

CUESTIONARIO PARA LA VALORACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LA ENSEÑANZA (CV-FRP).

1.- Presentación.

El cuestionario Valoración de Factores de Riesgo Psicosocial en la Enseñanza (CV-FRP) ha sido generado para facilitar la evaluación de *“aquellas condiciones laborales directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea que tienen capacidad para afectar a la salud”* del docente, es decir, para la **valoración de los factores de riesgo laboral de origen psicosocial en la enseñanza.**

El instrumento, además de realizar una valoración de los riesgos, también permite orientar la aplicación de medidas preventivas contextualizadas a cada riesgo detectado.

Este cuestionario ha sido elaborado por Luis Gómez Luís Gómez Pérez * a partir de la adaptación al sector docente de otros cuestionarios para la evaluación de las condiciones de trabajo de modo que esta herramienta sea útil para el análisis de los factores de riesgo en puestos de trabajo docente.

(*) Luis Gómez Pérez es Licenciado y Doctor en Psicología y Diplomado en Magisterio. Actualmente trabaja como profesor de la Universitat de València en Perú y República Dominicana y como orientador en un centro de Formación Profesional.

2.- Utilidad.

La organización del trabajo y su diseño se realizan, a menudo, atendiendo prioritariamente a criterios de gestión económica, de atención al usuario y a criterios técnico-productivos, descuidando muchas veces el elemento humano. Esta desatención incide sobre las personas -en forma de insatisfacción y estrés laboral, que se pueden traducir en distintos trastornos para la salud- y sobre la empresa, en forma de aumento de conflictividad, aumento de los índices de absentismo o empeoramiento de las relaciones personales, circunstancias que redundan en una disminución de la producción y calidad de los productos o servicios prestados.

El uso de este instrumento para analizar los riesgos psicosociales en los puestos de trabajo del profesorado permite, en primer lugar, detectar errores o deficiencias organizativas y, en segundo lugar, diseñar las medidas preventivas necesarias para cambiar las condiciones laborales generadoras de dichos factores.

En este ámbito, importa recordar que la salud y las enfermedades son originadas en procesos complejos de causalidad multivariada, en los que inciden factores diversos e interactivos. En el contexto de esa causalidad cabe incluir factores laborales y extralaborales, aunque al prevencionista en materia de riesgos laborales le compete explícitamente la detección de los factores de riesgo laboral, así como la promoción de medidas correctoras (preventivas) contextualizadas.

Este cuestionario (CV-FRP) centra su utilidad en la valoración de factores de riesgo psicosocial en la enseñanza y en la orientación a la aplicación de medidas preventivas.

La **versión para autoaplicación** se diseñó para identificar condiciones de trabajo que pueden generar riesgos psicosociales, para agrupar las condiciones de trabajo pertenecientes a diversos factores de riesgo y para orientar medidas preventivas de forma sencilla.

No es su objeto relacionar la incidencia de factores de riesgo con la aparición de enfermedad, ni la investigación diagnóstica (*perspectiva clínico epidemiológica*).

La **versión telemática**, disponible en la web: www.prl-sectoreducativo.es, permite generar una base de datos amplia para una investigación continuada y global de la población afectada, pudiendo realizarse análisis de validez y fiabilidad sobre el cuestionario, elaboración de valores estandarizados con muestras tipificadas y análisis diferenciales periódicos de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en función de las variables sector público/privado, geográficas, nivel educativo en el que trabaja el docente, sexo, edad y años de servicio en la enseñanza, etc.

3.- Factores de riesgo.

Los factores psicosociales que componen el cuestionario CV-FRP son:

- Influencia en el trabajo.
- Apoyo social en el trabajo.
- Refuerzo.
- Calidad de liderazgo.
- Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral.
- Exigencias cuantitativas y de control del tiempo.
- Exigencias cognitivas.
- Exigencias sensoriales.
- Exigencias emocionales.
- Previsibilidad.
- Rol en la organización, ambigüedad de rol.
- Rol en la organización, conflicto de rol.
- Sentido del trabajo.
- Satisfacción.
- Posibilidades de desarrollo en el trabajo.
- Integración en la profesión y en el centro.
- Competencia y eficacia
- Salud.
- Doble presencia.
- Seguridad/inseguridad en el trabajo.

Influencia en el trabajo: Bajo este epígrafe se evalúa la capacidad del trabajador/a de tomar decisiones relacionadas con el modo en el que realizar su trabajo, la ausencia de decisión en este aspecto es generadora de riesgo psicosocial.

Apoyo social en el trabajo: En este factor se evalúa la calidad de las relaciones sociales de la organización. Unas buenas relaciones entre el profesorado, o del profesorado con las familias del alumnado, o con el equipo directivo son reductoras de riesgo.

Refuerzo: El factor refuerzo incluye la consideración, gratificación intrínseca (no salarial) y el reconocimiento por el trabajo. El refuerzo por una actividad es entendido como compensación de esfuerzos laborales, y principalmente como motivación. Aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente. Resiliencia es la capacidad de los sujetos para sobreponerse a períodos de dolor emocional y traumas.

Calidad de liderazgo: Este factor analiza el estilo de liderazgo y organización del equipo directivo y/o dirección, así cómo la forma en que se articulan la comunicación y la resolución de conflictos entre dirección y trabajadores.

Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral: Las agresiones, insultos o la interrupción son algunas de las formas de violencia que se pueden producir en el entorno escolar. Las relaciones interpersonales que se dan entre los distintos componentes de la comunidad escolar, cuando son negativas, actúan como potentes estresores y son fuente principal de insatisfacción laboral.

Exigencias cuantitativas y de control del tiempo: El horario de trabajo estructura en gran medida la forma de vida de la población activa y, evidentemente, repercute en la salud de los trabajadores. Es importante la duración y distribución de la jornada de trabajo o el número y la importancia de las pausas de cada día, así como la capacidad que tiene el trabajador/a de controlar esta circunstancia.

Exigencias cognitivas: Mide el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea (y el tiempo disponible para realizarla), cuando está muy por encima de la capacidad del trabajador para responder a esa tarea es un potente estresor.

Exigencias sensoriales: Un elevado grado de concentración en la tarea, realizado durante un periodo largo de tiempo, produce un desgaste emocional en el trabajador.

Exigencias emocionales: El trabajo con personas supone un fuerte esfuerzo emocional. Este factor analiza la carga emocional de la tarea.

Previsibilidad: Es la condición de que la tarea, las cargas o los cambios en el trabajo y aun las dificultades puedan ser previstas o sean esperables. Guarda relación con la información que recibe el trabajador acerca de su trabajo, y con la estabilidad de las jornadas, horarios, etc. La previsibilidad hace que las tareas y cargas puedan ser planificadas con los recursos necesarios. La previsibilidad es un factor claramente reductor de estrés y, en nuestro caso, del estrés laboral.

Rol en la organización, ambigüedad de rol: Ambigüedad de rol es la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. Es un potente estresor laboral.

Rol en la organización, conflicto de rol: Conflicto de rol hace referencia a la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, de forma que aparecen simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador una toma de decisión clara y/o rápida sobre qué hacer. Es un potente estresor laboral.

