

GRADUA: INDUSTRIA ANTOLAKUNTZA
GRADU AMAIERAKO LANA

***ARRISKU PSIKOSOZIALEN AZTERKETA
BIGARREN HEZKUNTZAKO ZENTRO BATEN***

Ikaslea: Luzarraga Learreta, Kepa

Zuzendaria: Basañez Llantada, Aitor

Ikasturtea: 2017-2018

Data: Bilbo, 2018ko uztailaren 23a

Aurkibidea

1.	Laburpena.....	7
2.	Sarrera	9
3.	Justifikazioa.....	12
4.	Helburuak.....	14
5.	Irismena.....	15
6.	Metodologia	16
7.	Marko teorikoa	17
7.1	Espainia eta Euskadiko hezkuntzaren karakterizazioa	17
7.2	Arrisku psikosozialak	22
7.2.1	Arrisku psikosozialen inguruko teoria nagusiak	22
7.3	Hezkuntzan arrisku psikosozial nagusiak	27
7.3.1	Hezkuntzan arrisku psikosozialen inguruko lan nagusien ondorioak	35
8.	Ikerketa empirikoa (sujetoa, galdetegia, emaitzak).....	38
8.1	Sujetoa	38
8.2	Galdetegia	42
8.3	Emaitza orokorrak.....	45
8.4	Sexuaren arabera emaitzak	70
8.5	Zentroarekin duten lan-erlazioaren arabera emaitzak.....	71
8.6	Irakasten duten mailaren arabera emaitzak.....	72
8.7	Irakasle ala irakasle+tutore izatearen arabera emaitzak	74
9.	Lanaren gabeziak	77
10.	Ondorioak.....	78
11.	Erreferentziak.....	80

Irudien aurkibidea

1. Irudia: langile kopuruaren garapena aktibitate sektoreen arabera.....	9
2. Irudia: lan-arloko auziak.....	10
3. Irudia: BHko irakasleen batezbesteko adina 2011n, eta horren urteroko aldaketa 2000-2011 tartean.....	17
4. Irudia: ikastetxeen distribuzioa Espainian eta Euskadin.....	18
5. Irudia: ikasle atzerritarren kopuruaren garapena 2005-2015 tartean Espainian.....	19
6. Irudia: ikasle atzerritarren portzentajea, komunitate ezberdinetan.....	19
7. Irudia: gastu publikoa hezkuntzan.....	20
8. Irudia: hezkuntzako gastuaren distribuzioa.....	20
9. Irudia: eskola abandonu goiztiarra, komunitate autonomoko, 2015 urtean.....	21
10. Irudia: eskola abandonu goiztiarra, EBeko herrialdeetan , 2015 urtean.....	21
11. Irudia: lan-jazarpenaren faseak.....	28
12. Irudia: Burnout sindromearen faseak.....	29
13. Irudia: tekno estresaren sorrera.....	31
14. Irudia: estresaren sorrera.....	32
15. Irudia: estresaren garapena.....	33
16. Irudia: 2006ko hezkuntza langileen arrisku psikosozialak, UGTen arabera.....	35
17. Irudia: hezkuntza langileen arrisku psikosozialen konparaketa batezbesteko langileekin, alde positiboak.....	36
18. Irudia: hezkuntza langileen arrisku psikosozialen konparaketa batezbesteko langileekin, alde negatiboak.....	36
19. Irudia: Erritmo propioarekin egin dezaket lan.....	45
20. Irudia: Parte hartzea eragozten didate.....	45
21. Irudia: Lankideen babes falta daukat.....	46
22. Irudia: Familien babes falta daukat.....	46
23. Irudia: Esfortzuak baloratzen dizkirate.....	47

24. Irudia: Ikasleenganako inpaktua ezagutzen dut.....	47
25. Irudia: Garapenerako aukerak sustatzen dituzte.....	48
26. Irudia: Zuzendaritzak gatazkak konpontzen ditu.....	48
27. Irudia: Zuzendari motibatzaileak ditut.....	49
28. Irudia: Erasoak pairatzen ditut.....	49
29. Irudia: Lankideekin ez dut gatazkarik.....	50
30. Irudia: Mobbingaren pe nago.....	50
31. Irudia: Ikasleekin gatazkengatiko osasun arazoak dauzkat.....	51
32. Irudia: Gatazkak konpontzeko baliabide eraginkorrak ditut.....	51
33. Irudia: Lana egiteko denbora nahikoa daukat.....	52
34. Irudia: Bajen ordezkapenak arazoak sortzen dizkit.....	52
35. Irudia: Lan errepikakorra daukat.....	53
36. Irudia: Atentzio eskakizun altua daukat.....	53
37. Irudia: Neke emozionala sentitzen dut.....	54
38. Irudia: Laneko arazoak erraz ahazten ditut.....	54
39. Irudia: Arreta eskakizuna altua da.....	55
40. Irudia: Beharrezko zehaztasuna altua da.....	55
41. Irudia: Onespenerik gabeko lan aldaketak bizitzen ditut.....	56
42. Irudia: Zailtasunak aurreikus ditzaket.....	56
43. Irudia: Funtzio eta helburu argiak dauzkat.....	57
44. Irudia: Kontsultak egiteko ezintasuna daukat.....	57
45. Irudia: Nire jardueraren balorazioa ez da ahobatezkoa.....	58
46. Irudia: Ez dut agindu kontraesankorrik jasotzen.....	58
47. Irudia: Egin ezin dudana egitea espero da nire partetik.....	59
48. Irudia: Nire hezitzaile lana hutsala dela uste dut.....	59
49. Irudia: Lanbidearekin konprometituta nago.....	60
50. Irudia: Nire burua formatzen jarraitu dezaket.....	60

51. Irudia: Baliabide materialen gabeziak arazoak sortzen dizkit.....	61
52. Irudia: Ezin dut erabaki propiorik hartu.....	61
53. Irudia: Ez litzaidake gustatuko zentro honetan kurtso gehiago geratzea.....	62
54. Irudia: Nire zentroko arazoak nireak ere dira.....	62
55. Irudia: Ez nator bat nire zentroko helburuekin.....	63
56. Irudia: Egungo zailtasunetara egokitutako gaitasun didaktikoen gabezia daukat....	63
57. Irudia: Ikasketa maila onak lortzen ditut ikasleengan.....	64
58. Irudia: Jubilazioaren zain nago ezinegonean.....	64
59. Irudia: Nire lanean garatuta sentitzen naiz.....	65
60. Irudia: Ase gabe nago nire lanarekin.....	65
61. Irudia: Nire ordutegia nire familia biziarekin bateragarria da.....	66
62. Irudia: Nire lana eta bizitza partikularra bateragarriak dira.....	66
63. Irudia: Lankideren batek nire lana zailtzen duen osasun-arazoren bat dauka.....	67
64. Irudia: Kurtso honetan ez naiz itota sentitzen.....	67
65. Irudia: Nire lankideak ez dira itota sentitzen.....	68
66. Irudia: Zentro honetan lan bajak ohikoagoak dira.....	68
67. Irudia: Langabezian egoteak kezkatzen nau.....	69
68. Irudia: Nire borondatearen kontra lekuz aldatua izateak kezkatzen nau.....	69
69. Irudia: Nire zentroan erasoak pairatzen dira.....	70
70. Irudia: Laneko arazoak erraz ahazten ditut.....	70
71. Irudia: Lekuz ala kurtsoz aldatua izateak kezkatzen nau.....	71
72. Irudia: Bajan dauden hezitzaileen ordezkapenak arazoak sortzen dizkit.....	71
73. Irudia: Langabezian egoteak edo beste lan bat bilatu behar izateak kezkatzen nau..	72
74. Irudia: Nire borondatearen kontra lekuz, ordutegiz, kurtsoz... aldatua izateak kezkatzen nau.....	72
75. Irudia: bajen ordezkapenak arazoak sortzen dizkit.....	73
76. Irudia: Laneko arazoak erraz ahazten ditut.....	73

77. Irudia: Ez dut agindu kontraesankorrik jasotzen.....	74
78. Irudia: ikasturte honetan ez naiz itota sentitzen.....	74
79. Irudia: Nahigabetuta nago lankideekin dauden gatazkengatik.....	75
80. Irudia: Kalte egiten didaten gatazkak ditut ikasleekin.....	75
81. Irudia: Bajen ordezkapenak arazoak sortzen dizkit.....	76
82. Irudia: Kurtso honetan ez naiz itota sentitzen.....	76

Taulen aurkibidea

1. Taula: hezkuntzan ikasle-irakasle ratioaren garapena 2008-2015 tartean.....	20
2. Taula: arrisku psikosozialen inguruko lanen laburpena.....	37
3. Taula: X zentroko ikasleen banaketa.....	42

1. Laburpena

Laburpena: Azken urteetan, herrialde dirudunenetan, hirugarren sektoreak gero eta garrantzia gehiago dauka, eta horrela, lan arloko arazoak aldatuz joan dira, eta horien artean, segurtasuna lanean.

Arestian aipatutako lan munduaren garapen horrekin, herrialde dirudunenetan, arrisku psikosozialek pisu gehiago hartu dute orokorrean, eta beraz, hezkuntza sektorean ere. Horregatik, sektore konkretu horretan, arrisku psikosozialen azterketa bat egin dugu, bigarren hezkuntzan, irakasleen %57ak antsietatea, %17ak depresioa, eta lan bajak %12an zeudelako 2013-2014 kurtsuan.

Hau lortzeko, azterketa kualitatibo bat egin dugu, elkarrizketa aske moduan, eta baita azterketa kuantitatibo bat, CV-FRP galdetegian oinarritutako 50 item-eko galdetegi bat helaraziz, X zentroko irakasleei, 27 erantzun jasoz.

Jasotako erantzunek, oro har, esperotakoa ziurtatu dute, lan-karga mental handiari dagokionez, baina emaitza positiboak jaso izan ditugu asebetetze mailaren inguruan. Sexuaren arabera, zentroarekin lan-erlazioaren arabera eta irakasten duten mailaren arabera desberdintasunak ere nabarmentzekoak izan dira, gizonak eraso gehiago pairatzen dutelarik, baina laneko arazoak errazago ahazten dituztelarik, eta espero bezala, DBH izan da maila kritikoena arrisku psikosozialen inguruan.

Resumen: Los últimos años, en los países más adinerados, el tercer sector tiene cada vez más importancia, y así, los problemas relacionados con el trabajo han ido cambiando, y entre ellos, la seguridad laboral.

Con esta evolución del mundo laboral, en los países más adinerados, los riesgos psicosociales tienen cada vez más peso en general, y por lo tanto, también en el sector de la educación. Por lo tanto, hemos hecho un examen sobre los riesgos psicosociales en este mismo sector, ya que en el curso 2013-2014, el 57% de los profesores tenía ansiedad, el 17% depresión, y las bajas laborales estaban en el 12%.

Para llevar a cabo este examen, hemos hecho un examen cualitativo, en forma de entrevista libre, y un examen cuantitativo, a partir de un cuestionario de 50 items basado en el CV-FRP, que se ha enviado a los profesores del centro X, y se han recibido 27 respuestas.

Estas respuestas, en general, han confirmado lo esperado, relacionado con la gran carga mental, pero hemos recibido respuestas positivas en cuanto a satisfacción laboral. Por otro lado, se han detectado diferencias recalables en base a sexo, relación laboral, y curso impartido; los hombres sufren más ataques, pero olvidan los problemas laborales más fácilmente, y como esperábamos, ESO ha sido el curso más crítico.

Abstract: Last years, the third sector has become more and more important in the wealthiest countries, and this, has changed work related problems; therefore, it has also changed work related security.

With this evolution, psychosocial risks have become more relevant in general, so also in education. This is the reason we have made a study in psychosocial risks in secondary education, because in 2013-2014, %57 of educators had anxiety, 17% depression, and work leaves where %12.

To make this study, we have made qualitative studies, in the form of free interviews, and also a quantitative study, consisting of a questionnaire of 50 items based on CV-FRP, which was given to educators of X centre, receiving 27 responses.

Those answers, overall, have confirmed what we expected, referring to mental workload, but we have received positive responses related with work satisfaction.

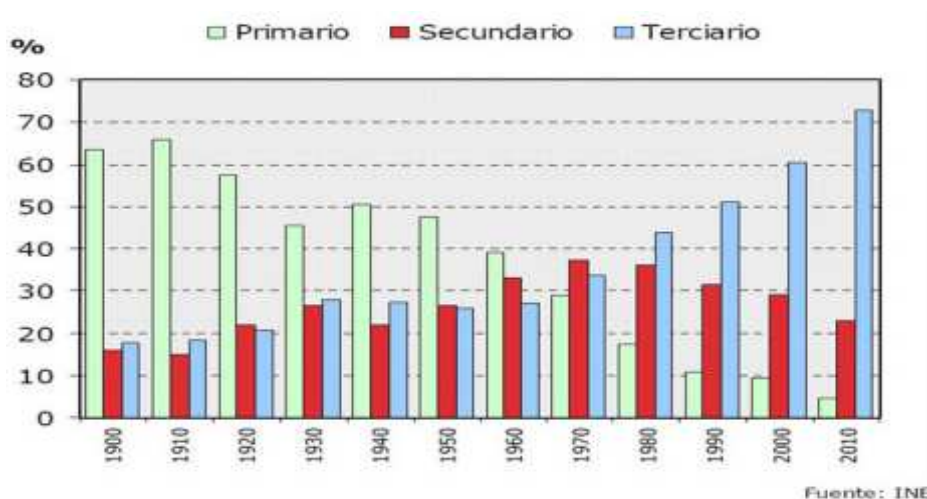
Sex related, job contract related, and course related responses' differences have been substantial, showing that men receive more attacks, but that they forget job related problems easily; and as expected, secondary school has been the most critic course related with psychosocial risks.

