

Kodea:	EK9557021 EJ-GV HEZKUNTZA-HEZKUNTZA
Izenburua:	Arrisku psikosozialen ebaluazio txostena
Lantokiak:	ARABA, BIZKAIA, GIPUZKOA
Data:	2026-07-09

AURKIBIDEA

Orr.

1. SARRERA 4
1.1. Lege esparrua 4
1.2. Faktore psikosozialen kontzeptua 4
2. METODOLOGIA 6
2.1. Analisi unitateak 6
2.2. Ebaluazio kuantitatiboa. FPSICO 4.1 22
2.2.1. Justifikazio psikometrikoa 22
2.2.2. Arrisku faktoreen deskribapena 22
2.2.3. Emaitzen interpretazioa* 28
2.2.4. Laginketa 30
2.3. Ebaluazio kualitatiboa. Elkarrizketa erdiegituratua 30
2.3.1. Zorroztasun metodologikoko irizpideak 31
2.3.2. Laginketa 31
2.4. Kolektiboari aldez aurretik eman beharreko informazioa 32
3. Ebaluazio kuantitatiboa. FPSICO 4.1 34
3.1. Datuen bilketa eta tratamendua 34
3.2. Lortutako lagina 35
3.3. Erakusketaren laburpena 38
3.3.1. Lurraldea 38
3.3.2. Kidegoa/Lanbide-taldea 40
4. Ebaluazio kualitatiboa. Elkarrizketa erdiegituratua 44
4.1. Datuen bilketa eta tratamendua 44
4.2. Lortutako lagina 45
4.3. Aurkikuntzen aurkezpena 46
4.3.1. Zuzendaritza-taldea 47
4.3.2. Hezkuntza Ikuskaritza 50

4.3.3. Maisu-maistrak eta Irakasleak 50
4.3.4. Irakasle espezialistak eta adituak 54
4.3.5. Hezitzaile lan-kontratudunak 55
4.3.6. Administrazioa eta zerbitzuak 57
5. Ondorioak eta eztabaida 60
5.1. Ondorio integratuak 60
5.2. Eztabaida 61
5.3. Azterlanaren mugak 62

1. SARRERA

1.1. Lege esparrua

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak (LAPL) ezartzen du enpresaburuaren betebeharra dela prebentzio jarduera planifikatzea, langileen segurtasunerako eta osasunerako arriskuen hasierako ebaluazio batean oinarrituta (16.1 artikulua). Arriskuen ebaluazioa berariaz definituta dago Prebentzio Zerbitzuen Erregelamenduaren 3.1 artikuluan: «saihestu ezin izan diren arriskuen magnitudea kalkulatzeko prozesua da, eta behar den informazioa lortzen da enpresaburuak erabaki egokia har dezan prebentzio neurriak hartzeko premiari buruz, eta, kasu horretan, hartu beharreko neurri motari buruz».

Lan arriskuen ebaluazio horretan arrisku faktore guztiak hartu behar dira kontuan, izaera psikosozialekoak barne. Beraz, arrisku psikosozialeko faktoreei buruzko jarduketak integratuta egon behar dute enpresako arriskuen prebentzioa kudeatzeko prozesu globalean.

Ebaluazio psikosozialak lan arriskuen prebentzioaren beste eremu batzuen helburu bera du: arrisku faktoreak identifikatzea eta kalteak prebenitzeko hobekuntza neurriak ezartzea. Hala ere, praktikan, eremu psikosozialean jardutea konplexuagoa izan daiteke hainbat arrazoirengatik. Lehenik eta behin, arrisku faktorearen eta kaltearen artean kausa-erlazio zuzena ezartzeko zailtasuna aipa dezakegu. Funtsezko puntua da egoera psikosozial desegoki baten ondoriozko osasun galera, ez dela kausa-ondorio harreman zuzen batengatik, kausa anitzeko jatorria baitu.

Legezko eskakizunak betetzeaz gain, faktore psikosozialen ebaluazioak aukera emango du erakundearen balizko akatsak ezagutzeko, erakundearen funtzionamenduan anomaliak eta distortsioak sortu ditzakeenak.

1.2. Faktore psikosozialen kontzeptua

Faktore psikosozialen kontzeptu teorikoa honela definitu zuen LANE/OME batzorde mistoak 1984an: "lanaren antolaketarekin, edukiarekin eta burutzapenarekin zerikusia duten eta langileen ongizatean eta osasunean (fisikoa, psikikoa edo soziala) nahiz lanaren garapenean eragina izan dezaketen lan baldintzak".

Definizio horrek hainbat berrikuspen izan ditu, baina lanaren eta pertsonaren arteko elkarrekintzaren kontzeptuari eutsi zaio. Esate baterako, Cox eta Griffiths-en 2005eko berrikuspena aipa dezakegu, honela definitu baitzituzten: "lanaren diseinuaren eta antolaketaren alderdiak, eta gizarte eta antolamendu testuinguruak, kalte psikologikoa edo fisikoa eragin dezaketenak".

Barne hartzen dituzten aldagaiak kontuan hartuta (zereginen diseinua eta edukia, garatutako funtzioak, laneko pertsonen arteko harremanak...), ohikoa da "lanaren antolaketa" eta "antolaketa faktoreak" esamoldeak erabiltzea "faktore psikosozialak" esamoldearen baliokide gisa, osasun-egoeran eragina izan dezaketen lan-baldintzak aipatzeko.

Egoera psikosozial desegoki batek osasunean duen inpaktuak alterazio fisiologikoak (gaixotasun kardiobaskularrak, urdail-hesteetako alterazioak, larruazaleko afekzioak...) edo psikologikoak eragin ditzake, bai jokabide mailan (arrisku jokabideak, adikzioak, agresibitatea, akatsak areagotzea, moteltzea, etab.), bai maila kognitiboan (kontzentratzeko zailtasuna, memoria galtzea, seinaleen diskriminazioa murriztea, etab.), bai emozionalean (depresioa, antsietatea, beldurra, haserrea, etab.). Ondorio horiek faktore psikosozialen desegokitasunaren ondorio izan daitezke, zuzenean, edo horiek beste batzuekin duten elkarreraginaren ondorio (adibidez, ingurune fisikoarekin).

Faktore psikosozialak eta laneko estresa aztertzeko, hainbat ikuspegi teoriko daude, eta guztietan bat datorren elementua da lan testuinguruaren eta pertsonaren arteko harremana. "Osasun arazoak agertzen dira lanaren eskakizunak langilearen behar, itxaropen edo gaitasunetara egokitzen ez direnean". Bestalde, ondorio kaltegarriak ez dira pertsonengan bakarrik gertatzen, antolamenduan ere gertatzen dira, eta, horren ondorioz, absentismoa edo lan gatazkak areagotzen dira, langileek enpresa borondatez uzten dute, produktibitate txikia, etab.

Bestalde, azpimarratu behar dugu lanaren eta pertsonaren arteko interakzioaren emaitzak positiboak izan daitezkeela pertsonak bere gaitasunak garatzeko aukera badu. Hortik ondorioztatzen da faktore psikosozialak eta beste lan baldintza batzuk bereizten dituen ezaugarrietako bat dela. Arrisku faktoreak izan daitezkeen arren, prebentzio helburu bat ez da horiek ezabatzea edo murriztea, baizik eta optimizatzea, ondorio kaltegarriak saihesteko eta ondorio onuragarriak sustatzeko.

2. METODOLOGIA

2.1. Analisi unitateak

Txosten honen ondorioetarako, Azterketa Unitate bat pertsonen talde homogeneo gisa definitzen da, garatutako jardueraren izaeraren, lanpostuaren ezaugarrien (zeregin motak, erantzukizunak, lanpostuaren eskaerak...) eta antzeko antolamendu testuinguru baten konkurrentziaren arabera konfiguratua, arrisku psikosozialeko faktore berberen eraginpean egon daitezkeenak.

Plantillaren tamaina eta ezaugarri soziodemografikoak kontuan hartuta, biztanleria honako Azterketa Unitate hauetan bereizi da:

KIDEGOA/LANBIDE-TALDEA
01 Zuzendaritza Taldea
02 Hezkuntza Ikuskaritza
03 Maisua/Aholkularia/LHEE/HEE/LHEE/Irakaslea/Erlijioko irakaslea HHI/Prestatzailea/Dok. GRB
04 Bigarren Hezkuntzako irakaslea/Dok. prestatzailea HEK/Bigarren Mailako Erlijioko irakaslea
05 Sektore berezietako irakasle espezialistak/LHko irakasle teknikoak
06 HEOko irakasleak/Musika eta Arte Eszenikoak/Arte Plastikoak eta Diseinua
07 Irakasle espezialista eta aditu
08 Hezitzaile lan kontratudunak
09 Administrazio eta zerbitzuetako langileak
10 Beste batzuk

Aldagai demografikoak:
Azterlan honetarako, gainera, zenbait aldagai demografiko ezartzen dira, patroiak eta aldaketak identifikatzen eta emaitzak testuinguruan kokatzeko.

LURRALDEA
>ARABA
>BIZKAIA
>GIPUZKOA

LANTOKIA
>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-ARABAKO HEZKUNTZA ORDEZKARITZA
>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-HEO VITORIA-GASTEIZ HEO
>010296-CIFP CONSTRUCCIÓN 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-IKUSKARITZA ARABA
>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-HEZKUNTZA-ARRETAKO ZENTROA OSPITALEKOA, ETXEKOA
>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-GIPUZKOAKO HEZKUNTZA ORDEZKARITZA
>012214-CEIP IGELDO HLHI
>012219-CEIP ZUBIETA HLHI
>012224-IES ALTZA BHI
>012225-IES BIDEBERRI BHI
>012229-CIFP 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 PUBLIKOA 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 (ERRENTERIA)
>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-LASARTE HHI ANDUIA
>012740-IES LEIZARAN BHI
>012745-HEO EIBAR HEO
>012748-HONDARRIBIKO EUSKAL GIROTZE BARNETEGIA
>012760-UROLA KOSTA HHI ANDUIA
>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-HEO 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-EIBARKO EGOITZA-ZENTROA
>013174-GIPUZKOAKO IKUSKARITZA
>013189-EIBARKO IKUSKARITZA
>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-HEZKUNTZA-ARRETARAKO ZENTROA OSPITALEKOA, ETXEKOA
>013407-IBAIONDO HEZKUNTZA ZENTROA
>013431-IES ELGOIBAR BHI
>013432-CIFP MEKA LHII
>013435-HEO TOLOSA HEO
>013447-HEO 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 ERAIKUNTZA ADIMENTSUEN GARAPEN JASANGARRIA
>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. TALENTUAREN EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOA LANBIDE HEZIKETAN
>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. AND. 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 ISABEL GALLEGO GORRIA HLHI MAISUA
>014131-CEIP GARCIA RIVERO HLHI MAISUA
>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-BIZKAIKO HEZKUNTZA ORDEZKARITZA
>014182-HEO 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 OSTALARITZA ESKOLA 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 ZUBELDIA HLHI MAISUA
>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-SANTURTZI HHI ANDUIA
>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 BERMEOKO ARRANTZA NAUTIKA
>014789-ESPERIMENTAZIO-ZENTROA
>014865-HEO 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 CONSTRUCCIÓN 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-HEO DURANGO HEO
>015055-CEIP ZAZPILANDA HLHI
>015061-HEO 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. EUSKAL IKASK. ETORKIZUNEKOAK LHn, EIEI
>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-BIZKAIKO IKUSKARITZA
>015336-CEIP LEMOIZ HLHI
>015342-CEIP ZABALARRA HLHI
>015360-CEIP MIRIBILLA HLHI
>015361-CEIP IRUARTETA HLHI
>015516-CEIP MARKONZAGA HLHI
>015555-HEO BERMEO HEO
>015580-HEZKUNTZA-ARRETARAKO ZENTROA OSPITALEKOA, ETXEKOA
>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 NAGUSIA
>015638-HEO BASAURI HEO
>015639-HEO ZALLA HEO
>015647-HEO 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-GOI-MAILAKO ARTE DRAMATIKOKO ETA DANTZAKO EUS-EKO ESKOLA
>015857-IVED-UHEI (BILBO)
>015921-MUXIKAKO EUSKAL GIROTZE BARNETEGIA
>019167-IKUSKARITZA NAGUSIA (HEZKUNTZA)
>999991-ARABAKO BESTE ZENTRO BATZUK
>999992-GIPUZKOAKO BESTE ZENTRO BATZUK
>999993-BIZKAIKO BESTE IKASTETXE BATZUK

ADMINISTRAZIOAREKIKO LOTURA MOTA
>Karrerako funtzionarioak/praktiketan
>Bitarteko funtzionarioak
>Laneko langile finkoak
>Laneko aldi baterako langileak
>Beste batzuk (txanda-kontratua, lan-kontratu mugagabe ez-finkoa duten langileak, etab.)

LANALDI MOTA
>Lanaldi osoan
>Lanaldi partzialean

GENEROA
>Emakumeak
>Gizonak
>Ez binarioa
>Ez du erantzun

ADINA
>30 baino gutxiago
>30 eta 50 bitartean
>50etik gora

2.2. Ebaluazio kuantitatiboa. FPSICO 4.1

Arrisku psikosozialen ebaluazio kuantitatiboa egiteko, Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalak (LSHIN) argitaratutako metodoa erabiltzea erabaki da, AIP formatuan (Prebentziorako Aplikazio Informatikoa), F-Psico izenarekin. Faktore psikosozialak ebaluatzeko metodoa.

Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren Faktore Psikosozialak Ebaluatzeko Metodoaren bertsio berrikusia eta eguneratua da, 443 POTan/ NTP 443 garatua eta 926 POTan/ NTP 926 eguneratua.

2.2.1. Justifikazio psikometrikoa

Galdetegiaren diseinuari eta edukiari, fidagarritasunari, irizpide baliozkotasunari eta konstruktuaren baliozkotasunari buruzko informazio osoa nahi izanez gero, kontsultatu “Laneko Segurtasun eta Higieneko Institutu Nazionalaren arrisku psikosozialak baloratzeko tresnaren propietate psikometrikoak (FPSICO)” dokumentua.

Era berean, galdetegiaren diseinuari eta edukiari, fidagarritasunari, irizpide baliozkotasunari eta galdetegien konstruktuaren baliozkotasunari buruzko informazio osoa jasotzeko (katalana, euskara, galiziera, ingelesa eta nazioarteko espainiera), hizkuntza horietara egokitzeko FPSICOren gida kontsultatu.

