EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO
HEZKUNTZA SAILA
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

Código:	EK9557021 EJ-GV HEZKUNTZA-EDUCACIÓN
Título:	Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales
Centros de Trabajo:	ARABA, BIZKAIA, GIPUZKOA
Fecha:	09/07/2026

INDICE

Pág.

1. INTRODUCCIÓN 4
1.1. Marco Legal 4
1.2. Concepto de Factores Psicosociales 4
2. METODOLOGÍA 6
2.1. Unidades de Análisis 6
2.2. Evaluación Cuantitativa. FPSICO 4.1 22
2.2.1. Justificación Psicométrica 22
2.2.2. Descripción de los Factores de Riesgo 22
2.2.3. Interpretación de Resultados 28
2.2.4. Muestreo 30
2.3. Evaluación Cualitativa. Entrevista Semiestructurada 31
2.3.1. Criterios de rigor metodológico 31
2.3.2. Muestreo 32
2.4. Información previa al colectivo 32
3. Evaluación Cuantitativa. FPSICO 4.1 35
3.1. Recogida y tratamiento de datos 35
3.2. Muestra obtenida 35
3.3. Resumen de la exposición 38
3.3.1. Territorio 38
3.3.2. Cuerpo/Grupo Profesional 40
4. Evaluación Cualitativa. Entrevista Semiestructurada 44
4.1. Recogida y tratamiento de datos 44
4.2. Muestra obtenida 45
4.3. Presentación de hallazgos 46
4.3.1. Equipo Directivo 47
4.3.2. Inspección Educativa 50

4.3.3. Maestros/as y Profesoras/es 50
4.3.4. Profesores Especialistas y Expertos 54
4.3.5. Personal Laboral Educativo 54
4.3.6. Administración y Servicios 56
5. Conclusiones y Discusión 59
5.1. Conclusiones integradas 59
5.2. Discusión 61
5.3. Limitaciones del estudio 61

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Marco Legal

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16.1). La evaluación de los riesgos viene expresamente definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) como: «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse».

En esta evaluación de los riesgos laborales deben contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial. Por lo tanto, la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Sin embargo, en la práctica, la actuación en el ámbito psicosocial puede resultar más compleja por diversos motivos. En primer lugar, podemos citar la dificultad de establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. El punto crucial estriba en que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada no se debe a una relación causa-efecto directa, sino que tiene un origen multicausal.

Más allá del cumplimiento de las exigencias legales, la evaluación de los factores psicosociales permitirá conocer posibles fallos de la organización, potenciales de producir anomalías y distorsiones en el funcionamiento de la organización.

1.2. Concepto de 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."

Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose sin embargo el concepto de interacción entre trabajo y persona. Así por ejemplo podemos citar la revisión de Cox y Griffiths en 2005 que los definen como "aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico".

Dadas las variables que comprenden, (diseño y contenido de las tareas, funciones desarrolladas, relaciones interpersonales en el trabajo…) es común utilizar las expresiones "organización del trabajo" y "factores organizativos" como equivalentes de la expresión "factores psicosociales" para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden influir en el estado de salud.

El impacto sobre la salud debido a una situación psicosocial inadecuada puede conllevar alteraciones fisiológicas (enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas…) o psicológicas tanto a nivel conductual (conductas de riesgo, adicciones, agresividad, aumento de errores, enlentecimiento, etc.), cognitivo (dificultad de concentración, pérdida de memoria, disminución de la discriminación de señales, etc.) como emocional (depresión, ansiedad, miedo, ira, etc.). Estos efectos pueden obedecer a una inadecuación de los factores psicosociales directamente o a la interacción de éstos con otros factores (por ejemplo, el entorno físico).

Para el estudio de los factores psicosociales y el estrés laboral existen distintos enfoques teóricos, siendo un elemento común la relación mutua entre el contexto laboral y la persona. "Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador" Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc.

Por otra parte debemos destacar que los resultados de la interacción entre trabajo y persona pueden ser positivos si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades. De ello se desprende que una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos.

2. METODOLOGÍA

2.1. Unidades de Análisis

A efectos del presente informe, una Unidad de Análisis se define como una agrupación homogénea de personas configurada en función de la naturaleza de la actividad desarrollada, las características del puesto de trabajo (tipo de tareas, responsabilidades, demandas del puesto…), y la concurrencia de un contexto organizativo similar, que están potencialmente expuestos a los mismos factores de riesgo psicosocial.

Dado el tamaño y características sociodemográficas de la plantilla, se ha segregado la población en las siguientes Unidades de Análisis:

CUERPO/GRUPO PROFESIONAL
01 Equipo Directivo
02 Inspección Educativa
03 Maestro/as / Consultor / EEPT / EEAL / Prof. EIP / Prof. Religión EIP / Formador/a Doc.GRB
04 Prof. Enseñanza Secundaria / Formador/a Doc. GRA / Prof. Religión Sec.
05 Profesores/as Especialistas Sectores Singulares / Profesores/as Técnicos FP
06 Profesores/as EOI/ Música y Artes Escénicas /Artes Plásticas y Diseño
07 Profesores/as Especialista y Experto
08 Personal laboral Educativo
09 Personal de Administración y Servicios
10 Otros

Variables Demográficas:
Para el presente estudio, se establecen además una serie de variables demográficas que ayudarán a identificar patrones y variaciones, así como para contextualizar los resultados.

TERRITORIO
>ARABA
>BIZKAIA
>GIPUZKOA

CENTRO DE TRABAJO
>010000-ARABA
>010002-CEIP DULANTZI HLHI
>010003-CEIP ZABALEKO HLHI
>010009-CEIP ARAMAIXO HERRI ESKOLA HLHI
>010010-CEIP ARTEKO GURE AMA HLHI
>010012-CPI IKASBIDEA IKASTOLA IPI
>010013-CEIP ARAIA HLHI

>010020-CEIP ELCIEGO HLHI
>010021-CEIP LABASTIDA HLHI
>010022-CEIP VICTOR TAPIA HLHI
>010027-CEIP FABIAN LEGORBURU HLHI
>010035-CEPA LAUDIO HHI
>010039-CEIP MAESTU HLHI
>010040-EEI OKONDO HE
>010041-CEIP RAMIRO DE MAEZTU HLHI
>010042-CEIP UNAMUNZAGA HLHI
>010046-IES ANITURRI BHI
>010048-CEIP IZARRA HLHI
>010049-CEIP GOBEA HLHI
>010051-CEIP ABENDANO IKASTOLA HLHI
>010052-CEIP ADURZA IKASTOLA HLHI
>010053-CEIP ARANZABELA IKASTOLA HLHI
>010054-CEIP LANDAZURI IKASTOLA HLHI
>010071-CEIP LUIS DORAO HLHI
>010076-CEIP MIGUEL DE CERVANTES HLHI
>010100-CEIP RAMON BAJO HLHI
>010103-CEIP SAN MARTIN HLHI
>010105-CEIP STA. MARIA DE VITORIA HLHI
>010107-CRI LA FLORIDA IBT
>010108-CIFP AGRARIO ARKAUTE/ARKAUTE NEKAZARITZA LHII
>010113-DELEGACION DE EDUCACION DE ALAVA
>010117-CEE GORBEIALDE HBI
>010123-CEPA PAULO FREIRE HHI
>010131-CPM JESUS GURIDI MKP
>010133-IES FEDERICO BARAIBAR BHI
>010134-IES FRANCISCO DE VITORIA BHI
>010135-IES LOS HERRAN BHI
>010137-CIFP CIUDAD JARDIN LHII
>010138-CIFP MENDIZABALA LHII
>010140-CEIP ODON DE APRAIZ IKASTOLA HLHI
>010142-CEIP PEDRO IGNACIO BARRUTIA IKASTOLA HLHI
>010146-ARABAKO IRALE IRAKASTEGIA
>010153-CEIP TOKI EDER IKASTOLA HLHI
>010156-CEIP VIRGEN DE ORO HLHI
>010157-IES MURGIA BHI
>010158-CEIP JOSE MIGUEL BARANDIARAN HLHI
>010165-CEIP ETXAURREN IKASTOLA HLHI
>010172-CEIP LANTZIEGO IKASTOLA HLHI
>010179-CEIP P. LOPE DE LARREA IKASTOLA HLHI
>010185-CEIP ABETXUKO IKASTOLA HLHI

>010192-CEIP ARRIAGAKO HARITZA ESKOLA HLHI
>010201-IES LAUDIOALDE LANBIDE ESKOLA BHI
>010231-CEIP SAN IGNACIO HLHI
>010246-EASD I D ARTE AGDE
>010256-CIFP HOSTELERIA LHII
>010257-IES KOLDO MITXELENA BHI
>010258-IFP EL CARMEN LHI
>010266-IES MIGUEL DE UNAMUNO BHI
>010288-EOI VITORIA-GASTEIZ HEO
>010296-CIFP CONSTRUCCION LHII
>010316-CEIP GARAZI HLHI
>010317-CEIP LATIORRO HLHI
>010319-IES ZARAOBE BHI
>010327-CEIP MENDIKO ESKOLA HLHI
>010329-IES MENDEBALDEA BHI
>010330-IES EKIALDEA BHI
>010332-CEIP A. LPZ. DE GUERENU-JOSE MARDONES HLHI
>010333-CEIP JUDIMENDI HLHI
>010335-IES BADAIA BHI
>010338-CEIP LAMUZA HLHI
>010339-CEIP LUIS ELEJALDE-ROGELIA DE ALVARO HLHI
>010340-CEIP DIVINO MAESTRO-MARIA DE MAEZTU HLHI
>010342-CEIP ANGEL GANIVET-SANTA LUCIA HLHI
>010343-CEIP ARANBIZKARRA IKAS KOMUNITATEA HLHI
>010349-IES SAMANIEGO-LAGUARDIA BHI
>010350-CEIP GORBEIA ESKOLA HLHI
>010351-IES LAUDIO BHI
>010385-BARRIAKO EUSKAL GIROTZE BARNETEGIA
>010409-A01 BERRITZEGUNEA
>010410-A02 BERRITZEGUNEA
>010448-INSPECCION ALAVA
>010450-CEIP IBAIONDO HLHI
>010503-CEIP SALBURUA HLHI
>010504-CEIP ZABALGANA HLHI
>010510-CEIP LAKUABIZKARRA HLHI
>010512-IES LAKUA BHI
>010513-IES ZABALGANA BHI
>010514-IES SALBURUA BHI
>010515-CEIP MARITURRI HLHI
>010520-CENTRO ATENCION EDUC. HOSPITALARIA, DOMICILIARIA
>010572-CPI SANSOMENDI IPI
>010604-CPI MENDIALDEA IPI
>010605-CEIP ERREKABARRI HLHI

>010613-CPI SAMANIEGO IPI
>010617-CEIP ALDAIALDE HLHI
>010680-IVED-UHEI (VITORIA-GASTEIZ)
>010723-EEI BARRUNDIA HE
>010745-CIFP MURGIA LHII
>012000-GIPUZKOA
>012001-CEIP ADUNA HLHI
>012002-CEIP BASAKAITZ HLHI
>012003-CEIP ALBIZTUR HLHI
>012004-CEIP ALEGIAKO HERRI ESKOLA HLHI
>012005-CEIP ALKIZA HLHI
>012007-CEIP ZUMADI HLHI
>012013-CEIP ANTZUOLA HLHI
>012015-CEIP KURTZEBARRI HLHI
>012017-CEIP PELLO ERROTA HLHI
>012018-CEIP JOXEMIEL BARANDIARAN ESKOLA HLHI
>012019-CEIP LARDIZABAL HLHI
>012027-CEIP MURUMENDI HLHI
>012031-CEIP J.A. MUNAGORRI HLHI
>012032-CEIP BERROBIKO ESKOLA HLHI
>012033-CEIP TXINKORTA HLHI
>012034-CEIP AITXURI HLHI
>012035-CEIP ZERAIN HLHI
>012037-CEIP ZESTOA HLHI
>012038-CEIP ARROA HLHI
>012039-CEIP B. AIZARNA HLHI
>012040-CIFP FRAISORO ESKOLA LHII
>012041-CEIP PEDRO M. OTANO HLHI
>012042-CEIP SAN MILLAN HLHI
>012046-CEIP AMANA HLHI
>012049-CEIP SAN ANDRES HLHI
>012050-CEIP URKIZU HLHI
>012051-CEIP ARRATEKO ANDRA MARI HLHI
>012053-CIFP UNI EIBAR-ERMUA LHII
>012054-CIFP ARMERIA ESKOLA LHII
>012064-CEIP ELGETA HLHI
>012065-CEIP LUIS EZEIZA HLHI
>012071-IES TALAIA BHI
>012072-CEIP BALENTZATEGI HLHI
>012073-CEIP ITURZAETA HLHI
>012076-CEPA HERNANI HHI
>012086-CEIP TXIRRITA HLHI
>012089-CEIP AITA IPARRAGIRRE HLHI

>012090-CEIP IKAZTEGIETA HLHI
>012102-CEIP ELATZETA HLHI
>012108-CIFP PLAIAUNDI LHII
>012110-CEIP TOKI-ALAI HLHI
>012113-CEIP ITSASONDO HLHI
>012115-CEIP DOMINGO AGIRRE HLHI
>012117-IES OLAZABAL BHI
>012119-CEIP UGARO HLHI
>012123-CEIP JUAN XXIII HLHI /LIZARTZAKO HERRI ESKOLA HLHI
>012128-CEPA ARRASATE HHI
>012132-IES MUTRIKU BHI
>012133-CEIP OLABERRIKO HERRI ESKOLA HLHI
>012134-CEIP ERREKALDE HLHI
>012137-CPI JUAN ZARAGUETA HERRI ESKOLA IPI
>012139-CEIP SAN ANDRES HLHI
>012140-CEIP ELIZALDE HLHI
>012150-CPI KARMENGO AMA-VIRGEN DEL CARMEN IPI
>012151-CIFP BLAS DE LEZO LHII
>012153-CEIP SAN MARTIN HLHI
>012159-CEIP CRISTOBAL GAMON HLHI
>012168-CEPA OARSOALDEA HHI
>012173-IES KOLDO MITXELENA BHI
>012184-CEIP AMARA-BERRI HLHI
>012185-CEIP MENDIOLA HLHI
>012186-CEIP KATALIN ERAUSO HLHI
>012188-CEIP HERRERA HLHI
>012201-CEIP ALTZA - S. J. C. HLHI
>012202-CEIP ZUHAIZTI HLHI
>012205-CRI ZUHAIZTI IBT
>012209-DELEGACION DE EDUCACION DE GIPUZKOA
>012214-CEIP IGELDO HLHI
>012219-CEIP ZUBIETA HLHI
>012224-IES ALTZA BHI
>012225-IES BIDEBERRI BHI
>012229-CIFP POLITECNICO EASO POLITEKNIKOA LHII
>012233-DONOSTIAKO IRALE IRAKASTEGIA
>012242-CEIP LAIOTZ HLHI
>012244-CEIP FELIX SAMANIEGO HLHI
>012261-CEIP AGINAGA HLHI
>012265-CEIP SAN MARTIN DE AGUIRRE HLHI
>012266-CEPA BERGARA HHI
>012273-CEIP ANGIOZAR HLHI
>012277-CEIP FLEMING HERRI ESKOLA HLHI

