



**Universitat**  
de les Illes Balears

## **TRABAJO DE FIN DE MÁSTER**

# **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA.**

**Esther Navarro López**

**Máster Universitario en Salud Laboral (Prevención de Riesgos Laborales)**

**Centro de Estudios de Postgrado**

**Año Académico 2021-22**

# **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PROFESORADO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA**

**Esther Navarro López**

**Trabajo de Fin de Máster**

**Centro de Estudios de Postgrado**

**Universidad de las Illes Balears**

**Año Académico 2021-22**

Palabras clave del trabajo:

*Prevención de riesgos laborales, riesgos psicosociales, personal docente, educación secundaria, carga de trabajo.*

*Nombre del Tutor/Tutora del Trabajo: Yolanda Martínez Laserna.*



*Diligencia de refrendo de autoría:*

La abajo firmante Esther Navarro López da fe de que este Trabajo de Fin de Máster ha sido elaborado fundamentalmente por ella misma y no es copia de otro trabajo elaborado por otra persona.

## **RESUMEN**

En este Trabajo de Fin de Máster se analizarán los diversos riesgos psicosociales a los que se ve diariamente sometido el personal docente de un instituto de Educación Secundaria Obligatoria mientras realiza su trabajo.

Es de gran importancia la elaboración de un análisis preventivo de este puesto de trabajo puesto que, en caso de realizarse de forma correcta, se estaría consiguiendo un rendimiento óptimo por parte de los docentes, lo cual supone un aumento de satisfacción laboral y una mejora en la salud de los mismos. Para llevar a cabo dicha evaluación de riesgos, se utilizará el método psicosocial CoPsoQ-Istas 21.

A través de este trabajo se pretende la propuesta de diferentes métodos preventivos que el personal docente pueda poner en práctica. Para ello, se debe hacer ver al trabajador que la salud es primordial y la importancia de prevenir accidentes y/o enfermedades laborales.

## **ABSTRACT**

This Master's Thesis will analyze the various psychosocial risks that the teaching staff of a Compulsory Secondary Education institute face daily while carrying out their work. The preparation of a preventive analysis of this profession, if carried out correctly, is of great importance since optimal performance by teachers would be achieved, which implies an increase in job satisfaction and health improvement. To carry out this risk assessment, the CoPsoQ-Istas 21 psychosocial method will be used. This study aims to propose different preventive methods that the teaching staff can put into practice. To do this, employees must be made to see that health is paramount and the importance of the prevention of accidents and/or work-related illnesses,

## ÍNDICE

1. Introducción.....	7
2. Justificación.....	8
3. Objetivos.....	9
4. Descripción del centro y puestos de trabajo.....	10
5. Metodología de evaluación.....	13
5.1. Identificación de factores de riesgo.....	13
5.2. Diseño y planificación de técnicas de análisis.....	14
5.2.1. Visita al centro.....	14
5.2.2. Campaña de información.....	15
5.2.3. Cuestionario.....	15
5.2.3.1. Contenido del método.....	16
5.2.4. Entrevistas.....	17
5.3. Proceso de intervención.....	18
6. Evaluación de los resultados.....	19
6.1. Organización de la Prevención de Riesgos Laborales.....	20
6.2. Análisis del perfil sociodemográfico y de empleo.....	21
6.3. Bajas laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.....	23
6.4. Exposiciones psicosociales.....	23
6.5. Exposición a factores de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo.....	26
6.5.1. Exposición a factores de riesgo psicosocial.....	26
7. Plan de actuación.....	36
8. Conclusiones.....	42
9. Bibliografía.....	43
10. Anexos.....	44

## 1. INTRODUCCIÓN

La evaluación de riesgos psicosociales es un instrumento de gran importancia a la hora de identificar, evaluar y controlar los riesgos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Además, el empleo de esta herramienta será de gran utilidad para conseguir una mejora en la gestión de la organización, lo que se traduce en una mejora del rendimiento y la salud, así como un aumento en la satisfacción del trabajador.

Se han producido grandes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, por lo que cada vez es más frecuente la exposición a riesgos psicosociales, siendo conveniente identificarlos, evaluarlos y realizar un control con el objetivo de evitar riesgos para la salud del trabajador y promover la seguridad en el trabajo<sup>1</sup>.

El Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales de la UGT a partir de las indicaciones de organismos como OIT y OMS, para los riesgos “emergentes” relacionados con la actividad laboral; considera que los riesgos psicosociales engloban una variedad de situaciones. El caso más típico es el conocido estrés laboral o estrés ocupacional y su conexo el agotamiento o desgaste profesional conocido “síndrome de estar quemado por el trabajo” o Burnout. Sus efectos son psicológicos, psicosomáticos y psicosociales<sup>2</sup>.

El estrés laboral es un factor que siempre ha estado presente en el trabajo, no obstante, conforme van cambiando las formas de organización y las relaciones socio-laborales, este se ve incrementado. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el estrés laboral “es el segundo problema de salud más denunciado relacionado con el trabajo. Afecta a casi uno de cada cuatro trabajadores de la UE y diversos estudios sugieren que entre el 50% y 60% del total de días laborales perdidos están relacionados con el estrés”.

Que un trabajador esté expuesto a estos riesgos no significa que su salud deba verse afectada, pues si se utilizan las técnicas adecuadas para afrontarlos, será posible un manejo de la situación laboral para eliminar el riesgo o poder adaptarse a las diferentes situaciones<sup>3</sup>. Aunque no hay que olvidar que la exposición a los riesgos psicosociales puede generar un malestar en el trabajador y crear una tensión continua en el ambiente laboral, lo que puede desembocar en una enfermedad profesional. De ahí la importancia de formar e informar a los trabajadores en materia preventiva.

---

<sup>1</sup> Aragón, U. G. T. (2006). Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. Madrid: UGT Aragón.

<sup>2</sup> Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79.

<sup>3</sup> Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Este Trabajo de Fin de Máster (en adelante TFM), se trata de una evaluación de riesgos psicosociales del personal docente de Educación Secundaria Obligatoria en el I.E.S. El Toril. Se trata de un caso no real ya que este centro no existe y ha sido inventado por mí, no obstante los cuestionarios han sido realizados por una plantilla de trabajadores reales de un centro del cual no puedo mencionar su nombre.

La docencia es una profesión que se basa en el trato con las personas y que además implica una continua adaptación a la sociedad, ya que con el tiempo van surgiendo nuevas necesidades y esta va cambiando.

Es muy común pensar que en este sector no existen apenas riesgos en el ámbito laboral ya que no son visibles como en otros puestos de trabajo, pero lo cierto es que los profesores se enfrentan diariamente a distintos riesgos, desde un dolor de espalda provocado por posturas forzadas o riesgos relacionados con el esfuerzo vocal, hasta lo que venimos desarrollando en este TFM: los riesgos psicosociales.

Ser un profesional de la enseñanza conlleva una gran presión diaria, de hecho, el sector educativo constituye uno de los sectores con un índice de estrés más elevado en su trabajo.<sup>4</sup>

A partir de numerosas quejas de trabajadores sobre la forma que tiene el centro de gestionar el nivel de trabajo y el desgaste emocional observado en muchos de los profesores de ESO se decidió hacer esta evaluación de riesgos psicosociales. En esta se ha intentado plasmar los índices de satisfacción laboral, así como los factores de riesgo a los que está expuesto el personal docente diariamente.

---

<sup>4</sup> Heredia Sáez, M. R. (2015). La prevención de riesgos laborales dirigida a profesionales de la enseñanza.

### 3. OBJETIVOS

El principal objetivo de este trabajo de fin de máster es la realización de una evaluación de riesgos psicosociales dirigida al profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, además de implantar una serie de medidas preventivas dirigidas a aquellos aspectos que necesitan una mejora.

Para llevar a cabo dicha evaluación, se buscarán los distintos factores de riesgo que producen un daño en la salud del trabajador y, para hallar estos riesgos, se empleará el método CoPsoQ-Istas 2.

Centrando esta evaluación en el personal docente de secundaria, este trabajo tiene como objetivo general:

- Realizar una evaluación de riesgos psicosociales donde se detectan los riesgos a los que se ve sometido el personal docente con la finalidad de actuar sobre ellos.
- Proponer medidas preventivas a partir de los resultados obtenidos en esta evaluación que permita reducirlos o eliminarlos por completo para crear un ambiente de trabajo seguro.

Para lograr que estos objetivos se lleven a cabo, se desarrollan los siguientes objetivos específicos:

- Detección de los riesgos psicosociales existentes en el centro a partir de 20 factores y la repercusión en la salud de los trabajadores.
- Adopción de estrategias de formación e información que permitan que los profesionales sean conscientes de su situación laboral y sean capaces de identificar los distintos riesgos a los que están sometidos para así poder actuar sobre ellos de forma inmediata.
- Aplicación de un método que permita recoger los datos sobre la percepción que tiene el trabajador de su entorno laboral y contrastarlos mediante la realización de entrevistas.
- Implantación de medidas preventivas en el puesto de trabajo para eliminar o reducir al máximo la existencia de riesgos psicosociales.
- Mejorar la cultura preventiva del personal.
- Creación de una campaña informativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales

