

Identificación de factores de riesgo del entorno de trabajo en un instituto de enseñanza secundaria

E. Molinero^a, I.Cortès^a

RESUMEN

Objetivo: Identificar y priorizar los factores de riesgo laboral que afectan la salud y el bienestar de los trabajadores de un centro docente público de secundaria, previo al establecimiento de intervenciones preventivas, a partir de la participación de los trabajadores.

Métodos: La población de estudio era la plantilla de un Instituto de Enseñanza Secundaria (IES) de Barcelona formado por 36 personas. Se utilizó una metodología de consenso (técnica Delphi) en tres rondas entre abril y mayo de 2003. En la primera se distribuyó una carta con el objetivo del estudio y el proceso a seguir acompañado de un cuestionario con la pregunta: ¿cuáles son los factores del trabajo que afectan negativamente el bienestar y la salud del colectivo de profesores / personal de administración y apoyo? y una plantilla para ser cumplimentada con 10 posibles factores. Los factores recogidos en esta ronda los discutieron dos personas que confeccionaron una lista común. En la segunda ronda los participantes seleccionaron 8 de estos factores y los puntuaron de mayor a menor importancia. En la tercera, se incluyeron los factores puntuados y se seleccionaron 6 siguiendo el mismo orden. Se calculó un índice de preocupación (IP: puntos FR*personas que lo votan/participantes) como indicador de extensión e intensidad del problema.

Resultados: La tasa de respuesta en la primera ronda fue de 44,4 %, 55,5% en la segunda y de 61% en la tercera. Los factores identificados como fuente principal de alteración de la salud y bienestar fueron: 1) falta de apoyo social instrumental de compañeros, de la dirección del centro y de la Administración, 2) exigencias psicológicas relacionadas con el alumnado por problemas de comportamiento, necesidades específicas y diferentes niveles de conocimiento.

Conclusión: Los factores priorizados para el posterior desarrollo de actividades preventivas fueron: el trabajo en equipo ineficiente, la no exigencia de responsabilidades en el cumplimiento de las normas básicas y las exigencias psicológicas derivadas del alumnado.

PALABRAS CLAVE: factores de riesgo psicosociales, investigación cualitativa, enseñanza.

Identification of occupational risk factors in a secondary school work environment

SUMMARY

Objective: To identify and prioritize occupational risks among workers in a public secondary school as a preliminary step for preventive interventions, using participatory methods,.

Methods: The study population consisted of 36 employees of a secondary school in Barcelona. A consensus method was used (Delphi technique), with three rounds conducted between April and May 2003. In the first round a letter was sent describing the objective and process. together with a questionnaire containing the following question: which work factors negatively affect the health and well-being of teachers / clerical staff?, and requesting a maximum of 10 potential factors as possible answers. The factors identified in this first round were then discussed by two researchers who next developed a checklist. In the second round, workers were asked to select 8 factors and score them according to their importance. Finally, in the third round, a new checklist was developed with all factors rank ordered by score. Workers were then asked to select 6 factors and score them according to their importance. An index of concern (IP) was

^a Servei de Salut Laboral i Ambiental.
Agència de Salut Pública de Barcelona

Correspondencia:
Emilia Molinero Ruiz
Agència de Salut Pública de Barcelona
Pl. Lesseps, 1
08023 Barcelona
emoliner@imsb.bcn.es

calculated as IP = (risk factor score * number of persons who selected this risk factor/total study population) as an indicator of the extent and intensity of the problem.

Results: Response rates for the three rounds were 44.4%, 55.5% and 61% respectively. The main occupational risk factors identified were: 1) lack of instrumental social support from co-workers, school principals and the Administration and 2) psychological demands imposed by students due to behavioral problems, specific needs and differences in fund of knowledge.

Conclusion: Priorities targeted for the subsequent development of preventive interventions were: inefficient teamwork, the lack of accountability in enforcing basic rules and psychological demands related to students.

KEY WORDS: psychosocial risk factors, qualitative research, teaching

INTRODUCCIÓN

En el marco de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se habla de la participación de los trabajadores como uno de los instrumentos para materializar su derecho a la protección de la salud. Esta participación se ha de garantizar, entre otros factores, en lo relacionado con la organización y el desarrollo de las actividades preventivas¹⁻².

Estas actividades preventivas deben estar fundamentadas en la correcta identificación y medida de los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores, algo que en muy contadas ocasiones cuenta con la participación activa de los interesados. En el momento de plantearnos este trabajo, consideramos que dicha participación no sólo debía estar en concordancia con el espíritu de la norma, sino que mejoraría considerablemente la calidad de los datos obtenidos, la especificidad en relación con la situación concreta del centro y la eficacia de las medidas que se adoptaran con posterioridad.

