos los departamentos del colegio de una línea educativa, posiblemente porque no existen clases paralelas y cada tutor funciona según su grupo y el especialista según su propio criterio.

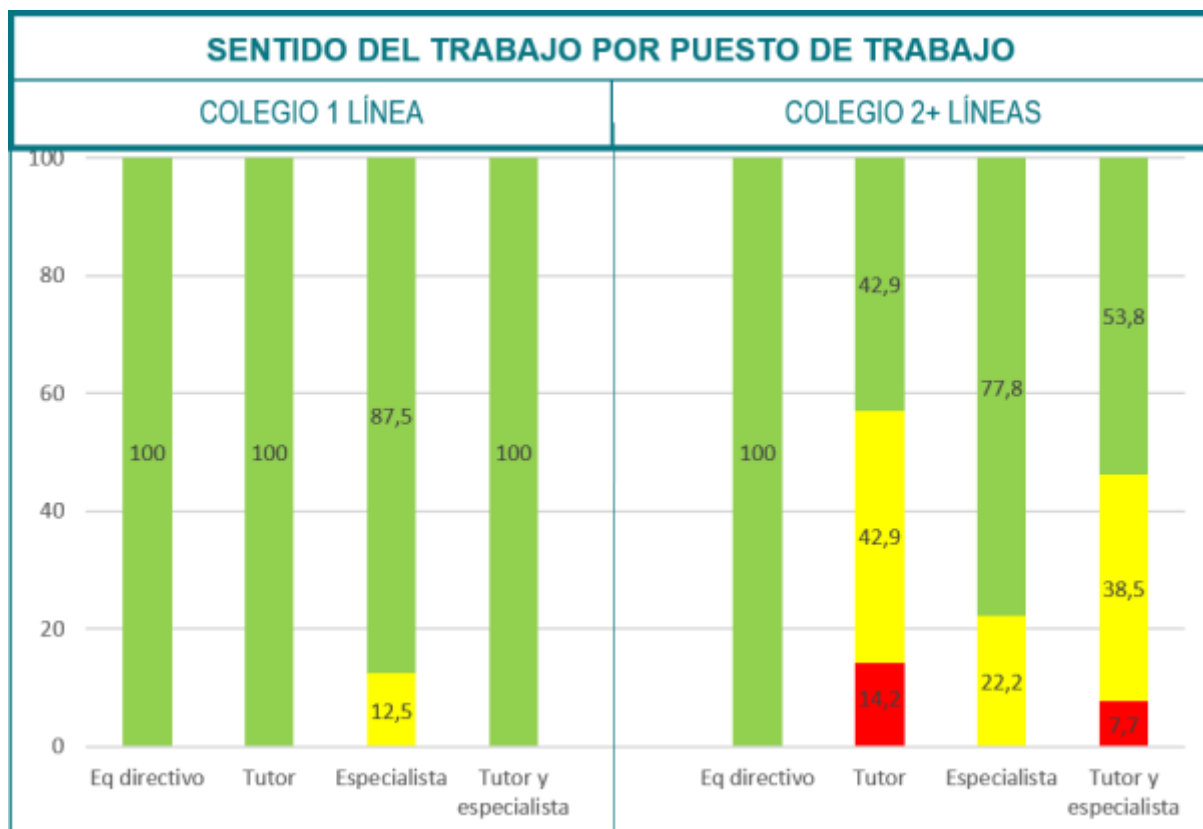
Las **posibilidades de desarrollo** es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos. Este concepto tiene que ver con los niveles de complejidad y variedad de la tarea, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo la exposición nociva.



Gráfica 5 "Posibilidad de desarrollo por departamento". Elaboración propia

- Los resultados obtenidos muestran un 100% de posibilidades de desarrollo en todos los departamentos del colegio de una línea educativa mientras que en el colegio de dos o más líneas educativas hay situaciones ciertamente desfavorables a las posibilidades de desarrollo, quizás porque el trabajo tiende a ser más monótono y no se alienta la creatividad y cambios con el fin de que todos los grupos del mismo nivel reciban los mismos contenidos de la misma forma.

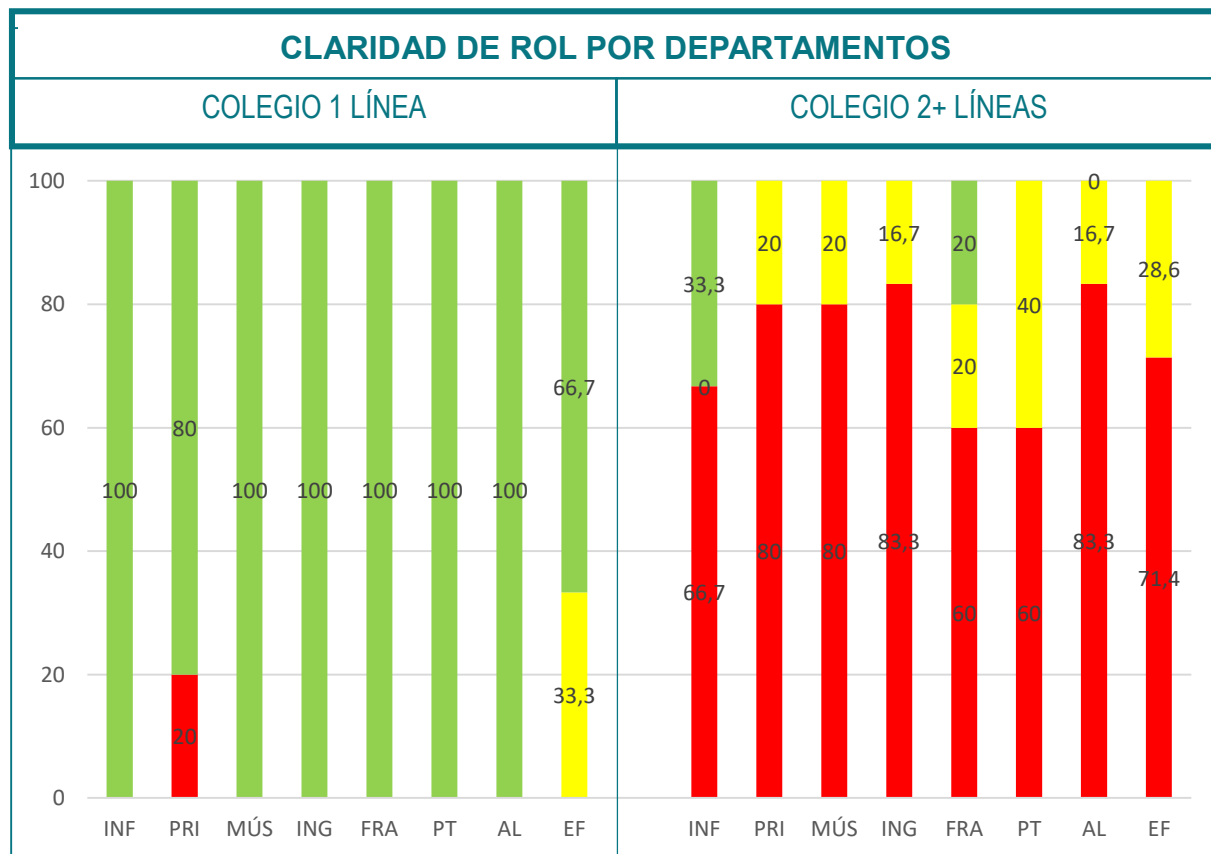
El **sentido del trabajo** es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social y el aprendizaje que implica. Por ende, se relaciona con el contenido del trabajo, el significado de las tareas en sí mismas y la visualización de su contribución.



Gráfica 6 "Sentido del trabajo por puesto de trabajo". Elaboración propia

- Comparando ambos colegios, se advierte una situación favorable en todos los puestos de trabajo mientras que en el colegio de dos o más líneas educativas se exponen a situaciones más desfavorables ya que a consecuencia de la monotonía presente en el centro educativo, les impide disfrutar de la profesión docente.