#### 4. DESCRIPCIÓN DEL CENTRO Y PUESTOS DE TRABAJO

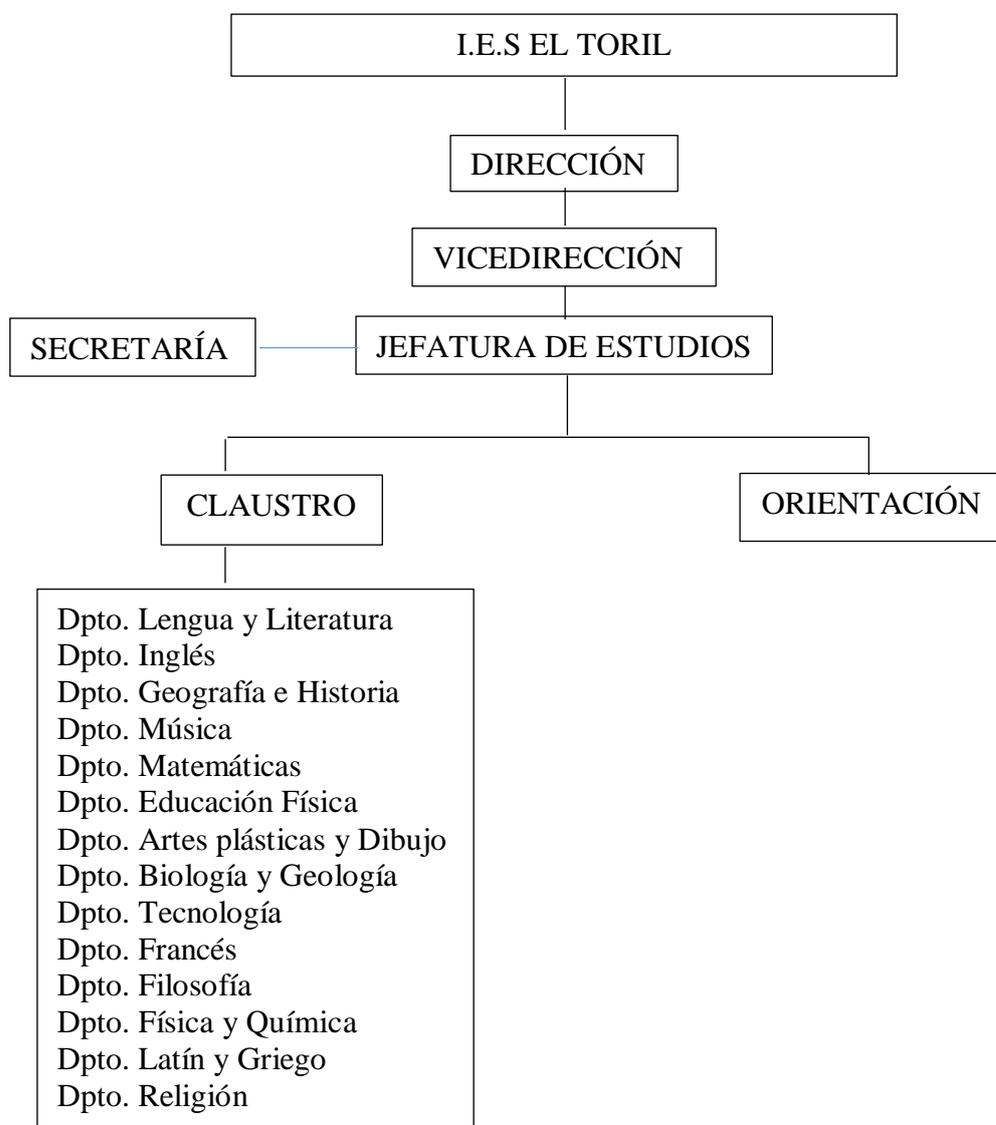
El centro inventado en el que vamos a basar nuestra evaluación se trata del Instituto de Educación Secundaria “El Toril”, ubicado en la provincia de Granada. Se trata de un centro público administrado por la Junta de Andalucía en el que existen diferentes modalidades de enseñanza:

- Educación Secundaria Obligatoria
- Bachillerato
- Ciclos formativos de grado medio

Además cuenta con un equipo directivo, el cual está constituido por: una directora, un vicedirector, dos jefes de estudios, una secretaria y un orientador. En total, el equipo docente se conforma de 60 profesores, de los cuales analizaremos el puesto de 27, ya que en esta evaluación de riesgos nos centraremos exclusivamente en el puesto de profesor de secundaria.

El I.E.S cuenta con un total de 385 alumnos matriculados en Estudios de Secundaria Obligatoria, con edades comprendidas de 12 años en adelante y estructurados en diez grupos: tres de primero y otros tres de segundo, y dos de tercero y cuarto respectivamente. Esto supone que el ratio de alumnos supera los 25 por clase.

A continuación se presenta el organigrama del centro:



En la siguiente tabla se muestra la plantilla de trabajadores del centro y el puesto que ocupan:

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>%</b>
Profesor/a de Lengua	3	7,5%
Profesor/a de Inglés	2	5,0%
Profesor/a de Geografía e Historia	3	7,5%
Profesor/a de Música	1	2,5%
Profesor/a de Educación Física	2	5,0%
Profesor/a de Matemáticas	3	7,5%
Profesor/a de Francés	2	5,0%
Profesor/a de Biología	3	7,5%
Profesor/a de Física y Química	2	5,0%
Profesor/a de Plástica	1	2,5%
Profesor/a de Tecnología	1	2,5%
Profesor/a de Cultura Clásica	1	2,5%
Profesor/a Religión	1	2,5%
Profesor/a Valores	1	2,5%
Profesor/a de Latín y Griego	1	2,5%
Orientador/a	1	2,5%
Tutor/a	9	22,5%
Jefe de Estudios	1	2,5%
Director/a	1	2,5%
Vicedirector/a	1	2,5%

*Tabla 1. Desglose de puestos de trabajo en el I.E.S. El Toril. (Fuente: elaboración propia)*

Como podemos observar, el personal docente de secundaria se agrupa en una plantilla de 27 trabajadores, sin embargo hay un total de 20 puestos de trabajo. Esto sucede debido que los trabajadores intercalan puestos de trabajo periódicamente, a lo que se conoce por rotación de puestos. En la tabla aparecen puestos de trabajo marcados con colores, esto explica la rotación de cada trabajador, es decir, el puesto de profesor/a de música y el puesto de profesor/a de cultura clásica (ambos de color azul) es cubierto por la misma persona y así con los demás puestos, que normalmente desarrollan tareas similares aunque pueden pertenecer a distintos departamentos. También ocurre esta rotación de puestos en los cargos directivos del centro, en este caso un puesto de profesor puede ser ocupado por el director del centro y sucesivamente.

A continuación se realizará una descripción de los distintos puestos de trabajo (exclusivamente profesorado de ESO) y sus respectivas tareas:

Por un lado, se distinguen los órganos de gobierno unipersonal, formados por la figura del director, vicedirector y jefe de estudios.

Al director le corresponde la gestión, coordinación y responsabilidad del centro, así como velar por la integración del programa educativo en el mismo. Además

preside los distintos órganos de participación como el consejo escolar y el claustro de profesores y se ocupa de la administración del centro educativo en general. El vicedirector es el personal docente que contribuye en la responsabilidad de conducción institucional, además de ser la persona encargada de reemplazar la figura del director en caso de ausencia.

También entra dentro del equipo directivo la figura del jefe de estudios, cuya labor se centra, además de llevar a cabo las tareas docentes, en ayudar a la coordinación de la actividad educativa y la motivación del personal bajo la autoridad del Director. Estos miembros tienen un complemento salarial por la realización de actividades directivas.

Según el artículo 91 de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, las funciones del profesorado son, entre otras, las siguientes:

a) La programación y la enseñanza de las áreas, materias, módulos o ámbitos curriculares que tengan encomendados.

b) La evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, así como la evaluación de los procesos de enseñanza.

c) La tutoría de los alumnos, la dirección y la orientación de su aprendizaje y el apoyo en su proceso educativo, en colaboración con las familias.

d) La orientación educativa, académica y profesional de los alumnos, en colaboración, en su caso, con los servicios o departamentos especializados.

e) La atención al desarrollo intelectual, afectivo, psicomotriz, social y moral del alumnado.

f) La promoción, organización y participación en las actividades complementarias, dentro o fuera del recinto educativo, programadas por los centros.

g) La contribución a que las actividades del centro se desarrollen en un clima de respeto, de tolerancia, de participación y de libertad para fomentar en los alumnos los valores de la ciudadanía democrática y de la cultura de paz.

h) La información periódica a las familias sobre el proceso de aprendizaje de sus hijos e hijas, así como la orientación para su cooperación en el mismo.

i) La coordinación de las actividades docentes, de gestión y de dirección que les sean encomendadas.

j) La participación en la actividad general del centro.

k) La participación en los planes de evaluación que determinen las Administraciones educativas o los propios centros.

l) La investigación, la experimentación y la mejora de los procesos de enseñanza correspondiente.

El personal docente trabaja un promedio de 8 horas lectivas de lunes a viernes (de 08:00 a.m a 15:00 p.m), más las horas no lectivas que se dedican a la preparación de las clases, realización de cursos formativos, corrección de actividades, etc.

## **5. METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN**

### **5.1. Identificación de factores de riesgo**

Antes de comenzar nuestra Evaluación de Riesgos Psicosociales es necesario definir algunos de los aspectos que van a ser evaluados para obtener un conocimiento previo de la situación en que se encuentra el centro educativo.

Los factores a los que puede estar expuesto el personal docente son:

- Exigencias cuantitativas
- Ritmo de trabajo
- Exigencias emocionales
- Exigencias de esconder
- Doble presencia
- Influencia
- Posibilidades de desarrollo
- Sentido del trabajo
- Claridad de rol
- Conflicto de rol
- Apoyo social de compañeros
- Sentimiento de grupo
- Apoyo social de superiores
- Calidad de liderazgo
- Previsibilidad
- Reconocimiento
- Inseguridad sobre el empleo
- Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
- Confianza vertical
- Justicia

Ahora que conocemos los diversos factores de riesgo, procedemos al diseño de técnicas que nos permitan recoger la información necesaria para convertirla en datos que nos ayuden a encontrar las dimensiones reales de exposición a la que se enfrentan los trabajadores en el puesto de trabajo.

## **5.2. Diseño y planificación de técnicas de análisis**

Para poder definir los aspectos que van a ser evaluados y tener un conocimiento específico de la situación en la que se encuentra el centro es importante llevar a cabo un proceso de recogida de información.

Estas fuentes son las entrevistas, la información recopilada mediante visitas al centro y la aplicación del cuestionario CoPsoQ-Istas 21.

Las unidades analizadas en esta evaluación de riesgos psicosociales van a ser el equipo directivo, jefes de departamento, tutores y profesores, los cuales se van a agrupar en una sola categoría dentro del profesorado de ESO.

Para la toma de datos se han llevado a cabo dos técnicas:

- Técnicas cualitativas: se realizan entrevistas a los cargos directivos y representantes de los trabajadores ya que son considerados los máximos representantes del centro y por falta de tiempo no es posible realizarla a todo el personal docente. A través de este medio, es posible diagnosticar la situación y obtener conclusiones previas a la realización del cuestionario, el cual sí va dirigido a todo el profesorado de ESO.
- Técnica cuantitativa: se reparte un cuestionario entre el todo profesorado de ESO que conforma el IES EL Toril.

Para llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales se han ido combinando distintos métodos y técnicas como las explicadas anteriormente, de esta forma hemos garantizado una mayor fiabilidad a la hora de obtener los resultados.

### **5.2.1. Visita al centro**

Antes de empezar con el análisis de los distintos métodos, se realiza una visita al centro de trabajo con una duración de 1 hora aproximadamente y se procede a la observación de los trabajadores, instalaciones del centro y la forma en que funciona. Tras esta primera toma de contacto se preparan los cuestionarios y posteriormente las entrevistas para una segunda visita ya partiendo de la información obtenida en las mismas.

La segunda visita se enfoca en los aspectos tratados en las entrevistas para poder contrastarlos in situ, además de tener la oportunidad de poder hablar personalmente con los trabajadores y observar en primera persona las tareas que desarrollan diariamente. Todas las observaciones se han ido anotando rigurosamente para su posterior análisis.

Al tener la oportunidad de hablar con los profesores ha sido posible realizar pequeñas entrevistas informales de forma improvisada en las que se han podido formular algunas preguntas de las entrevistas mencionadas anteriormente.