2. Sarrera

Azken hamarkadetan, Munduak, eta horrenbestez, lan munduak, aldaketa sakonak jasan izan ditu. Teknologiaren garapenak erraztutako globalizazioarekin, enpresen mundua goitik behera aldatuz joan da.

Garai bateko enpresa nazional asko, internazionalki zabaltzen hasi ziren, eta gaur egun, nazioarteko enpresa dira (*Gestiopolis* atariaren arabera. 2004). Horrela, kapitalismoaren fase berri bat hasi zen, zeinetan abantaila konparatiboak oinarrietako bat diren; horrela adierazten du 2003-2007 artean, Europan birkokatzea galdutako lanpostuen %7a zela (*CincoDías*, 2008).

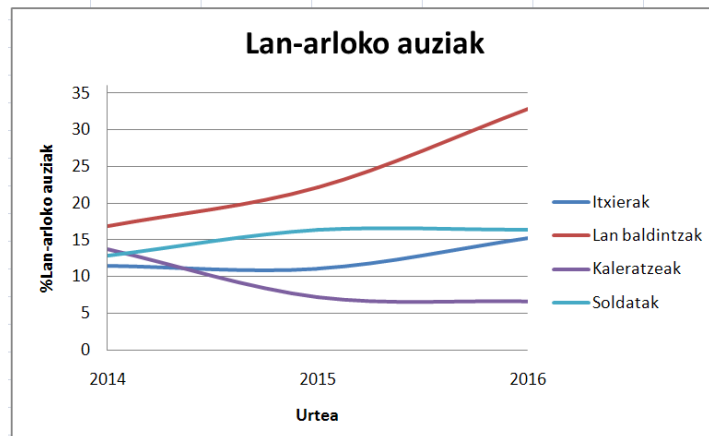
Hori horrela izanda, balio erantsi altuko prozesu gehienak Munduko zonalde dirudunenetan mantendu izan dira, eta balio erantsi txikikoak zonalde txiroago, eta beraz, merkeagoetara lekualdatu dira, sektoreka ere aldaketa hau islatzen delarik, lehenengo irudiak adierazten duenez.



1. Irudia: langile kopuruaren garapena aktibitate sektoreen arabera

Birkokatze hau dela eta, Munduko zonalde dirudunenetan, orokorrean, industriako lanpostu asko galdu dira (birkokatzeagatik galdutako hamar lanpostutik zortzi industriakoak dira, hain zuzen), eta hirugarren sektoreak garrantzia gehiago garatu izan du (*La Vanguardia*, 2017) (*Amanecemetropolis*, 2014).

Aldaketa hauek direla eta, lan-arloko arazoak ere aldatu dira, 2. irudian ikusi daitekeenez (*FIM*, 2016).



2. Irudia: lan-arloko auziak

Lan arloko arazo askoren garrantzia aldatu egin da, bai, baina kasu batzuetan beraien fokatzea ere. Azken hauen artean, segurtasuna lanean dago; bere fokatzea guztiz aldatu da azken urteotan, lehen aipatu bezala, lan-mundua ere guztiz aldatu delako (*Espainiako Enplegu eta Gizarte Segurantzza Ministerioa, 2016*).

Eboluzio hau azaltzeko, segurtasuna lanean aztertzen hasiz, oinarriko sailkapen batera heltzen gara, bajeen iturriei dagokienez, baja oro lau esparru nagusitan sailkatuz:

- Segurtasuna.
- Higienea.
- Ergonomia.
- Arrisku psikosozialak.

Herrialde dirudunenetan, industriaren eboluzioa kontuan hartuz, lehenengo hiruen eragina gero eta txikiagoa da, eta aldiz, laugarrenarena, gero eta handiagoa. Gainera, sektore jakin batzuetan, garapen hau oraindik argiagoa da, datuen arabera (*ISTAS, 2010*); beraz, ondoriozta dezakegu, gaur egun, bajeen erro garrantzitsu bat arrisku psikosozialetan datzala.

Arrisku psikosozialak, lan-antolakuntza urriak sortutako arazo psikologikoak dira, eta mota askotako ondorioak izan ditzakete.

Haien artean:

- Ondorio emozionalak: antsietatea, estresa, depresioa, alienazioa...
- Ondorio fisiologikoak: erreakzio neuro-endokrinoak...
- Ondorio kognitiboak: kontzentrazio-falta, sormen-falta, erabakiak hartzeko arazoak...
- Jarrera ondorioak: drogen gehiegizko erabilera, biolentzia...

Bistakoa da, beraz, neurriak hartzea beharrezkoa dela arazo psikosozialak kontrolpean edukitzeko, sortzen dituzten ondorio negatibo guztiak direla eta. Eta horretaz gain, kontuan hartu behar da, lehen esan bezala, arrisku psikosozialak oso desberdinak direla

sektoreka, beraz, lan munduaren arlo batzuetan, bereziki onuragarria izango litzake neurri horiek hartzea.

Sektore kritiko hauetariko bat, hezkuntza da.

Badakigu, egun, hezkuntza gizartearen oinarritzko zutabeetariko bat dela. Gizartea ardazten duena. Beraz, arlo horretan lan egiten duen jendea, zaindu beharrekoa da, beraien izango direlako egungo ikasleentzako eredu.

Hezitzaile hauen artean, ordea, oso datu larriak daude, izan ere, baja zuzenen %12 arazo psikosozialegatik dira, eta gainera, adituen arabera, beraien benetako eragina %23,4ekoa da, arazo psikiatriko batzuk arazo fisiko moduan azaleratzen baitira UGTen *Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales-en Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector Enseñanza Secundaria*-ren arabera.

Zoritxarrez, are datu larriagoak aurki ditzakegu bigarren hezkuntzan; hezkuntza osoko datu larrienak. Izan ere, irakasleen %74ak karga mental handia duela uste du, eta %82ak autonomia nahikoa ez duela (UGT, 2006).

Horregatik, bigarren hezkuntzako zentro baten arrisku psikosozialen azterketari ekingo diogu, datu hauek ikusita, arazo larria dela esan daitekeelako.

3. Justifikazioa

Gogoratu dezagun, sarreran esan bezala, hezkuntza arloan dauden maila desberdinak kontuan hartuta, problematikoenetarikoa bigarren hezkuntza dela, eta aurretiko datuez gain, gehiago aurkeztuko ditugu hemen, arazo horren garrantzia bistartzeko.

2013-2014 kurtsuan, Bigarren Hezkuntzan, irakasleen %57ak antsietatea zuen, %17ak depresioa, eta lan bajak %12an zeuden, *Memoria estatal del defensor del profesor, curso 2013-14*ren arabera.

Horretaz gain, irakasleentzako laguntza zerbitzuak jasotzen zituen deien %39 bigarren hezkuntzakoak ziren.

Hona hemen, arazoaren larritasuna adierazten duten beste datu batzuk, bere ezaugarriak konkretatzeko lagungarriak, *Defensor del profesor* zerbitzu berak batuak, 2013-2014 kurtsorako; 3.345 irakasleren deien arabera, deitu zuten irakasleetatik, datu hauek lortu ziren, portzentajeetan, jasotako deiekiko:

- Klaseak emateko arazoak (%25): ikasgeletan gero eta ikasle gehiago egotearen, eta bizikidetzara arauak sistematikoki urratzearen ondorio.
- Ikasleek, beste ikasleenganako edo irakasleenganako jarrera oldarkorrak (%14).
- Errespetu faltak (%27) eta irainak (%14): balorazio sozial urria edukitzearen, eta autoritatea galtzen joatearen ondorio.
- Irakasleenganako erasoak ikasleen partetik (%7): adin txikikoak izanik, legearen aurrean zurituta egotearen ondorio.
- Jazarpena eta ikasleen mehatxuak (%16): irakaslea ikaslearen aurrean, bakarrik egotearen ondorio. Gainera, irakaslea bera erruduntzat jotzen da sarritan, gaitasun sozial ezarengatik, gogorregia izateagatik edo bigunegia izateagatik.
- Grabazioak, argazkiak, interneten erabili izana irakasleak belzteko (%7): izena zikintzea, anonimatuaren ezkutaturik.
- Propietateei egindako erasoak: mendeku pertsonalak kotxeetan, etxeetan, etab.
- Guraso edo familiarren erasoak (%1).
- Gurasoen jazarpen eta mehatxuak (%28).
- Gurasoen denuntziak (%19).
- Akusazio faltsuak (%22).
- Lan jazarpena sailetan (%11).
- Zuzendaritza taldearekin arazoak (%30).
- Errendimendu akademikoarekin lotutako arazoak (%9)
- Administrazioaren eta hezkuntza inspektzioaren partetik babes falta (%14).
- Arazo administratiboak (%24): sarritan murrizketek sortuak.

Arazo hauek, inpaktu handia izan dezakete, eta arazo psikosozialen barnean sailkatzen direnez, hezkuntza arloan arrisku psikosozialak faktore garrantzitsuak direla esan daiteke.

Izan ere, hezkuntza ziklo honek ikasleen nerabezeroarekin bat egiten du; hau da, beraien izaera pertsonala kritikotasunez garatzen hasten direnean.

Honek, ikasleen artean ezegonkortasunerako joera sortzen du, *psicoactiva* psikologia atariaren arabera, eta gurasoen artean, nahasketa.

Honela, egoera oparoa jazotzen da arazo gertaerarako.

Gainera, bigarren hezkuntzak arazo gehigarri batzuk inplikatzeko ditu, bai irakasleentzako, bai ikasleentzako:

- Ikastetxe baten egon arren, ikasi nahi ez duen jendea egotea, horrek dakartzan arazo guztiekin (hala nola axolagabekeria, lotsagabekeria, autoritatearen garrantzia eza, errespetu eza...).
- Ikasle askok, gorputza burua baino garatuago edukitzea; hau da, ardura baino botere gehiago edukitzea.
- Ikasleen arteko eskola jazarpen kasuak, zeintzuek jarrera oldarkorak bultzatu ditzaketan, zapaldua ez izateko zapaltzailea izanez.

Horregatik, arazo hau guztia larrizat jo dezakegu, eta lan honen beharra argituztat eman; jarraian, lanaren beraren helburua azaltzen hasiko gara.

4. Helburuak

Lan honen helburu nagusia, bigarren hezkuntzako X zentroan arrisku psikosozialen azterketa egitea da.

Honen bidez baina, helburu sekundario batzuk beteko dira.

Bigarren hezkuntzako zentro hori aztertzeko, lehenik eta behin, hezkuntza karakterizatu beharko da, bai orokorrean, bai arrisku psikosozialei dagokienez.

Horretarako, arrisku psikosozial nagusiak definitu beharko dira, eta beren jatorriak azaldu.

Horretaz gain, zentroa bera karakterizatu beharko da, bere inguruko beste zentroengandik zertan desberdintzen den eta zertan den antzekoa adieraziz.

Baina helburu hauek lortzeko, lanaren nondik norakoa definitu behar da, lehenik eta behin.

5. Irismena

Azterketa hau, bigarren hezkuntzako X zentroko irakasleei zuzenduta dago.

Irakasle hauek, guztira, 64 dira, eta ia herena, mintegi-buruak.

Gainera, 22 tutore daude, 64 irakasle hauen artean.

Horietaz gain, badaude eskolan beste langile batzuk, hala nola idazkaria eta zerbitzu desberdinetako langileak, baina azterketa ez dago hauengana zuzenduta.

Zentroari dagokionez, bai DBHko maila guztiak (4 urte), bai Zientzia eta Teknologia Batxilergoa, bai Giza eta Gizarte Zientziak eskaintzen ditu (2 urte).

Bizkaian dago kokatuta, eta hezkuntza zerbitzuez gain, jantoki-, garraio- eta orientazio-zerbitzuak eskaintzen ditu.

Gainera, psikologia-zerbitzu bat ere eskaintzen die zentroko ikasleei, oso interesgarria izan daitekeena arrisku psikosozialei aurre egiterako orduan; azterketa honetan aurrera egin ahala ikusiko dugu.

6. Metodologia

Lan honi ekiteko, hiru fase desberdinetan banatuko dugu:

- 6.1 **Bibliografia bildu:** Informazio iturri desberdinak erabiliz, hala nola informeak, blogak, liburuak etab, azterketa praktikora ahalik eta informazio onuragarrienarekin hurbiltzen saiatuko gara, oinarri sendo bat edukitzeko aurretiaz.