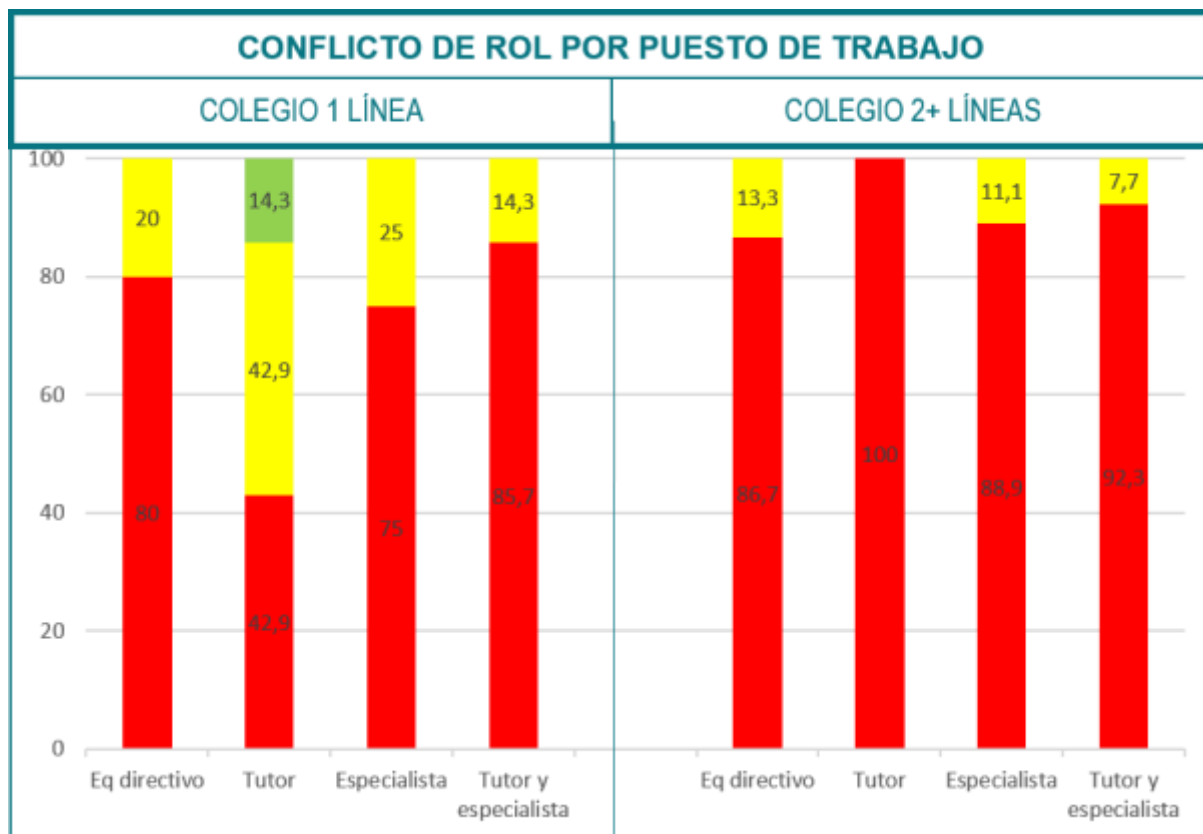
La **claridad de rol** es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo. Su origen está en la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajos, tanto el propio como el de las demás personas de la organización.



Gráfica 7 “Claridad de rol por departamentos”. Elaboración propia

- A tenor de la gráfica a partir de los resultados obtenidos, en el colegio de una línea educativa la mayoría de los docentes de cualquier departamento está expuesto a una situación favorable en gran medida porque tiene sus objetivos claros, sabe cuáles son sus tareas en el trabajo y tiene cierto margen de autonomía en sus tareas

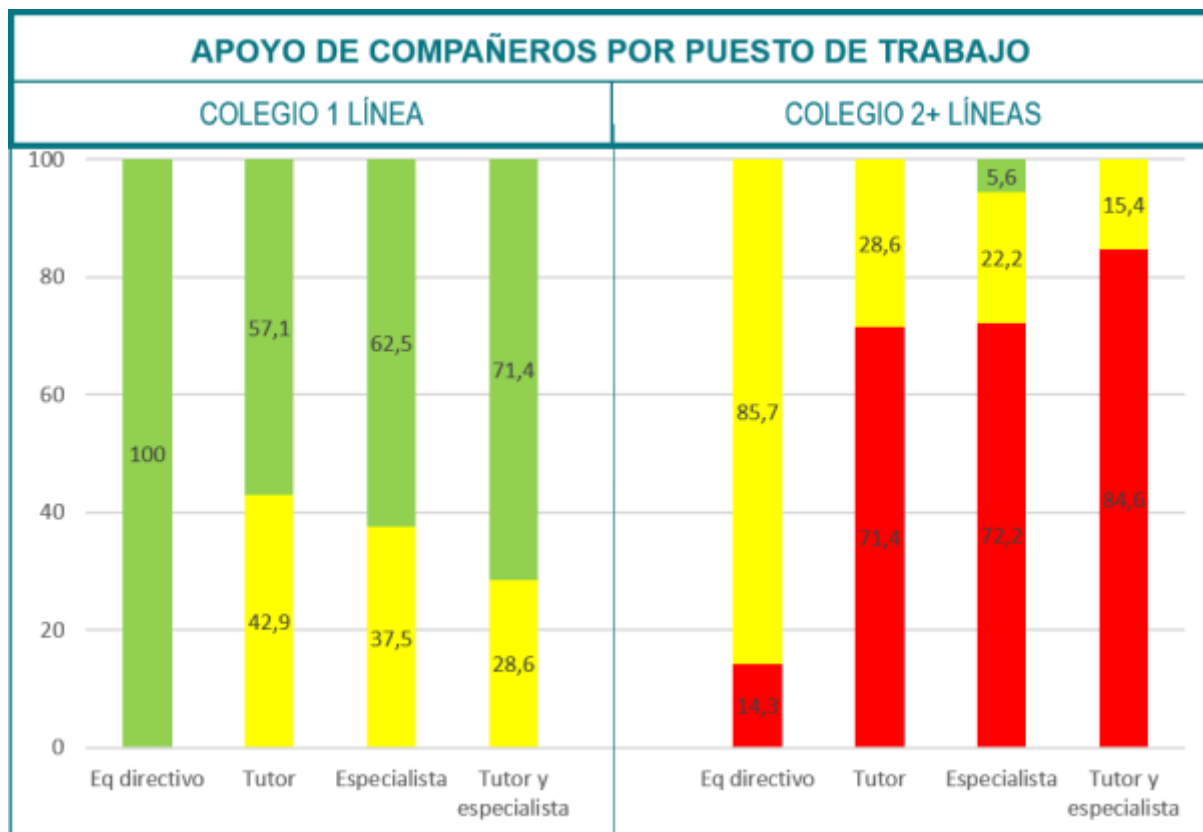
El **conflicto de rol** son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que pueden suponer conflictos de carácter profesional. Es frecuente cuando el docente debe afrontar tareas con las que no está de acuerdo.



Gráfica 8 "Conflicto de rol por puesto de trabajo". Elaboración propia

- Comparando ambos colegios, se observa que la prevalencia de tal conflicto en la mayoría de los docentes del colegio de dos o más líneas educativas es superior debido a la intención de igualar todos los aprendizajes en cursos paralelos.