Sentido del trabajo: Hace referencia a la forma en que el trabajador/a valora la importancia de su trabajo. Una buena percepción de la actividad laboral aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente.

Satisfacción: Elevados niveles de satisfacción con la actividad laboral aumenta la resiliencia y reduce la vulnerabilidad del docente.

Posibilidades de desarrollo en el trabajo: Este factor aumenta los niveles de satisfacción laboral, si se posibilitan las posibilidades de promocionar en el trabajo, mientras que reduce los niveles de satisfacción si no se dan estas posibilidades.

Integración en la profesión y en el centro: Mide la sensación de pertenencia e integración al centro en el que está realizando el trabajo. A mayor sensación de pertenencia e integración al centro, mayor resiliencia, reduciéndose la vulnerabilidad del docente.

Competencia y eficacia: Este factor evalúa las competencias personales del profesorado para realizar su labor profesional. La ausencia de determinadas competencias en aspectos pedagógicos, resolución de conflictos, etc., es generadora de estrés.

Salud: En organizaciones cuyos trabajadores están fuertemente estresados, son frecuentes las bajas laborales y los índices de absentismo laboral son mayores que en organizaciones menos estresadas. Por tanto la salud de los trabajadores puede ser indicadora de factor de riesgo.

Doble presencia: A la carga de trabajo en el puesto, muchas personas deben sumar las cargas asociadas a las tareas del entorno familiar (doble presencia). La incompatibilidad entre tareas y responsabilidades en ambos ámbitos es un factor generador de estrés.

Seguridad/inseguridad en el trabajo: La exposición constante y consciente de los trabajadores a ambientes laborales peligrosos, genera en ellos mucho estrés.

El *FRP* presenta veinte factores de riesgo agrupando en cada uno de ellos los ítems que lo conforman, en cuantía variable que oscila entre 3 y 8 ítems, según detalla la siguiente tabla:

FACTOR	NÚMERO DE ÍTEMS	FACTOR	NÚMERO DE ÍTEMS
I	5	XI	6
II	5	XII	5
III	5	XIII	4
IV	5	XIV	6
V	6	XV	4
VI	6	XVI	6
VII	5	XVII	5
VIII	4	XVIII	4
IX	3	XIX	8
X	3	XX	4

Cada una de las cuestiones o ítems se responde en una escala de frecuencia, tipo Likert (valores del 1 al 4). El valor 1 representa el total desacuerdo con lo afirmado en el ítem (Nunca...) y el valor 4 significa total acuerdo con lo indicado en el ítem (Siempre).

4.- Prospectiva.

Fete-UGT desarrolla un procedimiento por el cual las respuestas al cuestionario que sean recogidas a través de la plataforma telemática, además de proporcionar un análisis individual de la percepción que tiene el usuario sobre los factores psicosociales de su trabajo, si el usuario lo quiere, formarán parte de una **base de datos, permanentemente renovable**, desde la cual efectuar análisis de validez y fiabilidad, escalas tipificadas para la evaluación y análisis diferenciales y correlacionales de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial, periódicamente, en función de las variables sector público/privado, geográficas, nivel educativo en el que trabaja el docente, sexo, edad y años de servicio en la enseñanza, tipo de organización y liderazgo en el centro docente, etc.

El **análisis continuado y secuencial** de los factores de riesgo psicosocial, y su incidencia en el trabajo docente, facilitará la promoción de medidas preventivas de los riesgos psicosociales contextualizadas en el sector docente y diferenciables en virtud de las principales variables sociodemográficas y laborales-profesionales del profesorado.

5.- CUESTIONARIO CV-FRP

Valoración de Riesgos Psicosociales en la Enseñanza

PRESENTACIÓN DEL FORMATO PARA AUTOAPLICACIÓN.

El trabajo en la enseñanza se desarrolla en contextos que pueden generar riesgos para la **salud de los docentes**. Entre ellos están los Riesgos Psicosociales, que vienen generados por las condiciones laborales relacionadas con la realización de la tarea docente, con la organización y con el contenido del trabajo en los centros y en el aula.

El cuestionario CV-FRP permite valorar factores de riesgo psicosocial para la salud del profesorado.

Esta herramienta preventiva ha sido generada desde la Federación de Trabajadores de la Enseñanza para facilitar el conocimiento y la toma de conciencia sobre los factores de riesgo que afectan al profesorado, ya que el conocimiento y la toma de conciencia resultan esenciales para la prevención. También orienta a actuaciones preventivas relacionadas con los factores de riesgo detectados.

La información recogida por vía telemática, además, forma una base de datos renovada periódicamente desde la cual se actualiza la información sobre riesgos psicosociales en el sector docente.



INSTRUCCIONES:

PARA UTILIZAR ESTE CUESTIONARIO, POR FAVOR, LEA CADA UNA DE LAS CUESTIONES Y MARQUE EN LA CASILLA CORRESPONDIENTE EL VALOR QUE UD. CONSIDERE QUE REPRESENTA CON MAYOR APROXIMACIÓN LO QUE SUCEDE EN SU SITUACIÓN LABORAL ACTUAL.

1	No estoy nada de acuerdo con lo afirmado en esta cuestión.....Nunca	1
2	Estoy algo de acuerdo con lo expresado en esa frase.....Alguna vez	2
3	Estoy bastante de acuerdo afirmado en ese punto.....Bastantes veces	3
4	Totalmente de acuerdo con lo manifestado en esta cuestión...Siempre	4

En la columna derecha de las casillas numéricas se ha incluido el signo (+) o (-) en virtud de que lo indicado en cada cuestión pueda aumentar el riesgo (+) o disminuirlo (-).

Tras responder a las cuestiones podrá Ud. utilizar el documento para analizar los factores de riesgo que percibe y planificar acciones preventivas sobre ellos.