>012279-CEIP FRAY A. URDANETA HLHI
>012282-IES OIANGUREN BHI
>012284-CEIP GAIN-ZURI HLHI
>012285-CEPA ZUMARRAGA-URRETXU HHI
>012286-IES J.M. IPARRAGIRRE BHI
>012287-CEIP LARDIZABAL HLHI
>012288-CEIP OROKIETA HLHI
>012291-CIFP MONTE ALBERTIA LHII
>012292-IES LIZARDI BHI
>012298-IES ZUMAIA BHI
>012299-CEIP OIKIA HLHI
>012319-CEIP AZKOITIKO IKASTOLA-XABIER MUNIBE HLHI
>012320-CEIP IZARRAIZPE IKASTOLA PUBLICA HLH
>012327-CEIP J.A. MOGEL IKASTOLA HLHI
>012334-CEIP LANGILE IKASTOLA HLHI
>012338-CEIP TXINGUDI-IRUNGO IKASTOLA HLHI
>012348-CEIP GOIZEKO IZARRA IKASTOLA HLHI
>012358-CEIP AITOR IKASTOLA HLHI
>012359-CEIP AMASSORRAIN IKASTOLA HLHI
>012366-CEIP IKAS-BIDE IKASTOLA HLHI
>012367-CEIP INTXAURRONDO IKASTOLA HLHI
>012368-CEIP JAKINTZA IKASTOLA HLHI
>012371-CEIP STA. MARIA-ORIXE IKASTOLA HLHI
>012389-CEIP MENDARO IKASTOLA HLHI
>012468-CIFP DON BOSCO LHII (RENTERIA)
>012634-CEPA EIBAR HHI
>012637-CEPA BIDASOALDEA HHI
>012648-CEPA TOLOSALDEA HHI
>012653-CEIP URUMEA IKASTOLA HLHI
>012654-CEIP ELIZATXO IKASTOLA HLHI
>012681-CPM FRANCISCO ESCUDERO MKP
>012722-EOI DONOSTIA-SAN SEBASTIAN HEO
>012733-CEPA GOIERRI HHI
>012734-CEPA LASARTE HHI
>012740-IES LEIZARAN BHI
>012745-EOI EIBAR HEO
>012748-HONDARRIBIKO EUSKAL GIROTZE BARNETEGIA
>012760-CEPA UROLA KOSTA HHI
>012763-CIFP MAQ.-HERRAM./MAKINA-ERREMINTA LHII
>012768-ELGOIBARKO EUSKAL GIROTZE BARNETEGIA
>012777-CEIP ELGOIBAR HLHI
>012779-CEIP ONDARRETA HLHI
>012905-CEIP KOLDO MITXELENA HLHI

>012945-IES KURTZEBARRI BHI
>012946-IES SORALUZE BHI
>012947-IES MENDATA BHI
>012951-IES ARALAR BHI
>012952-IES ERNIOBEA BHI
>012957-IES EGAPE IKASTOLA BHI
>012958-IES LAUAIZETA IKASTOLA BHI
>012960-IES ARANTZAZUKO AMA BHI
>012962-IES LEZO BHI
>012963-IES ELIZALDE BHI
>012964-IES BIZARAIN BHI
>012965-IES CRISTOBAL GAMON BHI
>012966-IES TOKI ALAI BHI
>012967-IES HIRUBIDE BHI
>012968-IES TXINGUDI BHI
>012969-IES EGUZKITZA BHI
>012970-CEIP PLAENTXI HLHI
>012971-CEIP LUZARO HLHI
>012972-CEIP ZUMAIA HLHI
>012973-CEIP P. GARAIKOETXEA-LANDABERRI IK. HLHI
>012974-CEIP SASOETA-ZUMABURU HLHI
>012975-CEIP EGAPE IKASTOLA HLHI
>012976-CEIP TALAIA HLHI
>012977-CEIP LEKA ENEA-ANAKA HLHI
>012979-CEIP LEZO HLHI
>012980-IES ORIXE BHI
>012981-IES IPINTZA BHI
>012982-IES XABIER ZUBIRI-MANTEO BHI
>012985-IES AZKOITIA BHI
>012987-SEGURAKO EUSKAL GIROTZE BARNETEGIA
>013002-CEIP BELASKOENEA HLHI
>013004-INGURUGELA-CEIDA DONOSTIA-SAN SEBASTIAN IIHII
>013006-IES ARRASATE BHI
>013007-IES UROLA IKASTOLA AZKOITIA-AZPEITIA BHI
>013012-IES HERNANI BHI
>013013-IES PIO BAROJA BHI
>013015-IES ONATI BHI
>013020-CIFP MIGUEL ALTUNA LHII
>013021-CIFP BIDASOA LHII
>013022-CIFP USURBIL LHII
>013023-CIFP TOLOSALDEA LHII
>013025-IES USANDIZAGA-PENAFLORIDA-AMARA BHI
>013026-CEIP ALKARTASUNA LIZEOA HLHI

>013028-EOI IRUN HEO
>013078-CEIP IMAZ BERTSOLARIA HLHI
>013079-CEIP HEGOA HLHI
>013083-CEIP IBAI IKASTOLA HLHI
>013085-IES ANTIGUA-LUBERRI BHI
>013138-CEIP DUNBOA HLHI
>013156-G01 BERRITZEGUNEA
>013157-G02 BERRITZEGUNEA
>013158-G03 BERRITZEGUNEA
>013159-G04 BERRITZEGUNEA
>013160-G05 BERRITZEGUNEA
>013161-G06 BERRITZEGUNEA
>013169-CEIP ARRASATE HERRI ESKOLA HLHI
>013173-CENTRO RESIDENCIAL DE EIBAR
>013174-INSPECCION GIPUZKOA
>013189-INSPECCION EIBAR
>013253-CEIP HARRI BERRI - OLETA HLHI
>013254-CEIP TXALBURU HLHI
>013255-CIFP ARETXABALETA LANBIDE ESKOLA LHII
>013343-TKNIKA
>013360-IRALE-EIBAR
>013372-CEIP EGUZKITZA HLHI
>013393-CENTRO ATENCION EDUC. HOSPITALARIA, DOMICILIARIA
>013407-IBAIONDO HEZKUNTZA ZENTROA
>013431-IES ELGOIBAR BHI
>013432-CIFP MEKA LHII
>013435-EOI TOLOSA HEO
>013447-EOI ORDIZIA HEO
>013451-CEIP AIETE HLHI
>013461-IES BEASAIN BHI
>013520-CEIP ARANTZAZUKO AMA IKASTOLA HLHI
>013521-CEIP ASTIGARRAGAKO HERRI ESKOLA HLHI
>013522-CEIP BIZARAIN IKASTOLA HLHI
>013527-CEIP EZKIO-ITSASO HERRI ESKOLA HLHI
>013532-CIFP DESARROLLO SOSTENIBLE EDIFICACION INTELIGEN
>013533-CIFP KARDALA LHII
>013534-CIFP DE INNOVACION SOCIAL LHII
>013554-IES ORIARTE BHI
>013555-IES IZARRAIZPE IKASTOLA PUBLIKOA BHI
>013556-CIFP IZARRAITZ LANBIDE HEZIKETA LHII
>013597-IES EIBAR BHI
>013602-IVED-UHEI (DONOSTIA-SAN SEBASTIAN)
>013613-BIRTLH

>013624-CEPA DONOSTIA HHI
>013650-INST. VASCO DEL TALENTO EN LA FORMACION PROFESI
>013667-CEIP LARRUALGO HERRI ESKOLA LHI
>014000-BIZKAIA
>014002-CEIP TRANA MATIENA HLHI
>014003-CEIP ZELAIETA HLHI
>014004-CEIP BUENOS AIRES HLHI
>014005-CEIP EL CASAL HLHI
>014006-CEIP MTRO. ASKARTZA ISUSI HLHI
>014010-IES DOLORES IBARRURI BHI
>014021-CEIP AMOROTO HLHI
>014025-CEIP MUNITIBAR HLHI
>014026-CEIP ANGEL LARENA HLHI
>014027-CEIP ARRANKUDIAGA HLHI
>014029-CEIP ARRIGORRIAGA HLHI
>014034-CEIP URKITZA HLHI
>014038-CEIP ARTEAGABEITIA HLHI
>014046-CEIP JUAN RAMON JIMENEZ HLHI
>014048-CEIP LARREA HLHI
>014049-CEIP GURUTZETA HLHI
>014050-CEIP MUKUSULUBA HLHI
>014051-CEIP MUNOA HLHI
>014053-CEIP NTRA. SRA. DEL PILAR HLHI
>014055-CEIP ARRONTEGI ESKOLA HLHI
>014057-CEIP ZUAZO HLHI
>014059-CEPA BARAKALDO HHI
>014064-IES ANTONIO TRUEBA BHI
>014065-IES CRUCES BHI
>014066-IES BEURKO BHI
>014067-CEIP IBAIBE HLHI
>014068-IES MINAS BHI
>014069-CIFP BARAKALDO LHII
>014073-CEIP JOSE ETXEGARAI HLHI
>014074-CEIP KAREAGA-GOIKOA HLHI
>014080-CEIP SOFIA TARAMONA HLHI
>014083-CEPA BASAURI DENON ESKOLA HHI
>014086-IES URBI BHI
>014087-IES URIBARRI BHI
>014088-CIFP BIDEBIETA LHII
>014090-CEIP BERANGO-MERANA HLHI
>014094-CEPA BERMEO HHI
>014096-CEIP BERRIATUA HLHI
>014097-CEIP LEARRETA-MARKINA HLHI

>014105-CEIP ARTATSE HLHI
>014108-CEIP BASURTO HLHI
>014109-CEIP BIRJINETXE HLHI
>014111-CEIP CERVANTES HLHI
>014114-CEIP DEUSTO HLHI
>014115-CEIP ELEJABARRI HLHI
>014117-CEIP INDAUTXUKO ESKOLA HLHI
>014119-CEIP GABRIEL ARESTI HLHI
>014123-CEIP ING. JOSE ORBEGOZO GOROSTIDI HLHI
>014124-CEIP JUAN M. SANCHEZ MARCOS HLHI
>014126-CEIP LUIS BRINAS-SANTUTXU HLHI
>014129-CEIP ARANGOITI HLHI
>014130-CEIP MAESTRA ISABEL GALLEGO GORRIA HLHI
>014131-CEIP MAESTRO GARCIA RIVERO HLHI
>014140-CPI PAGASARRIBIDE IPI
>014149-CEIP SRA. VDA. DE EPALZA HLHI
>014150-CEIP TOMAS CAMACHO HLHI
>014151-CEIP TXURDINAGA HLHI
>014153-CEIP URIBARRI HLHI
>014157-CEIP ZAMAKOLA-JUAN DELMAS HLHI
>014159-CEIP ZORROTZA FRAY JUAN HLHI
>014160-CEIP ZURBARAN HLHI
>014161-CEIP ZURBARANBARRI HLHI
>014162-CRI COCHERITO DE BILBAO IBT
>014163-CPM JUAN CRISOSTOMO DE ARRIAGA MKP
>014167-DELEGACION DE EDUCACION DE BIZKAIA
>014182-EOI BILBAO HEO
>014186-IES BOTIKAZAR BHI
>014187-IES MARTIN DE BERTENDONA BHI
>014188-IES GABRIEL ARESTI BHI
>014189-IES MIGUEL DE UNAMUNO BHI
>014190-IES TXURDINAGA BEHEKOA BHI
>014191-IES REKALDEBERRI BHI
>014192-IES SAN ADRIAN BHI
>014200-IES ESKURTZE BHI
>014205-CIFP EMILIO CAMPUZANO LHII
>014212-DOLARETXEKO IRALE IRAKASTEGIA
>014230-CEIP JOSE M. UCELAY HLHI
>014232-CEIP CONCHA HLHI
>014235-CEIP ARRATIA HLHI
>014236-CEIP ZEANURI HLHI
>014237-CEIP ZUBIALDE HLHI
>014238-CEIP DIMA-UGARANA HLHI

>014242-CEIP LANDAKO ESKOLA HLHI
>014248-CEPA DURANGO HHI
>014256-CEIP MANUELA ZUBIZARRETA HLHI
>014258-CEIP ELORRIO HLHI
>014260-CEIP SAN LORENZO
>014268-CEIP APERRIBAI HLHI
>014275-CEPA GALDAKAO HHI
>014278-IES ELEXALDE BHI
>014279-CIFP ANDRA MARI LHII
>014280-CEIP UNKINA HLHI
>014283-CEIP GATIKA HLHI
>014284-CEIP MONTORRE HLHI
>014285-CEIP EDUARDO ESKARTZAGA HLHI
>014287-CEIP GORLIZ HLHI
>014288-CEIP ANDRA MARI HLHI
>014290-CEIP JUAN BAUTISTA ZABALA HLHI
>014291-CEIP LARRANAZUBI HLHI
>014294-CEIP SAN IGNACIO HLHI
>014296-CEIP ZUBILETA HLHI
>014299-IES JULIO CARO BAROJA BHI
>014301-CIFP FADURA LHII
>014308-CEIP ALLENDE SALAZAR HLHI
>014312-CEPA GERNIKA-LUMO HHI
>014320-IES GERNIKA BHI
>014324-CEIP ISPASTER HLHI
>014327-CEIP LARRABETZU HLHI
>014331-CEIP ARTAZA-LOS PINOS HLHI
>014332-CEIP LAMIAKO HLHI
>014335-CEIP SAN BARTOLOME HLHI
>014336-CEIP TXOMIN ARESTI HLHI
>014337-CEPA LEIOA HHI
>014339-IES JOSE MIGUEL BARANDIARAN BHI
>014340-CIFP ESCUELA DE HOSTELERIA LHII
>014341-CPI JUAN B. EGUZKITZA MEABE IPI
>014350-CEIP LEARRETA-MARKINA HLHI
>014352-CEIP BEKOBENTA HLHI
>014356-CEIP URRETXINDORRA HLHI
>014361-CEIP MUNDAKA HLHI
>014363-CEIP LAUKARIZ HLHI
>014367-CEIP LEGARDA HLHI
>014369-CEIP URREGARAI HLHI
>014370-CEIP PEDRO CANTARRANA HLHI
>014372-CEIP OTXANDIO HLHI

