

Índice.

1.	RESUMEN.	1
2.	INTRODUCCIÓN.	1
2.1.	ORIGEN DEL TRABAJO.	1
2.2.	DESCRIPCIÓN DEL CENTRO: EMPLAZAMIENTO Y OFERTA EDUCATIVA.	3
2.3.	ORGANIZACIÓN DEL CENTRO.	4
2.3.1.	ÓRGANOS COLEGIADOS.	4
2.3.2.	ÓRGANOS DE COORDINACIÓN.	5
2.3.3.	ÓRGANOS UNIPERSONALES.	6
2.3.4.	PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS.	7
2.4.	FUNCIONAMIENTO DEL CENTRO.	7
2.5.	PROFESORADO: FUNCIONES Y CLASIFICACIÓN.	9
2.5.1.	FUNCIONES DEL PROFESORADO.	9
2.5.2.	CLASIFICACIÓN DEL PROFESORADO.	10
2.5.2.1.	FACTORES QUE INFLUYEN EN EL TIPO DE TRABAJO QUE REALIZAN.	11
2.5.2.1.1.	FORMACIÓN PROFESIONAL.	13
2.5.2.1.2.	PROFESORES DE ESO Y BACHILLERATO.	14
2.5.2.1.3.	PROFESORES QUE REALIZAN SU LABOR DENTRO DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN.	15
2.5.2.1.4.	PROFESORES QUE PERTENECEN AL EQUIPO DIRECTIVO.	16
2.5.2.2.	PROFESORES QUE OSTENTAN ALGÚN CARGO.	16
2.5.2.3.	CLASIFICACIÓN ATENDIENDO A LA RELACIÓN CONTRACTUAL CON LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.	17
2.5.2.4.	CLASIFICACIÓN EN FUNCIÓN DE FACTORES PERSONALES.	19
3.	PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.	19
4.	OBJETIVOS.	20
5.1.	FACTORES PSICOSOCIALES.	20
5.1.1.	CONCEPTO Y ANTECEDENTES HISTÓRICOS.	20
5.1.2.	MAGNITUD DEL PROBLEMA.	22
5.1.3.	TEORÍAS SOBRE EL ESTRÉS EN EL TRABAJO.	23
5.1.3.1.	MODELOS INTERACCIONALES.	24
5.1.3.2.	MODELOS TRANSACCIONALES.	27
5.2.	PROCESO DE TRABAJO.	27
5.2.1.	INTRODUCCIÓN.	27

5.2.2.	ANTECEDENTES	29
5.2.3.	ELECCIÓN DE LA METODOLOGÍA, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS QUE SE HAN DE EMPLEAR.	33
5.2.3.1.	EL MÉTODO F – PSICO 3	36
5.2.3.2.	ENCUESTA SOBRE LA EVOLUCIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO.	39
6.	RESULTADOS DEL TRABAJO Y ANÁLISIS DE LOS MISMOS.	44
6.1.	EXPLICACIÓN DEL SISTEMA DE VALORACIÓN DEL MÉTODO F – PSICO 3.	44
6.1.1.	PERFIL VALORATIVO.	44
6.1.2.	INFORME	45
6.2.	RESULTADOS Y VALORACIÓN DE LRIESGOS CON EL MÉTODO PSICO 3.	45
6.2.1.	VALORACIÓN DE LOS RESULTADOS GENERALES.	45
6.2.1.1.	FACTOR CARGA DE TRABAJO	48
6.2.1.2.	PARTICIPACIÓN Y SUPERVISIÓN.	51
6.2.1.3.	DEMANDAS PSICOLÓGICAS.	54
6.2.1.4.	INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPENSACIÓN.	56
6.2.2.	ANÁLISIS DE DATOS TENIENDO EN CUENTA LOS PUESTOS DE TRABAJO.	60
6.2.2.1.	DIFERENCIAS HOMBRE – MUJER.	62
6.2.2.2.	DIFERENCIAS POR EDAD.	63
6.2.2.3.	DIFERENCIAS POR RELACIÓN CONTRACTUAL.	65
6.2.2.4.	DIFERENCIAS SEGÚN EL CARGO.	67
6.2.2.5.	DIFERENCIAS ATENDIENDO AL TIPO DE ALUMNADO.	69
6.2.2.6.	DIFERENCIAS POR EL NÚMERO DE ALUMNOS.	74
6.3.	VALORACIÓN Y RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE LOS CAMBIOS EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.	76
7.	CONCLUSIONES.	83
8.	PROPUESTAS DE ACTUACIÓN.	85
9.	BIBLIOGRAFÍA.	87
10.	ANEXOS.	89

1. Resumen.

En este trabajo se estudian los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes que imparten clases en el IES Biello Aragón de Sabiñánigo. Se trata de una primera aproximación, una evaluación inicial, ya que hasta la fecha no se había realizado ningún tipo de acción preventiva. Se pretende con este trabajo, identificar los factores de riesgo a los que están expuestos los docentes y evaluarlos. Asimismo, se trata de comprobar si los cambios en las condiciones de trabajo han tenido algún impacto en el ámbito de los riesgos psicosociales. El instrumento empleado para identificar, analizar, evaluar los riesgos psicosociales y medir el impacto de los cambios en las condiciones de trabajo ha sido la encuesta. La encuesta consta de dos partes: un cuestionario desarrollado por el INSHT para identificar y evaluar los riesgos laborales y un cuestionario de elaboración propia para averiguar la influencia de los cambios de las condiciones de trabajo.

Los resultados obtenidos son significativos puesto que muestran los factores donde la situación es más preocupante y el impacto producido por los cambios en las condiciones de trabajo. También, podemos observar las diferencias que se producen en función de las características específicas de cada puesto de trabajo.

2. Introducción.

2.1. Origen del trabajo.

Una de las dificultades con las que se puede encontrar una persona cuando se decide a realizar un estudio o un proyecto, es el desconocimiento del entorno en el que se hace. En cualquier, campo, ya sea la ingeniería, la prevención de riesgos u otros, supone un importante obstáculo desconocer las necesidades y circunstancias que le son consustanciales; en general, aprender de manera somera, cuáles son los condicionantes que rodean a un proyecto, conlleva contar con tiempo suficiente para averiguarlos y con la colaboración activa de una varias personas que conozcan bien el entorno en el que se desarrollará el proyecto. Por ello, dada la dificultad de contar con ambas, decidí desde el principio encauzar este Trabajo de Fin de Máster hacia un campo que conozco con cierta profundidad: la educación. Un área que puede ser estudiada desde el punto de vista de la Prevención de Riesgos Laborales con diversos enfoques:

Seguridad en el trabajo.

Metodología de enseñanza de la prevención de riesgos ya sea en personas adultas o incorporándola dentro de los temarios de la enseñanza reglada.

Riesgos psicosociales de los docentes (estrés, burn out...)

...

Cualquiera de estas posibilidades resultaba interesante, pero durante los últimos años, la educación se ha convertido en un tema frecuente de debate en ámbitos políticos y periodísticos. La reducción de los presupuestos educativos han supuesto un cambio importante de las condiciones de trabajo: reducciones de plantilla, aumento de horas lectivas, supresión de programas educativos, disminución de la dotación para el gasto corriente de los centros y bajada de sueldos... Además, el paradigma educativo está sufriendo un importante cambio. Se incorpora en secundaria el aprendizaje por competencias y se comienzan a realizar evaluaciones externas de los resultados obtenidos por el alumnado de manera que indirectamente se hace también una valoración del trabajo realizado por los docentes; en formación profesional y en bachillerato también se producen cambios en cuanto a contenidos y procedimientos que se deben seguir en la práctica de la docencia. Estos cambios comienzan a implantarse en anteriores legislaturas de manera paulatina, pero el cambio de color del partido en el gobierno origina que nos encontremos en ciernes de otra gran reforma educativa. Esta situación de constantes cambios y vaivenes, genera a su vez cambios en lo que se enseña y en cómo se enseña, suponiendo un reto constante para el profesorado que debe trabajar dentro de un sistema inestable.

Todas las circunstancias anteriores, han hecho que me decantaré por estudiar los riesgos psicosociales que se presentan en el entorno docente y en cómo intervienen los cambios en las condiciones de trabajo y las expectativas de la sociedad tiene acerca de la educación, en la salud laboral de los docentes.

Las razones por las que he decidido encaminar este Trabajo Fin de Máster hacia los riesgos psicosociales en el ámbito docente, han sido las que a continuación enumero. La primera es que se trata de un tema de gran actualidad; cualquier persona opina sobre las condiciones de trabajo de los profesores. La segunda y más importante es que al ser yo mismo profesor, conozco el funcionamiento de una institución educativa, circunstancia esta, que facilita la elaboración del trabajo.

2.2. Descripción del centro: emplazamiento y oferta educativa.

El IES Biello Aragón se halla situado en la Comarca del Alto Gállego, en la localidad de Sabiñánigo (Huesca). Según el último padrón municipal cuenta con 10300 habitantes repartidos en varios núcleos habitados. Se trata de un centro de titularidad pública creado en los años ochenta como Instituto de Formación Profesional. Más tarde con el desarrollo de LOGSE, el centro comienza a impartir Educación Secundaria Obligatoria. El Biello Aragón, acoge alumnos procedentes del barrio de Puente Sardas y de pueblos vecinos, principalmente del valle de Tena. En la localidad existe otro centro de educación secundaria que recoge alumnado del pueblo exclusivamente. Atiende a unos trescientos cincuenta alumnos y cuenta con cincuenta y dos profesores en la sede de Sabiñánigo. Además, hay una sección de secundaria en la localidad de Biescas que no se ha tenido en cuenta a la hora de realizar este trabajo.

El Centro oferta los cuatro cursos de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato en las modalidades de Ciencias y Tecnología y la de Humanidades y Ciencias Sociales. El Instituto fundado como centro de Formación Profesional y cuenta con dos familias profesionales: la familia de Electricidad y Electrónica y la familia de Administrativo. Dentro de la familia de Electricidad y electrónica se imparte un PCPI de Ayudante de Instalaciones Eléctricas y de Telecomunicaciones, un Ciclo de Grado Medio Instalaciones Electrotécnicas y Automáticas y un Ciclo de Grado Superior de Sistemas Electrotécnicos y Automáticos. Por su parte, la familia de Administrativo cuenta con PCPI de Ayudante de Administrativo, un Ciclo de Grado Medio de Técnico en Gestión Administrativa y por último un Ciclo de Grado Superior de Administración y Finanzas. Además, el centro cuenta con un sistema de apoyos para aquellos alumnos que lo necesitan, un aula de Educación Básica Obligatoria de Educación Especial y un programa de refuerzo PROA que se imparte por las tardes. La oferta educativa del Centro nos da idea de la diversidad del alumnado al que se atiende en el centro. Abarca desde alumnos de once años en primero de la ESO hasta adultos que cursan estudios de formación profesional de Grado Superior que están dentro de la educación superior. Esta circunstancia desde el punto de vista de la prevención de los riesgos psicosociales es importante, puesto que aunque todos los miembros del claustro son profesores las características de su puesto de trabajo pueden ser muy diferentes.

2.3. Organización del centro

Todos los centros públicos de enseñanza secundaria tienen una estructura organizativa muy similar. Las sucesivas leyes educativas han ido modificando las competencias de cada uno de los órganos de gobierno que los componen, pero los órganos de gobierno y gestión de los centros siguen siendo los mismos desde la entrada en vigor de la LOGSE. Los centros gozan de cierta autonomía a la hora de elaborar la planificación a largo plazo, atendiendo obviamente a lo que la ley dice, pero muchas decisiones vienen dadas por los Servicios Provinciales de Educación. Además, existe un cuerpo de funcionarios que supervisa y vigila que el trabajo realizado por el profesorado sea respetuoso tanto las instrucciones emanadas de los Servicios Provinciales como el resto del ordenamiento jurídico. Para la gestión y dirección de un centro educativo existen diversos órganos que intervienen en la organización del centro. Los órganos pueden clasificarse en colegiados, unipersonales y de coordinación. En los siguientes apartados, se van a enumerar estos órganos y se va explicar someramente cuál es su función.

2.3.1. Órganos colegiados.

Los órganos colegiados del centro son de tipo representativo. Sirven para que todos aquellos implicados en el proceso de la educación puedan participar. Los órganos colegiados son el Consejo Escolar y el Claustro. A continuación pasaremos a explicar brevemente cuáles son sus funciones y competencias.

El **consejo escolar** es un órgano de representación de la comunidad escolar. Está constituido por el Director del centro, que será su Presidente, el Jefe de Estudios, un representante del Ayuntamiento, representantes del profesorado, elegidos por el Claustro, representantes de los padres y de los alumnos, un representante del personal de administración y servicios y el Secretario del centro. Este órgano tiene diversas funciones aunque se han ido recortando muchas de las funciones que la LOGSE preveía inicialmente, algunas de las funciones que tiene son la aprobación de la programación general anual, del horario general del centro. Interviene también en cuestiones disciplinarias y de convivencia...

El claustro según la LOE, formado por todos los profesores del centro presidido por el Director y tiene la responsabilidad de planificar, coordinar, informar y, en su caso, decidir sobre todos los aspectos educativos del centro.

2.3.2. Órganos de coordinación

Los órganos de coordinación sirven para organizar el trabajo en las distintas áreas y permiten que el trabajo realizado por el profesorado se realice de manera coherente; sirven además, para transmitir la información transmitida por la Administración Educativa o para recoger propuestas de los miembros de la comunidad educativa. Dentro de estos órganos tenemos, los Departamentos didácticos, el Departamento de orientación y el del extraescolares, la Comisión de Coordinación Pedagógica, los Tutores y las Juntas de evaluación. A continuación explicaremos de manera sucinta sus funciones y composición.

Los **Departamentos didácticos** son los órganos encargados de organizar y desarrollar las enseñanzas propias de las áreas, materias o módulos que tengan asignados. En este órgano se toman decisiones como qué asignaturas va a impartir cada profesor, qué asignaturas optativas se van a ofertar, las actividades complementarias a realizar; se establecen también, mecanismos de coordinación entre las distintas asignaturas a impartir, o el procedimiento de compra de materiales... Cada Departamento cuenta con un Jefe de Departamento.

El **Departamento de Orientación** agrupa a diversos profesores que trabajan en diversos programas educativos encaminados a favorecer la integración del alumnado con dificultades (diversificación curricular, PCPI, compensatoria...). El Departamento cuenta con un orientador que, generalmente, es el Jefe del mismo, que atiende a padres, alumnos en labores de orientación, detección de problemas de aprendizaje... Desde este Departamento se desarrolla el plan de acción tutorial del centro.

El **Departamento de extraescolares**, a propuesta de los diferentes Departamentos didácticos coordina y gestiona las actividades que se realizan tanto dentro como fuera del Centro o que suponen visitas de miembros ajenos al profesorado. Se trata de un Departamento formado por una sola persona.

La comisión de coordinación pedagógica está constituida por un miembro del equipo directivo, uno de los Jefes de Estudios y por los Jefes de Departamento del centro. Es un órgano que sirve para transmitir la información que llega desde la Administración a los distintos Departamentos y en la práctica para organizar y debatir las cuestiones necesarias para la práctica de la actividad docente diaria.

La tutoría y la orientación de los alumnos forman parte de la función docente. Cada grupo cuenta con un **tutor**. Los tutores entre otras muchas funciones encauzan las demandas del alumnado, coordinan el proceso de evaluación y sirven de nexo de comunicación entre los padres y los profesores del grupo. Como ya se ha dicho, una de sus tareas es la orientación del alumnado en colaboración con el Departamento de orientación. Además, el tutor preside la junta de evaluación.

Las **Juntas de profesores** de grupo son un órgano de coordinación docente. Se reúnen principalmente para realizar las sesiones de evaluación, pero pueden reunirse en otras circunstancias si es necesario. El tutor y la junta de evaluación están íntimamente ligados, puesto que el tutor recaba información de la junta de evaluación sobre la evolución del curso y la transmite a los padres o al equipo directivo.

2.3.3. Órganos unipersonales.

Los llamados órganos unipersonales se encargan de las labores de gestión y dirección. Este grupo de personas que forma el equipo directivo, está dirigido por el Director del Centro, que es nombrado por la Administración educativa. Hasta no hace muchos años, el Director del centro estaba elegido directamente por sufragio directo por los miembros del Claustro y del Consejo escolar, pero en sucesivas reformas esta potestad ha desaparecido. Sin embargo, la administración tiene obligación de oír lo que el claustro de profesores y el consejo escolar hayan manifestado. El candidato a Director presenta un proyecto de gestión que es evaluado por una comisión. El Director elige a los miembros del equipo directivo (Jefes de Estudios y Secretario y si los centros son muy grandes puede nombrarse un vicedirector pero no es una circunstancia muy frecuente). En los siguientes párrafos se explica cuáles son las competencias de los miembros del equipo directivo.

El Director entre otras funciones ostenta la representación del centro, coordina todas las actividades del centro, ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro,

realiza las contrataciones de obras, servicios y suministros, así como autorizar los gastos...

El Jefe de Estudios tiene como funciones ejercer, la jefatura del personal docente, sustituir al director en caso de ausencia, coordinar las actividades docentes, elaborar los horarios de alumnos y profesores, coordinar las actividades de los jefes de departamento, tutores y las actividades de formación de profesores realizadas, organizar los actos académicos, fomentar la participación y favorecer la convivencia en el Instituto.

Es habitual que, dependiendo del tamaño y de las necesidades del centro, haya uno o varios Jefes de Estudios adjuntos. Un jefe de estudios adjunto se encargará por ejemplo de la ESO o de la formación profesional si es que existe en el centro. Los Jefes de Estudios Adjuntos, tienen competencias parecidas a las del Jefe de Estudios pero dentro de un área determinada.

El secretario en un centro se encarga de ordenar el régimen administrativo actuar como secretario de los órganos colegiados de gobierno del instituto y levantar acta de las sesiones de evaluación, custodiar libros e equipos varios, expedir certificaciones, realizar presupuestos, realizar el inventario, ejercer, la jefatura del personal de administración y de servicios adscrito al instituto.

2.3.4. Personal de Administración y Servicios

Todos los centros de secundaria a diferencia de los centros de primaria cuentan con personal administrativo encargado de gestionar la abundante documentación que genera la actividad educativa. También, se cuenta con conserjes y servicio de limpieza. Aunque este personal no formado parte del estudio, es importante tener en cuenta su presencia puesto son imprescindibles para el buen funcionamiento del centro.

2.4. Funcionamiento del centro.

Definidos todos los órganos que intervienen en la administración y organización de un IES, pasaremos a describir cuál es el proceso seguido para dar el servicio a la ciudadanía.

En los Institutos se elabora un documento llamado Proyecto Educativo del Centro que recoge los valores, los objetivos y las prioridades de actuación. Sería lo que en el mundo de la empresa se entiende como planificación estratégica. Dicho proyecto, deberá tener en cuenta las características del entorno social y cultural del centro, la acción tutorial y el plan de convivencia. Todos aquellos documentos que se redacten posteriormente deben perseguir alcanzar los objetivos que se indican en él.

Asimismo, se elaborará un proyecto curricular para cada una de las etapas o ciclos que se impartan en el centro. Estos proyectos curriculares se incorporarán a la programación general anual. Esta programación entraría en la llamada planificación operativa y garantizará el desarrollo de las actividades que se realizarán a lo largo del curso.

El funcionamiento normal de un curso sería el siguiente. En los primeros días, se realiza un claustro de comienzo de curso. En este claustro, la dirección del centro da cuenta de las novedades que se han producido durante el mes de julio, los equipos directivos trabajan durante ese mes, y se tratan asuntos pendientes del curso anterior. Con la información aportada en el claustro (previsión de alumnos, novedades legislativas...), los diferentes departamentos se reúnen y se reparten las asignaturas teniendo en cuenta el cupo de profesores que se ha negociado con la Inspección. Realizado el reparto de las asignaturas disponibles y teniendo en cuenta las instrucciones de principio de curso, se elaboran los horarios del profesorado. Se trata de una época de gran carga de trabajo para los equipos directivos. Una vez se han asignado los grupos y los horarios en un segundo claustro, se procede a la elaboración de las programaciones. Cada profesor debe elaborar su programación, indicando cómo se va a desarrollar el curso, cómo se va evaluar y calificar. No hay demasiados días para preparar el curso; lo habitual es que los profesores que se incorporan al centro con destino definitivo o en comisión de servicios lo hagan el día uno de septiembre. Los profesores interinos lo hacen más tarde, casi el mismo día que comienzan las clases. Cada profesor debe elaborar en coordinación con la Jefatura de Departamento la programación de la asignatura a impartir. Con las programaciones de las distintas asignaturas, las elaboradas por los Jefes de Departamento, los horarios y

el calendario de actuaciones fijado por la dirección del centro, se elabora por parte del equipo directivo de la Programación General Anual, teniendo en cuenta las deliberaciones y acuerdos del Claustro y del Consejo Escolar. Este documento, se envía a la Inspección de Educación Educativo para que la revise. El envío se produce en el mes de octubre aproximadamente. En este mismo mes, tiene lugar la primera sesión de evaluación. Se trata de evaluación inicial, en ella se valora el funcionamiento de los grupos tanto en aspectos académicos como en aspectos conductuales. Una o dos semanas más tarde se realiza una reunión con los padres. El curso avanza y se van realizando las actividades propias de la actividad docente: explicaciones teóricas, prácticas, exámenes y evaluaciones. Las evaluaciones tienen lugar antes de las Navidades, en abril y en junio. La evaluación final ordinaria, que tiene lugar en junio en la mayoría de los casos, recoge el acumulado de todo el curso. Aquellos alumnos que no superan los objetivos del curso, tienen una segunda oportunidad para hacerlo en la evaluación extraordinaria, que se realiza tras los exámenes extraordinarios de septiembre. Para que el alumnado suspendido pueda continuar ejercitándose durante el verano, se le entrega una serie de actividades, que se deben realizar para recuperar la materia pendiente; además, se informa por escrito de las condiciones de realización de las pruebas extraordinarias. Cuando se han realizado las evaluaciones, debe confeccionarse la memoria de cada asignatura. En ellas, se recoge el trabajo realizado a lo largo del curso y se autoevalúa la propia actividad docente. Con las memorias de las asignaturas, las estadísticas de los resultados obtenidos, las memorias de cada Departamento y la memoria de dirección se realiza la memoria anual que de nuevo se envía a inspección. El equipo directivo sigue trabajando el mes de julio, planificando el siguiente curso y supervisando la matrícula del siguiente curso que se realiza en este mes.

Este sería el funcionamiento general del curso. Como se puede observar se trata de complejo proceso que permite dar al ciudadano un servicio fundamental.

2.5. Profesorado: funciones y clasificación.

2.5.1. Funciones del profesorado.

Se puede deducir del apartado anterior, que la profesión de profesor, en las circunstancias actuales, va mucho más allá de dar clase. La LOGSE extiende la escolarización a capas de la sociedad que hasta su implantación habían estado fuera del sistema educativo, alarga dos años la enseñanza obligatoria, hasta los dieciséis

años y refuerza la labor tutorial y orientadora del profesorado. Esta ley, que refunda el sistema educativo heredado del régimen anterior, pese a haber sido reformada en multitud de ocasiones, establece las bases de nuestro sistema educativo. Todos los cambios que se producen posteriormente manteniendo hasta la fecha, la estructura que la LOGSE establecía.

En el caso del IES Biello Aragón, el claustro, como ya se ha dicho, cuenta con 51 profesores y aunque que todos los miembros del claustro tienen la misma ocupación, de facto, el trabajo que realizan puede variar significativamente. Es importante para caracterizar cuáles son los diferentes tipos de puestos de trabajo, conocer en profundidad las tareas que realmente llevan a cabo. Hay que destacar, que todos los miembros del claustro, incluido los miembros del equipo directivo, dan un número mayor o menor de horas de clase. Los puestos de trabajo distintos que se pueden encontrar variarán en función del nivel educativo al que imparten clase, del cuerpo al que pertenezcan y de las características del alumnado.

Establecer puestos de trabajo tipo es muy complicado, ya que se pueden impartir clases en varios niveles educativos y en enseñanzas diferentes. A modo de resumen a continuación se enumeran las tareas que realiza un profesor:

- Imparte clase: prepara clases (estudia nuevos contenidos, planifica el desarrollo de una o más asignaturas) explica contenidos, planifica actividades para pone en práctica esos contenidos, gestiona el proceso de aprendizaje (disciplina, relaciones personales entre alumnos, y entre estos y el profesor), evalúa y califica este proceso.
- Realiza labores administrativas: informes de evaluación, sobre la evolución de los alumnos, realiza peticiones al Departamento de Orientación, consejos orientadores, actas de las sesiones de evaluación, lectura y análisis de legislación...
- Atiende a padres: entrevistas, envía notas e informa a los padres de la evolución del alumnado.
- Interviene en el gobierno del centro mediante los órganos de representación consejo escolar y claustro.