2.2.2. Arrisku faktoreen deskribapena

F-Psiko metodoak 44 galdera ditu, horietako batzuk anitzak; beraz, 89 item daude. Guztira, 9 faktoreri buruzko informazioa ematen du:

- Lan denbora (LD)
- Autonomia (AU)
- Lan karga (LK)
- Eskaera psikologikoak (EP)
- Barietatea/Edukia (BE)
- Parte hartzea/Gainbegiratzea (PG)
- Langilearekiko interesa/Konpentsazioa (LIK)
- Rola betetzea (RB)
- Harremanak eta laguntza soziala (HLS)

Lan denbora (LD)

Faktore horrek erreferentzia egiten die astean zehar eta asteko egun bakoitzean lan jarduera denboran zehar antolatzearekin eta egituratzearekin zerikusia duten hainbat alderdiri. Faktoreak lan denboraren eragina ebaluatzen du, jarduerak ahalbidetzen dituen atsedenaldiak, horien kantitatea eta kalitatea eta lan denborak bizitza sozialen duen eragina kontuan hartuta.

Horrela, desegokitzat jotzen da legedian ezarritako gutxienekoak betetzen ez dituen eta lan bizitzaren eta gizarte eta familia konpromisoen arteko oreka zailtzen duen denbora antolaketa.

Lanaren eta aisialdiaren egokitasunaren eta kalitatearen ebaluazioa honako 4 item hauetatik abiatuta egiten da:

- Larunbatetan lan egitea (1. itema).
- Igande eta jaiegunetako lana (2. itema).
- Asteroko atseden denbora (5. itema).
- Lan bizitzaren eta bizitza sozialaren arteko bateragarritasuna (6. itema).

Autonomia (AU)

Faktore hori osatzen dute langilearen honako lan baldintza hauek: lan jardueraren denbora egituraketa, lan prozedura eta antolaketari buruz erabakiak hartzea eta kudeaketa gaitasuna eta aukera.

Arrisku psikosozialeko faktorea da lana egiteari buruzko alderdiak erabakitzeko gaitasun txikia izatea edo batere gaitasunik ez izatea.

Metodoak bi multzo handitan biltzen ditu alderdi horiek:

<u>Denbora autonomia:</u>

Lan kargaren eta atsedenaldien denbora antolaketaren alderdi batzuen kudeaketari buruz langileari emandako diskrezioa da, hala nola erritmoaren aukeraketa, hura aldatzeko aukerak, behar izanez gero, lanaldian atsedenaldiak banatzeko eta gai pertsonalei erantzuteko denbora librea izateko gaitasuna. Honako item hauek heltzen diete gai horiei:

- Gai pertsonalei erantzuteko aukera (3. itema).
- Arauzko etenaldien banaketa (7. itema).
- Arauz kanpoko etenaldiak egitea (8. itema).
- Erritmoa zehaztea (9. itema).

<u>Erabakiak hartzeko autonomia</u>:

Erabakiak hartzeko autonomia langileak bere lana egunero garatzeko gaitasunari dagokio. Ahalmen hori egin beharreko zereginei, horien banaketari, prozeduren eta metodoen aukeraketari, gorabeheren ebazpenari eta abarri buruzko erabakiak hartzeko aukeran adierazten da. Metodoak alderdi horien ebaluazioari heltzen dio 10. itemetik aurrera, eta, era berean, erabakiak hartzeko autonomia proiektatzen den zazpi alderdi zehatz jasotzen ditu:

- Jarduerak eta zereginak (10 a itema).
- Atazen banaketa (10 b itema).
- Lan espazioaren banaketa (10 c itema).
- Metodoak, prozedurak eta protokoloak (10 d itema).
- Lan kopurua (10 e itema).
- Lanaren kalitatea (10 f itema).
- Gorabeherak konpontzea (10 g itema).
- Txanden banaketa (10 orduko itema).

Lan karga (LK)

Lan karga da langileak aurre egin behar dion lan eskaeraren maila, hau da, lan jarduerak konpontzeko beharrezko mobilizazio maila, lan kargaren izaera edozein izanda ere (kognitiboa, emozionala). Lan karga handitzat jotzen da karga gehiegi dagoenean (osagai kuantitatiboa) eta zaila denean (osagai kualitatiboa).

Lan kargari lotutako arriskuak gehiegizko lanari (zeregin gehiegi, denbora presio handiegia, zeregin anitza...) edo lan faltari ere egiten dio erreferentzia.

Faktore horrek lan karga baloratzen du, honako gai hauetatik abiatuta:

Denbora presioak:

Denbora presioa baloratzeko, kontuan hartzen dira zereginei esleitutako denborak, lana egiteko behar den abiadura eta une jakin batzuetan lan erritmoa bizkortzeko beharra. Honako item hauek heltzen diete gai horiei:

- Zereginari esleitutako denbora (23. itema).
- Azkar lan egiteko denbora (24. itema).
- Lan erritmoa bizkortzea (25. itema).

Arreta ahalegina:

Zereginaren izaera edozein dela ere, nolabaiteko arreta eman behar zaio. Arreta hori baldintzatzen dute bai lan jardueran zehar jasotako informazioak prozesatzeko (eta erantzun egokiak emateko) arreta intentsitateak eta esfortzuak, bai esfortzu horri eutsi behar zaion konstantziak. Arreta ahaleginaren mailak areagotu egin daitezke maiz eteten diren egoeretan, etenaldien ondorioak garrantzitsuak direnean, une berean zeregin askori arreta eman behar zaienean eta zereginak aurreikusteko modukoak ez direnean.

Alderdi horiek biltzen dituzten metodoaren itemak honako hauek dira:

- Arreta denbora (21. itema).
- Arretaren intentsitatea (22. itema).
- Zeregin anitzeko arreta (27. itema).
- Etenaldiak (30. itema).
- Etenduren eragina (31. itema).
- Zereginen aurreikusgarritasuna (32. itema).

Zereginaren kantitatea eta zailtasuna:

Langileek egunero aurre egin beharreko lan kantitatea lan kargaren funtsezko elementua da, bai eta langileari zeregin ezberdinak betetzeko dakarkioten zailtasuna ere.

Metodoak honako item hauetan baloratzen ditu alderdi horiek:

- Lan kopurua (26. itema).
- Lanaren zailtasuna (28. itema).
- Laguntza premia (29. itema).
- Ohiko ordutegitik kanpoko lana (4. itema).

Eskaera psikologikoak (EP)

Eskaera psikologikoak lanean aurre egin beharreko hainbat eskakizunen izaerari dagozkio (kognitiboa eta emozionala).

Eskakizun kognitiboak langileak bere zereginak betetzean aurre egin behar dion mobilizazio mailak eta esfortzu intelektualak zehazten dituzte (informazioa prozesatzea aurretiko ezagutzetatik abiatuta, memorizatzeko eta informazioa berreskuratzeko jarduerak, arrazoitzea eta irtenbideak bilatzea, etab.). Horrela, sistema kognitiboa neurri handiagoan edo txikiagoan konprometitzen da lanaren eskakizunen arabera, informazioa eta ezagutza maneiatzeko eskaerari, plangintza eskaerei, ekimenak hartzeari eta abarri dagokienez.

Egoera egokia pertsonen gaitasunen eta zereginaren eskakizunen arteko oreka dagoenean gertatzen da. Hau da, eskaera handiegiak saihestu behar dira, baina baita giza gaitasunak aplikatzeko aukerarik ematen ez duten zereginak ere.

Eskakizun psikologiko kognitiboen ebaluazioa honako item hauen arabera egiten da:

- Ikaskuntza eskakizunak (33 a itema).
- Egokitzeko eskakizunak (33 b itema).
- Ekimenen eskakizunak (33 c itema).
- Memorizatzeko eskakizunak (33 d itema).
- Sormen eskakizunak (33 e itema).

Eskakizun emozionalak gertatzen dira zereginak egiteko ahalegina egin behar denean, eta ahalegin horrek eragina badu langileak senti ditzakeen emozioetan. Oro har, ahalegin hori sentimenduak edo emozioak erreprimitzera bideratuta dago, bai eta aldi bere lanaren eskaerei erantzuteko jarrerari eustera ere. Adibidez, pazienteekiko, bezeroekiko eta abarrekiko tratuan.

Emozioak ezkutatzeko ahalegina, batzuetan, lan ingurunean bertan ere egin daiteke: goragokoei, mendekoei...

Eskakizun emozionalak laneko pertsonen arteko harremanetan ageri daitezkeen inplikazio, konpromiso edo inplikazio emozional mailaren ondorio ere izan daitezke, eta, bereziki, harreman horrek osagai emozional garrantzitsua duen lanen ondorio (osasun langileak, irakasleak, gizarte zerbitzuak, etab.).

Exijentzia emozionaleko beste iturri bat eragin emozional handiko egoeren eraginpean egotea da, nahiz eta bezeroekin nahitaez harremanik ez egon.

Eskakizun emozionalen ebaluazioa honako item hauetatik abiatuta egiten da:

- Pertsonekiko tratuaren eskakizunak (33 f itema).
- Goragokoen aurrean emozioak ezkutatzea (34 a itema).
- Mendeko pertsonen aurrean emozioak ezkutatzea (34 b itema).
- Emozioak ezkutatzea ikaskideen aurrean (34 c itema).
- Bezeroen aurrean emozioak ezkutatzea (34 d itema).
- Inpaktu emozionaleko egoeren eraginpean egotea (35. itema).
- Erantzun emozionalaren eskaerak (36. itema).

Barietatea/Edukia (BE)

Faktore horrek jasotzen du lanak berez, langilearentzat, enpresa osoarentzat eta gizartearentzat, oro har, esanahia eta erabilgarritasuna duen sentsazioa, eta, gainera, aintzat hartu eta estimatu egiten da, eta langileari kontraprestazio ekonomikoez haragoko zentzua eskaintzen zaio.

Faktore hori item hauen bidez neurtzen da: lana zereginekin eta zentzuz antolatuta dagoela, lan garrantzitsua dela eta langilearen ingurunearen aintzatespena duela.

Faktore hori honako item hauek osatzen dute:

- Ohiko lana (37. itema).
- Lanaren zentzua (38. itema).
- Lanaren ekarpena (39. itema).
- Nagusiek lana aintzatestea (40 a itema).
- Lankideek lana ezagutzea (40 b itema).
- Bezeroek lana aintzatestea (40 c itema).
- Lana familiaka aintzatestea (40 d itema).

Parte hartzea/Gainbegiratzea (PG)

Faktore horrek biltzen ditu lanari buruzko kontrolaren dimentsio posibleen bi modu: batetik, langileak lanaren hainbat alderditan parte hartuz gauzatutakoa, eta, bestetik, erakundeak langilearen zereginak gainbegiratuz egindakoa.

Hala, "gainbegiratzeak" langileak egiten duen balorazioari egiten dio erreferentzia, hau da, zuzeneko nagusiek lana gauzatzearen hainbat alderdiri buruz egiten duten kontrol mailari, kontuan hartuta gainbegiratzeari lotutako arriskua ez dela gainbegiratzerik ez egotearen ondorio bakarrik, baizik eta gehiegizko gainbegiratzearen ondorio ere badela.

"Parte hartzeak" langileak bere lanaren eta antolaketaren hainbat alderdirekin dituen inplikazio, esku-hartze eta lankidetza mailak aztertzen ditu, parte hartzeko aukerarik ezaren eta hainbat alderdiri buruz erabakitzeko aukera izateak dakarren egoera egokiaren arteko mailaketan.

Aipatu behar da aldagai horiei emandako pisua ez dela uniformea; aitzitik, garrantzi txikiagoa eman zaie enpresaren antolamenduari buruzko faktoreei.

Faktore hori osatzen duten itemak honako hauek dira:

- Ekipo eta materialetan aldaketak sartzen parte hartzea (11 a itema).
- Lan metodoak sartzen parte hartzea (11 b itema).
- Produktu berrien merkaturatzean parte hartzea (11 c itema).
- Lan eremuak berrantolatzen parte hartzea (11 d itema).
- Zuzendaritzan aldaketak sartzen parte hartzea (11 e itema).
- Langileen kontratazioetan parte hartzea (11 f itema).
- Lan arauak egiten parte hartzea (11 g itema).
- Metodoak gainbegiratzea (12 a itema).
- Plangintzari buruzko gainbegiratzea (12 b itema).
- Erritmoaren gaineko gainbegiratzea (12 c itema).

- Kalitatea gainbegiratzea (12 d itema).

Langilearekiko interesa/Konpentsazioa (LIK)

Langilearekiko interesa, enpresak langilearekiko duen epe luzeko kezka pertsonalari dagokio. Gai horiek erakundearen kezka iturri dira, batetik, langileen sustapena, prestakuntza eta karreraren garapena, eta, bestetik, langileei gai horiei buruzko informazioa ematea, bai eta enpleguaren segurtasunaren pertzepzioa eta langileak ematen duenaren eta horregatik jasotzen duen konpentsazioaren arteko oreka ere.

Faktore hori honako item hauek osatzen dute:

- Prestakuntzari buruzko informazioa (13 a itema).
- Mailaz igotzeko aukerei buruzko informazioa (13 b itema).
- Sustapenerako baldintzei buruzko informazioa (13 c itema).
- Enpresaren egoerari buruzko informazioa (13 d itema).
- Lanbide garapenerako erraztasunak (41. itema).
- Prestakuntzaren balorazioa (42. itema).
- Ahaleginaren eta sarien arteko oreka (43. itema).
- Soldatarekiko gogobetetzea (44. itema).

Rola betetzea (RB)

Faktore honek lanpostu bakoitzaren eginkizunen definiziotik erator daitezkeen arazoak hartzen ditu kontuan. Funtsezko bi alderdi ditu:

Rolaren anbiguotasuna: eginkizunen eta erantzukizunen definizioarekin du zerikusia (zer egin behar den, nola, espero den lan kantitatea, lanaren kalitatea, esleitutako denbora eta lanpostuaren erantzukizuna).

Rol gatazka: eskaera inkongruenteak, bateraezinak edo kontraesankorrak, edo langilearentzat gatazka etikoa eragin dezaketenak.

Metodoak honako item hauetatik abiatuta heltzen dio faktore horri:

- Zereginen zehaztapenak (14 a itema).
- Prozeduren zehaztapenak (14 b itema).
- Lan kantitatearen zehaztapenak (14 c itema).
- Lanaren kalitateari buruzko zehaztapenak (14 d itema).
- Lan denboren zehaztapenak (14 e itema).
- Lanpostuaren erantzukizunaren zehaztapenak (14f itema).
- Zeregin eginezinak (15 a itema).
- Helburuekin bateraezinak diren lan prozedurak (15 b itema).
- Gatazka moralak (15 c itema).
- Jarraibide kontraesankorrak (15 d itema).
- Lanpostuaren zeregina gainditzen duten zereginak esleitzea (15 e itema).

Harremanak eta laguntza soziala (HLS)

Harremanen eta laguntza sozialaren faktoreak lan inguruneetan pertsonen arteko harremanen ondoriozko lan baldintzen alderdiei egiten die erreferentzia.

Faktore horrek "laguntza sozialaren" kontzeptua jasotzen du, estresa moderatzeko faktore gisa ulertuta, eta metodoak zehazten du lan inguruneko beste pertsona batzuen (nagusiak, lankideak...) laguntza instrumentala edo laguntza izateko aukera aztertuz, lana behar bezala egin ahal izateko, eta harreman horien kalitateagatik.