>014378-CEIP ZALDUPE HLHI
>014379-CEIP URDUNA HLHI
>014382-CEIP VALLE DE OROZKO HLHI
>014384-CEIP PLENTZIA HLHI
>014390-CEIP GABRIEL CELAYA HLHI
>014391-CEIP KANPAZAR HLHI
>014392-CEIP MAESTRO ZUBELDIA HLHI
>014395-CEIP RUPERTO MEDINA HLHI
>014397-CEPA PORTUGALETE HHI
>014398-IES JUAN ANTONIO ZUNZUNEGUI BHI
>014400-CEIP LA ARBOLEDA HLHI
>014401-CEIP LA ESCONTRILLA HLHI
>014402-CEIP SAN GABRIEL HLHI
>014407-CEIP LEZAMA HLHI
>014413-CEIP LAS VINAS HLHI
>014417-CEIP SERANTES HLHI
>014418-CEIP ITSASOKO AMA HLHI
>014419-CEPA SANTURTZI HHI
>014422-CIFP SAN JORGE LHII
>014426-CEIP OTXARTAGA HLHI
>014430-CEIP ALBIZ HLHI
>014432-CEIP KUETO HLHI
>014437-CEIP VISTA ALEGRE HLHI
>014438-CEPA SESTAO HHI
>014440-IES ANGELA FIGUERA BHI
>014441-IES SATURNINO DE LA PENA BHI
>014445-EEI LA BALUGA HE
>014447-CEIP TURTZIOZKO ESKOLA HLHI
>014448-CEIP ELORTZA HLHI
>014449-CEIP MENDIA HLHI
>014451-IES BALMASEDA BHI
>014452-CEIP ATXONDO HLHI
>014454-CEIP AREATZA HLHI
>014455-CEIP IGNACIO ZUBIZARRETA HLHI
>014456-IES ARRATIA BHI
>014457-CEIP ZALDIBAR HLHI
>014459-CEIP MIMETIZ HLHI
>014464-CEIP DERIO HLHI
>014466-IES TXORIERRI BHI
>014470-CEIP GOIKO-LANDA HLHI
>014471-CEIP IGNACIO ALDEKOA HLHI
>014486-CEIP GORONDAGANE HLHI
>014489-CEIP ZAMUDIO HLHI

>014492-CEIP ETORKIZUNA IKASTOLA HLHI
>014499-CEIP ALKARTU IKASTOLA HLHI
>014500-CEIP ARIZKO IKASTOLA HLHI
>014508-CPI DEUSTUKO IKASTOLA IPI
>014509-CEIP INTXIXU IKASTOLA HLHI
>014510-CPI KARMELO IKASTOLA IPI
>014520-CEIP ANAITASUNA IKASTOLA HLHI
>014523-CEIP GEROA IKASTOLA HLHI
>014528-CEIP ALTZAGA IKASTOLA HLHI
>014529-CEIP GOBELA IKASTOLA HLHI
>014539-CEIP MUSKIZKO IKASTOLA HLHI
>014560-CEIP ALTZAGA IKASTOLA HLHI
>014601-CIFP NAUTICO PESQUERA BERMEO/BERMEOKO NAUTIKA
>014789-CENTRO EXPERIMENTACION ESCOLAR
>014865-EOI GETXO HEO
>014867-CEIP LAUKIZKO LAUAXETA HLHI
>014918-CEPA ITURRIBIDE HHI
>014920-CEIP AMOREBIETA-LARREA HLHI
>014922-CEIP BASOZELAI-GAZTELU HLHI
>014923-CEIP BERMEO-SAN FRANCISCO HLHI
>014924-CEIP SAN INAZIO/SAN IGNACIO HLHI
>014925-CEIP LEKEITIO HLHI
>014926-CEIP MAESTRA EMILIA ZUZA BRUN HLHI
>014928-IES BALLONTI BHI
>014938-CEIP MAIZTEGI HLHI
>014945-CIFP CONSTRUCCION BIZKAIA LHII (ARRIGORRIAGA)
>014949-CIFP AGRARIO DERIO/DERIO NEKAZARITZA LHII
>014950-CIFP IURRETA LHII
>014958-CEPA VALLE DE TRAPAGA HHI
>014983-PLENTZIAKO EUSKAL GIROTZE BARNETEGIA
>014986-CEPA ZALLA HHI
>015004-CEPA BILBAO HHI
>015006-CEIP ALONSOTEGI HLHI
>015014-CEIP BIZKOTXALDE HLHI
>015015-CEIP ROMO HLHI
>015020-CEIP BARRUTIA HLHI
>015021-IES BARRUTIALDE BHI
>015048-ARTAZUGOIKOA IRALE IRAKASTEGIA
>015053-CEIP GANDASEGI HLHI
>015054-EOI DURANGO HEO
>015055-CEIP ZAZPILANDA HLHI
>015061-EOI BARAKALDO HEO
>015071-IES ABADINO BHI

>015072-IES ARRIGORRIAGA BHI
>015073-IES BERRIZ BHI
>015074-IES IBAIZABAL BHI
>015075-IES LUIS BRINAS-SANTUTXU BHI
>015077-IES SOLOKOETXE BHI
>015078-IES ZORROZA BHI
>015080-IES CARRANZA BHI
>015082-IES ELORRIO BHI
>015083-IES ASTRABUDUA BHI
>015084-IES ERANDIO BHI
>015087-IES ETXEBARRI BHI
>015088-IES BENGOETXE BHI
>015090-IES JUAN OROBIOGOITIA BHI
>015091-IES MARKINA BHI
>015092-IES MUSKIZ BHI
>015093-IES ORTUELLA BHI
>015094-IES SOPELA BHI
>015095-IES ZALLA BHI
>015096-CEIP BAGATZA HLHI
>015099-CEIP MUJIKA HLHI
>015101-CEIP URRETA HLHI
>015104-CEIP ZIPIRINE HLHI
>015105-CIP UGAO IPI
>015106-IES BERMEO BHI
>015108-IES MUNGIA BHI
>015109-IES AIXERROTA BHI
>015111-IES ARTAZA-ROMO BHI
>015112-CIFP ELORRIETA-ERREKA MARI LHII
>015143-IES URIBE-KOSTA BHI
>015176-CIFP HOSTELERIA/OSTALARITZA LHII
>015178-IES BURDINIBARRA BHI
>015188-IES IBARREKOLANDA BHI
>015191-IES SAN IGNACIO BHI
>015205-INST. VASCO APREND. FUTUROS EN FP, IVAF
>015245-CEIP ZARATAMO HLHI
>015248-B04 BERRITZEGUNEA
>015249-B10 BERRITZEGUNEA
>015250-B07 BERRITZEGUNEA
>015251-B09 BERRITZEGUNEA
>015252-B08 BERRITZEGUNEA
>015253-B05 BERRITZEGUNEA
>015254-B03 BERRITZEGUNEA
>015255-B02 BERRITZEGUNEA

>015256-B01 BERRITZEGUNEA
>015257-B06 BERRITZEGUNEA
>015258-ISEI-IVEI
>015307-IES FRAY JUAN DE ZUMARRAGA-DURANGO BHI
>015321-INSPECCION BIZKAIA
>015336-CEIP LEMOIZ HLHI
>015342-CEIP ZABALARRA HLHI
>015360-CEIP MIRIBILLA HLHI
>015361-CEIP IRUARTETA HLHI
>015516-CEIP MARKONZAGA HLHI
>015555-EOI BERMEO HEO
>015580-CENTRO ATENCION EDUC. HOSPITALARIA, DOMICILIARIA
>015623-IES ONDARROA BHI
>015624-IES LEKEITIO BHI
>015625-IES KANTAURI BHI
>015626-IES AXULAR BHI
>015627-IES URRITXE BHI
>015628-CIFP ZORNOTZA LHII
>015629-IES ATEGORRI BHI
>015630-CIFP TARTANGA LHII
>015633-BERRITZEGUNE NAGUSIA/BERRITZEGUNE CENTRAL
>015638-EOI BASAURI HEO
>015639-EOI ZALLA HEO
>015647-EOI SANTURTZI HEO
>015666-CIFP REPELEGA LHII
>015667-CPED KIROLENE KIIP
>015683-CPI ANTONIO TRUEBA IPI
>015723-CPI SOLOARTE IPI
>015724-IES IGNACIO ELLACURIA-ZURBARAN BHI
>015725-CEIP KUKULLAGA HLHI
>015733-CEIP OTXARKOAGA HLHI
>015757-CPI ERETZA BERRI IPI
>015763-CIFP TXURDINAGA LHII
>015764-IES ARTABE BHI
>015765-EEI HAIZEDER HE
>015779-IES ERMUA BHI
>015780-ESCUELA SUPERIOR ARTE DRAMATICO Y DANZA DE EUS
>015857-IVED-UHEI (BILBAO)
>015921-MUXIKAKO EUSKAL GIROTZE BARNETEGIA
>019167-INSPECCION CENTRAL (EDUCACION)
>999991-OTROS CENTROS ALAVA
>999992-OTROS CENTROS GUIPUZCOA
>999993-OTROS CENTROS VIZCAYA

TIPO DE VINCULACION CON LA ADMINISTRACIÓN
>Funcionarios de carrera / en practicas
>Funcionarios interinos
>Personal laboral fijo
>Personal laboral temporal
>Otros (contrato relevo, personal laboral indefinido no fijo, etc.)

TIPO DE JORNADA
>A tiempo completo
>A tiempo parcial

GENERO
>Femenino
>Masculino
>No binario
>No contesta

EDAD
>Menos de 30
>Entre 30 y 50
>Mas de 50

2.2. Evaluación Cuantitativa. FPSICO 4.1

Para la evaluación cuantitativa de los riesgos psicosociales se ha acordado la utilización método 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. Método de Evaluación Factores Psicosociales*.

Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales del INSHT desarrollada en la NTP 443 y puesta al día en la NTP 926.

2.2.1. Justificación Psicométrica

Para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo consultar el documento Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del INSHT (FPSICO).

Así mismo, para una información completa respecto al diseño y contenido del cuestionario, su fiabilidad, la validez de criterio y la validez de constructo de los cuestionarios en las versiones en catalán, euskera, gallego, inglés y español internacional consultar la guía de Adaptación del FPSICO al catalán, gallego, euskera, inglés y español internacional.

2.2.2. Descripción de los Factores de Riesgo

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)
- Autonomía (AU)
- Carga de trabajo (CT)
- Demandas psicológicas (DP)
- Variedad/contenido (VC)
- Participación/Supervisión (PS)
- Interés por el trabajador/Compensación (ITC)
- Desempeño de rol (DR)
- Relaciones y apoyo social (RAS)

Tiempo de Trabajo (TT)

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. 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.

Así, se considera inadecuada la organización temporal que no cumple los mínimos establecidos en la legislación y que dificulta el equilibrio entre la vida laboral y los compromisos sociales y familiares.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

- Trabajo en sábados (Ítem 1)
- Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)
- Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)
- Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

Autonomía (AU)

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a 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 considera factor de riesgo psicosocial el hecho de tener poca o nula capacidad de decisión sobre los diferentes aspectos relativos a la realización del trabajo.

El método recoge estos aspectos en dos grandes bloques:

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 y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)
- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)
- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)
- Determinación del ritmo (Ítem 9)

Autonomía decisional:

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)
- Distribución de tareas (Ítem 10 b)
- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)
- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)
- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)
- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)
- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)
- Distribución turnos (ítem 10h)

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, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

El riesgo asociado a la carga de trabajo hace referencia a un exceso (demasiado quehacer, excesiva presión temporal, multitarea...) o también a una falta de trabajo.

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

Presiones de tiempos:

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)
- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)
- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

Esfuerzo de atención:

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral (y para elaborar respuestas adecuadas), como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

Los ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21)
- Intensidad de la atención (Ítem 22)
- Atención múltiples tareas (Ítem 27)
- Interrupciones (Ítem 30)
- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)
- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

Cantidad y dificultad de la tarea:

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)
- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

- Necesidad de ayuda (Ítem 29)
- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

Demandas psicológicas (DP)

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

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información, razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La situación adecuada se da cuando hay un equilibrio entre las capacidades de las personas y las exigencias de la tarea. Es decir, que debe evitarse unas demandas excesivamente elevadas, pero también tareas en las que no se ofrezca la posibilidad de aplicar las capacidades humanas.

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

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)
- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)
- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)
- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)
- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,…

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc.…)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

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

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)
- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)
- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)
- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)
- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)
- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

Variedad/contenido (VC)

Este factor comprende 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 y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)
- Sentido del trabajo (Ítem 38)
- Contribución del trabajo (Ítem 39)
- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)
- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)
- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)
- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

Participación/Supervisión (PS)

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.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo, considerando que el riesgo asociado a la supervisión se deriva no sólo de la inexistencia de la misma sino también del ejercicio de una supervisión excesiva.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización, en una graduación que oscila entre una nula posibilidad de participación, pasando por el ofrecimiento de información y consulta hasta la situación adecuada que supone el poder decidir sobre diferentes aspectos.

Cabe mencionar que el peso otorgado a estas variables no es uniforme sino que se ha dado una menor importancia a los factores que se refieren a la organización de la empresa.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)
- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)
- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)
- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)
- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)
- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)
- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)
- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

Interés por el trabajador/Compensación (ITC)

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.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)
- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)
- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)
- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)
- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)
- Valoración de la formación (Ítem 42)
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)
- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

Desempeño de rol (DR)

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

La ambigüedad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

El conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)
- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)
- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)
- Especificaciones de la calidad de trabajo (Ítem 14 d)
- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)
- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)
- Conflictos morales (Ítem 15 c)
- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

Relaciones y apoyo social (RAS)

El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo.

Recoge este factor el concepto de "apoyo social", entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros…) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, se situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales…, ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)
- Calidad de las relaciones (Ítem 17)
- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)
- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)
- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)
- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)
- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)
- Exposición a discriminación (Ítem 20)

2.2.3. Interpretación de Resultados

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.

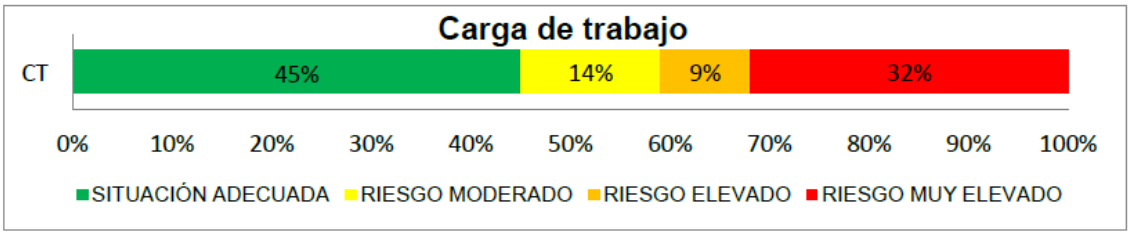
Para facilitar la interpretación de estos resultados, el programa proporciona una puntuación baremada. El objetivo fundamental es ubicar al colectivo evaluado en los diferentes niveles de riesgo definidos.