En las conversaciones con los trabajadores se han podido obtener datos sobre la forma en que desarrollan su trabajo, nivel de satisfacción y algunas quejas resultantes de su actividad laboral. Además, ha sido una buena oportunidad para poder explicarle al personal docente nuestro objetivo como técnicos de prevención y la metodología de nuestro proyecto para, de esta forma, contar con la colaboración de los mismos.

### **5.2.2. Campaña de información**

Se ha elaborado una campaña de información a los trabajadores en la que se han elaborado y colgado carteles por todo el centro, también se han enviado correos electrónicos informando sobre los aspectos principales de una evaluación de riesgos psicosociales y la importancia de llevarla a cabo, exponiendo los principales factores de riesgo a los que se expone el personal docente y sus efectos adversos. Además, se ha convocado una reunión informativa en la que se ha explicado a los trabajadores la finalidad de esta evaluación, la forma en que se plantea, los plazos en los que se desarrolla y se ha ofrecido información acerca del grupo de trabajo y la necesidad de su participación durante todo el proceso.



### **5.2.3. Cuestionario**

Para hallar los riesgos psicosociales a los que se expone diariamente el personal docente de Educación Secundaria, es necesaria la utilización de un instrumento de medición que nos permita la recogida de datos proporcionados por el propio trabajador. En este caso utilizaremos, como técnica cuantitativa, un riguroso diseño metodológico: el denominado CoPsoQ-Istas21.

La versión media del método CoPsoQ-istas21 utiliza un cuestionario compuesto por 33 preguntas que se distribuyen en 3 partes: 25 preguntas dedicadas a los datos sociodemográficos, condiciones de trabajo y trabajo doméstico-familiar; 69 preguntas sobre exposiciones psicosociales; las últimas 15 preguntas se centran en datos sobre salud y satisfacción del trabajador.

El objetivo principal de esta fase es conseguir que toda la plantilla responda al cuestionario, ya que es un requisito imprescindible para poder realizar la evaluación de riesgos con datos cien por cien reales.

El diseño de este cuestionario se ha realizado mediante el programa informático CoPsoQ-istas21, el cual nos ha permitido la introducción de los datos de la empresa y trabajadores. Una vez creados los cuestionarios en función a sus características, se han repartido 20 cuestionarios idénticos exclusivamente al

profesorado de ESO. El cuestionario, relleno tanto por docentes como personal directivo van a ser agrupados en un solo grupo por lo que en la identificación de puestos solo se podrá rellenar la casilla "Profesor de ESO", evitando incluir un gran número de ítems fácilmente identificables, de esta forma se permite el anonimato y no hay manera de identificar el puesto de cada uno ya que son tres personas las que forman el equipo directivo y sería fácil reconocer quien es quien.

La repartición de cuestionarios se hace precedida por una charla informativa en la que se informa a los trabajadores sobre la forma de entrega y recogida, así como la cumplimentación de los mismos. Han sido repartidos en formato papel y se han recogido en un sobre cerrado y guardado en una urna y depositado en un armario bajo llave, con la intención de que el trabajador lo rellena sin nombre y se lo entregara al técnico, manteniendo en todo momento el anonimato y asegurando que nadie más pueda acceder a ellos.

El cuestionario ha sido entregado a los docentes a las 8:30 horas, al inicio de su jornada laboral y ha sido recogido al final de la misma, a las 15:00 horas, siendo cumplimentado el 15 de abril de 2022.

#### **5.2.3.1. Contenido del método.**

Este instrumento de medida ha sido creado específicamente para valorar la exposición de los trabajadores a diferentes factores de riesgo recogidos en 6 grupos<sup>5</sup>:

- a. Exigencias psicológicas (son causadas de una combinación entre el tiempo del que se dispone para realizar el trabajo y el volumen del mismo)
- b. Control sobre el trabajo (el grado en que el trabajo ofrece distintas oportunidades de autonomía y desarrollo al trabajador)
- c. Inseguridad sobre el futuro (se trata de la preocupación que tiene el empleado por la posible pérdida de su trabajo o la aparición de posibles cambios no deseados en el puesto o empresa en que trabaja),
- d. Apoyo social y calidad del liderazgo (la medida en la que el trabajo le permite al empleado el desarrollo de vínculos sociales y de colaboración con sus superiores y pares),
- e. Doble presencia (es la dificultad que tiene el empleado para compaginar las exigencias laborales con las distintas tareas doméstico-familiares)
- f. Estima (el grado en que el empleado percibe que el respeto, el reconocimiento y el trato que recibe resultan apropiados en comparación con el esfuerzo invertido en su trabajo).

---

<sup>5</sup> Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55).

Cada dimensión de las explicadas del Copsoq-Istas 21 ofrece la posibilidad de puntuarlas hasta cinco puntos, con valores con valores de entre cero (si no existe un riesgo de exposición) y cuatro (si existe un riesgo total).

#### **5.2.4. Entrevistas**

En el proceso de este análisis, se ha utilizado como técnica cualitativa la realización de entrevistas. La primera entrevista ha sido realizada al director del centro y de forma individual previamente a la realización de los cuestionarios, lo que nos ha servido como punto de partida de esta investigación y una guía para la realización de los cuestionarios. En esta entrevista se han formulado preguntas abiertas y secuenciales, la cual ha sido previamente preparada y ha tenido una duración de 1 hora y 20 minutos. Las preguntas realizadas en la entrevista se pueden leer en el anexo I de este TFM.

A continuación, se forma el grupo de trabajo, el cual está formado por:

- Dos representantes del centro (coordinador de PRL y director)
- El Técnico de Prevención de Riesgos Laborales
- Delegado de prevención y un trabajador designado para representar a sus compañeros.

Tras la realización de los cuestionarios y el análisis de los mismos, se procede a efectuar entrevistas semi-dirigidas a los trabajadores y su representante en materia de PRL, donde se incide sobre los riesgos más altos que resultan de dichos cuestionarios y se contrastan para llegar a una conclusión final. Las entrevistas a los trabajadores nos sirven como guía para encaminar nuestro proceso de investigación con el objetivo de reforzar los resultados obtenidos y corroborar nuestra hipótesis.

### 5.3. Proceso de intervención

En la siguiente tabla, de forma resumida y basándonos en el manual del método, se muestra el proceso de intervención del método CoPsoQ-istas21 en la versión media:

PROCESO DE INTERVENCIÓN	¿Quién la lleva a cabo?	INICIO	FIN
<b>EVALUACIÓN DE RIESGOS</b>			
<b>Identificación de los factores de riesgo.</b>	Técnico de PRL.	15/03/22	20/03/22
<b>Diseñar el método de evaluación</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de una campaña informativa sobre PRL, diseño de entrevistas, adaptación del cuestionario y planificación de reuniones y entrevistas informales con trabajadores.</li> <li>- Acordar la utilización del método CoPsoQ-istas 21, diseño de su difusión, recogida y presentación.</li> </ul>	Técnico de PRL	21/03/22	24/03/22
	Técnico, Delegado y Director.	25/03/22	27/03/22
<b>Realización del trabajo de campo</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Técnica de la observación mediante visitas al centro.</li> <li>- Entrevista al Director.</li> <li>- Campaña informativa</li> <li>- Elaboración del Grupo de Trabajo donde se determinen las funciones de cada uno de los componentes.</li> </ul>	Técnico de PRL	30/03/22	30/03/22
	Técnico de PRL	30/03/22 31/03/22	30/03/22 31/03/22
	Técnico, Delegado, Coord y Director.	01/04/22	01/04/22
<b>Análisis de resultados</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Recogida de cuestionarios y toma de los datos.</li> <li>- Entrevista semi-dirigida a los docentes y su representante en materia de PRL.</li> <li>- Informe inicial</li> </ul>		03/04/22	03/04/22
		05/04/22	15/04/22
	Técnico de PRL	19/04/22	24/04/22
		26/04/22	26/04/22

- Reunión para concienciar sobre los riesgos existentes y proponer medidas preventivas.			
<b>PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA</b>			
<b>Plan de actuación</b>			
- Planificación las medidas preventivas	Grupo trabajo	27/04/22	07/05/22
- Evaluar las medidas y llevar a cabo un seguimiento.	Técnico de PRL		
- Informar a los trabajadores sobre las mismas		12/05/22	12/05/22

Tabla 2: Proceso de intervención. (Fuente: elaboración propia)

## 6. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS

El artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) define la evaluación de riesgos como «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse».

No es ninguna novedad decir que los riesgos psicosociales están cada vez más presentes en el trabajo. Las condiciones en el ambiente laboral han experimentado una serie de cambios que han exigido mayores exigencias en los trabajadores y a su vez un menor control sobre sus tareas, lo cual se ha asociado al desarrollo de diversas patologías de carácter psicosocial<sup>6</sup>.

Los resultados de esta evaluación de riesgos psicosociales han sido extraídos de distintas fuentes de investigación como han sido las entrevistas, la recopilación de información obtenida en las visitas al centro de trabajo y los cuestionarios de Evaluación de Factores Psicosociales CoPsoQ-istas21, del cual se ha aplicado la versión media, realizados por el personal docente que concretamente se trata de una plantilla de 27 trabajadores.

<sup>6</sup> Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista médica de Chile*, 140(9), 1154-1163.

El ámbito geográfico se delimita a la provincia de Granada y concretamente el ámbito de población queda delimitado al personal docente del Instituto de Educación Secundaria Obligatoria "I.E.S. El Toril".

En cuanto a la tasa de respuesta, ha sido muy alta ya que el cuestionario ha sido cumplimentado por el 100% de los trabajadores del centro.

Tras llevar a cabo las diferentes técnicas de evaluación y la recepción de los cuestionarios, rellenos por el personal del centro, se ha procedido a su análisis, el cual se va a desarrollar a continuación.

### **6.1. Organización de la Prevención de Riesgos Laborales**

Tras analizar detalladamente cada uno de los aspectos relacionados con la prevención de riesgos psicosociales en el centro, se ha llegado a la conclusión de que existe una carencia en la organización de la misma.

Al realizar la entrevista con el director, se ha comprobado que este no conoce sus funciones en el ámbito preventivo ni la organización de la PRL en el centro educativo y las deja en manos de otras figuras del centro, olvidándose de asumirlas y evadiendo esa responsabilidad.

