

**FACTORES PSICOSOCIALES Y SALUD LABORAL EN
DOCENTES DE PRIMARIA: PROPUESTA DE
INTERVENCIÓN PARA LA MEJORA DEL BIENESTAR**

Trabajo de Fin de Máster

Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos

Universidad de La Laguna

Curso académico 2022-2023

Alumna: Paula López García

Tutora: Estefanía Hernández Fernaud

Índice

Resumen	3
Abstract	3
1. Introducción	5
2. Método	8
2.1. Participantes	8
2.2. Instrumentos	9
2.3. Procedimiento	10
3. Resultados	11
4. Conclusiones	14
5. Propuesta de intervención	15
6. Referencia	20

Resumen

El bienestar y la salud en el entorno laboral son aspectos que deben ser considerados en el ámbito educativo. Evaluar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo es necesario, debido al impacto negativo que pueden tener sobre el estrés laboral. Otras variables, como la calidad de vida laboral, pueden ejercer un papel protector frente al estrés. El objetivo de este trabajo ha sido evaluar los factores psicosociales, la calidad de vida profesional y el nivel de estrés laboral en el conjunto de profesores de enseñanza primaria de un centro educativo concertado, con el fin de elaborar una propuesta de intervención para mejorar la salud y el bienestar. Los resultados obtenidos muestran que, en líneas generales, los docentes del centro presentan niveles bajos de estrés laboral y muestran una buena calidad de vida profesional, excepto en la dimensión cargas de trabajo. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora en cuanto a los factores psicosociales (por ejemplo, exigencias cuantitativas y ritmo de trabajo). Se presenta una propuesta de intervención estructurada en dos ejes: intervención organizacional y puesto, e intervención individual.

Palabras Clave: salud laboral, estrés laboral, calidad de vida, factores psicosociales, docentes.

Abstract

Well-being and health in the work environment are aspects that need to be considered in the educational environment. Assessing psychosocial risk factors at work is necessary because of the negative impact they can have on work-related stress. Other variables, such as quality of work life, may play a protective role against stress. The aim of this study was to evaluate psychosocial factors, quality of professional life and the level of work-related stress among primary school teachers in a state-subsidised school, in order to develop an intervention proposal to improve health and well-being. The results obtained show that, in general, the teachers at the school have low levels of work-related stress and show a good quality of professional life, except in the workload dimension. However, areas for improvement were identified in terms of psychosocial factors (e.g. quantitative demands, pace of work). An intervention

proposal structured in two axes is presented: organisational and job intervention and individual intervention.

Key words: work health, work-related stress, quality of life, psychosocial factors, teachers.

1. Introducción

Los profesionales docentes desempeñan un papel vital en las vidas de las personas al ser transmisores de valores, principios y conocimientos. Durante mucho tiempo, los docentes han tenido autoridad y confianza de las familias en su labor educativa. Sin embargo, el desarrollo social y tecnológico ha generado una pérdida progresiva de ese poder y un deterioro en las condiciones del trabajo docente, que a su vez repercute directamente en la salud y bienestar de quienes ocupan estos puestos y, por tanto, afecta a la experiencia en el aula (Noroña y Vega, 2022).

La salud en el sector educativo ha adquirido gran relevancia desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales. La salud laboral incluye no solo el bienestar físico y mental del trabajador, sino que considera otros aspectos como la mejora de las condiciones laborales, la motivación y satisfacción, la lealtad a la organización y el ajuste al puesto. El bienestar profesional significa sentirse empoderado y activo en el entorno laboral y poseer relaciones felices, dinámicas y agradecidas (Fernández-Puig et al., 2015; Salanova et al., 2011).

El trabajo afecta al bienestar de las personas, tanto por las características intrínsecas del puesto como por los factores psicosociales que rodean la organización (Córdoba, 2009; Domínguez y Sánchez, 2013). Estos factores hacen referencia a la interacción entre el ambiente de trabajo, el contenido y las condiciones laborales, la capacidad del trabajador, las necesidades, la cultura y los elementos personales extralaborales (Giovanetti, 2006; International Labour Office, 1986). Los efectos perjudiciales de los factores psicosociales se observan a nivel emocional, cognitivo, conductual y/o fisiológico (Moncada et al., 2005). Para prevenir estos efectos perniciosos se requiere realizar evaluaciones de los factores psicosociales en las organizaciones y desarrollar intervenciones que tengan un impacto positivo. De esta manera, se reducen las enfermedades profesionales, como el estrés crónico, y se previenen posibles cambios en las emociones, pensamientos y bienestar, promoviendo la salud de los docentes (Fernandes y Rocha, 2009; Fernández-Puig et al., 2015; Karasek et al., 1981).

La gestión inadecuada de los factores psicosociales en el trabajo genera también un impacto negativo en la productividad de la organización, incluyendo una disminución en el rendimiento de los trabajadores, la calidad del trabajo, mayor tasa de absentismo o abandono laboral. Algunos estudios muestran que los docentes pueden experimentar falta de oportunidades de desarrollo profesional y formación continua, cambios frecuentes de roles, sobrecarga de trabajo e insatisfacción con el salario al no cumplir sus expectativas o estar en consonancia con sus responsabilidades (Alvites-Huamaní, 2019; Castillo et al., 2014; Fernández-Puig et al., 2015).