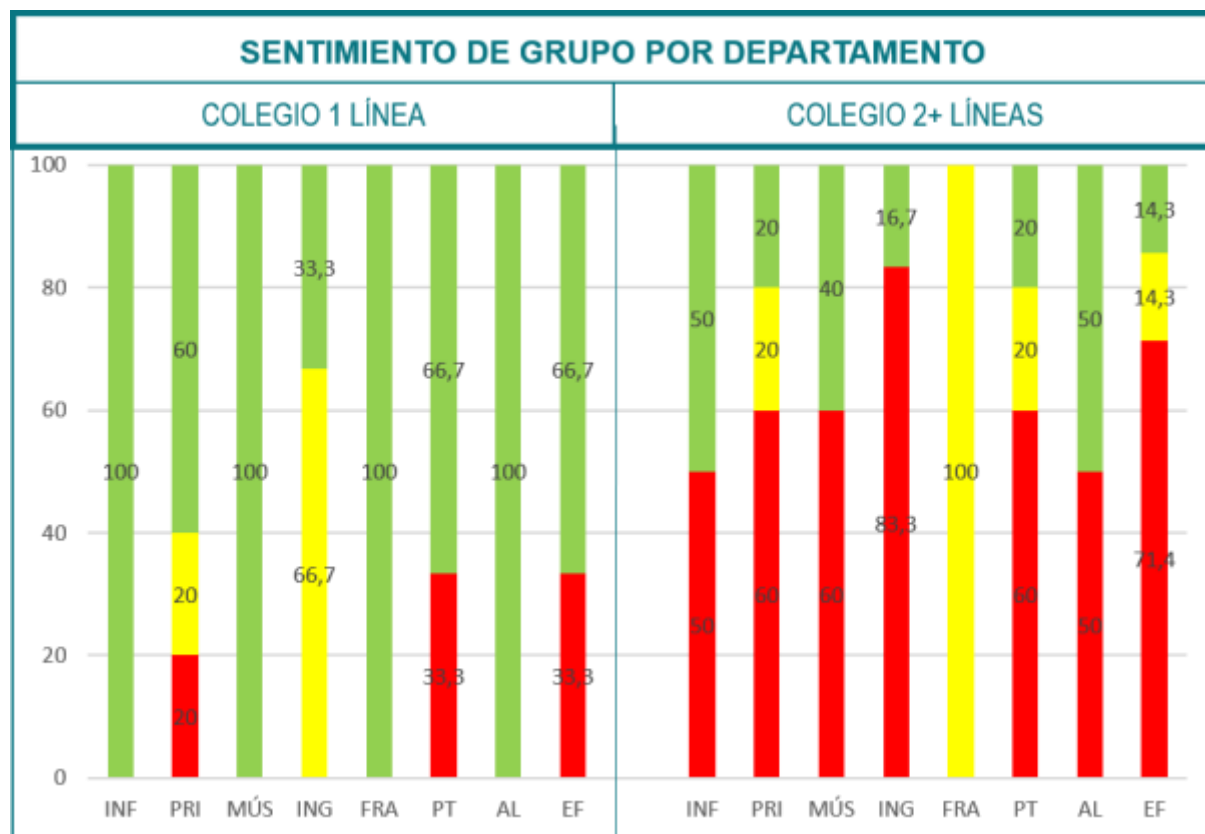
El **apoyo de compañeros** es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo. La falta de este apoyo se origina en las prácticas de gestión del personal al dificultar la cooperación y formación de verdaderos equipos de trabajo y fomentar la competitividad individual.



Gráfica 9 “Apoyo de compañeros por puestos de trabajo”. Elaboración propia

- Con el análisis de la gráfica se concluye que ningún docente, de colegios de una línea educativa desempeñe el puesto de trabajo que desempeñe, se encuentra expuesto a la situación más desfavorable, en contraposición con los docentes del colegio de 2 o más líneas educativas, donde llama poderosamente la atención que ningún miembro del equipo directivo está en condición favorable al apoyo social de sus compañeros de centro educativo.

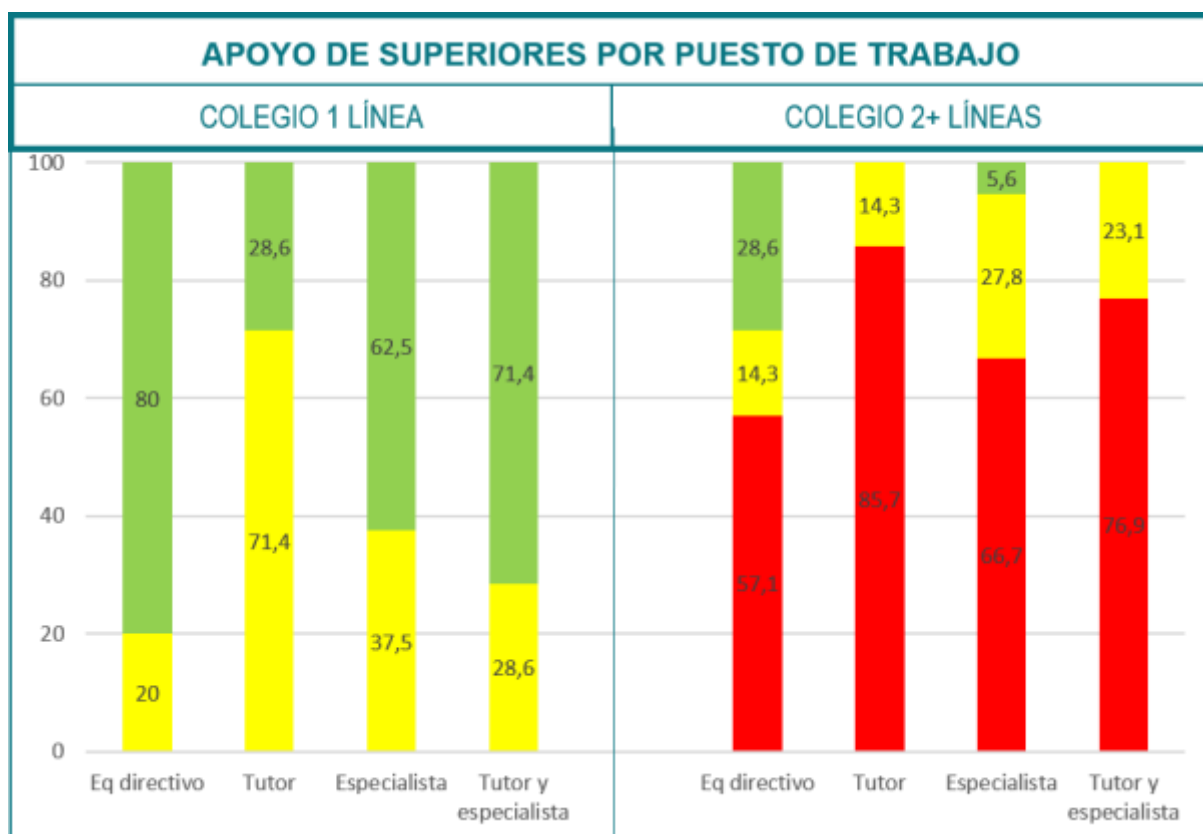
El **sentimiento de grupo** es aquel sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que se trabaja cada día. Se percibe como el componente emocional del apoyo social y un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo, viéndose deteriorado cuando el trabajo propicia el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.



Gráfica 10 “Sentimiento de grupo por departamento”. Elaboración propia

- Analizando los resultados obtenidos, reflejados en la gráfica, se observa el desajuste entre ambos tipos de colegios, primando la exposición a situaciones desfavorables en el colegio de dos o más líneas educativas, posiblemente por el mayor número de docentes implicados y la existencia de “grupos rivales” en el mismo.