Era berean, pertsonen arteko harremanen jatorria, maiztasun eta intentsitate desberdinekin, izaera desberdineko gatazka egoerak izan daitezke (indarkeria mota desberdinak, gatazka pertsonalak...), eta erakundeek egoera horien aurrean jarduteko protokolo jakin batzuk ezar ditzakete edo ez.

Metodoak honako item hauek jorratzen ditu:

- Laguntza sozial instrumentala hainbat iturritatik (16-16 d itemak).
- Harremanen kalitatea (17. itema).
- Pertsonen arteko gatazkekiko esposizioa (18 a itema).
- Indarkeria fisikoarekiko esposizioa (18 b itema).
- Indarkeria psikologikoaren eraginpean egotea (18 c itema).
- Sexu jazarpenarekiko esposizioa (18 d itema).
- Gatazka egoeren kudeaketa enpresan (19. itema).
- Diskriminazioarekiko esposizioa (20. itema).

2.2.3. Emaitzen interpretazioa*

Metodoa egoera homogeneo samarrean dauden langileen talde balorazioak lortzeko sortu da.

Emaitza horiek errazago interpretatzeko, programak puntuazio barematua ematen du. Helburu nagusia ebaluatutako kolektiboa zehaztutako arrisku mailetan kokatzea da.

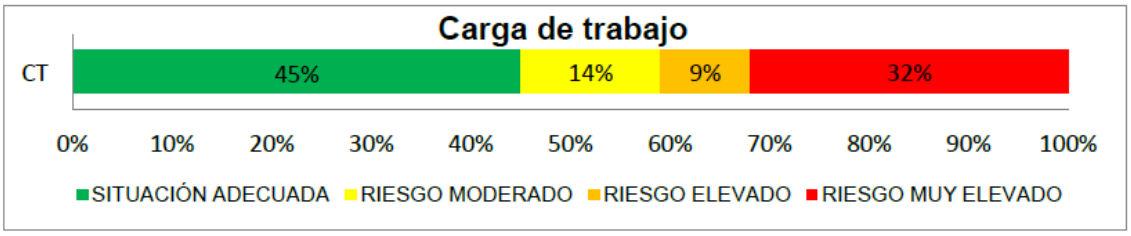
Arrisku maila horiek galdetegiaren azterketa psikometrikoan lortutako emaitzen arabera ezarri dira. Beraz, arrisku maila zenbat eta handiagoa izan, orduan eta handiagoa izango litzateke langileen osasun globalean eta gogobetetasunean ondorio negatiboak izateko probabilitatea. Gainera, maila bakoitzean alde nabarmena egongo litzateke probabilitate horretan.

Horri esker, kolore desberdinetan grafikoki aurkezten diren arrisku mailak zehaztu daitezke. Lau maila daude:

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

* FPSICOren aplikaziotik ateratzen diren grafikoak eta taulak gaztelaniaz daude, eta ezin dira editatu; beraz, programak ematen dituen moduan aurkezten dira.

Faktore bakoitzerako, arrisku maila bakoitzean eraginpean dauden langileen ehunekoa adierazten da, lan karga faktorearen irudikapen grafikoaren adibide honetan ikus daitekeen bezala:



Era berean, arrisku maila bakoitzeko langile kopurua sartzen da (maila bakoitzerako esposiziopeko langileen ehunekoarekin bat dator), lan karga faktorearen adibide honetan ikus daitekeen bezala:

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

Emaitza horiek oinarrizko lau parametro estatistikoren datuekin osatzen dira, lan karga faktorearen adibide honetan bezala:

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

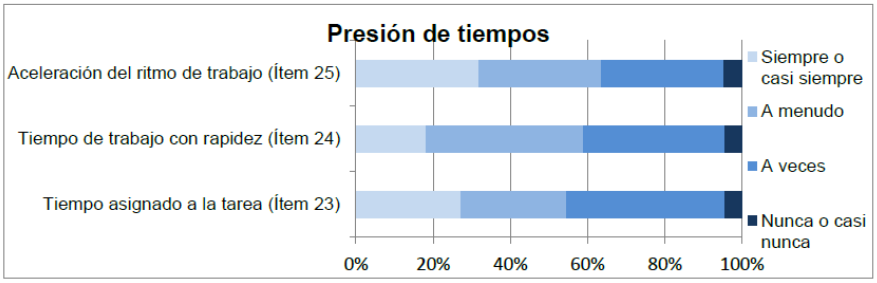
Sakabanatze neurri horien interpretazioa errazte aldera, kontuan hartu behar da mailak informazioa ematen duela baloratutako faktore bakoitzean lor daitekeen balio minimoari eta maximoari buruz. Zehaztu behar da faktore bakoitzak tarte desberdina duela, taula honetan ikus daitekeen bezala:

	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

Azkenik, PAIk informazio deskribatzaile zehatza eta hautatutako lagineko langileek galdera bakoitzeko posizioaren irudikapen grafikoa ematen dizkigu, erantzun aukera bakoitzaren hautaketa ehunekoa ezagutzeko aukera emanez. Horrek faktore bakoitzari buruzko alderdi zehatzei buruzko datuak ematen dizkigu. Hori ikus daiteke lan karga faktorearen adibide honetan, denbora presioa atalean:

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 %



Informazio hori lagungarri izan daiteke faktore jakin bat hobetzeko egin beharreko ekintza partikularrak bideratzeko.

Erantzunik eza saihesteko, programa informatikoa diseinatzean aintzat hartu da galdera guztiei erantzun behar zaiela, datuak artxibatu eta behar bezala ebaluatu ahal izateko.

2.2.4. Laginketa

Geruzatua eta borondatezkoa. Populazioa geruzaka segmentatzen da. Deialdi irekia egiten da, eta pertsonek beren kabuz erabakitzen dute parte hartzea.

2.3. Ebaluazio kualitatiboa. Elkarrizketa erdiegituratua

Ebaluazio kualitatiboa datuak elkarrizketen edo talde fokalen bidez (funtsean) biltzeko teknika da, eta, ondoren, horiek aztertzen dira. Ebaluazio kualitatiboa, ebaluazio kuantitatiboarekin batera, arrisku psikosozialen ebaluazio prozesuaren zati da.

Datu kuantitatiboek (eskalak eta galdetegiak) arrisku mailari eta eragindako biztanleriari buruzko informazioa ematen digute; datu kualitatiboek, aldiz, haien jatorri posibleari buruzko orientabideak ematen dizkigute. Bi informazioak konbinatuta, hobeto ulertzen da egoera, eta prebentzio edo zuzenketa neurri egokiagoak ezartzen laguntzen du.

Elkarrizketa erdiegituratua erabiltzea erabaki da. Informazio kualitatiboa biltzeko tekniketako bat da, gai edo galdera irekien aurretiazko gida batean oinarritua, ebaluatzailearen eta elkarrizketatuaren arteko interakzioa bideratzeko. Galderen ordena, formulazioa eta sakontasuna lortutako erantzunen arabera

egokitzea ahalbidetzen du, eta, horrela, parte hartzaileen pertzepzioak, esperientziak eta esanahiak testuinguruan kokatuta eta xehetasunez ulertzea errazten du.

2.3.1. Zorroztasun metodologikoko irizpideak

- **Edukiaren baliozkotasuna:** aldez aurretik diseinatutako gaikako gida batetik abiatzen da, ebaluazioaren helburuekin lerrokatutako galderekin. Horri esker, aztertutako edukiek behar bezala adierazten dute interes faktorea.
- **Baliozkotasun ekologikoa:** esperientziak biltzen ditu testuinguru naturaletan eta parte hartzailearen ikuspegitik. Horrek testuinguru ulermena eta erantzunen benetakotasuna areagotzen ditu.
- **Prozedurazko sendotasuna:**
  - Galderen gida komuna erabiltzea
  - Gai ordena nahiko egonkorra
  - Elkarrizketatzailearen gaikuntza
  - Erregistro eta transkripzio sistematikoa
  - Kodifikazio irizpide definituak
- **Saturazio teorikoa:** elkarrizketak diskurtsoetan errepikatzen hasten direnean eta ekarpen berriek kategoria analitiko nabarmen desberdinak sortzen ez dituztenean lortzen da.
- **Triangulazioa:**
  - Elkarrizketatzaileen triangulazioa
  - Alderaketa emaitza kuantitatiboekin
  - Funtsezko informatzaileak
  - Dokumentazioa edo beste iturri batzuk berrikustea
- Lortutako informazioaren konfidentzialtasuna, anonimotasuna eta tratamendu etikoa bermatuko dira.

2.3.2. Laginketa

Fase kualitatiboko laginketak ez ditu fase kuantitatiboko printzipio berberak jarraitzen, eta lagin txiki samarrekin landu daiteke. Ebaluazio kualitatiboan, helburua ez da adierazgarritasun estatistikoa, baizik eta lortutako informazioaren sakontasuna eta aberastasuna.

Aurretiko segmentazioa egiten da analisi unitateen arabera, eta laginketa ez probabilistikoa borondatezko autohautaketaren bidez.

1. **Azterketa taldeen araberako segmentazioa**: fase kuantitatiboko analisi unitate berberak ezartzen dira.

2. **Borondatezko autohautaketa**: deialdi irekia egiten da, eta borondatez parte hartzea erabakitzen duten pertsonak sartzen dira, talde bakoitzeko parte-hartzaileen kopuru orientagarri bat lortu arte (12-25 pertsona).
3. **Saturazio teorikoa**: laginketa-prozesuak aurrera jarraitzen du, elkarrizketa berriek informazio berririk ematen ez duten eta dauden kategoria analitikoak funtsean aldatzen ez dituzten arte. Beharrezkoa bada, elkarrizketa osagarriak egiten dira saturazioa lortu arte.
4. **Funtsezko informatzaileak**: ondoren, elkarrizketa osagarriak egiten zaizkie funtsezko informatzaileei (antolaketa-arduradunei, teknikariei, etab.), testuinguruan jartzeko, triangulatzeko eta aurkikuntzak interpretatzeko baliozkotzeko.

2.4. Kolektiboari aldez aurretik eman beharreko informazioa

Parte-hartzea bermatzeko eta baimen informatuaren agindua betetzeko, parte-hartzaileei zuzendutako hainbat informazio-jarduera egiten dira, azterketa eta metodologia zertan datzan azalduz, parte hartzea askatasunez erabaki ahal izan dezaten.

LAPZri, gizarte-eragileei, zentroetako zuzendaritzei eta segurtasun-laguntzaileei ere hainbat informazio-jarduera egiten zaizkie.

Hainbat formatu erabiltzen dira:

- **Bilera sindikatuekin**: Lakuako LAPZ taldea negoziazio-mahaiaren bilerara joan zen, prozesuaren xehetasunak azaltzeko.
- **Segurtasun-laguntzaileak**: bitartekotza eskatzen da langileak motibatzeko eta lanaldian zehar behar diren denbora eta baliabide informatikoak emateko.
- LAPZko langileak **zentroekin harremanetan jartzea**, informazioa emateko eta langileen parte-hartzea motibatzeko (TEAMS bidezko bilerak, bisitak, mezu elektronikoak, telefono-deiak...)
- **Kartelak**: kartelak diseinatu eta banatzea euskaraz eta gaztelaniaz, ikastetxeetako leku ikusgarrietan jartzeko (irakasle-gelak, sukaldeak, aldagelak).
- **Ikus-entzunezko materiala**: Osartenen arrisku psikosozialei buruzko azalpen-bideo bat zabaltzea, euskaraz eta gaztelaniaz.

Informazio-jardueren egutegia:

Data	Jarduera	Deskribapena
21/10/2025 **28/10/2025**	**Segurtasun-laguntzaileentzako informazioa** **(Proba pilotua)**	Arrisku psikosozialei buruzko informazio-bideoak zabaltzea Arabako ikastetxeetako segurtasun-laguntzaileei.

Data	Jarduera	Deskribapena
2025/12/01	**Plantillari informazioa ematea (Proba pilotua)**	Prozesua eta metodologia azaltzeko mezu elektroniko bat bidaltzea txantiloira. Poster bat erantsi da.
2025/12/03	**Sindikatuentzako informazioa (Proba pilotua)**	Sindikatuei mezu elektroniko bat bidaltzea, prozesua eta metodologia azaltzeko.
2025/12/04	**Zuzendaritzei informazioa ematea (Proba pilotua)**	Hautatutako zentroetako zuzendaritzekin eta segurtasun-laguntzaileekin bilera TEAMS bidez
2025/12/05	**Plantillari informazioa ematea (Proba pilotua)**	Gogorarazteko mezu elektroniko bat bidaltzea txantiloira, prozesuaren eta metodologiaren berri emateko.
2026-01-09	**LAPZ koordinazioa**	Arlo sanitarioa eta teknikoa koordinatzeko bilera, ERP abian jartzeko eta informazioa zabaltzeko, langile tekniko eta sanitarioei zeregin espezifikoak banatuta.
15/01/2026	**Negoziazio-mahaia**	ERP aurkeztea, gai-zerrendako lehen puntu gisa. Hautatutako metodoari eta neurrien jarraipenari buruz sindikatuek dituzten zalantzak argitu dira.
19/01/2026	**Plantillari informazioa ematea**	Ebaluazioaren hasieraren albistea argitaratzea Hezkuntza, LAPZ eta Langileen Kudeaketa webguneetan.
20/01/2026	**LAPZri informazioa ematea**	Posta elektronikoa bidaltzea talde tekniko eta sanitarioei, jarduketak zehaztuz. Honekin batera doa "segurtasun-laguntzaileentzako gutuna".
22/01/2026	**LAPZentzako prestakuntza**	TEAMS bidezko prestakuntza, OSARTENek Hezkuntzako LAPZri emandako FPSICO metodologiari buruzkoa.
26/01/2026	**Newsletter**	Prozesuari buruzko informazio-buletina bidaltzea.
26/01/2026	**ARABAKO plantillari**	Prozesua eta metodologia azaltzeko mezu elektroniko bat bidaltzea txantiloira (fase kuantitatiboa).

Data	Jarduera	Deskribapena
	informazioa ematea	
2026-02-09	**Informazioa BIZKAIKO plantillari**	Prozesua eta metodologia azaltzeko mezu elektroniko bat bidaltzea txantiloira (fase kuantitatiboa).
23/02/2026	**GIPUZKOAKO plantillari informazioa ematea**	Prozesua eta metodologia azaltzeko mezu elektroniko bat bidaltzea txantiloira (fase kuantitatiboa).
17/03/2026 **25/03/2026**	**ARABAKO plantillari informazioa ematea**	Prozesua eta metodologia (fase kualitatiboa) azaltzeko mezu elektroniko bat bidaltzea txantiloira. Elkarrizketetarako hitzorduak hitzartzeko informazioa.
14/04/2026	**Informazioa BIZKAIKO plantillari**	Prozesua eta metodologia (fase kualitatiboa) azaltzeko mezu elektroniko bat bidaltzea txantiloira. Elkarrizketetarako hitzorduak hitzartzeko informazioa.
14/04/2026	**GIPUZKOAKO plantillari informazioa ematea**	Prozesua eta metodologia (fase kualitatiboa) azaltzeko mezu elektroniko bat bidaltzea txantiloira. Elkarrizketetarako hitzorduak hitzartzeko informazioa.