En la última década, diferentes investigadores han recomendado que la identificación de factores de riesgo para la salud de las personas se efectúe a través de la utilización conjunta y complementaria de metodología tanto cuantitativa como cualitativa³⁻⁴ de manera que los resultados sean más comprensibles. Esta combinación no siempre es posible, ya que, como sucede en los centros docentes con un número pequeño de trabajadores, los métodos cuantitativos no son aplicables.

En estas situaciones, las técnicas cualitativas son una buena opción, como es el caso de la técnica Delphi, que requiere de la participación de personas con información de calidad sobre el tema que se trata (criterio que reúnen los trabajadores en relación con su propio puesto de trabajo) y permite que todas las opiniones tengan el mismo peso sin sesgos de posición, estatus o personalidad dominante^{5, 6, 7, 8}.

Cuando se habla de factores de riesgo (FR) relacionados con alteraciones de la salud y el bienestar de los docentes, diversos estudios indican que los más importantes y frecuentes son los de naturaleza psicosocial, mientras que los del campo de la Ergonomía tienen menos relevancia y los de Seguridad e Higiene no son percibidos como importantes⁹⁻¹⁰.

Los efectos que los FR de tipo psicosocial tienen sobre la salud son bien conocidos, y se refieren tanto a alteraciones somáticas y emocionales como cognitivas^{11,12,13,14}. La Unión Europea¹⁵ indica que la frecuencia de las patologías relacionadas con el estrés es dos veces superior en los sectores de la educación, los servicios sociales y la salud, y que se trata no sólo de un problema importante de salud pública, sino también económico (dada la relación directa que existe con las tasas de absentismo por enfermedad¹⁶⁻¹⁷), así como social (por el indudable impacto que tiene la calidad del trabajo de los docentes sobre toda la sociedad).

En nuestro medio, según la encuesta de salud de Cataluña de 1994, los docentes presentan un riesgo de peor estado de salud percibido que es casi el doble (ORa 1,79, IC95% (1,02-3,12)) que el de otros trabajadores de categorías similares, y se enfrentan también a una probabilidad tres veces superior de tomar tranquilizantes, antidepresivos y somníferos, incluso después de ajustar por estado de salud mental (ORa 2,80, IC95% (1,29-6,09))¹⁸.

El objetivo de este estudio es identificar y establecer un baremo de los factores de riesgo laboral que afectan a la salud y el bienestar de los trabajadores de un centro docente público (Instituto de Enseñanza Secundaria, IES), a partir de la participación de los trabajadores.

POBLACIÓN Y MÉTODOS

Población

La población del estudio estuvo integrada por todos los trabajadores adscritos al IES: 32 docentes y 4 trabajadores de Conserjería / Administración (PAS).

Métodos

Se utilizó la técnica Delphi⁵, que permite que personas consideradas expertas (trabajadores y trabajadoras), con información de calidad sobre el contenido del trabajo y las formas y espacios en los que éste se desarrolla, identifican y establecen prioridades entre los factores del entorno laboral que afectan a su salud y bienestar. La recogida de datos se realizó entre abril y mayo del 2003, y se procedió en tres rondas.

Primera ronda: Se envió una carta a los 36 trabajadores explicándoles la necesidad de identificar los factores de riesgo a los que estaban expuestos, con la finalidad de poder establecer las acciones preventivas, y describiéndoles además el proceso que se sigue en la utilización de una técnica Delphi. Junto con esta carta se enviaba el primer cuestionario con la pregunta «¿Cuál o cuáles son los factores del trabajo que inciden negativamente sobre el bienestar y la salud del colectivo de profesores y personal de administración y servicios?». Para contestar a esta pregunta se les pedía que pensarán en las cuatro últimas semanas y que reflexionaran sobre los aspectos del trabajo que les habían afectado más en su vida cotidiana. Se daba una plantilla con 10 apartados para identificar los factores y hacer los comentarios correspondientes.

Posteriormente, dos investigadoras agruparon por

separado las expresiones identificadas y elaboraron una lista de factores que después se puso en común. Se discutieron las diferencias en la codificación y se confeccionó una lista definitiva que se ordenó según el número de personas que espontáneamente habían expresado los mismos puntos. Esta relación se envió como segundo cuestionario.