- 6.2 **Azterketa enpirikoa:**
 1. **Aurretiko azterketa elkarrizketen bidez:** Zentroko zuzendariarekin elkarrizketa erdi zuzenduak eta espontaneoak egingo dira, hurrengo ataleko informazio kuantitatiboaz gain, informazio kualitatiboa ere lortzeko, eta zentroaren egoera orokorra aztertzeko, azterketa enpirikoarekin hasi aurretik.
Horrela, zentroan, arrisku psikosozialen inguruko informazio baliagarria lortu ahalko da, azterketa zehatzagoa egin ahal izateko.
 2. **Galdetegia:** Galdetegi desberdinak aztertu ondoren, aztertuko den subjektura hoberen moldatzen dena helaraziko zaie zentroko irakasleei anonimotasuna bermatuz, berau bete dezaten.

- 6.3 **Emaitzak:** Galdetegiko erantzunak aztertuko dira, bai osotara, bai irakasleen rolen arabera, bai interesatzen zaizkigun sailkapen konkretuen arabera, eta erlazioak bilatuko dira.
Erlazio hauen bidez, ondorio batzuk garatuko dira, eta horrela, arrisku psikosozialen inguruko gabeziak eta alor kritikoenak azaleratuko dira.

7. Marko teorikoa

Bigarren hezkuntzako X zentroan azterketa egin gura dugu, baina inolaz ere ezin dugu ahaztu zentro hau, testuinguru batean dagoela, eta horrek, inplikazio batzuk dauzkala.

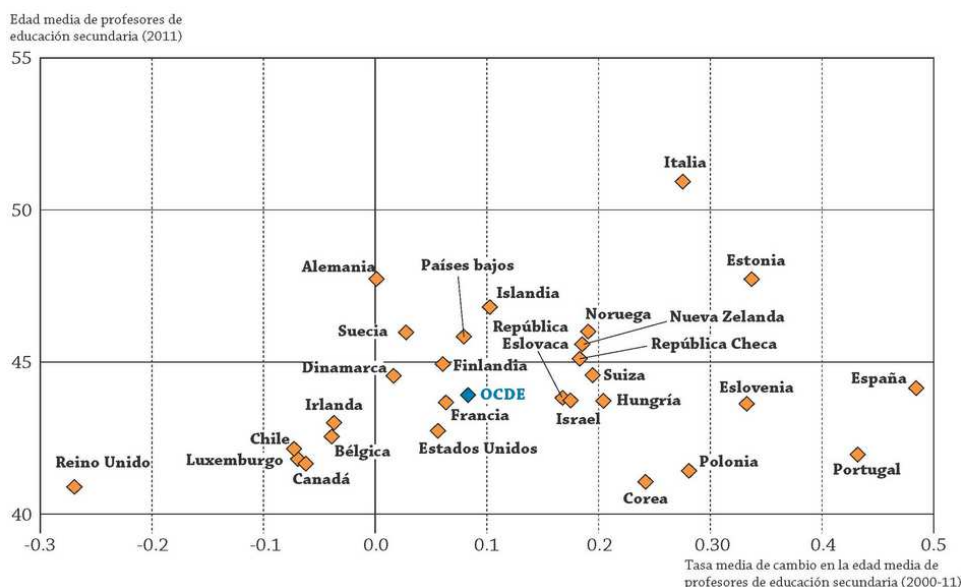
Horregatik, testuinguru hori ulertzen saiatuko gara atal honetan, alde batetik Espainia eta Euskadiko hezkuntzaren karakterizaziotik hasiz (7.1), bestetik arrisku psikosozialak orokorrean aztertuz (7.2), eta azkenik, biak uztartuz (7.3).

7.1 Espainia eta Euskadiko hezkuntzaren karakterizazioa

Azterketa honetan sakontzen hasteko, hezkuntzaren nondik norakoak definitu behar dira: hau da, hezkuntza karakterizatu behar da.

Francesc Pedró, OCDEko berrikuntza eta inbestigaziorako zentroko ikerlariaren *Un diagnóstico de la situación del profesorado en España desde una perspectiva comparativa* (2006) txostenean oinarrituz hasiko gara hezkuntza karakterizatzen.

Irakasleen adinari dagokionez, Espainiar estatua OCDEko bataz bestean dagoela esan daiteke, bigarren hezkuntzan oinarrituz, baina bataz besteko adin horren zahartzeari dagokionez, askoz zahartze azkarragoa adierazten du OCDEko bataz bestekoarekin konparatuz, *OCDE Education Database* (2011) datu basearen arabera. 3. irudian ikus daiteke.



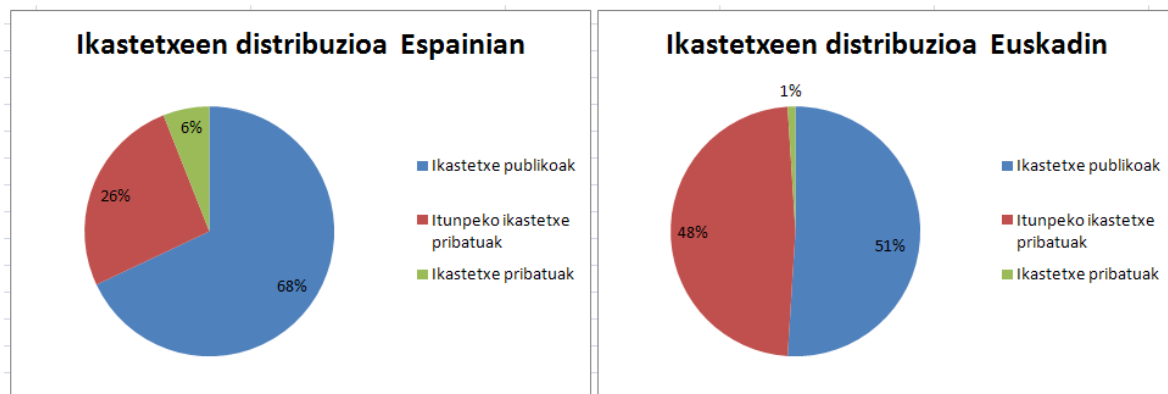
3. Irudia: BHko irakasleen batezbesteko adina 2011n, eta horren urteroko aldaketa 2000-2011 tartean

Orain, *Espainiako hezkuntza, kultura, eta kirol ministerioak* garatutako *datos y cifras curso escolar 2016/2017* (2017) txosteneko datuetan oinarrituko gara karakterizazio honekin jarraitzeko.

Unibertsitateko ikasleak kenduta, haur hezkuntza, lehen hezkuntza, beharizan berezietako hezkuntza, DBH, Batxiler, eta formazio profesionaleko ikasleak batuta,

2016-2017 ikasturtean, 8.117.122 zeuden Espainiako ikastetxeetan, aurreko kurtsoan baino 8.234 ikasle gehiago. Haur hezkuntzan bakarrik jaitsi izan da ikasle kopurua azken urtean.

Ikastetxeen izaerari (pribatua, publikoa edo itunpekoa) dagokienez hurrengo datuak dauzkagu, 4. irudian:



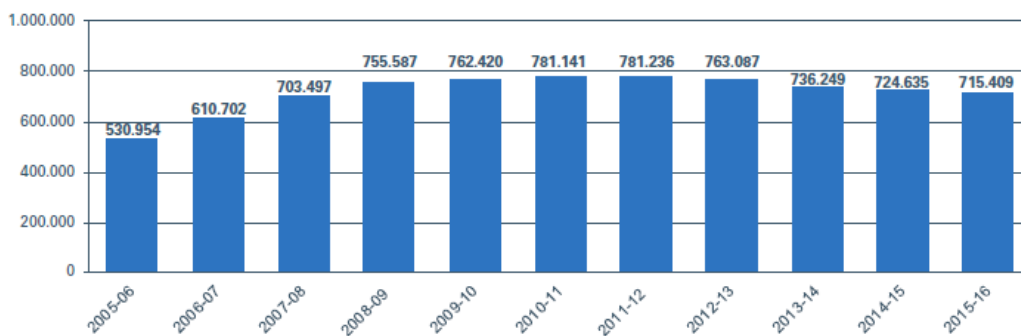
4. Irudia: ikastetxeen distribuzioa Espainian eta Euskadin

Orain, ikasle atzerritarren kopuruak aztertuko ditugu, baina egin beharreko ohar bat kontuan hartuta.

Oharra: kultura desberdintasunak, guztiz aberasgarriak dira (*Organización de Estados Iberoamericanos*, 2014) (*Unesco*, 2002), baina zalantzaz eta gatazkaz betetako hain adin kritikoan, zeinetan lagunartearekin identifikazioa guztiz beharrezkoa den (*Revista Latinoamericana de Psicología*, 1989), norberaren identitatea berresteko ustezko ala benetako desberdintasunen zapaltzea jazo daiteke (*Psicodidáctica*, 2017), eta beraz, arazoak sor daitezke, nahiz eta kultura desberdintasunak ez izan beraien iturri baizik eta zuritze.

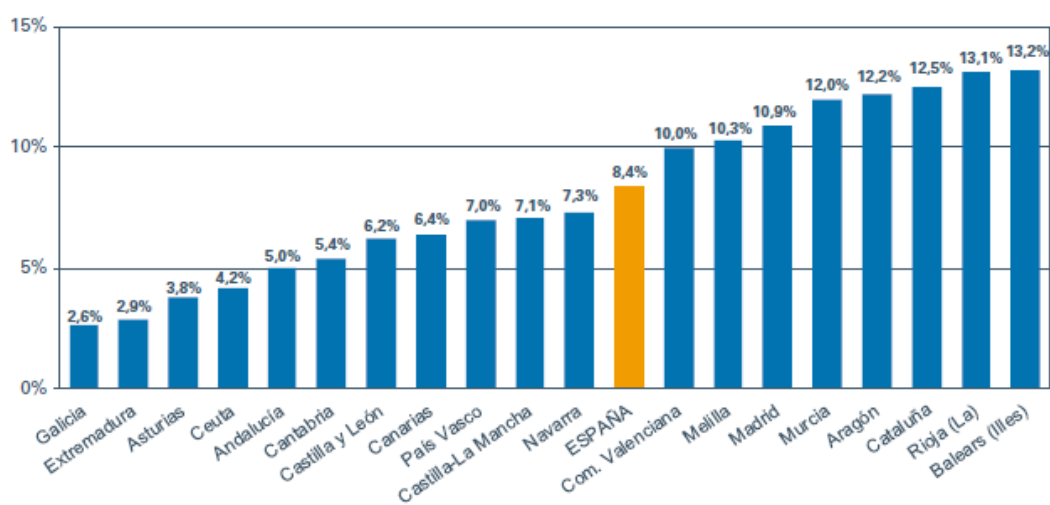
Kasu zehatz honetan, gainera, gizarteko xenofobia orokorrak bultzatuta (ScienceDirect, 2018), arrazaren araberrako ustezko desberdintasuna, beraz, eskola jazarpen aldetik edo integrazioa zailtze aldetik problematikoa izan daiteke.

Orain bai, datuekin hasi gaitezke. Ikasle atzerritarren kopurua, krisia heldu zenetik gorabeherak izan dituen arren, orokorrean gero eta gorago doa, 2015-2016 kurtsoan 715.409rarte heldu zelarrik. Hobeto ikus daiteke 5. irudian:



5. Irudia: ikasle atzerritarren kopuruaren garapena 2005-2015 tartean Espainian

Portzentaje aldetik, ikasleen kopuru totaletik, Euskadin %7a atzerritarrak dira, 6. irudiak adierazten duenez.

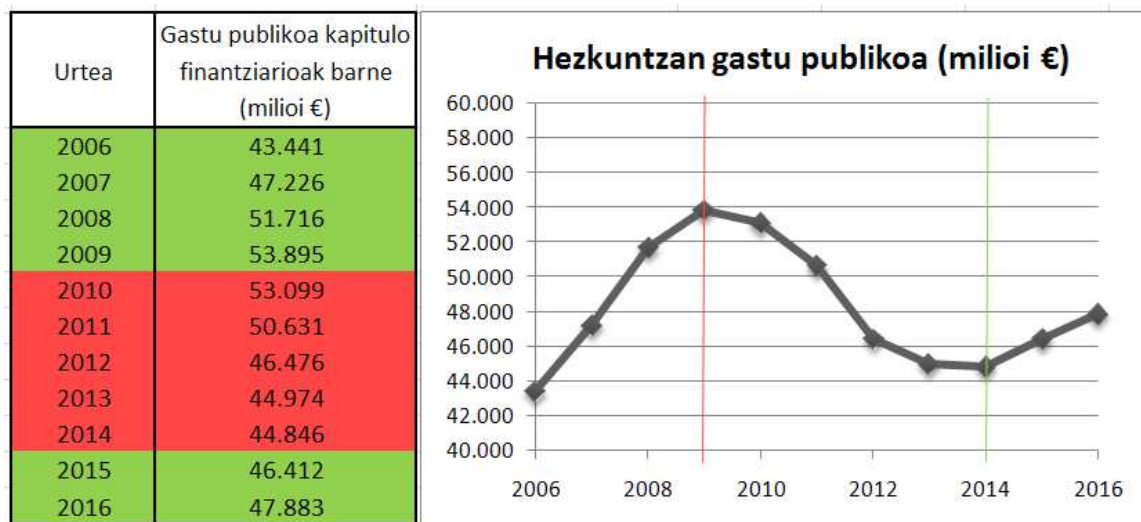


6. Irudia: ikasle atzerritarren portzentajea, komunitate ezberdinetan

Ikasle atzerritarrak nola banatzen diren aztertzerakoan, Espainia mailan, hauen %82 ikastetxe publikoetan, %13 itunpeko ikastetxe pribatuetan, eta %5 ikastetxe pribatuetan banatzen direla ebazten da.