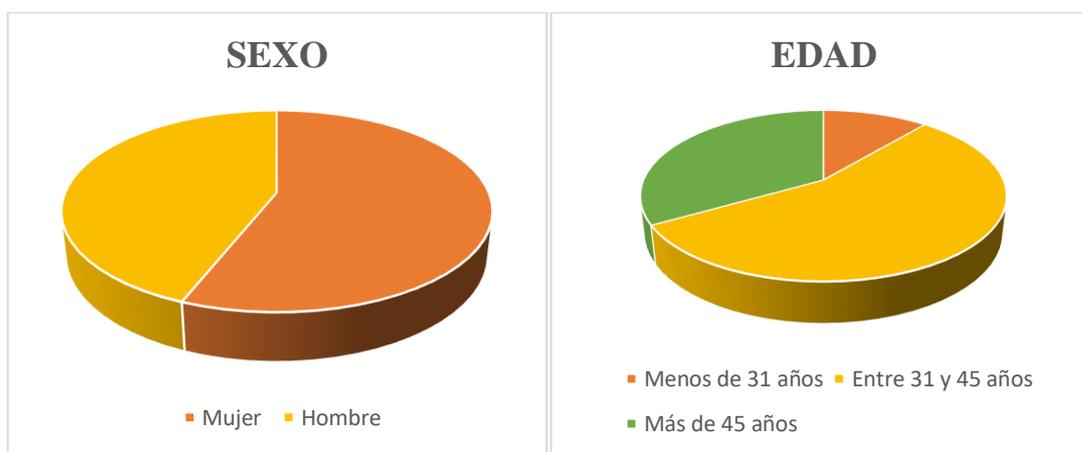
Tampoco hay ninguna guía o documento donde se especifiquen las distintas funciones en materia de prevención que tiene cada trabajador. Toda esta responsabilidad se deja en manos del coordinador de PRL.

También el representante de PRL expone que los trabajadores no tienen un conocimiento del Servicio de Prevención y la dificultad del personal docente para comunicar distintos problemas o daños ya que no saben a quién acudir, sumándole la necesidad de excesivos procesos burocráticos para llegar a notificarlos. A esto se le suma el escaso seguimiento de daños psicosociales, ya que apenas son tenidos en cuenta como riesgos del trabajo y ni siquiera los trabajadores tienen consciencia de su existencia.

Al analizar la documentación preventiva del centro se ha podido comprobar que las visitas realizadas por el Servicio de Prevención son escasas y con una actividad mínima. Y lo más notorio, para la evaluación que venimos realizando, es que los riesgos psicosociales no son tenidos en cuenta ya que no aparecen reflejados en los informes ningún tipo de observación ni incidencias relacionados con este ámbito preventivo. Tampoco existe una vigilancia de la salud para detectar de forma anticipada los diversos trastornos de origen psicosocial a los que se enfrenta el profesorado, de hecho no existe ningún tipo de seguimiento dirigido a personas cuyos trastornos mentales han resultado evidentes en la evaluación de riesgos general.

## 6.2. Análisis del perfil sociodemográfico y de empleo

Como se puede observar en las gráficas, el 56,6% de la plantilla está compuesta por trabajadoras de sexo femenino, mientras que el 44,4% restante es ocupado por los hombres. En cuanto a la edad, hay una gran mayoría de personas que se encuentran entre los 31 y los 45 años, concretamente un 55,6%, otro 33,3% pertenece a personas de 45 años en adelante y el 11,1% restante es ocupado por los trabajadores más jóvenes de menos de 31 años.



Gráfica 1. Distribución de docentes por sexo y edad. (Fuente: elaboración propia)

Tras revisar los cuestionarios se ha obtenido la relación contractual de los docentes, los cuales son funcionarios un 74,1%, mientras que el 25,9% está formado por trabajadores interinos, de los cuales un 8,6% tienen contratos de corta duración ya sea por suplencias o cubriendo bajas laborales.

Cabe destacar que en las entrevistas, tanto el Director del centro como algunos de los trabajadores interinos exponen un problema existente en el centro y es el tiempo que tienen algunos de ellos para incorporarse al trabajo, el cual resulta insuficiente a la hora de poder integrarse de forma efectiva entre el personal. Otro de los puntos tratados es la corta duración de los docentes en el puesto ya que muchos de ellos permanecen el tiempo que duren las bajas laborales, que suelen ser de corta duración, por lo que no terminan nunca de adaptarse y permanecen insatisfechos el tiempo de trabajo.



Gráfica 2. Distribución de docentes por relación contractual. (Fuente: elaboración propia)

Más del 50% del personal docente tiene una antigüedad en el centro de más de dos años, siendo la mayor franja de dos a cinco años con un 29,60% de la plantilla, lo cual quiere decir que la mayoría de los trabajadores llevan “poco tiempo” ejerciendo en el I.E.S.



Gráfica 3. Distribución de docentes por antigüedad en el puesto de trabajo. (Fuente: elaboración propia)

Se podría decir que el perfil tipo de la empresa es una mujer de entre 31 y 45 años. Desempeña sus funciones como profesora de educación secundaria con un contrato fijo de lunes a viernes a tiempo completo. Tiene una antigüedad en la empresa de entre 2 y 5 años con un sueldo fijo que oscila entre los 2.101 y 2.400 euros.

### **6.3. Bajas laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

Una vez analizada la documentación en relación a bajas de origen laboral y tras la entrevista con el Director se observa que ni el centro educativo, ni el Servicio de Prevención ha llevado a cabo una investigación de las mismas, a pesar de haberse dado algunos casos en el centro, concretamente un 16% de los trabajadores han sufrido bajas por enfermedad laboral.

También se ha comprobado que los trabajadores más susceptibles a sufrir este tipo de bajas se encuentran en una franja de edad entre los 45 y 60 años, siendo más propensos a sufrir daños psicológicos los trabajadores que desempeñan varias funciones, como es el caso de los tutores o cargos directivos del centro. Algo a tener en cuenta es que el Director del centro no tiene constancia de cuantas bajas son de origen psicosocial ni del seguimiento de las mismas, ya que considera que es tarea del Servicio de Prevención y se mantiene ajeno a este tipo de información.

### **6.4. Exposiciones psicosociales**

Para evaluar las veinte dimensiones del cuestionario se ha hecho una media de las respuestas obtenidas en los cuestionarios repartidos a los trabajadores, tanto al personal docente como al equipo directivo ya que ambos han realizado cuestionarios idénticos y se han agrupado en una tabla donde se mide la prevalencia de la exposición, es decir, la cantidad de trabajadores que están incluidos en estas situaciones, siendo el color rojo la más desfavorable, amarillo la de nivel intermedio y verde la más favorable para la salud del trabajador.

A continuación, en la tabla aparecen dichos resultados de forma descendente, desde las dimensiones más desfavorables a las más beneficiosas para la salud de los trabajadores:

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	100	0	0
	Exigencias emocionales	100	0	0
	Previsibilidad	92,3	7,7	0
	Conflicto de rol	88,9	11,1	0
	Apoyo social de superiores	42,3	50	7,7
	Exigencias de esconder emociones	33,3	59,3	7,4
	Calidad de liderazgo	30,8	50	19,2
	Doble presencia	22,2	25,9	51,9
	Apoyo social de compañeros	18,5	44,4	37
	Sentimiento de grupo	18,5	48,1	33,3
	Claridad de rol	7,4	77,8	14,8
	Inseguridad sobre el empleo	3,7	3,7	92,6
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	3,7	11,1	85,2
	Exigencias cuantitativas	0	55,6	44,4
	Influencia	0	11,1	88,9
	Posibilidades de desarrollo	0	0	100
	Sentido del trabajo	0	0	100
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Reconocimiento	0	0	100
	Confianza vertical	0	0	100
	Justicia	0	15,4	84,6

Tabla 3: Exposiciones en I.E.S El Toril ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo). (Fuente: Cuestionario CoPsoQ-istas21)

A parte de plasmar la posición de cada dimensión, es esencial realizar una comparación con los niveles ideales de referencia. En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada y la a columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación real en que se encuentra el centro de trabajo, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, la zona roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. *Barcelona: Editorial Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*

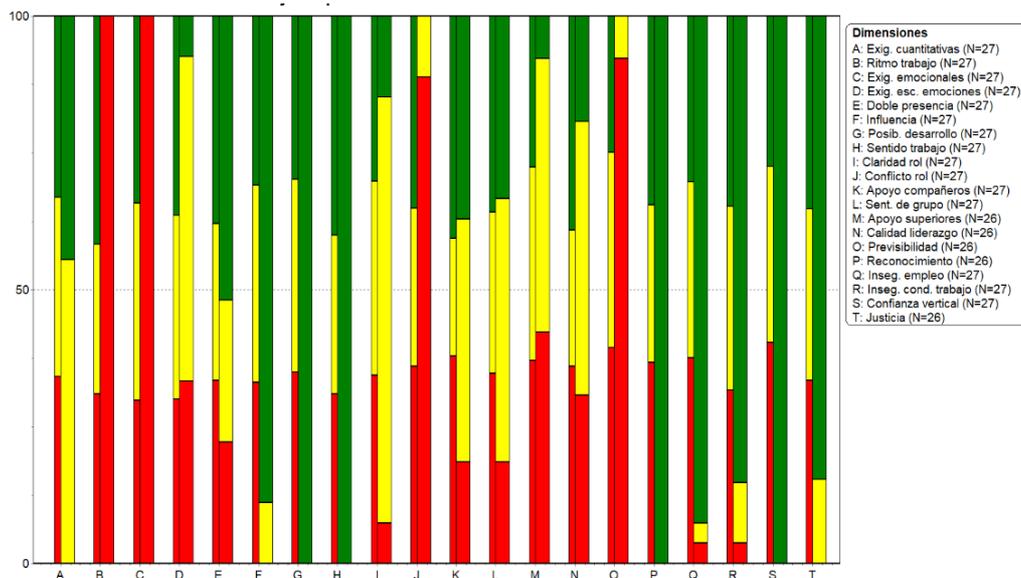


Tabla 4: Exposiciones psicosociales en I.E.S. El Toril. Porcentaje de población en cada nivel de referencia (Fuente: Cuestionario CoPsoQ-istas21)

Una vez analizada la prevalencia de exposición y detectadas las dimensiones más desfavorables para la salud, centraremos nuestro estudio en las que presentan, según los resultados de los cuestionarios, un porcentaje de exposición ALTO (en color rojo) por encima de 50. Estas dimensiones son: ritmo de trabajo y exigencias emocionales (100%), previsibilidad (92,3%) y conflicto de rol (88,9%). Además hay dos dimensiones psicológicas más que deben ser estudiadas ya que aunque se presentan en un porcentaje MEDIO de exposición, se encuentran algo por encima de lo que establecen las referencias: una es el apoyo social de superiores (42,3%) y otra es la exigencia de esconder emociones (33,3%).

Sin embargo, con un valor de riesgo calificado como BAJO (en color verde), lo cual no presenta ningún daño para la salud del trabajador, encontramos el sentido del trabajo, posibilidad de desarrollo, reconocimiento, justicia y confianza vertical.

Tras el análisis de resultados de los cuestionarios se ha procedido a contrastar esta información con las distintas entrevistas que se han realizado al personal, en las cuales se ha hecho hincapié en estos riesgos calificados como ALTOS para comprobar si realmente supone un problema tan grave en la empresa. Además se han tratado otros aspectos como los factores que parecen no entrañar riesgos en la salud de los trabajadores para asegurar que se encuentran en un porcentaje bajo, tal y como indican los resultados de cuestionarios.