El modelo Demanda-Control pone el foco en el papel que juegan los factores psicosociales en la salud laboral. Así, señala que el estrés laboral surge cuando hay desajustes entre las condiciones de trabajo, las capacidades del trabajador y su nivel de control hacia las demandas, es decir, cuando la carga laboral es elevada y la capacidad de control es reducida. El estrés elevado mantenido en el tiempo puede generar efectos negativos en la salud tanto mental como física (Fernandes y Rocha, 2009; Johnson y Hall, 1988; Karasek et al., 1981; Karasek y Theorell, 1990; Martínez, 2001). El malestar psicológico y físico se asocia con altas demandas y bajo control y apoyo social, por lo que una prolongada o intensa exposición a estos factores estresantes puede provocar graves consecuencias tanto a nivel físico como psicológico (Buunk et al., 1998; Hughes y Parkes, 2007).

Los docentes realizan una labor asistencial, donde existe una conexión personal y una interacción constante y directa, que puede llegar a producir niveles elevados de estrés (Ayuso, 2006; Cardozo, 2016; Llanque, 2014). El estrés es una reacción biológica orientada a la supervivencia y la adaptación a situaciones cambiantes del entorno. Esta se genera mediante la interacción entre el estresor (estímulo, problema o situación), y la percepción subjetiva del sujeto frente a dicho estresor (Gómez, 2022; Regueiro, 2021). Las consecuencias sobre el trabajo son diversas, disminuye el desempeño, la productividad, la energía y la motivación, afecta a las relaciones interpersonales entre iguales, superiores o subordinados, a la salud y al entorno de aprendizaje. Además, incide en las relaciones sociales y familiares fuera del entorno laboral (Ayuso, 2006; Balcázar et al., 2022; Gómez, 2022; Jain et al., 2015). Dentro de las aulas,

los profesionales de la enseñanza sufren niveles elevados de estrés a diario, lo que los lleva a asumir un rol pasivo y a disminuir su motivación, por lo que, a nivel institucional, una actuación directa es vital para minimizar el desarrollo de problemas mayores (Gómez, 2022).

La calidad de vida en el trabajo de los docentes es otro aspecto crucial que influye en su bienestar físico y emocional, y puede ser un factor protector frente al estrés laboral (Danilewitz, 2017; Yang et al., 2009). Casas et al. (2002, citado en Patlán, 2016) afirman que la calidad de vida laboral (CVL) es un proceso dinámico y continuo donde la actividad laboral se organiza, de forma tanto objetiva como subjetiva, para favorecer el desarrollo de los trabajadores. La CVL presenta varias dimensiones que cubren las necesidades personales de los trabajadores, como el soporte institucional, la seguridad en el puesto de trabajo y la satisfacción laboral. También se refiere al bienestar y desarrollo personal logrado, así como a la administración del tiempo libre (González et al., 2010).

En el Modelo Integral de Calidad de Vida, Lares (1998) afirma que se requiere del conocimiento de las dimensiones, tanto objetivas (participación y control, la equidad económica y el ambiente laboral) como subjetivas, (experiencia del trabajador, la satisfacción en el trabajo, el sentido de identidad, la autoestima y la alienación). Así, si los trabajadores tienen mayor participación y control en la toma de decisiones, mayor equidad económica, un ambiente laboral más saludable, menos elementos que les generen alienación, una mayor satisfacción laboral y una mayor autoestima e identidad con la organización, aumentará su calidad de vida asociada al puesto que ocupan (Lares, 1998; Solis et al., 2014). Dentro de las instituciones educativas, cuando se presenta una mayor calidad, aparecen diversos beneficios, como son el desarrollo profesional, la mejora de la motivación y la eficacia en las tareas, la reducción de la rotación del personal y el ausentismo, la disminución de las quejas por parte de los participantes en el proceso educativo, y el aumento de la satisfacción y eficiencia en la institución (Solis et al., 2014; Sotomayor, 2004).

El éxito de la educación depende en gran medida del compromiso del profesorado, por lo que es importante prestar atención a su entorno laboral como

objetivo fundamental. La gran parte del tiempo que los estudiantes pasan en la escuela implica interactuar con algún profesor, lo que convierte a los docentes en su principal punto de apoyo (Ball y Anderson-Butcher, 2014; Danilewitz, 2017). Esto es especialmente relevante en los cursos de primaria, al ser un periodo de desarrollo, donde las interacciones profesorado-alumnado son más continuas y donde existe mayor dependencia durante el proceso de aprendizaje (Cardozo, 2016; Llanque, 2014). Las condiciones negativas en el ambiente educativo pueden tener consecuencias perjudiciales en los propios alumnos, como son el fracaso académico, la falta de motivación y la posibilidad de desarrollar trastornos psicosomáticos. Por lo tanto, es importante que desde la institución educativa se proporcione un ambiente de trabajo positivo para que los profesores puedan desempeñar su papel de manera efectiva (Kazem et al., 2012).

El objetivo de este estudio es evaluar los factores psicosociales, la calidad de vida profesional y el estrés laboral del profesorado. Se pretende hacer un diagnóstico de la situación laboral del profesorado de primaria del centro, con el fin de elaborar una propuesta de intervención ajustada a los resultados obtenidos.