Estos niveles de riesgo se han establecido en función de los resultados obtenidos en el estudio psicométrico del cuestionario. Así pues, a mayor nivel de riesgo existiría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores, reflejando para cada nivel una diferencia significativa en esta probabilidad.

Esto permite determinar los distintos niveles de riesgo que se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Éstos se sitúan en cuatro niveles:

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Para cada factor se indica el porcentaje de trabajadores expuestos en cada nivel de riesgo, como puede verse en el siguiente ejemplo de representación gráfica del factor *Carga de trabajo*:



Asimismo, se incluye el número de trabajadores en cada nivel de riesgo (que se corresponde con el porcentaje de trabajadores expuestos para cada nivel) como puede verse en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo*:

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	3	2	7

Estos resultados se complementan con los datos de cuatro parámetros estadísticos básicos, como en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo*:

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	51,73	20,96	51,00

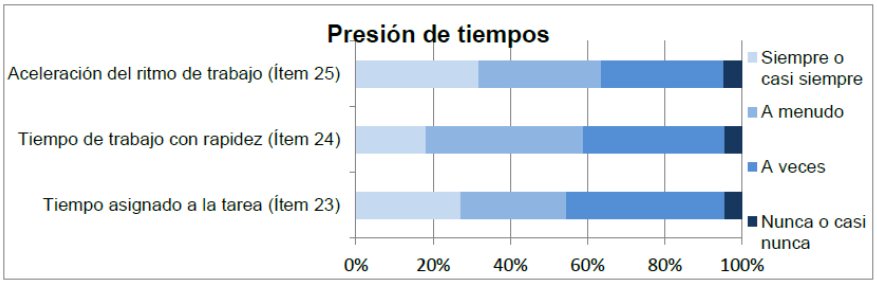
Con el objetivo de facilitar la interpretación de estas medidas de dispersión se indica que hay que tener en cuenta que el rango informa sobre el valor mínimo y el valor máximo que puede obtenerse en cada factor valorado. Hay que puntualizar que cada factor tiene un rango diferente, como puede verse en la siguiente tabla:

	Rango	
Factor	**Min.**	**Máx.**
Tiempo de trabajo	0	37
Autonomía	0	113
Carga de trabajo	0	106
Demandas psicológicas	10	112
Variedad / Contenido	0	69
Participación / Supervisión	4	87
Interés por el trabajador / Compensación	0	73
Desempeño de rol	1	109
Relaciones y apoyo social	0	97

Finalmente, la AIP nos facilita una información descriptiva detallada y la representación gráfica de 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 proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Esto puede verse en el siguiente ejemplo del factor *Carga de trabajo* apartado *Presión de tiempos:*

Presión de tiempos

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	27,3 %	27,3 %	40,9 %	4,5 %
Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	18,2 %	40,9 %	36,4 %	4,5 %
Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)	31,8 %	31,8 %	31,8 %	4,5 %



Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor.

A fin de evitar la ausencia de respuesta, el programa informático ha sido diseñado de manera que es preciso contestar a todas las preguntas para que los datos sean archivados y se pueda llevar a cabo una correcta evaluación.

2.2.4. Muestreo

Estratificado y voluntario. Se segmenta la población por estratos. Se realiza una convocatoria abierta y las personas deciden por sí mismas participar.

2.3. Evaluación Cualitativa. Entrevista Semiestructurada

La evaluación cualitativa es una técnica de recogida de datos mediante entrevistas o grupos focales (fundamentalmente), y su análisis posterior. La evaluación cualitativa es, junto con la evaluación cuantitativa, parte del proceso de evaluación de riesgos psicosociales.

Los datos cuantitativos (escalas y cuestionarios) nos informan sobre el nivel de riesgo y la población afectada; los datos cualitativos nos orientan sobre su posible origen. La combinación de ambas informaciones contribuye a una comprensión más precisa de la situación, y ayuda a establecer medidas preventivas o correctoras más adecuadas.

Se decide utilizar la **entrevista semiestructurada**. Es una técnica de recogida de información cualitativa, basada en una guía previa de temas o preguntas abiertas que orienta la interacción entre la persona evaluadora y la persona entrevistada. Permite adaptar el orden, la formulación y la profundización de las preguntas en función de las respuestas obtenidas, favoreciendo así una comprensión contextualizada y detallada de las percepciones, experiencias y significados de las personas participantes.

2.3.1. Criterios de rigor metodológico

- **Validez de contenido:** se parte de una guía temática previamente diseñada con preguntas alineadas a los objetivos de la evaluación. Esto favorece que los contenidos explorados representen adecuadamente el factor de interés.
- **Validez ecológica**: recoge experiencias en contextos naturales y desde la perspectiva del participante. Esto incrementa la comprensión contextual y la autenticidad de las respuestas.
- **Consistencia procedimental:**
  - Uso de una guía común de preguntas
  - Orden temático relativamente estable
  - Capacitación del entrevistador
  - Registro y transcripción sistemática
  - Criterios de codificación definidos
- **Saturación teórica:** se alcanza cuando las entrevistas comienzan a mostrar recurrencia en los discursos y las nuevas aportaciones no generan categorías analíticas significativamente distintas.
- **Triangulación**:
  - Triangulación de entrevistadores
  - Contraste con resultados cuantitativos
  - Informantes clave
  - Revisión de documentación u otras fuentes
- Se garantizará la confidencialidad, anonimato y tratamiento ético de la información obtenida.

2.3.2. Muestreo

El muestreo en la fase cualitativa no sigue los mismos principios que en la fase cuantitativa, y puede trabajarse con muestras relativamente pequeñas. En la evaluación cualitativa el objetivo no es la representatividad estadística, sino la profundidad y riqueza de la información obtenida.

Se realiza una segmentación previa por Unidades de Análisis y un muestreo no probabilístico por autoselección voluntaria.

1. **Segmentación por grupos de análisis:** Se establecen las mismas Unidades de Análisis que en la fase cuantitativa.
2. **Autoselección voluntaria:** se realiza una convocatoria abierta, incorporando a las personas que voluntariamente deciden participar, hasta alcanzar un número orientativo de participantes por grupo (12–25 personas).
3. **Saturación teórica:** el proceso de muestreo continúa hasta que las nuevas entrevistas no aportan información nueva ni modifican sustancialmente las categorías analíticas existentes. Si es necesario, se realizan entrevistas adicionales hasta alcanzar la saturación.
4. **Informantes clave:** posteriormente, se realizan entrevistas complementarias a informantes clave (responsables organizativos, personal técnico, etc.), con fines de contextualización, triangulación y validación interpretativa de los hallazgos.

2.4. Información previa al colectivo

Con el objetivo de garantizar la participación, y cumplir con el precepto de consentimiento informado, se realizan diversas actuaciones informativas dirigidas a los participantes, explicando en qué consiste el estudio y la metodología, para que puedan decidir libremente su participación.

También se realizan diversas actividades informativas al SPRL, Agentes Sociales, Direcciones de los centros y Colaboradores de Seguridad.

Se utilizan diferentes formatos:

- **Reunión con Sindicatos:** asistencia del equipo de SPRL de Lakua a la reunión de la mesa de negociación para explicar los detalles del proceso.
- **Colaboradores de Seguridad:** Se solicita su mediación para motivar al personal y facilitar el tiempo y medios informáticos necesarios durante la jornada laboral.
- **Contacto con los centros** por parte del personal del SPRL para informar y motivar la participación de las personas trabajadoras (reuniones por TEAMS, visitas; emails; llamadas telefónicas…)
- **Cartelería:** Diseño y distribución de carteles en euskera y castellano para colocar en lugares visibles de los centros (salas de profesores, cocinas, vestuarios).
- **Material Audiovisual:** Difusión de un vídeo explicativo de Osarten sobre Riesgos Psicosociales, en euskera y castellano.

Calendario de actividades informativas:

Fecha	Actividad	Descripción
21/10/2025 **28/10/2025**	**Información a Colaboradores de Seguridad** **(Prueba Piloto)**	Difusión de videos informativos sobre Riesgos Psicosociales a los Colaboradores de Seguridad de los centros educativos de Araba.
01/12/2025	**Información a la Plantilla** **(Prueba Piloto)**	Envío a la plantilla de un correo electrónico explicativo del proceso y de la metodología. Se adjunta poster.
03/12/2025	**Información a Sindicatos** **(Prueba Piloto)**	Envío a los Sindicatos de un correo electrónico explicativo del proceso y la metodología.
04/12/2025	**Información a Direcciones** **(Prueba Piloto)**	Reunión vía TEAMS con Direcciones y Colaboradores de Seguridad de los centros seleccionados
05/12/2025	**Información a la Plantilla** **(Prueba Piloto)**	Envío a la plantilla de un correo electrónico de recordatorio, informando del proceso y de la metodología.
09/01/2026	**Coordinación SPRL**	Reunión de coordinación área sanitaria y técnica para puesta en marcha de ERP y Difusión de información con una distribución de tareas específicas al personal técnico y sanitario.
15/01/2026	**Mesa de Negociación**	Presentación de la ERP como primer punto del orden del día. Se resuelven dudas de los sindicatos sobre el método seleccionado y el seguimiento de medidas.
19/01/2026	**Información a la Plantilla**	Publicación de la noticia del inicio de la evaluación en las webs de Hezkuntza, SPRL y Gestión de Personal.
20/01/2026	**Información a SPRL**	Envío de correo electrónico a los equipos técnicos y sanitarios, detallando las actuaciones. Se adjunta la “carta para los Colaboradores de Seguridad”.
22/01/2026	**Formación a SPRL**	Formación vía TEAMS sobre la metodología FPSICO al SPRL de Hezkuntza, impartida por OSARTEN.

Fecha	Actividad	Descripción
26/01/2026	**Newsletter**	Envío del boletín informativo sobre el proceso.
26/01/2026	**Información a la Plantilla de ARABA**	Envío a la plantilla de un correo electrónico explicativo del proceso y de la metodología (fase cuantitativa).
09/02/2026	**Información a la Plantilla de BIZKAIA**	Envío a la plantilla de un correo electrónico explicativo del proceso y de la metodología (fase cuantitativa).
23/02/2026	**Información a la Plantilla de GIPUZKOA**	Envío a la plantilla de un correo electrónico explicativo del proceso y de la metodología (fase cuantitativa).
17/03/2026 **25/03/2026**	**Información a la Plantilla de ARABA**	Envío a la plantilla de un correo electrónico explicativo del proceso y de la metodología (fase cualitativa). Información para concertar citas para entrevistas.
14/04/2026	**Información a la Plantilla de BIZKAIA**	Envío a la plantilla de un correo electrónico explicativo del proceso y de la metodología (fase cualitativa). Información para concertar citas para entrevistas.
14/04/2026	**Información a la Plantilla de GIPUZKOA**	Envío a la plantilla de un correo electrónico explicativo del proceso y de la metodología (fase cualitativa). Información para concertar citas para entrevistas.

3. Evaluación Cuantitativa. FPSICO 4.1

3.1. Recogida y tratamiento de datos

- Los cuestionarios son distribuidos en formato online desde el Departamento de Educación.
- Se envía un correo electrónico a las personas con el siguiente contenido:
  - Objetivo del cuestionario
  - Garantías de anonimato y confidencialidad
  - Documentos de ayuda (códigos de Centro, códigos de Cuerpo/Grupo Profesional)
  - Medios disponibles para consultas (teléfono y mail)
  - Enlaces al cuestionario (EU-ES)
- Periodo de recogida de datos:
  - ARABA: 02 Febrero-01 Marzo
  - BIZKAIA: 16 Febrero-15 Marzo
  - GIPUZKOA: 02 Marzo-29 Marzo
- Las respuestas a los cuestionarios se vuelcan automáticamente a un archivo ".xlsx" gestionado por Sistemas de Información del Departamento de Educación. Finalizada la recogida de datos, el archivo ".xlsx" se envía a PRL del Departamento de Educación.
- PRL del Departamento de Educación borra los datos personales del archivo ".xlsx", y convierte el archivo a formato ".txt". El archivo ".txt" se envía a TPRL de Osarten.
- Osarten realiza el volcado del archivo ".txt" en la aplicación FPSICO4.1, y genera los informes.

3.2. Muestra obtenida

El cuestionario (FPSICO-INSST) se ofrece de manera voluntaria para su cumplimentación a todo el personal del Departamento de Educación de Gobierno Vasco (37.128 personas)

En la interpretación de los resultados de cada unidad de análisis habrá de tenerse en cuenta el grado de representatividad de los datos en función del porcentaje de muestra obtenida. Aunque el método no establece un porcentaje mínimo para la muestra, cuanto mayor sea la tasa de respuesta, mejores serán las estimaciones que se hagan.

En todo caso, se establece como criterio de calidad un nivel de confianza del 95% y un margen de error máximo admisible del ±10%.