3. Ebaluazio kuantitatiboa. FPSICO 4.1

3.1. Datuen bilketa eta tratamendua

- Galdetegiak online formatuan banatzen ditu Hezkuntza Sailak.

- Mezu elektroniko bat bidaltzen zaie pertsonei, eduki honekin:
  - Galdeketaren helburua
  - Anonimotasun- eta konfidentzialtasun-bermeak
  - Laguntza-dokumentuak (zentroaren kodeak, kidegoaren/lanbide-taldearen kodeak)
  - Kontsultak egiteko baliabideak (telefonoa eta posta elektronikoa)
  - Galdetegirako estekak (EU-ES)
- Datuak biltzeko aldia:
  - ARABA: otsailaren 02tik martxoaren 1era
  - BIZKAIA: otsailaren 16tik martxoaren 15era
  - GIPUZKOA: Martxoak 02 - Martxoak 29
- Galdetegien erantzunak Hezkuntza Saileko Informazio Sistemek kudeatutako ".xlsx" fitxategi batera iraultzen dira automatikoki. Datuak bildu ondoren, ".xlsx" fitxategia Hezkuntza Saileko LAPera bidaltzen da.
- Hezkuntza Saileko LAPak datu pertsonalak ezabatzen ditu ".xlsx" fitxategitik, eta fitxategia ".txt" formatura bihurtzen du. ".txt" fitxategia Osartengo TPRLra bidaltzen da.
- Osartenek ".txt" fitxategia iraultzen du FPSICO4.1 aplikazioan, eta txostenak sortzen ditu.

3.2. Lortutako lagina

Galdetegia (FPSICO-INSST) borondatez eskaintzen zaie Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saileko langile guztiei (37.128 pertsona), bete dezaten.

Analisi-unitate bakoitzaren emaitzak interpretatzean, datuen adierazgarritasun-maila hartu beharko da kontuan, lortutako laginaren ehunekoaren arabera. Metodoak laginerako gutxieneko ehunekoa ezartzen ez badu ere, erantzun-tasa zenbat eta handiagoa izan, orduan eta hobeak izango dira egiten diren zenbatespenak.

Nolanahi ere, kalitate-irizpide gisa % 95eko konfiantza-maila eta ± % 10eko gehieneko errore-marjina onargarria ezartzen dira.

Laginaren ezaugarri soziodemografikoak:

Azterketa Unitatea	N	n		1−α	*E*
EJ-GV HEZKUNTZA-HEZKUNTZA	**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 Zuzendaritza Taldea	2117	838	39,6%	95%	±2,63%
02 Hezkuntza Ikuskaritza	92	12	13,0%	95%	±26,53%
03 Maisua/Aholkularia/LHEE/HEE/LHEE/Irakaslea /Erlijioko irakaslea HHI/Prestatzailea/Dok. GRB	15425	3482	22,6%	95%	±1,46%
04 Bigarren Hezkuntzako irakaslea/Dok. prestatzailea HEK/Bigarren Mailako Erlijioko irakaslea	13830	2663	19,3%	95%	±1,71%
05 Sektore berezietako irakasle espezialistak/LHko irakasle teknikoak	997	244	24,5%	95%	±5,46%
06 HEOko irakasleak/Musika eta Arte Eszenikoak/Arte Plastikoak eta Diseinua	684	119	17,4%	95%	±8,17%
07 irakasle espezialista eta aditu	497	200	40,2%	95%	±5,36%
08 Hezitzaile lan-kontratudunak	2462	239	9,7%	95%	±6,02%
09 Administrazio eta zerbitzuetako langileak	1024	197	19,2%	95%	±6,28%

N Biztanleak
n Lagina
1−α Konfiantza-indizea
E Errore-marjina

Administrazioarekiko lotura mota **Lagina**

Karrerako funtzionarioak/praktiketan	4426	53,9%
Bitarteko funtzionarioak	1665	20,3%
Langile lan-kontratudun finkoak	555	6,8%
Aldi baterako lan-kontratudun langileak	1334	16,2%
Beste batzuk (txanda-kontratua, lan-kontratu mugagabe ez-finkoa duten langileak, etab.)	235	2,9%

Lanaldi mota	**Lagina**	
Lanaldi osokoa	7129	86,8%
Lanaldi partziala	1086	13,2%

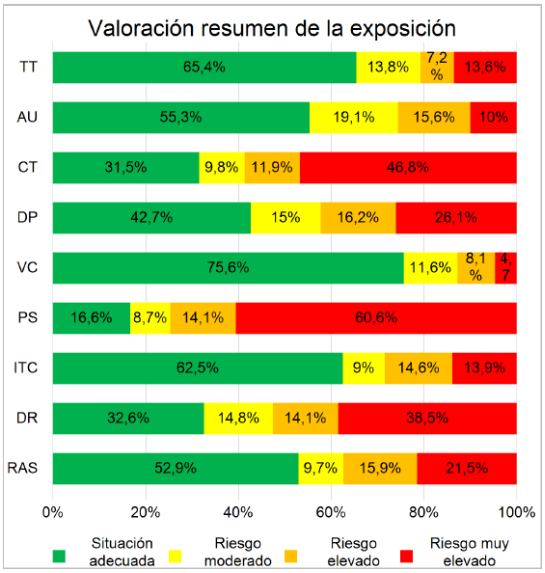
Generoa	**Lagina**	
Emakumezkoa	5964	72,6%
Gizonezkoa	2058	25,1%
Ez-bitarra	17	0,2%
Ez du erantzun	176	2,1%

Adina	**Lagina**	
30 baino gutxiago	635	7,7%
30-50 bitarteko	4919	59,9%
50 baino gehiago	2661	32,4%

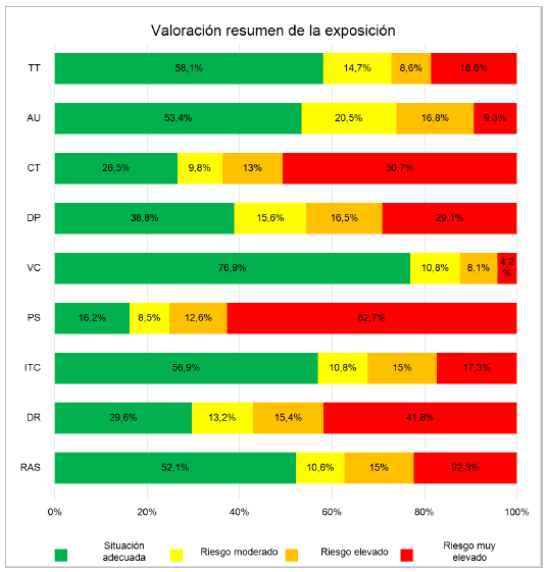
3.3. Erakusketaren laburpena

Esposizioaren laburpen-grafikoak erakusten dira, FPSICO 4.1 metodoak aztertzen dituen 9 faktoreetako bakoitzerako, «Lurraldea» eta «Kidegoa/Lanbide-taldea» azterketa-unitateetan.

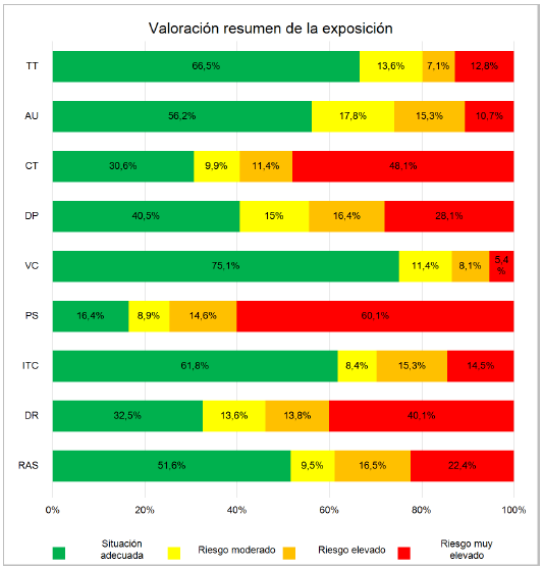
3.3.1. Lurraldea



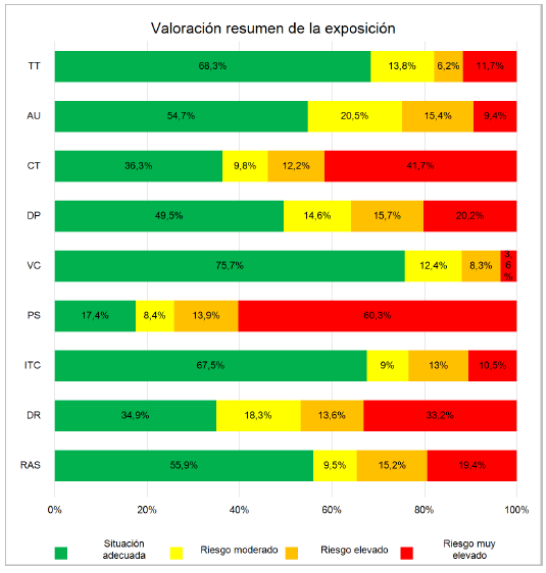
EJ-GV HEZKUNTZA-HEZKUNTZA



ARABA



BIZKAIA



GIPUZKOA

Arrisku-mapa:

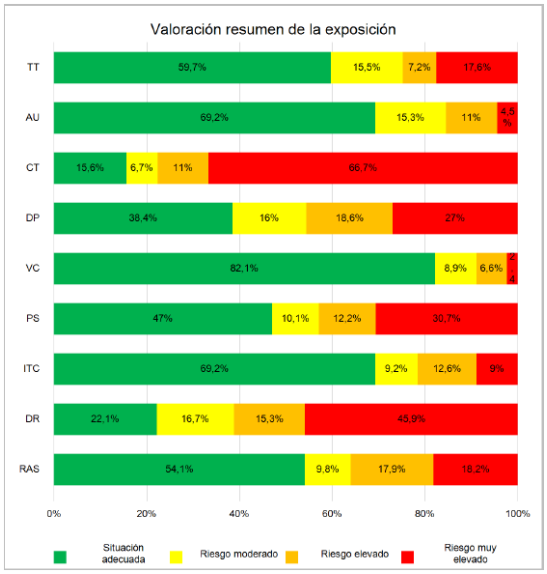
Arrisku «handiko» eta «oso handiko» mailen balio metatua (batura), tonalitate desberdinekin identifikatuta:

Gris argia	laginaren ≤ % 50
Gris iluna	laginaren % 50 edo gehiago bada

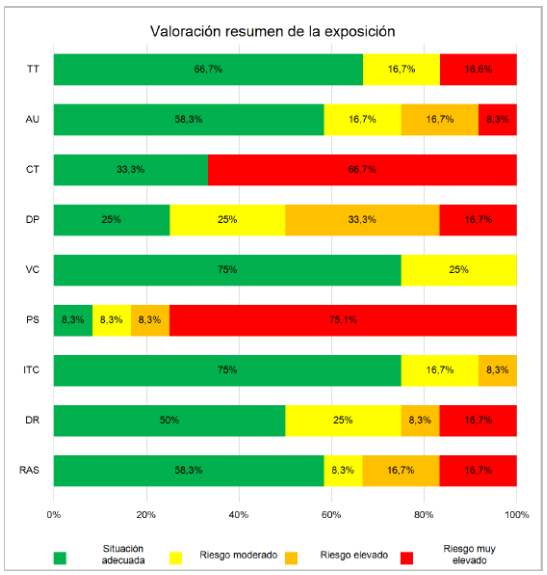
Mapa de riesgos psicosociales: TERRITORIO / factor de riesgo