Segunda ronda: Se mandó una segunda carta que contenía una introducción explicativa junto con los factores identificados, y se especificaba que el objetivo era la ordenación de mayor a menor importancia de éstos. El procedimiento para conseguirlo era escoger los 8 factores que tenían más peso para ellos y, posteriormente, habían de dar 8 puntos al factor que consideraban más importante, 7 al segundo en importancia, 6 al siguiente, y así sucesivamente hasta dar un punto al factor menos

Tabla 1 Relación de factores de riesgo laboral identificados en la primera ronda y número de personas que lo expresan

Código	Factor	Personas
1	Problemas de comportamiento en el aula	6
2	Mala relación con algunos compañeros	6
3	Bajo rendimiento de los alumnos	4
4	Falta de trabajo en equipo o trabajo en equipo ineficaz	4
5	Falta de acuerdo entre compañeros sobre la actuación en determinadas situaciones	4
6	Espacios de trabajo degradados	4
7	Falta de colaboración, comunicación /información entre profesores y directivos	4
8	Que determinadas personas no asuman su responsabilidad y no pase nada	3
9	Sobrecarga de trabajo	3
10	Exigencias horarias	3
11	Falta de apoyo de la Administración	3
12	Alumnado con graves dificultades, con necesidades de atención especiales	2
13	Falta de respeto en el trato entre profesores	2
14	Pérdida de nivel adquisitivo	2
15	Espacios desordenados	2
16	Falta de espacio	2
17	Hacer distintos trabajos a la vez	2
18	Sobrecarga de trabajo burocrático	2
19	Interrupciones	2
20	Cambios frecuentes en los currículos	2
21	Falta de reconocimiento social y profesional	2
22	Falta de autonomía del centro. Todo viene impuesto sin consultar	2
23	Falta de información por canales formales de lo que pasa en el centro	2
24	Diferencia de nivel y motivación de los alumnos	2
25	Agresiones por parte de alumnos	1
26	Falta de responsabilidad por parte de algunos padres	2
27	Conflictos con los alumnos	1
28	Mala relación con algunos padres	1
29	Falta de relación entre compañeros	1
30	Dificultad para expresar opiniones divergentes entre profesores	1
31	Desconocimiento de las actividades de los compañeros	1
32	Incertidumbre sobre la permanencia en el centro en los años próximos	1
33	Inestabilidad laboral	1
34	Falta de posibilidades de hacer actividades profesionales fuera del centro	1
35	Hacer un trabajo que no es tu vocación	1
36	No hacer el trabajo para el que estás preparado	1
37	Equipos de trabajo inadecuados	1
38	Falta de tiempo para hacer el trabajo	1
39	Fumar en el centro	1
40	Falta de información desde la Administración	1
41	Falta de proyectos para desarrollar el trabajo de acuerdo con las necesidades (proyectos sobre inmigrantes)	1
42	Marco de trabajo poco definido por parte de la Administración y del propio centro	1
43	Mala relación con el equipo directivo	1
44	Falta de información sobre resultados de las actividades en las que participamos	1
45	Falta de transparencia para ocupar determinados puestos de trabajo en el centro	1
46	Falta de criterios claros sobre distintos temas	1

Tabla 2 Puntuación dada a los factores de riesgo laboral en la segunda ronda y número de personas que los votaron

Código	Factor	Puntos	Personas
1	Problemas de comportamiento en el aula	60	10
8	Que determinadas personas no asuman su responsabilidad y no pase nada	55	11
12	Alumnado con graves dificultades, con necesidades de atención especiales	40	10
11	Falta de apoyo de la Administración	36	7
4	Falta de trabajo en equipo o trabajo en equipo ineficaz	34	6
17	Hacer distintos trabajos a la vez	33	7
24	Diferencia de nivel y motivación de los alumnos	29	6
3	Bajo rendimiento de los alumnos	28	6
6	Espacios de trabajo degradados	27	7
20	Cambios frecuentes en los currículos	26	6
9	Sobrecarga de trabajo	26	5
5	Falta de acuerdo entre compañeros sobre la actuación en determinadas situaciones	23	6
14	Pérdida de nivel adquisitivo	23	5
13	Falta de respeto en el trato entre profesores	20	3
27	Conflictos con los alumnos	19	4
7	Falta de colaboración, comunicación /información entre profesores y directivos	18	4
16	Falta de espacio	18	4
33	Inestabilidad laboral	18	4
21	Falta de reconocimiento social y profesional	18	3
19	Interrupciones	16	4
10	Exigencias horarias	16	3
30	Dificultad para expresar opiniones divergentes entre profesores	16	3
2	Mala relación con algunos compañeros	15	4
41	Falta de proyectos para desarrollar el trabajo de acuerdo con las necesidades (proyectos sobre inmigrantes)	11	3
26	Falta de responsabilidad por parte de algunos padres	6	2
42	Marco de trabajo poco definido por parte de la Administración y del propio centro	6	2
29	Falta de relación entre compañeros	6	1
18	Sobrecarga de trabajo burocrático	5	1
31	Desconocimiento de las actividades de los compañeros	5	1
35	Hacer un trabajo que no es tu vocación	5	1
43	Mala relación con el equipo directivo	4	1
46	Falta de criterios claros sobre distintos temas	4	1
37	Equipos de trabajo inadecuados	3	2
32	Incertidumbre sobre la permanencia en el centro en los años próximos	2	1
34	Falta de posibilidades de hacer actividades profesionales fuera del centro	2	1
36	No hacer el trabajo para el que estás preparado	2	1
23	Falta de información por canales formales de lo que pasa en el centro	1	1

relevante de los escogidos.