2. Método

2.1. Participantes

La muestra estuvo compuesta por 13 docentes de primaria de un centro educativo concertado del norte de Tenerife. Los participantes constituyen todo el profesorado de primaria del centro. El 53.8% de la muestra eran mujeres y el 46.2% hombres. La media de edad fue de 37.5 años, con un rango que oscilaba de 23 a 54 años. El 100% de la muestra poseían los estudios universitarios requeridos para ocupar el puesto. La media de antigüedad en el puesto fue de 11.23 años (rango 1-29 años) y en la organización fue de 9.77 años (rango 1-21 años). El 76.9% de los participantes tenían un contrato indefinido, un 15.4% temporal, y un 7.7% de sustitución. El 76.9% trabajaba a tiempo completo, el 15.4% por horas, y el 7.7% a jornada parcial. La mayoría del profesorado participante impartía clases en varios cursos de primaria, y el 3.3% era profesorado de Necesidades Especiales de Atención Educativa. Todos

trabajaban en turno de mañana. El 84.6% de la muestra vivían en familia, en pareja o con otras personas, y el 53.8% tenía hijos a su cargo.

2.2. Instrumentos

Se elaboró un cuadernillo que incluía en primer lugar un apartado de datos sociodemográficos y laborales. En segundo lugar, se presentaban tres cuestionarios: Cuestionario de estrés laboral, Cuestionario de Calidad de Vida Profesional y Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. A continuación, se describe cada uno de ellos:

- *Cuestionario de Estrés Laboral (Job Stress Surge, JSS)*: fue desarrollado por Spielberger y Vagg (1999) para evaluar el nivel general del estrés laboral a través de la valoración de 30 estresores genéricos que pueden estar presentes en el contexto laboral. Los/as trabajadores/as debían valorar dos aspectos: 1) la severidad percibida del estresor (intensidad) que se evaluaba en una escala tipo Likert de nueve puntos, que se interpreta como Bajo (1-3), Moderado (4-6) y Alto (7-9); y 2) la frecuencia con que aparece el estresor, indicando el número de días durante los últimos 6 meses en los cuales se ha experimentado esa situación. Asimismo, de la frecuencia e intensidad se obtiene el nivel de estrés global. Esta escala muestra una fiabilidad de test-retest de 0.78 y un α de Cronbach de 0.81.
- *Cuestionario de Calidad de Vida Profesional (CVP-35; Cabezas, 2000)*: la versión original fue desarrollada por Karasek (1989). Evalúa la calidad de vida en el ámbito laboral mediante 35 ítems que se responden en una escala Likert de 10 puntos, donde 1 es Nada y 10 Mucho. Permite calcular tres dimensiones: a) Apoyo directivo, se compone de 13 ítems que evalúa la percepción del trabajador sobre el apoyo recibido por parte de sus superiores en el desempeño de sus funciones; b) Cargas de trabajo, se compone de 11 ítems y evalúa la percepción del trabajador sobre el nivel de demanda y complejidad de las tareas que realiza en su trabajo; c) Motivación Intrínseca, compuesta por 9 ítems que evalúan la percepción del trabajador sobre el grado de interés, satisfacción y disfrute que experimenta en su trabajo. Incluye dos ítems independientes que evalúan

la calidad de vida laboral global y la capacidad de desconexión tras la jornada laboral. Las dimensiones presentan una consistencia interna con el α de Cronbach que oscilan entre 0.75 y 0.86.

- *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ-ISTAS 21)*: fue desarrollado por un grupo de investigadores de Dinamarca, Suecia y España liderados por el Dr. Kristensen y publicado en su versión original en 2005. Para este estudio se seleccionó la versión corta del instrumento porque, al evaluar sólo al profesorado de una etapa educativa, no se superaba los 25 maestros/as. Este instrumento mide la exposición en el trabajo a factores de naturaleza psicosocial que pueden suponer un riesgo para la salud. Se compone de 30 ítems se responden en una escala tipo Likert de cinco puntos, donde se debe indicar frecuencia (0= Nunca; 4= Siempre) o la medida en que ocurre lo descrito en el ítem (0= En ningún caso; 4= En gran medida). Los factores psicosociales que se evalúan son 15: Exigencias cuantitativas; Doble Presencia; Exigencias emocionales; Ritmo de trabajo; Influencia; Posibilidades de desarrollo; Sentido del trabajo; Claridad de rol; Conflicto de rol; Previsibilidad; Inseguridad sobre las condiciones de trabajo; Inseguridad; Confianza vertical; Justicia; y Calidad del liderazgo. Para cada uno de los factores evaluados existen valores de referencia que permiten clasificar el riesgo para la salud que supone cada factor según la percepción de los trabajadores/as. El instrumento utiliza un código de color, similar al de un semáforo, para indicar el nivel de riesgo de cada factor.

2.3. Procedimiento.

Se realizó un muestreo de conveniencia atendiendo tanto a la accesibilidad de la muestra como a los criterios de inclusión. Los criterios de inclusión fueron: llevar ejerciendo como maestro como mínimo 1 año; trabajar en el centro educativo desde al menos 6 meses; y tener un contrato de al menos 20 horas semanales.

Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, siendo la participación anónima y voluntaria. El cuestionario se entregó personalmente en el centro educativo en formato papel y lápiz, estableciendo un plazo de

devolución de una semana (13 al 20 de marzo de 2023). La cumplimentación del cuestionario duró aproximadamente 25 minutos.

3. Resultados

El análisis de datos se realizó con el programa estadístico Jamovi 2.3.21. Con el fin de obtener un diagnóstico de los factores psicosociales y de salud del profesorado se calculó, en primer lugar, los estadísticos descriptivos de las dimensiones evaluadas. En segundo lugar, se estimó la correlación de Pearson entre las variables. En la Tabla 1 se presentan las medias, desviaciones típicas y correlaciones de todas las dimensiones. Se han señalado las puntuaciones en color rojo, amarillo o verde en función de su perjuicio (rojo) o beneficio (verde) potencial para la salud de los trabajadores.

En relación con el estrés laboral, los resultados medios obtenidos se han comparado con los niveles medios que establece la escala para el grupo III (Ocupaciones de oficina o “cuello blanco”). Las puntuaciones medias obtenidas en las tres medidas están por debajo (13.14 y 2.31 para Estrés global y Frecuencia, respectivamente), o en la media en el caso de Severidad (5.44), de la puntuación de referencia (20.57, 3.85 y 5.44, para Estrés global, Frecuencia y Severidad, respectivamente). Las dimensiones Estrés global y Frecuencia no superan el valor de referencia ni considerando los casos con puntuaciones más altas (media más desviación típica). Como es lógico, las dimensiones Severidad y Frecuencia correlacionan de forma positiva y significativa con Estrés global.

Respecto a la Calidad de vida profesional, se han interpretado las medias obtenidas por su posición en la escala de respuesta (1-10), por no tener baremos de referencia. Se han obtenido puntuaciones medio-altas en las dimensiones Apoyo Directivo ($M= 7.29$, $dt= .94$), Motivación intrínseca ($M= 7.62$, $dt= .56$), Desconexión tras la jornada laboral ($M= 7.23$ y $dt= 1.30$) y Calidad de vida global ($M= 7.69$ y $dt= 1.18$). Asimismo, se observa que la Carga de trabajo ($M= 4.23$, $dt= 1.07$) es media. Es importante señalar que, como era de esperar, se observa relaciones entre las variables estudiadas, como entre Apoyo Directivo y Cargas de Trabajo donde se observa una correlación negativa ($r= -.67$). Además, se encontró que el ítem de Calidad de Vida Global presenta una

correlación significativa positiva con el Apoyo Directivo ($r= .61$) y negativa con las Cargas de Trabajo ($r= -.69$).

Los resultados sobre la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo muestran que los que obtienen una puntuación más desfavorable son Exigencias Cuantitativas ($M= 5.08$) y Ritmo de Trabajo ($M= 6.54$). En un nivel intermedio se sitúan las dimensiones Exigencias Emocionales ($M= 4.15$), Influencia ($M= 4.70$), Claridad del Rol ($M= 6.46$), Conflicto de Rol ($M= 2.15$), Previsibilidad ($M= 5.69$), Inseguridad sobre el empleo ($M= 3.00$), Justicia ($M= 6.08$), y Calidad de Liderazgo ($M= 6.23$). Por último, en una situación más favorable se sitúan Doble Presencia ($M= 3.77$), Posibilidades de Desarrollo ($M= 7.08$), Sentido del Trabajo ($M= 6.77$), Inseguridad sobre las Condiciones de Trabajo ($M= 1.46$), y Confianza Vertical ($M= 7.08$). Como era de esperar existen diversas correlaciones entre las dimensiones que mide el ISTAS21, siendo la dimensión de Calidad de liderazgo la que presenta un mayor número de correlaciones significativas con: Influencia ($r= -.64$), Posibilidades de desarrollo ($r= .64$), Sentido de trabajo ($r= -.59$), Conflicto de rol ($r= -.85$), Confianza vertical ($r= .68$) y Justicia ($r= -.88$). De igual forma, la dimensión Justicia presenta correlaciones significativas con otros factores, como son: Posibilidad de desarrollo ($r= .70$), Claridad de rol ($r= .59$), Conflicto de rol ($r= -.76$) y Confianza vertical ($r= .76$). También la dimensión Confianza vertical correlaciona significativamente con Posibilidad de desarrollo ($r= .57$) y Conflicto de rol ($r= -.70$). Finalmente, se obtuvo correlaciones significativas y negativas entre Influencia y Sentido de trabajo ($r= -.67$), y entre Claridad de rol y Conflicto de rol ($r= -.59$).

Tabla 1.
Medias, desviaciones típicas y correlaciones entre las dimensiones evaluadas.