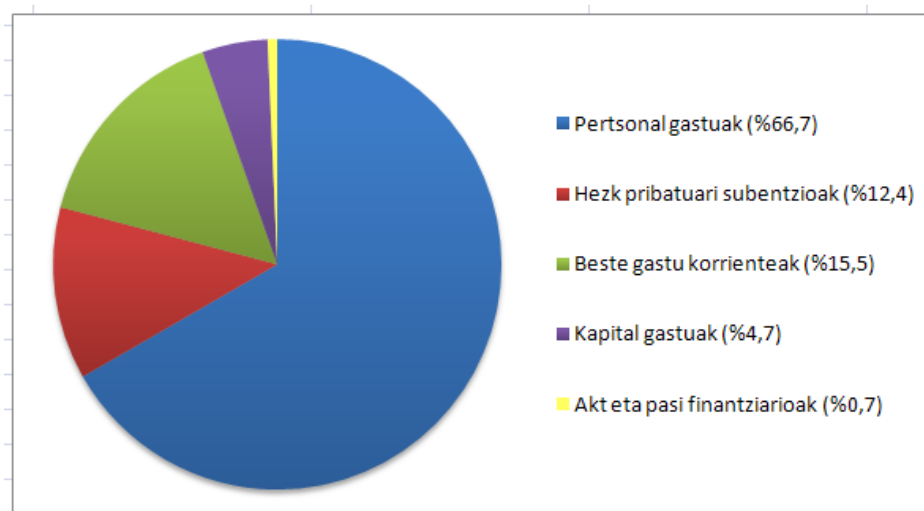
Euskadin %70 ikastetxe publikoetan, %29a itunpekoetan, eta %1 pribatuetan.

Hezkuntzarako ezarritako gastu publikoari dagokionez, 7. irudian ikus daitekeenez, Espainia mailan, 2006-2009 artean joera positiboa, eta 2009-2014 tartean, joera negatibo bat ikusten da; hortik aurrera tendentzia positibo bat hauteman daiteke.



7. Irudia: gastu publikoa hezkuntzan

Eta gastu hau non inbertitzen den aztertzerakoan, gehiengo handi bat (%66,7), pertsonalean inbertitzen dela aipatzekoa da (ikus 8. irudia).



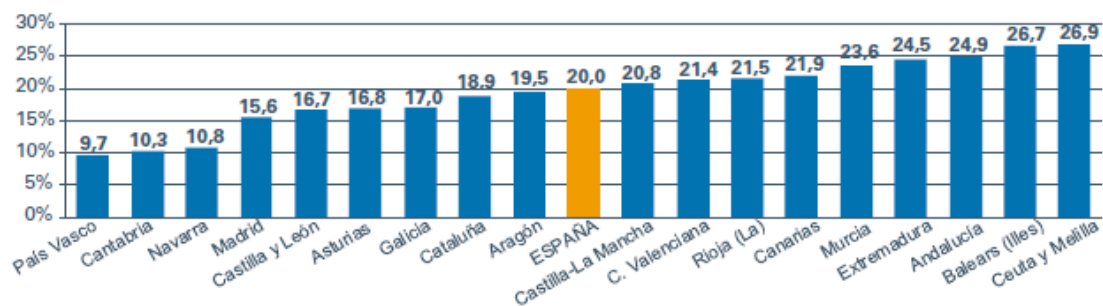
8. Irudia: hezkuntzako gastuaren distribuzioa

Irakasle-ikasle ratioari dagokionez, 2008-2009 urtea 2015-2016 urtearekin konparatuz, egoera kaskartzen joan dela esan daiteke, 1. taulako datuei jaramon eginez:

	Hezkuntza publikoa	Hezkuntza pribatua
Ikasleak irakasleko 15-16 urtean	25,1	26,1
Aldaketa 15-16 eta 08-09 artean	1,6	0,3

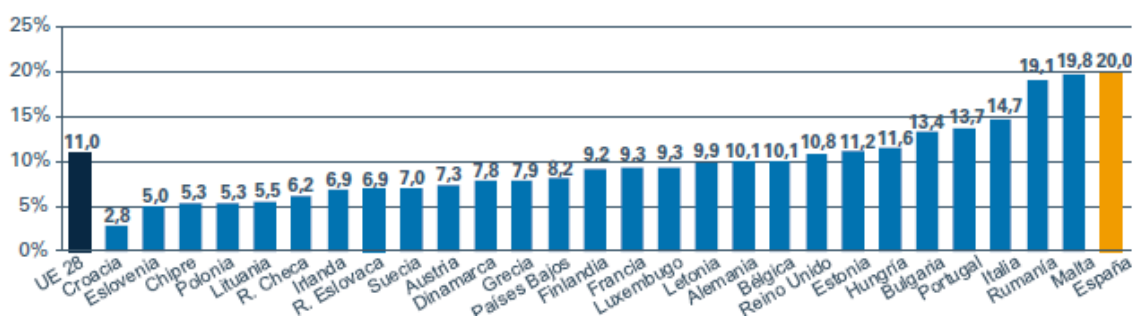
1. Taula: hezkuntzan ikasle-irakasle ratioaren garapena 2008-2015 tartean

Gainera, oraindik badago hezkuntza abandonua, hurrengo portzentajeen, komunitate autonomoen arabera, 9. irudian ikus daitekeen bezala:



9. Irudia: eskola abandonu goiztiarra, komunitate autonomoko, 2015 urtean

Europa mailan, eskola abandonu goiztiarraren konparazio bat eginez, datu deigarriak lortzen dira: Espainia (%20) beste guztien gainetik dagoela, eta EB-28tik (%11) urruti. Euskadi (%9,7), ordea, EB-28ren behetik kokatzen da (ikus 10. irudia).



10. Irudia: eskola abandonu goiztiarra, EBeko herrialdeetan , 2015 urtean

Honekin, amaitu dugu Espainia eta Euskadiko hezkuntzaren karakterizazioarekin, eta orain, hurrengo pausoarekin hasiko gara: arrisku psikosozialen azterketarekin.

7.2 Arrisku psikosozialak

7.2.1 Arrisku psikosozialen inguruko teoria nagusiak

Espainia eta Euskadiko hezkuntzaren garapena ikusi dugu, baina horiek garatzen joan diren heinean, arrisku psikosozialen arloa ere garatzen joan da; beraz, garapen hau azalduz hasiko gara, gaur egungo egoerara arte.

Legediaren ikuspegi orokor bat azaltzeari ekingo diogu, arrisku psikosozialen inguruko kezken isla delako.

Munduan, segurtasuna erregulatzen duten arau globalenen artean, OITko (*Organización Internacional del Trabajo*) 155. hitzarmena dago, *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981* izenekoa, zeinaren bidez nazioek lan segurtasunari buruzko neurriak hartu behar dituzten.

Europa mailan, bere funtzionamendu itunaren 153. artikulua arautu egiten du arlo hau.

Beraz, Espainiak, European kide moduan sartu zenean 1986ean, eta OITrekin konpromisoa hartu zuenean, antolakunde horiek ezarritakoa betetzera behartu zuen bere burua.

Horrela, 1989. urtean, Europar Batasunak 89/391/CEE legea (*directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*) aldarrikatu zuen, eta horren bidez, EBko estatu guztiek, gehienez jota, 1992. urterako arau hori ezarri behar zuten beren barne legedian. Espainiak, baina, gehiago tardatu zuen, Frankismotik zeukan araudi zaharkitua zela eta; azkenean, 1995. urtean, 31/95 legea, (*ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales*) aldarrikatu zuen, segurtasuna lanean arautzen zuena.

Behin lege hori aldarrikatuta, Espainia ere nazioarteko segurtasun arloko araudia betetzen hasi zen, lege hori osatzeko beste errege dekretu batzuk sortuz, haien artean garrantzitsuenetarikoa, 39/97 errege dekretua (*Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención*).

Bide horretan sakontzeko, beste errege dekretu batzuk sortzen joan izan da Espainiako estatua, hala nola:

1. *Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.*
2. *Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.*
3. *Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.*

4. *Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.*

Beraz, esan daiteke, Espainian, gutxi gutxika, segurtasunak lanean gero eta garrantzi gehiago izan duela, gutxienez legedia aldetik.

Lege-garapen honekin batera, garapen teoriko bat ere izan du arlo honek, eta horrela, gaur egungo marko teorikora heldu gara.

Marko honek dioenaren arabera, lan arrisku psikosozialen prebentzioari dagokionez, hiru arlo desberdin kontsideratu daitezke:

1. Prebentzio primarioa:

Lan arrisku psikosozialak ezabatzeko metodo erraz eta efektiboena. Arrisku psikosozialen erroa ezabatzean datza, adibidez, langileria-politika aldatuz, komunikazio-sistemak hobetuz, lanpostuak birdiseinatuz, autonomia gehiago eskainiz... antolakunde bakoitzaren arrisku psikosozial konkretuen berezitasunak errespetatuz, baina oinarria arrisku psikosozial hauek aldeztetik aztertzean datza, auditoria bat eginez adibidez.

Normalean, auditoria hauek, **langileek betetako galdetegi bat jasoz** egiten dira, eta honen bidez, antolakundeko arrisku psikosozialen inguruko ideia orokor bat lortu daiteke, langile zaurgarrien ezaugarriak definitu, lanarekiko dagoen asetzeari aztertu, osasun mental eta psikikoaz hausnartu etab. Hau da, auditoria hauen bidez, ikusi daiteke antolakundearen baliabideak non fokatu behar diren.

Horretaz gain, galdetegi honen bidez, etorkizunerako erreferentzia moduan erabili daitezkeen datuak jaso daitezke, zentzudun konparazio kuantitatibo bat egin ahal izateko.

Metodo kuantitatibo hori hobetzeko, edo horren ordeztatzeko, estresaren inguruko eguneroko bat ekin daiteke. Eguneroko horretan, langileek, ondoez psikologikoa sortu dien gertaera oro idatzi beharko lukete, eta epe bat amaitzerakoan, egunerokoak jaso, eta beraien inguruko analisi bat egitea ahalbideratuko litzateke, datu kualitatiboagoak lortzeko.

Beste alde batetik, badago prebentzio primarioan sakontzeko beste modu bat: **lan-ingurumen osasuntsuak eta laguntza-sareak sortzea**. Hauen bidez, arrisku psikosozialek, eguneroko arazo xume moduan ulertuz, daukaten inpaktua gutxitu daiteke. Hau da, ahulkeria ordeztatzeko, eguneroko arazotzat jotzeko, beraien inguruan dauden beldur eta lotsak gainditu daitezke, eta lankideen artean sortutako sareen bidez sendatzea erraztu.

Horrela, antolakundeak arazo psikosozialen inguruko aurreiritziak gaintitzea bilatu behar du, beraien azalratzea errazteko bere langileen artean. Hau lortzeko, modu desberdin askoren artean, hauek aipatu daitezke: langileei enpresaren senean arazo hauen inguruan dauden babes-mekanismoak azaldu, zuzendarien gaitasunak garatu arazo hauen aurrean babesa eskaintzeko, enpresaren balorazio-sistemetan langileen garatze pertsonala kontutan hartzea...

Baina garrantzitsuena, azken finean, gai honekin konpromisoa adieraztea da; bai antolakundeek, bai sindikatuek. Horretarako, antolakundeen barruan dauden arau kultural batzuk ezabatzea (gero eta lan gehiago egitea positibotzat edukitzea, zenbat eta estres handiagoa eduki orduan eta lan gehiago egiten dela onartzea...) oso onuragarria litzake, baita komunikazio-sareak hobetzea.

2. Prebentzio sekundarioa:

Arlo honen barruan, batez ere, **trebakuntza erako prozedurak** daude, eta beraien helburua langileen baitan kontzientziarazioa sortzea, eta gaitasun emozional jakin batzuk garatzea da.

Estresaren inguruko formazioa eta kudeaketa helburu duten kurtsoen bidez, adibidez, horren sintomak antzematea errazten da, bai beren baitan, bai bere langileen baitan. Kurtso hauek, oso aldakorrek dira bata bestearekin konparatuz, eta ikuspegi desberdinen arabera, hona hemen horietako batzuk: erlaxatze-teknikak, bizimoduaren inguruko aholkularitza, denbora kudeatzeko teknikak, norberarenganako konfiantza garatzeko teknikak...

Beraien helburua, azken finean, langileei arazo psikosozialen aurkako teknikak eskaintzean datza, beraiei hobeto aurre egin ahal izateko. Kurtso hauek, are garrantzitsuagoak dira zuzendaritzarentzat, eta eraginkorrek dira, batez ere, arrisku psikosozialen inguruko auditoria batetik jasotako datuak aztertu ostean.