2.5.2. Clasificación del profesorado.

Para clasificar al profesorado y establecer los distintos puestos de trabajo que hay dentro del Instituto, se han establecido diversos criterios: relación laboral con la Administración, tipo de Enseñanza que imparten, cuerpo al que pertenecen, la edad, el sexo y el número de alumno. Se trata de factores que pueden influir en los riesgos psicosociales a los que el trabajador puede estar expuesto. Todos estos factores, se han incluido como parte de la encuesta que puede ser modificada del método de Evaluación INSHT, en un apartado que se ha denominado como preguntas demográficas. Obviamente, se podía haber escogido otro tipo de criterios para clasificar al profesorado, pero según mi experiencia, son factores que influyen de manera significativa en las condiciones laborales de los docentes en la Escuela Pública y en la percepción del estrés laboral.

2.5.2.1. Factores que influyen en el tipo de trabajo que realizan.

Según el tipo de trabajo que realizan, se pueden diferenciar varios factores que influyen en él:

- El tipo de enseñanza que imparten.
- Los cargos que ocupan.
- Número de alumnos

Puede parecer a primera vista, que independientemente del tipo de alumnos o del tipo de enseñanza, el trabajo es el mismo ya que consiste principalmente en enseñar, sin embargo, si se analiza detenidamente la labor docente se observará que hay gran diferencia en el trabajo realizado. Las condiciones de trabajo generales, sin embargo, son prácticamente las mismas para todo el profesorado, aunque puedan variar algo en el caso del horario. Por ejemplo, en nuestro centro una parte de la formación profesional se imparte en horario vespertino, mientras que el resto de enseñanzas se imparten única y exclusivamente de mañana.

Para dividir al profesorado por el tipo de trabajo que realizan, se han considerado varios factores:

Factores administrativos. La diferencia entre formación profesional está bastante clara. Los profesores que pertenecen a especialidades de Formación Profesional raramente intervienen en otros grupos y viceversa los profesores que imparten especialidades

propias de la ESO y del Bachillerato, en raras ocasiones lo hacen en Formación Profesional. Puede haber algún caso en que se dé esta circunstancia y que algún profesor, para completar su horario, pueda impartir alguna asignatura fuera de su especialidad. Otra situación distinta es la del profesorado adscrito al Departamento de Orientación. Se trata de profesores que pueden pertenecer tanto a cuerpos de especialidades de Formación Profesional como a especialidades de Secundaria, o incluso pueden ser Maestros de Primaria.

La tipología del alumnado .En el caso de la ESO el profesorado tiene en clase todo tipo de alumnado. Alumnado brillante que cursará preferentemente Bachillerato, alumnos con necesidades especiales tutelados por el Departamento de Orientación, alumnos que cursarán Formación Profesional...

El Bachillerato se nutre, generalmente de los alumnos con mejores notas.

Los alumnos de formación profesional provienen bien de la ESO, de PCPI o alumnos que han superado la prueba de acceso a Ciclos de Grado medio y que no poseen la ESO, es decir, en general, alumnos que tienen un expediente académico peor.

Los alumnos adscritos al Departamento de Orientación presentan problemas de adaptación a la Escuela o dificultades de aprendizaje. Se trata de grupos reducidos que permiten un seguimiento personalizado. Para atender a estos grupos, hay una serie de programas: Programa de Aprendizaje Básico, Aulas EBO, Diversificación Curricular, PCPI, Programas de Refuerzo.

El tipo de contenidos a impartir. Tanto la ESO como el Bachillerato son enseñanzas preparatorias, no capacitan para el ejercicio de una profesión, mientras que la Formación Profesional prepara a las personas para un oficio. En el caso del alumnado del Departamento de Orientación, se debe hacer un esfuerzo especial en adaptar los contenidos a las características de los alumnos a los que se atiende. No es que no se tengan en cuenta las características del alumnado en otras enseñanzas, pero en este tipo de alumnos es fundamental. En algunos casos nos encontramos con alumnos que por edad se deben cursar sus estudios dentro de un Instituto pero sus competencias académicas son las de un alumno de primaria.

El número de alumnos que se tienen en total. Este dato puede influir tanto en las demandas cognitivas como en la emocionales y no tiene nada que ver con el tipo de enseñanza que se imparta.

Finalmente, se ha considerado que los miembros del equipo directivo realizan un trabajo diferenciado ya que gran parte de su horario se consume en labores de gestión organización y dirección del centro, aunque también imparten clase. Pueden proceder tanto de la ESO y Bachillerato, de la Formación Profesional o trabajar dentro del Departamento de Orientación.

A continuación, atendiendo estos factores se van a describir las posibles fuentes de estrés a las que está sometido el profesorado. En esta primera aproximación a los riesgos que se pueden presentar se ha seguido el modelo de control – demanda – apoyo social. Esta aproximación se ha hecho sin haber estudiado los resultados de las encuestas, teniendo solamente en cuenta las características de la enseñanza a impartir.

2.5.2.1.1. Formación Profesional.

La formación profesional presenta características diferenciadas con respecto al resto de enseñanzas por varias razones. Se trata de una enseñanza no obligatoria, al igual que el Bachillerato, pero a diferencia de este, no se trata de una enseñanza propedéutica, es decir, exclusivamente preparatoria para el acceso a otras enseñanzas. Es una enseñanza de carácter finalista, que pretende preparar al alumno para el ejercicio de una profesión. Los cuerpos de funcionarios del estado que intervienen en este tipo de enseñanza son dos: Profesores de Enseñanza Secundaria y Profesores Técnicos de Formación Profesional. Los profesores de secundaria se encargan de dar las clases teóricas y los Profesores Técnicos imparten las clases de prácticas. Las fuentes de estrés que podemos encontrarnos pueden, siguiendo el modelo de Demanda – Control de Karasek, variar dependiendo de las circunstancias personales y de las condiciones de trabajo. En el caso de exigencias cuantitativas, éstas vendrán dadas tanto por la dificultad intrínseca del trabajo como por las circunstancias laborales: un profesor veterano que imparte una asignatura durante muchos años, no tiene necesidad de invertir tanto tiempo en la preparación de las clases; no es lo mismo dar clase en un Grado Medio que en un Grado Superior donde el profesor debe conocer la materia a impartir con más profundidad y los alumnos reclaman actividades complementarias que les sirvan por ejemplo para su trabajo. Este intenso trabajo de preparación de clases, se realiza habitualmente en casa y fuera del horario de permanencia en el centro. Además, se trabaja tanto en horario de

tardes como de mañanas, no se trata de una jornada partida, sino que unos días se trabaja por la tarde y otros días se trabaja por la mañana.

Otro tipo de exigencias que se pueden presentar son las exigencias emocionales, bien ocultando las emociones para mantener una apariencia neutral, exigencias psicológicas derivadas de la necesidad de no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo. En este caso hay de nuevo que contemplar el tipo de enseñanza que se imparte. En general, en los Grados Superiores las exigencias emocionales son menores, puesto que las personas que asisten a las clases son adultas, no es necesario establecer relaciones tan jerarquizadas y los problemas de disciplina son menores. En los Grados Medios generalmente, nos encontramos con más problemas de disciplina y un alumnado de menor edad en general con el que hay que establecer relaciones de autoridad mucho más definidas. De todos, en ambos casos para realizar un buen trabajo en el aula hay mantener una actitud respetuosa y neutra con los alumnos, que en ocasiones lleva a ocultar sentimientos; al mismo tiempo, deben trabajarse actitudes del ámbito laboral, que forman parte de los contenidos a impartir y que pueden chocar con las creencias del alumnado.

Otro de los factores de demanda a tener en cuenta es las exigencias cognitivas. De nuevo hemos de aludir a las diferencias entre Grados Superiores y Grados Medios. La complejidad de la materia que se debe “dominar” para impartir una clase varía mucho teniendo cuenta el nivel educativo. Además, al tratarse de una enseñanza profesional es importante tener en cuenta la evolución de la técnica que se va produciendo. Uno de los déficits, que en mi opinión tiene el sistema de formación profesional español, es la falta de un sistema de formación del profesorado eficaz, sobre todo en el campo de la formación profesional. La formación se realiza fuera del horario de trabajo. Por esta razón los docentes tienden a “buscarse la vida”, es decir a la autoformación. Estas exigencias son al mismo tiempo retos que permiten que cierto desarrollo personal en el individuo, algo que en principio es positivo, pero que si no va acompañado de apoyo institucional se convierte en otra demanda más.

2.5.2.1.2. Profesores de ESO y Bachillerato.

La ESO y el Bachillerato son dos enseñanzas con características muy diferenciadas entre sí, pero los profesores que imparten en ESO son los mismos que lo hacen en Bachillerato. El Bachillerato es una enseñanza no obligatoria, y la ESO, hasta los dieciséis años lo es. Es muy infrecuente, con el aumento de horas lectivas lo es más, que un profesor complete su horario únicamente con Bachillerato por ello se ha considerado a los profesores de ESO y Bachillerato en un mismo grupo. Las fuentes de estrés que provendrán desde punto de vista cuantitativo del número de alumnos por profesor que tanto en la ESO como en el Bachillerato han aumentado en los últimos años y la diversidad en el aula. Aunque en la ESO es importante dominar la materia que se imparte, no existe la presión que hay en los ciclos de Formación Profesional donde se prepara a los alumnos para desempeñar una profesión o en Bachillerato donde la selectividad sirve no solo para evaluar a los alumnos; es el propio centro el que es evaluado.

Las exigencias que se pueden presentar de tipo emocional, son mayores que los ciclos ya que se debe mantener la disciplina y en el caso de los tutores tratar con los padres de los alumnos. Además, los tutores, sobre todo en la ESO, deben vigilar los problemas que puedan tener los alumnos (problemas de relación entre alumnos, situaciones familiares, problemas de aprendizaje...) y orientarlos hacia las enseñanzas que más les convenga. En general, en el Bachillerato estas exigencias no suele haber tantos problemas de aprendizaje o de comportamiento y se centran en la orientación del alumno hacia los estudios más adecuados a sus características.

2.5.2.1.3. Profesores que realizan su labor dentro del Departamento de Orientación.

Los profesores que trabajan en el Departamento de Orientación tienen perfiles profesionales muy diferenciados entre sí. Trabajan Profesores Técnicos de FP, Maestros de Pedagogía terapéutica o de la especialidad de Audición y Lenguaje, profesores de secundaria que imparten ámbito. Todos ellos trabajan dentro del marco de la ESO (los Programas de Cualificación Profesional Inicial aunque están muy relacionados con la Formación Profesional, están dentro del ESO). Las exigencias desde el punto de vista cuantitativo son menores dado que el número de alumnos en estas clases es menor, aunque por otro lado supone un reto encontrar métodos de trabajo que faciliten el aprendizaje de alumnos con dificultades.

En el terreno de las exigencias emocionales, nos vamos a encontrar con mayores problemas. Se trata de grupos muy reducidos, con alumnos que normalmente

necesitan atención constante, en algunos casos con comportamientos disruptivos o con situaciones familiares y personales complicadas, que no es posible soslayar desde el punto de vista emocional.

Otro factor de demanda a considerar es la exigencia cognitiva. La complejidad de la materia a impartir es menor que en otros cursos. La mayor dificultad desde el punto de vista cognitivo radica en conocer bien las capacidades del alumno. Es necesario hacer un esfuerzo para adaptar la materia que se está impartiendo a sus circunstancias.

2.5.2.1.4. Profesores que pertenecen al equipo directivo.

El equipo directivo de nuestro centro está constituido por cuatro personas, el Director, la Jefa de Estudios, el Jefe de Estudios Adjunto a Ciclos Formativos y la Secretaria. Todos ellos, ya se ha señalado anteriormente, dan clase en mayor o menor medida, pero su trabajo tiene que ver más con labores de gestión, organización y administración del centro. Las exigencias cuantitativas son variables dependiendo del puesto y de la época del año en que se trabaje. Se producen picos de trabajo importantes al comienzo, al final del curso y durante las evaluaciones. Deben atenderse de manera simultánea, las peticiones realizadas por la Administración educativa, las del profesorado y las del alumnado y sus familias. También, se debe gestionar la abundante documentación generada por la actividad académica y por obligaciones de tipo administrativo. En todos los casos, se trabaja con personas que a veces no se sienten bien atendidas o respaldadas. Debe mantenerse una posición neutra y no implicarse en situaciones, a veces tensas. Los constantes vaivenes normativos generan dificultades de tipo cognitivo: problemas para interpretar el sentido una norma, falta de instrucciones sobre cómo se debe actuar en ciertas ocasiones ante las demandas de los usuarios y del resto del personal. Este tipo de puestos exigen una mayor dedicación (se trabaja durante todo el mes de julio) y se realiza el trabajo de una manera muy intensiva. Considerando el modelo de esfuerzo recompensa de Siegrist puede existir la sensación de que se realiza un esfuerzo que no es valorado por la Administración, los compañeros o los usuarios del servicio. Hay que resaltar que las compensaciones económicas que se reciben no son muy elevadas y difícilmente compensan el exceso de horas de trabajo que se realizan y la dedicación que se debe tener en un cargo directivo.

2.5.2.2. Profesores que ostentan algún cargo.

Dada la especificidad de la tarea realizada por los miembros del equipo directivo, que ostentan también un cargo, se ha optado por incluir sus posibles fuentes de riesgo en un apartado distinto a este. El resto de los cargos se reparte de manera transversal entre los miembros de del claustro, y podemos encontrarnos con profesores que pertenecientes a FP, Orientación o a ESO y Bachillerato que tienen algún tipo de cargo. Los cargos que puede ostentar un profesor son Tutor o Jefe de departamento. Las tareas que tienen asignadas son muy diferentes entre sí. A continuación explicaremos las posibles fuentes de riesgos:

Tutores. Entre sus funciones está la de servir de canal de transmisión entre los alumnos, los padres y el los miembros del equipo docente del curso que tutorizan. La atención a los padres, principalmente, supone un incremento de las demandas psicológicas, principalmente emocionales y un aumento de la carga de trabajo. De algún modo, los tutores son el nexo de unión con el exterior del centro.

Los Jefes de Departamento, por su parte realizan su labor de puertas para dentro principalmente. Tienen un papel muy importante en la organización del centro y participan en la Comisión de Coordinación Pedagógica, un órgano de participación del centro donde se toman muchas de las decisiones que determinar cómo es el día a día del centro. Los Jefes de Departamento suelen ser aunque profesores experimentados. Los riesgos generados pueden derivan de las demandas psicológicas que se pueden presentar, dado que hay que tomar decisiones sobre temas complejos (demandas psicológicas), que a su vez pueden originar problemas de apoyo social.

2.5.2.3. Clasificación atendiendo a la relación contractual con la Administración Educativa.

La Administración Educativa para seleccionar al profesorado, sigue un proceso llamado concurso oposición. Aquellos que superan tanto la fase de oposición (diversos exámenes teóricos y prácticos) y la fase de concurso acceden a puesto de trabajo fijo, de por vida. A partir de ahí, tras un año de prácticas, se procede a la adjudicación del destino definitivo. No obstante, la Administración, para tener mayor margen de maniobra ante circunstancias cambiantes, puede contratar profesorado interino. El profesorado interino procede de unas listas, que la administración elabora teniendo en cuenta un baremo que contempla aspectos como la antigüedad, la nota de oposición,

la formación académica reglada y los cursos de formación y perfeccionamiento que se hayan realizado.

La Administración puede contratar interinos de varios tipos: aquellos que están contratados a jornada completa durante todo el curso escolar, los que están contratados a media jornada y los que cubren las bajas, de carácter temporal. Hasta el curso pasado la contratación del profesorado interino se realizaba desde principios de septiembre hasta finales de agosto del siguiente año. Este año, debido a los recortes su contrato finalizará el treinta de junio.

Las diferencias entre las condiciones laborales del profesorado interino y las del profesorado funcionario de carrera se han incrementado en los últimos años. Además, aunque las exigencias de tipo cuantitativo, cognitivo o emocional son parecidas, el margen de maniobra que tienen, la influencia sobre el trabajo que realizan es menor, sobre todo en el caso de que cubran bajas. Aunque la ley establece un sistema de elección de grupos en los departamentos atendiendo a la antigüedad, en los últimos años la tardanza en la contratación de los mismos, hace imposible que puedan elegir alguno de los grupos a los que van a impartir clase, encontrándose los horarios prácticamente hechos, de manera que deben impartir clase en los grupos que el resto de compañeros ha rechazado. En este último curso, se ha producido un empeoramiento significativo de las condiciones de trabajo de los profesores interinos. Hasta la fecha el profesorado interino cobraba los dos meses de vacaciones julio y agosto íntegramente pero este año se dejará de pagar, con la consiguiente merma en los ingresos. El aumento de la relación profesor alumno y el aumento de la jornada lectiva, ha propiciado que muchos profesores interinos no hayan sido contratados o hayan pasado a realizar únicamente sustituciones, con el consiguiente aumento de la rotación en puesto de trabajo. La rotación en el puesto de trabajo es otro de los factores que pueden influir en la generación del riesgo por estrés laboral. La inseguridad en la estabilidad en el puesto de trabajo o el constante cambio del mismo también hace que aumente el estrés laboral.

En todos los casos anteriores, hemos de tener en cuenta el factor del apoyo social. Esta circunstancia es variable y depende en gran parte de las personas con las que se trabaja. Sin embargo no se puede desvincular de cómo el Instituto está organizado. Trabajar en un entorno de trabajo agradable depende de la capacidad de la

organización para elaborar un proyecto, en este caso docente, que implique a los miembros del claustro, de manera que se de veras participativo.

2.5.2.4. Clasificación en función de factores personales.

Hay otros factores que no están relacionados ni con el tipo de enseñanza ni con el tipo de trabajo que se realiza que también pueden ser significativos en la generación del estrés laboral. Aquellos que son propios del individuo (sexo, edad o la experiencia). No están relacionados con el tipo de enseñanza o de puesto que se tiene.

Una de las diferencias más frecuentes por razón de género, es el fenómeno de la doble presencia. La doble presencia radica en las diferentes responsabilidades que asumen hombres y mujeres dentro del entorno familiar. Las mujeres emplean más tiempo en las labores domésticas y se encuentran mucho más implicadas en la familia. De este modo, se añade al estrés propio del trabajo el que se arrastro por motivo de la vida familiar.

La edad o la antigüedad son también dos factores que influyen en la percepción del estrés. Adaptarse a los cambios (nuevas tecnologías, normativa, el ambiente de las aulas...) puede suponer un reto para una persona de cierta edad. Pero por otro lado, la experiencia acumulada a lo largo del tiempo, también supone una ventaja con respecto a las personas más jóvenes. Las personas con más experiencia suelen elegir los grupos que más les gustan y cuentan con mayor autonomía en las decisiones que toman.

3. Preguntas de investigación.

Conocido el funcionamiento del centro, su organización y clasificado el profesorado según el tipo de trabajo que realizan, la relación contractual y sus circunstancias personales, debemos plantearnos qué es lo que deseamos averiguar con este trabajo. Las preguntas de investigación se nos plantean de manera natural. Debemos saber cómo se encuentra nuestro Instituto en materia de riesgos psicosociales. Para saber cómo nos encontramos debemos saber cómo evaluar, cuáles son las fuentes de riesgo psicosocial que nos encontramos. No se trata de saber cómo estamos globalmente, debemos tener en cuenta las diferencias que se presentan entre los distintos grupos que constituyen el claustro. Dado que estos grupos de trabajadores se

configuran por sus condiciones de trabajo, la pregunta que surge es cómo influyen las condiciones de trabajo que tienen actualmente y si la evolución de las mismas es positiva o negativa. Finalmente, y como hemos dicho anteriormente, la siguiente pregunta que surge es cómo eliminar o minimizar los riesgos que hemos evaluado anteriormente. De este modo las preguntas de investigación serán:

- ¿Cuáles son las principales fuentes de riesgos psicosociales en un IES?
- ¿Cómo se pueden evaluar estos riesgos?
- ¿En qué grado se manifiesta el estrés laboral en nuestro centro?
- ¿Conocidos, clasificados y evaluados, cómo se pueden eliminar o disminuir estos riesgos?
- ¿Cómo influyen las condiciones laborales de cada uno de los distintos grupos de profesores y del profesorado en su conjunto en este tipo de riesgos?
- ¿Los cambios en las condiciones de trabajo de los últimos años cómo influyen en los riesgos psicosociales a los que está expuesto el profesorado?

4. Objetivos.

Los objetivos del trabajo están ligados a las preguntas de investigación. Serán los siguientes:

Establecer cuáles son las fuentes de riesgos psicosociales en el entorno de un IES.

Evaluar todos estos riesgos en su conjunto desde la perspectiva de la prevención de Riesgos Laborales.

Proponer medidas de actuación que permitan eliminar o a llevar estos riesgos hasta niveles razonables.

Determinar la influencia de los cambios en las condiciones de trabajo en la incidencia de “accidentes psicosociales” y en la salud laboral.

Determinar los diferentes tipos de puestos de trabajo, en función de las condiciones de trabajo y de la percepción del estrés laboral según esos tipos de puestos de trabajo.

5. Metodología

5.1. Factores psicosociales.

5.1.1. Concepto y antecedentes históricos.

Cuando se hace referencia a los riesgos psicosociales, generalmente se asocia a riesgos derivados de la organización del trabajo. Es un campo que se estudia e investiga muy tempranamente; a finales de la década de los años veinte del pasado siglo, se realizan investigaciones que relacionan el estrés y la salud física y fisiológica. Podemos citar los trabajos de Cannon (1929, 1931) y Selye (1936). Ya en aquellos trabajos, se aportaron fuertes evidencias de relación entre el estrés y trastornos de la salud como las enfermedades cardiovasculares, respiratorias, trastornos de base inmunitaria, gastrointestinales, endocrinológicos, dolor de espalda, trastornos menores de la salud mental, conductas relacionadas con la percepción estado salud y el absentismo laboral por motivos de salud.

El primer hito en la organización científica del trabajo tiene lugar con el Taylorismo, que busca ante todo optimizar la producción mediante la asignación de recursos productivos. Esta búsqueda de la eficacia y de la eficiencia en la producción de bienes conlleva nuevas estructuras organizativas y nuevos procedimientos de trabajo surgidos al albur del desarrollo tecnológico. Estas innovaciones, a menudo, propician el aumento en los ritmos de trabajo o el desarrollo de tareas más repetitivas carentes de significado para el trabajador. Además, se generan nuevas estructuras dedicadas a la planificación y búsqueda del rendimiento óptimo del sistema productivo. Con el tiempo, estos métodos de organización del trabajo, se extienden a otros sectores productivos distintos del industrial. El problema persiste en la actualidad, y aunque organismos internacionales como la OIT o la Comisión Europea realizan recomendaciones acerca de cómo debe ser un puesto de trabajo, este tipo de riesgos siguen persistiendo, apareciendo nuevas amenazas para la salud laboral derivadas de los nuevos modelos de trabajo

Actualmente, sabemos con certeza, que las condiciones de trabajo pueden conducir al estrés laboral y otros problemas relacionados con la salud y la seguridad. Las mencionadas condiciones de trabajo, son los normalmente denominamos factores psicosociales, que engloban aspectos relacionados con el puesto de trabajo y el entorno de trabajo, como el clima laboral, las funciones laborales, las relaciones personales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (su variedad, significado, alcance, repetitividad, etc.). Además, podemos incluir también dentro de estos factores psicosociales circunstancias exteriores a la organización (conciliación de la vida laboral y familiar) y aspectos propios de las características de cada individuo (personalidad, susceptibilidad con respecto a esos factores psicosociales).

El concepto teórico de factores psicosociales, fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo.”

Más recientemente, Cox y Griffiths en 2005 definen los factores psicosociales como “aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico”.

De las anteriores definiciones se puede deducir que los factores organizativos o la manera en que se organiza el trabajo, pueden generar un tipo de riesgos que repercutirá en bienestar psicológico y social del trabajador, pudiendo derivar en trastornos o en enfermedades psicológicas e incluso fisiológicas. Determinar cuáles son estas circunstancias nocivas es un trabajo muy complejo, puesto que ha de tener en cuenta múltiples aspectos. Por un lado, tendremos que analizar en qué consiste el trabajo en sí, qué tareas incluye y cuál es el fin último que persigue. Por otro lado, tendremos que saber en qué circunstancias se realiza. Estas circunstancias no siempre forman parte del trabajo en sí, pero influyen en la generación de riesgos: cómo se organiza la actividad productiva, horarios, ritmo de trabajo, relaciones jerárquicas, exigencias psicológicas, relaciones personales, incidencia del trabajo en la vida personal y familiar... múltiples factores que no siempre son fáciles de observar.