	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%

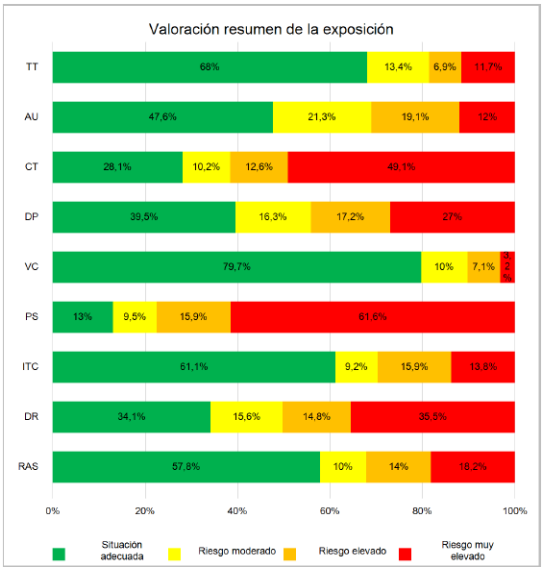
3.3.2. Kidegoa/Lanbide-taldea



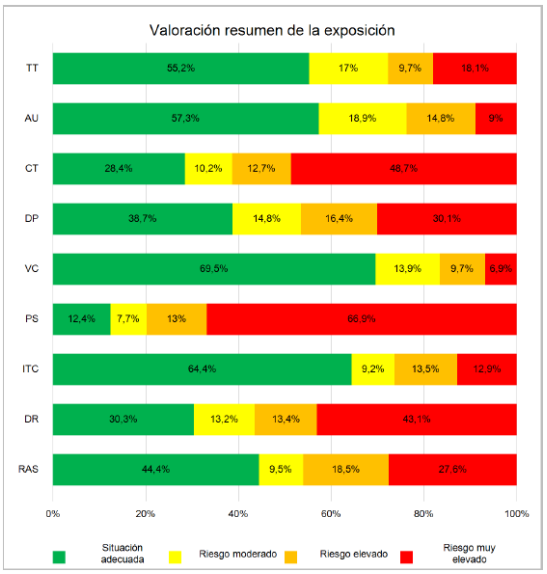
01 Zuzendaritza Taldea



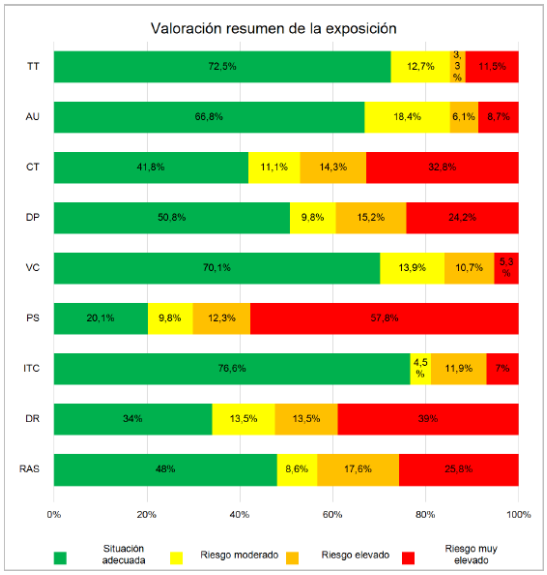
02 Hezkuntza Ikuskaritza



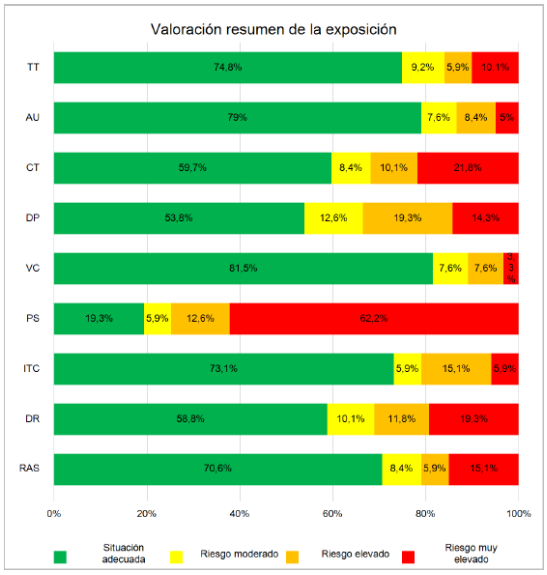
03 Haur eta Lehen Hezkuntza



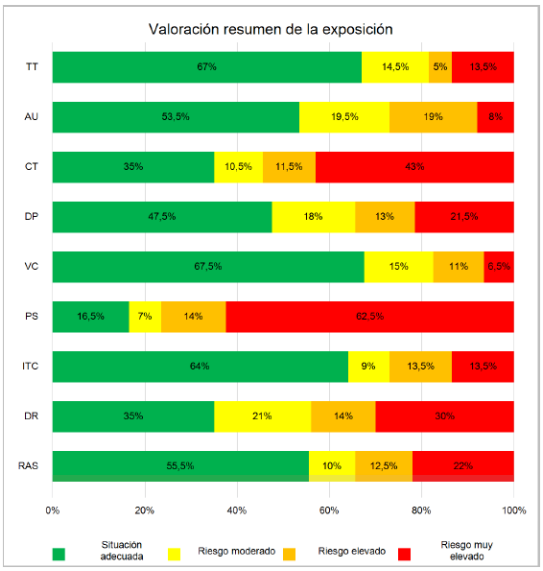
04 Bigarren Hezkuntza



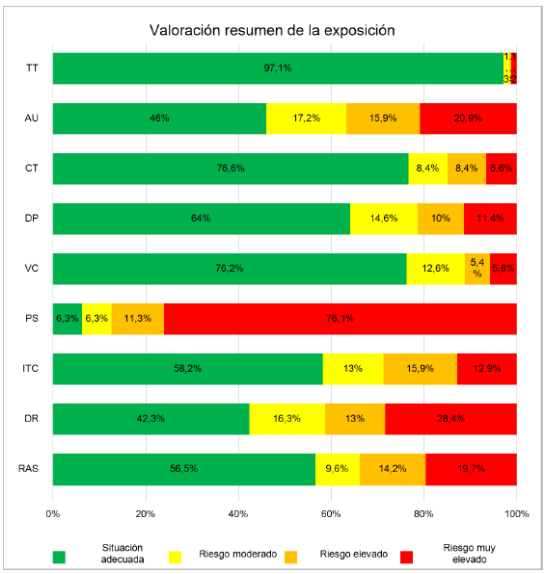
05 Sektore bereziak eta LH



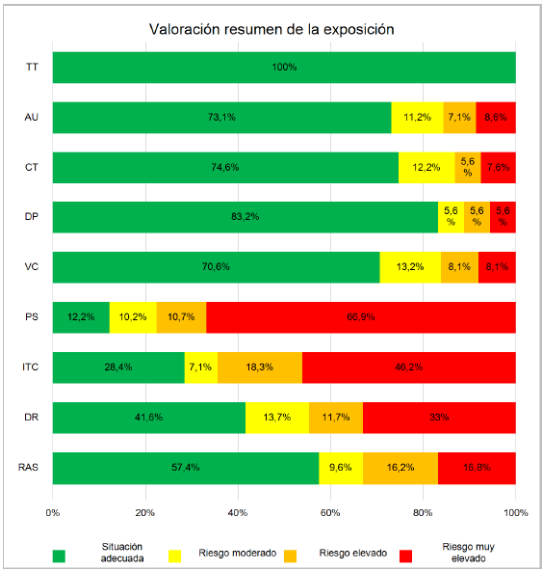
06 Musika eta Arteak



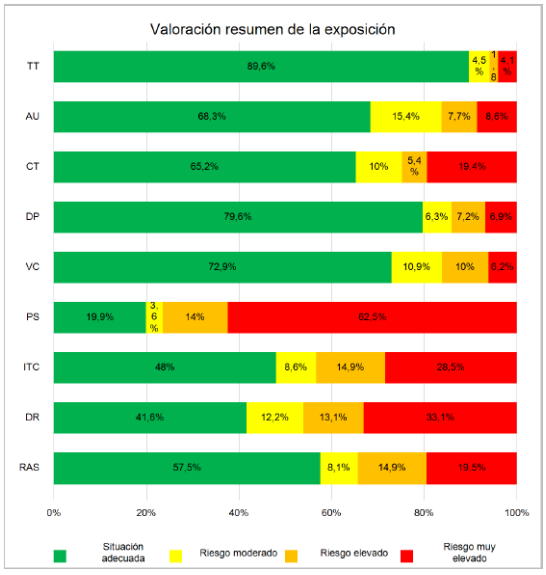
07 Espezialista eta aditua



08 Lan-legepeko hezitzailea



09 Administrazioa eta zerbitzuak



10 Beste batzuk

Arrisku-mapa:

Arrisku «handiko» eta «oso handiko» mailen balio metatua (batura), tonalitate desberdinekin identifikatuta:

Gris argia	laginaren ≤ % 50
Gris iluna	laginaren % 50 edo gehiago bada

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. Ebaluazio kualitatiboa. Elkarrizketa erdiegituratua

4.1. Datuen bilketa eta tratamendua

- Mezu elektroniko bat bidaltzen zaie langile guztiei, fase honetan parte hartzera gonbidatuz, eduki honekin:
  - Elkarrizketaren helburua, iraupena eta formatua
  - Borondatezkotasuna eta anonimotasun- eta konfidentzialtasun-bermeak
  - Parte-hartzea eskatzeko formatua
  - Laguntza-dokumentuak (zentroaren kodeak, kidegoaren/lanbide-taldearen kodeak)
  - Kontsultak egiteko baliabideak (telefonoa eta posta elektronikoa)
- Datuak biltzeko aldia:
  - ARABA: apirilaren 15etik 24ra
  - BIZKAIA: maiatzaren 4tik 14ra
  - GIPUZKOA: maiatzak 18 - maiatzak 28
  - Aparteko aldia: ekainaren 1etik ekainaren 5era. Boluntarioak parte-hartze txikiko taldeetan erakartzea planifikatutako aldian.
- 30 minutuko elkarrizketa pertsonalak egiten dira, aurrez aurre edo bideokonferentzia bidez, parte-hartzaileak aukeratutakoaren arabera.
- Elkarrizketak euskaraz edo gaztelaniaz egiten dira, parte-hartzaileak aukeratuta, ahal dela, egutegiaren eta elkarrizketatzaileak lehentasunezko hizkuntzan egotearen arabera.
- Aurrez aurreko elkarrizketak Hezkuntza Sailaren lokaletan egiten dira, hiru lurraldetan banatuta, parte-hartzaileei sarbidea errazteko. Lokalak egokiak dira jardueraren helbururako, eta pribatutasun- eta konfidentzialtasun-berme egokiak betetzen dituzte.

ARABA	VITORIA-GASTEIZKO LAPZ Hezkuntzako egoitza
	LAGUARDIA CEIP Víctor Tapia HLHI
BIZKAIA	BILBOKO LAPZ Hezkuntza egoitza
	EIO DURANGO
	Encartaciones ZALLA HHI
GIPUZKOA	DONOSTIAKO LAPZ Hezkuntza egoitza
	EIBAR Hezkuntzako LAPZ egoitza

- Bideokonferentzia bidezko elkarrizketak TEAMS plataformaren bidez egiten dira (Microsoft365).
- Elkarrizketak eskuz transkribatzen dira, zuzenean (elkarrizketa gertatzen den bitartean entzutea eta idaztea), grabaziorik gabe.

- Eskuzko transkripzioak aurrez konfiguratutako txantiloi batean iraultzen dira:
  - Elkarrizketaren identifikatzailea (zenbakia, lantokia, taldea/kidego profesionala)
  - Galderak (kodifikatuak)
  - Erantzunak (kodifikatuak)
  - Oharrak (gaiak eta ereduak identifikatzea)
- Elkarrizketatzaileen triangelazioa: bateratze-lana egiten da landa-lanaren ondoren, irizpideak lerrokatzeko, bildutako informazioa baliozkotzeko eta interpretazioak adosteko.

4.2. Lortutako lagina

Azterketa Unitatea	Lagina
01 Zuzendaritza Taldea	31
02 Hezkuntza Ikuskaritza	3
03 Maisua/Aholkularia/LHEE/HEE/LHEE/Irakaslea/Erlijioko irakaslea HHI/Prestatzailea/Dok. GRB	79
04 Bigarren Hezkuntzako irakaslea/Dok. prestatzailea HEK/Bigarren Mailako Erlijioko irakaslea	61
05 Sektore berezietako irakasle espezialistak/LHko irakasle teknikoak	20
06 HEOko irakasleak/Musika eta Arte Eszenikoak/Arte Plastikoak eta Diseinua	17
07 irakasle espezialista eta aditu	1
08 Lan-kontratudun hezitzaileak	19
09 Administrazio eta zerbitzuetako langileak	23
10 Beste batzuk	0
GUZTIRA	254

4.3. Aurkikuntzen aurkezpena

Bildutako informazioak erakusten duenez, antolaketa-egoera bat dago, azken urteetan hezkuntza-eredua eta -ekosistema aldatzearen ondoriozko eskakizunen eta gaur egungo irakaskuntza- edo hezkuntza-funtzioaren eskakizunen edo erronken artean, eta horrek arrisku psikosozialeko hainbat faktorerekiko esposizio esanguratsua sortzen du.

Ia kolektibo guztietan identifikatutako elementu nagusia konpetentzien araberako hezkuntza-eredu bateranzko trantsizioa da, eta honako hauen pertzepzio orokorra du:

- Plangintza eskasa
- Eragindako profesionalek gutxi parte hartzen dute
- Giza baliabide espezializatu nahikorik ez
- Baliabide tekniko mugatuak edo funtzionaltasun gutxikoak
- Prestakuntza ez da nahikoa aldaketari aurre egiteko
- Antolaketa- eta administrazio-eskakizunak etengabe handitzea

Horren ondorioz, honako arazo hauek agertzen dira zeharka:

Lan osagarriaren (irakaskuntzakoa ez dena) hazkundea: Lan-kargaren igoera, batez ere, irakaskuntza baino harago lanetatik dator. Horien artean, honako hauek nabarmendu behar dira: administrazio-zereginen metaketa, koordinazio-zereginak, gorabeheren kudeaketa, familiei arreta ematea, arau-eskakizun berrietara egokitzea eta azkenean ikastetxeek beren gain hartzen dituzten gizarte-arazo konplexuei erantzutea.

Burokratizazio gero eta handiagoa: Gehien errepikatzen den aurkikuntzetako bat burokrazia areagotzea da, eta administrazio-lanaren zati handi batek emandako denboraren aldean balio erantsi eskasa duela uste izatea, eraginkortasunik ezaren sentsazioa sortuz eta lanpostu bakoitzaren funtsezko eginkizunetarako denbora murriztuz.

Anbiguotasuna eta rol-gainkarga: Profesional desberdinei esleitutako funtzioen pixkanakako hedapena ikusten da, batez ere irakasleei eta zuzendaritza-taldeei esleitutakoak, haien iritziz beren gaitasun profesionalak gainditzen dituzten eremuen gaineko erantzukizun gero eta handiagoa hautematen baitute.

Parte-hartze, gainbegiratze eta lidergo falta: erabaki-eremuen eta ikastetxeen errealitate operatiboaren artean urruntzearen pertzepzio orokorra dago. Aldaketak diseinatuta eta ezarrita daudela hautematen da, aldez aurreko kontsulta nahikorik eta inpaktuaren ebaluaziorik gabe. Era berean, gabeziak aipatzen dira gainbegiratze-sistemetan, jardunaren ebaluazioan, antolaketa-lidergoan eta laguntza teknikoan.

Hezkuntza-komunitatearen erronka berriei erantzuteko ezintasuna: elkarrizketatuek deskribatzen dute Sailak erantzuteko gaitasun eskasa duela azken urteotan gertatzen ari diren premia operatibo berrien, gatazken, bizikidetza-arazoen, osasun mentaleko arazoen, profesionalen aurkako indarkeriaren eta laguntza espezializatuaren eskaeren aurrean.

- **Ongizate psikosoziala murriztea**: Hezkuntza-funtzio publikoarekiko konpromiso profesionalaren eta identifikazioaren maila handia mantentzen den arren, neke

emozionalarekin, gero eta motibazio gutxiagoarekin, kontrola galtzearen sentsazioarekin, frustrazioarekin eta akidura profesionalarekin bateragarriak diren adierazle kualitatiboak ikusten dira.

4.3.1. Zuzendaritza-taldea

Detektatutako FPSIKO faktoreak:

- Lan-karga.
- Rola betetzea.

Datuen azterketa

Ikastetxeko zuzendaritzaren kolektiboan, ikusten da arrisku psikosozialekiko esposizio handia dagoela, batez ere lan-kargarekin eta rola betetzearekin lotutakoekiko. Aurkikuntzek erakusten dute Zuzendaritzak hezkuntza-sistemaren antolaketa-disfuntzio gehienak xurgatzen dituela.

a) Hezkuntza-komunitatearen erronka berriei erantzuteko ezintasuna

Ikastetxeek errealitate gero eta konplexuago bati erantzun behar diote. Errealitate horren ezaugarriak honako hauek dira: ikasleen aniztasuna handitzea, hezkuntza-premia bereziak areagotzea, ikasle etorkinen kopurua handitzea, familiekiko harremana areagotzea eta bizikidetza-arazo gehiago izatea.

Errealitate horrek koordinazio, plangintza, esku-hartze eta gatazken kudeaketa handiagoa eskatzen du. Hala ere, eskura dauden baliabideak ez dira behar horietara egokitzen. Espezialistarik eza, ikastetxeentzako laguntza murriztea, premia jakin batzuk aitortzeko irizpide murriztaileagoak eta plantilla ezegonkorrak identifikatu dira.