Horretaz gain, **osasuna bultzatzen duten programak** sustatu ditzake antolakundeak. Lan ingurumenean, profesionalen laguntzaren bidez, osasuna bultzatzen duten jarrerak eraginez, hala nola: osasunaren azterketa periodikoak, antolakundeko jantokietan menu osasuntsuak eskaini, ariketa fisikoa egiteko erraztasunak eman, alkoholaren kontrako aholkularitza eskaini, dieta osasuntsuaren inguruan kontseilaritza eskaini, erretzeari uzteko programetara sarbidea erraztu... honetarako, antolakundearen dimentsioek berezko osasun zerbitzu bat edukitzea ahalbidetzen ez badute, osasun zerbitzu hori kanpotik kontratatu ahalko litzateke, elkarlan horretan bidelagun izateko.

Ameriketako Estatu Batuetan, adibidez, osasuna bultzatzeko programa hauek arrakasta itzela izan dute; adibidez, *New York Telephone Company* enpresako osasun zerbitzuak, osasun kardiobaskularrean fokatuz, enpresa horri 2,7 milioi dolar aurreztu dizkio absentismoa eta tratamendu medikoa hobetuz, urte bateko epean.

Programa hauek ezinbestekoak dira, batez ere, ezabatu ezin diren arazo psikosozialak (lan segurtasun eza adib) dituzten antolakundeetan.

3. *Prebentzio tertziarioa:*

Orain arte, arrisku psikosozialen efektuak azaleratu aurretik lan egiten duten teknikak landu ditugu, eta ez, ordea, efektu horrek agertu ondoren lan egiten dutenak, hau da, prebentzio-teknika tertziarioak.

Behin arrisku psikosozial batek sortutako problematika bat garatu pertsona batengan, bi aukera daude: edo problematika hori zaindu eta osatzea, edo problematika hori betikotzea eta lan postua utzi behar izatea. Azken honen kostua, aurrekoarena baino askoz handiagoa da, eta beraz, saihestu beharrekoa da aukera hori.

Prebentzio tertziarioaren helburua, izan ere, hori da, kaltetutako langilea zaintzea, eta bere lanpostura itzuli ahal izatea.

Orain, behin teknika desberdinak azalduta, badakigu ze neurri hartu daitezkeen arazo hauen aurrean, baina, ez dakiguna arrisku psikosozialak nola sortzen diren da.

Itaun horren aurrean, beste askoren artean, hurrengo modeloak garatu izan dira, arrisku psikosozialak azaltzeko asmoz:

1. *Eskaria - autonomia metodoa:*

Modelo honen arabera, estresa (arrisku psikosozialen mamitze ohikoenetarikoa) eskari handien eta autonomia txikiaren ondorioz sortzen da.

Eskariak, batez ere, enpresaren produkzio-mailarekin lotuta egoten dira, eta autonomia edo kontrola, organigramarekin lotuta joaten da.

Eskari altua lan erritmo altuak, lan kantitate handiak, agindu kontraesankorrek, kontzentrazio beharrak etab sortzen dute.

2. *Eskaria - kontrola - babes soziala metodoa:*

Modelo honen arabera, arrisku psikosozialak langileek jasotako babes sozialarekiko eta daukaten beren lanaren kontrolarekiko alderantziz proportzionalak dira, eta jasotzen duten eskariarekiko zuzenki proportzionalak.

3. *Esfortzua - saria metodoa:*

Aurreko modeloaren antzera, baina kasu honetan sariak (ekonomikoa edo ez) arrisku psikosozialak hobetzen ditu, eta eskatutako esfortzuak, txartu egiten ditu; horrela, bien arteko desoreka negatibo bat dagoenean, hau da, esfortzua saria baino handiagoa denean, arazo psikosozialak jazotzen dira.

4. Lan eskariak - baliabideak metodoa:

Modelo honek dioenez, arrisku psikosozialak lan eskarien eta eskaintako baliabideen arteko orekaren menpe egongo dira. Horrela, medio asko (fisikoak edo ez) dituen langileak zailtasun gehiago edukiko ditu arazo psikosozialak garatzeko; horregatik da beharrezkoa lehen azaldutako prebentzio primarioa.

Arrisku psikosozialen marko orokor hau garatuta, hezkuntzako arazo psikosozialak aztertu ditzakegu.

7.3 Hezkuntzan arrisku psikosozial nagusiak

Sektore bakoitzean arrisku psikosozial bereziak dauden modu berean, hezkuntzan ere, arrisku psikosozial nagusi batzuk daude; haien artean, garrantzitsuenak hurrengoak dira, inolako ordenarik gabe:

Lan jazarpena

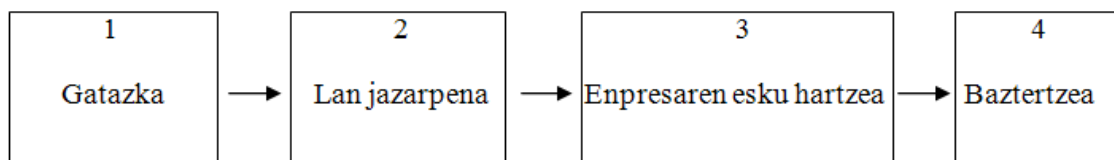
Definizioz, Hirigoyenen *Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución*-en arabera, “lan jazarpena, jokabide oldarkor bat da, batez ere berba, keinu eta idatziak, pertsona baten zuzentasuna, duintasuna eta/edo osasun fisiko zein mentala arriskupean jarri ditzakeena, eta baita bere lanpostua ere”.

Lan jazarpen hau, INSHT-en arabera, modu askotan azaleratu daiteke, haien artean:

- Kaltetuaren ospe edo duintasunaren kontrako ekintzen moduan: bere kontrako irainen bidez, bere kontura barre eginez, bere iritziak, ideiak, sinesmenak, aukera pertsonalak barregarri utziz... hauetako bat, oso landua, jazarpen sexuala da.
- Kaltetuaren lan jardueren kontrako ekintzen moduan: beharrezkoa ez den gehiegizko lana edo lan zailegia aginduz, baita lan monotonoa, bere kualifikazioez at doana (gainetik edo azpitik), edo beste alde batetik, lan egiteko aukera zailduz zein ukatuz; adibidez beharrezko baliabideak ez eskainiz, betebeharrak kontraesankorrak aginduz, bere moralaren kontrako lanak aginduz etab.
- Komunikazioa edo informazioa manipulatzearen moduan: bere betebeharrak ez argituz, lana nola egin behar duen ez argituz, egin beharreko lan kantitatea ez azalduz, komunikazioa arma erasokor moduan erabiliz, bai esplizituki (mehatxatuz, kritikatzuz, bere bizitza pertsonalaren inguruko iruzkin erasokorrak eginez), bai inplizituki (berba ez eginez, bere iritziak kontutan ez hartuz, bere presentziaren aurrean ez ikusiarena eginez...), eta baita informazioa selektiboki erabiliz (errieta egiteko bakarrik komunikatuz, bere lorpenak txikituz...).
- Modu ezberdinean tratatuz, beste lankideekin alderatuta.

Lan jazarpenaren ezaugarrietako bat, alde bien arteko gatazka asimetriko bat dela da, zeinetan alde erasokorrak alde kaltetuak baino indar gehiago daukan, eta dinamika horretan, erasotzaileak indar fisikoa, antzinasuna, bere taldearen boterea, edo hierarkia erabiltzen ditu diskriminazio konkretu honi ekiteko.

Arrisku psikosozial honek, hurrengo lau fase nagusiak izaten ditu: gatazka fasea, lan jazarpen fasea, enpresaren esku hartzearen fasea, eta baztertzearen fasea; 11. irudian hobeto uler daiteke.



11. Irudia: lan-jazarpenaren faseak

1. Gatazka: Enpresa orotan sortzen dira gatazkak, baina hauetako gehienak, konpondu egiten dira, bai hauek sortzen dituzten aldagaiak aldatzen direlako, bai alde desberdinen artean adostasun bat lortzen delako. Baina konpontzen ez direnean, betikotu egin daitezke, eta kasu hauetan, bigarren fasera pasatzen dira.
2. Lan jazarpena: Aurreko faseko gatazkako aldeetako batek, aurrerago aipatutako jokabide erasotzaileetarikoa bat edo gehiagori ekiten dio, lan jazarpen bezala katalogatzeko maiztasun eta denbora nahikoarekin. Hasieran bi pertsonen arteko gatazka zena, pertsona bat eta talde baten arteko gatazka bihurtu daiteke. Egoera hau, bere existentzia ukatuz luzatu daiteke, langileen, antolakundeko zuzendarien, edo/eta sindikatuen aldetik. Kaltetuaren partetik, beldurrak, babes ezak, eta/edo frogatzeko gaitasun urriak bultzatuta, salatu arte 1,3 urteko denbora tartea sortzen du.
3. Enpresaren esku hartzea: fase honetan, aldagai askoren arabera, maila hierarkiko altuago batetik neurri batzuk hartuko dira, bai arazoa positiboki zuzentzeko, bai arazoa gainetik kentzeko. Azken aukera honek, problematika honetan sakondu egin dezake, arazoa larriago eginez. Aipatutako neurriak, adibidez, osasun bajak izan daitezke maila txiki baten, eta maila handiago baten, kaleratzea ere. Kasu horietan, laugarren fasera igaro daiteke gatazka.
4. Baztertzea: azken fase honetan, langile kaltetua lan mundutik gero eta deskonektatuago geratzen da, lanera itzultzea gero eta gehiago zailduz, eta bere osasuna gero eta arrisku handiago pean jarritz.

Ondorioak:

1. Kaltetutako langilearentzat: Maila psikikoan, batez ere, ardatz moduan, antsietatea izaten da sintoma nagusia, beldur moduan azaleratzen dena. Honek bultzatuta, beste asaldura psikiko batzuk agertu daitezke, hala nola apatia, autoestimua baxua, edo etsipena. Lan jazarpenaren maila eta iraupena benetan luzea bada, patologia larriagoak sor ditzake, adibidez depresioa edo paranoiak. Maila fisikoan, arazo psikosomatikoak dira nagusi, eta maila sozialean, kritikarekiko sentikortasuna handitu dezake, oldarkortasuna edo isolamendura bultzatuz kaltetutako pertsona.
2. Antolakundearentzat: Errendimendua jaisten da, barne komunikazioa zailduz. Informazio zirkuituetan arazoak sortuko ditu honek, eta gainera, kaltetutako

pertsonaren errendimendua bera ere txikituko da. Honela, lan inguruko klima soziala asko txartzen da, eta honek, lan arriskuak handitu ahal ditzake.

Interbentzioa:

Interbenitzeko, lehenengo eta behin, arazoa bera neurtu beharko litzateke, eta honetarako, galdetegiak dira medio ohikoena.

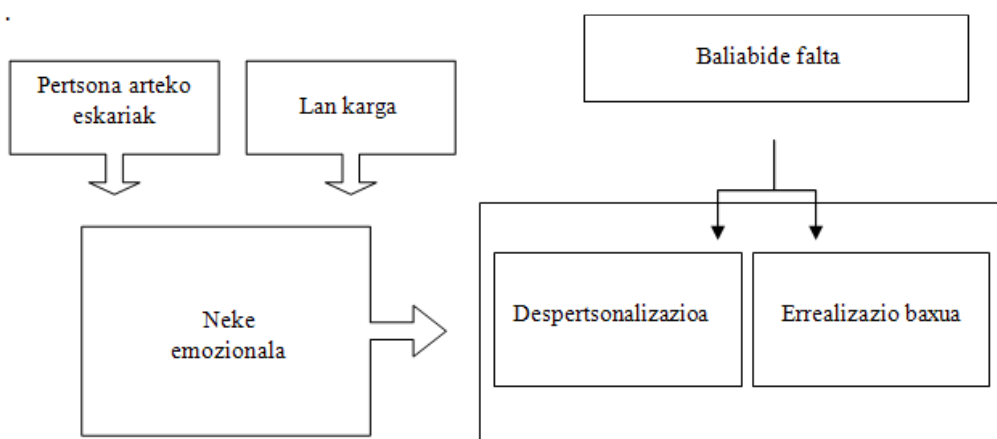
Aurrerago esan bezala, arazo honen aurrean, kaltetutako langileak bereziki bilatzen du babes soziala, eta hau, normalean, enpresa-medikuak edo lankideren batek eskaintzen dio. Hau, soluzio ohikoena izaten da, zeren eta antolakundeetan, nahiz eta guztiz optimoak izan, beti agertu daitezke era honetako arazoak, eta ia ezinezkoa da hauek saihestea.

Beste proposamen batzuk, langileen aukeraketan enpresaren kultura kontutan hartzea da, langile berriei integrazioa errazteko ekimenak bultzatzea, langileei pertsona arteko erlazioetan formazioa eskaintzea, eta langileentzako psikologia zerbitzu iraunkor bat eskaintzea dira.

Burnout sindromea

Burnout sindromea, INSHTen arabera, “neke emozionala, despertsonalizazioa, eta errealizazio pertsonal baxua inplikatzeko dituen sindrome bat da”. Oso ohikoa izaten da pertsonekin lan egiten duen jendearen artean, Angelica Agudelo Palau-k dioenez, *Riesgos Psicosociales en Docentes de la Enseñanza Básica y Media de la Institución Educativa Chipre de la Ciudad de Manizales*-en, eta eskari emozional handiegia ondo izaten da.