5.1.2. Magnitud del problema.

Una de las manifestaciones más habituales de este tipo de riesgos es el estrés laboral. Cuando se realiza una búsqueda de información acerca de los riesgos asociados a factores psicosociales inmediatamente aparece la palabra estrés del inglés “stress” que podría traducirse como tensión o presión. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en su publicación Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo del año 2005, señala la dificultad existente para cuantificar los problemas relacionados con el estrés en el trabajo en el ámbito supranacional. Pese a que los distintos países de la Unión Europea recopilan habitualmente datos sobre jubilaciones, absentismo, enfermedades, resulta muy difícil hacerse una idea clara de cuál es la

verdadera magnitud del problema, dado que “estos datos son imprecisos y poco fiables para describir las tendencias debido a los cambios, en los métodos de registro”.

Según el informe Las condiciones de trabajo en la Unión Europea de la Fundación europea para la mejora de las condiciones de Trabajo de 1996 el 29 % de los trabajadores encuestados consideraban que su trabajo afectaba a su salud. Uno de los principales problemas de salud relacionado con el trabajo era el estrés (28%). Además, el 23 % de los encuestados respondió que había faltado al trabajo por problemas de salud relacionados con el estrés. Se trata por tanto, de un problema de grandes magnitudes que afecta a la salud de los trabajadores y a la productividad de las empresas dado que se pierden un elevado número de horas de trabajo.

Centrándonos en nuestro país, la VII encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo maneja, entre otros, diversos indicadores relativos a los factores de riesgo psicosocial que se pueden agrupar en tres ámbitos: exigencias del trabajo, el grado de autonomía y las relaciones sociales en el trabajo. Según esta encuesta, el 17,2 % de los trabajadores encuestados percibe que tiene problemas de salud relacionados con el estrés, la ansiedad y el nerviosismo.

Se puede deducir de lo expuesto anteriormente, que los problemas de salud relacionados con el estrés laboral afectan a un elevado número de personas y aunque cuantificar su impacto social y económico resulta muy complicado, el estudio y la prevención de estos riesgos debe continuar.

5.1.3. Teorías sobre el estrés en el trabajo.

Existen tres enfoques (Cox, Griffiths y Rial-González, 2005) distintos en la definición de estrés laboral. Tenemos en primer lugar el enfoque llamado técnico. Considera que el estrés laboral, es una causa ambiental que genera el mal estado de salud; es concebido como una carga o exigencia impuesta al individuo. Un segundo modo de definir el estrés, considera que el estrés es una respuesta fisiológica a un entorno dañino y nocivo. Se trataría, por tanto de un síndrome que aparecería al enfrentarse el individuo a estímulos adversos y nocivos. Finalmente, el tercer enfoque conceptualiza el estrés laboral con respecto a la interacción dinámica entre el trabajo y el individuo. La existencia del estrés laboral se deduce de las interacciones problemáticas entre la persona y el entorno laboral o es medido por los procesos cognitivos y las reacciones emocionales en que se fundamentan tales interacciones. Este sería el denominado enfoque psicológico.

El enfoque más comúnmente aceptado actualmente es el último, el llamado enfoque psicológico. La moderna teoría del estrés, se subdivide en dos modelos distintos: el modelo interaccional y el transaccional. El primer modelo hace hincapié en las características estructurales de la interacción de la persona con el entorno de trabajo y el segundo, presta más atención a los mecanismos psicológicos en que se fundamenta esta interacción.

5.1.3.1. Modelos interaccionales.

Modelo ajuste persona entorno

El modelo adaptación entre la persona y su entorno establece dos aspectos básicos de la adaptación: el grado en que las actitudes y habilidades de un trabajador satisfacen las exigencias del trabajo y la medida en que el entorno de trabajo satisface las necesidades de los trabajadores, en particular, la medida en que se fomenta y se permite al individuo utilizar sus propios conocimientos y capacidades en la organización del trabajo. Este modelo tiene similitudes con el modelo desarrollado por el NIOSH, aunque este modelo hace más hincapié en el entorno que en el propio individuo.

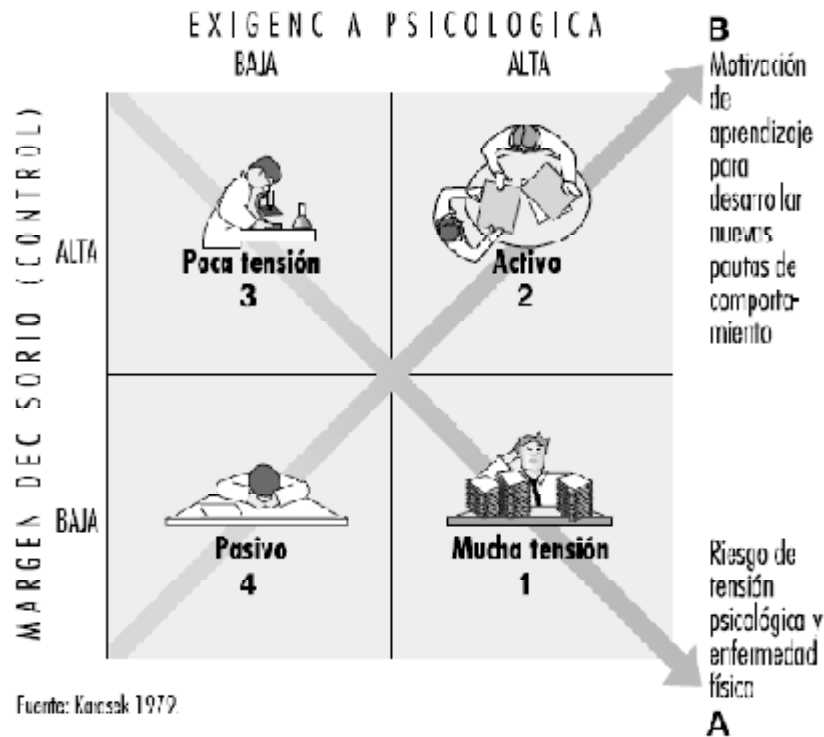
El modelo según Cox, Griffiths y Rial – González, hace dos distinciones: la primera entre realidad objetiva y percepciones subjetivas y entre las variables ambientales(A) y las variables personales (P). La inadaptación puede producirse de cuatro modos. La falta de adaptación P-A tanto objetiva como subjetiva

Modelo de Demanda control.

Desarrollado por Robert Karasek a finales de los años setenta y las aportaciones de Karasek y Theorell en 1990, se basa principalmente en el estudio de las características psicosociales del trabajo: las demandas psicológicas que éste plantea y la combinación entre control de las tareas realizadas. Esta relación demanda capacidad depende fundamentalmente de la organización del trabajo y no de las características individuales de cada trabajador, a pesar de las características individuales de cada trabajador y de las circunstancias extralaborales que

interaccionan con los estresores laborales. En un principio, se trataba de un modelo bidimensional. Una de las dimensiones de este modelo, era el control que el trabajador tiene sobre la tarea. La otra dimensión sería la demanda. El modelo plantea dos hipótesis. La primera dice se producen reacciones de tensión psicológica negativas cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes y los trabajadores tienen poco margen de toma de decisiones. Este margen (latitud decisoria) en la toma de decisiones ha de considerarse según Karasek como “la aptitud del trabajador para controlar sus actividades y la utilización de sus capacidades, no para controlar a otras personas”. Hemos de considerar dos componentes en la latitud decisoria: la autoridad decisoria o autonomía y la discrecionalidad sobre el empleo de las capacidades por parte del individuo. La segunda hipótesis es la llamada hipótesis de aprendizaje activo. Cuando el individuo tiene un elevado control sobre el trabajo y las demandas psicológicas son elevadas pero no abrumadoras, se produce un aprendizaje y un proceso de crecimiento en el trabajador, el llamado aprendizaje activo. Este aprendizaje activo contribuye además a elevar la productividad.

Teniendo en cuenta las hipótesis de las que el modelo parte, podemos predecir, en primer lugar, el riesgo de enfermedad relacionado con el estrés, y después el comportamiento en el puesto de trabajo teniendo en cuenta la autonomía en la toma de decisiones y las exigencias necesarias para desarrollar el trabajo.



Johnson y Hall introdujeron en el año 1988 una tercera dimensión al modelo. La hipótesis introducida por ambos viene a decir que en los puestos con grades exigencias y escaso control, además de escaso apoyo social, son los que mayor riesgo de enfermedad tienen. El apoyo social actuaría como modificador del efecto alta tensión. Un nivel de apoyo alto disminuye el efecto de la alta tensión y un nivel de apoyo bajo aumenta el efecto la alta tensión y el riesgo de sufrir enfermedades cardiovasculares. Tanto Karasek y Theorell 1990; Johnson y Hall 1988 reconocen claramente la necesidad de que cualquier teoría sobre el estrés en el trabajo evalúe las relaciones sociales en el lugar de trabajo).

Estudios empíricos.

El modelo tiene su mayor apoyo empírico en los estudios acerca de enfermedades cardiovasculares que relacionan alta tensión laboral y estas enfermedades. Se publicaron cuarenta estudios acerca de la relación existente entre enfermedades cardiovasculares y la organización del trabajo, partiendo de las bases conceptuales del modelo demanda – control, la mayoría de ellos sugieren la existencia de relación causal y entre tensión laboral y enfermedades cardiovasculares (Mocada y Artazcoz 1997).

En el campo de los trastornos psicológicos los estudios confirman en su mayoría una asociación con la tensión en el trabajo (Karesek y Theorell 1990).

5.1.3.2. Modelos transaccionales

Modelo esfuerzo recompensa.

Este modelo que forma parte de los modelos transaccionales fue propuesto por Siegrist en 1990. Se centra en los procesos cognitivos y en las reacciones emotivas en las que se fundamentan las interacciones entre la persona y el entorno. La experiencia de estrés puede ser definida como un desequilibrio entre los elevados costes invertidos y las bajas ganancias percibidas. Según este modelo, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa un riesgo para la salud. Por compensaciones del trabajo, Siegrist entiende el control de estatus, la estima y el salario. La estima, incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus. Sin embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales, más allá de la estabilidad del empleo, son también de gran importancia para la salud. El modelo distingue dos fuentes de esfuerzo: el esfuerzo extrínseco, derivado de las exigencias del empleo, y un esfuerzo intrínseco derivado de la motivación del trabajador en una situación exigente. Por otro lado, la recompensa se conforma con varias dimensiones, el reconocimiento que abarca aspectos tan dispares como el uso de métodos de trabajo más o menos participativos, la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, la remuneración, la estimación (también la autoestima y el sentimiento de autoeficacia), el control del status, relacionado con la continuidad en el puesto de trabajo o de las condiciones de trabajo fundamentales, o las expectativas profesionales futuras. La predicción de los efectos sobre la salud depende de la combinación de los efectos contextuales y de los subjetivos. Si un trabajador de manera continuada, percibe que aportan más de lo que reciben, a cambio de su implicación y de su esfuerzo, sin ser capaces de resolver esa situación, desarrollarán sentimientos de estrés.

5.2. Proceso de trabajo.

5.2.1. Introducción.

Una evaluación de riesgos, es un proceso que permite conocer y valorar los riesgos existentes de manera que pueda llevarse a cabo una serie de actuaciones que permitan mejorar la situación presente. Para realizar este proceso, debemos analizar funcionamiento de la organización y averiguar cómo influye la actividad realizada en la generación de riesgos. En este trabajo nos centraremos en los riesgos psicosociales.

Partiremos de la observación de la realidad diaria y en una primera fase trataremos de conocer cuáles son los problemas que hemos de investigar. Una vez, hayamos determinado estos problemas tendremos que definir cuál es el alcance de la investigación a realizar, es decir, que problemas relacionados con el área de la prevención de riesgos laborales, deseamos estudiar.

Según la Nota técnica de prevención 702 del INSHT un proceso de evaluación de los factores psicosociales consta de las siguientes fases:

- Identificación de los factores de riesgo y de los grupos de análisis.
- Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de emplear.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Ateniéndonos a los pasos que la NTP 702 en un primer momento deberemos identificar los factores de riesgos existentes. Para ello, debemos conseguir información que nos servirá para detectar los posibles campos de estudio. La información debe servirnos para conocer bien el funcionamiento de la organización y el proceso productivo: qué se produce, cómo se produce, quién realiza el trabajo necesario para producir esos bienes o servicios, quién consume esos bienes o recibe esos servicios, cómo se estructura la organización... Además, deberemos realizar al menos una búsqueda de literatura científica relacionada con la actividad a estudiar y deberemos también estudiar la legislación referente tanto Prevención de Riesgos como al sistema educativo. También resulta imprescindible conocer qué trabajos se han realizado en el mismo campo. Partiendo de toda esta información, se tendrá una visión más amplia de la situación actual que nos permitirá advertir cuáles son los posibles problemas que se dan en una organización. Como última fuente de información tenemos la observación directa.

5.2.2. Antecedentes

En el último año y medio, se han producido una serie de cambios derivados de la actual coyuntura socioeconómica que traído consigo una alteración de condiciones de trabajo e incluso de los objetivos que los docentes deben tener en mente a la hora de realizar su trabajo. Estos cambios influyen notablemente en la organización del trabajo y estarían dentro del grupo de factores organizativos.

Para poder hacer un análisis del origen de este descontento y comprobar si realmente se han producido cambios significativos es imprescindible comparar la situación actual con la situación previa. Comprender cuál ha sido el proceso, exige observar la evolución de las condiciones de trabajo a lo largo de los últimos decenios. Las condiciones de trabajo en la enseñanza, naturalmente dependen no sólo de los factores organizativos; también hay que considerar la evolución social del país. El acontecimiento más importante producido en los últimos treinta años en el ámbito educativo ha sido la promulgación de la Ley General de Ordenación General del Sistema Educativo. Esta ley introduce cambios de todo orden en el proceso educativo:

1. La duración y la ordenación de las fases de que consta la escolaridad: se extiende la escolarización obligatoria hasta los dieciséis años y se divide en Educación Secundaria Obligatoria y Educación Primaria). Asimismo, la Educación Secundaria no Obligatoria también se reestructura (el Bachillerato es de dos años, se modifica la duración de la Formación Profesional y se endurecen las condiciones de acceso a la misma). Se produce también, una reordenación del currículo; los contenidos de las asignaturas, cambian y se incorporan asignaturas que hasta el momento habían tenido muy poca carga lectiva (tecnología, música, economía...).
2. Cambia el alumnado. El cambio en la organización de las etapas de la educación tiene consecuencias el alumnado al que se atiende. Hasta ese momento, gran parte de ellos abandonaban el sistema a los catorce años. El fortalecimiento de los servicios sociales impulsa que población no escolarizada de forma regular hasta la fecha se incorpore al sistema. Esta circunstancia, unida a los cambios sociales ocasiona una mayor conflictividad en las aulas.
3. La metodología y el paradigma didáctico cambian. El constructivismo es la base pedagógica de la LOGSE. Este cambio ocasionó diversos problemas al

profesorado que impartía clase en esos momentos, puesto que suponía adaptar su estilo de enseñanza a los nuevos tiempos.

4. Se introducen cambios en la dirección y organización de los centros. Los consejos escolares órganos de participación de la comunidad educativa y los claustros de profesores, adquieren gran cantidad de competencias que con el paso de los años irán perdiendo. Esto supone un cambio importante, el profesorado debe ahora justificar sus decisiones en el ámbito educativo ante la sociedad.

Pero por otro lado, se producen otra serie de cambios en las condiciones de trabajo a lo largo de las dos décadas siguientes que mejoran no solo las condiciones de trabajo, también la preparación y la especialización del profesorado, pese a los vaivenes que se producen dependiendo de la actualidad política:

- Se producen subidas de sueldo mediante revalorizaciones globales o mediante la subida de algunos complementos, trienios y sexenios.
- Se habilitan reducciones de jornada por diversas razones: Jefaturas de Departamento, Calidad, responsables del mantenimiento de equipos informáticos (Programa Ramón y Cajal), mayores de cincuenta y cinco años...
- Aumenta la estabilidad de los interinos, las listas se vuelven a baremar cada cuatro años, lo que permite el acceso a la función docente, pero al mismo tiempo da cierta estabilidad a las personas que llevan bastantes años trabajando como interinos.
- Se mantiene el número de horas lectivas en dieciocho.
- Se reducen las llamadas ratios, que son la relación de alumnos por profesor.
- Se habilitan permisos y licencias por estudios.
- Se empiezan a aplicar planes de conciliación de la vida familiar y laboral, como el Plan Concilia del Gobierno de Aragón, que prevé permisos por diversas razones nacimiento, adopción, enfermedades graves de familiares.
- Se dota de presupuesto a los Institutos para que adquieran material de diversa índole; circunstancia esta, muy notable en el ámbito de la Formación Profesional, ya que permite que los Institutos cuenten con material actualizado.
- Se refuerza el papel del Departamento de Extraescolares que en casi todos los centros tiene un papel muy activo coordinando una gran cantidad de actividades relacionadas con los diversos Departamentos Didácticos.

- El Departamento de Orientación es otra de las nuevas aportaciones de la LOGSE. Este Departamento, tiene al frente una nueva figura, la del Orientador.
- Se realizan múltiples programas educativos, algunos de ellos dentro del marco del Departamento de Orientación, que permiten que el profesorado pueda impartir diversos programas: refuerzo, tutores de emigrantes, PROA, programas bilingües...
- Se dota a los institutos de Profesores de Apoyo para aquellos alumnos con necesidades educativas especiales, adscrito al Departamento de Orientación.
- Se implantan definitivamente los Programas de Cualificación Profesional Inicial.
- Se refuerza la red de Centros de Recursos del Profesorado.
- Los profesores, en general, imparten asignaturas propias de su especialidad, lo que hace que conozcan con más profundidad la materia que imparten.

Se puede decir que tras un largo periodo de adaptación, el sistema por fin se asienta y cuenta finalmente con recursos para realizar su labor de una manera más eficaz. Sin embargo, la crisis económica llega a principios del año 2008 y se produce un vuelco importante. Las condiciones de trabajo cambian de una abrupta:

- Bajada de sueldos a todo el personal, se acortan los contratos de los interinos hasta el treinta de junio, se pierde una de las pagas extras.
- Desparecen las reducciones de jornada a los mayores de 55 años y disminuyen las horas que se liberan como Jefe de Departamento de extraescolares.
- Aumenta el número de horas lectivas hasta 20 horas o 21 horas, aumenta la proporción profesor – alumno, y la relación alumnos por profesor se incrementa, disminuyendo el número total de docentes.
- Se desmantela prácticamente el sistema de formación del profesorado.
- Hay recortes en dotación, programas, apoyos...
- Para completar horas, el profesorado se ve obligado a impartir horas en materias que no son de su especialidad.
- Se producen mermas en el sueldo si se producen bajas por enfermedad.
- Además, existe gran inquietud entre el profesorado debido a la nueva reforma que se avecina: drástica disminución de la carga lectiva de algunas asignaturas (tecnología, plástica y música), eliminación de los Programas de Cualificación

Profesional y Diversificación. Esta redistribución puede originar que se produzcan supresiones de plazas que su vez originan traslados.

- Por otro lado se aumenta el número de horas que liberan los equipos Directivos para realizar su trabajo, siendo percibido por muchos docentes como un intento por parte de la Administración aumentar el control sobre el profesorado.
- Hasta el curso pasado si un docente se ponía enfermo presentando la documentación pertinente se justificaba la falta sin que se produjera ninguna merma en el sueldo. durante el curso pasado se modifica la norma de manera que se producen sucesivos descuentos en la nómina en función de los días de baja.
- Las plazas de los funcionarios jubilados no se cubren totalmente. Es decir, el número total de personas trabajando para la administración educativa disminuye.

En conclusión, se desmantela un sistema que a pesar de tener fallos, gracias al esfuerzo económico del Estado y de la Sociedad en general, había permitido la inclusión en el mismo de amplios sectores sociales que anteriormente estaban al margen del sistema.

Una manifestación del malestar existente en la comunidad educativa han sido los numerosos actos de protesta, las asambleas y las huelgas que durante el último curso se han producido para protestar por los recortes. Ha habido hasta cinco días de huelga con seguimientos variables, pero el descontento del profesorado se ha hecho patente de cualquier modo.

Por otro lado, he podido constatar que desde que entró en vigor la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales poco o nada se ha hecho en este campo, más allá de reconocimientos médicos periódicos. En los once años que llevo ejerciendo como docente no se realiza evaluación alguna de riesgos, o si se ha hecho no se ha informado ni formado a los trabajadores. Por ello, he considera que podría ser una buena idea realizar al menos una primera incursión al campo de los riesgos psicosociales.

En el caso que nos ocupa, centrado en un Instituto de Educación Secundaria podemos distinguir dos tipos de factores que influyen en la ejecución del trabajo: los inherentes a una actividad que se encuentra todos los días con los problemas y realidades de la

sociedad que la rodea y aquellos que tienen origen en factores organizativos. En ambos casos la organización de la actividad docente puede contribuir a mejorar la Salud Laboral de los docentes, pero estos factores organizativos en una actividad tan fuertemente regulada por la administración, se consideran inamovibles, al tratarse de un servicio que garantiza un derecho fundamental.

5.2.3. Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de emplear.

Identificados los factores de riesgo pasaremos a elegir el método de evaluación seguir. La NTP 450 define la elección de la metodología y de las técnicas a aplicar consiste “en delimitar qué método y qué técnicas se van a utilizar”. La elección del método de evaluación depende en mi opinión dos factores: del problema concreto que se quiere evaluar y de los recursos disponibles para realizar la evaluación.

Este trabajo, tiene entre otros objetivos establecer cuáles son las fuentes de riesgos psicosociales en el entorno de un IES y evaluar estos riesgos. Además, se pretende determinar cómo los cambios en las condiciones de trabajo influyen en la percepción que el profesorado tiene de los riesgos psicosociales asociados a su trabajo. Es decir, se trata, por un lado, de conocer los riesgos en el momento actual para poder evaluarlos y por otro lado se trataba de averiguar cómo se percibe por parte de los docentes la situación actual con respecto a situaciones anteriores teniendo en cuenta la evolución de las condiciones de trabajo. Como se verá más adelante, se ha decidido emplear una encuesta. La encuesta consta de tres partes diferenciadas. La primera parte consiste en preguntas demográficas que servirán para identificar los diferentes grupos de riesgo. La segunda parte son las que he venido a denominar preguntas de evolución y la tercera es la encuesta del método Psico 3 desarrollado por el INSHT. La segunda parte tiene la peculiaridad de que las preguntas están formuladas para que el docente compare cómo estaba antes y cómo está ahora. Se trata de preguntas específicamente relacionadas con los cambios en las condiciones de trabajo.

A continuación pasaremos a explicar los diferentes de métodos de evaluación y a justificar la elección del método elegido. Posteriormente se explicará cómo se ha formulado las preguntas relacionadas con la evolución de las condiciones de trabajo.

Podemos distinguir dos grupos de métodos de evaluación: métodos cualitativos o estructurales y métodos cuantitativos o distributivos.

Los métodos cuantitativos son empleados cuando se trata de analizar todos aquellos aspectos en que la cantidad y su incremento o decremento constituyen el objeto de la descripción o el problema que ha de ser explicado. La técnica más característica del método cuantitativo es la encuesta.

Por su parte, los métodos cualitativos tratan de explicar por qué las personas piensan o sienten en la manera en que lo hacen, según Richard A. Krueger. Las técnicas más características del método cualitativo son el grupo de discusión y la entrevista semidirigida y en profundidad.

Una buena manera de asegurarse de fiabilidad de los resultados es la llamada triangulación que consiste en confirmar los resultados obtenidos utilizando diversas técnicas de manera que el resultado obtenido sea similar. Para dejar claro cuáles son los métodos usados en la evaluación psicosocial vamos a continuación a enumerarlos:

- Encuesta.
- Entrevista (semidirigida, en profundidad).
- Observación
- Grupos de discusión.
- Escalas.
- Análisis de datos preexistentes.

Centrándonos en el colectivo docente podemos encontrarnos con varios métodos específicos desarrollados para el colectivo docente:

- Escala de fuentes del estrés en profesores (EFEP)
- Cuestionario de Burnout del Profesorado
- Teacher Burnout Scale
- Teacher Attitude Scale
- Estrés del colectivo docente.