I Factor: Influencia en el trabajo						
1	Puedo influir en la organización de mi puesto de trabajo en mi aula y centro.	1	2	3	4	-
2	En mi trabajo actual me impiden tomar decisiones respecto a mi actividad docente.	1	2	3	4	+
3	Puedo trabajar con estilo y ritmo relativamente diferente al de mis compañeros.	1	2	3	4	-
4	Puedo tomar decisiones para disminuir las dificultades de mi trabajo.	1	2	3	4	-
5	Me impiden participar en decisiones organizativas de mi centro, aula o clases...	1	2	3	4	+
II Factor: Apoyo social en el trabajo						
6	Me falta apoyo o ayuda de mis compañeros/as cuando lo necesito.	1	2	3	4	+
7	No encuentro compañeros dispuestos a atender mis dificultades.	1	2	3	4	+
8	Mis superiores inmediatos están dispuestos a escuchar y ayudar.	1	2	3	4	-
9	En mi centro se ayuda a quien lo necesita.	1	2	3	4	-
10	No se puede contar con el apoyo de las familias de los alumnos.	1	2	3	4	+
III Factor: Refuerzo						
11	En mi centro no se reconoce bien el trabajo a quienes cumplen y se esfuerzan.	1	2	3	4	+
12	Con frecuencia hablo con otros docentes acerca de mi trabajo.	1	2	3	4	-
13	Estoy bien considerado como profesional.	1	2	3	4	-
14	Hay mal ambiente laboral entre compañeros.	1	2	3	4	+
15	Puedo conocer el resultado de mi trabajo con los alumnos y mi nivel de eficacia...	1	2	3	4	-
IV Factor: Calidad de liderazgo. Autonomía, Participación...						
16	La organización del centro favorece oportunidades para mi desarrollo profesional.	1	2	3	4	-
17	La planificación del trabajo que corresponde a mis jefes está mal realizada.	1	2	3	4	+
18	Mi Equipo Directivo resuelve bien los conflictos que les corresponden.	1	2	3	4	-
19	La comunicación con los miembros del E. Directivo es deficiente.	1	2	3	4	+
20	En mi centro hay directivos que motivan o animan al trabajo, a la participación...	1	2	3	4	-
V Factor: Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral						
21	En mi centro se sufren agresiones, maltrato, vejaciones...	1	2	3	4	+
22	Estoy afectado/a por los conflictos con compañeros/as de trabajo.	1	2	3	4	+
23	Estoy sometido/a a hostigamiento o acoso (mobbing).	1	2	3	4	+
24	Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud.	1	2	3	4	+
25	Las quejas sobre el comportamiento del alumnado son frecuentes.	1	2	3	4	+
26	Disponemos de recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos: Plan de convivencia eficaz, mediadores, etc.	1	2	3	4	-
VI Factor: Exigencias cuantitativas y control del tiempo						
27	Dispongo de tiempo para llevar el trabajo al día.	1	2	3	4	-
28	Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga.	1	2	3	4	+
29	La sustitución de docentes que están de baja me genera problemas.	1	2	3	4	+
30	Debo trabajar sin posibilidad de interrupción ni descanso.	1	2	3	4	+
31	Preparo bien mi plan de trabajo con antelación suficiente.	1	2	3	4	-
32	Debo realizar demasiadas tareas al mismo tiempo.	1	2	3	4	+
VII Factor: Exigencias cognitivas						
34	He de memorizar muchos datos en mi trabajo.	1	2	3	4	+
35	Puedo tomar las decisiones sin apresurarme, con tiempo.	1	2	3	4	-
36	Debo manejar muchos conocimientos para realizar mi trabajo.	1	2	3	4	+
37	El trabajo es muy monótono, repetitivo...	1	2	3	4	+
38	La exigencia de atención o de concentración es muy elevada.	1	2	3	4	+
VIII Factor: Exigencias emocionales						
39	En mi trabajo se dan situaciones de desgaste emocional relevante.	1	2	3	4	+
40	Olvido fácilmente los problemas del trabajo.	1	2	3	4	-
41	Es necesario que oculte mis emociones en mi trabajo.	1	2	3	4	+
42	Debo tomar decisiones muy difíciles en mi trabajo.	1	2	3	4	+
IX Factor: Exigencias sensoriales						
43	En el trabajo he de estar muy concentrado en detalles.	1	2	3	4	+
44	En mi trabajo la exigencia de atención es elevada.	1	2	3	4	+

45	<i>Mi trabajo exige alto nivel de precisión.</i>	1	2	3	4	+
X Factor: Previsibilidad						
46	<i>Con frecuencia se producen cambios laborales sin mi conocimiento.</i>	1	2	3	4	+
47	<i>Recibo la información que necesito para realizar bien mi trabajo.</i>	1	2	3	4	-
48	<i>La mayoría de tareas y dificultades de mi trabajo son previsibles.</i>	1	2	3	4	-
XI Factor: Ambigüedad de rol						
49	<i>Conozco el margen de autonomía que tengo en mi trabajo.</i>	1	2	3	4	-
50	<i>En mi trabajo tengo objetivos y funciones claros.</i>	1	2	3	4	-
51	<i>No sé cuáles son mis responsabilidades y tareas.</i>	1	2	3	4	+
52	<i>No puedo realizar consultas para tomar decisiones en mi trabajo.</i>	1	2	3	4	+
53	<i>La aplicación de Reglamento de Régimen Interno genera protestas.</i>	1	2	3	4	+
54	<i>Las funciones y procedimientos que debemos aplicar en mi centro están bien definidas en las instrucciones o en la normativa.</i>	1	2	3	4	-
XII Factor: Conflicto de rol						
55	<i>Mi desempeño como docente es valorado por unos y despreciado por otros.</i>	1	2	3	4	+
56	<i>No se me exigen cosas contradictorias en el trabajo.</i>	1	2	3	4	-
57	<i>Tengo que realizar tareas que creo que deberían hacerse de otra manera.</i>	1	2	3	4	+
58	<i>No acostumbro a recibir órdenes o instrucciones contradictorias.</i>	1	2	3	4	-
59	<i>Se espera de mí que yo haga aquello que no puedo o no deseo hacer.</i>	1	2	3	4	+
XIII Factor: Sentido del trabajo						
60	<i>Pienso que mi trabajo como docente es poco importante.</i>	1	2	3	4	+
61	<i>Las tareas educativas que debo realizar no tienen sentido.</i>	1	2	3	4	+
62	<i>Me siento comprometido con mi profesión.</i>	1	2	3	4	-
63	<i>Con mi trabajo influyo en otras personas.</i>	1	2	3	4	-
XIV Factor: Posibilidades de desarrollo en el trabajo						
64	<i>Mi trabajo me impide que tome iniciativas y retos profesionales.</i>	1	2	3	4	+
65	<i>Mi trabajo me permite que aprenda cosas nuevas.</i>	1	2	3	4	-
66	<i>Puedo continuar formándome para mejorar en mi trabajo docente.</i>	1	2	3	4	-
67	<i>Las carencias materiales y de recursos me generan problemas.</i>	1	2	3	4	+
68	<i>No puedo tomar decisiones propias ni iniciativas en mi trabajo.</i>	1	2	3	4	+
69	<i>Decido la forma de trabajar mi asignatura, de organizar mis clases...</i>	1	2	3	4	-
XV Factor: Integración en el centro.						
70	<i>No me gustaría quedarme más cursos en este centro.</i>	1	2	3	4	+
71	<i>Hablo en positivo de mi trabajo, de sus ventajas, de aspectos gratos...</i>	1	2	3	4	-
72	<i>Siento que los problemas de mi centro son también míos.</i>	1	2	3	4	-
73	<i>No estoy de acuerdo con los objetivos ni los principios educativos de mi centro.</i>	1	2	3	4	+
XVI Factor: Competencia, eficacia, formación...						
74	<i>En situaciones difíciles encuentro alternativas de solución que dependen de mí.</i>	1	2	3	4	-
75	<i>En mi trabajo sé controlar mis emociones cuando es preciso.</i>	1	2	3	4	-
76	<i>Me faltan habilidades didácticas adecuadas a las dificultades actuales.</i>	1	2	3	4	+
77	<i>Consigo buenos niveles de aprendizaje en la mayoría de mis alumnos.</i>	1	2	3	4	-
78	<i>En mi centro nos organizamos y planificamos para prevenir y resolver los problemas frecuentes.</i>	1	2	3	4	-
79	<i>Nos falta eficacia pedagógica o para la resolución de los conflictos.</i>	1	2	3	4	+
XVII Factor: Satisfacción con el trabajo.						
80	<i>Estoy satisfecho/a con las condiciones ambientales (espacios, ruido, ventilación, temperatura, iluminación...) en las que suelo trabajar.</i>	1	2	3	4	-
81	<i>Espero la jubilación con impaciencia.</i>	1	2	3	4	+
82	<i>Estoy satisfecho/a con mi trabajo en la enseñanza.</i>	1	2	3	4	-
83	<i>Estoy satisfecho/a porque me siento desarrollado en mi trabajo.</i>	1	2	3	4	-
84	<i>En general, estoy insatisfecho/a con mi trabajo como docente.</i>	1	2	3	4	+