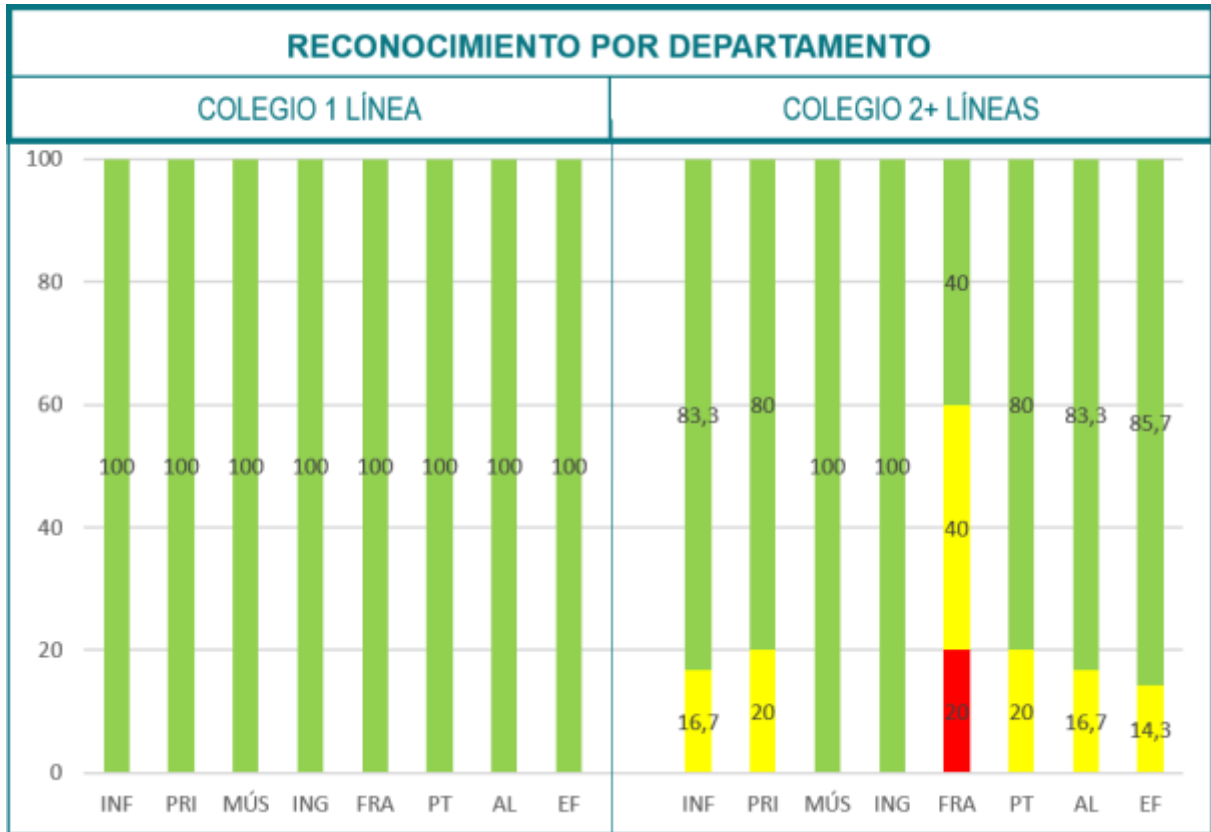
El **apoyo de superiores** trata de recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo. La falta de apoyo de superiores se vincula a la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo en equipo como consecuencia de la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para la misma.



Gráfica 11 “Apoyo de superiores por puesto de trabajo”. Elaboración propia

- Los datos que nos ofrecen los resultados obtenidos son muy diferentes en función de las líneas educativas del colegio. Así se refleja que en los colegios de dos o más líneas educativas, la exposición a situación desfavorable es mucho mayor debido a que el jefe inmediato no escucha los problemas del trabajo ni ayuda en la realización del mismo.

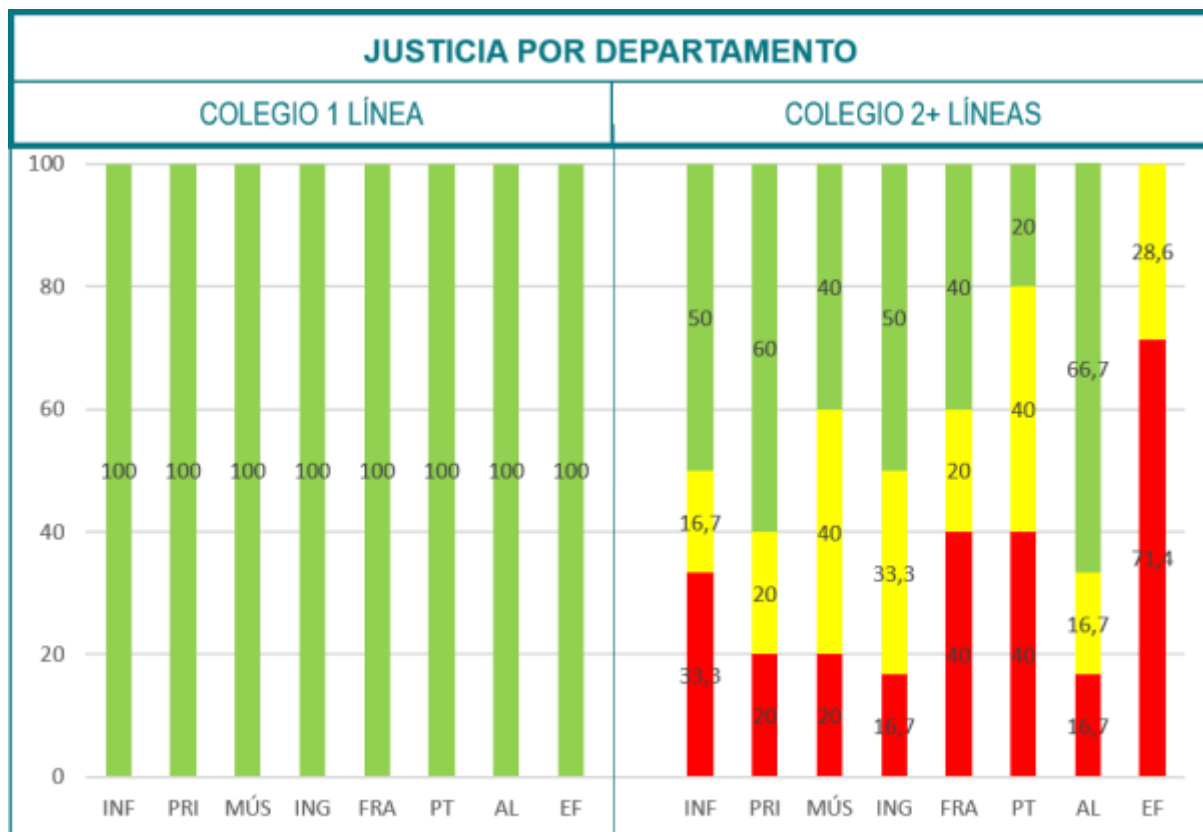
El **reconocimiento** se define como la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo. Se relaciona íntimamente con los aspectos de gestión del personal como métodos de trabajo participativos, asignación de tareas y horarios...



Gráfica 12 “Reconocimiento por departamento”. Elaboración propia

- Observando la gráfica de resultados, se observa que en el colegio de una línea educativa no hay exposición a situación desfavorable puesto que el trabajo de los docentes es valorado por la dirección y respeta su función docente, acciones que no se dan por completo en el colegio de dos o más líneas educativas a tenor de los resultados obtenidos.

La **justicia** se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo. Este concepto tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.



Gráfica 13 “Justicia por departamento”. Elaboración propia

- Con el análisis de la gráfica, se observa exposiciones intermedias y desfavorables en los docentes de los colegios de dos o más líneas educativas debido a que los conflictos no se solucionan de manera justa, no se reconoce el trabajo bien hecho y la dirección no considera con la misma seriedad la propuesta de todos los docentes.

6.2 MÉTODO LIPT 60

El cuestionario LIPT 60 es específico sobre acoso psicológico en el trabajo o mobbing. La definición para este concepto viene reflejada en la NTP 854, publicada por el INSHT en los siguientes términos: *“exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia uno o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquellos desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica. Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud”*.