En la elección del método utilizado, el F - Psico 3 desarrollado por el INSHT han influido diversas circunstancias. La primera de ellas, es la situación de partida desde el punto de vista de la evaluación de riesgos laborales del Centro. Ya se ha indicado

anteriormente, que no existe evaluación de los riesgos laborales a los que está expuesto el profesorado del centro, ni se ha recibido formación o información alguna a este respecto del órgano servicio de Prevención de Riesgos del Gobierno de Aragón. Si se ha realizado algún tipo de evaluación de riesgos, los trabajadores del Centro no tienen constancia alguna. Por ello, este trabajo constituiría una evaluación inicial de las condiciones de trabajo. Otro factor a tener en cuenta es la naturaleza académica del trabajo. Se trata de un trabajo fin de Máster y debe tener una duración y una extensión adecuadas a la carga lectiva. Un tercer factor es la disponibilidad de medios y el perfil profesional de la persona que realiza el trabajo. Por último, se ha tenido en cuenta el tiempo disponible por parte del profesorado para participar en el estudio.

Teniendo en cuenta lo anterior me decanté por la realización de una encuesta. La encuesta aunque extensa (se trata de un doble cuestionario) se responde de una manera relativamente rápida, señalando la opción elegida mediante cruces. Para poder trabajar utilizando métodos cualitativos, como entrevistas o grupos de discusión como el método Delphi, habría necesitado un grupo de profesores representativo que estuviese dispuesto a emplear un tiempo mayor en el desarrollo de esta evaluación. Además, los métodos cualitativos están pensados para dar una explicación de por qué las personas piensan de un determinado modo y dado que no sabíamos cómo piensan, puesto que no hay datos previos, debíamos descartar este tipo de métodos. Tampoco me ha parecido oportuno, dadas las características del estudio, utilizar este tipo de métodos para desarrollar un nuevo cuestionario, ya que sobrepasaría las pretensiones del estudio.

Se podría haber utilizado un método específico para la evaluación de riesgos psicosociales del profesorado, sin embargo, tuve que descartarlos por varias razones. Algunos de los métodos se centran en el consecuencias específicas del estrés laboral como el llamado síndrome de “Burn out”. Me pareció que era preferible realizar un análisis general antes que un análisis particular de una consecuencia del estrés dado que no se había efectuado una evaluación de riesgos previa. Otros métodos, como el desarrollado por el INSHT para la evaluación de riesgos psicosociales en docentes, también han sido descartados por incluir análisis clínicos que quedan fuera de mi alcance, ya que mi formación de origen no es sanitaria.

Descartados los métodos cualitativos y algunos de los métodos específicos para el profesorado, hube de elegir entre dos métodos: el método Psico3 del INHT y el método del método ISTAS21 (CoPsoQ) desarrollado por el Instituto Sindical de

Trabajo y Ambiente del sindicato CCOO. Ambos métodos son fiables y válidos en el contexto español y ambos cuentan con una aplicación informática que facilita el tratamiento de los datos. El trabajo tiene dos objetivos principales. El primero de ellos, es evaluar por primera vez los riesgos psicosociales y el segundo comprobar cómo se perciben los recortes y la modificación de las condiciones de trabajo por parte de los docentes en relación con esos mismos riesgos. Para alcanzar este segundo objetivo había que añadir una serie de preguntas en las que los trabajadores pudieran mostrar cómo percibían estos cambios. Estas preguntas junto con datos demográficos y contractuales alargaban considerablemente la duración de la encuesta. Dado que el método del INSHT es más conciso que el método ISTAS21 (CoPsoQ), preferí utilizar el primero. A primera vista, puede parecer que es una causa de poco peso, pero no debemos olvidar que la participación en esta evaluación es completamente voluntaria y que los resultados de la misma al tratarse de un trabajo académico, difícilmente influirán en la mejora las condiciones de trabajo, es decir, el responder o no al cuestionario no va tener ningún beneficio inmediato para el encuestado.

5.2.3.1. El método F – Psico 3

El método ha sido editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en formato AIP (Aplicación Informática para la Prevención), con la denominación de F-Psico. Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT. Transcurridos los años desde la primera versión, se ha procedido a una puesta al día que tiene en consideración nuevas exigencias del trabajo y, por ello, nuevos factores de riesgo. El F-Psico está diseñado para ser administrado de manera informatizada, pudiendo también ser rellenado en papel, como ha sido el caso. La AIP contiene el cuestionario, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles. Se trata de un método que puede aplicarse, en principio, cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. Por ello, en el análisis de una situación, además de conocer cuáles son las características de trabajo, es preciso conocer la percepción que de ellas tienen los trabajadores.

Para poderlo aplicar, son precisos conocimientos sobre Psicosociología del trabajo y sobre aplicación de cuestionarios así como de estadística básica (interpretación de datos, muestreo,...) y un conocimiento profundo de la empresa en donde va a ser utilizado.

Para garantizar la veracidad de las respuestas de los trabajadores y por razones deontológicas, este método implica el trabajo con datos colectivos. Así pues, se establece como unidad mínima de análisis el departamento, el sector o una determinada categoría profesional. Es muy importante mantener conservar privacidad y la confidencialidad de cada individuo en cuanto a los datos recogidos y a los resultados obtenidos. Esta circunstancia fue comunicada a los miembros del claustro de profesores en reuniones en sesión ordinaria del mismo. Asimismo, se comunicó por escrito a todos ellos, en una carta de presentación del trabajo que se entregó junto con el cuestionario. Además, los cuestionarios podían entregarse de manera totalmente anónima depositándolos en un casillero o si se estimaba oportuno en mano. Para su aplicación se han respetado las condiciones que el método indica:

- Las personas que han respondido al cuestionario sabían que su finalidad era el diagnóstico de una situación psicosocial en un contexto de prevención de riesgos laborales.
- Se ha garantizado la privacidad y el anonimato en las respuestas a fin de asegurar la sinceridad en la respuesta.
- Dado que se ha dispuesto de un amplio periodo de tiempo se han podido consultar las dudas que han surgido. Pese a ello, han podido entregar los cuestionarios de forma anónima.

El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre 9 factores:

- Tiempo de trabajo (TT). Este factor está referido a aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral.
- Autonomía (AU). Definida como la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. Se estudian dos aspectos:
 - Autonomía temporal.
 - Autonomía decisional.
- Carga de trabajo (CT). Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente. En este factor se tienen en cuenta tres dimensiones:
 - La presión de tiempos.

- Esfuerzo de atención.
 - Cantidad y divulgad de la tarea
- Demandas psicológicas (DP). Pueden ser:
 - Cognitivas: se definen según el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas.
 - Emocionales. Se producen en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir.
- Variedad/contenido (VC) Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador.
- Participación/Supervisión (PS). Así, la “participación” se refiere a la implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. La “supervisión” se define como la valoración que el trabajador hace acerca del control que sus superiores ejercen sobre la ejecución del trabajo.
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC) hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.
- Desempeño de rol (DR). Comprende tres aspectos fundamentales:
 - La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades.
 - El conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes o que pueden entrar en conflicto con la ética del trabajador.
 - La sobrecarga de rol: describe la asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas.
- Relaciones y apoyo social (RAS). Son aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.

El método permite obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas. Los resultados se presentan en dos diferentes formatos; por un lado se ofrecen las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta por parte del colectivo

analizado. Las puntuaciones directas obtenidas se han transformado en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Éstos se sitúan en cuatro niveles:

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil \geq P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación adecuada.

Justificación psicométrica.

El estudio psicométrico ha consistido en la obtención de la fiabilidad como consistencia interna y diversas evidencias de validez (validez de criterio: relaciones con otras variables y validez de constructo: estudio de la estructura interna) del instrumento en la medición de los riesgos psicosociales, a partir de la aplicación del cuestionario a una muestra de 1718 trabajadores.

Fiabilidad Para cada uno de los factores, así como para la escala en su conjunto, se ha obtenido el coeficiente de Cronbach, indicador de la fiabilidad como consistencia interna del instrumento.

Validez de criterio La validez relacionada con el criterio hace referencia a la correlación de la prueba con un criterio externo. Los criterios elegidos para su comparación con el método de factores psicosociales fueron el grado de satisfacción laboral y la salud percibida.

Validez de constructo Se realizó un análisis factorial confirmatorio de la estructura de 9 factores, de verificar la estructura interna que se planteaba a nivel teórico.

5.2.3.2. Encuesta sobre la evolución de condiciones de trabajo.

Realizar una encuesta sobre cómo se valoran los cambios en las condiciones de trabajo resulta complicado en este caso por varias razones. Primeramente, carecemos de información previa. Hasta la fecha no había ninguna evaluación previa de riesgos. Tampoco contamos con datos objetivos que nos permitan inferir si la evolución en las condiciones de trabajo ha sido negativa o si por el contrario ha sido positiva. Los datos de absentismo, que se poseen son tan solo de formación profesional y la serie histórica es muy corta como para que se pueda establecer algún tipo de tendencia. En segundo lugar, si se realiza un cuestionario, el encuestado se ve obligado a recordar cómo percibía su situación hace unos años y cómo la percibe ahora. Puede que haya

olvidado cómo percibía la realidad hace unos años y en realidad responda a la encuesta en función de lo que ahora aprecie. Por último, la elaboración de las opciones de respuesta es otra de las dificultades con las que nos podemos encontrar; al elaborar la encuesta ha de considerarse que mi trabajo es el de profesor precisamente en el IES Biello Aragón y que por tanto puede verse reflejada mi opinión en la misma elaboración de las preguntas. Por esa razón, he elaborado las preguntas teniendo en cuenta las modificaciones en las condiciones de trabajo producidas en los últimos años, tratando de ofertar al encuestado diversas respuestas, de modo que recojan las diversas maneras de pensar. No debe olvidarse que el profesorado es muy heterogéneo y que existen dentro de este colectivo muy diversas concepciones de cómo debe ser la educación.

Las preguntas se han formulado teniendo en cuenta los modelos de Demanda – control – apoyo social de Karasek y el modelo esfuerzo – recompensa de Siegrist. Se trata de preguntas muy conectadas con la actualidad y con el entorno docente. Todas las preguntas son de respuesta única, salvo la última que es de respuesta múltiple.

Las preguntas se van a clasificar atendiendo al modelo de Karasek y Siegrits. No siempre tienen una fácil adscripción a las dimensiones del modelo. Por ejemplo hay varias preguntas relacionadas con la formación. Aunque puede parecer que estas preguntas están solo relacionadas con el interés que la empresa, en este caso la Administración, tiene en el trabajador, nos vamos a encontrar que hay una relación muy directa entre las demandas de tipo psicológico cognitivo y estas preguntas. Si se produce un aumento en el número de horas, se hace en ocasiones necesario impartir materia no directamente relacionada con la especialidad de origen del profesorado. Si los cursos de formación se restringen, las demandas psicológicas de tipo cognitivo aumentan, ya que profesorado debe prepararse por su cuenta de materias que no son de su estricta área de competencia. Como se puede intuir, por lo dicho, las preguntas en ocasiones no tienen que ver con cuestiones relacionadas directamente con los cambios normativos y recortes. Se utilizan preguntas indirectamente relacionadas con esos recortes que nos sirven para valorar aspectos relacionados con el campo de los riesgos psico – sociológicos.

Atendiendo a modelos de Karasek, tenemos las siguientes preguntas relacionadas con la dimensión demanda:

1, 2, 3, 3.1, 3.2, 7, 8, 16, 17, 18 y 20.

Con la dimensión control tenemos las preguntas:

4, 5, 6, 14 y 19.

Con la dimensión apoyo social están relacionadas las preguntas:

9, 10 y 14

Atendiendo al modelo esfuerzo recompensa de Siegrist se han incluido las siguientes preguntas:

11, 12, 13 y 15.

Estas preguntas, no se corresponden con ningún cuestionario estandarizado; procede por tanto, explicar por qué se han formulado estas preguntas y no otras, relacionando los cambios normativos y recortes con factores de los distintos modelos psicosociales empleados.

Las preguntas se incluirán junto con la documentación entregada al profesorado, que realizó la encuesta en un anexo a este trabajo. En este punto, se va explicar solamente la naturaleza y el objeto de las cuestiones realizadas. Existen cuatro preguntas relacionadas con la formación, la 1, 2, 3.1 y 3.2. Los dos primeros ítems pretenden que los docentes valoren la evolución de la formación ofertada por la administración educativa y su acceso a la misma. Hay que explicar al respecto que la formación ha sido completamente reestructurada durante el último curso, desapareciendo prácticamente los CPR, que han sido sustituidos por profesores adscritos a los centros que liberan tres horas lectivas. No se han cerrado los CPR de las capitales de provincia y de algunos núcleos rurales importantes. Asimismo, se han eliminado las dietas por desplazamiento a los cursos. Dado que se van produciendo cambios en los temarios y se prevé que se tengan que impartir asignaturas de otras especialidades, se han introducido estas dos preguntas para ver cómo son percibidos estos cambios por los docentes.

Las preguntas 3.1 y 3.2 tratan de ver si se ha producido un aumento en la carga de trabajo general y si es así qué impacto tendrá en la formación del profesorado. Aunque he incluido otra pregunta sobre la carga de trabajo más adelante (pregunta 7) me ha parecido que este ítem podría servir para medir la motivación o desmotivación del profesorado en la situación actual.

Las preguntas 3 y 4 aunque pertenecen a distintas dimensiones del modelo demanda control están íntimamente relacionadas; ambas tratan de averiguar cómo se adaptan

los docentes a los cambios. La pregunta 3 hace más hincapié en las demandas cognitivas a las que tienen que hacer frente los docentes debidas a los cambios normativos. La pregunta cuatro trata sobre el tipo de asignaturas que deben de impartir los docentes. En este punto es imprescindible explicar cómo se produce el reparto de asignaturas. Normalmente, en el seno de los departamentos se produce una reunión en la que se reparten las asignaturas de mutuo acuerdo o si no hay acuerdo se eligen las asignaturas por orden de antigüedad. El problema surge si el Departamento no “tiene” suficientes horas para completar los horarios de sus miembros; en ese momento se buscan asignaturas más o menos afines de otras áreas. El aumento del número de horas hace que sea más frecuente asumir horas de asignaturas dependientes de otros departamentos.

Las preguntas 5 y 6 se refieren a aspectos como el control de tiempos y la autonomía en la planificación del trabajo. En concreto la gestión de bajas médicas y concesión de permisos ha sufrido diversos cambios durante el último curso (no se percibía la totalidad del sueldo en caso de baja por enfermedad desde el primer día de baja). Por otro lado, el calendario escolar sufre todos años variaciones en función de las fiestas locales, religiosas... sin que haya una planificación a largo plazo. Además, las fechas de matriculación se han retrasado notablemente este curso, lo que unido a la realización de los exámenes extraordinarios en septiembre, ha originado una acumulación de tareas al comienzo del curso.

Las preguntas 7 y 8 someten a consideración del encuestado, si se ha producido un aumento de las demandas cuantitativas y de las demandas de resultados positivos por parte de las familias y la Administración.

Las preguntas nueve, diez y catorce pertenecen a la dimensión Apoyo Social. La pregunta nueve intenta medir el apoyo de los compañeros en las nuevas circunstancias; la diez pretende averiguar si el aumento de horas lectivas trata de mejorar el liderazgo que los equipos directivos ejercen o si se trata de un intento por parte de la Administración de aumentar el control sobre el profesorado. Por último, la pregunta 14 está formulada para averiguar si las reformas normativas clarifican o no el rol que debe desempeñar el profesorado.

La pregunta 11 dentro del modelo esfuerzo recompensa se centra en la estabilidad en el puesto de trabajo. La posibilidad de que un interino sea despedido, se incluye

porque ha aumentado el número horas lectivas y la ratio alumnos por profesor. Por tanto, la oferta de plazas de interino va a ser menor para el curso siguiente. También, se ha producido el siguiente hecho: la duración del contrato se reducido y no incluye los meses de verano, los profesores interinos han cesado dos meses antes de lo que se preveía en nombramiento de principio de curso. También, se tiene en cuenta en esta misma pregunta, la posibilidad que la plaza de un profesor con destino definitivo se suprimida y deba trasladarse porque se ha quedado sin horas de docencia de su especialidad.

Las preguntas doce y trece se centran en la recompensa recibida por el trabajo que realizan los docentes. La primera considera la valoración que las familias y alumnos hacen del trabajo que realizan los docentes y la segunda la compensación económica que se recibe por el trabajo. Todos los funcionarios públicos han sufrido mermas en su salario durante los últimos años (bajadas de sueldo, supresión de pagas extraordinarias), por eso se ha preguntado por la percepción que tienen con respecto a la media salarial del país.

La pregunta 15 hace referencia a las posibilidades de desarrollo y promoción de una carrera profesional. Hay que indicar que en Educación no existe un plan de carrera como en otras áreas. Sin embargo, en los años anteriores se había barajado el establecimiento de un plan de carrera; incluso se habían producido contactos entre la Administración educativa y los sindicatos de enseñanza.

Las preguntas 16, 17 y 18 pertenecen a la dimensión demanda. La pregunta dieciséis se refiere a demandas tanto cognitivas, como emocionales. El aumento de las ratios propicia un aumento en las demandas tanto emocionales como cuantitativas. La pregunta dieciocho que trata de averiguar si el alumnado se encuentra más o menos motivado se refiere a demandas de tipo emocional. Finalmente, la pregunta diecisiete se refiere a la extensión de los temarios, una demanda de tipo cognitivo.

La pregunta 19 se refiere a la dimensión control, en concreto al factor participación y supervisión. Se pregunta acerca de las evaluaciones censales de diagnóstico u otras muy tan conocidas como el informe PISA.

La última pregunta es de respuesta múltiple y se refiere a demandas cognitivas y emocionales. Se ha dejado abierta porque era muy difícil limitar a una sola afirmación la descripción de una situación muy compleja.

Por último, vuelvo a insistir en que todas las preguntas tienen relación directa con la actualidad educativa y que se han relacionado con los modelos más empleados en la realización de encuestas sobre riesgos psicosociales.

6. Resultados del trabajo y análisis de los mismos.

6.1. Explicación del sistema de valoración del método F – Psico 3.

El método presenta los resultados en dos diferentes formatos; de un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores y una gráfica (perfil valorativo), en la que se puede observar el porcentaje de trabajadores que se encuentran en una situación u otra, y por otro, se ofrece el porcentaje de contestación de cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado. El informe también incluye datos como la desviación típica y la mediana.

6.1.1. Perfil Valorativo.

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad del instrumento F PSICO, se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Cada factor tiene un rango determinado, por ejemplo el tiempo de trabajo (TT) va de 0 a 37 y la Autonomía en el trabajo va de 0 a 113. Se presenta en forma de percentiles para que se pueda comparar en una misma gráfica si la puntuación es alta o baja con respecto al total. La puntuación obtenida en cada factor depende de lo que se ha respondido en el cuestionario puesto que cada respuesta tiene un valor asignado, contribuye a la puntuación de cada individuo. Los niveles de riesgo son cuatro:

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil \geq P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $< P85$	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $< P75$	Moderado
Percentil $< P65$	Situación adecuada

Los cuatro tramos mencionados, se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Para cada factor se indica debajo de cada escala, el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de los tramos. La información que ofrece el Perfil Valorativo es complementada por la información descriptiva que se incluye en el Informe.

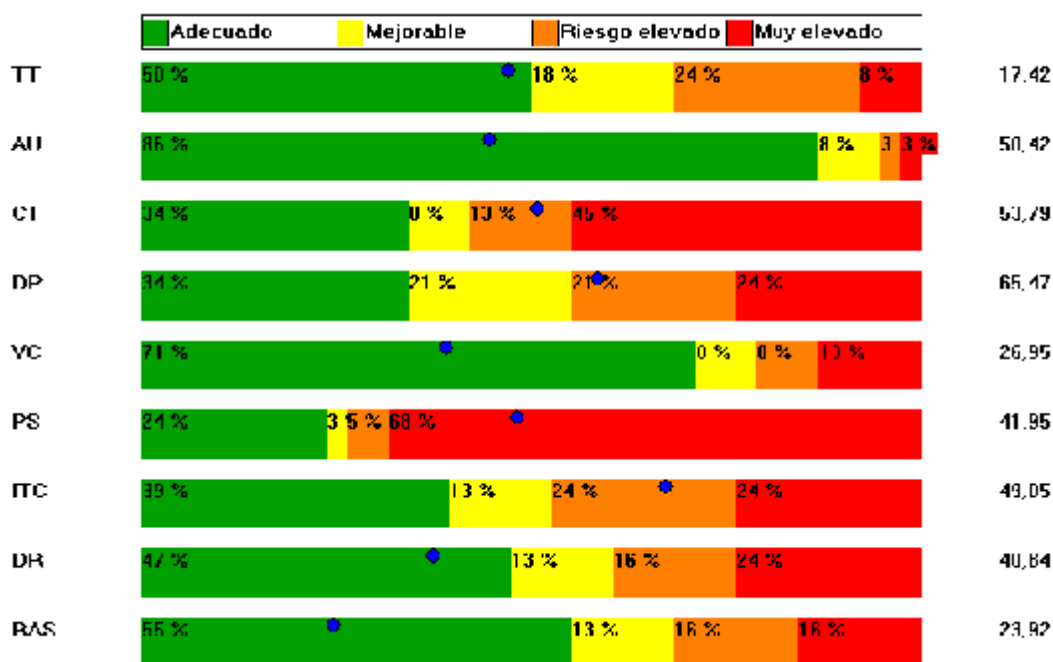
6.1.2. Informe

El Informe, ofrece los datos detallados que ofrecen información sobre cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Como ya se ha dicho incluye también la desviación típica y la mediana.

6.2. Resultados y valoración de riesgos con el método Psico 3.

6.2.1. Valoración de los resultados generales.

Para realizar el estudio se ha contado con un total de 40 cuestionarios de los 52 posibles. Se han desechado dos de esos cuestionarios por estar incompletos. Pasaremos ahora, a presentar los resultados del conjunto de los encuestados en una gráfica (perfil).



A continuación se incluyen una serie de datos estadísticos que pueden ser de interés.

Tiempo de trabajo	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
	0-37	17,42	9,93	20,00
	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
	19	7	9	3
Autonomía	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
	0-113	50,42	21,04	55,00
	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
	33	3	1	1
Carga de trabajo	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
	0-106	53,79	22,49	57,00
	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado

	13	3	5	17
--	----	---	---	----

Demandas psicológicas	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
	10-112	65,47	16,70	64,00
	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
	13	8	8	9
Variedad del Contenido del trabajo	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
	0-69	26,95	11,52	25,50
	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
	27	3	3	5
Participación / Supervisión	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
	4-87	41,95	15,70	41,50
	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
	9	1	2	26
Interés por el trabajador / Compensación	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
	0-73	49,05	16,45	54,00
	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
	15	5	9	9
Desempeño de rol	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
	1-109	40,84	24,58	39,00
	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
	18	5	6	9
Relaciones y apoyo social	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
	0-97	23,92	14,28	23,50
	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
	21	5	6	6

Los resultados muestran que en el factor PS (participación y Supervisión) más de la mitad de las personas que han respondido al cuestionario se encuentran en riesgo muy elevado. También, resulta alarmante la situación de la carga de trabajo. Podemos hacernos una idea de los trabajadores expuestos a riesgo elevado o muy elevado observando la siguiente tabla, en la que se suman las personas sometidas a riesgo elevado o muy elevado. Se han señalado en la tabla en gris oscuro, los factores en peor situación, tanto por población expuesta, como por obtención de una elevada puntuación. Se ha señalado en gris los factores con un riesgo algo menor pero que todavía sigue siendo alto. Así, las cuatro variables más preocupantes son:

- Participación y supervisión y Carga de trabajo.
- Demandas psicológicas e Interés por el trabajador.

Tienen un número muy elevado de trabajadores expuestos y unas medias muy elevadas con respecto al rango de cada factor.

Factor	Riesgo Elevado o muy elevado
TT	32,00%
AUT	6,00%
CT	58,00%
DP	45,00%
VC	23,00%
PS	73,00%
ITC	48,00%
DR	40,00%
RAS	32,00%

6.2.1.1. Factor carga de trabajo

Para explicar el resultado obtenido en la carga de trabajo hemos de tener en cuenta las siguientes variables:

Presiones de tiempos. Correspondiente a esta componente del factor carga de trabajo el cuestionario plantea tres ítems el 23, 24 y el 25. El ítem 23 sirve para averiguar si el trabajador tiene suficiente tiempo para realizar la tarea que tiene asignada. El 31% los encuestados indica que el tiempo asignado es suficiente a veces y el 21 % indica que el tiempo asignado no es suficiente para realizar la tarea nunca. El ítem 24 por su parte mide si el trabajador tiene que trabajar con rapidez. En este caso el 36 % de los encuestados indican que deben trabajar con rapidez a menudo y el 18 % indica que debe hacerlo siempre, sumando ambos resulta algo más de la mitad del personal encuestado. Finalmente, el ítem 25 mide la frecuencia con los trabajadores deben acelerar el ritmo de trabajo. El 34 % de los encuestados lo hacen a menudo y el 18 % lo hacen siempre o casi siempre. Supone también más de la mitad del personal un 52 %.