Características sociodemográficas de la muestra:

Unidad de Análisis	N	n		1−α	*E*
EJ-GV HEZKUNTZA-EDUCACIÓN	**37128**	**8215**	**22,1%**	**95%**	**±0,95%**
ARABA	6805	1515	22,3%	95%	±2,22%
BIZKAIA	18014	4419	24,5%	95%	±1,28%
GIPUZKOA	12309	2281	18,5%	95%	±1,85%
01 Equipo Directivo	2117	838	39,6%	95%	±2,63%
02 Inspección Educativa	92	12	13,0%	95%	±26,53%
03 Maestro/as / Consultor / EEPT / EEAL / Prof. EIP / Prof. Religión EIP / Formador/a Doc.GRB	15425	3482	22,6%	95%	±1,46%
04 Prof. Enseñanza Secundaria / Formador/a Doc. GRA / Prof. Religión Sec.	13830	2663	19,3%	95%	±1,71%
05 Profesores/as Especialistas Sectores Singulares / Profesores/as Técnicos FP	997	244	24,5%	95%	±5,46%
06 Profesores/as EOI/ Música y Artes Escénicas /Artes Plásticas y Diseño	684	119	17,4%	95%	±8,17%
07 Profesores/as Especialista y Experto	497	200	40,2%	95%	±5,36%
08 Personal laboral Educativo	2462	239	9,7%	95%	±6,02%
09 Personal de Administración y Servicios	1024	197	19,2%	95%	±6,28%

N Población
n Muestra
1−α Índice de confianza
E Margen de error

Tipo de vinculación con la Administración	**Muestra**	
Funcionarios de carrera / en practicas	4426	53,9%
Funcionarios interinos	1665	20,3%
Personal laboral fijo	555	6,8%
Personal laboral temporal	1334	16,2%
Otros (contrato relevo, personal laboral indefinido no fijo, etc.)	235	2,9%

Tipo de Jornada	**Muestra**	
A tiempo completo	7129	86,8%
A tiempo parcial	1086	13,2%

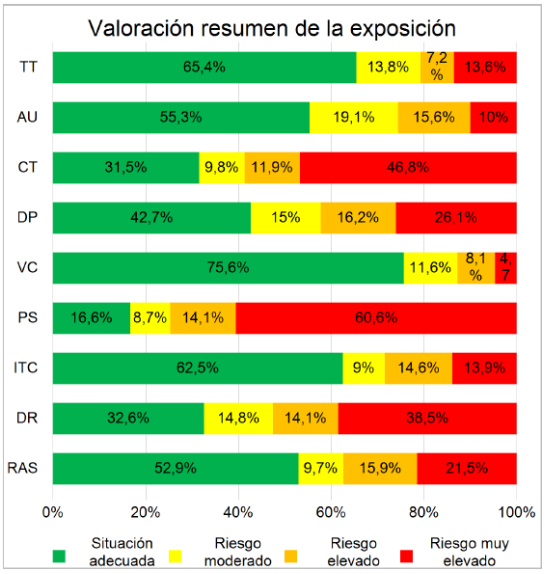
Género	**Muestra**	
Femenino	5964	72,6%
Masculino	2058	25,1%
No binario	17	0,2%
No contesta	176	2,1%

Edad	**Muestra**	
Menos de 30	635	7,7%
Entre 30 y 50	4919	59,9%
Mas de 50	2661	32,4%

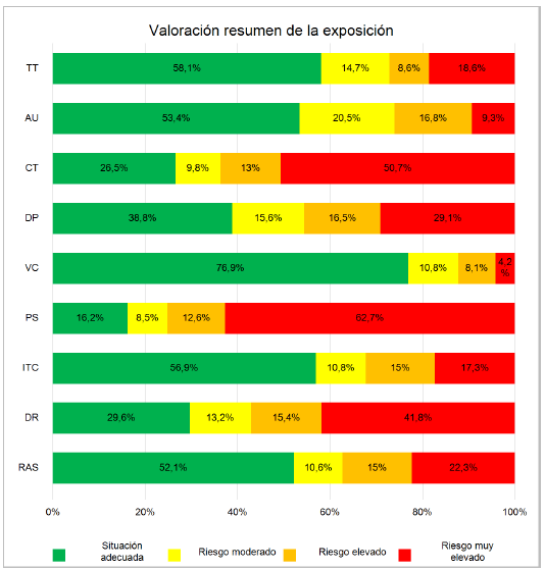
3.3. Resumen de la exposición

Se muestran los gráficos resumen de la exposición, para cada uno de los 9 factores que analiza el método FPSICO 4.1, en las Unidades de Análisis “Territorio” y “Cuerpo/Grupo Profesional”.

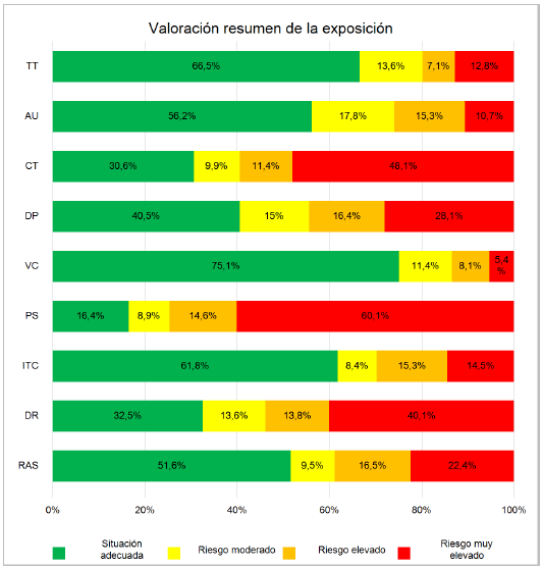
3.3.1. Territorio



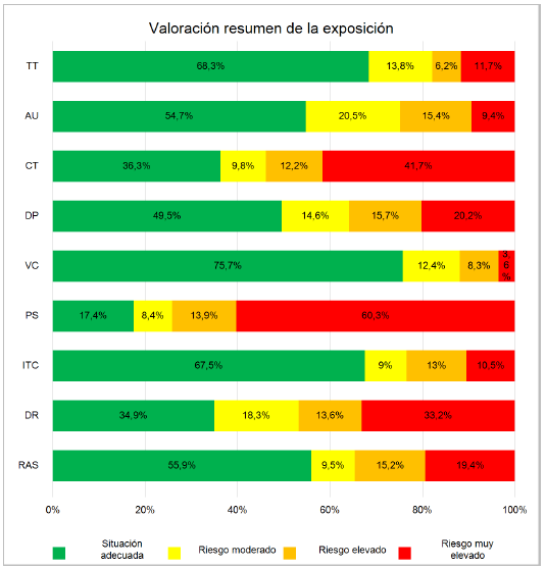
EJ-GV HEZKUNTZA-EDUCACIÓN



ARABA



BIZKAIA



GIPUZKOA

Mapa de Riesgo:

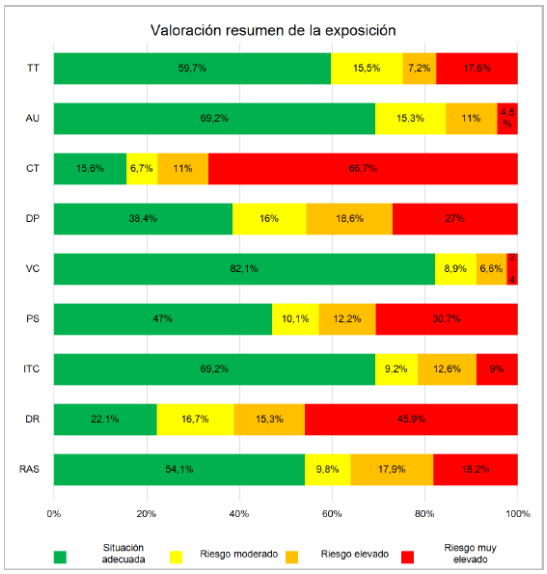
Valor acumulado (suma) de los niveles de riesgo “elevado” y “muy elevado”, identificándose con diferente tonalidad:

Gris claro	si ≤ 50% muestra
Gris oscuro	si ≥ 50% muestra

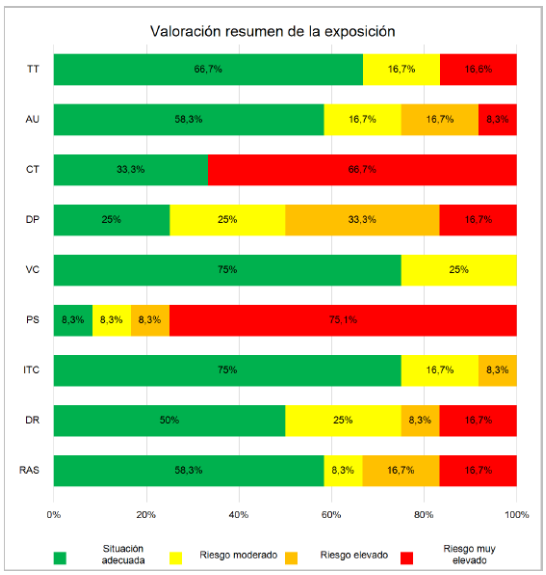
Mapa de riesgos psicosociales: TERRITORIO / factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
ARABA	72,7%	73,9%	63,7%	54,5%	87,7%	75,3%	67,7%	57,2%	62,7%
BIZKAIA	80%	74%	59,5%	55,5%	86,5%	74,8%	70,3%	53,9%	61%
GIPUZKOA	82,1%	75,2%	53,9%	64,1%	88%	74,2%	76,5%	53,3%	65,4%

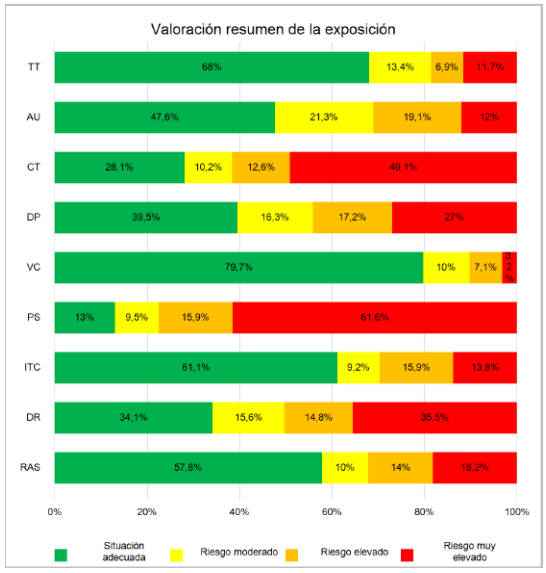
3.3.2. Cuerpo/Grupo Profesional



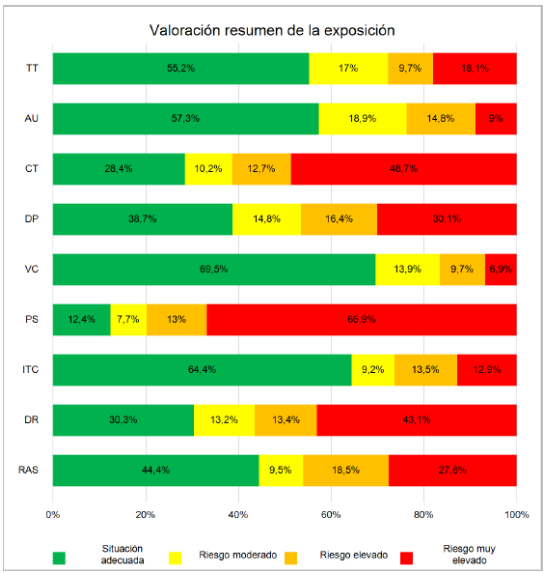
01 Equipo Directivo



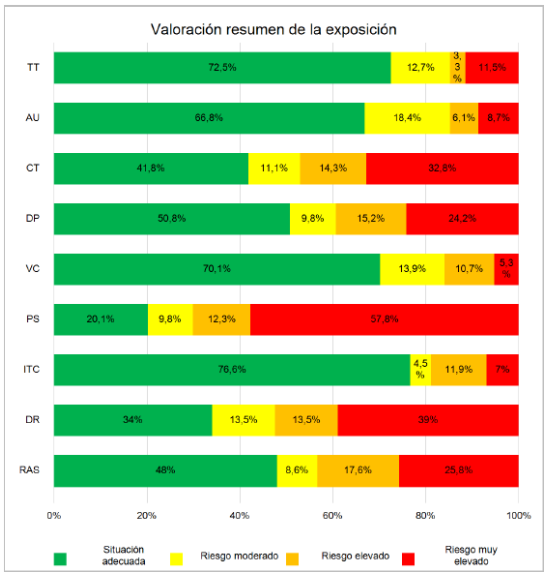
02 Inspección Educativa



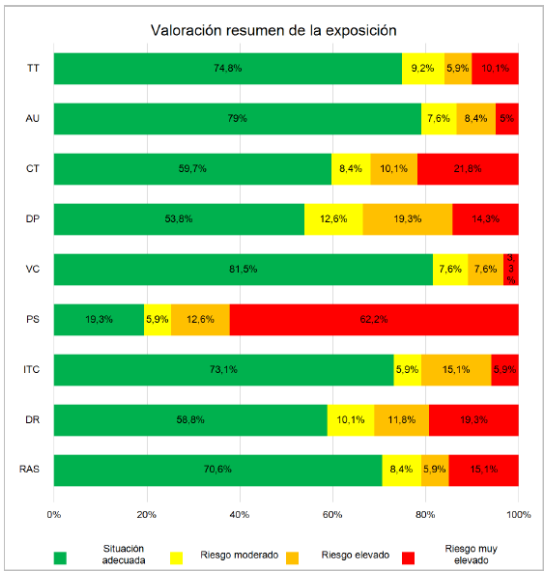
03 Infantil y Primaria



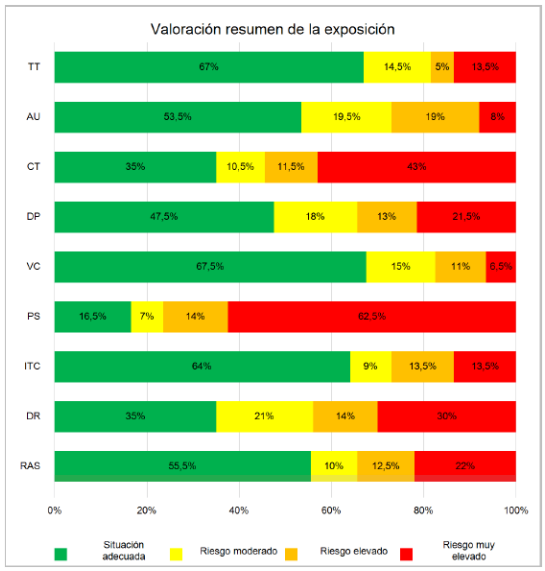
04 Secundaria



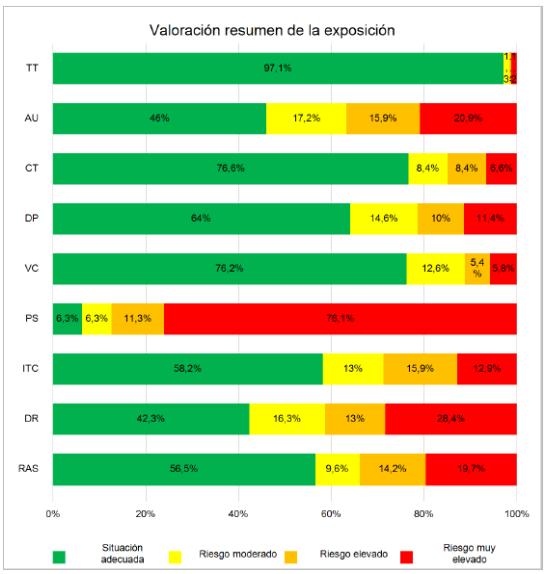
05 Sectores Singulares y FP



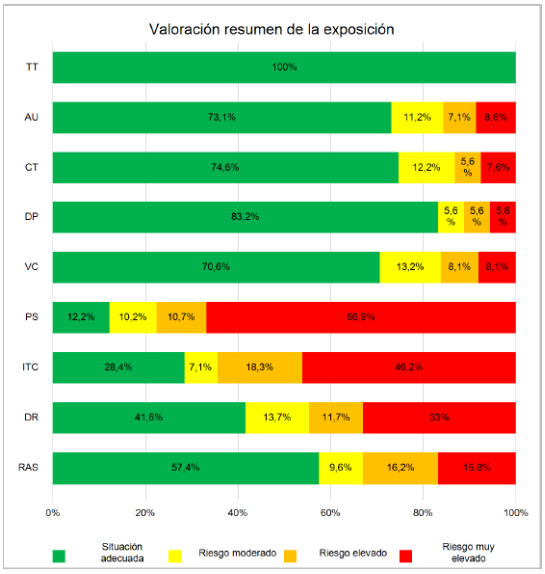
06 Música y Artes



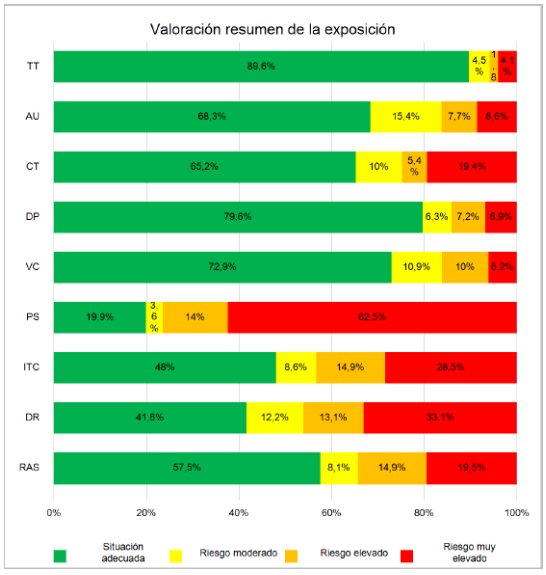
07 Especialista y Experto



08 P. Laboral Educativo



09 Administración y Servicios



10 Otros

Mapa de Riesgo:

Valor acumulado (suma) de los niveles de riesgo "elevado" y "muy elevado", identificándose con diferente tonalidad:

Gris claro	si ≤ 50% muestra
Gris oscuro	si ≥ 50% muestra

Mapa de riesgos psicosociales: CUERPO/GRUPO PROFESIONAL / factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Equipo Directivo	75,2%	84,5%	77,7%	54,4%	91,1%	57,2%	78,4%	61,2%	63,8%
Inspeccion Educativa	83,3%	75%	66,7%	50%	100%	83,3%	91,7%	75%	66,7%
Maestro/as / Consultor / EEPT / EEAL / Prof. de EIP / Prof. Religion EIP / Formador/a Doc.GRB	81,5%	68,9%	61,7%	55,8%	89,7%	77,5%	70,3%	50,3%	67,8%
Prof. EnseNanza Secundaria / Formador/a Doc. GRA / Prof. Religion Sec.	72,2%	76,3%	61,5%	53,5%	83,4%	79,8%	73,5%	56,5%	53,9%
Profesores/as Especialistas Sectores Singulares / Profesores/as Tecnicos FP	85,2%	85,2%	52,9%	60,7%	84%	70,1%	81,1%	52,5%	56,6%
Profesores/as EOI/ Musica y Artes Escenicas /Artes Plasticas y DiseNo	84%	86,6%	68,1%	66,4%	89,1%	74,8%	79%	68,9%	79%
Profesores/as Especialista y Experto	81,5%	73%	54,5%	65,5%	82,5%	76,5%	73%	56%	65,5%
Personal laboral Educativo	98,3%	63,2%	84,9%	78,7%	88,7%	87,4%	71,1%	58,6%	66,1%
Personal de Administracion y Servicios	100%	84,3%	86,8%	88,8%	83,8%	77,7%	64,5%	55,3%	67%
Otros	94,1%	83,7%	75,1%	86%	83,7%	76,5%	56,6%	53,8%	65,6%

4. Evaluación Cualitativa. Entrevista Semiestructurada

4.1. Recogida y tratamiento de datos

- Se envía un correo electrónico a toda la plantilla invitando a participar en esta fase, con el siguiente contenido:
  - Objetivo de la entrevista, duración y formato
  - Voluntariedad y garantías de anonimato y confidencialidad
  - Formato para solicitar la participación
  - Documentos de ayuda (códigos de Centro, códigos de Cuerpo/Grupo Profesional)
  - Medios disponibles para consultas (teléfono y mail)
- Periodo de recogida de datos:
  - ARABA: 15 Abril-24 Abril
  - BIZKAIA: 04 Mayo-14 Mayo
  - GIPUZKOA: 18 Mayo-28 Mayo
  - Periodo extra: 01 Junio-05-Junio. Captación de voluntarios en grupos con baja participación durante el periodo planificado.
- Se realizan entrevistas personales de 30 minutos de duración, de forma presencial o por videoconferencia, a elección del participante.
- Las entrevistas se realizan en euskera o castellano, a elección del participante, siempre que es posible, en función del calendario y de la disponibilidad de entrevistadores en el idioma preferente.
- Las entrevistas presenciales se realizan en locales del Departamento de Educación, repartidos en las tres provincias para facilitar el acceso de los participantes. Los locales son adecuados al objetivo de la actividad, cumpliendo las debidas garantías de privacidad y confidencialidad.

ARABA	Sede SPRL Educación VITORIA-GASTEIZ
	CEIP Víctor Tapia HLHI LAGUARDIA
BIZKAIA	Sede SPRL Educación BILBO
	EIO idiomas DURANGO
	CEPA Encartaciones ZALLA
GIPUZKOA	Sede SPRL Educación DONOSTIA
	Sede SPRL Educación EIBAR

- Las entrevistas por videoconferencia se realizan mediante la plataforma TEAMS (Microsoft365).
- Las entrevistas se transcriben de forma manual en directo (escucha y anotación mientras ocurre la entrevista), sin grabación.

- Las transcripciones manuales se vuelcan en una plantilla preconfigurada:
  - Identificador de la entrevista (nº, centro de trabajo, grupo/cuerpo profesional)
  - Preguntas (codificadas)
  - Respuestas (codificadas)
  - Observaciones (identificación de temas y patrones)
- Triangulación de entrevistadores: se realiza una puesta en común tras el trabajo de campo para alinear criterios, validar la información recogida y acordar interpretaciones.

4.2. Muestra obtenida

Unidad de Análisis	Muestra
01 Equipo Directivo	31
02 Inspección Educativa	3
03 Maestro/as / Consultor / EEPT / EEAL / Prof. EIP / Prof. Religión EIP / Formador/a Doc.GRB	79
04 Prof. Enseñanza Secundaria / Formador/a Doc. GRA / Prof. Religión Sec.	61
05 Profesores/as Especialistas Sectores Singulares / Profesores/as Técnicos FP	20
06 Profesores/as EOI/ Música y Artes Escénicas /Artes Plásticas y Diseño	17
07 Profesores/as Especialista y Experto	1
08 Personal Laboral Educativo	19
09 Personal de Administración y Servicios	23
10 Otros	0
TOTAL	254

4.3. Presentación de hallazgos

La información recopilada muestra una situación organizativa caracterizada por un **desajuste entre las exigencias derivadas del cambio del modelo y ecosistema educativo en los últimos años, y las exigencias o retos de la función docente o educativa en la actualidad**, generando una exposición significativa a diversos factores de riesgo psicosocial.

El elemento central identificado en prácticamente todos los colectivos es la transición hacia un modelo educativo competencial, implantado con una percepción generalizada de:

- Insuficiente planificación
- Escasa participación de los profesionales afectados
- Recursos humanos especializados insuficientes
- Recursos técnicos limitados o poco funcionales
- Formación insuficiente para afrontar el cambio
- Incremento continuado de las exigencias organizativas y administrativas

Como consecuencia, aparecen de forma transversal los siguientes problemas:

- **Incremento de trabajo auxiliar (no lectivo):** El incremento de la carga de trabajo procede principalmente de labores que exceden la docencia, entre las que cabe destacar: la acumulación de tareas administrativas, tareas de coordinación, gestión de incidencias, atención a familias, adaptación a nuevos requerimientos normativos y respuesta a problemáticas sociales complejas que terminan recayendo sobre los centros educativos.
- **Burocratización creciente:** Uno de los hallazgos más reiterados es el aumento de la burocracia, y la percepción de que una parte importante del trabajo administrativo tiene escaso valor añadido respecto al tiempo invertido, generando sensación de ineficiencia y reduciendo el tiempo disponible para las funciones esenciales de cada puesto.
- **Ambigüedad y sobrecarga de rol:** Se observa una expansión progresiva de las funciones atribuidas a los distintos profesionales, especialmente docentes y equipos directivos, que perciben una creciente responsabilidad sobre ámbitos que exceden, en su opinión, sus competencias profesionales.
- **Falta de participación, supervisión y liderazgo:** Existe una percepción generalizada de alejamiento entre los ámbitos de decisión y la realidad operativa de los centros. Los cambios se perciben como diseñados e implantados sin suficiente consulta previa ni evaluación de impacto. A su vez, se señalan carencias en los sistemas de supervisión, evaluación del desempeño, liderazgo organizativo y apoyo técnico.
- **Imposibilidad de dar respuesta a los nuevos retos de la comunidad educativa:** Los entrevistados describen una insuficiente capacidad de respuesta del Departamento ante las nuevas necesidades operativas, conflictos, problemas de convivencia, problemas de salud mental, violencia hacia los profesionales y demandas de apoyo especializado que se están produciendo los últimos años.
- **Disminución del bienestar psicosocial:** Aunque se mantiene un elevado nivel de compromiso profesional e identificación con la función pública educativa, se observan indicadores

cualitativos compatibles con fatiga emocional, desmotivación progresiva, sensación de pérdida de control, frustración y agotamiento profesional.

4.3.1. Equipo Directivo

Factores FPSICO detectados:

- Carga de trabajo.
- Desempeño de rol.

Análisis

En el colectivo de Dirección del centro se observa una exposición relevante a riesgos psicosociales vinculados principalmente a la **carga de trabajo** y al **desempeño de rol**. Los hallazgos muestran que la Dirección actúa como punto de absorción de gran parte de las disfunciones organizativas del sistema educativo.

a) Imposibilidad de dar respuesta a los nuevos retos de la comunidad educativa

Los centros deben responder a una realidad cada vez más compleja, caracterizada por una mayor diversidad del alumnado, incremento de necesidades educativas especiales, aumento de alumnado inmigrante, mayor intensidad en la relación con las familias y más problemas de convivencia.

Esta realidad exige mayor coordinación, planificación, intervención y gestión de conflictos. Sin embargo, los recursos disponibles no se ajustan a esas necesidades. Se identifican falta de especialistas, reducción del soporte a los centros, criterios más restrictivos para reconocer determinadas necesidades y plantillas inestables.

Todo ello obliga a las direcciones a gestionar déficits estructurales sin disponer de capacidad suficiente para resolverlos, lo que aumenta la presión, la acumulación de tareas y la necesidad de intervenir fuera del horario ordinario.

b) Sobrecarga de gestión burocrática

La percepción de cambios organizativos insuficientemente planificados, coordinados o acompañados de recursos adecuados, incrementa la carga de gestión de los centros y dificulta la adaptación operativa de los equipos. Cambios frecuentes de criterios, modelos o metodologías, incluso dentro del mismo curso, generan incertidumbre y obligan a las Direcciones a reorganizar equipos, documentación, procedimientos y planificación interna de forma continua.

La ausencia de consulta previa suficiente, la escasa evaluación de la utilidad real de los cambios y la implantación precipitada de nuevas exigencias incrementan la carga de gestión. La Dirección debe traducir decisiones generales en instrucciones operativas para el centro, en muchos casos sin recursos, plazos ni herramientas adecuados.

También se constata una falta de homogeneidad entre centros. La disparidad de criterios, metodologías y herramientas dificulta la transferencia de conocimiento, la incorporación de personal procedente de otros centros y la aplicación coherente de normas comunes.

La burocracia excesiva (programaciones, registros, protocolos, evaluaciones, trámites y documentación redundante) reduce el tiempo disponible para tareas directivas esenciales, como la coordinación pedagógica, la gestión de equipos o la planificación estratégica del centro.

La falta de integración de aplicaciones y la dispersión de recursos en distintos portales o canales incrementan el esfuerzo necesario para realizar tareas ordinarias.

c) Percepción de insuficiente apoyo técnico, organizativo o institucional

La falta de apoyo institucional es un hallazgo central. Las direcciones perciben demoras o ausencia de respuesta ante solicitudes de soporte, instalaciones, equipos informáticos, formación, recursos humanos o gestión de incidencias.

Este déficit de apoyo afecta tanto a la carga de trabajo como al desempeño de rol. La Dirección debe gestionar situaciones complejas sin respaldo suficiente, especialmente ante conflictos con alumnado o familias, casos de violencia o acoso, bajas por salud mental, problemas disciplinarios o trámites administrativos complejos.

La dispersión de canales de comunicación y la dificultad para identificar el recurso adecuado aumentan el tiempo invertido en gestiones y refuerzan la percepción de desamparo institucional.

d) Necesidad de reforzar la profesionalización, la formación habilitante y el acompañamiento de los equipos directivos

Este hallazgo tiene una importancia estructural en el grupo de Dirección.

El sistema de acceso a la Dirección, basado en presentación voluntaria de proyecto o designación cuando no existen candidaturas, no garantiza que la persona seleccionada disponga de las competencias necesarias para ejercer con las funciones del cargo (gestión, liderazgo, organización, toma de decisiones, conocimiento normativo, dirección de equipos).

Cuando la Dirección no está suficientemente profesionalizada, se generan riesgos tanto para la propia persona que asume el cargo como para el conjunto del centro. La falta de preparación o motivación puede provocar desorganización, inseguridad en la toma de decisiones, distribución ineficiente de tareas, conflictos internos, descoordinación entre etapas o departamentos y deterioro del clima laboral.

Desde la perspectiva FPSICO, este hallazgo se relaciona claramente con:

- **Carga de trabajo**: una dirección insuficientemente formada puede emplear más tiempo en tareas de gestión, cometer duplicidades, no priorizar adecuadamente o no delegar de forma eficaz.
- **Desempeño de rol**: la persona puede no tener suficientemente claros los límites, responsabilidades y competencias del cargo.

La transición insuficiente entre equipos directivos y la falta de formación habilitante adecuada aumentan el riesgo de errores, improvisación y sobrecarga inicial.

e) Desempeño de rol

La Dirección asume funciones que exceden el contenido ordinario del puesto: mantenimiento, recepción, secretaría, gestión de problemas sociales, intervención en situaciones de salud mental, convivencia, acoso, violencia, suicidio, adicciones o conflictos familiares.

Existe una expectativa creciente de que los centros educativos respondan a problemáticas sociales amplias, aunque no siempre dispongan de competencias, medios o apoyos especializados para ello. Esto genera ambigüedad y conflicto de rol.

La consecuencia es una reducción del tiempo disponible para funciones propiamente directivas, con acumulación de trabajo fuera del horario laboral.

f) Falta de supervisión del personal funcionario

La ausencia de un sistema para abordar situaciones de desempeño inadecuado, incumplimientos reiterados o disfunciones organizativas en el personal dificulta la gestión de equipos.

La Dirección debe responder ante el funcionamiento general del centro, pero no dispone de herramientas suficientes para intervenir sobre falta de implicación, incumplimientos o distribución desigual de cargas. Esto genera una posición de responsabilidad con una capacidad de actuación limitada.