Este cuestionario nos va a permitir valorar nueve variables. Las **variables** son las siguientes:

- Índice de desprestigio laboral
- Índice de entorpecimiento del progreso
- Índice de bloqueo de la comunicación
- Índice de intimidación encubierta
- Índice de intimidación manifiesta
- Índice de desprestigio persona
- NEAP: contaje simple de respuestas distintas de cero
- IGAP: índice global de acoso
- IMAP: índice medio de intensidad de las estrategias

Tales variables cobran sentido al ser comparadas con dos **baremos asociados**:

1. Baremo de población general laboral.
 - a. Si IGAP o más de tres dimensiones tienen un percentil superior a 80 se procede al análisis comparativo con el baremo 2.
 - b. En caso contrario, el estudio no presenta indicios de existencia de acoso psicológico por lo que no se requiere la comparativa con el baremo 2.

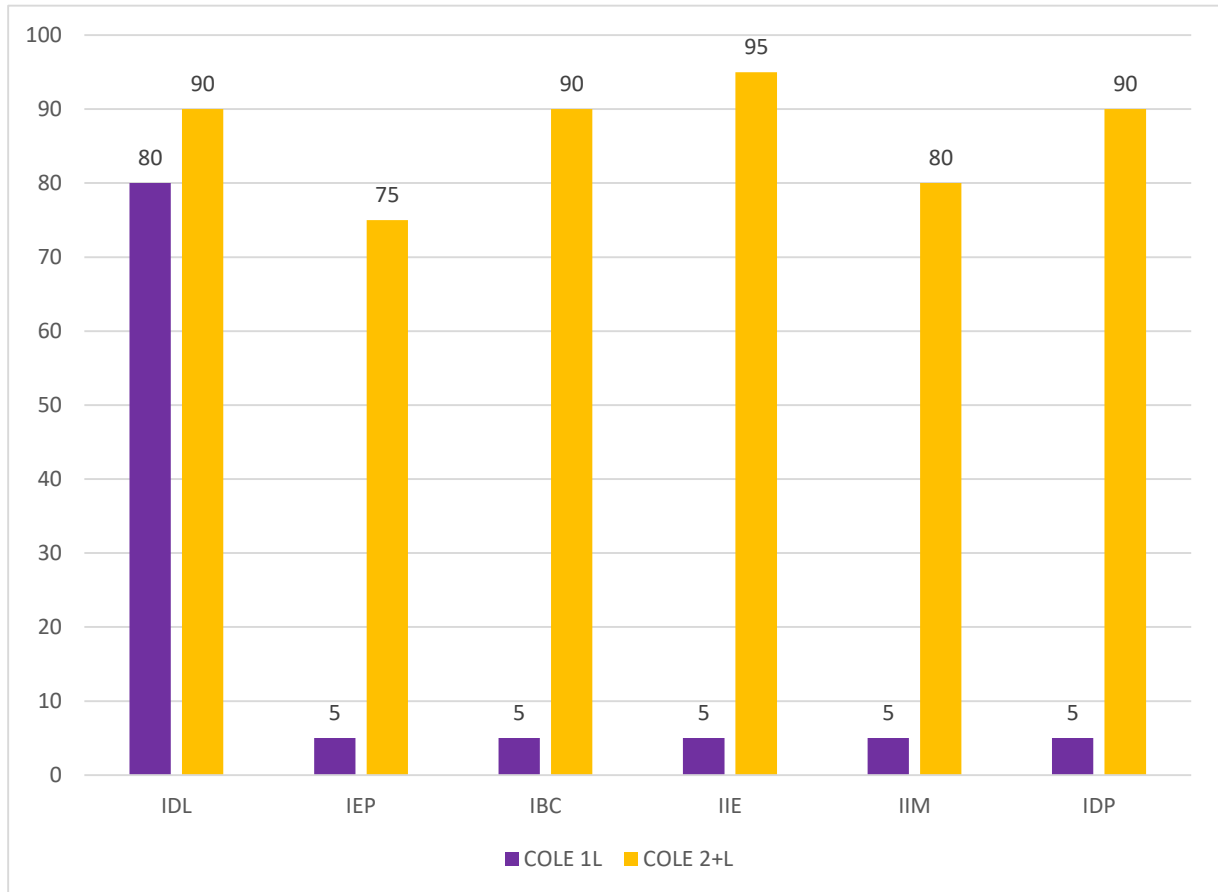
2. Baremos de población afectada de acoso psicológico en el trabajo
 - a. Si IGAP o más de dos dimensiones tienen un percentil superior a 60, existe alta probabilidad de padecer acoso.
 - b. Si IGAP o más de dos dimensiones están entre los percentiles 30 y 60, hay una moderada probabilidad de acoso.
 - c. Si IGAP o más de tres dimensiones están entre los percentiles 15 y 30 e IMAP es superior a 70, la probabilidad de acoso es baja, aunque la intensidad de acoso percibida es muy alta
 - d. Si IGAP o más de tres dimensiones están entre los percentiles 15 y 30, existe una probabilidad baja de acoso psicológico
 - e. En caso contrario, el estudio no presenta indicios de existencia de acoso psicológico

En el análisis que nos ocupa, con los cuestionarios cumplimentados por docentes en activo en colegios de una y dos o más líneas, se han obtenido los siguientes resultados:

Tabla 8 "Análisis cuestionario LIPT 60 en ambos tipos de colegio". Elaboración propia

COLE 1 LÍNEA		Baremo 1	Baremo 2
NEAP	0,703	15	No es necesario
IDL	0,521	80	
IEP	0	5	
IBC	0,008	5	
IIE	0,005	5	
IIM	0	5	
IDP	0	5	
IGAP	0,034	25	
IMAP	2,9	35	
COLE 2+ LÍNEAS		Baremo 1	
NEAP	1,311	20	
IDL	0,992	90	15
IEP	0,394	75	15
IBC	0,635	90	35
IIE	0,378	95	55
IIM	0,704	80	10
IDP	0,21	90	30
IGAP	0,557	90	15
IMAP	25,497	99	99

Gráficamente y comparativamente, los resultados obtenidos en este cuestionario sobre acoso laboral son:



● Colegio de 1 línea educativa

Gráfica 14 “Resultados cuestionario LIPT 60 en ambos tipos de colegios”. Elaboración propia

- No se observan indicios de acoso psicológico, siendo el más alto el índice de desprestigio laboral. La mayor incidencia la componen acciones que producen un descrédito en el trabajo, mediante distorsión en la comunicación, rumores, agravios comparativos u ocultación de logros personales en el trabajo.

● Colegio de 2 o más líneas educativas

- Existe una probabilidad moderada de acoso y es recomendable el estudio individual para valorar la posible sintomatología psicopatológica asociada.
- El IMAP supera el percentil 70 por lo que la intensidad de acoso percibida es muy alta

7. MEDIDAS CORRECTORAS

Tras determinar los riesgos psicosociales a los que los docentes están expuestos es necesario tener en cuenta los siguientes factores para conseguir el éxito en tal modificación y conseguir así cambios favorables en la salud de las condiciones de trabajo. Tales factores son los siguientes:

- Apoyo de la dirección
- Participación activa de todos los trabajadores en todas las fases del proceso de intervención preventiva
- Determinación de objetivos, recursos, tareas, responsabilidades y planificación
- Fundamentación de medidas preventivas en una evaluación previa con métodos científicos
- Priorización de las siguientes medidas preventivas:
 - Mayor reducción a la exposición a más de un riesgo
 - Eliminación de desigualdades y discriminaciones
 - Propuestas operativas suficientes

A continuación, se proponen medidas preventivas a nivel organizacional, individual y social con el objetivo de minimizar o eliminar las consecuencias negativas para la salud de los riesgos psicosociales a los que los docentes se exponen a diario en su puesto de trabajo. Las medidas preventivas propuestas han de ser aceptadas y acogidas por la totalidad del claustro del centro para su correcta implementación y así minimizar e incluso eliminar las consecuencias negativas psicosociales. Las medidas preventivas, distribuidas en los diferentes niveles de actuación, son las siguientes:

● **NIVEL ORGANIZACIONAL**

- Rediseñar sistemas de trabajo mediante formación permanente y creación de grupos de trabajo
- Organizar adecuadamente la jornada laboral, consensuando el horario con los docentes
- Fomentar el uso adecuado de recursos del entorno
- Estilo de dirección adecuado que permita la participación de todo el claustro
- Fomentar talleres de promoción de la salud
- Adecuada organización de recursos y medios
- Definición clara de las competencias de los docentes
- Promover la comunicación vertical
- Implicar a los trabajadores en la evaluación de riesgos psicosociales
- Crear procedimiento de comunicación para solucionar conflictos
- Establecer medios para hacer frente a situaciones extremas
- Crear canales que garanticen el derecho a la queja de los docentes de forma anónima

● **NIVEL INDIVIDUAL**

- Recursos personales genéricos como apoyo social y actitudes positivas
- Técnicas de relajación física y de control de respiración
- Entrenamiento asertivo: conseguir una mayor capacidad para expresar sentimientos y necesidades de manera libre y clara ante los demás para lograr sus objetivos y respetando los puntos de vista de los otros
- Técnicas de solución de problemas
- Técnicas de autocontrol, regulando las circunstancias que acompañan a la conducta
- Desarrollar conductas que eliminen o neutralicen las consecuencias negativas
- Desarrollar la autoestima
- Entrenamiento en habilidades sociales

- Manejo eficaz del tiempo
- Marcarse objetivos reales y factibles de conseguir

○ NIVEL SOCIAL

- Estimular un clima enfocado a relaciones, confianza y participación
- Desarrollo el apoyo social, promoviendo las relaciones entre compañeros y facilitando el apoyo de equipo directivo
- Potenciar procedimientos que faciliten las relaciones internas y el apoyo social externo
- Fomentar las relaciones interpersonales
- Fortalecer vínculos sociales entre compañeros

8. CONCLUSIONES

La realización de este trabajo acerca de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes en la actualidad, pone de manifiesto la necesidad de evaluar los riesgos psicosociales del personal docente puesto que es fundamental conocer los problemas existentes para dar las respuestas adecuadas.

Los resultados obtenidos mediante el tratamiento de la información de los datos de dos cuestionarios cumplimentados por docentes en activo ponen de manifiesto que las condiciones de trabajo actuales de los docentes pueden ocasionar la exposición a factores de riesgo psicosocial.

La defensa de la salud en el puesto de trabajo es uno de los derechos fundamentales del trabajador y está recogida en la legislación vigente puesto que la empresa ha de garantizar que las condiciones de trabajo sean saludables.

Ciertas **medidas** que pueden impedir que las condiciones psicosociales afecten negativamente a nuestra salud son:

- Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo disponible
- Incrementar oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimiento

- Incrementar el nivel de control sobre los tiempos de trabajo
- Potenciar la participación en las decisiones sobre la tarea a realizar
- Facilitar el apoyo entre compañeros y compañeras
- Proporcionar formación y habilidades directivas no autoritarias
- Eliminar competitividad entre compañeras
- Garantizar el respeto y el trato justo

A la vista de los resultados obtenidos **se puede concluir:**

- En colegios con ratios más bajas, los docentes adecúan mejor el proceso de enseñanza – aprendizaje, descendiendo así las altas exigencias en el puesto de trabajo.
- La mayoría de los docentes tienen un ritmo de trabajo muy elevado, con gran exigencia psicológica en cuanto a exigencias cualitativas.
- La doble presencia, exigencia sincrónica trabajo – hogar, prevalece en centros de dos o más líneas educativas donde se suceden excesivas reuniones de coordinación.
- La influencia, definida como margen de decisiones en cuanto a las tareas a realizar, disminuye el riesgo de exposición a riesgos de tipo psicosocial.
- Las posibilidades de desarrollo que la docencia ofrece repercute positivamente en que los docentes se encuentren motivados en el ejercicio de su profesión.
- El sentido del trabajo es patente debido a la importancia de la educación, aunque en ocasiones se ve mermado por desprestigio social o situaciones desfavorables en las aulas.
- El conocimiento concreto de las tareas, claridad de rol, predomina en los colegios de una línea, centros pequeños donde conocen objetivos y tareas y tienen más autonomía.
- Las exigencias contradictorias, conflicto de rol, está presente en la profesión docente cuando el docente realiza actividades con las que no está de acuerdo.
- El apoyo de compañeros prevalece en centros educativos pequeños donde forman una “pequeña familia”.

- El sentimiento de grupo se merma en centros educativos grandes donde existen diferentes grupos de docentes no afines entre sí.
- El apoyo de superiores no es suficiente en colegios de dos o más líneas, donde el equipo directivo no suele prestar la ayuda necesaria al claustro.
- El reconocimiento del trabajo docente por parte de la dirección es completo en colegios de una línea educativa.
- En colegios de dos o más líneas no todos los trabajadores son tratados con equidad en su trabajo.
- Los docentes que tienen bien definido su rol están más seguros en el desempeño de su labor docente
- La ausencia de objetivos claros y conflictos interpersonales disminuyen los sentimientos de autoeficacia
- La exposición a riesgos psicosociales está en aumento a consecuencia de la realidad que viven los docentes

En conclusión, el entorno social que engloba la reciprocidad organización y docente pueden influir negativamente en los profesionales de la educación de los centros de infantil y primaria en cuanto a rendimiento, salud y/o satisfacción.



Figura 4 “Influencia entorno social”. Fuente: Formación en prevención de Riesgos Laborales para Personal Docente.

9. BIBLIOGRAFÍA

La bibliografía empleada comporta una herramienta fundamental de utilidad para poder ubicar este trabajo, suponen las fuentes utilizadas como base y/o punto de partida. En este trabajo, las siguientes referencias bibliográficas (normativa, libros y webs consultadas) suponen el marco teórico del misma al establecer un contexto y delimitar los intereses y el fin de la realización de este trabajo.

9.1 NORMATIVA LEGAL

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención
- Decreto 304/2011, de 11 de octubre, por el que se regula la estructura organizativa de prevención de riesgos laborales para el personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía
- NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales
- NTP 703: El método COPSOQ – ISTAS 21 de evaluación de riesgos psicosociales
- NTP 704: Síndrome de estar quemado (I)
- NTP 705: Síndrome de estar quemado (II)
- NTP 926: Factores psicosociales. Metodología de evaluación

9.2 FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003). *Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Comunidad Europea
- ÁLVAREZ GALLEGO E. (1991). *El síndrome de burnout o el desgaste profesional*. Revista española de neuropsiquiatría, (39), pp 257-265
- ÁLVAREZ, J. (2013). *Violencia escolar, sociedad violenta y pseudodemocracia*. Madrid. Ediciones Díaz de Santos
- ALONSO – FERNÁNDEZ, F. (1997). *Psicopatología del trabajo*. Madrid. Edikamed.
- CIRUJANO, (2000). La evaluación de riesgos laborales. *Mapfre seguridad*, (20) pp 3 – 20
- COOPER, C.L. (2004). *Stress, a brief History*. Oxford. Balckwell
- Diario Médico (2004). Un macroestudio analiza el burnout en Europa. *Diario Médico*, miércoles 17 de marzo
- FERRER, V. (2006). *Definición de indicadores laborales*. *Revista La ventana*, (24), pp 7 – 56