Esfuerzo de atención. Se evalúa con los ítems 21, 22, 27, 30 31 y 32. La pregunta 21 mide el tiempo que debe mantenerse de manera exclusiva la atención en el trabajo realizado, 34 % de los encuestados indica que siempre o casi siempre y el 26 % indica

que a menudo, sumando ambas respuestas un 60%. La atención que se debe prestar ítem 22 es alta para 50% de los encuestados y muy alta para el 44 % de los encuestados, lo que supone un total del 94 %. El ítem 27 sirve para averiguar la frecuencia con deben atender a múltiples tareas. Un 47 % de los encuestados respondió a menudo a este ítem y el 13 siempre o casi siempre. Esto supone un 60 % de la población encuestada. En cuanto a interrupciones de la tarea realizada, tan solo el 7 % son interrumpidos siempre o casi siempre y el 23 % a menudo. En este caso la cifra suma un 30 % de la población. En el caso de que se produzca alguna interrupción (ítem 31) el 5 % indica que estas interrupciones alteran seriamente su trabajo siempre o casi siempre y el 23 % a menudo. En cuanto a la previsibilidad de las tareas el 23 % considera que son previsibles a veces y el 36 % que no lo son casi nunca. La suma es de 59%

Cantidad y dificultad de la tarea. Esta variable viene medida por los ítems 26, 28, 29 y 4. El ítem 26 mide la cantidad de trabajo que debe realizarse. El 31 % considera que la tarea a realizar es excesiva y el 34 % considera que la tarea es elevada. Tan solo el 34 % restante considera que es adecuada. Nadie consignó en sus respuestas que la tarea era escasa o muy escasa. En cuanto a la dificultad de la tarea, solo el 2% considera que su tarea es difícil siempre o casi siempre y solo el 18 % considera que es difícil a menudo. Cuando se encuentran con una tarea difícil el 0 % necesita ayuda siempre o casi siempre y el 13 % a menudo. Otro ítem que llama la atención es el cuatro, que indica que el 55 % de los trabajadores realizan tareas fuera del horario habitual siempre o casi siempre y el 36 % a menudo. Tan solo el 7 % lo hace a veces. Una vez expuestos los datos de manera somera es momento de interpretarlos. Aunque el trabajo que realiza el profesorado es muy heterogéneo, podemos distinguir diversas tareas principales:

1. La más obvia impartir clase.
2. Preparar clases.
3. Corregir exámenes, tareas y trabajos.
4. Asistir a reuniones (coordinación, departamento, sesiones de evaluación...).
5. Realizar tareas administrativas: evacuar informes de evaluación, seguimiento de programaciones, estadísticas, actas de las sesiones de evaluación...)
6. Atender a las familias de los alumnos.

Para explicar por qué los trabajadores de enseñanza del centro consideran mayoritariamente que el tiempo que tienen para realizar el trabajo no es suficiente y

por ello, deben acelerar su ritmo de trabajo podemos considerar dos aspectos. La extensión de los temarios y la planificación del trabajo que se hace desde el centro y la que realiza el propio profesorado de sus asignaturas. Los temarios son extensos generalmente. El profesorado, con el desarrollo de los currículos autonómicos interviene en su realización, pero no existe una correcta coordinación entre lo que se enseña en las diversas asignaturas. La asignación de cuándo se debe impartir un materia no siempre responde a criterios pedagógicos, esto hace que se empleen en una asignatura contenidos que se imparten en otra más tarde; en muchas ocasiones para evitar esa circunstancia se opta por sobredimensionar los mismos. Por otro lado el calendario escolar no es estable, está a expensas de cómo “caigan” las festividades vigentes. Si se estableciera un calendario escolar más estable, se podría realizar una distribución más adecuada del tiempo de trabajo a lo largo de los años. Aunque existen múltiples reuniones de coordinación (tutores, reuniones de departamento...). No se encuentran suficientemente estructuradas y el tiempo no se emplea correctamente, dejando aspectos como la coordinación y la planificación de lado.

Como a nadie se le escapa, se trata de un trabajo en el que se trata con personas y obviamente cada una de ellas tiene sus necesidades y características. Por ello, no es fácil establecer una planificación de cómo va evolucionar un curso. Es importante mejorar los sistemas de evaluación inicial. Estos sistemas pueden darnos idea de la situación en la que encuentran nuestros alumnos de manera que podamos planificar el curso mejor. De nuevo, se echa en falta un sistema formalmente establecido que sirva para diagnosticar en qué situación se encuentran nuestros alumnos. Lo comentado en este párrafo afecta a todas las tareas que un profesor debe realizar. Sin embargo, es necesario hacer un inciso acerca de las labores administrativas que recaen aunque no exclusivamente en los equipos directivos. La Administración realiza constantes cambios sin importar si los plazos son ajustados o no y muchas decisiones, se toman por razones meramente políticas, sin tener en cuenta las consecuencias que sufrirán los Centros, sus trabajadores y sus alumnos. Los plazos para realizar tareas complejas son a veces poco razonables.

En cuanto al esfuerzo de atención hay que destacar que se trata de una tarea que exige un fuerte esfuerzo de atención, que no permite distraerse mucho. Afortunadamente, las clases son de 50 minutos y entre clase y clase se descansan cinco minutos, que generalmente se emplean en ir de una clase a otra. No obstante, el aumento de horas de clase ha supuesto que el número de “huecos” que los profesores

tienen en su horario de permanencia en el centro sea menor. Se propuso en el último claustro un cambio en la distribución de los recreos, en este momento solo hay un recreo de media hora y dado que la atención que debe mantener en clase es alta, tres periodos lectivos sin descanso pueden ser demasiados. Se propuso realizar dos pausas en vez de una e incluso alargar la estancia cinco minutos en el centro para que uno de ellos no fuera tan corto. Esta propuesta se rechazó por un solo voto. Podría ser una manera aligerar la concentración que debe mantenerse.

En cuanto al último de los componentes que conforman el factor carga y dificultad de la tarea, hemos de destacar que la mayoría de los encuestados considera que la carga de trabajo es al menos elevada. La ratio alumnos por profesor, al tratarse de un centro rural, no es tan elevada como otros centros. Sin embargo, hay grupos que comienzan a ser más numerosos de lo que sería recomendable. En el caso de Bachillerato uno de los grupos tenía 34 alumnos. Pese a lo que comúnmente se cree, el formato de las clases había cambiado en los últimos años. Aunque la clase magistral sigue siendo un método muy utilizado, se había introducido nuevas formas de trabajo que se alejaban de esta fórmula. Estos métodos de trabajo exigen un mayor esfuerzo en la preparación de clases por parte del profesorado que se realiza fuera del horario de permanencia en el centro. Este horario computa en la jornada laboral del profesorado, pero si la horas de clase siguen aumentando y la ratio alumno por profesor aumenta, se corre el riesgo de que el profesorado tome la determinación de abandonar métodos de trabajo como el trabajo en grupo, el aprendizaje cooperativo, los trabajos por proyecto y se impartan las clases exclusivamente por el método de la clase magistral.

6.2.1.2. Participación y Supervisión.

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Participación.

El componente participación se analiza mediante los ítems contenidos en la pregunta 11 del cuestionario. Se desprende de las respuestas de los encuestados que los ítems donde se percibe que la participación de los trabajadores es menor son:

1. El 11c, referente al lanzamiento de nuevos productos. En este ítem el 36 % de los encuestados solo reciben información y el 26 % dice no tener ninguna participación.
2. El 11d referente a la reorganización de áreas de trabajo. En este ítem el 34 % de los encuestados solo reciben información y el 31 % dice no tener ninguna participación.
3. El 11e referente a la introducción de cambios en la dirección. En este ítem el 39 % de los encuestados solo reciben información y el 36 % dice no tener ninguna participación.
4. El 11f referente a la contratación de personal. En este ítem el 7 % de los encuestados solo reciben información y el 89 % dice no tener ninguna participación.

Para analizar correctamente estos resultados hemos explicar de nuevo cuál es el funcionamiento de la Administración educativa. El lanzamiento de nuevos productos, la implantación o supresión de nuevas enseñanzas, en este caso, depende aunque no únicamente de la Administración Autonómica y del Servicio Provincial. Aunque en el papel la participación de los centros es importante, la realidad es que las decisiones se toman en instancias ajenas a los centros. Durante este curso, tuvimos la experiencia de la supresión de un ciclo de Grado Superior. Tan solo se recibió información de manera extraoficial y se informó antes a la prensa que a los propios afectados. Por otro lado, cuando se implanta una nueva enseñanza, sobre todo en zonas rurales, se observa que durante los primeros años las matrículas son aceptables, pero que pasados esos años las matrículas son muy escasas. Cabe entonces preguntarse qué tipo de estudios previos se realizan por parte de la administración para la implantación de estas enseñanzas.

En cuanto a la reorganización de las áreas de trabajo, estas quedan determinadas de manera bastante rígida en la legislación que regula el funcionamiento de los centros.

Otro aspecto con un grado de participación escaso, es en la introducción de cambios en la dirección. En un anterior apartado se explica cuál es el método de elección del director. De manera resumida cuando hay alguien dispuesto a ser director presenta un proyecto; este proyecto se valora en una comisión de evaluación, en la que intervienen los miembros del claustro. Finalmente, es la comisión la que valora el proyecto y procede a nombrar al director. Una vez nombrado el director nombra al resto de miembros del equipo directivo. A primera vista es un sistema que prevé cierta participación de los miembros del claustro de profesores, pero si lo comparamos con la

situación de partida de la LOGSE supone un retroceso en la participación puesto que la elección de director era un proceso que debía realizar el Consejo Escolar.

Por último hemos de destacar que en la pregunta referida a la contratación del personal la gran mayoría (un 89 %) de los encuestados manifiesta que no participa de manera alguna en esta labor. De nuevo hay que explicar el método seguido por la Administración para la contratación de personal. El personal fijo, adquiere su plaza mediante un concurso – oposición. Primero se realiza la fase de oposición que consiste en una serie de exámenes y pruebas prácticas que el candidato debe superar. Después, se accede al concurso; en él, se valoran los méritos (experiencia previa, formación...), adjudicándose finalmente la plaza. La otra forma de acceder a la docencia es mediante una bolsa de trabajo a la que se accede de diversos modos. Los no aprobados en una oposición pueden entrar en una lista de espera ordenada mediante un baremo determinado. A primera vista, no parece que el personal de un centro participe de manera alguna en la selección de nuevo personal. Sin embargo, conviene no olvidar que los tribunales de selección están compuestos por miembros del mismo cuerpo y especialidad, siendo estos tribunales los que deciden quién accede a la función docente. Asunto distinto es quién en concreto ocupa una plaza u otra. La asignación de puestos se hace mediante un concurso de traslados. En este concurso es fundamental los años de antigüedad en la carrera docente.

Supervisión.

La evaluación de la calidad de la supervisión, se realiza mediante los ítems de la pregunta 12. A la vista de los datos, podemos adelantar que la principal característica en nuestro centro es que no existe apenas supervisión. La mayoría de los encuestados indican que no existe supervisión en cuanto a los métodos empleados (68 %), el ritmo de trabajo (52%) o la calidad del trabajo realizado (52%). Tan solo en el ítem 12b (planificación) la mitad de los encuestados consideran que el grado de supervisión es adecuado. Primeramente hay que decir que la docencia es un oficio en el que se goza de un elevado grado de autonomía. Tan solo hay que observar el perfil en el apartado de autonomía con unas cifras muy positivas. Sin embargo, la falta de supervisión revela aspectos que pueden generar estrés entre los trabajadores. Aunque los trabajadores tienen en general claro cuál es la calidad, los métodos, el ritmo y la planificación que hay que realizar teniendo en cuenta las respuestas a la pregunta 14 del factor desempeño de rol, no hay nadie que lo compruebe. Parece que se hace un mayor esfuerzo en el apartado de planificación del trabajo. Las programaciones son examinadas por las Jefaturas de Estudios que las revisan para que cumplan con las

instrucciones de la inspección que incide entre otros aspectos en la planificación del trabajo. Además, los Equipos Directivos elaboran calendarios generalmente consensuados con los diversos Departamentos. Aunque se trata de un trabajo en el que se goza de una autonomía notable, sería conveniente establecer instrumentos que midieran la calidad del trabajo realizado, la planificación, el ritmo y los métodos de trabajo empleados.

6.2.1.3. Demandas psicológicas.

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Demandas cognitivas.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual. Los ítems que evalúan este tipo de demandas son:

1. El 33a (requerimientos de aprendizaje). En este ítem el 44 % de los encuestados indica que debe aprender cosas nuevas siempre o casi siempre y a menudo el 36 %.
2. El 33b (requerimientos de adaptación). En este ítem el 44 % de los encuestados indica que debe adaptarse a nuevas situaciones siempre o casi siempre y a menudo el 42 %.
3. El 33c (requerimientos de tomar iniciativas). En este ítem el 47 % de los encuestados indica que debe tomar iniciativas siempre o casi siempre y a menudo el 39 %.
4. El 33d (requerimientos de memorización). En este ítem el 36 % de los encuestados indica que debe memorizar nuevos dato siempre o casi siempre y a menudo el 52 %.
5. El 33e (requerimientos de creatividad). En este ítem el 42 % de los encuestados indica que debe ser creativo siempre o casi siempre y a menudo el 47 %.

Como puede observarse a diferencia de lo que pueda parecer se trata de un trabajo dinámico con altas exigencias cognitivas. Los contenidos a impartir cambian con frecuencia, es necesario buscar nuevas formas para presentarlos. Los grupos cambian todos los años y las situaciones que se presentan, también lo hacen constantemente.

Para el profesorado con más experiencia, la implantación progresiva de las nuevas tecnologías y la incorporación de alumnado que hace décadas no estaba escolarizado ha supuesto un reto al que han tenido que irse adaptando sobre la marcha.

Por otro lado, los profesores más jóvenes son en su mayoría interinos. Esto hace que cada año impartan clase en un centro diferente y por tanto tengan que adaptarse a nuevas situaciones, a asignaturas y niveles diferentes, debiendo impartir contenidos también nuevos o diferentes. Además, el alumnado es muy diverso y sus necesidades muy diversas también, haciendo que se necesaria cierta iniciativa para no perder el control en grupos tan complejos.

Exigencias emocionales.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

1. El ítem 33 f Todos los profesores tiene que tratar durante una buena parte de su trabajo con “clientes” ya sean alumnos o padres. Puede que en algún caso no se hay entendido la pregunta y de ahí que aparezcan personas que hayan manifestado en la encuesta que no tratan nunca o casi nunca con personas externas a la empresa.
2. Los ítems contenidos en la pregunta 34. Se refieren a la ocultación de emociones frente a los superiores, apartado a, compañeros, subordinados y clientes. Como dato positivo podemos destacar que mayoritariamente, en el caso de superiores, compañeros y subordinados la mayoría del personal no debe ocultar sus emociones. Tan solo deben ocultar sus emociones frente a los superiores siempre o casi siempre el 7% de los encuestados y a menudo un 15%. En el caso de los subordinados sería un 2% siempre o casi siempre y un 13 % a menudo. Un 5% de los encuestados indica que oculta sus emociones siempre o casi siempre y otro 5% lo hace a menudo, frente a sus compañeros. Tan solo en el caso de los clientes tenemos que el porcentaje aumenta significativamente: el 28% oculta sus emociones siempre o casi siempre y otro 28 % de los encuestados lo hace a menudo.
3. El ítem 35 que mide la exposición a situación de impacto emocional. El 31% está expuesto a este tipo de situaciones siempre o casi siempre y otro 31 % lo está a menudo.

4. El ítem 36 mide la cantidad de demandas de respuesta emocional que recibe el profesorado. En este apartado el 42 % recibe este tipo de demandas siempre o casi siempre y el 31% las recibe a menudo.

El análisis de estas respuestas muestra claramente que el trabajo de profesor en el ámbito de la Secundaria va mucho más allá de impartir una serie de conocimientos a sus alumnos. Se encuentra expuesto a situaciones de impacto emocional y a la demanda de respuestas por parte no solo del alumnado, sino también de los padres que acuden a los centros en muchas ocasiones preocupados o insatisfechos. Mantener la compostura frente a situaciones de falta de disciplina o de insubordinación es una labor complicada. Se han implantado en los Institutos Planes de Convivencia que pueden mejorar este tipo de situaciones. La implantación por la LOGSE de los Departamentos de Orientación supuso una mejora importante puesto que los profesionales pueden recibir asesoramiento referente al trato con las familias y el alumnado. Habría que clarificar ante todo, cuál es el comportamiento que se espera del alumnado, informar con más detalle del comportamiento que se espera de ellos en un centro de enseñanza. Estamos en una sociedad cada vez más diversa y estas normas que antaño parecían claras ahora no lo están tanto.

6.2.1.4. Interés por el trabajador / compensación.

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene. Este factor es uno de los cuatro en los que hay más trabajadores expuestos a riesgo alto y muy alto. Además, la media de las puntuaciones es de las más elevadas teniendo en cuenta el rango de puntuaciones, se situaría en el percentil 68 y la desviación típica estaría en 16,45, lo que indica que la mayoría de los datos se encuentran relativamente cerca de la media.

Este factor se mide en el método F PSICO 3 en los siguientes ítems:

1. Los contenidos en la pregunta 13. En ella se pregunta acerca de la información disponible acerca de la formación, las posibilidades de promoción, los requisitos de promoción y sobre la situación de la empresa en el mercado.

Salvo la información sobre la formación, un 57 % considera que es adecuada, en los tres ítems restantes las respuestas son bastante negativas. Sobre las posibilidades de promoción el 50 % considera que no existe información, el 28 % considera que es insuficiente, el resto considera que es adecuada. En el caso de los requisitos de promoción la situación es muy similar, el 50 % considera que no existe información, el 26 % considera que es insuficiente, el resto considera que es adecuada. El caso más llamativo, por la carencia de información es el de la situación de la empresa en el mercado. El 63 % de los encuestados considera que no existe información, el 21 % considera que es insuficiente, el resto considera que es adecuada.

2. El ítem 41 evalúa las facilidades que existen para el desarrollo profesional. El 36 % de los encuestados indican que no existe posibilidad de desarrollo profesional, 42 % considera que es insuficiente y el 13 % considera que es regular. Tan solo el 7 % considera que las posibilidades de desarrollo son las adecuadas.
3. El ítem 42 se refiere a la formación. Un 39 % considera que es totalmente insuficiente, un 50 % insuficiente en algunos casos y un 7 % suficiente.
4. El ítem 43 pretende medir la percepción entre esfuerzo y recompensas de los trabajadores. El 34 % la considera totalmente insuficiente, el 42 % insuficiente en algunos casos resto suficiente.
5. El ítem 44 mide la satisfacción con respecto al salario. Un 10 % se encuentra muy insatisfechos, el 47 % insatisfechos y el 42 % satisfechos. Nadie se encuentra muy satisfecho con su sueldo.

Para explicar los resultados obtenidos, debemos analizar cuáles son los canales que se utilizan para transmitir la información, el sistema de promoción, el sistema de formación y promoción y el sistema retributivo.

Los cursos de formación se publicitan mediante avisos que los Centros Profesores y Recursos envían a los centros y que son reenviados por la Secretaria del centro o por la Coordinadora de Formación del Centro. El empleo del correo electrónico ha supuesto una notable mejora en la publicitación de esta oferta de ahí que el resultado haya sido positivo.

La promoción funciona de la siguiente manera: existe la posibilidad de promocionar de un cuerpo de clase A2 a un cuerpo de clase A1, mediante un examen de acceso a cuerpo superior. La información sobre este tipo de procesos se hace pública mediante

el BOA. Los profesores que pertenecen a cuerpos del grupo A1 no pueden promocionar, salvo que decidan incorporarse a un Equipo Directivo o que accedan a puestos de libre designación en las Direcciones Provinciales. Estos puestos aunque son técnicos pueden cambiar dependiendo el color del partido gobernante. Tampoco existe un plan de carrera y por tanto tampoco hay información al respecto.

En cuanto al posicionamiento de la empresa en el mercado existen estadísticas de tipo general pero no hay un seguimiento de la valoración de los usuarios o de la eficacia del trabajo realizado.

Otro de los aspectos a destacar negativamente es la percepción de la formación ofertada por la Administración a sus trabajadores. Durante el último curso se han eliminado CPR y la oferta formativa se ha visto sensiblemente reducida. Los Centros del Profesorado y Recursos, se han mantenido en capitales de provincia y en algunos pueblos. Esto obliga a desplazarse al profesorado con su propio vehículo, sin que existan dietas que compensen estos desplazamientos. Un aspecto importante a tener en cuenta es la formación inicial del trabajador. Es cierto, que los nuevos profesores deben realizar un Máster de Educación, en el que los futuros profesores tienen que completar dos periodos de prácticas, pero la formación que imparte la empresa antes de incorporarse a un destino, consiste en la realización de un curso de 30 horas de carácter totalmente generalista. Además, antes de obtener la plaza en propiedad, debe completarse un año de prácticas y finalmente presentar un informe de este periodo por parte del funcionario en prácticas y del tutor del mismo. En realidad, desde el punto de vista de la formación, no hay diferencia alguna entre estar trabajando en prácticas y estar como funcionario de carrera. También hay que dejar constancia, de que en los temarios para oposición, no se incluyen temas tan elementales para un profesor como el conocimiento de las leyes de educación ni las obligaciones y funciones del profesorado. Estos temas se suprimieron del temario hace ya unos años. Tampoco se tiene conocimientos de procedimiento administrativo.

Finalmente, hay que señalar que la percepción que existe de la relación esfuerzo realizado recompensa obtenida es bastante negativa. Hay que destacar que como todos los funcionarios públicos, los profesores han sufrido recortes en su salario y un aumento de las horas lectivas. Existe además, la sensación de que la administración no toma muy en cuenta la posición de sus trabajadores.

Hasta este momento se han comentado los cuatro factores peor valorados de la encuesta, factores sobre los que se debería actuar de manera más urgente. Más adelante se propondrán una serie de medidas para mejorar esta situación.

Los factores que han sido mejor puntuados son:

- Desempeño de rol. Se evalúa con los ítems 14 y 15. Este factor está formado por dos componentes:

- Claridad de rol.
- Conflicto de rol

Podemos destacar que la mayoría de los encuestados parecen tener claras sus funciones, salvo en el apartado 14 f referente a las responsabilidades del puesto. Los encuestados que lo tiene claro o muy claro suman un 49%. Esta cifra es significativa, si tenemos en cuenta que se trata un Instituto con una elevada proporción de profesorado de plantilla y con experiencia en el puesto. No existen problemas significativos con respecto al conflicto rol.

- Variedad y contenido del trabajo. Se evalúa con los ítems 37, 38, 39 y 40, mide la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo además, reconocido y apreciado, ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas. Se trata de uno de los factores que mejor valoración tiene, el 79 % de los trabajadores no está en riesgo y la media con respecto al rango de puntuaciones es de las más bajas. Tan solo destacar, que dentro de la pregunta 40 que mide la percepción que se tiene sobre el reconocimiento del trabajo, por parte de los clientes (en este caso alumnado y familias) el porcentaje de profesores que no ve su trabajo reconocido es del 23 % nunca. El 50 % tan solo a veces.
- Relaciones y apoyo social. Este factor está evaluado por los ítems 16, 17, 18, 19 y 20. Cabría destacar que la mayoría de los encuestados consideran que las relaciones interpersonales son buenas. Además, raras veces se producen situaciones graves (violencia, acoso...). En general, parece que se puede contar con la ayuda de los miembros del claustro, especialmente con los compañeros.
- Tiempo de trabajo. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo, desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social. Los ítems relacionados con este factor son el 1, 2, 5 y el 6. Como nota más destacable

podemos destacar que el 44 % de los encuestados responden que su vida laboral y personal son compatibles siempre o casi siempre y que el 31 % consigue esta compatibilidad a menudo.

- Autonomía. Este factor recoge aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones respecto a la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. los ítems que sirven para evaluar este factor son el 3, 7, 8, 9 y 10. Se divide en dos componentes:
 - La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo
 - Autonomía temporal. Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo.

La media obtenida ha sido de las más bajas 50 sobre un rango de 113 a 0 y el número de población expuesta a riesgo alto (3%) o muy alto (3%) es muy bajo. Se trata del factor con el porcentaje de población expuesto a riesgos elevado más bajo.

Como comentario final a estos resultados podemos concluir que el profesorado, al menos en el IES Biello Aragón, percibe que trabajo exige trabajar intensamente pero con gran autonomía. Existen carencias en cuanto a la supervisión y la participación pese a que existen varios órganos de representación que pueden influir en el funcionamiento del centro. Cabe entonces pensar que esos órganos de participación o, carecen de potestad para influir en las decisiones que se toman en el centro o, funcionan de manera incorrecta.