A continuación, se sumaron los puntos obtenidos para cada uno de los factores seleccionados, descartando los no votados por nadie, se ordenaron de mayor a menor y se contó el número de personas que los habían votado. Con esta relación se confeccionó el tercer cuestionario.

Tercera ronda: En la carta adjunta al tercer cuestionario se pidió también la selección de los seis factores más importantes, siguiendo el mismo procedimiento de ordenación de mayor a menor puntuación.

Se calculó un «Índice de preocupación» (IP), de acuerdo con otros estudios⁹, para unificar en un indicador el número de votos y el número de votantes [(número de votos x número de votantes) / número de participantes]. Este indicador permite tener en cuenta la extensión y la intensidad del problema.

Para obtener una visión global, se agruparon los factores identificados en grandes dimensiones, se sumaron los puntos de cada una de ellas y el número de votos, y se calculó además el IP.

RESULTADOS

El primer cuestionario lo contestaron 16 personas (tasa de respuesta del 44,4%), todas ellas docentes, y en el segundo fueron 20 (tasa de respuesta del 55,5%). En esta ronda participaron dos personas que pertenecen al colectivo PAS. En la tercera ronda participaron 22 personas (tasa del 61%).

En la primera ronda se identificaron 46 factores (Tabla 1), de los que fueron seleccionados 37 para la segunda (Tabla 2). De estos factores seleccionados en la segunda vuelta, 29 fueron votados en la tercera (Tabla 3). En la segunda ronda, los factores que fueron votados por al menos la cuarta parte de los participantes fueron 13 de los 37 seleccionados, con un IP de entre 5,75 y 30. El resto de factores se situaba en un rango de entre 0,05 y 3. En el tercer cuestionario, de los 29 factores seleccionados, el voto se concentró en 11 expresiones que fueron votadas por al menos 5 personas, con un IP de entre 3,41 y 31,91. El resto de factores se situaba en un rango de entre 0,09 y 3,27.

Tabla 3 Puntuación dada a los factores en la tercera ronda, número de personas que votaron e índice de preocupación

Código	Factor	Puntos	Persona	IP(I)
4	Falta de trabajo en equipo o trabajo en equipo ineficaz	54	13	31,91
8	Que determinadas personas no asuman su responsabilidad y no pase nada	46	12	25,09
1	Problemas de comportamiento en el aula	46	9	18,82
12	Alumnado con graves dificultades, con necesidades de atención especiales	41	10	18,64
6	Espacios de trabajo degradados	27	12	14,73
17	Hacer distintos trabajos a la vez	28	8	10,18
5	Falta de acuerdo entre compañeros sobre la actuación en determinadas situaciones	22	8	8,00
11	Falta de apoyo de la Administración	25	7	7,95
24	Diferencia de nivel y motivación de los alumnos	23	6	6,27
14	Pérdida de nivel adquisitivo	18	5	4,09
7	Falta de colaboración, comunicación /información entre profesores y directivos	15	5	3,41
3	Bajo rendimiento de los alumnos	18	4	3,27
27	Conflictos con los alumnos	16	3	2,18
20	Cambios frecuentes en los currículos	7	3	0,95
41	Falta de proyectos para desarrollar el trabajo de acuerdo con las necesidades (proyectos sobre inmigrantes)	9	2	0,82
30	Dificultad para expresar opiniones divergentes entre profesores	5	3	0,68
10	Exigencias horarias	7	2	0,64
21	Falta de reconocimiento social y profesional	6	2	0,55
26	Falta de responsabilidad por parte de algunos padres	5	2	0,45
13	Falta de respeto en el trato entre profesores	4	2	0,36
19	Interrupciones	4	2	0,36
46	Falta de criterios claros sobre distintos temas	4	2	0,36
33	Inestabilidad laboral	6	1	0,27
2	Mala relación con algunos compañeros	5	1	0,23
37	Equipos de trabajo inadecuados	5	1	0,23
34	Falta de posibilidad de hacer actividades profesionales fuera del centro	3	1	0,14
35	Hacer un trabajo que no es tu vocación	3	1	0,14
9	Sobrecarga de trabajo	2	1	0,09
16	Falta de espacio	2	1	0,09

(I) IP: Índice de Preocupación

De los 46 factores identificados en la primera vuelta, 42 correspondían a factores de naturaleza psicosocial y cuatro al ámbito de la Ergonomía y la Seguridad (es decir, estaban relacionados con los equipos de trabajo y, sobre todo, con los espacios).