	M	DT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1. Estrés global	13.14	6.90																						
2. Severidad	5.44	1.31	.69**																					
3. Frecuencia	2.31	1.04	.94***	.46																				
4. Apoyo Directivo	7.29	0.94	-.07	.34	-.27																			
5. Cargas de trabajo	4.23	1.07	.35	.06	.53	-.67*																		
6. Motivación Intrínseca	7.62	0.56	-.55	-.18	-.57*	-.25	.18																	
7. Desconexión tras la jornada laboral.	7.23	1.30	-.21	-.03	-.37	.37	-.55	-.25																
8. Calidad de vida global	7.69	1.18	-.47	-.14	-.66*	.61*	-.69**	.10	.48															
9. Exigencias Cuantitativas	5.08	1.19	.39	.31	.36	.12	.22	-.18	.32	-.34														
10. Doble presencia	3.77	1.54	.06	.13	.02	.32	-.16	-.07	-.08	-.18	.51													
11. Exigencias emocionales	4.15	1.46	-.14	-.07	-.09	-.18	.47	.36	-.47	.03	-.29	-.06												
12. Ritmo de trabajo	6.54	0.97	.67*	.47	.65*	.09	.22	-.62*	.05	-.21	.11	-.30	-.12											
13. Influencia	4.69	1.84	.08	.05	.15	-.50	.56*	.18	.04	-.28	.16	-.35	.42	-.09										
14. Posibilidades de desarrollo	7.08	1.32	-.22	.04	-.39	.70**	-.45	.04	.01	.68*	-.06	.34	.04	-.30	-.50									
15. Sentido del trabajo	6.77	1.01	-.44	-.33	-.46	.35	-.51	.16	.02	.42	-.33	-.04	-.29	-.29	-.67*	.51								
16. Claridad del rol	6.46	1.76	-.21	.09	-.35	.53	-.21	.27	-.03	.43	-.06	.04	.23	.09	-.29	.38	.25							
17. Conflicto de rol	2.15	1.28	-.11	-.35	.02	-.59*	.26	.21	-.14	-.41	.16	.36	.21	-.54	.37	-.35	-.42	-.59*						
18. Previsibilidad	5.69	1.32	.22	.19	.16	.12	-.18	-.14	.11	-.23	.12	.04	-.32	.27	-.21	-.37	.25	.17	-.22					
19. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	1.46	2.02	-.60*	-.05	-.71**	.12	-.30	.43	.26	.52	-.40	-.10	.40	-.48	.26	.20	.02	.05	.10	.25				
20. Inseguridad sobre el empleo	3.00	1.96	-.36	-.30	-.48	.07	-.41	.12	.62*	.65*	-.04	-.22	-.03	-.40	.30	.16	.04	.07	.10	-.19	.48			
21. Confianza vertical	7.08	1.32	-.12	.27	-.29	.65*	-.23	.09	.34	.55	.15	-.07	-.01	.09	-.16	.57*	.45	.52	-.70**	.16	.23	.19		
22. Justicia	6.08	2.06	.21	.30	.06	.69**	-.18	-.24	.07	.52	.10	-.02	.02	.35	-.37	.70**	.33	.59*	-.76**	-.05	-.17	.04	.76**	
23. Calidad del liderazgo	6.23	1.64	.02	.15	-.12	.71**	-.48	-.29	.20	.64*	-.14	-.11	-.26	.33	-.63*	.64*	.59*	.54	-.85***	.04	-.11	.08	.68*	.88**

Por último, se observan correlaciones entre dimensiones de los distintos cuestionarios utilizados. Se consideran especialmente importantes las correlaciones entre los factores psicosociales que suponen un riesgo para la salud y el resto de variables. Así, Ritmo de trabajo correlaciona, positiva y significativamente, con Estrés global ($r = .67$) y con Frecuencia del mismo ($r = .65$), de forma que a medida que aumenta la intensidad del trabajo se incrementa el estrés. También correlaciona negativamente con Motivación Intrínseca ($r = -.62$), reflejando que cuando aumenta el ritmo de trabajo, disminuye la energía para realizar el trabajo derivada de sus características. Sin embargo, la dimensión Exigencias Cuantitativas, también puntuada como en riesgo, no muestra correlaciones con otras dimensiones.

Además, destacan las correlaciones entre Apoyo directivo y diversas dimensiones del ISTAS-21: Posibilidades de desarrollo ($r = .70$), Conflicto de rol ($r = -.59$), Confianza vertical ($r = .65$), Justicia ($r = .69$) y Calidad de liderazgo ($r = .71$). Estos datos indican que cuando los líderes brindan ayuda y respaldo a los docentes para que puedan cumplir con sus responsabilidades, aumentan las oportunidades percibidas para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores para su crecimiento; y se incrementa la confianza en la gestión de la dirección, la calidad del liderazgo y el trato equitativo en la organización. Además, disminuyen las contradicciones que puede haber en el puesto de trabajo.

4. Conclusiones

Los resultados de la evaluación realizada muestran que los docentes manifiestan tener un nivel de estrés bajo y un nivel de calidad de vida profesional bueno en las distintas dimensiones valoradas, excepto en la carga de trabajo que es moderada.

En esta línea, se ha identificado que el ritmo de trabajo y las exigencias cuantitativas en el puesto son elevados, experimentando alta carga de trabajo, plazos ajustados y/o falta de recursos para completar sus tareas. Otros factores de riesgo psicosocial obtienen puntuaciones intermedias, indicando la posibilidad de mejora en aspectos como las demandas emocionales en el puesto, la

definición del puesto, el liderazgo, la justicia e influencia, y la seguridad en el empleo.