XVIII Factor: Doble presencia		1	2	3	4	+
85	Sufro interferencias entre mi trabajo y mis compromisos y tareas familiares o domésticas, que generan riesgos para mi salud.	1	2	3	4	+
86	Tengo horarios compatibles con mi vida familiar.	1	2	3	4	-
87	Mis tareas laborales perjudican mi vida familiar.	1	2	3	4	+
88	Normalmente puedo compatibilizar mi trabajo y mi vida particular.	1	2	3	4	-
XIX Factor: Salud		1	2	3	4	+
89	Tengo problemas de salud que dificultan el trabajo a los demás.	1	2	3	4	+
90	Algún/ compañero/a tiene problemas de salud que dificultan mi trabajo.	1	2	3	4	+
91	No tengo problemas relevantes de estrés o de desánimo.	1	2	3	4	-
92	Me siento alterado/a, irritable.	1	2	3	4	+
93	Mis compañeros/as están alterados/as, irritables	1	2	3	4	+
94	Este curso no me siento agobiado.	1	2	3	4	-
95	En general, mis compañeros no se sienten agobiados.	1	2	3	4	-
96	Las bajas laborales en este centro son más frecuentes que en otros.	1	2	3	4	+
XX Factor: Inseguridad en el trabajo		1	2	3	4	+
97	Me preocupa quedarme en el paro o tener que encontrar otro trabajo.	1	2	3	4	+
98	Me preocupa que me cambien de destino, de horario, de curso... en contra de mi voluntad.	1	2	3	4	+
99	Mi estabilidad en el empleo es algo positivo.	1	2	3	4	-
100	Es difícil perder mi empleo.	1	2	3	4	-

6.- Procedimiento para hallar un índice de riesgo.

Las puntuaciones señaladas (escala de 1 a 4) en cada uno de los 100 ítems pueden ser analizadas cuantitativamente ítem a ítem, así como a través de un indicador cuantitativo de la incidencia del riesgo psicosocial de cada uno de los veinte factores que forman el cuestionario (*índice de riesgo*).

Este índice de riesgo se calcula fácilmente mediante el **sumatorio (Σ) de los valores puntuados en los ítems de cada factor**, teniendo en cuenta al sumar, el valor positivo (+) o negativo (-) del contenido de cada ítem. Dicho valor, (+) o (-), está indicado a la derecha de la escala de puntuación de cada ítem.

Para una mejor comprensión del procedimiento, utilizaremos un ejemplo de una hipotética respuesta a uno de los apartados.

En el cuadro siguiente representamos una hipotética respuesta para las preguntas 21-26, que corresponden con el *Factor V: "Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral"*.

<i>V Factor: Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral.</i>					
21	En mi centro se sufren agresiones, maltrato, vejaciones...	1	2	3	4 +
22	Estoy afectado/a por los conflictos con compañeros/as de trabajo.	1	2	3	4 +
23	Estoy sometido/a a hostigamiento o acoso (mobbing)	1	2	3	4 +
24	Tengo conflictos con alumnos que perjudican mi salud.	1	2	3	4 +
25	Las quejas sobre el comportamiento del alumnado son frecuentes	1	2	3	4 +
26	Disponemos de recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos. (Plan de convivencia eficaz, mediadores, etc.)	1	2	3	4 -

De los datos representados sobre este ejemplo hipotético de respuesta se deriva que:

Del **ANÁLISIS INDIVIDUAL DE CADA ÍTEM** podemos sacar las siguientes conclusiones:

- Las puntuaciones señalan que el docente percibe la existencia de “agresiones, vejaciones...” bastantes veces (3) y que está totalmente de acuerdo con la afirmación de que se encuentra “afectado por conflictos con compañeros” (4) aunque no es hostigado ni tiene conflictos con alumnado (1).
- Además, en el ítem 26, indica que el centro no dispone de “recursos o protocolos eficaces para la resolución de conflictos”, lo cual es relevante, ya que tal carencia priva al profesorado de recursos reductores de riesgos.

Del **ANÁLISIS DE ÍNDICE DE RIESGO DEL FACTOR V: “Violencia y conflicto interpersonal en el contexto laboral”**, podemos sacar las siguientes conclusiones:

- **El sumatorio** de los valores de cada uno de los ítems del factor V según el cuadro de respuesta del ejemplo sería: $+3 +4 +1 +1 +2 -1 = 10$
- **El valor superior de riesgo**, es decir el valor máximo que se puede obtener para este factor serían 19 puntos $(4+4+4+4+4-1)$. Este valor máximo se obtiene sumando los valores máximos (4) de los ítems que tienen un valor positivo (+), pues tienden a incrementar el riesgo, y restando los valores mínimos (1) de los ítems que tienen un valor negativo (-), pues al ser valores de protección su mínima puntuación indica que existe un mayor riesgo.
- **El valor inferior de riesgo** para este factor es 1 $(1+1+1+1+1-4)$. Este valor mínimo se obtiene sumando los valores mínimos (1) de los ítems que tienen un valor positivo (+), pues indican que su influencia como factor de riesgo es mínima, y restando los valores máximos (4) de los ítems que tienen un valor negativo (-), pues al ser valores de protección su máxima puntuación indica que existe una mayor protección o un menor riesgo.

Hemos realizado una tabla de valoración de los riesgos en función del sumatorio de las respuestas obtenidas respecto a los valores superiores e inferiores de riesgo, realizando tres rangos de valoración de riesgo: bajo, medio y alto.

TABLA DE VALORACIÓN DE RIESGO

La tabla siguiente muestra gráficamente el **referente criterial para la clasificación** de las puntuaciones obtenidas mediante sumatorios en cada factor, estableciendo **valores bajos, medios y altos**.