Los factores más relevantes se referían a la falta de apoyo instrumental (en su aspecto operativo, y no tanto emocional) por parte de los compañeros y de la dirección del centro, además de a los conflictos relacionados con el alumnado y las familias (derivados de problemas de comportamiento y de falta de recursos para hacer frente a necesidades específicas y diversas dentro de una misma aula). También se identificó la falta de apoyo (igualmente instrumental y no emocional) por parte de la dirección del centro y de la Administración en cuestiones relacionadas con la planificación de las actividades y, finalmente, se identificaron factores relacionados con la degradación de los espacios.

Como indicador de consenso⁵, queda decir que de los cinco factores con índice de preocupación más alto en la tercera ronda, cuatro ya lo fueron en la segunda.

Apoyo social

Entre los 11 factores identificados en primer lugar destacan los relacionados con el apoyo social (5 factores de los 11 primeros), tanto por parte de los compañeros como de los superiores o de la Administración, con un IP de 176,59 si se suman todos en un solo concepto, dado que 21

personas han seleccionado alguno de ellos.

Apoyo de los compañeros

De entre los aspectos del trabajo que más afectan a la salud y que están relacionados con el escaso apoyo de los compañeros (17 personas identifican algún factor de esta dimensión), el más destacado es la falta de trabajo en equipo o su ineficacia, con un IP de 31,91. En relación con esta idea, hay expresiones que se aproximan a ella desde el punto de vista de las deficiencias operativas: reuniones poco eficaces y falta de acuerdos entre compañeros (y de la posibilidad de llegar a ellos), la actuación en determinadas situaciones (siendo éste un rasgo identificado por 8 personas, de las que 4 también puntuaron el primer factor). Aunque no dentro de los 11 primeros elementos, tres personas hablaban de la dificultad para expresar opiniones divergentes entre profesores, hecho que podría formar parte del mismo problema.

Es necesario resaltar que 3 personas identificaron como prioritarias distintas situaciones de mala relación con los compañeros, incluso de falta de respeto (IP de 1,23), sobre todo desde una parte del profesorado hacia el personal adscrito a PAS, quienes tienen la percepción de que son considerados como «inferiores e inútiles».

Apoyo de los superiores

Entre los factores de riesgo que se relacionan con la falta

de apoyo por parte de la Dirección (13 personas los identifican como prioritarios), encontramos dos matices diferentes. El primero señala la idea de que haya personas que no asuman su responsabilidad y que este hecho no tenga consecuencias (12 personas lo indican y presenta un IP de 25,09). El segundo aspecto está directamente relacionado con la falta de colaboración, comunicación e información entre profesores y directivos (5 personas lo identificaron, siendo su IP de 3,41).

Apoyo de la Administración

Finalmente, hay 8 personas que consideraron la falta de apoyo de la Administración como uno de los factores que más afecta a su salud y bienestar (IP de 12,4 si se tienen en cuenta los diferentes aspectos que se relacionan con ella).

Exigencias psicológicas

Los factores referentes a la falta de disciplina fueron identificados por 9 personas (IP de 18,82). Llama la atención que, para 7 de esas 9 personas, era el problema fundamental del centro en relación con su salud y bienestar. En cuanto a los problemas de comportamiento de los alumnos en el aula, dos personas apuntaron a la falta de responsabilidad por parte de algunos padres como fuente de malestar. También se identificaron exigencias psicológicas derivadas de los diferentes niveles de conocimiento dentro del aula (los mencionaron 14 personas distintas, con un IP de 52,28 globalmente), así como otras derivadas del hecho de hacer muchos trabajos diferentes al mismo tiempo (8 personas lo incluyeron entre los aspectos que más afectan a su salud, con un IP de 10,18).

Se seleccionaron además otros aspectos relacionados con el volumen de trabajo, los horarios y las interrupciones. Aunque en la primera ronda había muchas expresiones relacionadas con estos factores, al final fueron votados por 4 personas distintas con un IP de 1,64.

Espacios de trabajo

Los factores de riesgo derivados del espacio de trabajo como fuente de alteraciones de la salud y el bienestar fueron señalados por 13 personas. Doce consideraron que los espacios de trabajo degradados estaban entre las principales fuentes de alteración de su salud y bienestar (IP 14,73). En esta línea se seleccionaron otros factores, como son los equipos de trabajo inadecuados para las tareas que se han de hacer (sobre todo con ordenadores) y la falta de espacio.

Finalmente, entre los factores de riesgo psicosocial identificados, se encontraban diferentes aspectos relacionados con la falta de compensaciones (7 personas lo identifican, siendo su IP de 10,5): cinco personas consideraron la pérdida de nivel adquisitivo entre los factores que afectan más a su bienestar, dos apuntaron la falta de reconocimiento social y profesional y una la inestabilidad laboral (mencionada por dos personas a lo largo del proceso).