Estos resultados deben interpretarse considerando dos limitaciones principales de este trabajo. En primer lugar, la muestra fue pequeña, hecho que afecta a la representatividad de los resultados más allá de la organización analizada. En segundo lugar, se evaluaron sólo algunas variables relativas al puesto de trabajo y a los ocupantes, y desde la perspectiva de los propios trabajadores. Por tanto, se han obviado otras dimensiones que podrían ser relevantes para evaluar la salud y el bienestar, o para identificar otros factores de riesgo psicosocial. Asimismo, no se ha incluido otro tipo de medidas no subjetivas.

5. Propuesta de intervención.

Esta propuesta de intervención se estructura en dos ejes: intervención organizacional y en el puesto, e intervención en las personas (Gil-Monte, 2019). A continuación, se describe cada una de ellas.

Intervención organizacional y en el puesto

El objetivo general de las acciones dirigidas a la organización es mejorar las condiciones de trabajo de los docentes. Para conseguirlo se proponen las siguientes acciones:

- 1) Análisis del puesto: el objetivo de esta acción es identificar las distintas tareas y funciones de los puestos de trabajo, así como determinar las que suponen mayor carga de trabajo. Para ello se realizará un análisis exhaustivo utilizando técnicas como inventario de tarea o diario de trabajo, donde el docente indique detalladamente las actividades que realiza en su puesto, obteniendo así información precisa sobre las responsabilidades y exigencias de cada tarea, e identificando posibles áreas de mejora en la distribución temporal de las tareas y los procedimientos de trabajo.
- 2) Automatización de tareas: el objetivo es mejorar la eficiencia y productividad de la organización. En primer lugar, se identificaría, a través

del análisis de puestos, aquellas tareas que pueden automatizarse (p.ej., tareas administrativas) y los recursos disponibles o no para hacerlo. En segundo lugar, se valorará la viabilidad y beneficio que supondrán para el centro realizar estos cambios. Por último, se diseñarán los equipos y procedimientos necesarios para implementar la automatización.

- 3) Flexibilidad horaria: el objetivo de esta acción es facilitar el mejor ajuste de los horarios a las necesidades de cada trabajador. Así, se organizarán los horarios lectivos de tal forma que el docente disponga de bloques horarios para otras tareas (p. ej., preparación de las clases o corrección), en los que la presencia en el centro pueda ser flexible.
- 4) Clima de apoyo: se pretende promover el apoyo instrumental y emocional en el contexto de trabajo como valor organizacional y grupal. Se propone la celebración de una sesión semanal por departamentos dedicada a la mejora de la metodología docente; y una sesión mensual coordinada por el servicio de orientación dirigida a compartir y discutir experiencias y dificultades docentes.
- 5) Sistema de incentivos: el objetivo es mejorar la motivación y el compromiso de los docentes. Se propone establecer un programa de reconocimiento del esfuerzo y trabajo bien hecho, mediante la publicación de los departamentos con metodologías docentes innovadoras, o con resultados académicos positivos por trimestre.
- 6) Apoyo directivo: los objetivos de esta acción son facilitar la comunicación abierta entre trabajadores y trabajadores-coordinadores-dirección, así como favorecer un clima de trabajo colaborativo, equitativo y justo. Para ello, se establecerán canales de retroalimentación y evaluación del desempeño a todos los niveles, así como definiciones claras de los puestos de trabajo. Se formará a los directivos/coordinadores en estilos de liderazgo orientado tanto a las tareas como a las personas.
- 7) Plan de formación: tiene como objetivo aumentar la eficacia y eficiencia en el desempeño del puesto, así como mejorar la percepción sobre el rol desempeñado. Se proponen el diseño e implementación de un plan de formación, que incluya las siguientes acciones formativas entre otras:

- *Taller sobre Gestión del tiempo*: tiene como objetivo fomentar una administración eficiente del tiempo entre los docentes para aumentar su productividad y reducir la sensación de carga laboral. Para lograrlo, se llevará a cabo una acción formativa dirigida a establecer plazos realistas para la realización de las tareas, y definir de forma clara los objetivos de cada tarea. Se promoverá el uso de técnicas de organización del trabajo diario como To-Do List o similar. Tendrá una duración de 3 horas y se impartirá tres veces durante el curso, una cada trimestre.
- *Taller sobre Comunicación Efectiva*: el objetivo general es establecer una comunicación más efectiva con los estudiantes y los padres y madres. Tendrá una duración de tres horas, y se repetirá dos veces durante el curso.
- *Taller sobre Creatividad e Innovación en las aulas*: el objetivo es conocer y aplicar en el aula técnicas creativas e innovadoras. Tendrá una duración de seis horas, distribuidas en tres sesiones de dos horas cada una, separadas en el tiempo al menos un mes para realizar el seguimiento de implementación en el puesto.
- *Taller sobre Mediación*: el objetivo es resolver mejor los conflictos que puedan surgir en el aula, con soluciones pacíficas y eficaces. La duración será de cuatro horas, una al comienzo del año escolar y otra al finalizar.
- *Curso sobre Aprendizaje participativo*: el objetivo es aplicar en las aulas estrategias de aprendizaje interactivo y participativo. Tendrá una duración de 40 horas, y se combinará la presencialidad con el trabajo en la plataforma Moodle.
- *Curso sobre Evaluación de competencias*: el objetivo es aplicar métodos de evaluación por competencias en el aula, de forma que se distribuya el proceso de evaluación a lo largo de cada trimestre. La duración será de 30 horas, combinando la realización de actividades y tareas en línea, con sesiones trimestrales presenciales.