Factor	VIR (*)	VSR (*)	BAJOS, valores entre	MEDIOS, valores entre	ALTOS, valores entre
I	-10	+5	-10 y -6	-5 y 0	+1 y +5
II	-5	+10	-5 y 0	+1 y +5	+6 y +10
III	-10	+5	-10 y -6	-5 y 0	+1 y +5
IV	-10	+5	-10 y -6	-5 y 0	+1 y +5
V	1	+19	+1 y +6	+7 y +12	+13 y +19
VI	-4	+14	-4 y +1	+2 y +7	+8 y +14
VII	0	+15	0 y +4	+5 y +9	+10 y +15
VIII	-1	+11	-1 y +2	+3 y +6	+7 y +11
IX	+3	+12	+3 y +5	+6 y +8	+9 y +12
X	-7	+2	-7 y -5	-4 y -1	0 y +2
XI	-9	+9	-9 y -4	-3 y +2	+3 y +9
XII	-5	+10	-5 y 0	+1 y +5	+6 y +10
XIII	-6	+6	-6 y -3	-2 y +1	+2 y +6
XIV	-9	+9	-9 y -4	-3 y +2	+3 y +9
XV	-6	+6	-6 y -3	-2 y +1	+2 y +6
XVI	-14	-4	-14 y -9	-8 y -3	-2 y -4
XVII	-10	+5	-10 y -5	-4 y 0	+1 y +5
XVIII	-6	+6	-6 y -3	-2 y +1	+2 y +6
XIX	-7	+17	-7 y 0	+1 y +8	+9 y +17
XX	-6	+6	-6 y -3	-2 y +1	+2 y +6

(*) VIR: Valor inferior de riesgo VSR: Valor superior de riesgo.

Los 10 puntos obtenidos como índice en este ejemplo concreto (factor V) se interpretan como valor medio de riesgo en violencia y conflicto interpersonal (pues se encuentran dentro del rango +7 y +12 según la tabla anterior).

Los 10 puntos obtenidos como índice en este ejemplo concreto (factor V) se interpretan como valor medio de riesgo en violencia y conflicto interpersonal (pues se encuentran dentro del rango +7 y +12 según la tabla anterior).

7.- Perfil de la valoración de los factores de riesgo.

La tabla siguiente permite integrar la información necesaria para efectuar el cálculo de los sumatorios de las puntuaciones registradas en cada factor, simplemente con anotar cada cifra en su casilla correspondiente (columna “ítems”), en la cual ya figura el signo + o – que corresponde a cada ítem.

Seguidamente, trasladando la puntuación obtenida en el sumatorio a la columna en la que se encuentre comprendida esa puntuación, el valor queda clasificado como bajo, medio o alto.

	FACTOR DE RIESGO	ITEMS							VALORACIÓN DEL RIESGO			
		Signo del valor de cada ítem. (+) o (-)							BAJO	MEDIO	ALTO	
									Valores entre:			
I	<i>Influencia en el trabajo</i>	-	+	-	-	+			-10 a -6	-5 a 0	1 a 5	
II	<i>Apoyo social en el t.</i>	+	+	-	-	+			-5 y 0	+1 y +5	6 y 10	
III	<i>Refuerzo</i>	+	-	-	+	-			-10 y -6	-5 y 0	1 y 5	
IV	<i>Liderazgo, autonomía...</i>	-	+	-	+	-			-10 y -6	-5 y 0	1 y 5	
V	<i>Violencia y conflicto int.</i>	+	+	+	+	+	-		+1 y +6	+7 y +12	13 y 19	
VI	<i>Exigencias cuantitativas...</i>	-	+	+	+	-	+		-4 y +1	+2 y +7	7 y 14	
VII	<i>Exigencias cognitivas</i>	+	-	+	+	+			0 y +4	+5 y +9	10 y 15	
VIII	<i>Exigencias emocionales</i>	+	-	+	+				-1 Y +2	+3 Y +6	7 y 11	
IX	<i>Exigencias sensoriales</i>	+	+	+					3 y 5	6 y 8	9 y 12	
X	<i>Previsibilidad</i>	+	-	-					-4 y -3	-2 y 0	1 y 2	
XI	<i>Ambigüedad de rol.</i>	-	-	+	+	+	-		-9 y -4	-3 y +2	3 y 9	
XII	<i>Conflicto de rol</i>	+	-	+	-	+			-5 y 0	+1 y +5	6 y 10	
XIII	<i>Sentido del trabajo</i>	+	+	-	-				-6 y -3	-2 y +1	2 y 6	
XIV	<i>Desarrollo en el trb.</i>	+	-	-	+	+	-		-9 y -4	-3 y +2	3 y 9	
XV	<i>Integración en el centro.</i>	+	-	-	+				-6 y -3	-2 y +1	2 y 6	
XVI	<i>Competencia, eficacia, f.</i>	-	-	+	-	-	+		-14 y -9	-8 y -3	-2 y -4	
XVII	<i>Satisfacción con el tr.</i>	-	+	-	-	+			-10 y -5	-4 y 0	1 y 5	
XVIII	<i>Doble presencia</i>	+	-	+	-				-6 y -3	-2 y +1	2 y 6	
XIX	<i>Salud</i>	+	+	-	+	+	-	-	+1 y 8	-7 y 0	+1 y 8	9 y 17
XX	<i>Inseguridad en el trab.</i>	+	+	-	-				-6 y -3	-2 y +1	2 y 6	

En el siguiente ejemplo, uniendo las puntuaciones totales obtendremos un **perfil de riesgo**, del puesto de trabajo.

Para ello, primeramente se calculan los sumatorios (Σ) por factores, a partir de los valores puntuados en cada ítem, que en este supuesto son:

FACTOR	ITEMS Valor (+) o (-) de cada ítem.						Σ	FACTOR	ITEMS Valor (+) o (-) de cada ítem.						Σ		
I	-2	+2	-3	-4	+4		-3	XI	-3	-1	+2	+3	+4	-2		3	
II	+2	+2	-3	-2	+4		3	XII	+4	-1	+4	-2	+3			8	
III	+4	-3	-4	+2	-2		-3	XIII	+1	+1	-3	-4				-5	
IV	-2	+2	-2	+2	-3		-3	XIV	+1	-3	-4	+3	+2	-3		-4	
V	+1	+2	+1	+1	+2	-1	6	XV	+2	-2	-2	+3				1	
VI	-2	+3	+2	+1	-1	+3	6	XVI	-3	-3	+3	-2	-2	+3		-4	
VII	+1	-3	+2	+2	+2		4	XVII	-2	+3	-2	-2	+3			0	
VIII	+3	-2	+4	+3			8	XVIII	+2	-4	+2	-4				-4	
IX	+3	+2	+3				8	XIX	+1	+3	-3	+2	+2	-3	-3	+2	1
X	+3	-2	-2				-1	XX	+1	+1	-4	-4				-6	

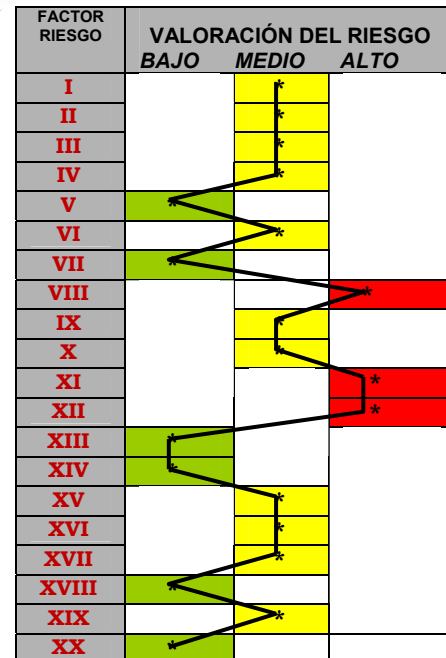
Y seguidamente se trasladan los valores totales (Σ) de cada factor a la tabla siguiente.