## **6.5. Exposición a factores de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo.**

Tras el análisis de los distintos métodos empleados en nuestra evaluación, el Grupo de Trabajo ha decidido centrarse en las dimensiones que suponen un problema en la salud de los trabajadores. A parte de los resultados del cuestionario, también cabe destacar algunos factores de riesgo identificados en las distintas entrevistas con los trabajadores y, a su vez, contrastar ambos resultados para llegar a conocer los riesgos a los que se enfrentan de manera real.

### **6.5.1. Exposición a factores de riesgo psicosocial**

#### **a. Ritmo de trabajo**

**Definición.** Constituye la exigencia psicológica referida al volumen del trabajo y el tiempo del que dispone el personal. Cuanto más elevados sean los ritmos de trabajo mayor será el esfuerzo mental, lo cual es un motivo de fatiga. La fatiga mental altera la eficacia a la hora del desempeño de las tareas, pues reduce la concentración y el nivel de atención y aumenta la frecuencia de los errores y pueden aumentar la accidentabilidad<sup>8</sup>.

**Origen.** Una de las quejas ha sido el elevado número de alumnos por aula. Según la Federación de Trabajadores de la Enseñanza, el número de alumnos por aula ideal está entre 20 y 25, mientras que los alumnos del I.E.S superan el ratio recomendado. Los trabajadores del centro llevan a cabo tareas con una cierta complejidad en diferentes unidades dentro del sector de la educación y exponen en las entrevistas que sienten una notoria carga de trabajo debido a la imposibilidad de realizar las tareas asignadas a su puesto, haciendo hincapié en la falta de contratación de personal.

---

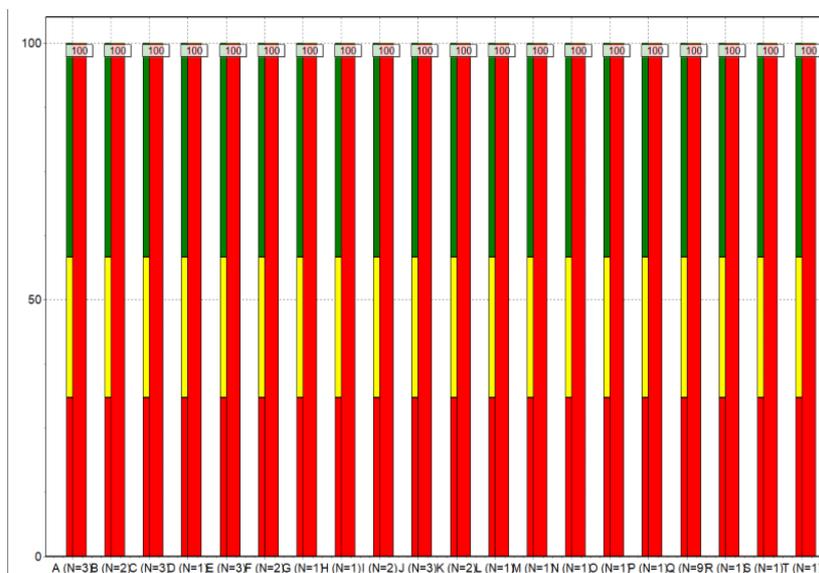
<sup>8</sup> Observatorio de Riesgos Psicosociales UGT. (2011). Ficha de prevención: Factores psicosociales Organización del trabajo: Ritmo de trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene*.

A todo esto se le suma la prolongación de la actividad de los docentes una vez terminan la jornada laboral superior a las 8 horas diarias, ya que se ha producido un aumento del alumnado y esto implica un mayor número de correcciones, exámenes, preparación de tareas, aumento de reuniones, etc. A causa de ello, los trabajadores continúan con la tarea en casa, dedicando más horas de las establecidas en su contrato laboral.

Las grandes demandas impuestas hacen que los trabajadores tengan dificultades a la hora de preparar actividades y atender aspectos importantes del puesto, por lo que la distribución del tiempo de trabajo se presenta de forma deficiente llegando a sufrir el personal altos picos de trabajo en un tiempo corto, como es el caso de la época de exámenes o evaluaciones.

**Prevalencia de la exposición.** Según los cuestionarios, un 100% de trabajadores/as de I.E.S El Toril está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo. Tras la realización de las entrevistas a los trabajadores se ha podido comprobar que esta situación es real ya que todos coinciden en que el ritmo de trabajo es muy elevado y exponen no dar abasto en muchas ocasiones, lo que les ha provocado un aumento de estrés en su vida diaria. Algunos de ellos cuentan haber buscado ayuda profesional fuera del ámbito laboral.

**Riesgos más comunes:** síndrome de burnout, estrés, ansiedad, agotamiento, fatiga mental.



## b. Exigencias emocionales

**Definición.** Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones que se establecen en el trabajo. Nos afectan principalmente cuando intentamos entender la situación de los demás y que pueden transferirnos sentimientos por los cuales podemos mostrar pena, empatía o comprensión. El trabajador debe intentar no involucrarse demasiado para evitar que le afecten a sí mismo.

**Origen.** El trabajo del docente, a parte de la enseñanza también implica la escucha activa, el interés por los problemas que los rodean, ya sean de carácter personal, familiar o con otros compañeros de clase, etc. Esto implica la exposición a exigencias emocionales que se ven alteradas dependiendo de la tarea desarrollada y muchas de ellas imposibles de suprimir (no es posible “eliminar” alumnos), por lo que requieren de un tiempo necesario y habilidades concretas para poder gestionarlas con efectividad. Además, las exigencias cuantitativas son un factor significativo en la aparición de dicho riesgo, puesto que cuanto mayor es el tiempo de exposición (horas, número de alumnos, etc.), mayor es la fatiga emocional y por lo tanto requiere de tiempos de reposo prolongados.

**Prevalencia de la exposición.** Un 100% de trabajadores/as de I.E.S El Toril está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias emocionales. En las entrevistas realizadas tras analizar los cuestionarios, los trabajadores exponen sufrir una gran presión por la gran demanda emocional que exige su trabajo. Una gran parte de la plantilla cuenta estar afectados de forma permanente, llevando esta carga emocional fuera del puesto y sintiéndose tristes constantemente.

**Riesgos más comunes:** depresión, carga mental, síndrome de burnout, estrés, ansiedad, aumento de bajas laborales.

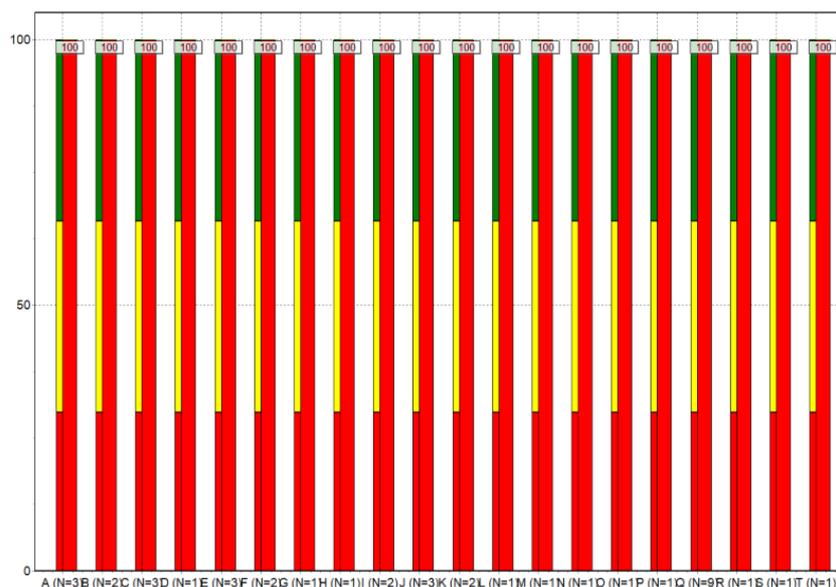


Tabla 6: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. (Fuente: cuestionario CoPsoQ-istas 21)

### c. Previsibilidad

**Definición.** Los trabajadores necesitan disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar el trabajo de forma exitosa y para adaptarse a los cambios que van surgiendo con el tiempo (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos, etc).

Una baja previsibilidad puede suponer un riesgo en la salud del trabajador.

**Origen.** El representante de PRL, en la entrevista, hace hincapié sobre la escasa información que se ofrece a los trabajadores para ayudar a que puedan realizar su trabajo de forma correcta o poder adaptarse bien a los cambios superpuestos en el centro, de los que tampoco son informados previamente.

También se observan deficiencias en la coordinación de los trabajadores, especialmente entre el equipo directivo y Delegado y Coordinador de Prevención por una falta de comunicación de los mismos y no tener claras sus funciones.

Los trabajadores se quejan de que en numerosas ocasiones se han producido cambios o sucesos en el centro de trabajo en los que no se ha contado con su participación. No existe en el centro un modelo educativo sólido sino que la ley sufre cambios constantes, por lo que se crea un desconcierto en el personal docente y una pérdida de la noción del funcionamiento del I.E.S.

Los trabajadores que se han incorporado al puesto más recientemente alegan que en muchas ocasiones se sienten perdidos, sin saber cómo actuar en determinadas situaciones ya que no han recibido instrucciones de ningún tipo por parte de sus superiores y compañeros.

**Prevalencia de la exposición.** Un 92,3% de trabajadores/as de I.E.S El Toril está expuesto a la situación más desfavorable, un 7,7% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad. Tras entrevistar a los docentes se ha podido observar un desconcierto general, sobre todo en los trabajadores más nuevos.

**Riesgos más comunes:** estrés, ansiedad, depresión.

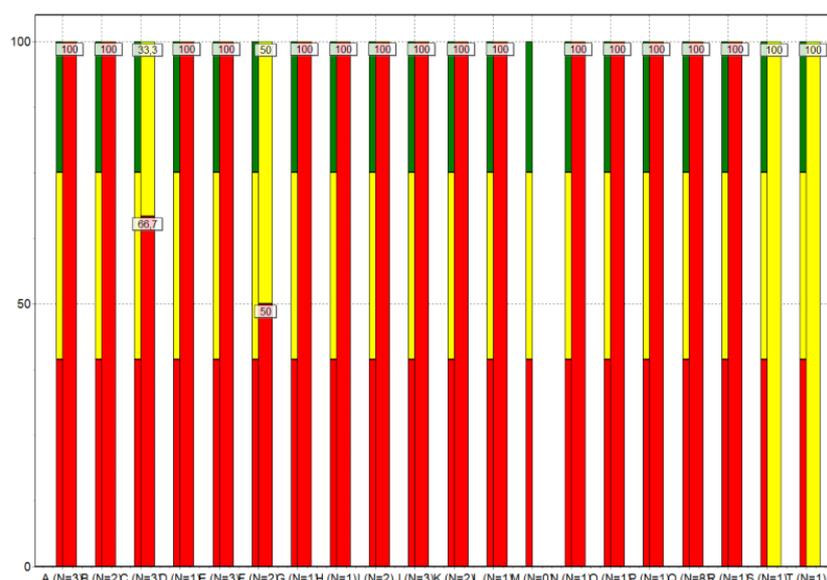


Tabla 7: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. (Fuente: cuestionario CoPsoQ-istas 21)

#### d. Conflicto de rol

**Definición.** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo. Este conflicto está asociado a la insatisfacción laboral, la disminución del interés por el trabajo y un deterioro del rendimiento. Las personas persiguen desempeñar roles coherentes a sus creencias y valores, cuando esto no se consigue surgen conflictos personales, los cuales suponen un gran coste

emocional ya que de esta forma, el trabajo no es nada sencillo y el trabajador no se siente cómodo por lo que está deseando acabar su jornada laboral<sup>9</sup>.