Horrek guztiak egiturazko gabeziak kudeatzera behartzen ditu zuzendaritzak, horiek konpontzeko gaitasun nahikorik izan gabe, eta horrek presioa, zereginen metaketa eta ohiko ordutegitik kanpo esku hartzeko beharra areagotzen ditu.

b) Kudeaketa burokratikoaren gainkarga

Antolaketa-aldaketak ez badaude behar bezala planifikatuta, koordinatuta edo baliabide egokiekin, zentroen kudeaketa-karga handitzen da, eta taldeen egokitzapen operatiboa zailtzen da. Irizpideak, ereduak edo metodologiak maiz aldatzen dira, baita ikasturtearen zehar ere, ziurgabetasuna sortzen dute eta Zuzendaritzak behartzen dituzte ekipoak, dokumentazioa, prozedurak eta barne-plangintza etengabe berrantolatzera.

Aurretiko kontsulta nahikorik ez egoteak, aldaketen benetako erabilgarritasunaren ebaluazio urriak eta eskakizun berriak azkar ezartzeak kudeaketa-karga handitzen dute. Zuzendaritzak erabaki orokorrak ikastetxearentzako jarraibide operatibo bihurtu behar ditu, askotan baliabiderik, eperik eta tresna egokirik gabe.

Halaber, zentroen artean homogeneotasunik ez dagoela egiaztatu da. Irizpide, metodologia eta tresna desberdinek zaildu egiten dute ezagutza transferitzea, beste zentro batzuetatik datozen langileak sartzea eta arau orokorrak modu koherentean aplikatzea.

Gehiegizko burokraziak (programazioak, erregistroak, protokoloak, ebaluazioak, izapideak eta dokumentazio erredundantea) funtsezko zuzendaritza-zereginetarako denbora murrizten du, hala nola koordinazio pedagogikorako, taldeen kudeaketarako edo ikastetxeko plangintza estrategikorako.

Aplikazioak integratu gabe egoteak eta baliabideak atari edo kanal desberdinetan sakabanatzeak zeregin arruntak egiteko behar den ahalegina areagotzen dute.

c) Laguntza tekniko, antolatzaile edo instituzional nahikoa ez izatearen pertzepzioa

Erakundeen laguntzarik eza aurkikuntza nagusia da. Zuzendaritzek atzerapenak antzematen dituzte euskarri-eskaeren, instalazioen, ekipo informatikoen, prestakuntzaren, giza baliabideen edo gorabeheren kudeaketaren aurrean.

Laguntza-gabezia horrek lan-kargari zein rola betetzeari eragiten die. Zuzendaritzak behar adinako babesik gabeko egoera konplexuak kudeatu behar ditu, bereziki ikasleekin edo familiekin izandako gatazketan, indarkeria- edo jazarpen-kasuetan, osasun mentalak eragindako bajetan, diziplina-arazoetan edo administrazio-izapide konplexuetan.

Komunikazio-kanalen sakabanaketak eta baliabide egokia identifikatzeko zailtasunak areagotu egiten dute gestioetan emandako denbora, eta areagotu egiten dute desanparoaren pertzepzio instituzionala.

d) Profesionalizazioa, gaitzen duen prestakuntza eta zuzendaritza-taldeen laguntza indartzeko beharra

Aurkikuntza horrek egiturazko garrantzia du zuzendaritza-taldean.

Zuzendaritzara sartzeko sistemak, proiektua edo izendapena borondatez aurkeztean oinarritzen denak, hautagairik ez dagoenean, ez du bermatzen hautatutako pertsonak karguari dagozkion funtzioak (kudeaketa, lidergoa, antolaketa, erabakiak hartzea, arau-ezagutza, taldeen zuzendaritza) betetzeko behar diren gaitasunak dituenik.

Zuzendaritza behar bezala profesionalizatuta ez dagoenean, arriskuak sortzen dira, bai kargua hartzen duen pertsonarentzat berarentzat, bai ikastetxe osoarentzat. Prestakuntzarik edo motibaziorik ezak honako hauek eragin ditzake: antolaketarik eza, segurtasunik eza erabakiak hartzerakoan, zereginen banaketa ez-eraginkorra, barne-gatazkak, etapen edo sailen arteko koordinaziorik eza eta lan-giroa hondatzea.

FPSICO ikuspegitik, aurkikuntza hori honako hauekin lotzen da argi eta garbi:

- **Lan-karga**: behar bezala prestatuta ez dagoen zuzendaritza batek denbora gehiago eman dezake kudeaketa-lanetan, bikoiztasunak egin ditzake, ez du behar bezala lehenesten edo ez du eraginkortasunez delegatzen.
- **Rola betetzea**: baliteke pertsonak behar bezain argi ez izatea karguaren mugak, erantzukizunak eta gaitasunak.

Zuzendaritza-taldeen arteko trantsizio eskasak eta prestakuntza gaitzaile egokirik ez izateak akatsak, inprobisazioa eta hasierako gainkarga izateko arriskua areagotzen dute.

e) Rola betetzea

Zuzendaritzak bere gain hartzen ditu lanpostuaren ohiko edukia gainditzen duten eginkizunak: mantentze-lanak, harrera, idazkaritza, gizarte-arazoen kudeaketa, osasun mentaleko egoeretan esku hartzea, bizikidetza, jazarpena, indarkeria, suizidioa, adikzioak edo familia-gatazkak.

Gero eta itxaropen handiagoa dago ikastetxeek gizarte-arazo zabalei erantzun diezaieten, nahiz eta beti ez eduki horretarako gaitasun, bitarteko edo laguntza espezializaturik. Horrek anbiguotasuna eta rol-gatazka sortzen ditu.

Horren ondorioz, murriztu egiten da zuzendaritza-eginkizunetarako dagoen denbora, eta lan-ordutegitik kanpo metatzen da lana.

f) Funtzionarioen gainbegiratze falta

Jarduera desegokiko egoerei, ez-betetze errepikatuei edo langileen antolamendu-disfuntzioei aurre egiteko sistemarik ez egoteak zaildu egiten du ekipoen kudeaketa.

Zuzendaritzak ikastetxearen funtzionamendu orokorraren aurrean erantzun behar du, baina ez du behar adina tresna inplikaziorik, ez-betetzerik edo kargen banaketa desberdinik ezean esku hartzeko. Horrek jarduteko gaitasun mugatua duen erantzukizun-posizioa sortzen du.

Aurkikuntza horrek lan-kargan eragiten du, jardunaren gabeziak konpentsatzera behartzen baitu, baita rola betetzean ere, Zuzendaritza tresna egokirik gabeko gainbegiratze-funtzioan kokatzen baitu.

g) Osasunaren zaintza eta laneko bajak kudeatzea

Osasuna zaintzeko sisteman ez egoteak (edo nabarmen atzeratzeak), batez ere arrisku psikosozialetan, eragotzi egiten du goiz identifikatzea estresa, higadura profesionala, jazarpena, indarkeria edo gainkarga kronikoa.

Bestalde, osasun mentaleko, estreseko edo lanbide-higadurako arazo jakin batzuk prebentzioaren eta antolaketaren ikuspegitik behar besteko sakontasunez aztertzen ez direlako pertzepzioa jasotzen da, eta horrek mugatu egin dezake lan-kausak identifikatzea eta neurri zuzentzaileak hartzea. Horrek ideia hau transmititzen die pertsonei: osasun mentaleko arazoak arazo pertsonalen modura kudeatu behar dira, eta ez antolaketa-baldintzen ondorio posible gisa.

Taldearen ondorioak

Ikastetxeko Zuzendaritzak arrisku handiak ditu honako hauen ondorioz: lan-gainkarga, rolaren anbiguotasuna eta hedapena, baliabide espezializaturik eza, zuzendaritzaren profesionalizazio eskasa, gainbegiratzeko tresnarik eza eta erakundeen babesa.

Zuzendaritza-funtzioaren profesionalizazio, gaitasuma eta laguntza eskasari buruzko aurkikuntza bereziki kritikoa da; izan ere, kargua betetzen dutenei ez ezik, antolaketa, lan-giroa eta lanaren banaketa ere baldintzatzen ditu zentro osoan.

4.3.2. Hezkuntza Ikuskaritza

Detektatutako FPSICO faktoreak

- Lan-karga.
- Eskaera psikologikoak.
- Parte-hartzea/Gainbegiratzea.

Datuen azterketa

Hezkuntzako Ikuskatzailetzaren taldean ez da parte-hartze nahikorik egon, eta, beraz, ondorioak tentuz azaldu behar dira. Hala ere, identifikatutako FPSICO faktoreek aukera ematen dute berariaz aztertu beharko liratekeen eremuak adierazteko.

Lan-kargak zerikusia izan dezake arau-aldaketen hazkundearekin; haien ezarpena gainbegiratzeko beharrarekin; ikastetxeetako gorabeherei erantzutearekin; antolaketa-gatazketan parte hartzearekin eta irizpide aldakorrak interpretatzeko beharrarekin, baita.

Eskaera psikologiko handien presentzia lotuta egon daiteke egoera konplexuen kudeaketarekin, zentroen, familien eta profesionalen arteko gatazkekin, antolamendu-eragina duten erabakiak hartzearekin eta presio emozional edo sozial handiko egoeren aurrean erantzuteko beharrarekin.

Parte-hartzea/gainbegiratzea faktorea Sailetik aldaketak diseinatu, komunikatu eta koordinatzeko moduari lotu dakioke. Ikuskaritzak neurriak gainbegiratu edo lagundu behar baditu eta neurri horiek definitzeko behar adina parte hartu ez badu, tentsioa sor daiteke erantzukizun teknikoaren eta benetako eragin-ahalmenaren artean. Ikuskaritzaren funtzioa kontuan hartuta, kontu handiz aztertu behar da alderdi hori, autonomia teknikoa, erakundeen kontrola eta irizpideen argitasuna bereizteko.

Taldearen ondorioak

Ez da bidezkoa behin betiko ondoriorik ezartzea, lagin nahikorik ez dagoelako. Kolektiboaren ebaluazioa zabaltzea gomendatzen da, benetako karga, lehenespen-irizpideak, erabakietan parte hartzea, prestakuntza, barne-koordinazioa eta aldaketak ezartzean eragin teknikoa izateko gaitasuna aztertuz.

4.3.3. Maisu-maistrak eta Irakasleak

Atal honetan, lanbide-talde hauek sartzen dira, funtsean bat datozen aurkikuntzak identifikatu baitira:

- 03. Maisu-maistrak, aholkulariak, HLE, HHE, HLHko irakasleak, HHIko erlijioko irakasleak eta GRBko irakasleak
- 04. Bigarren Hezkuntzako irakasleak, IHko irakasleak eta Bigarren Hezkuntzako erlijioko irakasleak.
- 05. Sektore berezietako irakasle espezialistak eta Lanbide Heziketako irakasle teknikoak.
- 06. Hizkuntza Eskola Ofizialetako, Musika eta Arte Eszenikoetako, Arte Plastikoetako eta Diseinuko irakasleak.

Taldekatzea justifikatzen da ebaluazio kualitatiboan lortutako aurkikuntzen antzekotasunagatik, bai eta hautemandako arrisku psikosozialeko faktore nagusiak bat datozelako ere. Ondorioz, Datuen azterketa batera aurkezten da, lanbide-profil edo hezkuntza-etapa bakoitzari lotutako berezitasun espezifikoak egon daitezkeela alde batera utzi gabe.

Detektatutako FPSIKO faktoreak:

- Lan-karga.
- Parte-hartzea/Gainbegiratzea.
- Rola betetzea.

Datuen azterketa

Irakasleek arrisku psikosozialekiko esposizio zabala dute. Aurkikuntzek erakusten dute lanpostuaren eskakizunek nabarmen egin dutela gora, eta baliabideek, parte-hartzeak, babesak eta rolaren argitasunak, berriz, ez dutela bilakaera bera izan.

a) Plantillen dimentsionamendua

Irakasleen lan-karga areagotu egiten da ikasleen konplexutasun handiagoaren ondorioz: hezkuntza-premia bereziak areagotzea, kultura- eta hizkuntza-aniztasun handiagoa, familiekiko harreman handiagoa, materialak egokitzeko gero eta premia handiagoa eta bizikidetza-arazoak areagotzea.

Ikasleak mailaz igotzeko irizpideak malgutzeak eta, ondorioz, esfortzuaren balioa galtzearen pertzepzioak zailtasun gehigarriak sortzen dituzte ikasgelaren kudeaketan. Irakasleek aipatzen dituzten ikasleek erantzukizun txikiagoa, interes txikiagoa, arreta-gaitasun txikia eta mendekotasun handiagoa dute, eta horrek jarraipen-, motibazio- eta kontrol-ahalegin handiagoa eskatzen du.

Baliabide espezializaturik ez izateak, Sailetik ikastetxeei ematen zaien laguntza murrizteak, premia jakin batzuk aitortzeko irizpideak gogortzeak eta ordezkapenetan berandutzeak areagotu egiten dute irakasleen karga. Gainera, plantilla ezegonkorrek zaildu egiten dute jarraitutasun pedagogikoa, eta taldeko koordinazioak, materialak eta dinamikak berregitera behartzen dute.

b) Desantolaketa eta kudeaketa burokratikoaren gainkarga

Irakaskuntza-lana ez da ikasgelako jarduerara mugatzen. Irakasleek gero eta karga administratibo handiagoa jasaten dute: programazioak, erregistroak, protokoloak, ebaluazioak, dokumentuen egokitzapena eta tresnen kudeaketa.

Sailaren inprobisazioak eta koordinaziorik ezak irizpide- edo eredu-aldaketak eragiten ditu, eta praktika, material eta ebaluazio-moduak denbora nahikorik gabe aldatzera behartzen dute. Aldez aurreko kontsultarik ez izateak norberaren lanaren gaineko kontrolaren eta parte-hartzearen pertzepzioa murrizten du.

Ikastetxeen arteko homogeneotasunik ezak antolaketarik ezaren pertzepzioari ere eragiten dio. Irizpide, tresna eta metodologia desberdinek ikastetxeen arteko mugikortasuna zailtzen dute eta egokitzeko denbora luzatzen dute. Biltegi bateratuak ez dagoenez, partekatu litezkeen materialak edo konponbideak berreraiki behar dira.

Aplikazioen integraziorik ezak eta hainbat plataformatan baliabideak sakabanatzeak karga burokratikoa areagotzen dute, eta irakaskuntzarako, eskolak prestatzeko eta banakako arretarako denbora murrizten dute.

c) Laguntza tekniko, antolatzaile edo instituzional nahikoa ez izatearen pertzepzioa

Irakasleek ez dute laguntzarik jasotzen eskaera teknikoen, prestakuntza-premien, instalazio-arazoen, ekipo informatikoen eta administrazio-eskakizunen aurrean.

Babes falta bereziki garrantzitsua da ikasle eta familiekiko gatazken aurrean. Diziplinarik gabeko, gatazkako edo kanpo-presioko egoeretan eraginkortasunez esku hartzeko gaitasun txikiagoa izatearen pertzepzioak higadura emozionala eta babesgabetasun-sentsazioa eragiten ditu.