	FACTOR DE RIESGO	ITEMS Valor (+) o (-) de cada ítem.						VALORACIÓN DEL RIESGO				
		BAJO	MEDIO	ALTO								
I	Influencia	-2	+2	-3	-4	+4		-10 a -6	(-3) -5 a 0	+1 a +5		
II	Apoyo social	+2	+2	-3	-2	+4		-5 y 0	(3) +1 y +5	+6 y +10		
III	Refuerzo	+4	-3	-4	+2	-2		-10 y -6	(-3) -5 y 0	+1 y +5		
IV	Liderazgo ...	-2	+2	-2	+2	-3		-10 y -6	(-3) -5 y 0	+1 y +5		
V	Violencia y.	+1	+2	+1	+1	+2	-1	(6) +1 y +6	+7 y +12	+13 y +19		
VI	Exigencias ...	-2	+3	+2	+1	-1	+3	-4 y +1	(6) +2 y +7	+8 y +14		
VII	Exigencias cogni	+1	-3	+2	+2	+2		(4) 0 y +4	+5 y +9	+10 y +15		
VIII	Exigencias emo	+1	-3	+2	+2			-1 Y +2	+3 Y +6	(8) +7 y +11		
IX	Exigencias senso	+3	+2	+3				+3 y +5	(8) 6 y 8	9 y 12		
X	Previsibilidad	+3	-2	-2				-4 y -3	(-1) -2 y 0	1 y 2		
XI	Ambigüedad rol.	-3	-1	+2	+3	+4	-2	-9 y -4	-3 y +2	(3) +3 y +9		
XII	Conflicto rol	+4	-1	+4	-2	+3		-5 y 0	+1 y +5	(8) +6 y +10		
XIII	Sentido trabajo	+1	+1	-3	-4			(-5) -6 y -3	-2 y +1	2 y 6		
XIV	Desarrollo	+1	-3	-4	+3	+2	-3	(-4) -9 y -4	-3 y +2	3 y 9		
XV	Integración	+2	-2	-2	+3			-6 y -3	(1) -2 y +1	2 y 6		
XVI	Competencia,	-3	-3	+3	-2	-2	+3	-14 y -9	(-4) -8 y -3	-2 y -4		
XVII	Satisfacción	-2	+3	-2	-2	+3		-10 y -5	(0) -4 y 0	1 y 5		
XVIII	Doble presencia	+2	-4	+2	-4			(-4) -6 y -3	-2 y +1	2 y 6		
XIX	Salud	+1	+3	-3	+2	+2	-3	-3	+2	-7 y 0	(1) +1 y 8	9 y 17
XX	Inseguridad e	+1	+1	-4	-4			(-6) -6 y -3	-2 y +1	2 y 6		

Puede dibujarse un **perfil gráfico de los resultados** obtenidos en el cuestionario.

Simplificando la tabla, se resaltan los datos base del perfil, en el que catorce factores requieren intervención preventiva, en tres de los cuales la actuación es de carácter prioritario (Factores 8, 11 y 12).

FACTOR DE RIESGO	VALORACIÓN DEL RIESGO		
	BAJO	MEDIO	ALTO
I		(-3)	
II		(3)	
III		(-3)	
IV		(-3)	
V	(6)		
VI		(6)	
VII	(4)		
VIII			(8)
IX		(8)	
X		(-1)	
XI			(3)
XII			(8)
XIII	(-5)		
XIV	(-4)		
XV		(1)	
XVI		(-4)	
XVII		(0)	
XVIII	(-4)		
XIX		(1)	
XX	(-6)		



Puesto de trabajo:

Fecha:

8.- Valoración del riesgo utilizando el cuestionario CV-FRP.

8.1.- En las versiones autoaplicadas.

El cuestionario permite la apreciación cualitativa de las condiciones de trabajo y de la incidencia percibida de cada ítem, y por tanto la **detección de riesgos en el puesto de trabajo**. Este formato también permite cuantificar la percepción, hallar *índices de riesgo* por factor y aplicar análisis estadísticos a esos valores.

El análisis, cualitativo y cuantitativo, resulta más eficaz y preciso si se realiza por varias personas, valorando cada una de ellas por separado y aportando su observación y reflexiones en una puesta en común. Ese trabajo en equipo y con visas de **apoyo mutuo entre docentes**, resulta un recurso bien eficaz en la prevención de los riesgos.

Estas aplicaciones no exigen el rigor en el tratamiento de datos que se efectúa en los análisis psicométricos y en los estudios correlacionales y diferenciales referenciados en el apartado 4 (Prospectiva).

Así, el cuestionario CV-FRP puede ser utilizado:

8.1.1.- Para hallar un **indicador cuantitativo (índice de riesgo)**, de la incidencia de cada uno de los veinte factores constitutivos del cuestionario, según se detalla en el **apartado 7**, mediante el sumatorio de los valores puntuados en cada uno de los ítems pertenecientes a ese factor.

8.1.2.- **Para realizar análisis cualitativos**, de la incidencia del contenido **de cada ítem**, por separado, en la actividad laboral o en el puesto de trabajo evaluados.

En este caso, se recomienda la aplicación sencilla de técnicas de triangulación, listas de observación operativa, etc. y el análisis y los debates en grupo, a fin de posibilitar mayor objetividad y eficacia.

Los indicadores cuantitativos permiten aplicaciones estadísticas más o menos simples. Es recomendable utilizar, al menos, distribuciones de frecuencias y medidas de tendencia central para mejorar los análisis. Estas resultan de mayor interés cuando el cuestionario es aplicado a un conjunto de docentes.

Así en una hipotética respuesta de las preguntas 27-32

<i>VI Factor: Exigencias cuantitativas y control del tiempo</i>						
27	<i>Dispongo de tiempo para llevar el trabajo al día.</i>	1	2	3	4	-
28	<i>Mi horario laboral me genera problemas de estrés o fatiga.</i>	1	2	3	4	+
29	<i>La sustitución de docentes que están de baja me genera problemas.</i>	1	2	3	4	+
30	<i>Debo trabajar sin posibilidad de interrupción ni descanso.</i>	1	2	3	4	+
31	<i>Preparo bien mi plan de trabajo con antelación suficiente.</i>	1	2	3	4	-
32	<i>Debo realizar demasiadas tareas al mismo tiempo.</i>	1	2	3	4	+

En este ejemplo índice de riesgo del VI “Exigencias cuantitativas y control del tiempo”, obtenido por el sumatorio de las respuestas -4 +2 +3 +1 -4 +1 =-), nos da una valoración baja de riesgo.

Sin embargo analizando los ítems de forma individual, vemos que el docente del ejemplo ha señalado el valor 3 (Bastantes veces) en el ítem 29 (“La sustitución de docentes de baja me genera problemas”), el análisis cualitativo considerará la existencia de riesgo laboral asociado a las condiciones en que se realizan las sustituciones de las bajas laborales. Por lo tanto es Importante analizar la gestión de las sustituciones por baja laboral.