Este hallazgo incide en la carga de trabajo, al obligar a compensar déficits de desempeño, y también en el desempeño de rol, porque sitúa a la Dirección en una función de supervisión sin instrumentos adecuados.

g) Vigilancia de la salud y gestión de bajas laborales

La ausencia (o demora significativa) en el sistema de vigilancia de la salud, especialmente en riesgos psicosociales, impide identificar de forma temprana situaciones de estrés, desgaste profesional, acoso, violencia o sobrecarga crónica.

Por otra parte, se recoge la percepción de que determinados problemas de salud mental, estrés o desgaste profesional no siempre son analizados con suficiente profundidad desde una perspectiva preventiva y organizativa, lo que puede limitar la identificación de causas laborales y la adopción de medidas correctoras. Esto transmite a las personas la idea de que los problemas de salud mental deben gestionarse como problemas individuales y no como posibles consecuencias de condiciones organizativas.

Conclusión del grupo

La Dirección del centro presenta una exposición relevante a riesgos derivados de la **sobrecarga de trabajo, la ambigüedad y expansión del rol, la falta de recursos especializados, la insuficiente profesionalización directiva, la falta de herramientas de supervisión y el bajo respaldo institucional**.

El hallazgo relativo a la **insuficiente profesionalización, capacitación y acompañamiento de la función directiva** es especialmente crítico, porque no solo afecta a quienes ocupan el cargo, sino que condiciona la organización, el clima laboral y la distribución del trabajo en el conjunto del centro.

4.3.2. Inspección Educativa

Factores FPSICO detectados

- Carga de trabajo.
- Demandas Psicológicas.
- Participación/Supervisión.

Análisis

En el grupo de Inspección Educativa no se dispone de muestra suficiente, por lo que las conclusiones deben formularse con cautela. No obstante, los factores FPSICO identificados permiten señalar ámbitos que deberían ser objeto de análisis específico.

La **carga de trabajo** puede estar relacionada con el incremento de cambios normativos, la necesidad de supervisar su implantación, la atención a incidencias de los centros, la participación en conflictos organizativos y la necesidad de interpretar criterios cambiantes.

La presencia de **demandas psicológicas** elevadas puede estar asociada a la gestión de situaciones complejas, conflictos entre centros, familias y profesionales, toma de decisiones con impacto organizativo y necesidad de responder ante escenarios de alta presión emocional o social.

El factor **participación/supervisión** puede vincularse a la forma en que se diseñan, comunican y coordinan los cambios desde el Departamento. Si la Inspección debe supervisar o acompañar medidas en cuya definición no ha participado suficientemente, puede producirse tensión entre responsabilidad técnica y capacidad real de influencia. Dada la función de la Inspección, este aspecto debe analizarse con especial cuidado para diferenciar entre autonomía técnica, control institucional y claridad de criterios.

Conclusión del grupo

No procede establecer conclusiones definitivas por falta de muestra suficiente. Se recomienda ampliar la evaluación del colectivo, analizando carga real, criterios de priorización, participación en decisiones, formación, coordinación interna y capacidad de influencia técnica en la implantación de cambios.

4.3.3. Maestros/as y Profesoras/es

En este apartado se integran los siguientes grupos profesionales, al haberse identificado hallazgos sustancialmente coincidentes entre ellos:

- 03. Maestros/as, consultores/as, EEPT, EEAL, profesorado EIP, profesorado de Religión EIP y formadores/as docentes GRB.
- 04. Profesorado de Enseñanza Secundaria, formadores/as docentes GRA y profesorado de Religión de Secundaria.
- 05. Profesorado especialista de sectores singulares y profesorado técnico de Formación Profesional.
- 06. Profesorado de Escuelas Oficiales de Idiomas, Música y Artes Escénicas, Artes Plásticas y Diseño.

La agrupación se justifica por la similitud de los hallazgos obtenidos en la evaluación cualitativa, así como por la coincidencia en los principales factores de riesgo psicosocial detectados. En consecuencia, el análisis se presenta de forma conjunta, sin perjuicio de que puedan existir particularidades específicas asociadas a cada perfil profesional o etapa educativa.

Factores FPSICO detectados:

- Carga de trabajo.
- Participación/Supervisión.
- Desempeño de rol.

Análisis

El personal docente presenta una exposición amplia a riesgos psicosociales. Los hallazgos muestran que las exigencias del puesto han aumentado de forma significativa, mientras que los recursos, la participación, el apoyo y la claridad de rol no han evolucionado en la misma medida.

a) Dimensionamiento de las plantillas

La carga de trabajo docente se incrementa por la mayor complejidad del alumnado: aumento de necesidades educativas especiales, mayor diversidad cultural y lingüística, más relación con las familias, necesidad creciente de adaptar materiales y aumento de problemas de convivencia.

La flexibilización de criterios de promoción del alumnado, y la percepción subsiguiente de pérdida del valor del esfuerzo, generan dificultades adicionales en la gestión del aula. El profesorado refiere alumnado con menor responsabilidad, menor interés, baja capacidad de atención y mayor dependencia, lo que exige más esfuerzo de seguimiento, motivación y control.

La falta de recursos especializados, la reducción del soporte a los centros desde el Departamento, el endurecimiento de criterios para reconocer determinadas necesidades y las demoras en sustituciones, aumentan la carga sobre el profesorado. Además, las plantillas inestables dificultan la continuidad pedagógica y obligan a rehacer coordinaciones, materiales y dinámicas de equipo.

b) Desorganización y sobrecarga de gestión burocrática

La carga docente no se limita a la actividad en el aula. El profesorado soporta una carga administrativa creciente: programaciones, registros, protocolos, evaluaciones, adaptación documental y gestión de herramientas.

La improvisación y descoordinación desde el Departamento generan cambios de criterio o modelos que obligan a modificar prácticas, materiales y formas de evaluación sin tiempo suficiente. La falta de consulta previa reduce la percepción de control y participación sobre el propio trabajo.

La falta de homogeneidad entre centros también afecta a la percepción de falta de organización. La disparidad de criterios, herramientas y metodologías dificulta la movilidad entre centros y aumenta el tiempo de adaptación. La ausencia de repositorios comunes obliga a reconstruir materiales o soluciones que podrían compartirse.

La falta de integración de aplicaciones y la dispersión de recursos en distintas plataformas incrementan la carga burocrática y reducen el tiempo disponible para la enseñanza, la preparación de clases y la atención individualizada.

c) Percepción de insuficiente apoyo técnico, organizativo o institucional

El profesorado percibe falta de apoyo ante solicitudes técnicas, necesidades de formación, problemas de instalaciones, equipos informáticos y requerimientos administrativos.

El déficit de respaldo es especialmente relevante ante conflictos con alumnado y familias. La percepción de menor capacidad de intervención eficaz ante situaciones de indisciplina, conflicto o presión externa, genera desgaste emocional y sensación de desprotección.

También se identifican carencias en la gestión de casos de violencia, acoso, bajas por salud mental y procedimientos de denuncia o tramitación, considerados farragosos e ineficientes.

Este hallazgo se relaciona con **participación/supervisión**, porque el profesional percibe que no dispone de soporte institucional suficiente, y con **carga de trabajo**, porque debe gestionar individualmente problemas que requerirían apoyo organizativo.

d) Necesidad de reforzar la profesionalización, la formación habilitante y el acompañamiento de los equipos directivos

Cuando la Dirección del centro no dispone de competencias suficientes en liderazgo, organización, gestión de equipos, normativa, toma de decisiones o coordinación pedagógica, el profesorado puede verse expuesto a mayor desorganización, instrucciones poco claras, criterios cambiantes, distribución desigual de tareas y aumento de conflictos internos.

La no profesionalización de las direcciones repercute en los tres factores FPSICO detectados en el colectivo docente:

- **Carga de trabajo:** una dirección poco preparada puede planificar de forma deficiente, distribuir mal las tareas, no anticipar necesidades o generar duplicidades.
- **Participación/Supervisión:** puede debilitarse la participación real del profesorado, la supervisión del desempeño, la gestión de conflictos y la equidad en el reparto de cargas.
- **Desempeño de rol:** una dirección sin suficiente claridad organizativa puede trasladar al profesorado funciones impropias o responsabilidades mal delimitadas.

Además, la insuficiente transición entre Direcciones y la limitada formación habilitante pueden provocar discontinuidad en los criterios del centro, pérdida de coordinación entre etapas o departamentos y deterioro del clima laboral.

Este hallazgo debe considerarse un factor organizativo de alta relevancia, porque la Dirección actúa como elemento mediador entre las exigencias del Departamento y la realidad operativa del profesorado.

e) Desempeño de rol

El profesorado identifica una falta de alineamiento entre las exigencias institucionales y sus convicciones pedagógicas. Parte del colectivo percibe que determinadas metodologías competenciales no son viables en aulas con alta ratio, elevada diversidad o recursos insuficientes.

Esta situación genera conflicto de rol: se exige aplicar modelos que no siempre resultan compatibles con los medios disponibles. La consecuencia puede ser frustración, incumplimiento parcial de métodos o normas, y pérdida de sentido profesional.

También se observa expansión del rol docente. El profesorado debe asumir funciones propias de la psicología, enfermería, servicios sociales, mediación, gestión de crisis, prevención de conductas de riesgo, educación emocional, resolución de problemas familiares o intervención en problemáticas sociales complejas.

La falta de formación suficiente y sistemática agrava este riesgo. La oferta formativa no satisface plenamente las necesidades reales ni llega a todas las personas interesadas. Esto dificulta afrontar con seguridad las nuevas exigencias del puesto.

f) Falta de supervisión del personal funcionario

No existen sistemas estructurados para abordar de forma objetiva, garantista y temprana las situaciones de desempeño inadecuado, incumplimientos reiterados o disfunciones organizativas que afecten al funcionamiento de los equipos o a la distribución equitativa de las cargas. Esto afecta a la percepción de justicia organizacional y al clima laboral.

El profesorado percibe que las cargas no se distribuyen de forma homogénea y que las personas con menor carga no siempre apoyan a quienes están sobrecargadas. Esta situación genera percepción de arbitrariedad, desmotivación y conflicto interno.

La dificultad para activar o corregir bajos niveles de implicación profesional supone un problema de supervisión que incrementa, además, la carga sobre quienes mantienen mayor compromiso.

g) Vigilancia de la salud y gestión de bajas laborales

La vigilancia de la salud se percibe como insuficiente o inexistente, especialmente respecto a riesgos psicosociales. Se identifican deficiencias en la atención a casos de estrés, desgaste profesional, acoso, violencia y problemas de salud mental relacionados con el trabajo.

La tramitación de la mayoría de los casos como contingencias comunes impide investigar las causas laborales y adoptar medidas correctoras. Además, desplaza sobre la persona afectada la responsabilidad de buscar y costear apoyos.

Conclusión del grupo

El personal docente presenta una exposición significativa a **sobrecarga, falta de participación, supervisión insuficiente, conflicto de rol, falta de apoyo institucional y efectos derivados de direcciones no suficientemente profesionalizadas**.

El hallazgo relativo a la **insuficiente profesionalización, capacitación y acompañamiento de la función directiva** no debe considerarse secundario: actúa como factor multiplicador de la carga, la desorganización, la desigualdad interna y la indefinición de responsabilidades.

4.3.4. Profesores Especialistas y Expertos

Factores FPSICO detectados:

- Carga de trabajo.
- Participación/Supervisión.

Análisis

No se dispone de muestra suficiente para establecer conclusiones firmes sobre este colectivo. No obstante, los factores FPSICO identificados permiten señalar posibles ámbitos de riesgo.

La **carga de trabajo** podría estar relacionada con la creciente demanda de intervención especializada derivada del aumento de alumnado con necesidades específicas, problemas de convivencia, diversidad sociocultural y complejidad educativa.

El hecho de que otros grupos profesionales señalen reiteradamente la falta de especialistas y profesionales de apoyo indica que este colectivo puede estar sometido a una demanda superior a su capacidad real de intervención.

El factor **participación/supervisión** puede estar vinculado a la planificación de sus intervenciones, los criterios de asignación de casos, la coordinación con centros, la claridad de prioridades y la capacidad de participar en el diseño de respuestas educativas.

Conclusión del grupo

No procede formular conclusiones definitivas. Se recomienda ampliar la muestra y analizar específicamente volumen de casos, tiempos de respuesta, criterios de priorización, coordinación con centros, autonomía técnica, formación y suficiencia de recursos.

4.3.5. Personal Laboral Educativo

Factores FPSICO detectados:

- Participación/Supervisión.

Análisis

En el personal laboral educativo el factor FPSICO identificado es **participación/supervisión**, aunque los hallazgos muestran también efectos relacionados con carga de trabajo, organización, apoyo institucional y salud laboral.

a) Dimensionamiento de las plantillas

El incremento de necesidades del alumnado y de los centros repercute también en el personal laboral educativo. La mayor diversidad de perfiles, el aumento de alumnado con necesidades específicas, la inmigración, los problemas de convivencia y la mayor dependencia del alumnado generan más demandas de apoyo y acompañamiento.

La falta de especialistas, las demoras en sustituciones y la inestabilidad de plantillas afectan a la organización del trabajo. Aunque el factor FPSICO detectado sea Participación/Supervisión, el dimensionamiento insuficiente condiciona la capacidad real del colectivo para cumplir sus funciones en condiciones adecuadas.

b) Desorganización y sobrecarga de gestión burocrática

La improvisación y descoordinación desde el Departamento afectan a este colectivo cuando se implantan criterios, modelos o procedimientos sin consulta suficiente ni recursos adecuados.

La falta de homogeneidad entre centros dificulta la adaptación del personal que cambia de destino y genera diferencias relevantes en formas de trabajo, criterios y herramientas. La ausencia de repositorios comunes o recursos centralizados reduce la eficiencia y favorece soluciones locales no siempre coordinadas.

La dispersión de aplicaciones, portales y canales también afecta a la organización del trabajo, especialmente cuando la información necesaria para actuar está fragmentada o no es fácilmente accesible.

c) Percepción de insuficiente apoyo técnico, organizativo o institucional

El personal laboral educativo percibe falta de apoyo ante solicitudes, conflictos, casos de violencia, acoso y bajas por salud mental.

Los procedimientos administrativos complejos, la dispersión de canales y la dificultad para obtener respuesta incrementan la sensación de desprotección. Este hallazgo se relaciona de forma clara con **participación/supervisión**, ya que el colectivo no percibe una estructura de apoyo suficientemente accesible, clara y eficaz.

d) Falta de supervisión del personal funcionario

La ausencia de sistemas estructurados para abordar situaciones de desempeño inadecuado, incumplimientos reiterados o disfunciones organizativas, puede generar desigualdades de implicación y reparto de tareas en los centros. Cuando existen profesionales con baja implicación o cargas descompensadas, otros colectivos pueden verse afectados indirectamente por desorganización, sobrecarga o conflictos internos.

La falta de supervisión estructurada también dificulta corregir situaciones de inequidad, abuso de poder informal o falta de colaboración.

e) Vigilancia de la salud y gestión de bajas laborales

La vigilancia de la salud se considera insuficiente o inexistente. Se identifica falta de atención a patologías psicosociales de origen laboral, incluyendo estrés, desgaste profesional, acoso o violencia.