Halaber, gabeziak identifikatzen dira indarkeria- eta jazarpen-kasuen kudeaketan, osasun mentalagatiko bajetan eta salaketa- edo izapidetze-prozeduretan, korapilatsutzat eta eraginkortasunik gabekotzat jotzen baitira.

Aurkikuntza hori parte-hartzearekin/gainbegiratzearekin lotuta dago; izan ere, profesionalak uste du ez duela euskarri instituzional nahikorik, eta lan-karga duela, antolaketa-laguntza beharko luketen arazoak banaka kudeatu behar dituelako.

d) Profesionalizazioa, gaitasun prestakuntza eta zuzendaritza-taldeen laguntza indartzeko beharra

Ikastetxeko Zuzendaritzak lidergoan, antolaketan, taldeen kudeaketan, araudian, erabakiak hartzean edo koordinazio pedagogikoan gaitasun nahikorik ez duenean, irakasleak desantolaketa, jarraibide ez oso argiak, irizpide aldakorrak, zereginen banaketa desorekatua eta barne-gatazkak areagotu daitezke.

Zuzendaritzak profesionalizatu ez izanak eragina du irakasleen kolektiboan hautemandako hiru FPSICO faktoreetan:

- **Lan-karga:** gutxi prestatutako zuzendaritzak modu eskasean planifika dezake, zereginak gaizki bana ditzake, premiei aurrea ez hartzea edo bikoiztasunak sor ditzake.
- **Parte-hartzea/Gainbegiratzea:** irakasleen benetako parte-hartzea, jardunaren ikuskapena, gatazken kudeaketa eta kargen banaketan ekitatea ahuldu daitezke.
- **Rola betetzea**: antolakuntzan behar besteko argitasunik ez duen zuzendaritza batek funtzio desegokiak edo gaizki mugatutako erantzukizunak adieraz diezazkieke irakasleei.

Gainera, zuzendaritzen arteko trantsizioa nahikoa ez izateak eta gaikuntza ematen duen prestakuntza mugatua izateak ikastetxearen irizpideetan etena eragin dezakete, etapen edo sailen arteko koordinazioa gal daiteke eta lan-giroa okertu.

Aurkikuntza hori garrantzi handiko antolaketa-faktoretzat hartu behar da, Zuzendaritza baita Sailaren eskakizunen eta irakasleen errealitate operatiboaren arteko bitartekaria.

e) Rola betetzea

Irakasleek identifikatzen dute ez datozela bat eskakizun instituzionalak eta haien uste pedagogikoak. Kolektiboaren zati batek uste du gaitasun-metodologia jakin batzuk ez direla bideragarriak ratio handiko, aniztasun handiko edo baliabide eskaseko ikasgeletan.

Egoera horrek rol-gatazka sortzen du: eskuragarri dauden baliabideekin beti bateragarriak ez diren ereduak aplikatzea eskatzen da. Ondorioa frustrazioa izan daiteke, metodoak edo arauak partzialki ez betetzea, eta zentzu profesionala galtzea.

Irakaskuntza-rolaren hedapena ere ikusten da. Irakasleek funtzio hauek bete behar dituzte: psikologia, erizaintza, gizarte-zerbitzuak, bitartekaritza, krisien kudeaketa, arrisku-jokabideen prebentzioa, hezkuntza emozionala, familia-arazoen konponketa edo gizarte-arazo konplexuetako esku-hartzea.

Prestakuntza nahikoa eta sistematikoa ez izateak larriagotu egiten du arrisku hori. Prestakuntza-eskaintzak ez ditu behar errealak erabat asetzen, eta ez da interesdun guztiengana iristen. Horrek zaildu egiten du lanpostuaren eskakizun berriei segurtasunez aurre egitea.

f) Funtzionarioen gainbegiratze falta

Ez dago sistema egituraturik modu objektiboan, bermatzailean eta goiztiarrean lantzeko jarduera desegokiko egoerak, ez-betetze errepikatuak edo antolaketa-disfuntzioak, ekipoen funtzionamenduari edo kargen banaketa ekitatiboari eragiten diotenak. Horrek erakunde-justiziaren pertzepzioari eta langiroari eragiten die.

Irakasleen ustez, kargak ez dira modu homogeneoan banatzen, eta karga txikiagoa duten pertsonek ez diete beti laguntzen gainkargatuta daudenei. Egoera horrek arbitrariotasunaren, motibaziorik ezaren eta barne-gatazkaren pertzepzioa sortzen du.

Inplikazio profesionalaren maila txikiak aktibatzeko edo zuzentzeko zailtasuna gainbegiratze-arazo bat da, eta, gainera, areagotu egiten du konpromiso handiagoa dutenen gaineko karga.

g) Osasuna zaintzea eta laneko bajak kudeatzea

Osasunaren zaintza eskasa edo hutsala dela uste da, batez ere arrisku psikosozialei dagokienez. Gabeziak identifikatu dira estresa, neke profesionala, jazarpena, indarkeria eta lanarekin lotutako osasun mentaleko arazoak dauden kasuetarako arretan.

Kasu gehienak kontingentzia arrunt gisa izapidetzeak lan-kausak ikertzea eta neurri zuzentzaileak hartzea eragozten du. Gainera, kaltetuaren gain uzten du laguntzak bilatzeko eta ordaintzeko erantzukizuna.

Taldearen ondorioak

Irakasleek gainkargarekiko esposizio esanguratsua dute, parte-hartze falta, gainbegiratze eskasa, rol-gatazka, erakundeen babes falta eta behar bezala profesionalizatuta ez dauden zuzendaritzetatik eratorritako ondorioak.

Zuzendaritza-funtzioaren profesionalizazio, gaikuntza eta laguntza eskasari buruzko aurkikuntza ez da bigarren mailakotzat hartu behar: karga, desantolaketa, barne-desberdintasuna eta erantzukizunen zehaztugabetasuna biderkatzen ditu.

4.3.4. Irakasle espezialistak eta adituak

Detektatutako FPSIKO faktoreak:

- Lan-karga.
- Parte-hartzea/Gainbegiratzea.

Datuen azterketa

Ez dago parte-hartze nahikorik kolektibo horri buruzko ondorio irmorik ateratzeko. Hala ere, identifikatutako FPSICO faktoreei esker, arrisku-eremu posibleak adieraz daitezke.

Lan-karga esku-hartze espezializatuaren eskaera gero eta handiagoarekin lotuta egon liteke, premia espezifikoak, bizikidetza-arazoak, aniztasun soziokulturala eta hezkuntza-konplexutasuna dituzten ikasleen hazkundearen ondorioz.

Beste lanbide-talde batzuek behin eta berriz adierazi dute laguntzako espezialistarik eta profesionalik ez dagoela, eta horrek adierazten du kolektibo horrek esku hartzeko duen benetako gaitasuna baino eskaera handiagoa izan dezakeela.

Parte-hartzearen/gainbegiratzearen faktorea lotuta egon daiteke esku-hartzeen plangintzarekin, kasuak esleitzeko irizpideekin, ikastetxeekiko koordinazioarekin, lehentasunen argitasunarekin eta hezkuntza-erantzunen diseinuan parte hartzeko gaitasunarekin.

Taldearen ondorioak

Ez da bidezkoa behin betiko ondoriorik formulatzea. Lagina zabaltzea eta honako hauek berariaz aztertzea gomendatzen da: kasuen bolumena, erantzun-denborak, lehenespen-irizpideak, ikastetxeekiko koordinazioa, autonomia teknikoa, prestakuntza eta baliabideen nahikotasuna.

4.3.5. Hezitzaile lan-kontratudunak

Detektatutako FPSIKO faktoreak:

- Parte-hartzea/Gainbegiratzea.

Datuen azterketa

Hezkuntzako lan-kontratudun langileen artean, FPSICO faktorea parte-hartzea/gainbegiratzea da, baina aurkikuntzek lan-kargarekin, antolaketarekin, erakundeen laguntzarekin eta lan-osasunarekin lotutako ondorioak ere erakusten dituzte.

a) Plantillen dimentsionamendua

Ikasleen eta ikastetxeen premiak handitzeak eragina du hezkuntzako langile lan-kontratudunengan ere. Profil aniztasun handiagoak, premia espezifikoak dituzten ikasleen hazkundeak, immigrazioak, bizikidetza-arazoek eta ikasleen mendekotasun handiagoak babes- eta laguntza-eskaera gehiago sortzen dituzte.

Espezialista-faltak, ordezkapenetako atzerapenek eta plantillen ezegonkortasunak eragina dute lanaren antolaketan. Hautemandako FPSICO faktorea parte-hartzea/gainbegiratzea bada ere, dimentsionamendu eskasak baldintzatu egiten du kolektiboak bere eginkizunak baldintza egokietan betetzeko duen benetako gaitasuna.

b) Desantolaketa eta kudeaketa burokratikoaren gainkarga

Sailaren inprobisazioak eta koordinaziorik ezak kolektibo horri eragiten diote behar adinako kontsultarik eta baliabide egokirik gabeko irizpideak, ereduak edo prozedurak ezartzen direnean.

Zentroen arteko homogeneotasunik ezak zaildu egiten du destinoa aldatzen duten langileak egokitzea, eta desberdintasun nabarmenak sortzen ditu lan egiteko moduei, irizpideei eta tresnei dagokienez. Biltegi komunik edo baliabide zentralizaturik ez egoteak eraginkortasuna murrizten du, eta beti koordinatu gabe dauden tokiko konponbideak errazten ditu.

Aplikazioak, atariak eta kanalak sakabanatzeak lanaren antolamenduari ere eragiten dio, bereziki jarduteko behar den informazioa zatituta dagoenean edo erraz eskuratzeko modukoa ez denean.

c) Laguntza tekniko, antolatzaile edo instituzional nahikoa ez izatearen pertzepzioa

Lan-kontratudun hezitzaileek ikusten dute laguntzarik ez dutela ematen eskaeren, gatazken, indarkeria-kasuen, jazarpenaren eta osasun mentalagatiko bajen aurrean.

Administrazio-prozedura konplexuek, kanalen sakabanaketak eta erantzuna lortzeko zailtasunak babesgabetasun-sentsazioa areagotzen dute. Aurkikuntza horrek lotura argia du partaidetzarekin/gainbegiratzearekin, kolektiboak ez baitu hautematen behar bezain irisgarria, argia eta eraginkorra den laguntza-egiturarik.

d) Funtzionarioen gainbegiratze falta

Jardun desegokiko egoerei, ez-betetze errepikatuei edo antolaketa-disfuntzioei aurre egiteko sistema egiturarturik ez egoteak inplikazio-desberdintasunak eta zereginen banaketa sor ditzake ikastetxeetan. Inplikazio txikiko profesionalak edo karga deskonpentsatuak daudenean, beste kolektibo batzuei eragin diezaiekete, zeharka, desantolaketak, gainkargak edo barne-gatazkek.

Ikuskapen egiturarturik ez izateak ere zaildu egiten du ekitaterik eza, botere-abusu informala edo elkarlanik eza zuzentzea.

e) Osasuna zaintzea eta laneko bajak kudeatzea

Osasunaren zaintza nahikoa ez dela edo ez dagoela uste da. Lan-jatorriko patologia psikosozialak (estresa, neke profesionala, jazarpena edo indarkeria barne) ez direla kontuan hartzen identifikatzen da.

Kasuak kontingentzia arrunt gisa izapidetzeak eragotzi egiten du kalteen lan-jatorria behar bezala ikertzea, eta mugatu egiten du prebentzio-neurriak hartzea. Horrek antolaketa-arrazoiak izan ditzaketen arazoak indibidualizatzen laguntzen du.

Taldearen ondorioak

Hezitzaile lan-kontratudunek honako hauei lotutako arriskuak dituzte: parte-hartze txikia, gainbegiratze eskasa, irizpide homogeneorik eza, laguntza instituzional mugatua, antolamendu eskasaren ondorioak eta osasunaren zaintza eskasa.

Identifikatutako FPSICO faktorea Parte-hartzea/Gainbegiratzea bada ere, aurkikuntzek erakusten dute kolektibo hori beste talde batzuekin partekatutako egiturazko arazoen eraginpean dagoela.

4.3.6. Administrazioa eta zerbitzuak

Detektatutako FPSIKO faktoreak:

- Parte hartzea/Gainbegiratzea.
- Langilearekiko interesa/Konpentsazioa

Bi azpitalde bereizi identifikatu dira:

1. Sukaldea eta garbiketa.
2. Administrazioa.

1. Sukaldaritza eta garbiketa

Datuen azterketa

1. Sukaldean eta garbiketan, arrisku nagusia ikuskapen egituraturik eta lidergo operatiborik ezarekin lotzen da.

a) Desantolaketa eta gainbegiratze falta

Lidergo profesionalik ez dagoenez (sukaldeko burua, zerbitzuburua), lana berez antolatzen da. Horrek zereginen banaketa desorekatua, barne gatazkak, botere informalaren abusua, diskriminazioa edo antolamendu desordena eragin ditzake.

Irizpide argi eta ekitatiborik ezak zuzenean eragiten dio parte hartzearen/gainbegiratzearen faktoreari, langileek ez baitute eginkizunak esleitzeko, lanaren jarraipena egiteko eta gorabeherak konpontzeko egitura argirik.

Ekipoetan maiz gertatzen diren aldaketek eta ordezkapenetan izaten den atzerapenak egoera larriagotzen dute. Harrera planik ez izateak zaildu egiten du beste zentro batzuetatik etorritako langileak egokitzea, eta areagotu egiten du akatsak, tentsioak eta arau informalekiko mendekotasuna izateko probabilitatea.

Jardun desegokiko egoerei, ez betetze errepikatuei edo antolamendu disfuntzioei aurre egiteko sistema egituraturik ez egoteak jokabide desegokiak edo denboran iraun duten desberdintasunak zuzentzea eragozten du.

b) Laguntza tekniko, antolatzaile edo instituzional nahikoa ez izatearen pertzepzioa

Alde batetik, komunikazio kanalak sakabanatzeak eta prozedura nahasi eta ez eraginkorrek baliabide egokia identifikatzea zailtzen dute. Era berean, jokabide desegokia, indarkeria, jazarpena, osasun mentalaren ondoriozko bajak, artatu gabeko eskaerak eta osasun eskasaren zaintza bezalako egoerei buruzko gabeziak aipatzen dira.

Salaketa jartzea, laguntza eskatzea edo gorabeherak izapidetzea zaila denean, murriztu egiten da erakundearekiko konfiantza eta babes pertzepzioa, eta isolamendu sentsazioa eta pertsonarekiko interes txikia sortzen ditu.

Halaber, nabari da garapen profesionala ez dela nahikoa eta gutxi sistematizatuta dagoela. Prestakuntzek ez die beti erantzuten kolektiboaren benetako premiei, eta ez da iristen interesa duten pertsona guztiengana, eta horrek eragina du aintzatespen eta hobekuntza profesionalaren pertzepzioan.