El riesgo en ese puesto de trabajo se deriva las deficiencias en sustituciones que incrementan las exigencias cuantitativas sobre el profesorado que permanece en el centro. Por eso corresponde actuar para reducir la sobrecarga por exigencias cuantitativas, y concretamente mejorando las sustituciones del personal en situación de baja laboral, mejorando esa condición de trabajo en ese puesto de trabajo, tanto si la detección del riesgo procede de una u otra vía e independientemente de lo que se perciba en otros puestos de trabajo.

En otro supuesto, las puntuaciones -2, -3, +2, +3, +3, -2 en el Factor XI, Ambigüedad de rol, aplicando el procedimiento que se detalla en el apartado 7, generan un índice +1. Este valor (+1) se sitúa en el tramo amarillo, entre -3 y +2, que corresponde a valores medios en ese factor de riesgo, valores que aconsejan la intervención preventiva. (ver tabla de valoración de riesgos).

VI Factor: Exigencias cuantitativas y control del tiempo		1	2	3	4	-
49	Conozco el margen de autonomía que tengo en mi trabajo.	1	2	3	4	-
50	En mi trabajo tengo objetivos y funciones claros.	1	2	3	4	-
51	No sé cuáles son mis responsabilidades y tareas.	1	2	3	4	+
52	No puedo realizar consultas para tomar decisiones en mi trabajo.	1	2	3	4	+
53	La aplicación de Reglamento de Régimen Interno genera protestas.	1	2	3	4	+
54	Las funciones y procedimientos que debemos aplicar en mi centro están bien definidas en las instrucciones o en la normativa.	1	2	3	4	-

No obstante, la acción preventiva para suprimir el riesgo en su origen implicará actuaciones preventivas respecto a las variables identificadas con potencial de riesgo en cada uno de los ítems, en este caso las deficiencia detectadas se encuentran en los ítems 52 y 53.

Las acciones preventivas se sustentan en la detección del riesgo en cada ítem, y actúan sobre lo detectado en cada ítem, no sobre la categorización (abstracción) que representa cada Factor.

8.2.- En la versión telemática.

El tratamiento riguroso de la información recogida en la base de datos permanentemente renovable a la que hace referencia el apartado 4 (Prospectiva) incluye los análisis factoriales para mejorar los cuestionarios, actualizando su estructura en función de los datos obtenidos en la investigación de corte secuencial.

El tratamiento de la información contenida en la base de datos permite también análisis descriptivos acerca de la incidencia actualizada de cada factor de riesgo en la población docente.

Del mismo modo se permite el análisis correlacional entre las variables que puedan mostrar su concurrencia, así como la formulación de inferencias explicativas justificadas en el marco teórico de la investigación en materia de Riesgos Laborales.

Y partiendo de la misma base de datos, importa el análisis diferencial de la incidencia de los factores de riesgo psicosocial en función de variables sociodemográficas como son la tipología del centro docente (sector público/privado), la edad o los años de servicio del docente, el nivel educativo o la especialidad del puesto de trabajo, sexo, el ejercicio de cargos directivos... y el grado de participación del docente, el tipo de organización y liderazgo en el centro, la valoración de la violencia y el conflicto, etc.

La aplicación de esta herramienta preventiva a lo largo de cursos sucesivos permite recoger información para sustentar el estudio de las fluctuaciones en el tiempo del grado de incidencia de los factores de riesgo psicosocial en el sector docente (perspectiva secuencial). A partir de la base de datos se podrá obtener periódicamente resultados de estos análisis actualizados en el contexto del sector docente y en al ámbito de todo el Estado.

El análisis avanzado de los datos obtenidos en muestras representativas y generalizadas en el sector docente es necesario para orientar las estrategias en política preventiva del sector, pero al mismo tiempo el uso autoaplicado de esta herramienta impulsa la cultura preventiva en los centros docentes y fomenta las acciones preventivas dependientes de los márgenes de autonomía organizativa y de gestión de los centros.

En definitiva, estas actuaciones preventivas potencian la toma de conciencia individual y colectiva del profesorado acerca de la incidencia que sobre su puesto de trabajo y su persona ejercen los factores de riesgo psicosocial, a la vez que aportan periódica y sistemáticamente datos actualizados sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en el sector de la enseñanza, todo ello sustentando acciones preventivas contextualizadas y a distinto nivel.

9.- Características del trabajo docente, factores de riesgo y acciones preventivas.

9.1.- Riesgos derivados de las características del trabajo docente.

La enseñanza como tarea posee características específicas, que desde una perspectiva prevencionista importa considerar por su potencial de influencia sobre el bienestar y la salud del docente. Haremos referencia a las más destacadas:

- La intensidad y la complejidad de las **relaciones interpersonales** en la enseñanza se han mostrado como causa relevante del grado de **satisfacción e insatisfacción** del docente, a la vez que factor reductor o generador de **estrés laboral**, ya que de la calidad de las relaciones interpersonales con otros miembros de la comunidad educativa, dependen en gran medida el posible **refuerzo** que reciba el docente, la estima y, como factor muy relevante, el **apoyo social en el trabajo**. En este marco, los **conflictos interpersonales**, principalmente con alumnado y con otros docentes, también se han destacado en la enseñanza como un factor de riesgo psicosocial de incidencia superior al apreciado en otras profesiones. En síntesis, las relaciones interpersonales han sido destacadas como la mayor fuente de satisfacción en el trabajo docente y un recurso reductor del estrés laboral, especialmente cuando se establecen redes de apoyo mutuo entre docentes; pero también las relaciones interpersonales son la principal causa de conflictos e insatisfacción.
- La **ambigüedad y el conflicto de rol** han sido identificados claramente como dos estresores de elevada incidencia en el sector docente, especialmente cuando las tareas, funciones y responsabilidades no están bien definidas o cuando estas resultan contradictorias o incompatibles entre sí. Ambigüedad y conflicto son frecuentes entre docentes, por su característica de semiprofesionales, porque el objeto de su trabajo es impreciso y discutido y porque el trabajo se desarrolla en contextos de implícita diversidad social, cultural, ideológica, motivacional...
- Las **exigencias emocionales**, relacionadas con la implicación afectiva en el trabajo, son relevantes en un sector laboral-profesional en el que la persona del docente es herramienta de trabajo en la mediación para los aprendizajes y en el que la interacción personal es constante. El cansancio emocional se ha definido como uno de los componentes del síndrome de burnout, de especial incidencia en las profesiones de servicios y, entre ellas, en la enseñanza.
- La **participación** en la toma de las decisiones que afectan a la organización y disposición de las condiciones del trabajo docente y la **autonomía** o control sobre las propias condiciones de trabajo son variables que en la mayoría de casos generan satisfacción en el trabajo, favoreciendo el desarrollo personal en la profesión y el equilibrio emocional a través de la integración, el sentido de pertenencia o el refuerzo de la autoestima. Los déficits en autonomía laboral y en participación suelen ir asociados a conflictividad, incremento de la tensión e insatisfacción. Pero en la enseñanza también la autonomía no deseada y la obligatoriedad de la participación son generadoras de insatisfacción y conflicto.

9.2.- Factores de riesgo y propuestas de acción preventiva.