Leiterren (Job Burnout, 2001) arabera, 12. irudian ikusi daitekeen eredu honen arabera sortzen da Burnout sindromea:



12. Irudia: Burnout sindromearen faseak

Burnout sindromea azaltzeko orduan, INSHTen arabera, lan arriskuen prebentzioko testuinguru legal eta teknikora gehien hurbiltzen den eredua antolakuntza teoria da. Teoria honen arabera, garrantzi handia daukate antolakundearen inguruko estres sortzaileek, eta hauei aurre egiteko erabilitako estrategiek. Beraz, Burnout sindromea estres sortzaile kroniko horiengatik sortutako erreakzio bat da, langile-bezero eta langile-antolakunde erlazioetan sortua. Hori dela eta, aurrekaritzat hartzen dira, antolakuntza inguruko aldeak, lanpostuen diseinuaren aldeak, eta antolakundearen barneko pertsona arteko erlazioak.

Burnout sindromearen erro konkretuak aztertuz, INSHTen arabera, honako hauek dira:

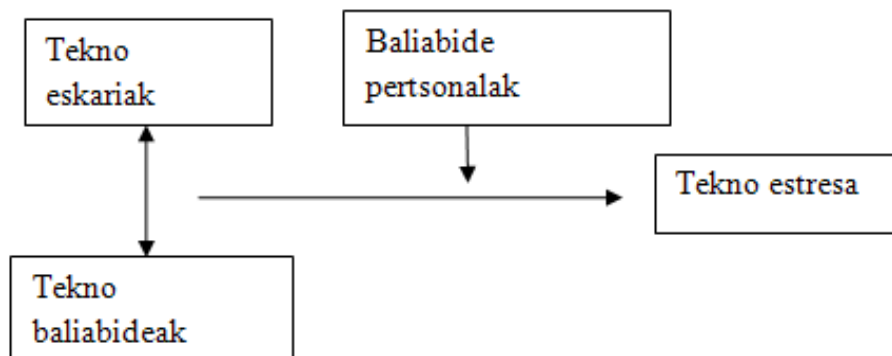
- Lan-karga.
- Autonomia urria edo eza.
- Lanpostua argi ez egotea.
- Lan-erlazio kaxkarrak.
- Babes sozial urria edo eza.
- Formazio urria.
- Erantzukizun-baliabide-autonomia erlazio desorekatua.
- Eskari emozional handiko lana.

Beraz, sindrome honen teoriaren arabera, hezkuntzako langileengan berau garatzeko arriskua egon daitekeela ondorioztatu daiteke, bere erroetako asko aurkitu daitezkeelako arlo horretan.

Tekno estresa

Tekno estresa, “egoera emozional negatibo bat da, IKT-en erabilerarekin lotua, eta hauekin lotutako eskarien eta baliabideen arteko desoreka bat interpretatzen sortzen da. Aktibazio psikofisiologiko desatsegin bat sortu dezake, eta baita IKT-ekiko jokabide negatiboak” (Salanova, 2004).

Aurrerago komentatu den bezala, lan eskariak-baliabideak teoriaren arabera, arrisku psikosozialak sortzen dira, hauen arteko desoreka bat dagoenean. Tekno estresa, desoreka horren ondorio bat da, IKT-en arloan, 13. irudian ikus daitekeen bezala.



13. Irudia: tekno estresaren sorrera

Eskema honetatik, arrisku psikosozialen hiru erro potentzial desberdinu daitezke:

1. Tekno eskariak: hala nola lan gainkarga (gauza gehiegi egiteko denbora gutxitan), lan monotono edo aspergarria, rol konfliktoak, eta familia-lan konfliktoa. Horretaz gain, jasotako informazioa handitu egiten da, eta honek lanaren karga kuantitatiboa igotzen du, baina baita kualitatiboa ere igo dezake, informazio hori tratatzeak esfortzu handia eskatzen badu.
2. Tekno baliabideak: tekno baliabide gutxiegi badaude, arazoak sor daitezke. Tekno baliabide batzuk aipatzearen, lan autonomia, IKT-ekin egindako lanarekiko feedback-a, IKTekiko babes soziala lankideen eta nagusien aldetik, eta agian, garrantzitsuena, antolakundeak IKTak ezartzeko plangintza izan daitezke.
3. Baliabide pertsonalak: aurreko bien arteko desorekak bigundu ditzaketen baliabideak dira, pertsonaz pertsona desberdinak. Adibidez, izaeraren sendotasuna, IKTekin lan egitearen inguruko sinesmen pertsonalak, auto kapazitatearen inguruko sinesmenak etab.

Tekno estresaren ondorioekiko, informazio eskasagoa dago, baina batez ere arazo psikosomatikoak dira ondorio nabarmenena, hala nola lo egiteko zailtasunak, buruko mina, min muskularrak, eta beste alde batetik, absentismo laborala, eta errendimendu laboralaren jaitsiera.

Beratu neurtzeko, galdetegi desberdinak daude, batez ere AEBetan garatuak, baina baita Castelloneko unibertsitatean. Eta hauetan hobetzeko asmoz, hurrengo pausuak eman daitezke, arrisku psikosozial hau txikitu ahal izateko:

- Maila indibidualean: batez ere, moldatze-estrategiak dira, bai langilearen esku hartze aktiboa eskatzen badute (sintomak txikituz erlaxazio bidez edo antolakundeari IKTak erraztea eskatuz formazio bidez), bai esku hartzerik eskatzen ez badute (IKTak ekiditea), azken hauek arriskutsuenak diren arren.
- Antolakunde mailan: teknologia birdiseinatuz lana errazteko, formazioa eskainiz, babes teknikoa erraztuz etab.

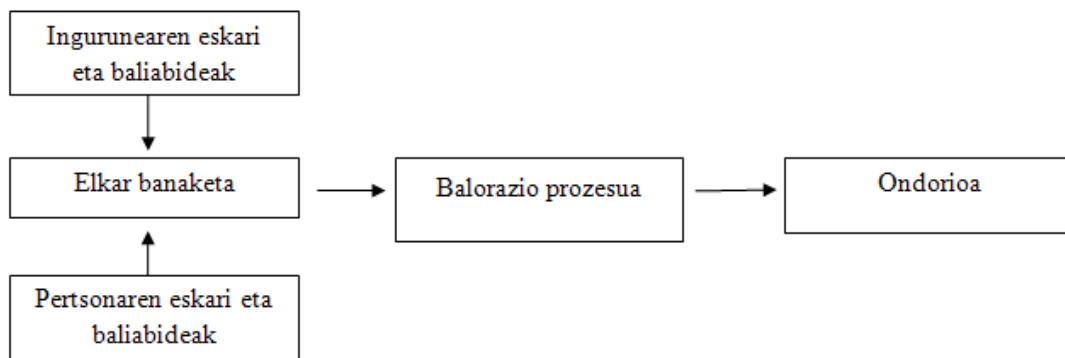
Estresa

Estresa, “erantzun psikologiko, fisiologiko eta jokabidekoa da, gizabanako bat kanpo eta barne presioen aurrean moldatzen saiatzen denean sortzen dena” (INSHT, NTP 318), eta beraz, estres laborala, definizio hori zabalduz, pertsona, lanpostua eta antolakundearen arteko desoreka bat gertatzen denean sortzen da.

Beste era batera esanda, estresa, (hautemandako) eskaria eta horri erantzuteko baliabideen artean desoreka bat dagoenean jazotzen da, eskari horri ezin aurre egiteak (kaltetuaren pertzepzioan) ondorio larriak dituenen.

Beraz, hurrengo bi faktoreen arabera, estresa gertatuko da:

- Lan eskariak: lan gailkargak, monotonia, lan erritmoa altuegia, lanpostu definitu gabea, pertsona arteko erlazioak bai lanean bai lanetik kanpo, lan segurtasun eza, erantzukizuna...
- Pertsonaren ezaugarriak: A motako pertsonalitatea, dependentzia, antsietatea, barnerakoitasuna, zurruntasuna, formazioa, esperientzia, osasun ohitura txarrak, baloreak... (14. irudia)

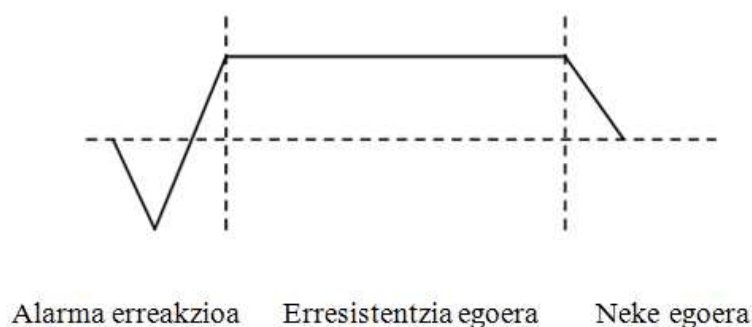


14. Irudia: estresaren sorrera

Irudian ikusten denez, faktore pertsonalen eta ingurune faktoreen arteko erlazioa, ez da erlazio objektiboa; izan ere, aspektu subjektiboen menpe dago.

Beraz, arrisku psikosozial hau, batez ere, pertsonaren pertzepzioen menpe dago. Pertzepzio hauek, ez dira soilik pertzepzio fisikoak (entzumena, ikusmena, dastamena...), zeren eta pertsonak, bere buruarekiko eta bere inguruarekiko dituen pertzepzio psikologikoek ere parte hartzen dute estresaren sorreraren.

Eta estresaren aurrean, honela erantzuten du pertsona kaltetuak, 15. irudi honetan azaltzen denez:



15. Irudia: estresaren garapena

Ikusten denez, hiru fase desberdintzen dira:

- Alarma erreakzioa: fase honen hasieran, erreakzio organikoa jaitsi egiten da, baina segituan, gorantz egiten du. Gorputza prestatu egiten da alarma horren aurrean. Odolaren koagulazioa handitzen da, eta beharrezkoa izan daitekeen lekuetan metatzen da hau. Fase hau luzatuz gero, erresistentzia egoerara igarotzen da.
- Erresistentzia egoera: fase honetan, erreakzio organikoa mantendu egiten da, eta estresa sortzen duen egoeraren aurrean esfortzu kapazitate hobea lortzen da. Nahikoa luzatzen bada, hurrengo fasera igaro daiteke.
- Neke egoera: Erresistentzia jaitsi egiten da, egoeraren aurrean edukitako energia ere, eta egoera horren aurrean moldatzeko estrategien etsipena azaleratzen da. Gaixotasunak edo heriotza ere sortu ditzake.

Honela, dagoeneko, lan jazarpena, Burnout sindromea, tekno estresa, Bullyinga eta estresa azaldu ditugu; Azkenik, ikusiko dugu nola *Sindicato Independiente de Enseñanzak* ANPE garatutako *Memoria estatal del defensor del profesor curso 2013-2014*ren arabera, irakasleek jasaten dituzten arazo handienekin erlazio zuzena duten.

Hona hemen irakasleen arazo nagusiak ANPEren arabera:

1. Ikasleekin arazoak (oldarkeria, errespetu faltak, jazarpena...)
2. Ikasleen gurasoekin arazoak (jazarpena, mehatxuak, erasoak...).
3. Lan jazarpena.
4. Zuzendaritzarekin arazoak (babes falta batez ere).
5. Arazo administratibo orokorrak (irakasle falta, eskakizunen igoera...)

Ikusten denez:

- Lehenengo puntua lan jazarpena eta Bullyingarekin lotuta dago.
- Bigarrena Bullyinga eta estresarekin.
- Hirugarrena, lan jazarpena bera da.
- Laugarrena Burnoutarekin, babes faltak areagotzen duelako.
- Azkena, Estresarekin, eskakizunen igoera bat eragiten duelako.

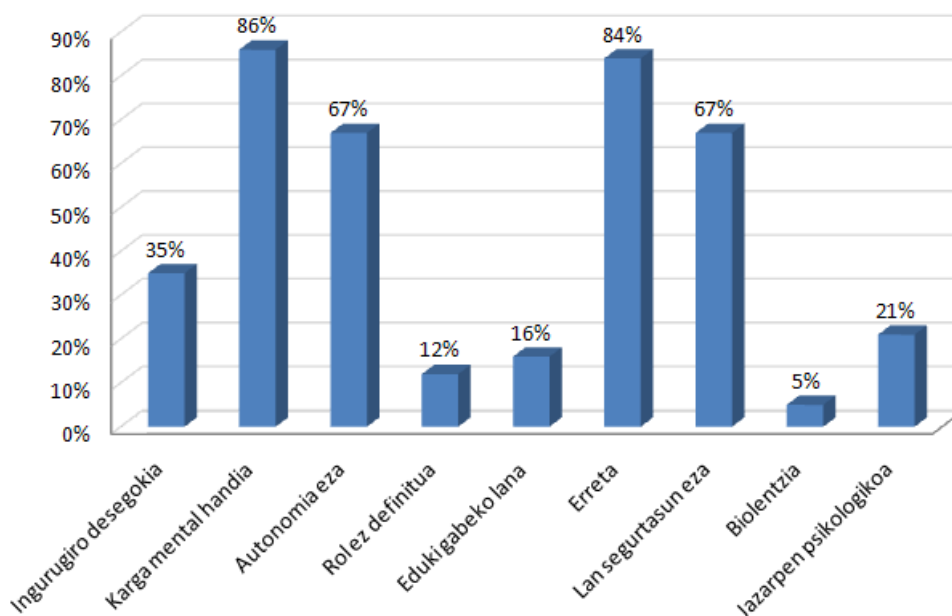
Beraz, egindako marko teorikoa apropostzat jota, hurrengo pausoari ekingo diogu, marko teoriko hau, lan praktikoen eskarmentuarekin sendotzeko.