Otro origen puede ser cuando se esperan ciertas demandas en una misma persona que desempeña roles distintos roles en su vida, tanto laboral como personalmente. Si no se realiza un ajuste, este ámbito puede desembocar en una situación de insatisfacción permanente para el trabajador.

**Origen.** Los trabajadores del I.E.S afirman que en numerosas ocasiones sus tareas no se ciñen a las obligaciones de su puesto de trabajo y que muchas veces se han visto obligados a desarrollar tareas fuera de su ética profesional. Algunos de ellos afirman que han tenido que enseñar a sus alumnos algo con lo que no estaban de acuerdo o iba en contra de sus valores, lo cual les ha generado un conflicto personal.

Además de este factor, los docentes se quejan de que deben realizar muchas tareas como dar clase a los alumnos, atender a las familias, asistir a reuniones como claustros y un sinfín de tareas más, más notoriamente en el caso de los tutores que además tienen que ofrecer tutorías tanto a los alumnos como a las familias. También se reciben muchas quejas sobre la falta de recursos del centro ya que en ocasiones, por falta de personal, los docentes deben atender a alumnos de otros grupos, a los cuales no conocen. Esto supone una complejidad en las relaciones alumno – profesor.

**Prevalencia de la exposición.** Un 88,9% de trabajadores/as de I.E.S El Toril está expuesto a la situación más desfavorable, un 11,1% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol. Este factor de riesgo es existente en el centro y se ha comprobado tras la entrevista ya que casi toda la plantilla alega sentirse sobrepasado por tareas o situaciones que no forman parte de sus obligaciones como docentes y que esto les genera una gran insatisfacción a la hora de afrontar su trabajo.

**Riesgos más comunes:** estrés, ansiedad, insatisfacción laboral, fatiga mental, síndrome de burnout, disminución del rendimiento, absentismo laboral, problemas en las relaciones personales, sentimiento de miedo.

---

<sup>9</sup> de Arquer, M. I., Daza, F. M., & Nogareda, C. (1996). NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol.

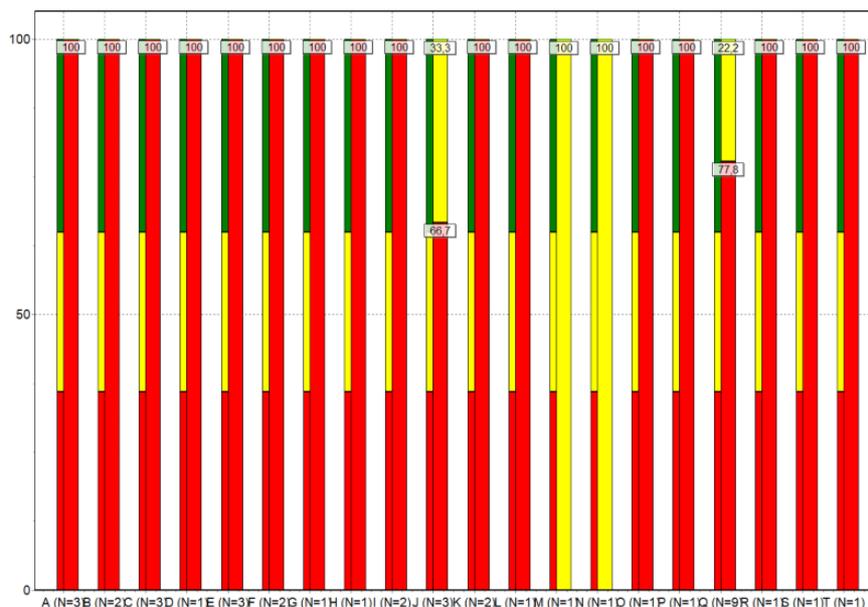


Tabla 8: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. (Fuente: cuestionario CoPsoQ-istas 21)

### e. Apoyo social de superiores

**Definición.** Se trata de recibir ayuda de los superiores cuando se necesita para poder desarrollar el trabajo correctamente.

Hay varios tipos de apoyo social<sup>10</sup>:

- Apoyo emocional: es uno de los más importantes. Comprende la empatía, la confianza, el amor, etc. Cuando una persona siente que alguien le está ofreciendo su apoyo, se conceptualiza en torno a este tipo de apoyo.
- Apoyo instrumental: este tipo de apoyo se ofrece cuando una persona ayuda a otra mediante conductas instrumentales.
- Apoyo informativo: información que emite una persona para que en ciertas ocasiones problemáticas, estas puedan usar a su favor.
- Apoyo evaluativo: implica la transmisión de información para ayudar a la otra persona realizar una autoevaluación sobre sí mismo.

**Origen.** La relación entre los trabajadores y los cargos directivos resulta deficiente, al igual que el clima laboral observado en el centro ya que el

<sup>10</sup> Pérez, J., & Martín, F. (1996). NTP 439: El apoyo social. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales España, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)*.

profesorado expone que la relación con el Director no es especialmente buena ya que a veces les resulta algo tensa.

Este aspecto ha llamado la atención del Director del centro ya que no tenía constancia del malestar que sienten los trabajadores acerca de su forma de gestionar el centro.

**Prevalencia de la exposición.** Un 42,3% de trabajadores/as de I.E.S El Toril está expuesto a la situación más desfavorable, un 50% a la intermedia y un 7,7% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores. En este caso, los trabajadores se muestran algo más cohibidos en la entrevista ya que muchos de ellos intentan evadir el tema cuando se les pregunta por sus superiores y expresan cierto rechazo a la hora de tratar este tema.

**Riesgos más comunes:** insatisfacción laboral, moobing, síndrome de burnout, estrés, depresión, ansiedad...

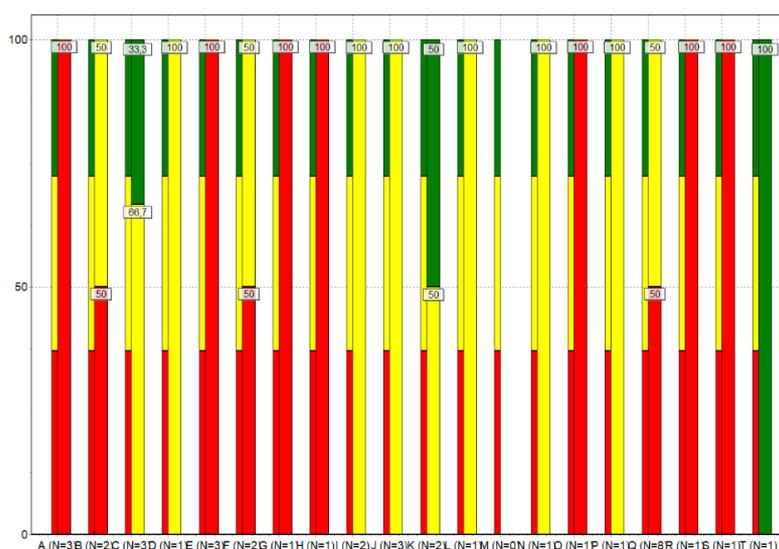


Tabla 9: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. (Fuente: cuestionario CoPsoQ-istas 21)

#### f. Exigencia de esconder emociones

**Definición.** Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

**Origen.** Cuando se trata de un puesto en el que es necesaria la interacción con personas, este conlleva una gran carga emocional. El personal docente se implica de forma activa en las relaciones producidas entre ellos y sus alumnos. Exponen que sienten una gran responsabilidad social tanto con los alumnos y padres como con los altos cargos directivos, lo que les provoca una presión muy elevada. A todo esto se le suma la obligación de esconder a los demás todas estas emociones, sobre todo las negativas y la falta de comprensión que apuntan sufrir por parte de sus superiores y en algunos casos, los propios alumnos. Los trabajadores comentan situaciones en las que han sufrido pérdidas de seres queridos o han tenido algún tipo de problema y se han sentido en la obligación de impartir las clases fingiendo estar bien, incluso de cara a sus compañeros, pero sobre todo por no mostrar debilidad frente a los alumnos.

**Prevalencia de la exposición.** Un 33,3% de trabajadores/as de I.E.S El Toril está expuesto a la situación más desfavorable, un 59,3% a la intermedia y un 7,4% a la más favorable para la salud respecto a las exigencias de esconder emociones.

**Riesgos más comunes:** depresión, ansiedad, síndrome de burnout, bajas laborales por trastornos mentales.

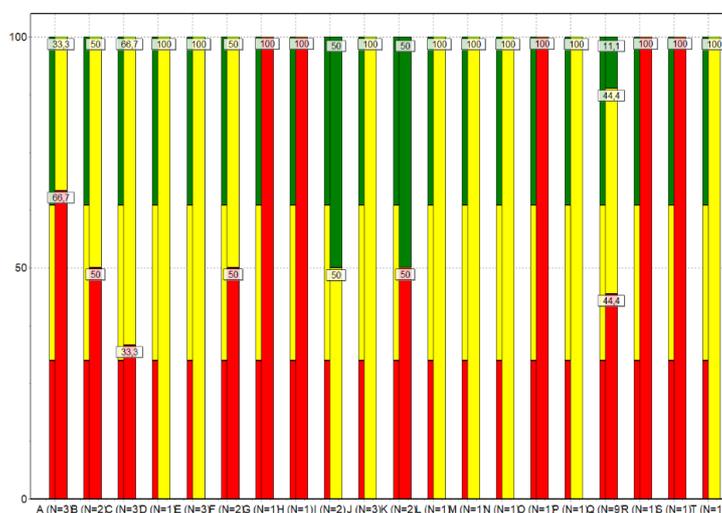


Tabla 10: Prevalencia de exposición por puesto de trabajo. (Fuente: cuestionario CoPsoQ-istas 21)

Aparte de las situaciones más destacadas a las que están expuestos los trabajadores y en las que casi todos coinciden, nos encontramos con el factor de la **doble presencia**, el cual merece la pena destacar ya que es curiosa la forma en la que dependiendo del sexo del trabajador, este se puede ver afectado en mayor o menor medida debido a los riesgo psicosociales. A pesar de que en el

cuestionario no se refleja este factor como uno de los más graves, después de realizar las entrevistas con los trabajadores del centro se observó una gran insatisfacción por parte del personal femenino debido a una carga familiar que llevan consigo y que no les permite deshacerse de estas exigencias domésticas cuando desarrollan su actividad laboral.