La evaluación de riesgos psicosociales constituye una tarea compleja que requiere la actuación especializada para la obtención de datos procedentes de fuentes diversas (observación, listas de chequeo, entrevistas...y también con la percepción del propio trabajador registrada en cuestionarios). Posteriormente el prevencionista debe proceder a su análisis, contraste de datos, formulación de hipótesis, verificación...

Del mismo modo, la aplicación eficaz de medidas preventivas no suele ser una tarea simple. Habitualmente no sirve la aplicación de fórmulas prefabricadas ni soluciones que fueron adecuadas en entornos laborales diferentes, aunque el factor de riesgo detectado sea el mismo en distintos puestos de trabajo.

Por tanto, las orientaciones recogidas en el cuadro siguiente han de ser así consideradas, como orientaciones genéricas, las cuales plantean actuaciones preventivas lógicas, pero descontextualizadas, asociadas al cambio en las condiciones de trabajo que constituyen el riesgo en cada factor.

El cuadro presenta diferentes propuestas preventivas encuadrables en cada uno de los 20 factores de riesgo, en relación no exhaustiva que debe ser completada y matizada en el contexto de ocurrencia del riesgo.

El contenido se estructura según el siguiente formato:

NÚMERO DE ORDEN Y TÍTULO DEL FACTOR DE RIESGO		PROPUESTAS DE ACCIÓN PREVENTIVA.
<i>Núm.</i>	<i>Título</i>	Orientación marco de acciones preventivas.

FACTOR DE RIESGO		PROPUESTAS DE ACCIÓN PREVENTIVA.
I	Falta de influencia en el trabajo	Establecer un procedimiento de participación en la toma de las decisiones que afectan a la organización y fomentar el diseño y el control sobre las propias condiciones de trabajo.
II	Ausencia de apoyo social en el trabajo	Establecer sistemas de comunicación eficaces y grupos de apoyo mutuo, con protocolos de actuación para la ayuda de compañeros en dificultades.
III	Refuerzo	Fomentar modelos de evaluación positiva y de difusión de logros docentes. Establecer procedimientos para compartir ideas y recursos didácticos. Definir democráticamente criterios de consideración del esfuerzo y la implicación en el trabajo.
IV	Calidad de liderazgo	Desarrollar modelos de liderazgo participativo y transformacional. Mejorar los procedimientos y los contenidos en la comunicación y la toma de decisiones.
V	Violencia y conflicto interpersonal	Establecer en un Plan de Convivencia recursos y protocolos de actuación ante el conflicto, las conductas violentas, el acoso... Desarrollar un plan de formación del profesorado en materia de resolución de conflictos. Impulsar agentes de mediación. Optimizar la normativa del centro (RRI) y establecer un método de normas de clase. Implicar a toda la comunidad educativa en la promoción del cumplimiento de las normas.

<p>VI</p>	<p>Exigencias cuantitativas y control del tiempo</p>	<p>Mejorar la planificación y distribución del tiempo. Aplicar criterios para el uso adecuado de la delegación y el reparto de funciones y responsabilidades. Establecer criterios de eficiencia para las reuniones de trabajo docente: claustros, departamentos, equipos de evaluación... Fomentar la puntualidad en el inicio y en la finalización de las actividades compartidas. Optimizar la temporalización en las programaciones.</p>
<p>VII</p>	<p>Exigencias cognitivas</p>	<p>Diversificar los recursos didácticos y la metodología e incrementar el protagonismo de la conducta de aprendizaje guiado en el alumnado.</p>
<p>VIII</p>	<p>Exigencias emocionales</p>	<p>Adquirir recursos personales y profesionales para el autocontrol emocional. Establecer procedimientos y recursos que estimulen el desarrollo personal en la profesión. Incrementar la autoeficacia profesional docente. Optimizar las redes de apoyo entre docentes. Mejorar la motivación intrínseca y la generatividad como claves de resiliencia.</p>
<p>IX</p>	<p>Exigencias sensoriales</p>	<p>Diversificar los recursos didácticos y la metodología e incrementar el protagonismo de la conducta de aprendizaje guiado en el alumnado. Establecer pautas de descanso asociadas al cambio de actividad.</p>
<p>X</p>	<p>Imprevisibilidad</p>	<p>Fomentar la participación. Mejorar los procedimientos y recursos de comunicación en el centro. Generar protocolos de actuación eficaz para las situaciones conflictivas de repetición.</p>

XI	Ambigüedad de rol	Establecer con claridad objetivos, procedimientos, normas, competencias, funciones y responsabilidades. Constituir el RRI y el PCC en instrumentos útiles.
XII	Conflicto de rol	Reducir la ambigüedad de rol. Desarrollar la profesionalidad docente. Promoción de la participación y la autonomía.
XIII	Falta de sentido del trabajo	Desarrollo del sentido y compromiso social de la profesión. Promoción del desarrollo personal en la profesión. Adecuación del trabajo docente al servicio de las necesidades educativas del alumnado y comunidad. Desarrollo de la profesionalidad docente. Mejora de la motivación intrínseca y de la generatividad.
XIV	Ausencia de posibilidades de desarrollo en el trabajo.	Promoción del desarrollo personal en la profesión, incremento de recursos. Desarrollo de carrera docente. Fomento de la influencia en el propio trabajo y en el centro. Compatibilidad vida laboral y privada.
XV	Falta de integración en la profesión y en el centro.	Fomento de la influencia en el propio trabajo y la participación en la vida del centro. Incremento de la satisfacción profesional. Potenciar las redes de apoyo y el clima social Promoción del desarrollo personal en la profesión y del desarrollo de carrera docente. Desarrollo del sentido y compromiso social de la profesión en los objetivos y la dinámica del centro.

<p>XVI</p>	<p>Falta de competencia o eficacia.</p>	<p>Desarrollar planes de formación docente para la mejora de las competencias y el desempeño profesional. Formación en materia de eficacia personal en la profesión. Desarrollo de protocolos de ayuda y redes de apoyo a compañeros inexpertos o ineficaces.</p>
<p>XVII</p>	<p>Insatisfacción</p>	<p>Promoción del desarrollo personal en la profesión y del desarrollo de carrera docente. Fomento de la participación y la autonomía. Mejora en las condiciones organizativas del trabajo: horarios, carga lectiva, ratios... Mejora de los recursos didácticos y de las condiciones ambientales del centro en iluminación, ventilación, confort, decoración, disposición de espacios... Mejora del clima social en el centro.</p>
<p>XVIII</p>	<p>Doble presencia</p>	<p>Mejorar la organización de los recursos temporales, la distribución de horarios y los procedimientos de acceso a permisos y licencias. Desarrollar acciones formativas para promoción de la salud.</p>
<p>XIX</p>	<p>Salud</p>	<p>Optimizar la organización de los recursos humanos en el centro. Diseñar y aplicar procedimientos de distensión. Desarrollar acciones formativas para promoción de la salud.</p>
<p>XX</p>	<p>Inseguridad en el trabajo</p>	<p>Promocionar la estabilidad en el empleo. Fomentar la participación en decisiones organizativas del centro como son la asignación de cursos, horarios, tareas... Incrementar la formación.</p>