DISCUSIÓN

Los trabajadores del IES identificaron como fuente principal de alteración de su salud y bienestar, de forma muy diferenciada del resto, los factores del entorno psicosocial, lo que coincide con otros estudios en colectivos similares de nuestro territorio⁹.

Apoyo social: apoyo de los compañeros

La falta de respaldo por parte de los compañeros se relaciona sobre todo con la dificultad para trabajar en equipo en un sentido amplio: «*La sensación de soledad profesional: el hecho de que en las reuniones sea tan difícil expresar cómo nos sentimos o cómo vemos el trabajo en equipo respecto a un aula concreta. Si tenemos un grupo de 27 alumnos durante cuatro años, si hiciéramos un mínimo esfuerzo de coordinación quizás podríamos enfrentarnos más unidos y más fuertes a esa realidad*» o «*Cuesta hacer entender a los alumnos que la clase no es un lugar para escuchar música cuando hay profesores que lo toleran*». Al hablar de la falta de trabajo en equipo, los docentes no hacen referencia a la ausencia sino a la ineficacia: «*Poca rentabilidad del trabajo en equipo. Hacemos a menudo reuniones que forman parte del trabajo que tenemos que desarrollar. Defiendo el trabajo en equipo, pero considero que estos “trabajos en equipo” son muy poco provechosos y eso genera nervios, desmotivación y sensación de pérdida de tiempo*» o «*Falta de concreción del trabajo (que hay que hacer), esto da pie a actuaciones diferentes por parte de los compañeros, a comparaciones, interpretaciones diferentes...*».

Apoyo de los superiores

Los trabajadores esperan que la Dirección gestione los conflictos del centro y, si es necesario, vele por el cumplimiento de las normas que facilitan la convivencia: «*La aparente absoluta impunidad del comportamiento irresponsable de algunos miembros del claustro con la impotencia e inhibición del resto ante estas actitudes y comportamientos*», «*Falta quien haga cumplir las normas. Te cansas de cumplir viendo que los otros no lo hacen (me gustaría que el “QUIEN” fuera el convencimiento de grupo respecto a la necesidad de cumplir con lo acordado, pero si no...)*», «*El equipo directivo ha de tener una visión global y clara. A la vez, es necesario que tenga el reconocimiento y el apoyo del claustro*». El no hacer cumplir las normas tiene un impacto especial para los trabajadores de administración y servicios, dado que tienen que asumir las tareas que no hacen otros (las personas que han participado a partir de la segunda ronda adjudican a este factor la máxima puntuación).

Los docentes consideran que no se utilizan los canales de comunicación que permitirían la cohesión de los diferentes profesionales: «*A veces falta comunicación / información entre departamentos y/o dirección y resto de profes*» y «*Se han producido cambios y traslados entre el profesorado, pero nadie ha explicado por qué o cómo; se han producido cambios en la oferta del centro, pero no sabemos con qué idea se han realizado*». La falta de información, o la información incorrecta, tiene efectos diferentes en el personal adscrito a PAS: «*Muchas veces desde secretaría se dan informaciones*

incorrectas porque nadie nos ha dado a nosotros la buena». Se ha de tener en cuenta la importancia de considerar a todos los trabajadores de un centro, y no exclusivamente a los docentes, ya que los mismos hechos afectan a los distintos colectivos de diferente forma (del mismo modo que los problemas sufridos por un colectivo tienen consecuencias y efectos sobre el otro)¹⁹.

Apoyo de la Administración

La falta de respaldo de la Administración se expresaba de distintas maneras: «*Marco de trabajo poco definido por parte de la Administración, del propio centro (no está claro qué se espera, varían los criterios, jerarquía poco clara, situación delante del alumnado poco clara...)*», «*Lo que ocurre en el centro no le importa a nadie más que a nosotros*», «*La Administración no siempre responde a las necesidades del centro. El distrito es peor*» o «*La Administración no tiene ningún interés en promover proyectos con alumnos inmigrantes*».

La falta de apoyo social de los compañeros figura entre los factores que más afectan a la alteración de la salud de los docentes en nuestro medio⁹ y en otros entornos^{20, 21, 22, 23} no así la falta de apoyo social de los superiores, que no ha sido identificada en los estudios más cercanos. Creemos que la baja tasa de respuesta de éstos (un 10%) hace difícil considerar como referentes los resultados obtenidos que no sean coherentes con el resto de literatura.

Exigencias psicológicas

Al igual que se ha observado en otros estudios^{9, 10, 21, 24}, entre los 11 puntos más destacados encontramos diferentes aspectos relacionados con las exigencias psicológicas. Estas exigencias implican tres factores diferentes: el primero hace referencia a problemas de disciplina y comportamiento en el aula²⁵⁻²⁶ el segundo a la dificultad para hacer el trabajo y el tercero a aspectos relacionados con la falta de planificación. Diferentes estudios acreditan que los comportamientos irrespetuosos o agresivos tienen efectos sobre la salud, tanto si se sufren directamente como si se es testigo de ellos^{24, 27}.