Si observamos abajo en la tabla aparece la exposición por sexo, esta parte hace una diferencia entre hombres y mujeres y su nivel de exposición en el puesto. Es evidente que hay un mayor número de mujeres insatisfechas que alegan sufrir una doble presencia en el trabajo, es decir, durante la jornada laboral se sienten obligadas a gestionar también sus necesidades domésticas, lo cual puede suponer grandes situaciones de estrés, ansiedad, etc. Además, según los cuestionarios, sienten una mayor presión por esconder sus emociones y poco apoyo de sus superiores. Estos aspectos, aunque no sean identificados como los más graves, pueden provocar situaciones hostiles y bajas laborales.

Sexo	Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañero	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Mujeres	Alto	Alto	Alto	Alto	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Bajo	Alto	Bajo	Bajo	Bajo
Hombres	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Tabla 11: Localización de las exposiciones por sexo en I.E.S El Toril. (Fuente: cuestionario CoPsoQ-istas21)

Un factor a tener en cuenta y que curiosamente tras el análisis de los cuestionarios se clasifica como un riesgo BAJO, es la **inseguridad sobre el empleo** y es que a pesar de que los docentes han contestado positivamente, al emplear otras técnicas se ha podido observar que algunos de los docentes sienten miedo de quedarse en paro. El motivo es que un 25,9% está formado por trabajadores interinos y una parte se encuentra en el puesto de forma temporal. Esto significa que la duración de su contrato tiene fin y que muchos de ellos se encuentran inseguros ya que no saben cuánto tiempo permanecerán en el centro ni tienen seguro que vayan a poder trabajar tras la finalización de este. Por el mismo motivo, algunos trabajadores exponen que al estar en esta situación deben dedicar gran parte de su tiempo a estudiar y prepararse para la realización de unas oposiciones, lo cual les hace sentir la carga de trabajo aún mayor ya que el tiempo para realizar tareas relacionadas con su puesto y preparar la oposición les resulta insuficiente.

## 7. PLAN DE ACTUACIÓN

FACTOR DE RIESGO	MEDIDAS PREVENTIVAS
<p><b>Ritmo de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Síndrome de burnout</li><li>- Estrés</li><li>- Ansiedad</li><li>- Agotamiento</li><li>- Fatiga mental.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Asignación de tareas recurrentes e implantación de programas de apoyo en épocas en las que haya un incremento del ritmo de trabajo como en época de exámenes y evaluaciones.</li><li>- El trabajador debe alternar entre tareas que requieran mayor y menor esfuerzo mental. Por ejemplo: alternar tareas de 2º de ESO con las de 4º ESO en lugar de dedicarse totalmente a una que suponga una mayor complejidad.</li><li>- Programar las asignaturas según las horas de la jornada laboral y evitar impartir las materias que requieren una mayor capacidad intelectual en las últimas horas, ya que los alumnos comienzan a comportarse peor y estar más cansados a lo largo de la mañana, por lo que es más acertado insertarlas en las primeras horas.</li><li>- Incorporar al horario laboral horas de libre disposición a modo de pausa para que los trabajadores puedan despejarse y liberarse de la carga a la que se enfrentan.</li><li>- Reorganización del tiempo de trabajo y facilitar suficiente margen de tiempo para la auto distribución de descansos cortos durante la jornada de trabajo. Los docentes no deberán acumular trabajo para realizar en casa, sino que deberán efectuarlo en el tiempo que dure la jornada laboral para poder descansar el resto del día. La carga de trabajo debe disminuir.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducción del ratio de alumnos por aula, de modo que el profesor pueda atender a todo el alumnado por igual sin que esto le genere una situación de estrés.</li> <li>- Teniendo en cuenta las características sociodemográficas, se debe reducir la jornada para docentes que superen los 55 años de edad<sup>11</sup>.</li> <li>- Insertar en el aula profesorado de apoyo.</li> <li>- Favorecer las condiciones de los trabajadores y ofrecer una ayuda con el objetivo de que el esfuerzo y la carga psicológica esté dentro de unos niveles manejables<sup>12</sup>.</li> </ul>
<p><b>Exigencias emocionales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Depresión</li> <li>- Carga mental</li> <li>- Síndrome de burnout</li> <li>- Estrés</li> <li>- Ansiedad</li> <li>- Aumento de bajas laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento de un buen ambiente escolar. Se debe dar importancia a las condiciones de ruido, iluminación, confort térmico, etc, ya que estas pueden influir tanto positiva como negativamente en el estado de ánimo de los docentes.</li> <li>- Los trabajadores que se incorporen de una baja laboral por factores psicosociales, contarán con el apoyo del profesorado, en concreto del profesor interino que lo sustituye. De esta forma el docente que se incorpora no estará solo frente a todo el alumnado y volverá al trabajo mediante un proceso de adaptación.</li> <li>- Poner a disposición de los trabajadores un servicio de atención psicológica.</li> </ul>

<sup>11</sup>art. 23.3 de la Ley 17/2007 de 10 de diciembre de Educación de Andalucía, en el art. 3 de la Orden de 4 de septiembre de 1987 por la que se regula la jornada semanal de los funcionarios públicos docentes en su redacción dada por la Orden de 16 de abril de 2008 (BOJA de 2 de mayo)

<sup>12</sup> de Arquer, M. I. (1999). NTP 534: Carga mental de trabajo: factores. *Madrid. Instituto Nacional de seguridad e Higiene en el Trabajo.*

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir el tiempo de exposición en las tareas que causen un mayor riesgo psicosocial.</li> </ul>
<p><b>Previsibilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estrés</li> <li>- Ansiedad</li> <li>- Depresión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al iniciar el curso académico, se pondrá a disposición del profesorado un Plan Anual en el que queden reflejadas todos los proyectos y actuaciones que se llevarán a cabo ese año.</li> <li>- Realizar reuniones dirigidas a informar a los padres y alumnos sobre los procedimientos de evaluación y presentación de resultados.</li> <li>- Organización de reuniones periódicas en las que se acuerden las tareas a realizar, así como su planificación para conseguir una mayor participación por parte de los trabajadores.</li> <li>- Fomento de la transparencia y el diálogo entre superiores y trabajadores.</li> <li>- Comunicar a los trabajadores las novedades que puedan afectar a su puesto de trabajo.</li> <li>- Formación al personal que se haya incorporado recientemente al centro.</li> </ul>
<p><b>Conflicto de rol</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insatisfacción laboral</li> <li>- Disminución del interés por el trabajo</li> <li>- Deterioro del rendimiento</li> <li>- Estrés</li> <li>- Ansiedad</li> <li>- Fatiga mental</li> <li>- Síndrome de burnout</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de estrategias para el manejo de situaciones conflictivas y directrices a llevar a cabo para reforzar el trabajo del personal docente. Dichas directrices deben quedar registradas en el proyecto educativo del centro y ser conocida por todo el personal.</li> <li>- Ofrecer mecanismos de comunicación entre los compañeros, especialmente a los trabajadores interinos de incorporación</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absentismo laboral</li> <li>- Problemas en las relaciones personales</li> <li>- Sentimiento de miedo.</li> </ul>	<p>reciente, ya que al ser más jóvenes, inexpertos o no conocer bien el centro tienen una mayor carga mental que los trabajadores más veteranos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación específica a los docentes sobre psicología enfocada a la adolescencia.</li> <li>- El personal docente debe ser autónomo en la realización de su trabajo en medida de lo posible</li> <li>- Definición de tareas claras.</li> <li>- Formación específica a los cargos directivos sobre sus funciones y estilos de mando.</li> <li>- Poner al alcance de todos los trabajadores la información necesaria para llevar a cabo las distintas tareas que requiere su puesto y los cambios que se producen en el centro.</li> </ul>
<p><b>Apoyo social de superiores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Insatisfacción laboral</li> <li>- Moobing</li> <li>- Síndrome de burnout</li> <li>- Estrés</li> <li>- Depresión</li> <li>- Ansiedad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procurar la accesibilidad física y psicológica entre trabajadores y superiores. Los docentes deben poder dirigirse al director con facilidad y el director debe mostrar un comportamiento más cercano frente a ellos. Evitar situaciones tensas y favorecer la comunicación entre ambos.</li> <li>- Los superiores deben focalizarse en trabajadores caracterizados por altos niveles de estrés laboral y mostrarles su apoyo.</li> <li>- La dirección del centro debe ofrecer ayuda al personal de nueva incorporación, poniendo a su disposición la información necesaria para adaptarse al centro y</li> </ul>

	<p>ofrecer su ayuda siempre que sea necesario.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Instala un buzón de quejas donde los trabajadores puedan expresar su insatisfacción de forma anónima.</li> </ul>
<p><b>Exigencia de esconder emociones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Depresión</li> <li>- Ansiedad</li> <li>- Síndrome de burnout</li> <li>- Bajas laborales por trastornos mentales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disminución del tiempo de exposición a situaciones de desgaste emocional.</li> <li>- Poner a disposición de los trabajadores sesiones terapéuticas y talleres sobre gestión de las emociones</li> <li>- Crear un ambiente de compañerismo en el que todos se apoyen entre sí. El docente debe saber a quién pedir ayuda en caso de situaciones adversas en el puesto.</li> <li>- En momentos de estrés o sensación de fatiga, el trabajador podrá ausentarse de su puesto varios minutos de descanso.</li> </ul>
<p><b>Doble presencia</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reducir la carga de trabajo de modo que el trabajador no lleve la carga laboral al ámbito doméstico-familiar.</li> <li>- Programación de charlas sobre conciliación de vida laboral y familiar, donde se fomente la distribución de tareas de forma igualitaria entre los miembros del núcleo familiar.</li> </ul>
<p><b>Organización de la actividad preventiva</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mala gestión de la PRL en el centro.</li> <li>- Tareas mal definidas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formación e información a todo el personal docente del centro educativo sobre la existencia de riesgos psicosociales en el puesto de trabajo y técnicas para su disminución y control.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"><li>- Desconocimiento de la existencia de riesgos psicosociales</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elaboración y puesta a disposición de los trabajadores de una lista de enfermedades psicosociales asociadas al personal docente.</li><li>- Formación al Director del centro en materia de gestión de la PRL.</li><li>- Elaboración de campañas de prevención anuales, donde se recuerde a los trabajadores a quienes pueden acudir en caso de sentir molestias en su puesto e informarles sobre distintos planes de actuación.</li><li>- Implantación de un programa preventivo y de resolución de conflictos.</li><li>- Revisiones periódicas.</li></ul>
---	---

## 8. CONCLUSIONES

Tras la realización de este TFM se ha llegado a la conclusión de que la realización de una Evaluación de Riesgos Psicosociales es estrictamente necesaria en un centro educativo, ya que el personal docente está expuesto diariamente a este tipo de riesgos por la tipología de su actividad laboral.