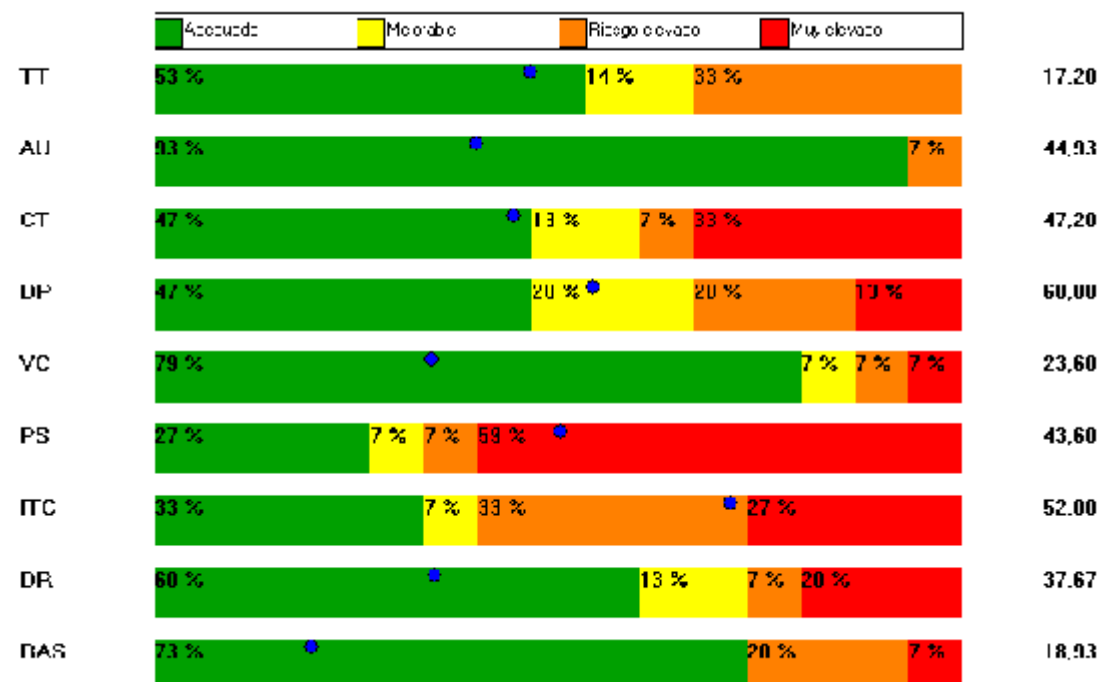
6.2.2. Análisis de datos teniendo en cuenta los puestos de trabajo.

Para poder establecer los diferentes puestos de trabajo se realizaron una serie de preguntas demográficas o relacionadas con las condiciones de trabajo que nos sirvió para estudiar el riesgo dependiendo según las variables establecidas por esas preguntas. Las preguntas diferencian el sexo, la edad, la rotación en el puesto de trabajo, la relación contractual según se trata de personal funcionario o interino o si se trata de un contrato a tiempo parcial o completo. También se considerado el cuerpo al que se pertenece, los cargos ocupados, el nivel educativo en que se imparte y el

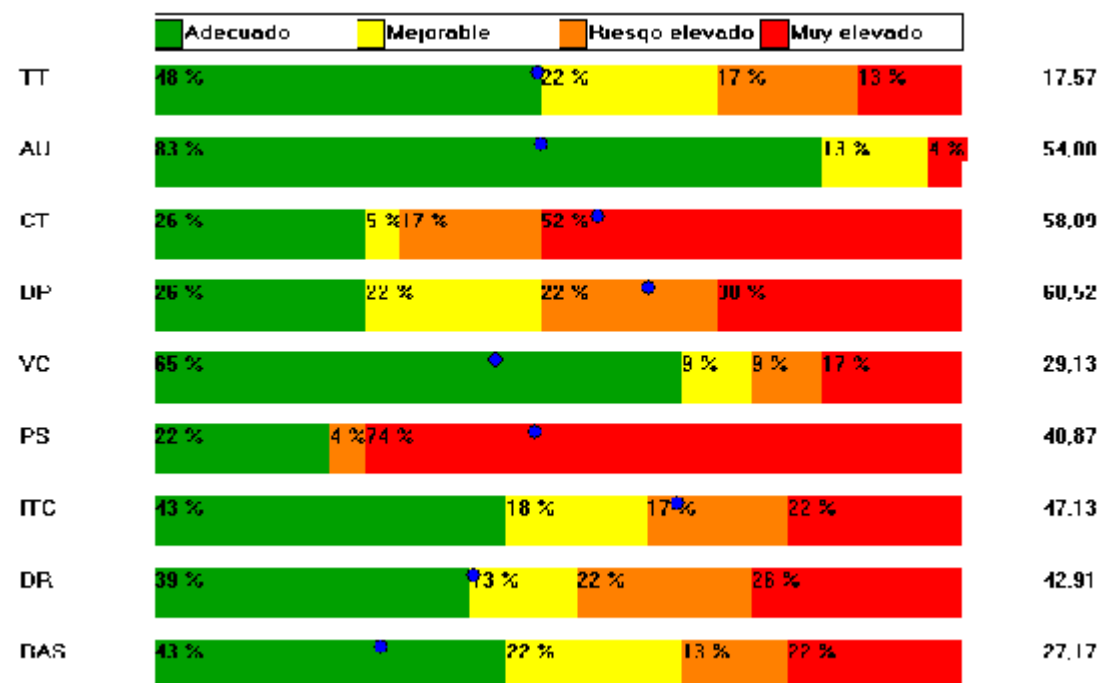
número de alumnos que se tienen. A continuación pasaremos a comparar los resultados.

6.2.2.1. Diferencias hombre – mujer.

Hombres.



Mujeres.



Si comparamos estos dos perfiles y observamos las medias de ambos podemos observar que la media obtenida en todos los factores por las mujeres es más alta en todos los factores salvo en Participación y Supervisión e Interés por el trabajador aunque las diferencias no son muy elevadas.

	μH	μM
TT	17,2	17,57
AUT	44,93	54
CT	47,2	58,09
DP	60,8	68,52
VC	23,6	29,13
PS	43,6	40,87
ITC	52	47,13
DR	37,67	42,91
RAS	18,93	27,17

La población femenina expuesta a riesgo alto y muy alto es también mayor en mujeres que en hombres salvo en los factores Tiempo de Trabajo, Autonomía en el Trabajo y en el factor Interés por el Trabajador. Sin embargo, hay que destacar que aunque hay un porcentaje mayor de hombres expuestos a Riesgo elevado, el porcentaje de mujeres expuestas a riesgo muy elevado es mayor. El cuestionario no evalúa el factor de riesgo doble presencia. Se trata de un factor que evalúa cómo influye el reparto de tareas en el hogar en la percepción del individuo en el estrés laboral. Este sería un campo a tener en cuenta en posibles estudios posteriores y sería una de las acciones a tener en cuenta cara a la planificación de la acción preventiva en el futuro.

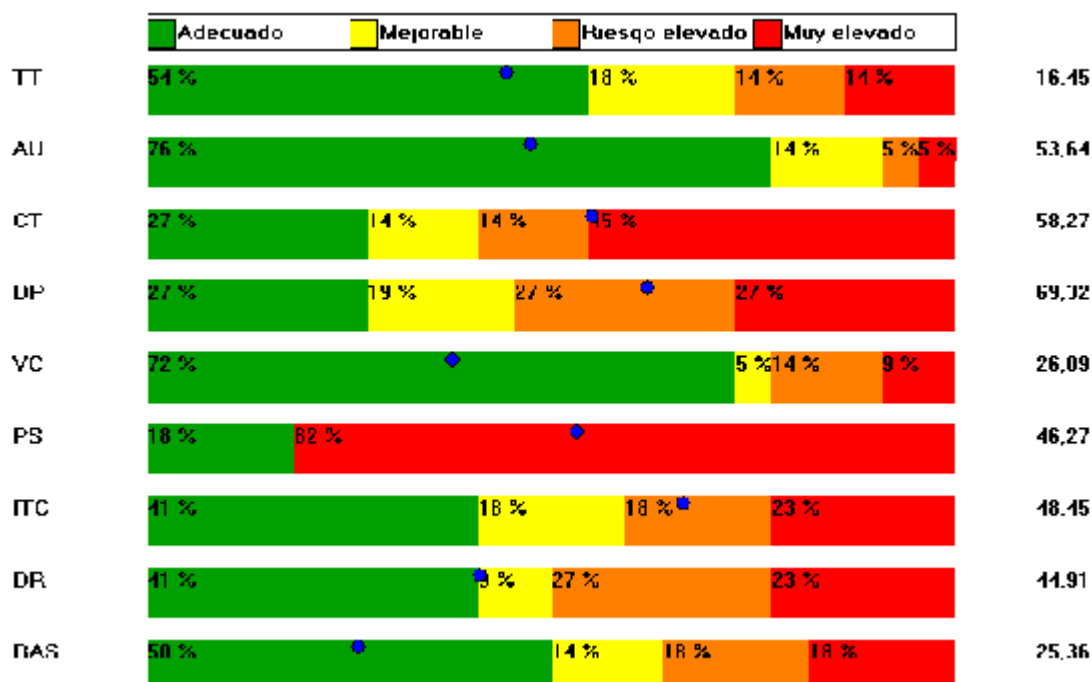
Por otro lado también cabría estudiar cómo están distribuidos los grupos o el tipo de enseñanzas que se imparte más adelante se observará que estos son dos factores determinantes en el riesgo por estrés laboral.

6.2.2.2. Diferencias por edad.

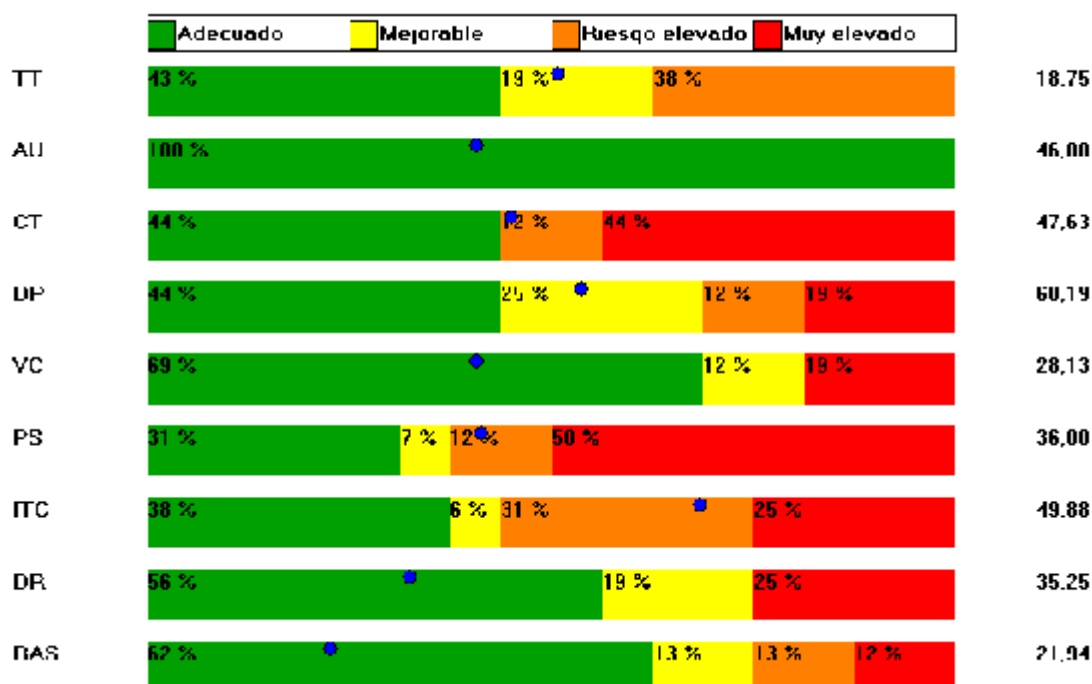
Otra de las preguntas de tipo demográfico que se realizó fue la edad. Se dividió todo el rango de edad en cinco grupos: menos de 26, de 26 a 35, de 36 a 45, de 46 a 55 y más de 55 años. Analizado los distintos escalones de manera individual. Se decidió tomar dos muestras que agruparía a las personas de menos de 26 años hasta los 45 años y otro grupo sería de ahí en adelante. Esta decisión se ha tomado debido a que el número de encuestados en algunas franjas de edad era muy pequeño con lo que representatividad de la muestras se veía comprometida y además analizados por

separado los datos se evidenció de manera natural esta separación ya que los datos eran similares entre los grupos de menor edad y en los grupos de mayor edad se producía una situación similar. Los perfiles obtenidos son los siguientes:

De menos de 26 hasta 45 años.



Más de 45 años.



Podemos observar los siguiente existen varios factores del trabajo donde los resultados son muy similares pero en otros campos son muy diferentes. El más llamativo es el caso son Participación / Supervisión. En este factor hay una diferencia muy significativa. La puntuación media es mucho menor en el caso de las personas con más de 45 años y el porcentaje de personas expuestas a riesgos elevados en este factor es también mucho menor. El resultado en autonomía es significativo puesto que el 100% de las personas encuestadas mayores de 45 años están en una situación adecuada. Estos dos factores combinados parecen sugerir que la experiencia y la antigüedad en el cuerpo hacen que se realice el trabajo con mayor autonomía y se trabaje con un grado de supervisión más adecuado. La antigüedad en el cuerpo resulta clave a la hora de asignar las Jefaturas de Departamento que son los que participan en la Comisión de coordinación pedagógica que en la mayoría de las ocasiones decide muchos aspectos del funcionamiento del centro. Otro factor que sale peor valorado por los más jóvenes es el de demandas psicológicas. Hay una diferencia de nueve puntos en la media y el porcentaje de trabajadores en riesgo alto o muy alto es del 31 % en trabajadores veteranos frente al 54 % en el caso de trabajadores nóveles. Posiblemente, la experiencia sea uno de los factores claves en este resultado. En el factor Tiempo de Trabajo y en el factor Variedad / Contenido las personas de mayor edad presentan una puntuación media algo más alta.

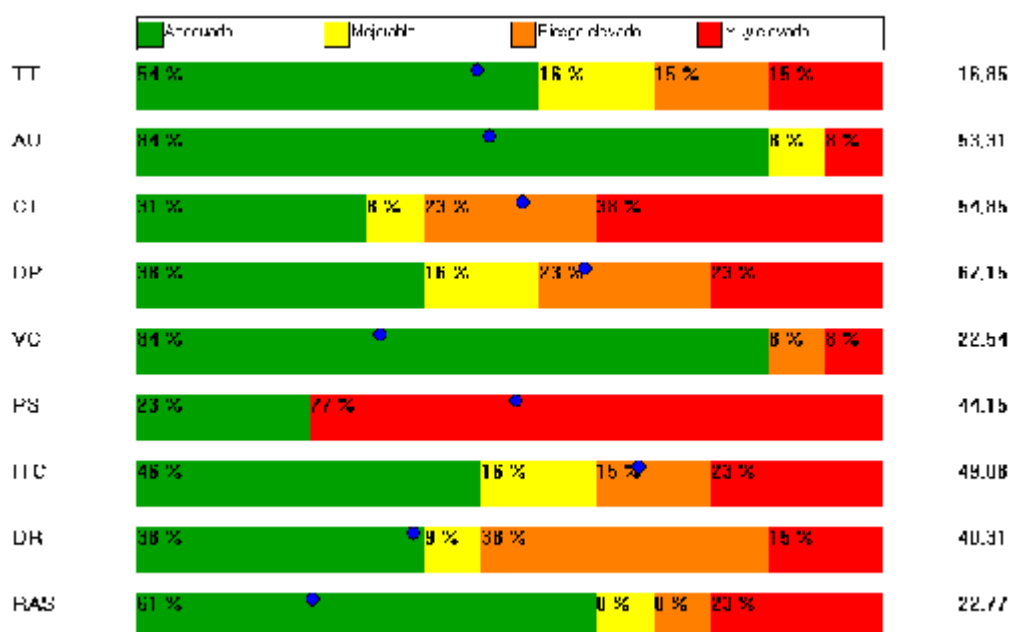
6.2.2.3. Diferencias por relación contractual.

En la encuesta se había ofrecido en un principio cuatro opciones. Finalmente se ha optado tomar dos muestras: funcionarios de carrera e interinos. Se ha tomado esta determinación porque el número de interinos trabajando por sustitución y el número de funcionarios de carrera desplazados era muy bajo.

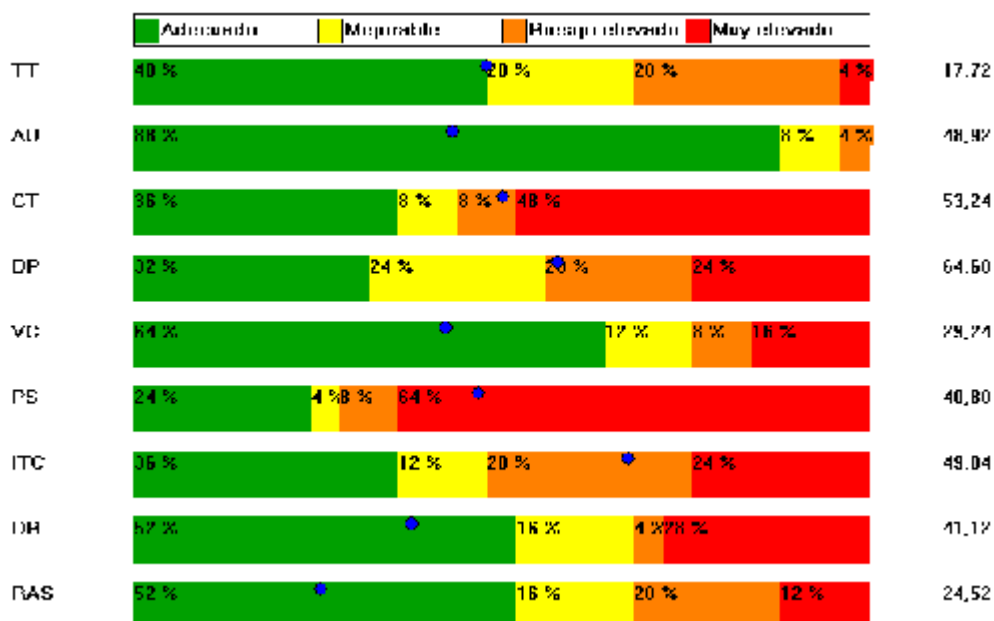
La observación de los datos nos da perfiles de riesgo similares aunque con diferencias llamativas. Se detecta que los funcionarios de carrera perciben una mayor autonomía en su trabajo, habiendo obtenido una puntuación media de 48,92 frente al 53,31 de los interinos. El número de trabajadores expuesto es también menor en el caso de funcionarios de carrera, aunque en ambos casos las cifras son bastante positivas. Resulta coherente con las cifras del factor supervisión participación con una media de 44,15 para los interinos y un puntuación de 40,80 para los funcionarios. De nuevo como en el caso de los trabajadores de mayor edad la experiencia resulta positiva en el ámbito de la educación. Otro factor interesante es el de variedad / contenido. Parece

ser que los funcionarios de carrera perciben que su trabajo es menos apreciado y reconocido por el entorno que los interinos; la puntuación media en este factor es de 29,24 para los funcionarios de carrera y la puntuación media es de 22,54. Asimismo el número de profesores expuestos a riesgo alto o muy alto en el caso de funcionarios alcanza al 24 % mientras que los interinos en esta situación son un 16%. De todos modos como en anteriores situaciones los factores peor valorados son Interés por el trabajador, Demandas Psicológicas y Participación / Supervisión.

Interinos



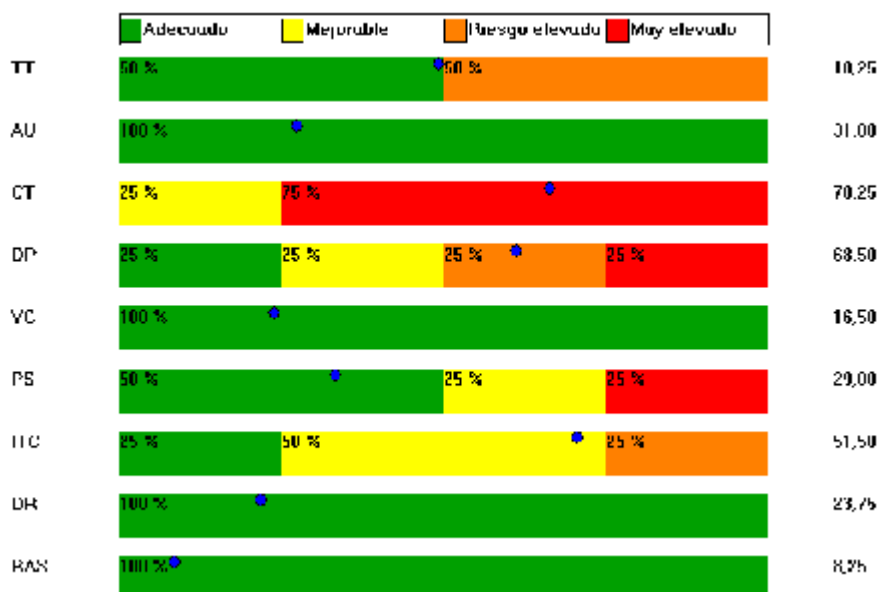
Funcionarios de carrera.



6.2.2.4. Diferencias según el cargo.

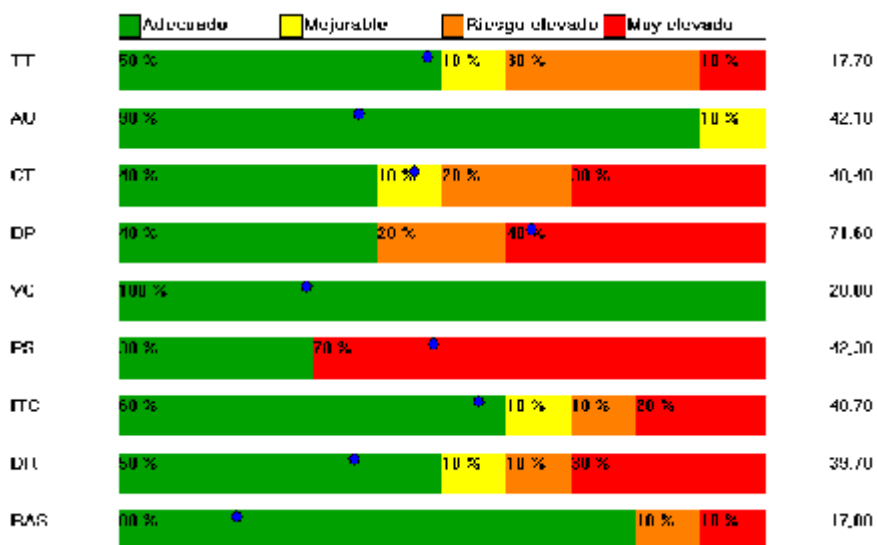
Equipo directivo.

La encuesta ha sido respondida por la totalidad de los miembros del Equipo Directivo (cuatro miembros). Observamos que muchos de los factores que tienen resultados negativos en otras muestras, salen en este caso mejor valorados: desempeño de rol, apoyo social, variedad y contenido. Sin embargo, hay dos factores con resultado muy negativo carga de trabajo y tiempo de trabajo. Aunque no hay muchos trabajadores expuestos a riesgo, el factor interés por el trabajador tiene una media muy alta. Este perfil muestra las características del trabajo de los cargos directivos, más tiempo de trabajo y una elevada carga de trabajo combinado con más autonomía y mayor capacidad de decisión (AU, VC, DR y RAS).

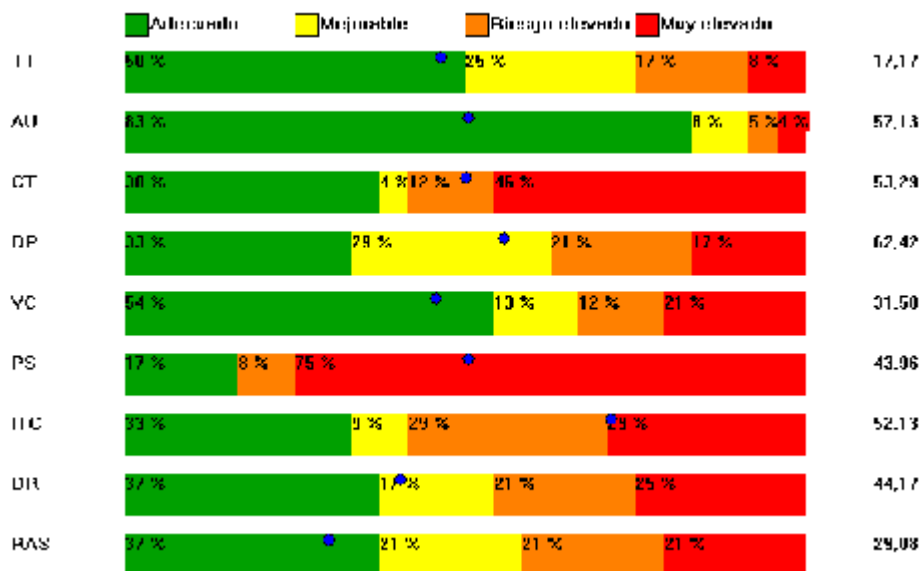


Sin cargos.