Los problemas de comportamiento se expresan así: «*Conflictividad de los alumnos: la falta de hábitos de trabajo, la ausencia de disciplina del alumnado*», «*Problemas de disciplina en el aula: sobre todo los problemas causados por los alumnos que no quieren trabajar, que no hacen nada y de esta manera molestan mucho y continuamente*». Una participante identifica diferencias en este factor dependiendo del sexo: «*Conflictos por el comportamiento sobre todo en la ESO. Falta de respeto entre ellos y hacia el profesorado, y en muchos casos la falta de respeto es mucho mayor hacia las mujeres profesoras*».

La otra línea relacionada con las exigencias psicológicas gira en torno a las dificultades derivadas de alumnos con graves dificultades y con necesidades específicas, así como a los diferentes niveles existentes entre alumnos y la desmotivación de algunos de ellos. Estas circunstancias ya se han identificado en otros trabajos en relación con el aumento del volumen de trabajo y con el hecho de tener que abordar tareas para las que no se está específicamente

formado²⁸⁻²⁹. Los aspectos que señalan los encuestados son: «*Es difícil trabajar con los alumnos porque hay mucha diferencia de niveles y motivaciones*», o «*Falta de interés por parte de los alumnos. Hace falta dedicar mucho esfuerzo en este sentido y me queda menos capacidad para aquello que constituye la propia labor docente*».

En cuanto al tercer aspecto de las exigencias psicológicas, destacan los temas que tienen que ver con la forma de organizar el trabajo, aunque es necesario aclarar que, si bien es un factor votado por muchas personas, en la primera ronda solamente dos lo identificaron: «*Deficiente planificación. Sensación de que un tema se solapa con el siguiente, que los proyectos en que incidis son excesivos y de que todos funcionan simultáneamente*», «*Cambios de crédito a impartir. Preparar materias nuevas es complicado, pero si tienes poco tiempo y poco material aún es peor*», «*Pasar sin descanso de un tema a otro, mezclando gestión y clases, con pocos momentos para reflexionar sobre el trabajo hecho*» o «*Interferencias. No hay ningún trabajo que comience y acabe cuando quiero. Un sinfín de interferencias me descontrolan el trabajo*». Esta diferencia entre rondas y el aumento progresivo del peso de esta dimensión puede estar relacionada con el hecho de acercarse el final de curso, momento en el que el volumen de trabajo aumenta considerablemente y la diversidad de los temas derivados de las evaluaciones también.

Los docentes no mencionan la falta de control (probablemente porque su trabajo implica desarrollar las propias habilidades), a excepción de 3 personas, y cuando lo hacían, era en el sentido de identificar como fuente de malestar el no estar desarrollando la actividad que mejor conocían y para la que estaban específicamente formados. Este aspecto, en sentido positivo, se ha documentado como uno de los más relacionados con el bienestar de los docentes²⁹.

Limitaciones

En la primera ronda, en la que se recoge la información cualitativa de identificación espontánea de los factores de riesgo, participó el 44,4% de los trabajadores. La tasa de respuesta aumentó en rondas sucesivas, hecho que supuso una tasa de participación final del 61%. Esto supone que las personas que participaron en las fases de consenso no lo hicieron en la de aportación de ideas sobre fuentes de alteración de la salud y bienestar. Este hecho tiene más relevancia en relación con el PAS ya que, probablemente, sus FR no se materializan de la misma forma que los de los docentes y, por tanto, no se han tenido en consideración. Teniendo en cuenta que el paso siguiente en este proceso será el establecimiento de actividades que eliminen o minimicen los factores de riesgo laboral abordables desde el centro, la participación de este 60% de los trabajadores para identificarlos y ordenarlos según su importancia es especialmente relevante.

La ausencia de referencias directas al control, cuando ha sido identificado como uno de los factores relacionados con la satisfacción en el trabajo, puede deberse a la formulación de la pregunta (se pide información sobre elementos que produzcan malestar, no sobre los que generen bienestar).

El estudio se hizo en el tercer trimestre del curso, período

que puede implicar un aumento en la carga de trabajo en el centro. Éste también podría ser el motivo de la baja tasa de respuesta del primer cuestionario y del aumento posterior, ya que el requerimiento de tiempo era cada vez menor y, por lo tanto, resultaba más fácil participar. El haber hecho la actividad de identificación en el tercer trimestre puede explicar la particularidad de parte de los factores apuntados. En cualquier caso, lo que es una limitación general de un Delphi (la falta de estabilidad en el tiempo⁸) en este caso no es negativo, ya que uno de los criterios para la identificación de factores de riesgo es poder hacer la valoración del peor de los casos relacionados con la salud de los trabajadores, de manera que se puedan establecer las intervenciones adecuadas.