A pesar de ser un centro relativamente pequeño, efectuando una ponderación de los datos, el centro presenta un nivel de riesgo psicosocial MEDIO, lo cual quiere decir que se necesitan implantar medidas estrictas para suprimirlos o eliminarlos con la mayor brevedad posible.

Los riesgos más característicos, extraídos de esta evaluación son: estrés laboral, síndrome de burnout y la fatiga mental. Estos riesgos son debidos a que el profesorado de ESO se ve constantemente sometido a una gran carga de trabajo debido a un alto porcentaje del alumnado en relación con el personal docente y a una notoria falta de recursos en el centro.

Los docentes que tienen una mayor incidencia a riesgos calificados como ALTOS son los que presentan edades de menos de 40 años, esto se debe a que llevan menos tiempo en el centro, no cuentan con una plaza fija y por tanto, carecen de estabilidad económica y laboral, desarrollan diversas funciones, etc.

Los factores que suponen un riesgo BAJO para la salud de los trabajadores son el sentido del trabajo, posibilidad de desarrollo, reconocimiento, justicia y confianza vertical, lo cual supone una menor exposición psicosocial de los docentes y una oportunidad de potenciar dichas dimensiones, las cuales servirán de apoyo a la hora de realizar las propuestas de actuación y para también potenciar otros factores.

En cuanto a los riesgos potenciales, se recomienda la posibilidad de realizar actividades orientadas al crecimiento personal, gestión de emociones y del tiempo de trabajo, ya que la tipología del puesto no puede cambiarse, pero si introducir mejoras en la salud mental de nuestros docentes.

## 9. BIBLIOGRAFÍA

CCOO. (2006). Estudio de factores psicosociales de riesgo en el sector de la enseñanza pública de la Provincia de Málaga a través del método ISTAS-21.

FETE-UGT. (2003). Informe sobre las enfermedades profesionales en los docentes.

Ley 31/1995 de 8 de noviembre, (BOE 10-11-1997) Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Lluís, S. M., Serrano, C. L., Kristensen, T. S., & Martínez, S. V. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.

Nota Técnica de Prevención 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., & Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos.*

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (LOE). Boletín Oficial del Estado, 4 de mayo de 2006, 106, 17158-17207

Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. *Barcelona: Editorial Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.*

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE 31-1-1997) por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención y modificación posterior Real Decreto 780/1998, de 30 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

# **ANEXOS**

## ANEXO I. Modelo de entrevista al director del centro. (Elaboración propia)

### DATOS DE LA PERSONA ENTREVISTADA

¿Cuál es su nombre?

¿Cuál es el puesto que ocupa en el centro?

### DATOS SOBRE LA FORMA DE ORGANIZAR EL CENTRO

¿Podría describir la forma en que se organiza el I.E.S, identificando los distintos puestos, así como sus principales funciones y deberes?

¿De qué forma se organiza la Prevención de Riesgos Laborales en el centro?

En el centro educativo, ¿existe una persona que se encargue específicamente de las funciones preventivas? Si la respuesta es SI, ¿de qué funciones se trata?

¿El personal docente gestiona su trabajo con autonomía? ¿Con qué grado?

¿Qué órganos de coordinación existen en el centro? Descríbalos y especifique cuáles son sus funciones.

### DATOS SOBRE EL PERSONAL DEL CENTRO

¿De qué forma se distribuye la plantilla de profesores de ESO?

Trabajadores fijos	
Trabajadores interinos	

¿Cuáles son las principales incidencias causantes de una alteración en la plantilla de profesores de ESO en el último año?

Trabajadores en situación de alta laboral	
Trabajadores en situación de baja laboral	
Sustituciones	

¿Cuál es el número de alumnos que componen la ESO? ¿Cómo están distribuidos?

1º ESO	
2º ESO	
3º ESO	
4º ESO	
TOTAL ALUMNOS ESO	

¿Podría ofrecernos información en cuanto al número enfermedades profesionales y accidentes de trabajo?

Los trabajadores que se incorporan al centro, ¿disponen de un periodo de adaptación donde facilitarles la información necesaria relativa al centro y puesto de trabajo?

¿Se han producido bajas laborales en el centro a causa de factores psicosociales?

#### DATOS SOBRE EL TIPO DE CONTRATO Y SALARIO

¿Qué tipo de contrato tienen los docentes de ESO?

Contrato indefinido	
Contrato temporal	

¿Cuál es el número de horas trabajadas al mes? ¿Hay diferencias horarias entre distintos puestos de trabajo?

#### DATOS SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL CENTRO

¿Quién se encarga de llevar a cabo la PRL en el centro?

¿Dispone el IES de una evaluación de riesgos? Si la respuesta es SI, ¿contiene esta evaluación un análisis específico de riesgos psicosociales?

¿El centro dispone de un documento donde queden reflejados los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales originadas en el mismo?

¿Se ha establecido algún protocolo de actuación frente a los riesgos de origen psicosocial? ¿Ha sido llevado a cabo en este centro?

¿Existe un plan de prevención en el centro?

¿Se realizan controles periódicos en el centro en materia de prevención?

¿Se ofrece a los trabajadores un reconocimiento médico periódico? ¿Cuántos docentes se realizado dicho reconocimiento? ¿Se tienen en cuenta los riesgos psicosociales a la hora de realizar dichos reconocimientos?

#### DATOS SOBRE FORMACIÓN E INFORMACIÓN A LOS TRABAJADORES

¿Qué tipo de medios son utilizados para informar a los trabajadores sobre diferentes aspectos?

¿Cómo se ofrece ayuda a profesores que en un momento determinado la necesitan?

¿Pueden influir los profesores en la forma de organización del IES? ¿De qué forma pueden realizar sugerencias en materia de PRL?

¿Están informados los trabajadores sobre las formas de participación y consulta que hay en el centro?

¿Se ha puesto en conocimiento del personal docente los distintos riesgos psicosociales a los que son sometidos en su puesto de trabajo?

¿Son informados los docentes sobre los cambios producidos en el centro?

#### DATOS SOBRE PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

¿Tienen los trabajadores autonomía y libertad de decidir en materia de organización?

¿Existen representantes de los trabajadores en materia de prevención?

¿De qué forma participan los profesores en el sistema de prevención?

¿Los Delegados de PRL suelen realizar visitas al centro? ¿Los conoce personalmente?

¿Cómo se resuelven los conflictos ocasionados en el centro? ¿Hay algún tipo de protocolo para la resolución de los mismos?

¿De qué forma se integra a los profesores interinos de nuevo ingreso en el centro? ¿Existe participación por parte del personal para llevar esto a cabo?

## **ANEXO II. Modelo de entrevista al personal docente de ESO. (Elaboración propia)**

### SATISFACCIÓN LABORAL

¿Cómo calificaría su nivel de satisfacción en el puesto de trabajo que desarrolla en el IES?

¿Cumplen sus expectativas laborales las tareas que desarrolla como docente?

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

¿Dispone de tiempo suficiente para la realización de sus tareas?

¿Cree que las tareas se reparten de forma justa y equitativa?

¿Cuántas horas suele trabajar al día? ¿Realiza trabajo extra fuera de la jornada laboral?

¿De qué forma se integra a los profesores interinos de nuevo ingreso en el centro?

¿Son claras las tareas que se le asignan en su puesto de trabajo? ¿Le han sido encomendadas tareas contradictorias en alguna ocasión?

### RELACIÓN CON CARGOS SUPERIORES

¿Considera que sus superiores se preocupan por el bienestar de los docentes?

¿Siente que el trato hacia los docentes es justo por parte de sus superiores?

¿Sus superiores tienen en cuenta al personal docente a la hora de tomar decisiones?

### EXIGENCIAS EMOCIONALES

¿Cómo calificaría el grado de desgaste emocional que sufre en el trabajo?

¿Se ha visto en la obligación de esconder sus emociones ante compañeros, alumnos o superiores?

¿Se ha visto obligado a desarrollar tareas o acciones que atentan sobre su ética profesional?

## DOBLE PRESENCIA

Si tiene algún problema personal, ¿le cuesta concentrarse en su trabajo?

¿Le resulta complicado compaginar las tareas laborales con las de su ámbito doméstico familiar?

En su ámbito doméstico-familiar, ¿Quién desarrolla la mayor parte de las tareas?

## PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

¿Sabría explicar el significado de riesgo psicosocial?

¿Tiene constancia de la existencia de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales en el centro? ¿Sabría a quién acudir en caso de necesitar ayuda?

¿Está formado el personal docente en materia de PRL? ¿Se realizan charlas informativas y controles con periodicidad?

## ANEXO III. Modelo 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 I.E.S El Toril y tus condiciones de trabajo.

3) Indica en qué departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos 0 meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señálos.

- 1 Personal docente de ESO

4) Señala el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos 0 meses. Si has ocupado dos o más puestos señálos.

- 1 Profesor/a de ESO

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 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 administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

8) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en I.E.S El Toril?

- 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

9) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con I.E.S El Toril?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2 Soy interino

10) Desde que entraste en I.E.S El Toril ¿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 Turno fijo de 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 I.E.S El Toril?

- 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...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1 Siempre	<input type="checkbox"/> 2 Muchas veces	<input type="checkbox"/> 3 Algunas veces	<input type="checkbox"/> 4 Sólo alguna vez	<input type="checkbox"/> 5 Nunca
21) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/> 1 Siempre	<input type="checkbox"/> 2 Muchas veces	<input type="checkbox"/> 3 Algunas veces	<input type="checkbox"/> 4 Sólo alguna vez	<input type="checkbox"/> 5 Nunca

1            2            3            4            5

22) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

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

	Siempre	Mucha sveces	Alguna sveces	Sólo algunavez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

- |  |                            |                            |                            |                            |                            |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?                                      | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?    | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

25) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

- |  | En gran medida             | En buena medida            | En cierta medida           | En alguna medida           | En ninguna medida          |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) tus tareas tienen sentido?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) las tareas que haces te parecen importantes?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) tu trabajo te afecta emocionalmente?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g) te sientes comprometido con tu profesión?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?                         | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?                                    | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

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) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

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	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

- |  |                            |                            |                            |                            |                            |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?       | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?                  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?                      | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?                         | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?                     | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?      | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?                | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

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) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?                                  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) si te despiden o no te renuevan el contrato?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

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            | En cierta medida           | En alguna medida           | En ninguna medida          |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| a) tu trabajo es valorado por la dirección?                           | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| b) la dirección te respeta en tu trabajo?                             | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| c) recibes un trato justo en tu trabajo?                              | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?       | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

- |  |                            |                            |                            |                            |                            |
|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| f) se solucionan los conflictos de una manera justa?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?                            | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| j) se distribuyen las tareas de una forma justa?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?   | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?  | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 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	Sólo alguna vez	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	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nadapodía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te 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	<input type="checkbox"/> 6
d) te 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	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

1) ¿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

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!