- FUERTES ROCAÑÍN, J. C. (2004). *Acoso laboral y mobbing*. Madrid. Arán ediciones
- GARCÍA, P. (2003). *Trabajando con el enemigo*. Barcelona. Debolsillo
- GIL MONTE, P. R. (2007). *El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout)*. Madrid. Pirámide
- GUTIÉRREZ, J. M. (2000). *Ergonomía y psicología en la empresa*. Bilbao. Cisspraxis
- HISCOTT, R. y CONNOP, P. (1989). *Job stress and occupational burnout. Sociology and Social Research*, 74, pp 10 – 15
- LEYMANN, H. (1996). *Mobbing: la percusion au travail*. París. Seuil
- MANSILLA IZQUIERDO, F. (2008). *Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: teoría y práctica*. Madrid. Psicología online. Disponible en www.psicologiaonline.com/ebooks/riesgos
- MELIÁ NAVARRO, J. L. (2008). Orientaciones para la evaluación de los riesgos psicosociales. *Prevention world magazine* 21, 44 – 53
- MONCADA, S. (2007). *Organización del trabajo, factores psicosociales y salud. Experiencias de prevención*. Madrid. Istas
- NOGAREDA, C. (2006). *Psicología del trabajo*. Madrid. INSHT
- PANDO, M. (2006). *Los factores psicosociales en el trabajo*. México. Universidad de Guadalajara
- PALFERMAN (2006) *Bullying at work*. Buxton. Health and safety executive
- PEIRÓ, J.M. (2002) *Tratado de psicología del Trabajo. Vol. I. la actividad laboral en su contexto*. Madrid. Síntesis
- PIÑUEL, I. (2006). *Acoso y evaluación escolar*. Madrid. Ediciones TEA
- RAMOS, J. (2002). *Condiciones de trabajo y clima laboral*. Madrid. Síntesis.
- SANDOVAL OCAÑA, J. (2007). *Síndrome del burnout y satisfacción laboral en profesores*. Madrid. UNED.
- INSHT: “¿Por qué se están quemando los profesores? Revista Prevención, Trabajo y Salud. nº 28-2003, pág. 16 a 20.

9.3 RECURSOS WEB

- www.mec.gob.es. Ministerio de Educación y Cultura
- www.ine.es. Instituto Nacional de Estadística
- www.psicoter.es Instituto de Psicoterapia e Investigación Psicosomática

10. ANEXOS

Los anexos que se adjuntan a este documento son:

- I. Cuestionario ISTAS 21
- II. Cuestionario LIPT 60

ANEXO I. CUESTIONARIO ISTAS 21

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-

familiar 1) Eres:

- 1 Mujer
- 2 Hombre

2) ¿Qué edad tienes?

- 1 Menos de 31 años
- 2 Entre 31 y 45 años 3 Más de 45 años

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en COLE 1 y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 INFANTIL
- 2 PRIMARIA
- 3 MÚSICA
- 4 INGLÉS 5 FRANCÉS
- 6 P.T.
- 7 A.L.
- 8 ED. FÍSICA

4) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 EQUIPO DIRECTIVO
- 2 TUTOR
- 3 ESPECIALISTA
- 4 TUTOR Y ESPECIALISTA

5) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
- 2 Sí, generalmente de nivel superior
- 3 Sí, generalmente de nivel inferior
- 4 Sí, generalmente del mismo nivel
- 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- 6 No lo sé

6) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces

- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

7) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de 2 de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de 3 administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en COLE 1?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con COLE 1?

- 1 FUNCIONARIO
- 2 INTERINO CON VACANTE
- 3 INTERINO EN SUSTITUCIÓN
- 4 ALUMNADO EN PRÁCTICAS

10) Desde que entraste en COLE 1 ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

11) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

12) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes

- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

13) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 MAÑANA

14) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

15) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

16) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- 1 Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- 2 Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- 3 Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- 4 Sólo hago tareas muy puntuales
- 5 No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

18) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para COLE 1?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas 5 Más de 45 horas

19) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes

20) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

- | | Siempre | Muchas veces | Algunas veces | Sólo alguna vez | Nunca |
|-----------------------------------------------------------|---------|--------------|---------------|-----------------|--------------------------------|
| a) En tu departamento o sección falta personal | | | | | <input type="checkbox"/> 1 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 2 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 3 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 4 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) La planificación es realista | | | | | <input type="checkbox"/> 1 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 2 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 3 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 4 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) | | | | | <input type="checkbox"/> 1 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 2 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 3 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 4 |
| | | | | | <input type="checkbox"/> 5 con |

la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente

21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Más de 3.000 euros

23) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

24) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

	Siempre	Much as veces	Algun as veces	Sólo alguna vez	Nunc a
a) <input type="checkbox"/> Frecuentes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
b) <input type="checkbox"/> En tu trabajo se producen momentos o situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
c) <input type="checkbox"/> Se retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
d) <input type="checkbox"/> Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
e) <input type="checkbox"/> La distribución de tareas es irregular y provoca que se te	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
f) <input type="checkbox"/> Tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
g) <input type="checkbox"/> No tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>					
h) <input type="checkbox"/> No tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?					
<input type="checkbox"/>					
i) <input type="checkbox"/> No tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a					
<input type="checkbox"/> tu trabajo?					
j) <input type="checkbox"/> No tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?					
<input type="checkbox"/>					
k) <input type="checkbox"/> No tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?					
<input type="checkbox"/>					

l) ay momentos en los que necesitarías estar en la

empresa y en casa a la vez?

m) ientes que el trabajo en la empresa te consume tanta

energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

n) ientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto

tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?

o) iensas en las tareas domésticas y familiares cuando

estás en la empresa?

p) e resulta imposible acabar tus tareas laborales?

Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas

1
2

personales de otros?

25)

Continuand

o con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cadauna de las siguientes preguntas: ¿En qué medida...

En gran

medida

En buena
En cierta
En alguna
En ninguna
medida
medida
medida
medida

Evaluación del nivel de estrés y burnout del profesorado de centros públicos de infantil y primaria

- a) trabajo requiere que tengas iniciativa? tu 1 2 3
 1 2 3
- b) tareas tienen sentido? tus 1 2 3
 1 2 3
- c) tareas que haces te parecen importantes? las 1 2 3
 1 2 3
- d) trabajo te afecta emocionalmente? tu 1 2 3
 1 2 3
- e) trabajo permite que aprendas cosas nuevas? tu 1 2 3
 1 2 3
- f) necesario mantener un ritmo de trabajo alto? es 1 2 3
 1 2 3
- g) sientes comprometido con tu profesión? te 1 2 3
 1 2 3
- h) trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades? tu 1 2 3
 1 2 3
- i) trabajo, en general, es desgastador emocionalmente? tu 1 2 3
 1 2 3
- j) trabajo requiere que escondas tus emociones? tu 1 2 3
 1 2 3
- k) exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten? te 1 2 3
 1 2 3
- l) trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos? tu 1 2 3
 1 2 3
- m) ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada? el 1 2 3
 1 2 3

26) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿En qué medida...

	En gran medida		En buena medida		En cierta medida		En alguna medida		En ninguna medida	
a) empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?		en tu	<input type="checkbox"/>	1		<input type="checkbox"/>	2		<input type="checkbox"/>	3
b) trabajo tiene objetivos claros?		tu	<input type="checkbox"/>	1		<input type="checkbox"/>	2		<input type="checkbox"/>	3
c) exigen cosas contradictorias en el trabajo?		se te	<input type="checkbox"/>	1		<input type="checkbox"/>	2		<input type="checkbox"/>	3
d) exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?		sabes	<input type="checkbox"/>	1		<input type="checkbox"/>	2		<input type="checkbox"/>	3
e) toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?		recibes	<input type="checkbox"/>	1		<input type="checkbox"/>	2		<input type="checkbox"/>	3
f) cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?		haces	<input type="checkbox"/>	1		<input type="checkbox"/>	2		<input type="checkbox"/>	3
g) exactamente qué se espera de ti en el trabajo?		sabes	<input type="checkbox"/>	1		<input type="checkbox"/>	2		<input type="checkbox"/>	3
h) exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?		sabes	<input type="checkbox"/>	1		<input type="checkbox"/>	2		<input type="checkbox"/>	3
i) que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?		tienes								
j) que realizar tareas que te parecen innecesarias?		tienes								

27) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez
a) ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	recibes <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
b) compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	tus <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
c) compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	tus <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
d) un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	tienes <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
e) en tu trabajo que formas parte de un grupo?	sientes <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4
f) ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	os <input type="checkbox"/>	1		
g) inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas trabajo?	tu jefe <input type="checkbox"/>			
h) ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	recibes <input type="checkbox"/>			
i) inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	tu jefe <input type="checkbox"/>			

28) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	si <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	
b) te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	si <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	
c) te cambian de tareas contra tu voluntad?	si <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	
d) te despiden o no te renuevan el contrato?	si <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	
e) te varían el salario (que no te lo actualicen, que te bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	si <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	
f) difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que quedases en paro?	lo <input type="checkbox"/>				

29) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿En qué medida...