7.3.1 Hezkuntzan arrisku psikosozialen inguruko lan nagusien ondorioak

Lan desberdinak aztertuko ditugu, ikuspuntu desberdinen artean bat egiten duten ideiak aurkitzeko.

Hasteko, UGT-k 2006ean hezkuntzako langileen inguruan egindako azterketa bat aztertuko dugu: *prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza*.

Azterketa honetan, 249 hezkuntza profesionalak hartu zuten parte, eta UGTen Arrisku Psikosozialen Behatoki Permanenteak bultzatua izan zen; 16. irudiko datuak azaleratu zituen:

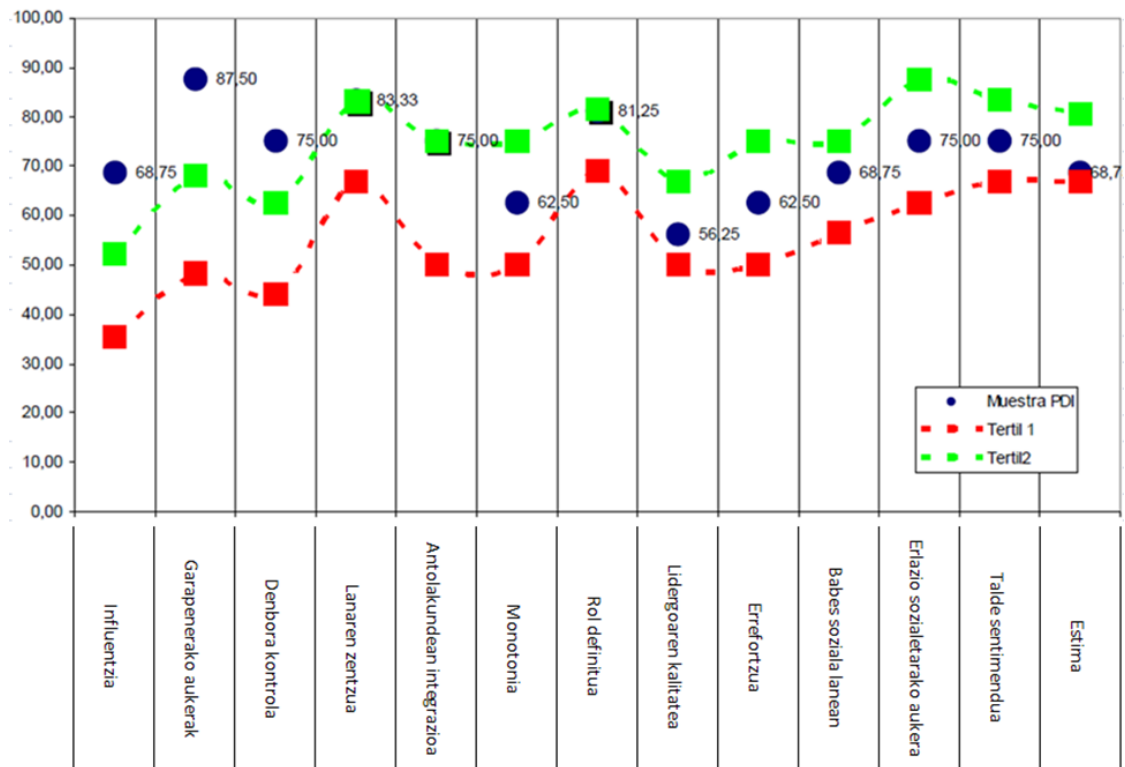


16. Irudia: 2006ko hezkuntza langileen arrisku psikosozialak, UGTen arabera

Estatu mailan, beste azterketa batera joz, aurrekoaren inkestatu kopuru txikia konpentsatzeko, Andaluziako Juntak 2010. urtean egindako bat badago ere. Malagako hezkuntza sisteman egin zen, eta unibertsitateko 206 irakaslek, zein unibertsitate kanpoko 334 irakaslek parte hartu zuten egindako inkestetan.

Bertako emaitzak aztertuz, eta Nafarroako hezkuntza zein beste sektoreetako langile kopuru adierazgarri bati egindako ISTAS21 inkesta batekin alderatuz (gaur egun Espainiako estandartzat hartua), hurrengo datu positiboak ebatzi daitezke 17. irudian islatuak:

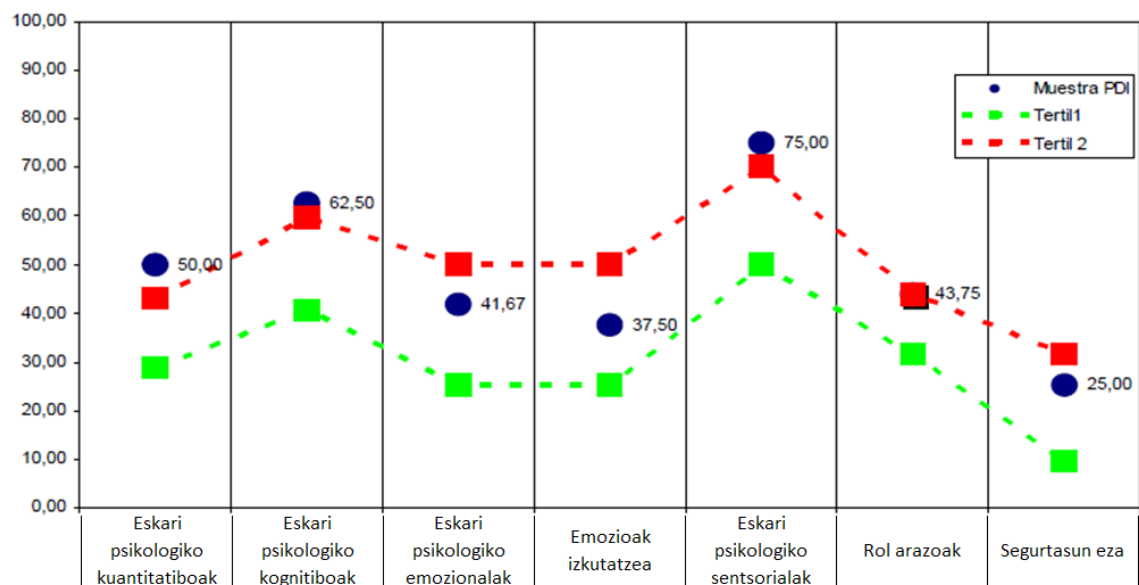
1. Influentzia aldetik langile batzuek bestekoa baino hobeto daude.
2. Dazkaten garapenerako aukerekin langile estandarra baino askoz pozago daude.
3. Langile estandar batek baino denborarekiko kontrol gehiago daukate.



17. Irudia: hezkuntza langileen arrisku psikosozialen konparaketa batezbesteko langileekin, alde positiboak

Baina alde negatiboak aztertuta, hurrengo ondorioztatzen da (18. irudian islatua):

1. Eskari psikologiko kuantitatibo gehiago dute, langile estandarrekin konparatuz.
2. Eskari psikologiko kognitibo gehixeago dituzte langile estandarrak baino.
3. Eskari psikologiko sentsorial gehiago dituzte, langile estandarrak baino.



18. Irudia: hezkuntza langileen arrisku psikosozialen konparaketa batezbesteko langileekin, alde negatiboak

Azkenik, hirugarren lan bat aztertuko dugu: *Memoria estatal del defensor del profesor, curso 2013-2014*. Lan hau, ANPE sindikatuak bultzatu zuen, eta 3.345 irakasleren datuak dauzkate, zeinak Irakaslearen Babeslearen zerbitzuarekin kontaktuan jarri ziren, bai telefonoz, bai korreoz, bai aurrez aurre.

Horko datuei jaramon eginez, 2005. urtean hasi zenetik, hezkuntza maila desberdinetako deiek (lehen hezkuntza, bigarren hezkuntza, unibertsitatea), bilakaera desberdinak izan dituzte, eta 2013-2014 urtean, lehen hezkuntzako deiak (%40), bigarren hezkuntzako deien (%39) gainetik kokatzen dira.

Horrela eta guztiz ere, arazo gehien ematen duten ikasleak bigarren hezkuntzan, eta batez ere DBHn daude, lan honen arabera.

Txosten horretako datuek islatutako arazoek, arrisku psikosozialen sorrerarako ingurune aproposa azaleratzen dute, eta honela, bigarren hezkuntzan hurrengo datuak erraz ulertzen dira, 2013-2014 ikasturterako:

- Irakasleen %57ak antsietatea du (aurreko ikasturtean %50).
- Irakasleen %17ak depresioa du (aurreko ikasturtean %16).
- Irakasleen lan bajak %12an daude (aurreko ikasturtean %10).

Lan honetatik, ondorioztatu daiteke, egoera arriskutsu batean egonda ere, joera txarragorantz joatea dela, eta beraz, neurriak hartzeko garaia heldu dela.

Azkenik, aztertutako lan guztien laburpen bat egiteko, datu garrantzitsuenak batuz, 2. taulan lortu daitezke:

UGT	Karga mental handia	86%
	Autonomia eza	67%
	Erreta	84%
	Lan segurtasun eza	67%
Andaluziako Junta	Eskari psikol kuantitatiboak	
	Eskari psikol kognitiboak	
	Eskari psikol sentsorialak	
Irakaslearen babeslea	Antsietatea	57%
	Depresioa	17%
	Lan bajak	12%

2. Taula: arrisku psikosozialen inguruko lanen laburpena

Jada, oinarri hau dugula, metodologiaren bigarren pausora pasatu gaitzke: ikerketa enpirikora.

8. Ikerketa empirikoa

8.1 Sujetoa

X zentroa, lehenik eta behin, ikastetxe publikoa dela azpimarratu behar da. Bertan, ZIG, DBH, eta Batxilergoa irakasten dira.

Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza, Unibertsitate eta Ikerketa sailaren mende dago.

Beraz, eskaintzen duten ikasketek, azken horrek ezarritako planeamendua jarraitzen dute.

X zentro honek, Euskal Eskola Legeari jarraiki, honek ezarritako taldeko aginte-organoak zein lagun bakarreko aginte-organoak dauzka:

- Taldekoak: Eskola Kontseilua, irakasleen Klaustroa eta Zuzendaritza taldea.
- Lagun bakarrekoak: zuzendaria, ikasketa-burua eta idazkaria.
 - Ikasturte batzuetan, ikasle kopuruaren arabera eta ikasturteko Antolakuntza Ebazpenean xedatutakoaren arabera, beste lagun bakarreko organo hauek sortu daitezke:
 - Zuzendariorde-administraria.
 - Ikasketa-buruordea.

Orain, arestian aipaturiko aginte-organo horietan sakonduko dugu:

1. Eskola Kontseilua:

- X ikastetxeko organo gorena da, zeinetan hezkuntza-komunitateko kide guztiek parte hartu dezaketen.
- Ikastetxeko Hezkuntza Proiektua, Antolakuntza eta Jarduera Araudia (AJA) eta Kudeaketa Proiektua onestu eta beren gauzatzea zaindu behar ditu.
- Ikastetxeko formazioa eta ekintza osagarrien jarduera onesten ditu. Baita Urteko Kudeaketa plana ere.
- Zuzendariaren aukeraketan parte hartu, eta berau errebokatzea.
- Ikasleak onartzeko erabakietan parte hartzea.
- Elkarbizitza eremuko neurriak ezagutu eta berrikustea, eta ikastetxeko ekipamenduak mantendu eta bultzatzea.
- Ikastetxeko jarduera orokorra ikuskatzea, bai arlo administratiboan, bai dozentean.
- Ondorengo hauek osa dezakete Eskola Kontseilua:
 - Zuzendaria, Eskola Kontseiluko buru izango dena.
 - Ikasketa burua.
 - ZIGeko irakasle bat eta Klaustroak aukeratutako beste 12 irakasle.
 - Irakasleen gurasoen 11 ordezkari.

- Ikasleen 7 ordezkari.
- Administrazioetako eta zerbitzuetako ordezkari 1.
- Udaleko ordezkari 1.
- Ikastetxeko idazkaria (botorik gabe).
- Bi urtero, Eskola Kontseiluko kideen erdia berrituko da, txandaka.
- Bi herenez hartuko ditu erabakiak.
- Eskola Kontseiluko kide guztiek daukate bileretara joateko derrigortasuna.

2. Irakasleen Klaustroa:

- Irakasleen berezko parte-hartze organoa da, koordinazio didaktikorako dagoen organo gorena. Beraz, ikastetxeko hezkuntza-alderdi guztiak planeatzeko, koordinatzeko, erabakiak hartzeko eta informatzeko ardura du.
- Zuzendaria izango du buru, eta ikastetxeko irakasle guztiek osatuko dute.
- Bere eskumenen artean, ikasleak ebaluatu eta suspentsoak errekupeatzeko irizpideak ezarri eta koordinatzea dago.