Observamos en este perfil algunos datos positivos con respecto a la media. Los perfiles de los factores variedad / contenido, apoyo social e interés por el trabajador salen mejor parados que en el perfil obtenido para todos los encuestados. Parece que el hecho de carecer de ciertas responsabilidades origina una mayor percepción de estrés. Salvo en el caso de demandas psicológicas y tiempo de trabajo, la puntuación media es menor que la obtenida por los encuestados que son Jefes de Departamento o tutores en todos los factores, y el porcentaje de personas expuestas a riesgo alto o muy alto es también menor salvo en esos dos factores. Los resultados son coherentes con el trabajo que realizan. Las personas que no tienen ningún cargo no liberan horas de clase y todo su horario lectivo se traduce en horas de clase. El aumento de horas de clase a su vez repercute en el tiempo que debe dedicarse al trabajo y en la demandas psicológicas que deben atender. Por el contrario las personas que son Jefes de Departamento o tutores intervienen en otras actividades que generan un mayor tensión en el resto de los factores de riesgo. Tratan con las familias y con el resto del profesorado e intervien por tanto de manera más intensa en asuntos como la gestión del centro y el trato con personas ajenas al centro.



Tutores o Jefes de Departamento.



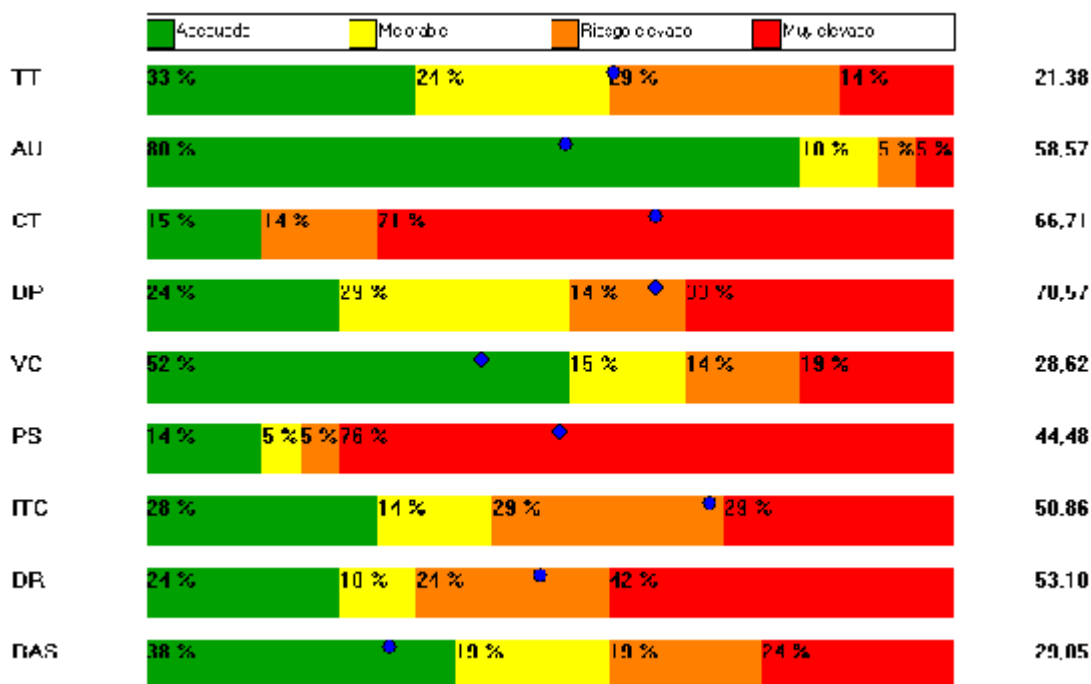
6.2.2.5. Diferencias atendiendo al tipo de alumnado.

Se ha clasificado el alumnado en tres grandes grupos:

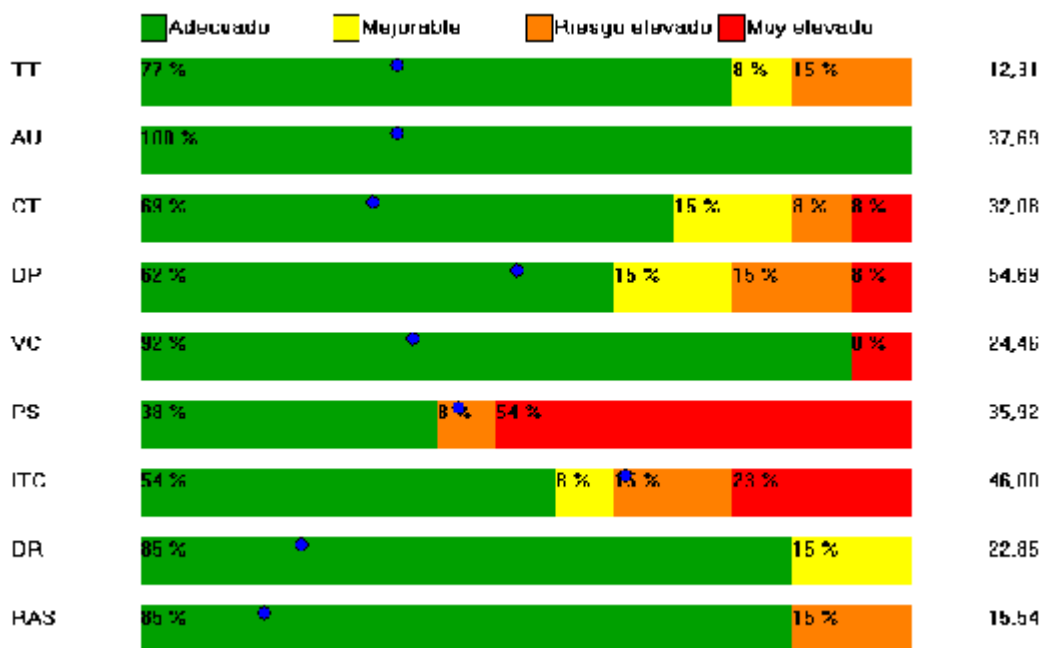
- ESO y Bachillerato.
- FP.
- Orientación.

En un principio se pensó hacerlo en cuatro grupos pero a la vista de los datos obtenidos clasificando a los profesores según el cuerpo al que pertenecían se ha optado por agruparlos en estos tres grupos. Cuando se obtuvo el perfil de riesgo teniendo en cuenta los cuerpos a los que pertenecía el profesorado se observó que había diferencias entre los diversos cuerpos. Sin embargo, esta clasificación podía resultar engañosa puesto que no tiene en cuenta el tipo de alumnado con el que tratan. Algunos profesores aunque pertenecen a un determinado cuerpo en realidad realizan su labor con un alumnado distinto al que se podía prever. Por ejemplo hay Profesores de Enseñanza Secundaria que dan sus clases únicamente en el Departamento de Orientación.

Profesorado del Secundaria.



Profesorado Formación profesional.



Los resultados de los distintos perfiles según el tipo de enseñanza que impartan no deja lugar a dudas. La incidencia del estrés laboral en los profesores que imparten en ESO y en Bachillerato es mucho mayor que el resto del profesorado. Resulta especialmente llamativo comparar los perfiles de los profesores que imparte Formación Profesional y los que imparten ESO y Bachillerato. En todos los factores los resultados son mucho peores en el profesorado de ESO. En el caso de las demandas psicológicas se aprecia sobre tod en las respuestas relacionadas con las demandas de tipo emocional.

Exposición a situaciones de impacto emocional.			
Profesores que imparten FP.		Profesores que imparte ESO y Bach.	
siempre o casi siempre	7%	siempre o casi siempre	42%
a menudo	23%	a menudo	42%
a veces	69%	a veces	14%
nunca o casi nunca	0%	nunca o casi nunca	0%
Demandas de respuesta emocional.			
Profesores que imparten FP.		Profesores que imparte ESO.	
siempre o casi siempre	7%	siempre o casi siempre	52%
a menudo	38%	a menudo	33%
a veces	30%	a veces	14%

nunca o casi nunca	23%	nunca o casi nunca	0%
--------------------	-----	--------------------	----

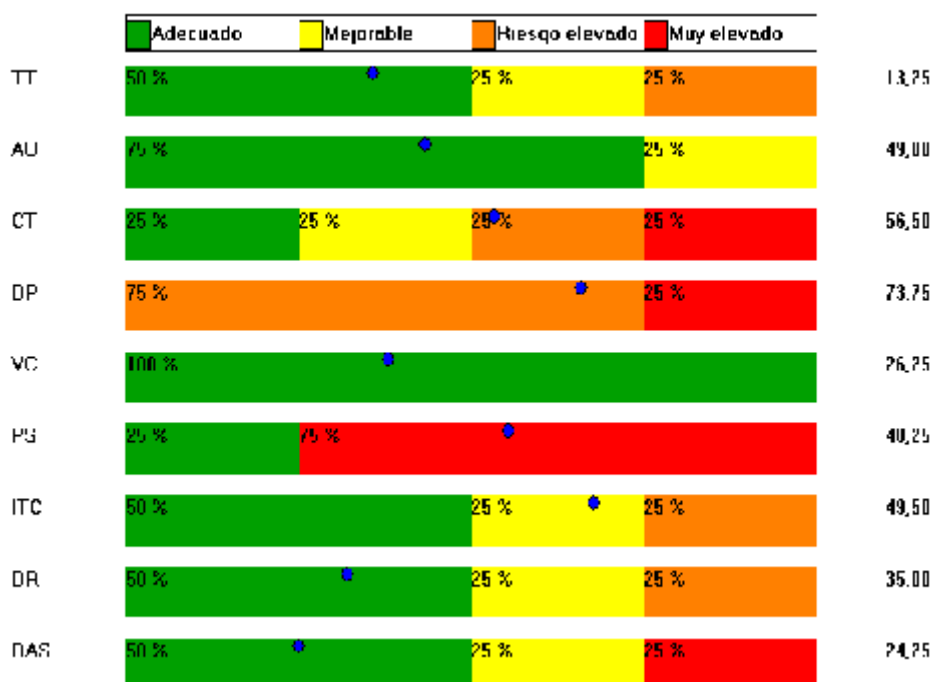
El otro componente que forma parte del factor Demandas psicológicas es el de las demandas cognitivas. También en este factor se observa que las respuestas dadas muestran mayores demandas psicológicas en el profesorado que imparte secundaria que en el de Formación Profesional.

Profesores ESO		Profesores FP	
Requerimientos de aprendizajes			
siempre o casi siempre	42 %	siempre o casi siempre	46 %
a menudo	38 %	a menudo	30 %
a veces	19 %	a veces	23 %
nunca o casi nunca	0 %	nunca o casi nunca	0 %
Requerimientos de adaptación			
siempre o casi siempre	47 %	siempre o casi siempre	38 %
a menudo	47 %	a menudo	30 %
a veces	4 %	a veces	30 %
nunca o casi nunca	0 %	nunca o casi nunca	0 %
Requerimientos de iniciativas			
siempre o casi siempre	57 %	siempre o casi siempre	23 %
a menudo	38 %	a menudo	46 %
a veces	4 %	a veces	30 %
nunca o casi nunca	0 %	nunca o casi nunca	0 %
Requerimientos de memorización.			
siempre o casi siempre	52 %	siempre o casi siempre	15 %
a menudo	38 %	a menudo	69 %

a veces	9 %	a veces	7 %
nunca o casi nunca	0 %	nunca o casi nunca	7 %
Requerimientos de creatividad.			
siempre o casi siempre	57 %	siempre o casi siempre	7 %
a menudo	38 %	a menudo	69 %
a veces	4 %	a veces	23 %
nunca o casi nunca	0 %	nunca o casi nunca	0 %

A priori podría parecer que los profesores de Formación Profesional tienen que hacer frente a mayores demandas de tipo cognitivo puesto que se han implantado nuevos currículos recientemente y se debe permanecer atento a la evolución de los avances técnicos, pero la encuesta muestra que no es esta la percepción que tienen los encuestados. Además, hasta este año se impartían dos grados superiores, cuyo nivel académico está por encima del Bachillerato, pero sin embargo la percepción de los encuestados es distinta.

En el caso de los profesores que imparten en el Departamento de Orientación los resultados son también mejores que los obtenidos por los profesores que trabajan en secundaria.



El caso más llamativo es el de las demandas psicológicas. Al tratarse de grupos especiales con una atención muy personalizada y continua parece que la percepción del profesorado involucrado en esta área es que se intensifican las demandas psicológicas.

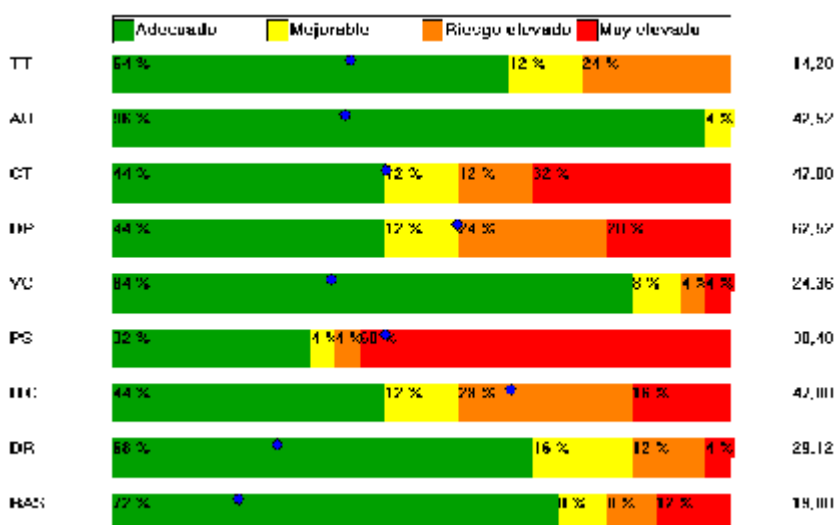
6.2.2.6. Diferencias por el número de alumnos.

Se planteó esta pregunta dividiendo todo el rango de los alumnos a los que se puede impartir clase en cinco intervalos:

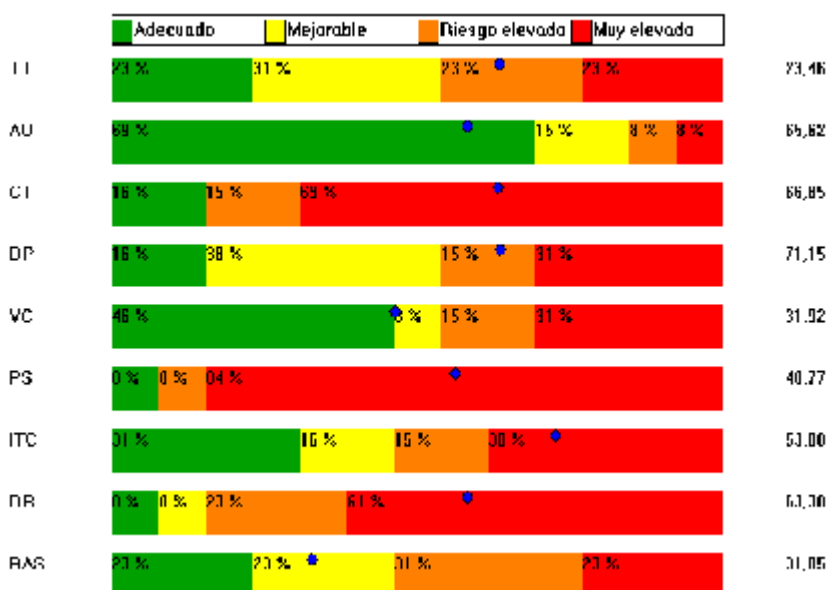
- Menos de 20.
- De 21 a 40.
- De 41 a 70.
- De 71 a 100.
- Más de 100.

Un primer estudio de los datos condujo a agrupar los datos en tan solo dos intervalos ya que parecía intuirse que había dos grupos con características bien definidas.

Menos de 40



Más de 40.



La mera comparación visual de los datos es reveladora. Un aumento en el número de alumnos trae consigo un empeoramiento en la percepción de todos los factores de riesgo por estrés laboral. No solo influye en factores que pueden parece obvios como la carga de trabajo, el tiempo de trabajo o las demandas psicológicas, influye también en otros factores como el apoyo social, variedad / contenido y muy notablemente en el desempeño de rol. Ni uno de los valores es mejor en el caso de los trabajadores con grupos de alumnos más numerosos.

De todos los muestreos realizados, podemos concluir lo siguiente. Los dos condicionantes que influyen más en el agravamiento o mejora de la percepción de las condiciones laborales desde el punto de vista psicosocial son:

- El tipo de alumnado.
- El número de alumnos.

Los profesores con un mayor número de alumnos y aquellos que imparten clase en la ESO perciben la realidad laboral de una manera más negativa. Puede que se trate de una afirmación errónea, puesto que casualmente los grupos más numerosos se encuentran en la ESO y Bachillerato. De los trece cuestionarios con más de cuarenta alumnos solo uno pertenece a formación profesional. Para comprobar que el dar clase a un tipo de alumnado es verdaderamente determinante, en la percepción de las condicones laborales habría que realizar un estudio en un centro con formación

profesional, donde los grupos fueran de un tamaño similar a los de nuestro centro en la ESO. De todos modos, sea por una razón o por otra está claro que las condiciones laborales de los profesores que imparten en la ESO y los que imparten clase en Orientación y Formación Profesional son diferentes y por tanto habría que articular medidas específicas para cada grupo.

Se ha observado que existen diferencias en la percepción de las condiciones laborales diferentes entre hombres y mujeres, entre profesores veteranos y aquellos que no lo son, entre interinos y funcionarios de Carrera y entre personas que tienen algún tipo de cargo y aquellas que no lo tienen. Estas diferencias no son tan notables como en el caso de los dos casos reseñados anteriormente. También se han observado diferencias entre hombres y mujeres, era especialmente importante en el caso de la carga de trabajo. Tal vez sugiere que exista lo que ha venido en llamarse doble presencia. Un aumento en la percepción de la carga de trabajo derivada de la superposición de tareas propias del entorno familiar y doméstico.

6.3. Valoración y resultados de la encuesta sobre los cambios en las condiciones de trabajo.

Paralela a la encuesta realizada con el método del INSHT se ha realizado una encuesta sobre la evolución de las condiciones de trabajo debido a los cambios normativos y recortes.

Para analizar las respuestas se ha calculado el porcentaje de respuestas de cada opción dada en todas las preguntas realizadas. No se trata de un método estandarizado y carece por tanto de la validez que tiene el F Psico – 3. Sin embargo, es un buen método para averiguar si las medidas tomadas en años anteriores influyen positiva o negativamente en la generación de estrés laboral.

Primeramente, se pasará a comentar los resultados conjuntos de todas las encuestas recogidas.

Hay varias preguntas relacionadas con la formación:

- Valoración de la formación
- Actitud frente a los desplazamientos relacionados con la formación.

- Tiempo disponible para la formación
- Causas por las que se dispone de menor tiempo.

La respuesta más frecuente a la primera pregunta a sido empeora (52,63%). De todos modos ha habido respuestas indicando que mejora la formación.

Valoración formación ofertada		Desplazamientos por formación		Tiempo disponible ahora		Causas de menor tiempo	
Empeora mucho	21,05%	Localidades próximas	23,68%	Mucho	2,63%	Trabajo	27
empeora	52,63%	Con dietas	13,16%	Algo	2,63%	Personales	6
Igual	10,53%	De cualquier modo	47,37%	Igual	10,53%	En blanco	5
Mejora	7,89%	En mi localidad	15,79%	Mucho menor	52,63%		
Mejora mucho	7,89%			Algo menor	31,58%		

Casi la mitad de los docente están dispuestos a trasladarse fuera de su localidad de cualquier modo.

Alrededor de un 84 % de los docentes piensan que el tiempo de que disponen para formarse es menor que hace unos años. De los 33 encuestados que han respondido que tienen menos tiempo para formarse el 27 (81,81;%) tienen menos tiempo por motivos laborales y solo 6 (18,19%) tiene menos tiempo por motivos personales.

Las dos siguientes prentas están referidas a la adaptación a los cambios:

- Adaptación personal a esos cambios. la mayoría parece haberse adaptado a los cambios con no demasiadas dificultades (cerca de un 87%). El porcentaje de personas que no se adaptan es muy pequeño aunque preocupante.
- Asignaturas que se imparten. No hay muchos cambios en cuanto a la adecuación de las asignaturas a la especialidad, aunque con el aumento de horas lectivas de este próximo curso sería conveniente realizar esta pregrunta el próximo año.

Adaptación a los cambios		Adecuación asignaturas especialidad	
Fácil adaptación	44,74%	Más	7,89%
Alguna dificultad	42,11%	Igual	65,79%
No me adapto	5,26%	Menos	26,32%
Muchas dificultades	7,89%		
No influyen en mi trabajo	0,00%		

En las siguientes tres cuestiones se analiza la evolución de las condiciones laborales en cuanto a la concesión de permisos, evolución del calendario escolar y la carga de trabajo.

Evolución sistema concesión de permisos		Evolución del calendario	
Más flexibles	0,00%	Mejor	0,00%
Igual	21,05%	Igual	55,26%
Más rígido	78,95%	Peor	44,74%

Se percibe que la concesión de permisos es ahora más rígida que hace unos años. Aunque la mayoría de los encuestados cree que no habido modificaciones, la siguiente respuesta es que el calendario se ha modificado a peor.

La siguiente pregunta pertenece al factor Carga de Trabajo. Interroga a los encuestados sobre el posible aumento de horas de trabajo ya sea en casa o el propio lugar de trabajo:

Carga de trabajo	
Igual	0,00%
Más en presencial	10,53%
Más en casa	5,26%
Más en ambos	84,21%

Podemos ver que el porcentaje de trabajadores que opina que se ha producido un aumento de la carga de trabajo es del 100 %. De ellos, el 84,21 % considera que este aumento se ha producido tanto en el trabajo en casa como en el propio Instituto.

El siguiente grupo de preguntas (8, 12 y 18) corresponde al factor variedad y contenido.

Expectativas familias, sociedad		Percepción de las familias		Motivación del alumnado	
Menos presión	0,00%	Mucho más positiva	0,00%	Importante mejora	0,00%
Más presión	63,16%	Más positiva	13,16%	Leve mejora	2,63%
La misma presión	36,84%	Igual	52,63%	Igual	65,79%
		Más negativa	28,95%	Leve empeoramiento	21,05%
		Mucho más negativa	5,26%	Importante empeoramiento	10,53%

En la primera pregunta podemos constatar que el profesorado percibe que existe más presión con respecto a que los alumnos obtengan buenos resultados académicos (63,16%). Sin embargo, las familias perciben la labor realizada por el profesorado de igual manera según la mayoría de los encuestados (52,63 %). Un 65,79 % el profesorado opina que tampoco se produce una mejora en la motivación del alumnado y que esta sigue igual. En ambos casos, un porcentaje importante de los encuestados más de 30 % considera que se produce un empeoramiento de estas dos componentes.

La pregunta diez trata de medir la evolución de la convivencia entre compañeros y su impacto en el factor Apoyo Social.

Convivencia entre compañeros	
Ha mejorado	2,63%
Continúa igual	55,26%
Ha empeorado	42,11%

Observamos que aunque la mayoría considera que la convivencia entre compañeros no ha empeorado, el 42,11% considera que se ha producido un empeoramiento y que es más difícil pedir ayuda a un compañero.

El factor participación y supervisión se ha evaluado con dos preguntas:

Dedicación equipos directivos		Evaluaciones externas	
Más apoyo	34,21%	Dan mucha información útil	0,00%
Igual	52,63%	Son algo útiles	18,42%
Sólo control	13,16%	No sirven para nada	42,11%
		Rankings	18,42%
		Cuestionan la labor del profesorado.	21,05%

El aumento en la dedicación de horas lectivas de los equipos directivos, no supone ningún cambio para la mayoría del profesorado encuestado. El 34,21 % considera que es una medida que favorece el profesorado esté más apoyado en su labor y mejore la gestión. Pero por otro lado, un 13,16% considera que esta medida solo incide en el aumento del control del profesorado.