- | | En gran medida | En buena medida |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| a) tu trabajo es valorado por la dirección? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b) la dirección te respeta en tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c) recibes un trato justo en tu trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f) se solucionan los conflictos de una manera justa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h) la dirección considera con la misma seriedad las | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- procedentes de todos los trabajadores? 5 propuestas
- i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones? 1
 2
 3
 4
 5
- j) se distribuyen las tareas de una forma justa? 1
 2
 3
 4
 5
- k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? 1
 2
 3
 4
 5 los
- l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo? 1
 2
 3
 4
 5
- m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo? 1
 2
 3
 4
 5
- n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos? 1
 2
 3
 4
 5

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y

satisfacción 30) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

31) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

32) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

33) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?
Elige

UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

ANEXO II. CUESTIONARIO LIPT 60

A continuación, hay una lista de distintas situaciones o conductas de acoso que usted puede haber sufrido en su trabajo. Marque en cada una de ellas el grado en que la ha experimentado.

Marque con una cruz (X):

cero (“0”) si **no** ha experimentado esa conducta en absoluto **uno (“1”)** si la ha experimentado **un poco**
dos (“2”) si la ha experimentado **moderada o medianamente** **tres (“3”)** si la ha experimentado **bastante** **cuatro (“4”)** si la ha experimentado **mucho o extremadamente**:

1 Sus superiores no le dejan expresarse o decir lo que tiene que decir.....	0	1	2	3	4
2 Le interrumpen cuando habla..	0	1	2	3	4
3 Sus compañeros le ponen pegas para expresarse o no le dejan hablar	0	1	2	3	4
4 Le gritan o le regañan en voz alta.....	0	1	2	3	4
5 Critican su trabajo..	0	1	2	3	4
6 Critican su vida privada.....	0	1	2	3	4
7 Recibe llamadas telefónicas amenazantes, insultantes o acusadoras	0	1	2	3	4
8 Se le amenaza verbalmente..	0	1	2	3	4
9 Recibe escritos y notas amenazadoras..	0	1	2	3	4
10 No le miran, o le miran con desprecio o gestos de rechazo..	0	1	2	3	4
11 Ignoran su presencia, no responden a sus preguntas	0	1	2	3	4
12 La gente ha dejado o está dejando de dirigirse o de hablar con usted.....	0	1	2	3	4
13 No consigue hablar con nadie, todos le evitan.....	0	1	2	3	4
14 Le asignan un lugar de trabajo que le mantiene aislado del resto de sus.. compañeros.....	0	1	2	3	4
15 Prohíben a sus compañeros que hablen con usted	0	1	2	3	4

16 En general, se le ignora y se le trata como si fuera invisible.....	0	1	2	3	4
17 Le calumnian y murmuran a sus espaldas.....	0	1	2	3	4

18 Hacen circular rumores falsos o infundados sobre usted.. ..	0	1	2	3	4
19 Le ponen en ridículo, se burlan de usted.. ..	0	1	2	3	4
20 Le tratan como si fuera un enfermo mental o lo dan a entender.....	0	1	2	3	4
21 Intentan obligarle a que se haga un examen psiquiátrico o una evaluación psicológica.....	0	1	2	3	4
22 Se burlan de alguna deformidad o defecto físico que pueda tener.....	0	1	2	3	4
23 Imitan su forma de andar, su voz, sus gestos para ponerle en ridículo.....	0	1	2	3	4
24 Atacan o se burlan de sus convicciones políticas o de sus creencias religiosas.....	0	1	2	3	4
25 Ridiculizan o se burlan de su vida privada.....	0	1	2	3	4
26 Se burlan de su nacionalidad, procedencia o lugar de origen.. ..	0	1	2	3	4
27 Le asignan un trabajo humillante.....	0	1	2	3	4
28 Se evalúa su trabajo de manera parcial, injusta y malintencionada.....	0	1	2	3	4
29 Sus decisiones son siempre cuestionadas o contrariadas.....	0	1	2	3	4
30 Le dirigen insultos o comentarios obscenos o degradantes.....	0	1	2	3	4
31 Sufre acercamientos, insinuaciones o gestos sexuales no deseados.. ..	0	1	2	3	4
32 No se le asignan nuevas tareas, no tiene nada que hacer	0	1	2	3	4
33 Le cortan sus iniciativas, no le permiten desarrollar sus ideas.....	0	1	2	3	4
34 Le obligan a hacer tareas absurdas o inútiles.....	0	1	2	3	4

35 Le asignan tareas muy por debajo de su competencia	0	1	2	3	4
36 Le sobrecargan sin cesar con tareas nuevas y diferentes..	0	1	2	3	4
37 Le obligan a realizar tareas humillantes	0	1	2	3	4
38 Le asignan tareas muy difíciles o muy por encima de su preparación, en las que es muy probable que fracase.....	0	1	2	3	4
39 Le obligan a realizar trabajos nocivos o peligrosos.....	0	1	2	3	4
40 Le amenazan con violencia física.....	0	1	2	3	4
41 Recibe ataques físicos leves, como advertencia.....	0	1	2	3	4
42 Le atacan físicamente sin ninguna consideración.....	0	1	2	3	4
43 Le ocasionan a propósito gastos para perjudicarlo.....	0	1	2	3	4
44 Le ocasionan daños en su domicilio o en su puesto de trabajo.....	0	1	2	3	4
45 Recibe agresiones sexuales físicas directas.....	0	1	2	3	4
46 Ocasionan daños en sus pertenencias o en su vehículo.....	0	1	2	3	4
47 Manipulan sus herramientas (por ejemplo, borran archivos de su ordenador).....	0	1	2	3	4
48 Le sustraen algunas de sus pertenencias, documentos o herramientas de trabajo.....	0	1	2	3	4
49 Se someten informes confidenciales y negativos sobre usted, sin notificarle ni darle oportunidad de defenderse.....	0	1	2	3	4
50 Las personas que le apoyan reciben amenazas, o presiones para que se aparten de usted	0	1	2	3	4
51 Devuelven, abren o interceptan su correspondencia.....	0	1	2	3	4
52 No le pasan las llamadas, o dicen que no está.	0	1	2	3	4

53 Pierden u olvidan sus encargos, o los encargos para usted.....	0	1	2	3	4
54 Callan o minimizan sus esfuerzos, logros, aciertos y méritos	0	1	2	3	4
55 Ocultan sus habilidades y competencias especiales.....	0	1	2	3	4
56 Exageran sus fallos y errores	0	1	2	3	4
57 Informan mal sobre su permanencia y dedicación	0	1	2	3	4
58 Controlan de manera muy estricta su horario..	0	1	2	3	4
59 Cuando solicita un permiso o actividad a la que tiene derecho se lo niegan o le ponen pegas y dificultades	0	1	2	3	4
60 Se le provoca para obligarle a reaccionar emocionalmente.....	0	1	2	3	4