Azpitaldearen ondorioak

Sukaldean eta garbiketan, esposizioa honako hauekin lotzen da: lidergo operatiborik eza, zereginen banaketa ez oso argia, gainbegiratze eskasa, harrera falta, erakundeen laguntza mugatua eta garapen profesional eskasa.

1. Administrazioa

Datuen azterketa

Administrazioan, parte hartzearen/gainbegiratzearen faktoreaz gain, administrazio kargaren elementu argiak agertzen dira, bai eta ikastetxeko zuzendaritzaren antolaketa kalitatearekiko mendekotasuna ere.

a) Desantolaketa eta kudeaketa burokratikoaren gainkarga

Administrazioko langileei eragiten diete Sailaren inprobisazioak, plangintzarik ezak eta administrazio zereginen areagotzeak: izapideak, erregistroak, telefono bidezko arreta, posta elektronikoak eta dokumentuen kudeaketa. Gehiegizko karga operatiboa gertagarriagoa da benetako administrazio karga behar bezala aitortzen ez denean.

Tresna egokirik ez izateak, aplikazioak behar bezala ez ezartzeak eta hainbat ataritan baliabideak sakabanatzeak zailtasunak areagotzen dituzte eta eraginkortasuna murrizten dute.

b) Profesionalizazioa, prestakuntza gaitzailea eta zuzendaritza taldeen laguntza indartzeko beharra

Zuzendaritzak ez badu eskumen nahikorik kudeaketan, plangintzan, antolaketan, araudian, erabakiak hartzean edo taldeen gidaritzan, administrariek jarraibide ez oso argiak jaso ditzakete, baita gaizki planifikatutako larrialdiak, irizpide aldaketak, lehenetsi gabeko zereginak edo aurreikusitako eskaerak ere.

Zuzendaritzen profesionalizaziorik ezak honako hauek eragin ditzake: administrazio antolaketarik eza, zereginak bikoiztea, planifikaziorik eza, saihestu daitezkeen larrialdiengatiko gainkarga, akatsekiko esposizio handiagoa, lan giroa hondatzea edo barne gatazkak.

FPSICOren ikuspegitik, aurkikuntza hori parte hartzearekin/gainbegiratzearekin lotzen da, zuzendaritza funtzionalaren kalitateari, jarraibideen argitasunari, zereginen banaketari eta administrazioko langileek beren lana aurreikusteko eta antolatzeko gaitasunari eragiten baitie.

Era berean, lan kargarekin ere zeharka lotuta dago. Nahiz eta faktore hori ez den berariaz agertzen, behar bezala profesionalizatu gabeko zuzendaritza batek plangintza arazoak administrazio gainkarga bihur ditzakeelako.

Zuzendaritzen arteko trantsizioa nahikoa ez izateak eta prestakuntza gaitzailerik ez izateak administrazioko langileei ere eragiten diete; izan ere, jarraitutasunik eza eragiten dute irizpideetan, antolamendu informazioa galtzen da eta barne prozedurak birdoitu behar dira.

Azpitaldearen ondorioak

Administrazioan, arriskua honako hauekin lotzen da: antolaketarik eza, karga burokratiko gero eta handiagoa, tresna desegokiak, aplikazioen integraziorik eza eta nahikoa profesionalizatuta ez dauden zuzendaritzetatik eratorritako ondorioak.

5. Ondorioak eta eztabaida

5.1. Ondorio integratuak

Arrisku psikosozialen ebaluazioa metodologia misto kuantitatibo eta kualitatiboaren bidez egin da (FPSICO eta elkarrizketa erdiegituratuak). Ebaluazioan, kolektiboen artean sendotasun handiko eta nagusiki erakunde jatorriko arrisku psikosozialeko faktoreen multzo bat identifikatu da.

Emaitzek erakusten dutenez, hautemandako arriskuen funtsezko kausetako bat irismen handiko eraldaketa metodologikoko prozesu bat eta erantzuteko gaitasun eskasa uztartzea da, azken urteotako premia operatibo berrien, gatazken, bizikidetza arazoen, osasun mentaleko arazoen, profesionalen aurkako indarkeriaren eta laguntza espezializatuko eskaeren aurrean.

Aurkikuntzen elementu integratzailea konpetentzien hezkuntza eredu bat ezartzea da. Eredu hori profesional askok uste dute ez dela behar bezain planifikatua, parte hartze txikia dutela eta giza baliabide, baliabide tekniko eta prestakuntza baliabide mugatuak dituztela. Egoera horrek lan eskakizunak pixkanaka handitzea eragin du ebaluatutako ia kolektibo profesional guztietan.

Zeharka, bost antolaketa arazo handi ikusten dira:

1. Lan gainkarga estrukturala

Lan karga da Zuzendaritzan, Hezkuntza Ikuskaritzan, irakasle gehienetan eta, zeharka bada ere, beste talde profesional batzuetan identifikatutako arrisku faktore nagusia.

Gainkarga, batez ere, irakaskuntzatik kanpoko lanetatik dator. Horien artean, honako hauek nabarmendu behar dira: administrazio zereginen metaketa, koordinazio zereginak, gorabeheren kudeaketa, familiei arreta ematea, arau eskakizun berrietara egokitzea eta gizarte arazo konplexuei erantzutea, azkenean ikastetxeei baitagozkie, eta horiek beren lanpostuen eduki tradizionala gainditzen dute.

Testuinguru horretan, baliabide espezializatu nahikorik ez dagoenez, absentziak ordezteko zailtasunak daudenez, ikasleak gero eta konplexuagoak direnez eta kanpoko eskaerak gero eta handiagoak direnez, profesionalek ahalegin jarraituak egin behar izaten dituzte, nekea, akidura emozionala, motibazioa galtzea, absentismoa eta zerbitzuaren kalitatea hondatzeko arriskuarekin.

2. Burokratizazioa areagotzea eta antolaketaren efizientzia galtzea

Aurkikuntza sendoenetako bat da lan denboraren zati handi bat eskakizun burokratikoak betetzera bideratzen dela, eta profesionalentzat ez dela agerikoa horien erabilgarritasun praktikoa.

Integratu gabeko erregistroak, programazioak, protokoloak, prozedura dokumentalak eta informazio sistemak biderkatzeak murriztu egiten du kolektiboek funtsezkotzat jotzen dituzten jardueretarako dagoen denbora.

Gainera, aplikazio eta komunikazio kanal ugari egoteak eta informazio biltegi komunik ez egoteak bikoiztasunak sortzen ditu, kudeaketa denborak luzatzen ditu eta eraginkortasun operatiboa zailtzen du.

Burokratizazioa, beraz, lan kargaren iturri gisa ez ezik, jarduera profesionalari buruzko zentzua eta kontrola galtzen laguntzen duen faktore gisa ere agertzen da.

3. Parte hartzearen, babesaren eta antolaketa lidergoaren defizitak

Aurkikuntzek erakusten dutenez, oso zabalduta dago erabaki mailen eta ikastetxeen errealitate operatiboaren arteko distantziaren pertzepzioa.

Antolaketa aldaketak, askotan, diseinatutako eta ezarritako prozesutzat hartzen dira, eta ez dute behar adinako aurretiazko kontsultarik, kontraste teknikorik edo inpaktu operatiboaren ebaluaziorik egiten.

Aldi berean, zenbait kolektibok zailtasunak dituzte laguntza teknikoa, antolakuntzakoa edo administratiboa lortzeko, gorabehera konplexuak sortzen direnean.

Erakundeen laguntzarik ezaren pertzepzioa bereziki garrantzitsua da, lehendik dauden beste arrisku batzuk areagotzen dituelako, isolamendu profesionalaren sentsazioa areagotzen duelako eta lanaren gaineko kontrolaren pertzepzioa murrizten duelako.

4. Anbiguotasuna eta rol profesionalen pixkanakako hedapena

Emaitzek erakusten dute erantzukizunak zabaltzeko joera orokorra dagoela, lanpostu bakoitzari tradizionalki lotutako eginkizunetatik harago.

Zuzendaritzek eta irakasleek, oso modu bizian, beren gain hartzen dituzte osasun mentalarekin, esku hartze sozialarekin, gatazka konplexuak konpontzearekin, bizikidetzarekin, indarkeriarekin, adikzioekin, familia bitartekaritzarekin edo askotariko gizarte problematiken arretarekin lotutako zereginak. Rol hedapen horrekin batera ez dira beti baliabideak, formalki esleitutako eskumenak, laguntza espezializatua edo prestakuntza nahikoa ematen.

Egoera horrek eginkizun gatazkak, lanpostuaren benetako erantzukizunekiko anbiguotasuna eta jasotako eskaerei behar bezala erantzuteko ezintasun sentsazioa sortzen ditu.

5. Gabeziak gainbegiratzeko, jarduna kudeatzeko eta osasuna zaintzeko sistemetan

Ebaluazioak behin eta berriz hauteman du antolaketa mekanismo egituratu nahikorik ez dagoela jarduera desegokiko egoerei aurre egiteko, etengabeko ez betetzeak, lan gatazkak kudeatzeko edo lan kargen banaketa ekitatiboa bermatzeko.

Era berean, behin eta berriz ikusten da arrisku psikosozialen aurrean osasuna zaintzea ez dela nahikoa edo ez dela oso eskuragarria langileentzat.

Egoera horrek zaildu egiten du arrisku faktoreekiko esposizio luzearen ondoriozko arazoak goiz detektatzea, eta erakundearen prebentzio ahalmena mugatzen du.

5.2. Eztabaida

Lortutako emaitzen arabera, identifikatutako arrisku psikosozialak elkarri lotutako antolaketa faktoreen ondorio gisa interpretatu behar dira, eta ez kolektibo jakin batzuen arazo isolatu bezala. Lanbide talde desberdinetako aurkikuntzak bat etorri dira, eta indartu egiten du hipotesi hau: erakunde osoari eragiten dioten egiturazko faktoreak daudela.

Ildo horretan, irismen handiko egitura aldaketak giza baliabideen, antolaketa prozeduren, laguntza sistemen eta partaidetza mekanismoen doikuntza egokirik gabe ezartzeak karga mentalaren, kontrol galeraren, rol gatazken eta higadura profesionalaren arriskua areagotzen duen testuingurua sortzen du.

Emaitzek iradokitzen dute, halaber, antolaketa arazo jakin batzuk arrisku faktore biderkatzaileak direla. Horien artean, bereziki nabarmentzen da zuzendaritza egitura batzuen profesionalizazio eskasa. Aurkikuntzek adierazten dute lidergoaren kalitatea aldagai kritikoa dela, lanaren barne antolaketa, zereginen banaketa, gatazken kudeaketa, taldeen parte hartzea eta antolamendu aldaketetara egokitzeko gaitasuna baldintzatzen dituelako.

Horregatik, prebentzio neurriak ez lirateke banakako esku hartzeetan soilik oinarritu behar (estresa kudeatzeko prestakuntza, erresilientzia edo laguntza psikologikoa), baizik eta arriskuarekiko esposizioa eragiten duten antolaketa baldintzen gaineko jarduketei lehentasuna eman beharko litzaieke.

Alderdi bereziki garrantzitsu bat da, deskribatutako zailtasunak gorabehera, kolektibo gehienek konpromiso handia dutela hezkuntzako funtzio publikoarekin eta identifikazio handia dutela beren lanaren helburu sozialarekin. Hori babes faktore garrantzitsua izan daiteke. Hala ere, konpromiso profesionala luzaroan mantentzen denean gainkarga testuinguruetan eta baliabide eskasetan, kalteberatasun faktore bihur daiteke, eta akidura emozionaleko fenomenoak, frustrazio profesionala eta burnout fenomenoak eragin ditzake.

5.3. Azterlanaren mugak

Emaitzak interpretatzeko, muga hauek hartu behar dira kontuan:

1. Muga metodologikoak

- Azterlanaren zeharkako izaerak ebaluatutako egoeraren denbora argazkia islatzen du, eta denborarekin antolaketa baldintzak alda daitezke.
- FPSICO bidez eginiko ebaluazio kuantitatiboak arrisku faktoreekiko esposizio mailak identifikatzen ditu, baina ez du zuzeneko erlazio kausalik ezartzen faktore horien eta osasunean izan daitezkeen kalteen artean.
- Elkarrizketen bidez lortutako informazio kualitatiboak parte hartzaileen pertzepzioak, esperientziak eta balorazioak jasotzen ditu, eta horiek ezinbesteko iturria dira arrisku psikosozialak ulertzeko, nahiz eta banakako esperientzia edo testuinguru espezifikoen eraginpean egon daitezkeen.
- Ikerketa kualitatibo guztietan bezala, diskurtsoen analisia eta integrazio prozesuak interpretazio osagai bat dute, informazioa kodetzean, triangulatzean eta testuinguruan jartzean hartutako erabaki analitikoek baldintzatua.

2. Laginen mugak

- Fase kualitatiboan erabilitako laginketa estrategia biztanleriaren aldez aurreko estratifikazioan eta geruza bakoitzeko elkarrizketatuen borondatezko parte hartzean oinarritu zen. Ikuspegi horren indargune metodologikoa prebentzio teknikariek sartutako hautaketa alborapena murriztea da, parte hartzaile jakin batzuen aukeraketan esku hartze zuzena murrizten duelako eta aztertutako azpitalde bakoitzaren barruan iritzi desberdinak sartzen laguntzen duelako.

Hala ere, elkarrizketa kualitatiboetan borondatez parte hartzeak aukera eman dezake bereziki motibatutako edo arrisku psikosozialekin lotutako esperientzia sakonagoak dituzten parte hartzaileak biltzeko, autohautaketako joera posibleak sartuz.

- Kolektibo batzuetan, bereziki Hezkuntza Ikuskaritzan eta Irakasle Espezialista eta Adituetan, ez dago lagin nahikorik ondorio sendo eta orokorrak ateratzeko.

  Talde horien emaitzak orientagarritzat hartu behar dira, eta azterketa osagarriak egin beharko lirateke.

3. Azken gogoeta

Oro har, metodo kuantitatiboen eta kualitatiboen konbinazioak ahalbidetzen dute bi faseetan estratifikazio komuna erabiltzeak, borondatezko parte hartzeak eta prebentzioko hainbat teknikariren esku hartzeak aukera ematen dute egungo egoerarekiko hurbilketa zabala, testuinguruan kokatua eta metodologikoki sendoa lortzea. Ikuspegi horrek, gainera, metodologia bakoitzari lotutako balizko alborapenak murrizten laguntzen du.

Aipatutako mugak gorabehera, emaitza kuantitatiboen eta kualitatiboen arteko bat etortzeak eta hainbat kolektibo profesionaletan antolaketa arazo berak errepikatzeak indartu egiten dute aurkikuntzen eta ebaluazioaren ondorio orokorren sendotasuna eta fidagarritasuna. Inguruabar horri esker, lehentasunezko esku hartze prebentiboko arloak identifika daitezke erakunde mailan.

Unai Nieto Marijuan

Firmado digitalmente por Unai Nieto Marijuan
Fecha: 2026.10.20 15:27:07 +02'00'