En cuanto, a las evaluaciones externas, el dato más destacable es que solo 18,42 % de los encuestados considera que tiene alguna utilidad; la respuesta más frecuente ha

sido que no sirven para nada. Un porcentaje significativo considera que se utilizan para cuestionar la labor del profesorado 21,05%.

El siguiente factor a estudiar ha sido el Interés por el trabajador / compensación.

Ser despedido		Evolución del salario		Evolución de la carrera profesional	
Mucho más	89,47%	Mucha disminución	36,84%	Imposibilitan	36,84%
Algo más	10,53%	Alguna disminución	55,26%	Dificultan	55,26%
Igual	0,00%	No ha variado substancialmente	7,89%	Sin cambios	7,89%
Algo menos	0,00%	Ha aumentado	0,00%	Facilita	0,00%
Mucho menos	0,00%			Suponen una gran mejora	0,00%

Las preguntas responden a modificaciones acaecidas en los últimos años. La supresión de un ciclo o el aumento en las horas lectivas, puede hacer que sean necesarios menos profesores, y por tanto se supriman plazas de profesores de interinos o de profesores con destino definitivo en el centro. El 89,47 % responde a la pregunta sobre la posibilidad de ser despedido o de una plaza se suprima indicando que es mucho más probable. El 10,53% indica que es algo más probable.

En cuanto a la evolución del salario, se pregunta la variación respecto al dinero cobrado por el resto de trabajadores, la bajada de salario era obvia puesto que todos los funcionarios sufrieron bajadas de sueldos. La gran mayoría, más de un 82%, considera que se ha producido una rebaja salarial con respecto a la media del país.

Los cambios según los encuestados también dificultan la evolución de la carrera profesional (55,26 %) y para muchos imposibilitan esta evolución (36,84%).

La pregunta 14 está relacionada con el factor desempeño de rol. Trata de valorar la evolución de los cambios normativos:

Papel y autoridad del profesorado	
Delimitan y consolidan	7,89%
Límites menos claros	10,53%
Consolidan	5,26%
No han servido para nada.	76,32%

Pese a que se han promulgado normas con el objetivo de afianzar la autoridad del profesorado, el 76,32 % consideran que han sido inútiles.

El factor demandas psicológicas se mide con las preguntas 16 y 17. En concreto, se trata de averiguar si se ha producido un aumento en las ratio profesor alumnos y si los temarios han sufrido algún tipo de variación. Las respuestas obtenidas han sido las siguientes:

Aumento de ratios		Extensión de temarios	
Aumentan mucho	18,42%	Disminución notable	0,00%
Aumentan algo	31,58%	Alguna disminución	5,26%
No han variado	42,11%	Sin cambios	84,21%
Disminuyen algo	7,89%	Algún aumento	7,89%
Disminuyen mucho	0,00%	Notable aumento	2,63%

En el caso de los temarios, la mayoría de los encuestados considera que no se ha producido ninguna variación con respecto a se extensión. El número de alumnos por profesor ha sufrido variaciones; la respuesta más frecuente ha sido que no han variado pero alrededor de un 50 % consideran que han aumentado algo o mucho. También se puede observar que hay profesores que consideran que ha disminuido. Hay que recordar que se trata de una zona rural y sobre todo en formación profesional, las clases no son muy numerosas.

La última pregunta era de respuesta múltiple que trataba de valorar las consecuencias del aumento en las ratios. Ha sido respondida por aquellos profesores que consideran que se ha producido un aumento en el número de alumnos por profesor. Podían señalarse tantas respuestas como se deseara. Los resultados obtenidos pueden observarse en la siguiente tabla.

Consecuencia del aumento de las ratios	
El aumento del número de alumnos hace más difícil mantener la disciplina.	16
El aumento del número de alumnos aumenta la diversidad en el aula.	11
El aumento del número de alumnos ha hecho que la carga de trabajo se dispare.	16
El aumento del número de alumnos no ha ocasionado cambios.	1
Trabajo mejor con grupos numerosos	0

7. Conclusiones

La primera conclusión sería que las fuentes de riesgos más importantes derivadas de la actividad docente parecen a tenor de los datos obtenidos estar en los factores Participación y Supervisión y Carga de trabajo. En estos dos factores, más de la mitad de población está en riesgo alto o muy alto; también hay riesgo alto o muy alto para algo menos de la mitad de los trabajadores en los factores Demandas Psicológicas e Interés por el trabajo compensación. En el caso de la carga de trabajo este resultado resulta coherente con los resultados de la encuesta sobre el cambio de las condiciones de trabajo. Que indica que la mayoría de los encuestados creen que carga de trabajo ha aumentado. Es importante no perder de vista este factor pues el próximo año aumentará de nuevo el número de horas lectivas, con lo que previsiblemente aumentará la carga de trabajo de nuevo.

En el caso de la participación y la supervisión resulta todavía más sorprendente. Existen en todos los centros de titularidad pública órganos de participación y representación suficientes. Quiere decir que son inútiles o que no funcionan

adecuadamente, o que simplemente sirven para ratificar las medidas que la administración impone a los centros.

Una segunda conclusión sería que la percepción del riesgo aumenta dependiendo del puesto de trabajo que se tenga. Por ejemplo, un profesor de ESO y Bachillerato considera que tiene más exigencias de tipo cognitivo que uno de Formación Profesional aunque a priori pueda parecer que los resultados van a ser diferentes. Es decir, se puede deducir que si un individuo se encuentra a disgusto en su trabajo por una situación determinada (por un factor generador de estrés concreto), la percepción del resto de los factores es también peor.

Una tercera conclusión sería, que los factores más determinantes para determinar el estrés que se padece en el puesto de trabajo, son el tipo de enseñanza que se imparte y el número de alumnos que se tiene. En el primer aspecto, existen notables diferencias en la percepción del riesgo entre los profesores que imparten ESO y Bachillerato, y entre los que imparten Formación Profesional u Orientación. Si se da clase en la ESO y Bachillerato, todos los indicadores son peores que en Formación Profesional y algo peores en que Orientación. En el segundo aspecto, existen diferencias entre los profesores que tienen un número de alumnos mayor y los que tienen un número menor. El tener un número de alumnos elevado influye negativamente, de manera que todos los indicadores de los profesores con muchos alumnos son peores que los de los profesores con menos alumnos.

Como cuarta conclusión podemos decir que hay también diferencias aunque no tan destacables, entre los profesores que se encuentran fijos en el centro y los que trabajan en régimen de interinidad, entre los más experimentados y los menos experimentados, entre personas con cargos o sin ellos, o entre hombres y mujeres. La estabilidad laboral y la experiencia son dos factores positivos en la percepción del estrés. En cuanto a las diferencias hombre mujer, habría que valorar si la mayor carga de trabajo percibida por las mujeres se debe al fenómeno de la doble presencia.

Por otro lado, y atendiendo a la encuesta sobre las condiciones de trabajo, se puede observar que los cambios llevados a cabo hasta la fecha en líneas generales son percibidos de manera negativa. Bien porque perjudican el trabajo del profesorado bien porque no sirven para nada. En este mismo ámbito, la mayoría de los encuestados no nota cambios en la percepción que el entorno tiene del trabajo. No obstante,

mayoritariamente se considera que hay más presión sobre el profesorado. Esta presión sobre los resultados que debieran obtener los alumnos, no se ve acompañada según los encuestados de una mejora en la actitud ni en una valoración más positiva de las familias del trabajo realizado por los docentes. Tampoco parece salir reforzada ni la autoridad del profesorado ni clarificado su papel ante la sociedad con las nueva legislación. Otro de los factores más preocupantes es el empeoramiento en las relaciones sociales entre compañeros. No es un factor crítico en estos momentos, pero aunque la mayoría de los encuestados considera que las relaciones son buenas, un porcentaje significativo considera que es más difícil pedir ayuda a un compañero.

La formación de los trabajadores, otro de los aspectos que se ha estudiado en esta encuesta, tampoco ha salido bien parada, pese a que los docentes están dispuestos a realizar traslados sin ningún tipo de compensación económica si se considera interesante.

Desde el punto de vista del modelo demanda – control – apoyo social el estrés no es intrínsecamente malo. Según Karasek “...se necesita un cierto nivel de “exigencias” para aprender cosas nuevas y tener un rendimiento eficaz en el trabajo. Según la hipótesis del aprendizaje activo cuando el control sobre el trabajo es elevado y también son elevadas las demandas psicológicas, pero no abrumadoras (...), los efectos sobre el comportamiento que se predican son el aprendizaje y el crecimiento (es decir, la hipótesis de aprendizaje activo)”. Para que esta circunstancia se dé, la autonomía en la toma de decisiones debe ser alta. La situación por el momento vista desde este punto de vista no sería preocupante, puesto que el grado de autonomía es muy alto, de hecho es el factor mejor valorado. Sin embargo, el déficit en los aspectos de participación y supervisión hace peligrar que se puede llegar a esta hipótesis del aprendizaje activo. No debe reducirse la autonomía en la toma de decisiones y deben mejorarse los cauces de participación.

8. Propuestas de actuación.

Dado que el factor peor valorado de todos es de participación / supervisión. Habría que emprender un programa de mejora. No se trataría tanto de crear nuevos cauces de participación sino de mejorar los existentes. En muchas ocasiones, da la impresión de que las decisiones que se toman relativas a la oferta educativa de los centros vienen dadas de manera unilateral por la Administración o se deben a decisiones unilaterales tomadas por los Equipos Directivos dependiendo de las presiones que

reciban de los Departamentos. Deben establecerse criterios aceptados por todos que sirvan para tomar este tipo de decisiones. Además, cuando por parte de las direcciones de los centros se tengan que tomar decisiones por falta de acuerdo estas decisiones deben tomarse de razonada y de forma que todos los afectados conozcan los criterios empleados para tomar una u otra decisión.

Atendiendo al entorno de socioeconómico del alumnado deben fijarse unos objetivos pedagógicos a alcanzar y poder comprobar si alcanzan o no y que medidas hay que tomar para mejorar. El seguimiento puede llevarse a cabo por los departamentos para que se haga de una manera autónoma.

Debe mejorarse la comunicación entre las Dirección y el claustro. Los profesores deberían ser informados de todas las actuaciones que lleva a cabo el centro. Existen reuniones de Departamento en las que se informa de las determinaciones tomadas o se pide opinión sobre determinados temas. Tal vez, se debieran articular de una manera más formal el desarrollo de las mismas. También, se podrían realizar encuestas para valorar algunos temas. El realizarlas impondría tenerlas en cuenta a la hora de tomar decisiones.

Los centros deberían de gozar de más autonomía en la implantación de estudios. Estos estudios deberían realizarse tomando en cuenta previsiones de demanda a largo plazo. En muchas ocasiones por cuestiones políticas se toma la decisión de implantar estudios en poblaciones cercanas por razones políticas sin que existan verdaderos estudios de demanda ni coste – beneficio.

Aunque se está avanzando en esta materia debe mejorarse la elaboración tanto de las programaciones como del seguimiento de las mismas. Puede que una de las causas del estrés entre los profesores de ESO y Bachillerato sea la presión de las familias por los resultados que obtienen sus hijos. Para ello, habría que continuar con la mejora de la formación del profesorado, dándole instrumentos para realizar evaluaciones más ajustadas a la normativa.

Otro de los datos que me ha llamado particularmente la atención, es el desconocimiento por parte de los trabajadores de la posición de la empresa en el “mercado”. Para que los trabajadores pudieran saber cómo están realizando su trabajo, es necesario que existan evaluaciones del mismo ya sean internas o externas.

Este tipo de evaluaciones son muy polémicas y general el profesorado las rechaza. Tal vez, porque aunque son evaluaciones de los resultados del alumnado, se emplean como herramientas de evaluación del trabajo del profesorado. Además, se emplean como munición por parte de los diferentes partidos políticos, dependiendo del modelo de estado que defiendan. Sería bueno que los propios centros de una manera interna evaluaran su labor y desarrollasen herramientas específicas que les ayudasen a conocer cómo hacen su trabajo. De este modo, se podría mejorar y prestigiar la enseñanza pública.

9. Bibliografía.

(1) Nogareda, S.

NTP 574: Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación.
INSHT. 2000.

(2) Pérez, Jesús y Nogareda, Clotilde,

NTP 926 Factores psicosociales: metodología de evaluación.
INSHT. 2012

(3) Steven L. Sauter, y otros,

ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.
OIT. 1998

(4) Work-related stress.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
2007

(5) Ferrer Puig, R. Guilera, G. Però, M.

Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (Fpsico).
Universitat de Barcelona 2011.

(6) VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011.

INSHT. 2011.

(7) Cox T. Rial-González E. Griffiths A

Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo.
Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. 2000

(8) Moncada S, Artazcoz L. Factores psicosociales en: Benavides FG, Ruiz-Frutos C, García AM.

(9) Salud Laboral, 2ª Edición. Barcelona: Masson 2000 Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo.

- (10) ¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?
Comisión Europea Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales Unidad
D.6. 1999
- (11) Milczarek M., Schneider E., Rial González E.
OSH in figures: stress at work — facts and figures.
European Agency for Safety and Health at Work. 2009
- (12) Estrés definición y síntomas.
Vista el 20 de mayo de 2013
https://osha.europa.eu/es/topics/stress/definitions_and_causes
- (13) Real Decreto por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los
institutos de educación secundaria. BOA 1996.
- (14) ORDEN de 22 de Agosto de 2002, del Departamento de Educación y
Ciencia por la que se aprueban las instrucciones que regulan la organización y
el funcionamiento de los Centros Docentes Públicos de Educación Secundaria
de la Comunidad Autónoma de Aragón. BOA 2002.
- (15) ORDEN de 7 de julio de 2005, del Departamento de Educación, Cultura
y Deporte, por la que se modifican parcialmente las instrucciones que regulan
la organización y el funcionamiento de los Centros Docentes Públicos de
Educación Secundaria de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobadas por
Orden de 22 de agosto de 2002, del Departamento de Educación y Ciencia.
BOA 2005.
- (16) LEY ORGÁNICA 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. BOE 2006.Ç
- (17) ORDEN de 8 de junio de 2012, de la Consejera de Educación,
Universidad, Cultura y Deporte, por la que se modifica la Orden de 22 de
agosto de 2002, del Departamento de Educación y Ciencia, por la que se
aprueban las instrucciones que regulan la organización y el funcionamiento de
los Centros Docentes Públicos de Educación Secundaria de la Comunidad
Autónoma de Aragón. BOA 2002

10. Anexos

Anexo I

PREGUNTAS PARA DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LOS RIESGOS LABORALES DEPENDIENDO DEL GRUPO AL QUE PERTENEZCAN (PUESTO DE TRABAJO, FORMA DE CONTRATACIÓN...)**1. Sexo:**

- Un hombre. ☐
- Una mujer. ☐

2. Tu edad está dentro de los siguientes grupos:

- Menos 26 años. ☐
- Entre 26 y 35 años. ☐
- Entre 36 y 45 años. ☐
- Entre 46 y 55 años. ☐
- Más de 55 años. ☐

3. En cuántos institutos has trabajado en los últimos tres años.

- En uno. ☐
- De dos a tres. ☐
- Más de tres. ☐

4. La relación contractual con la Administración es:

- Funcionario de carrera con destino definitivo. ☐
- Funcionario de carrera desplazado, comisión de servicios... ☐
- Interino con vacante para todo el curso. ☐
- Interino trabajando por sustitución. ☐

5. Atendiendo al tipo de contrato trabajas a:

- Tiempo completo. ☐
- Tiempo parcial. ☐

6. Indica al cuerpo al que perteneces:

- Catedráticos de Enseñanza Secundaria. ☐
- Profesores de Enseñanza Secundaria. ☐
- Profesores Técnicos de Formación Profesional. ☐
- Profesores de Enseñanza Primaria, Infantil... ☐

7. Indica si tienes algunos de los siguientes cargos:

- Tengo un cargo dentro del equipo directivo. ☐
- Soy tutor. ☐
- Jefe de Departamento. ☐
- No tengo ningún cargo. ☐

8. Imparto docencia en:

- Tan solo ESO. ☐
- ESO y Bachillerato. ☐
- FP ☐
- Apoyo/PCPI/EBO ☐

9. ¿Qué número de alumnos tienes?

- Menos de 20. ☐
- Entre 21 y 40. ☐
- De 41 a 70. ☐
- De 71 a 100. ☐
- Más de 100. ☐

Anexo II

PREGUNTAS RELACIONADAS CON LA EVOLUCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS.**1. Cómo valoras la evolución de la formación ofertada en el ámbito educativo:**

- Ha mejorado mucho. ☐
- Ha mejorado algo. ☐
- Continúa igual ☐
- Ha empeorado ☐
- Ha empeorado mucho. ☐

2. Cuando he deseado participar en una actividad de formación ofertada por la administración educativa:

- Me he desplazado a localidades próximas a mi localidad de residencia. ☐
- Si es de un asunto que me interesa me desplazo dentro de mi comunidad de cualquier modo. ☐
- No me ha importado desplazarme siempre y cuando existieran dietas que compensaran los gastos por desplazamiento. ☐
- ☐

Lo he hecho siempre que no haya debido desplazarme de mi localidad.

3.1 En estos momentos el tiempo disponible que tengo para formarme, ya sea en actividades de formación organizadas o mediante la autoformación es:

- Mucho mayor que hace unos años. ☐
- Algo mayor que hace unos años. ☐
- Igual que hace unos años. ☐
- Algo menor que hace unos años. ☐
- Mucho menor que hace unos años. ☐

3.2 Si en la pregunta anterior has respondido que tienes menos tiempo para formarte que hace unos años indica el motivo:

- Motivos personales. ☐
- Motivos relacionados con el trabajo. ☐

3. Los cambios normativos y legislativos acaecidos en el curso de los últimos años han influido en cómo realizo mi trabajo (evaluación, asignaturas, uso de TIC...)

- He podido adaptarme con facilidad a esos cambios. ☐
- Me he adaptado con algunas dificultades. ☐
- No he conseguido adaptarme a los cambios. ☐
- Me he adaptado con muchas dificultades y esfuerzo. ☐
- No han influido prácticamente en mi tarea. ☐

4. Las asignaturas que debo impartir:

- Se adecúan más a mi especialidad que hace unos años. ☐
- No hay diferencia alguna. ☐
- Se adecúan menos a mi especialidad que hace unos años. ☐

5. El sistema de gestión de personal en cuanto a la concesión de permisos por motivos personales, gestión de bajas... es:

- Más flexible. ☐
- No ha cambiado prácticamente. ☐
- Es ahora más rígido. ☐

6. La evolución del calendario escolar (duración del mismo, fiestas programadas racionalmente de manera que favorezca el adecuado descanso tanto del profesorado como del alumnado) en los últimos años:

- Ha mejorado. ☐
- Ha empeorado. ☐
- Sigue igual que siempre. ☐

7. La carga de trabajo dentro del horario presencial (horas lectivas, horas de dedicación a labores directivas, guardias, reuniones..) y fuera del horario presencial (preparación de clases, prácticas, corrección de exámenes..) se ha:

- No ha variado la carga de trabajo. ☐
- Incrementado la carga tan solo la carga presencial. ☐
- Incrementado tan solo la carga de fuera del horario lectivo. ☐
- Incrementado en ambos aspectos. ☐

8. En los últimos años, las expectativas de las familias, los alumnos y la Administración Educativa han hecho que la presión existente sobre el profesorado para que los alumnos obtengan buenos resultados:

- Exista menos de presión. ☐
- Se incremente. ☐
- Sea la misma. ☐

9. La convivencia entre compañeros a lo largo de los últimos años:

- Ha mejorado resulta más fácil pedir ayuda a un compañero ☐
- Ha continuado igual. ☐
- Ha empeorado resulta más complicado pedir ayuda a un compañero. ☐

10. Crees que el aumento de horas de dedicación equipos directivos:

- Permite que el profesorado tenga más apoyo en su labor y que los equipos directivos realicen una mejor labor de mediación y administración del centro. ☐
- Solo incide en el control y vigilancia del profesorado por parte de los equipos directivos ☐
- No hay cambios substanciales. ☐

11. Ser despedido (si eres interino) o que tu plaza sea suprimida (si eres funcionario de carrera) es ahora:

- Mucho más probable que hace unos años. ☐
- Algo más probable que hace unos años. ☐
- Igual de probable que hace unos años. ☐
- Algo menos probable que hace unos años. ☐
- Mucho menos probable que hace unos años. ☐

12. Las familias y el alumnado en los últimos años, según tu parecer,

- Perciben la labor que vienes realizando de manera mucho más positiva. ☐
- Perciben la labor que vienes realizando de manera más positiva. ☐
- Perciben la labor que vienes realizando igual que hace unos años. ☐
- Perciben la labor que vienes realizando de manera más negativa. ☐
- Perciben la labor que vienes realizando de manera mucho más negativa. ☐

13. El salario que recibes con respecto a la media del país crees que en los últimos años:

- Ha disminuido mucho en los últimos años. ☐
- Ha disminuido algo en los últimos años. ☐
- No ha variado substancialmente en los últimos años. ☐
- Ha aumentado con respecto en los últimos años. ☐

14. Los cambios normativos crees que:

- Delimitan claramente cuál es mi papel como docente y consolidan la autoridad frente a padres y alumnos. ☐
- Los límites y las tareas propias de mi trabajo están menos claros que antes. ☐
- Consolidan la autoridad del profesorado. ☐
- No han servido para nada las cosas siguen como antes. ☐

15. Los cambios y recortes crees que:

- Imposibilitan la promoción y el desarrollo de una carrera profesional. ☐
- Dificultan la promoción y el desarrollo de una carrera profesional. ☐
- No suponen ningún cambio. ☐
- Facilitan la promoción y desarrollo de una carrera profesional. ☐
- Suponen una gran mejora en las posibilidades de promoción y desarrollo de una carrera profesional. ☐

16. La relación alumnos por profesor (ratio) en tus clases ha:

- Aumentado mucho en los últimos años. ☐
- Aumentado algo en los últimos años. ☐
- No ha variado. ☐
- Disminuido algo en los últimos años. ☐
- Disminuido mucho en los últimos años. ☐

17. La extensión de los temarios, en los últimos años:

- Ha disminuido notablemente. ☐
- Ha disminuido algo. ☐
- No ha variado substancialmente. ☐
- Ha aumentado algo. ☐
- Ha aumentado notablemente. ☐

18. Los cambios realizados en los últimos dos años:

- Han mejorado mucho la motivación del alumnado ☐
- Ha mejorado un poco la motivación del alumnado ☐
- No ha cambiado para nada. ☐
- Ha empeorado un poco la motivación del alumnado ☐
- Ha empeorado mucho la motivación del alumnado. ☐

19. Consideras que las evaluaciones externas (PISA, censal...) introducidas por la Administración en los últimos años:

- Dan mucha información útil y sirven para tener datos contrastados de cómo evolucionan tus alumnos. ☐
- Dan alguna información útil. ☐
- No sirven para nada. ☐
- Sirven para que la Administración publique rankings de Centros y las familias elijan solo los centros mejor valorados. ☐
- Sirven para poner en cuestión la labor del profesorado. ☐

20. Si en la pregunta dieciséis has contestado que la relación alumnos por profesor ha aumentado en los últimos cursos, señala las afirmaciones que mejor definen tu modo de pensar:

- El aumento del número de alumnos hace más difícil mantener la disciplina. ☐
- El aumento del número de alumnos aumenta la diversidad en el aula. ☐
- El aumento del número de alumnos ha hecho que la carga de trabajo se dispare. ☐
- El aumento del número de alumnos no ha ocasionado cambios. ☐
- Trabajo mejor con grupos numerosos. ☐

Anexo 3.

Anexo 4

Sabiñánigo, 29 de abril de 2013

Estimados compañeros:

Como ya anuncié en el claustro del pasado jueves 18 de abril, he dejado en vuestros casilleros un cuestionario sobre las condiciones psicosociales de nuestro trabajo. El cuestionario consta de tres partes. La primera recoge datos demográficos y laborales. La segunda parte es un cuestionario estandarizado elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Psico 3). La última parte son una serie de cuestiones acerca de la evolución de las condiciones de trabajo a lo largo de los últimos años.

Con el fin de que la información obtenida sea útil es necesario responder con sinceridad. Además, los datos son completamente confidenciales.

Es conveniente leer cuidadosamente todas las preguntas y sus correspondientes respuesta y **responder a una sola de las opciones presentadas, salvo en la pregunta 20 de la parte relacionada con la evolución de las condiciones de trabajo, que puede tener una respuesta múltiple.**

El plazo para responder al cuestionario es de unas dos semanas desde la recepción en el casillero, aunque si alguien necesita más tiempo puede ampliarse.

Agradeciendo de antemano vuestra colaboración,

Un saludo,

Carlos Ruiz