CONCLUSIONES

La falta de apoyo social por parte de los compañeros (dificultad para el trabajo en equipo o equipos de trabajo ineficaces) y de los superiores (falta del ejercicio de la responsabilidad en el cumplimiento de las normas básicas para todos) y las exigencias psicológicas relacionadas con diversos aspectos del alumnado, como son los problemas de disciplina y las diferencias en el nivel de conocimientos, fueron los factores más votados en relación con la salud y el bienestar.

BIBLIOGRAFIA

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre
- Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.. BOE núm. 27 de 31 de enero.
- March JC, Prieto MA, Hernan M, Solas O. Técnicas cualitativas para la investigación en salud pública y gestión de servicios de salud: algo más que otro tipo de técnicas. Gac Sanit. 1999; 13:312-319.
- Hugentobler MK, Israel BA, Schurman SJ. An action research approach to workplace health: Integrating methods. Health Education Quarterly. 1992; 19: 55-76.
- Hasson F, Keeney S, McKenna H. Research guidelines for the Delphi survey technique. J Adv Nurs. 2000;32:1008-15
- Corrao S, Amico G, Licata G. Deciding in conditions of uncertainty: the Delphi method and its use in the formulation of guidelines Recenti Prog Med. 2000;91:628-31
- Jairath N, Weinstein J. The Delphi methodology (Part Two): A useful administrative approach. Can J Nurs Adm. 1994;7:7-20
- Keeney S, Hasson F, McKenna HP. A critical review of the Delphi technique as a research methodology for nursing. Int J Nurs Stud. 2001;38:195-200
- Rabadà, I y Artazcoz, L Identificación de los factores de riesgo laboral en docentes: un estudio Delphi. Arch Prev Riesgos Labor. 2002; 5: 23-31
- Pithers RT, Soden R. Scottish and Australian teacher stress and strain: a comparative study. Br J Educ Psychol. 1998;68 (Pt 2):269-79
- Bourbonnais R, Vecina M. La santé mentale des cols blancs et l'environnement psychosocial du travail. Santé Mentale au Québec, 1995 ;20:163-84
- Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. Am J Public Health. 1988; 78:1336-1342
- Paoli P, Merlié D. Third european Survey on working conditions. 2000. Dublin: European Foundation for the improvement of living and working conditions ,2001.
- Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. J Occup Psychol 1996; 1: 27-41.
- Comisión de las Comunidades Europeas. Como adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006). Disponible en: http://europe.osha.eu.int/systems/strategies/future/com2002_es.pdf
- Woo M, Yap AK, Oh TG, Long FY. The relationship between stress and absenteeism. Singapore Med J. 1999;40:590-5
- Zavala SK, French MT, Zarkin GA, Omachonu VK. Decision latitude and workload demand: implications for full and partial absenteeism. J Public Health Policy. 2002;23:344-61
- Molineró E, Artazcoz L. Enseñar, ¿Un riesgo para la salud? Comunicación a la XX Reunión Científica de la Sociedad Española de Epidemiología. Género y Salud: la visión epidemiológica. Barcelona, Septiembre de 2002.
- Westman M, Etzion D. The crossover of strain from school principals to teachers and vice versa. J Occup Health Psychol. 1999;4:269-78
- Dussault M, Deaudelin C, Royer N, Loiselle J. Professional isolation and occupational stress in teachers. Psychol Rep. 1999;84(3 Pt 1):943-6
- Pithers RT. Teacher stress research: problems and progress. Br J Educ Psychol. 1995;65:387-92
- Griffith J, Steptoe A, Cropley M. An investigation of coping strategies associated with job stress in teachers. Br J Educ Psychol. 1999;69:517-31
- Westman M, Etzion D. Faculty of Management, Tel Aviv University, Israel. The crossover of strain from school principals to teachers and vice versa. J Occup Health Psychol. 1999;4:269-78
- Sinclair RR, Martin JE, Croll LW. A threat-appraisal perspective on employees' fears about antisocial workplace behavior. J Occup Health Psychol. 2002;7:37-56
- Hart PM, Wearing AJ, Conn M. Conventional wisdom is a poor predictor of the relationship between discipline policy, student misbehaviour and teacher stress. Br J Educ Psychol. 1995;65:27-48
- Barab J. Public employees as a group at risk for violence. Occup Med. 1996;11:257-67
- Rogers K A, Kelloway, E K. Violence at work: Personal and organizational outcomes. Journal of Occupational Health psychology. 1997; 2: 63-71
- Farber BA. Treatment strategies for different types of teacher burnout. J Clin Psychol. 2000;56:675-89
- Cockburn AD. Primary teachers' knowledge and acquisition of stress relieving strategies. Br J Educ Psychol. 1996;66:399-410