Intervención en las personas

El objetivo de este eje de la intervención es promover estrategias de afrontamiento adecuadas frente a posibles situaciones estresantes. Algunas acciones posibles serían (Gil-Monte, 2019):

- 1) Gestión emocional: se llevarán a cabo sesiones trimestrales de entrenamiento dirigidas a mejorar la inteligencia emocional de los docentes. Las sesiones se realizarán en pequeño grupo, que actuará como grupo de apoyo para la identificación de emociones, y elaboración de un plan para solucionar situaciones que generen malestar (Giner, 2019; Pennebaker, 1995).
- 2) Entrenamiento en relajación: tiene como objetivo reducir el nivel de activación individual en situaciones estresantes mediante el control mental. Se realizará una sesión de entrenamiento cada mes, con una duración de una hora. La técnica se divide en dos tipos de ejercicios: los de grado inferior, que buscan la relajación fisiológica a través de sensaciones como la pesadez y el calor, y los de grado superior, que se enfocan en la imaginación de colores, movimientos y objetos específicos (Gil-Monte y Moreno, 2019; Schultz, 1969).
- 3) Resolución de problemas: con esta se pretende que los docentes sepan evaluar diferentes situaciones y actuar sobre las posibles soluciones de forma óptima. Se basará en las fases de resolución de problemas propuestas por D'Zurilla y Goldfried (1971). Se llevará a cabo de manera grupal y consistirá en una sesión trimestral con una duración de una hora y media (Giner, 2019).
- 4) Negociación de rol: tiene como objetivo que los docentes sean capaces de identificar posibles conflictos de rol y buscar posibles soluciones. La acción se llevará a cabo de forma grupal y se realizarán sesiones trimestrales durante un año, cada sesión tendrá una duración de 2 horas (Moreno, 2019).

El plan de intervención se temporaliza en dos años, en el primero se desarrollarán las acciones dirigidas a la organización y los puestos, y en el segundo tendrán mayor peso las acciones centradas en las personas. En la Tabla 2 se representa la propuesta de distribución de las acciones en el tiempo.

Tabla 2.

Cronograma propuesto de intervención

	Primer año			Segundo año		
	1ºT	2ºT	3ºT	1ºT	2ºT	3ºT
Análisis del puesto	■					
Automatización de tareas	■	■				
Flexibilidad horaria	■					
Clima de apoyo	■					
Apoyo directivo	■					
Sistema de incentivos	■					
Taller en Gestión del tiempo	■					
Taller en Comunicación Efectiva		■				
Taller de Creatividad e Innovación		■				
Taller en Mediación		■				
Curso sobre Aprendizaje participativo	■					
Curso sobre Evaluación de competencias	■					
Gestión emocional				■		
Entrenamiento en relajación				■		
Resolución de Problemas				■		
Negociación de Rol				■		

Por último, la intervención será evaluada de diferentes formas y momentos. A nivel global, se realizará una evaluación subjetiva al finalizar cada curso escolar, mediante la aplicación de un cuestionario de satisfacción con las medidas implementadas, y con la realización de grupos de discusión con profesorado de los diferentes niveles académicos. También se tendrán en cuenta indicadores objetivos de rendimiento, como por ejemplo el porcentaje de éxito académico, comparándolo con los de cursos anteriores.

Asimismo, se administrarán los mismos instrumentos utilizados para la evaluación al finalizar cada curso académico, y al menos seis meses después de implementar la intervención. Tal y como se comentó en las conclusiones, se valorará incorporar otras medidas a la evaluación pre- y post- intervención.

6. Referencias

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Ayuso, J. (2006). Profesión Docente y Estrés Laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana De Educación*, 39(3), 1-15.
- Balcázar, S. C. R., Rosas, C. E. B., y Cortez, J. P. V. O. (2022). Estrés laboral docente como limitante pedagógica. *Revista de filosofía*, 39(102), 602-619.
- Ball, A., y Anderson-Butcher, D. (2014). Understanding teachers' perceptions of student support systems in relation to teachers' stress. *Children & Schools*, 36(4), 221-229.
- Buunk, B. P., de Jong, J., Ybema, J. F., y Wolff, C. J. (1998). Psychosocial aspects of occupational stress. En P. J. D. Drenth, H. Thierry, y C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 145-182). Psychology Press.
- Cardozo, L. A.G. (2016). El estrés en el profesorado. *Revista de investigación psicológica*, 75.
- Casas, J., Repullo, J.R., Lorenzo, S., y Cañas, J.J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-160
- Castillo, A., Fernández, R., y López, P. (2014). Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Enfermería del trabajo*, 4, 55-62.
- Córdoba, E. (2009). Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral. *Universidad de Buenos Aires*. Recuperado de [http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTA L/3. pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/SALUD%20MENTA%20L/3.pdf).