La tramitación de los casos como contingencias comunes impide investigar adecuadamente el origen laboral de los daños y limita la adopción de medidas preventivas. Esto contribuye a individualizar problemas que pueden tener causas organizativas.

Conclusión del grupo

El personal laboral educativo presenta riesgos vinculados a **baja participación, supervisión insuficiente, falta de criterios homogéneos, apoyo institucional limitado, efectos de una organización deficiente y vigilancia de la salud insuficiente**.

Aunque el factor FPSICO identificado sea Participación/Supervisión, los hallazgos muestran que este colectivo está expuesto a problemas estructurales compartidos con otros grupos.

4.3.6. Administración y Servicios

Factores FPSICO detectados:

- Participación/Supervisión.
- Interés por el Trabajador/Compensación

Se identifican dos subgrupos diferenciadas:

1. Cocina y limpieza.
2. Administración.

1. Cocina y limpieza

Análisis

En cocina y limpieza, el principal riesgo se relaciona con la **falta de supervisión estructurada y liderazgo operativo**.

a) Desorganización y falta de supervisión

La ausencia de liderazgo profesional (jefe de cocina, jefe de servicio) genera una organización espontánea del trabajo. Esto puede dar lugar a reparto desigual de tareas, conflictos internos, situaciones de abuso de poder informal, discriminación o desorden organizativo.

La falta de criterios claros y equitativos afecta directamente al factor **participación/supervisión**, ya que el personal no dispone de una estructura clara de asignación de funciones, seguimiento del trabajo ni resolución de incidencias.

Los cambios frecuentes en los equipos y la demora en sustituciones agravan la situación. La ausencia de un plan de acogida dificulta la adaptación del personal que llega de otros centros y aumenta la probabilidad de errores, tensiones y dependencia de normas informales.

La ausencia de sistemas estructurados para abordar situaciones de desempeño inadecuado, incumplimientos reiterados o disfunciones organizativas, impide corregir conductas inadecuadas o desigualdades mantenidas en el tiempo.

b) Percepción de insuficiente apoyo técnico, organizativo o institucional

Por una parte, la dispersión de canales de comunicación y los procedimientos farragosos e ineficientes provocan dificultad para identificar el recurso adecuado. También se señalan carencias ante situaciones de conducta inadecuada, violencia, acoso, bajas por salud mental, solicitudes no atendidas y vigilancia de la salud insuficiente.

Cuando denunciar, pedir ayuda o tramitar incidencias resulta complejo, se reduce la confianza en la organización y la percepción de protección, y genera sensación de aislamiento y bajo **interés por la persona**.

También se observa un desarrollo profesional insuficiente y poco sistematizado. La formación disponible no siempre responde a las necesidades reales del colectivo ni llega a todas las personas interesadas, lo que afecta a la percepción de **reconocimiento y mejora profesional**.

Conclusión del subgrupo

En cocina y limpieza, la exposición se vincula a **ausencia de liderazgo operativo, reparto poco claro de tareas, supervisión insuficiente, falta de acogida, apoyo institucional limitado y desarrollo profesional insuficiente**.

2. Administración

Análisis

En administración, además del factor **participación/supervisión**, aparecen elementos claros de carga administrativa y dependencia de la calidad organizativa de la Dirección del centro.

a) Desorganización y sobrecarga de gestión burocrática

El personal administrativo se ve afectado por la improvisación desde el Departamento, la falta de planificación y el incremento de tareas administrativas: trámites, registros, atención telefónica, correos electrónicos y gestión documental. La sobrecarga operativa es más probable cuando no se da el suficiente **reconocimiento** a la carga administrativa real.

La falta de herramientas adecuadas, la implantación deficiente de aplicaciones y la dispersión de recursos en distintos portales incrementan las dificultades y reducen la eficiencia.

b) Necesidad de reforzar la profesionalización, la formación habilitante y el acompañamiento de los equipos directivos

Cuando la Dirección no dispone de competencias suficientes en gestión, planificación, organización, normativa, toma de decisiones o dirección de equipos, el personal administrativo puede recibir instrucciones poco claras, urgencias mal planificadas, cambios de criterio, tareas no priorizadas o demandas que podrían haberse previsto.

La no profesionalización de las direcciones puede generar desorganización administrativa, duplicidad de tareas, falta de planificación, sobrecarga por urgencias evitables, mayor exposición a errores, deterioro del clima laboral o conflictos internos.

Desde la perspectiva FPSICO, este hallazgo se relaciona con **participación/supervisión**, porque afecta a la calidad de la dirección funcional, la claridad de instrucciones, la distribución de tareas y la capacidad del personal administrativo para anticiparse y organizar su trabajo.

También se relaciona indirectamente con carga de trabajo, aunque este factor no figure expresamente como detectado en el grupo, porque una Dirección insuficientemente profesionalizada puede convertir problemas de planificación en sobrecarga administrativa.

La transición insuficiente entre direcciones y la falta de formación habilitante también repercuten sobre el personal de administración, al generar discontinuidad en criterios, pérdida de información organizativa y necesidad de reajustar procedimientos internos.

Conclusión del subgrupo

En Administración, el riesgo se relaciona con **desorganización, carga burocrática creciente, herramientas inadecuadas, falta de integración de aplicaciones y efectos derivados de Direcciones no suficiente profesionalizadas.**

5. Conclusiones y Discusión

5.1. Conclusiones integradas

La evaluación de riesgos psicosociales se ha realizado mediante metodología mixta cuantitativa y cualitativa (FPSICO y entrevistas semiestructuradas). La evaluación ha identificado un conjunto de factores de riesgo psicosocial que presentan una elevada consistencia entre colectivos, y que tienen un origen predominantemente organizacional.

Los resultados muestran que una causa fundamental de los riesgos detectados es la conjunción de un proceso de transformación metodológica de gran alcance y una insuficiente capacidad de respuesta ante las nuevas necesidades operativas, conflictos, problemas de convivencia, problemas de salud mental, violencia hacia los profesionales y demandas de apoyo especializado que se están produciendo los últimos años.

El elemento integrador de los hallazgos es la implantación de un modelo educativo competencial, desarrollado en un contexto que gran parte de los profesionales perciben como insuficientemente planificado, escasamente participativo y acompañado de recursos humanos, técnicos y formativos limitados. Esta situación ha generado una ampliación progresiva de las exigencias laborales en prácticamente todos los colectivos profesionales evaluados.

De forma transversal se observan cinco grandes problemas organizativos:

1. Sobrecarga estructural de trabajo

La carga de trabajo constituye el principal factor de riesgo identificado en los colectivos de Dirección, Inspección Educativa, gran parte del Profesorado y, aunque de forma indirecta, también en otros grupos profesionales.

La sobrecarga procede principalmente de labores que exceden la docencia, entre las que cabe destacar: la acumulación de tareas administrativas, tareas de coordinación, gestión de incidencias, atención a familias, adaptación a nuevos requerimientos normativos y respuesta a problemáticas sociales complejas que terminan recayendo sobre los centros educativos, que exceden el contenido tradicional de sus puestos de trabajo.

En este contexto, la insuficiencia de recursos especializados, las dificultades para sustituir ausencias, la creciente complejidad del alumnado y el incremento de las demandas externas obligan a los profesionales a realizar esfuerzos sostenidos, con el riesgo de fatiga, agotamiento emocional, pérdida de motivación, absentismo y deterioro de la calidad del servicio.

2. Incremento de la burocratización y pérdida de eficiencia organizativa

Uno de los hallazgos más consistentes es la percepción de que una parte relevante del tiempo de trabajo se destina al cumplimiento de exigencias burocráticas cuya utilidad práctica no resulta evidente para los profesionales.

La multiplicación de registros, programaciones, protocolos, procedimientos documentales y sistemas de información no integrados reduce el tiempo disponible para actividades consideradas esenciales por los distintos colectivos.

Además, la coexistencia de múltiples aplicaciones y canales de comunicación, así como la ausencia de repositorios de información comunes, genera duplicidades, incrementa los tiempos de gestión y dificulta la eficiencia operativa.

La burocratización aparece así no solo como una fuente de carga de trabajo, sino también como un factor que contribuye a la pérdida de sentido y control sobre la actividad profesional.

3. Déficits de participación, apoyo y liderazgo organizativo

Los hallazgos reflejan una percepción ampliamente compartida de distanciamiento entre los niveles de decisión y la realidad operativa de los centros.

Los cambios organizativos son percibidos frecuentemente como procesos diseñados e implantados sin un nivel suficiente de consulta previa, contraste técnico o evaluación del impacto operativo.

Paralelamente, diversos colectivos manifiestan dificultades para obtener apoyo técnico, organizativo o administrativo cuando surgen incidencias complejas.

La percepción de falta de acompañamiento institucional constituye un elemento especialmente relevante porque actúa como amplificador de otros riesgos ya existentes, incrementando la sensación de aislamiento profesional y reduciendo la percepción de control sobre el trabajo.

4. Ambigüedad y expansión progresiva de los roles profesionales

Los resultados muestran una tendencia generalizada a la ampliación de responsabilidades más allá de las funciones tradicionalmente asociadas a cada puesto.

Direcciones y docentes, de manera especialmente intensa, manifiestan asumir tareas relacionadas con salud mental, intervención social, resolución de conflictos complejos, convivencia, violencia, adicciones, mediación familiar o atención a problemáticas sociales diversas. Esta expansión del rol no siempre va acompañada de recursos, competencias formalmente atribuidas, apoyo especializado o formación suficiente.

Esta situación genera conflictos de rol, ambigüedad respecto a las responsabilidades reales del puesto y sensación de incapacidad para responder adecuadamente a las demandas recibidas.

5. Déficits en los sistemas de supervisión, gestión del desempeño y vigilancia de la salud

La evaluación ha identificado una percepción recurrente de insuficiencia de mecanismos organizativos estructurados destinados a abordar situaciones de desempeño inadecuado, incumplimientos reiterados, gestionar conflictos laborales o garantizar una distribución equitativa de las cargas de trabajo.

Asimismo, aparece de forma reiterada la percepción de que la vigilancia de la salud frente a riesgos psicosociales resulta insuficiente o poco accesible para los trabajadores.

Esta situación dificulta la detección temprana de problemas derivados de la exposición prolongada a factores de riesgo y limita la capacidad preventiva de la organización.

5.2. Discusión

Los resultados obtenidos sugieren que los riesgos psicosociales identificados deben interpretarse como la consecuencia de factores organizativos interrelacionados, y no tanto como problemas aislados de determinados colectivos. La coincidencia de los hallazgos entre grupos profesionales diferentes refuerza la hipótesis de que existen factores estructurales que afectan al conjunto de la organización.

En este sentido, la implantación de cambios estructurales de gran alcance sin un ajuste adecuado de recursos humanos, procedimientos organizativos, sistemas de apoyo y mecanismos de participación, genera un contexto que incrementa el riesgo de carga mental, pérdida de control, conflictos de rol y desgaste profesional.

Los resultados también sugieren que determinados problemas organizativos actúan como factores multiplicadores de riesgo. Entre ellos destaca especialmente la insuficiente profesionalización de parte de las estructuras directivas. Los hallazgos indican que la calidad del liderazgo constituye una variable crítica porque condiciona la organización interna del trabajo, la distribución de tareas, la gestión de conflictos, la participación de los equipos y la capacidad de adaptación a los cambios organizativos.

Por ello, las medidas preventivas no deberían centrarse exclusivamente en intervenciones individuales (formación en manejo del estrés, resiliencia o apoyo psicológico), sino priorizar actuaciones sobre las condiciones organizativas que originan la exposición al riesgo.

Un aspecto particularmente relevante es que, pese a las dificultades descritas, la mayoría de los colectivos mantienen un elevado compromiso con la función pública educativa y una fuerte identificación con la finalidad social de su trabajo. Esta circunstancia puede suponer un importante factor protector. Sin embargo, cuando el compromiso profesional se mantiene durante largos periodos en contextos de sobrecarga y recursos insuficientes, puede convertirse en un factor de vulnerabilidad, favoreciendo fenómenos de agotamiento emocional, frustración profesional y burnout.

5.3. Limitaciones del estudio

Los resultados deben interpretarse considerando las siguientes limitaciones:

1. Limitaciones metodológicas

- La naturaleza transversal del estudio refleja una fotografía temporal de la situación evaluada, pudiendo variar las condiciones organizativas con el tiempo.
- La evaluación cuantitativa mediante FPSICO identifica niveles de exposición a factores de riesgo, pero no establece relaciones causales directas entre dichos factores y eventuales daños sobre la salud.
- La información cualitativa obtenida mediante entrevistas recoge percepciones, experiencias y valoraciones de las personas participantes, las cuales constituyen una fuente imprescindible para comprender los riesgos psicosociales, aunque pueden estar influenciadas por experiencias individuales o contextos específicos.

- Como en toda investigación cualitativa, el proceso de análisis e integración de los discursos incorpora un componente interpretativo condicionado por las decisiones analíticas adoptadas durante la codificación, triangulación y contextualización de la información.

2. Limitaciones muestrales

- La estrategia de muestreo utilizada en la fase cualitativa se basó en una estratificación previa de la población y en la participación voluntaria de los entrevistados dentro de cada estrato. Este enfoque presenta como fortaleza metodológica la reducción del sesgo de selección introducido por los técnicos de prevención, al disminuir su intervención directa en la elección de participantes concretos y favorecer la incorporación de opiniones diversas dentro de cada subgrupo analizado.

  No obstante, la participación voluntaria en las entrevistas cualitativas puede favorecer la inclusión de participantes especialmente motivados o con experiencias más intensas relacionadas con los riesgos psicosociales, introduciendo posibles sesgos de autoselección.

- En algunos colectivos, particularmente Inspección Educativa y Profesores Especialistas y Expertos, no se dispone de una muestra suficiente para alcanzar conclusiones robustas y generalizables.

  Los resultados de estos grupos deben considerarse orientativos y requerirían análisis complementarios.

3. Consideración final

En conjunto, la combinación de métodos cuantitativos y cualitativos, la utilización de una estratificación común en ambas fases, la participación voluntaria y la intervención de varios técnicos de prevención, permite obtener una aproximación amplia, contextualizada y metodológicamente consistente a la situación actual. Este enfoque contribuye además a reducir los posibles sesgos asociados a cada metodología.

Pese a las limitaciones señaladas, la convergencia observada entre los resultados cuantitativos y cualitativos, así como la reiteración de los mismos problemas organizativos en distintos colectivos profesionales, refuerza la consistencia y fiabilidad de los hallazgos y de las conclusiones generales de la evaluación. Esta circunstancia permite identificar áreas prioritarias de intervención preventiva a nivel organizacional.

Unai Nieto Marijuan

Firmado digitalmente por Unai Nieto Marijuan
Fecha: 2026.10.20 15:27:37 +02'00'