- Danilewitz, J. R. (2017). *Quality of life and sources of stress in teachers: A Canadian perspective* (Tesis doctoral, The University of Western Ontario (Canada)). Recuperado de: <https://www.proquest.com/openview/aae34d7c1965980e6c1b72a953f92dd3/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Domínguez, S. O., y Sánchez, C. (2013). Incidencia de los factores psicosociales en el trabajo: un estudio en docentes universitarios. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, (2), 174-180.
- D'Zurilla, T. J. y Goldfried, M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78, 107-126.
- Fernandes, M. H., y Rocha, V. M. D. (2009). Impact of the psychosocial aspects of work on the quality of life of teachers. *Brazilian Journal of Psychiatry*, 31, 15-20.
- Fernández-Puig, V., Mayayo, J., Lusar, A., y Tejedor, C. (2015). Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: El Cuestionario de Salud Docente. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 175-185.
- Gil-Monte, P. R. (2019). *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): programa de intervención*. Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., y Moreno, Á. M. (2019). Entrenamiento en relajación. En P.R. Gil-Monte (Ed.), *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout)* (pp.61-67). Pirámide.
- Giner, C. A. (2019). Gestión de las emociones. En P.R. Gil-Monte (Ed.), *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout)* (pp.71-88). Pirámide.
- Giner, C. A. (2019). Resolución de problemas. En P.R. Gil-Monte (Ed.), *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout)* (pp.103-117). Pirámide.

- Giovanetti, R. M. (2006). *Saúde e apoio social no trabalho: estudo de caso de professores da educação básica pública* [Tesis doctoral, Facultad de Medicina, Universidad de São Paulo]. Recuperado de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/lil-444681>
- Gómez, G. J. A. (2022). Resiliencia y estrés laboral en docentes de primero de bachillerato de la unidad educativa Dr. Odilón Gómez Andrade. *Revista EDUCARE-UPEL-IPB-Segunda Nueva Etapa 2.0*, 26(2), 115-136.
- González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. y Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia del Trabajo*, 12, 36, 332-340. <https://www.doccity.com/es/que-es-el-estres-y-como-nos-afecta-conceptos-basicos/4686376/>
- Hughes, E. L., y Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work–family interference. *Work & Stress*, 21(3), 264-278.
- International Labour Office. (1986). *Psychosocial factors at work: recognition and control*. ILO. Recuperado de <https://digitallibrary.un.org/record/194660>
- Jain, G., Tyagi, H. K., y Kumar, A. (2015). Psycho-Social Factors Causing Stress: A Study of Teacher Educators. *Journal of Education and practice*, 6(4), 125-130.
- Johnson, J. V., y Hall, E. M. (1988). Job Strain, Work Place Social Support, and Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study of Random Sample of the Swedish Working Population. *American Journal of Public Health*, 78, 1336-1342. <http://dx.doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>
- Karasek, R. A., y Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., y Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, 71(7), 94-705.

- Kazem, M., Khorasani, M., y Nematizadeh, F. (2012). Assessing the quality of work life of primary school teachers in Isfahan City. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(9).
- Lares Soto, A. (1998). *Calidad de vida en el trabajo (Un modelo integral)*. BL Consultores Asociados-Servicio Editorial.
- Llanque, P. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en el personal de salud de la unidad de quemados” Hospital de Clínicas ciudad de La Paz”. *Revista de Investigación Psicológica*, 12, 93-115.
- Martínez, S. V. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Recuperado de: www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.Pdf
- Moncada, S. M., Llorens, C. L., Kristensen, T. S., y Vega, S. V. (2005). *NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Notas Técnicas de prevención. Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Tage-Kristensen-2/publication/255599671_NTP_703_El_metodo_COPSOQ_ISTAS21_PSQCAT21_de_evaluacion_de_riesgos_psicosociales/links/00463538847fa_b09fd000000/NTP-703-El-metodo-COPSOQ-ISTAS21-PSQCAT21-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales.pdf
- Moreno, Á. M. (2019). Negociación de rol en entornos laborales. En Prámide (Ed.), *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout)* En P.R. Gil-Monte (Ed.), *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse en el trabajo (burnout)* (pp. 155-167). Pirámide Noroña, D. R., y Vega, V. (2022). Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 31(1), 79-91.
- Patlán, J. (2016). Construcción y propiedades psicométricas de la escala de calidad de vida en el trabajo. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 94-105

- Pennebaker, J. W. (1995). *Emotion, disclosure and health*. APA.
- Regueiro, A. (2021). *Conceptos básicos: ¿Qué es el estrés y cómo nos afecta?* Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga. Recuperado de <https://www.docsity.com/es/que-es-el-estres-y-como-nos-afecta-conceptos-basicos/4686376/>
- Salanova, M., Llorens, S. y Schaufeli, W. B. (2011). Yes, I can, I feel good, and I just do it! On gain cycles and spirals of efficacy beliefs, affect, and engagement. *Applied Psychology. An International Review*, 60, 255–285.
- Schultz, J. H. (1969). *El entrenamiento autógeno*. Barcelona: Editorial Científico Médica.
- Solis, M. M., Barón, M. C. R., Radillo, S. E. M., y Rivera, B. R. G. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 7(5), 61
- Sotomayor, J. I. (2004). Importancia de la calidad de vida del personal en las organizaciones. *Episteme*, 1. Recuperado de http://www.uvmnet.edu/investigacion/episteme/numero1-04/enfoque/a_importancia.asp
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., y Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public health*, 123(11), 750-755.