3. Zuzendaritza taldea:

- Zuzendariak, ikasketa-buruak eta idazkariak (gutxienez) osatzen dute Zuzendaritza.
- Zuzendariari lagundu ikastetxearen zuzendaritza eta koordinazioan, eta baita jarduerari begira, erabaki potoloak hartzerakoan.
- Urteroko Plana, Kudeaketa Proiektua, eskolaz kanpoko eta jarduera osagarrien egitaraua gauzatzea, Eskola Kontseiluak onar ditzan. Guzti hauen burutzapena zaindu, koordinatu, eta berauen betetze mailaren berri ematea.
- Urteko Memoriaren zirriborroa egitea.
- Irakasle-taldeak antolatzea eta irakasleak beren jardueretara atxikitzeko irizpideak erabakitzea.

4. Zuzendaria:

- X ikastetxeko ordezkaria izango da ondorio guztietarako. Hezkuntza Administrazioaren ordezkari da ikastetxean, eta ikastetxeko taldeko aginte-organoen buru.
- Ikastetxeko jarduera guztiak koordinatu eta zuzendu behar ditu, Klaustroari eta Eskola Kontseiluari esleitutako eskumenak aparte utzi gabe.
- Ikastetxeko elkarbizitza hobetzea, gatazkak konpontzeko bitartekotza eskaintzea, eta ikasleei dagozkien neurri zuzentzaileak ezartzea.
- Ikastetxearen eta bere inguruaren arteko harremanak sendotzea, familiarekin eta erakundeekin lankidetzatza bultzatuz.

- Ikastetxean barneko zein kanpoko ebaluazioetan laguntzea, eta lehenengo kasuan, beraiek bultzatzea.
- Obren, zerbitzuen, eta horniduren kontratazioak egitea.

5. Ikasketa-burua:

- Zuzendariaren agintepean, irakasleen buru da erregimen akademikoarekin erlazioa duten auzi guztietan.
- Mintegi buruen eta tutoreen jarduna koordinatuko du.
- Irakaskuntzako jarduerak koordinatu, eskolako ordutegiak betetzen direla zaindu egiten ditu ere.
- Irakasle bakoitzari ikasgela bat esleitu behar dio.

6. Idazkaria:

- Zuzendariaren agintepean, ikastetxean aritzen diren administrazioko eta zerbitzuetako langileen buru da.
- Eskola Kontseiluaren, Zuzendaritza taldearen, eta Klaustroaren bileretako gai-zerrendan sartu beharreko gaiak prestatu eta bilera horien akta egiten ditu.
- Aktak, espedienteak, eta ikastetxearen beraren agiriak zaintzen ditu.
- Zuzendariaren oniritziaz, ikastetxearen ekintza, erabaki, hitzarmen eta agiri guztiak egiaztatzea.

Aginte-organo horietaz gain, badaude beste organo batzuk:

7. Orientabide-departamentua:

- Psikologia eta pedagogia espezialitateko irakasleek osatua.
- Zeregin nagusia, irakasleekin batera parte hartzea da, ikastetxeko hezkuntza ekintzak tratatzen diren gunerak erabakigarrietan.
- Ikastetxeko orientabide plana eta tutoretza plana egiten parte hartzen du.
- Orientatzaileak, gainera, ikastetxeko ikasleei aholkularitza eta orientazio zerbitzuak eskainiko dizkie hezkuntzaren inguruan. Horretaz gain, ikasle guztientzako ebaluazio-diseinuak eta esku hartzeko irizpideak sortzen lagunduko ditu.
- Orientatzailea izango da orientazio mintegiburu, eta beraz, berak planifikatuko eta gidatuko ditu talde honen bilerak.
- Ikastetxeko ikasle guztientzako lanbide-orientazioa eskaintzeko beharra dauka.
- Ikastetxean jokabide- eta elkarbizitza-arazoak sortzeari aurrea hartu behar die, eta horrelakoak konpontzen lagundu behar du.

8. Mintegiak:

- Mintegiak arloen, irakasgaien, eta moduluen irakaskuntza antolatzeaz eta garatzeaz arduratzen diren organoak dira.
- Espezialitateko irakasgaietako programa landu, eta curriculum eta haren mailakako banaketa zehaztu behar dute. Ebaluazio-irizpideak ere definituko dituzte.
- Ohiko eta ezohiko probak prestatuko dituzte, eta kalifikazioei buruzko erreklamazioei erantzun.
- Guztira 16 mintegi daude X zentron, baina unipertsonalak beste mintegi batzuetan baneratu dira.

9. Koordinazio pedagogikorako batzordea:

- Zuzendariak, ikasketaburuak eta mintegiburuek osatua, zuzendaria buru delarik. Mintegiburu gazteena izango da idazkari.
- Bere funtzio nagusia Curriculum Proiektuari egin dakizkiokeen aldaketak koordinatzea da.

10. Tutoreak:

- Tutore izatea eta ikasleak orientatzea irakasleen berezko funtzioa da.
- Ikasle talde bakoitzak bere tutorea izango du.
- Ikasketaburuak koordinatuko du tutoreen lana.
- Tutoretza-plana prestatu behar dute, eta baita dagokion ikasle taldeko irakasleak koordinatu.
- Ikasleekin taldeko tutoretza-lana egin behar dute, hezkidetzaren eta genero indarkeriaren prebentzioa landuz, tutoretza-planetan berdintasuna eta biolentzia prebenitzeko lan proposamenak txertatuz.
- Ikasle edo orientatzaile-taldeak aholkatuta, orientazio-aholkuak idaztea ikasleek DBH amaitzean edo egoera bereziak jazotzean.
- Taldeko ikasleen guraso edo legezko tutoreekin harreman bizkorrak izatea, alde biei dagokien hezkuntzako lana errazteko.
- Ebaluazioetako emaitzak jakinaraztea.

Analisi kuantitatibo bat egiterako orduan, irakasle eta ikasle kopuruari men eginez, hurrengo datuak daude:

- Zuzendaritza taldean zuzendari, zuzendariorde, ikasketa buru, ikasketa buruorde eta idazkari bana daude.
- Eskola Kontseiluan zuzendaritzako 3 kide daude eta irakasleen 13 ordezkari.
- Guztira, 64 irakasle dira X bigarren hezkuntzako zentroan, eta horietako 18 mintegi-buruak dira.
- Osozara, 466 ikasle daude, 7 ZIG-en, 281 DBHn eta 178 Batxilergoan.

- ZIG-en: 7 ikasle.
- DBHn, mailaka:
 - DBH 1. maila: 66 ikasle, 3 taldetan.
 - DBH 2. maila: 92 ikasle, 5 taldetan.
 - DBH 3. maila: 75 ikasle, 4 taldetan.
 - DBH 4. maila 48 ikasle, 3 taldetan.
- Batxilergoan, mailaka:
 - Batxilergoko 1. maila: 93 ikasle, 4 taldetan.
 - Batxilergoko 2. maila: 85 ikasle, 3 taldetan.
- Ikasleen banaketa laburtuz, 3. taula:

ZIG		7
DBH	1	66
	2	92
	3	75
	4	48
Batx	1	93
	2	85

3. Taula: X zentroko ikasleen banaketa

- DBHn 15 tutore daude, eta Batxilergoan 7 (lau taldetan bi tutore aldi berean dauden arren ez dira zenbatu). Tutoretza talde handiena 22 ikaslekoa da, eta txikiena, 15ekoa.

Behin sujetoa azalduta, berau aztertzen hasi gaitezke, galdetegiaren bidez.

8.2 Galdetegia

Orain bai, aurrekari ugari izanda, eta jaso ahal ditugun arrisku nagusiak kontuan hartuta, galdetegi bat edo beste aukeratzeari ekin ahal diogu.

Galdetegi desberdinak aztertuz, hurrengoan artean erabaki izan dugu:

- CV-FRP: UGTko *Federación de Trabajadores de la Enseñanza*, edo FETE-UGTk garatutako galdetegi bat da, hezkuntzan, arrisku psikosozialak aztertzeko. Ehun (100) galderaz dago osatua, eta arrisku psikosozialak hogeita hamar (20) faktore desberdinetan sailkatuz aztertzen ditu.
- INSHTeko F-PSICO: *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* antolakundeak garatuta galdetegi bat da, 44 galderaz osatua, horietako batzuk anitzak, guztira 89 itenez osatua. Arrisku psikosozialak 9 faktoretan banatzen

ditu, eta bere iraupena 10 minutukoa da, gutxi gorabehera.

- ISTASeko galdetegiaren bertsio motza: Galdetegi hau, *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud* antolakundeak sortutako galdetegietako bat da. Hiru bertsio daude, eta bertsio motzean zentratu ginen. Hogeita hamazortzi galderaz osatua dago, eta bere iraupena 10 minutu ingurukoa da.

Hauek aztertu ostean, CV-FRP aukeratu genuen, espresuki hezkuntzara dagoelako bideratuta, beste biak ez bezala; izan ere, beste biak, orokorregiak iruditu zitzaizkigun, eta aurretiaz garatutako markoaren arabera, interes gutxiko galderak zituztela.

Horrela eta guztiz ere, CV-FRP galdetegiak bazeukan arazo bat: luzera.

Berez, iraupena 10-15 minutukoa dela dio berau sortu duen antolakundeak, baina galdetegi 100 galderaz osatua egonda, denbora hori erraz luzatu daiteke, eta gainera, 100 galdera horiek, galdetegi bete behar duen langilearengan etsipena sortu ditzakete.

Beraz, galdetegi horren aplikagarritasun ia perfektua baliatu nahi genuen, baina luzera laburtuz, eta berrogeita hamar (50) galderatarara moztu genuen.

Horretaz gain, datu batzuk eskatu genituen, anonimotasuna guztiz babestua egon arren, arlo desberdinak aztertu ahal izateko jasotako emaitzetatik:

- Adina: hiru tarte desberdinetan 20-40, 41-60, 60 baino gehiago.
- Sexua: emakumezkoa edo gizonezkoa.
- Lanpostua: irakaslea, tutorea, sailburua, zuzendaritza-taldea.
- Inkesta betetzen duenak irakasten den taldea: Batxiler edo DBH.
- Esperientzia hezkuntza sektorean urtetan: <2, 2-10, 11-20, >20.
- Zentroarekin lan-erlazioa: funtzionarioa ala ez funtzionarioa.

Galdetegi honetan, galdera bakoitza baieztapen bat da, eta lau erantzun desberdin aurkezten zaizkio inkestatuari:

- Ez nago bat ere ados esandakoarekin / Inoiz ez (1)
- Apur bat ados nago esandakoarekin / Noizean behin (2)
- Nahiko ados nago esandakoarekin / Sarritan (3)
- Guztiz ados nago esandakoarekin / Beti (4)

Orain, galdetegiak dauzkan hogeita faktoreak zerrendatu eta azalduko ditugu:

- I. Influentzia lanean: irakasleek bere lanarengan daukaten erabakitze ahalmena.
- II. Babes soziala lanean: irakasleek jasotzen duten babes, bai lankideen partetik, bai ikasleen inguruaren partetik.
- III. Errefortzua: irakasleek egindako lanaren kalitatearengatik jasotzen duten feedbacka.

- IV. Lidergoaren kalitatea, autonomia, parte hartzea: irakasleek zentroko erabakietan parte hartzeko daukaten eskumena, eta zentroaren antolakuntzak, horren aurrean duen jarrera.
- V. Oldarkortasuna eta pertsona arteko gatazkak lan inguruan: lankideekin, ikasleekin, ikasleen inguruarekin... sortzen diren gatazkak.
- VI. Eskakizun kuantitatiboak eta denboraren kontrola: lana egiteko dagoen denbora margina.
- VII. Eskakizun kognitiboak: lana egiteko behar den atentzio maila.
- VIII. Eskakizun emozionalak: lanari ekiteko beharrezkoa den energia emozionala.
- IX. Zentzumen eskakizunak: lanean arreta eta zehaztasun eskariak.
- X. Aurreikuskortasuna: lan inguruan gertatzen diren aldaketen maiztasuna.
- XI. Rol anbiguotasuna: langile moduan, funtzioen argitasun maila.
- XII. Rol gatazkak: langile moduan dauden gaitasun eta berezko funtzio, eta egin egiten direnen arteko desoreka.
- XIII. Lanaren zentzua: lanak sortzen duen inpaktuaren inpaktua, langilearen baitan.
- XIV. Garapenerako aukerak lanean: lanean, aurrera egiteko aukerak, hazteko aukerak.
- XV. Zentroan integrazioa: zentroarekiko garatutako emozioak.
- XVI. Gaitasuna, efikazia, formazioa: norberaren lanaren norberaren pertzepzioa.
- XVII. Lanean asetzea: lanak sortzen duen egoera emozionala langilearengan.
- XVIII. Presentzia bikoitza: lana eta bizitza partikularraren bateragarritasuna.
- XIX. Osasuna: lanak langilearengan daukan osasun inpaktua.
- XX. Lan-segurtasun eza: lanak bermatutako egonkortasuna.

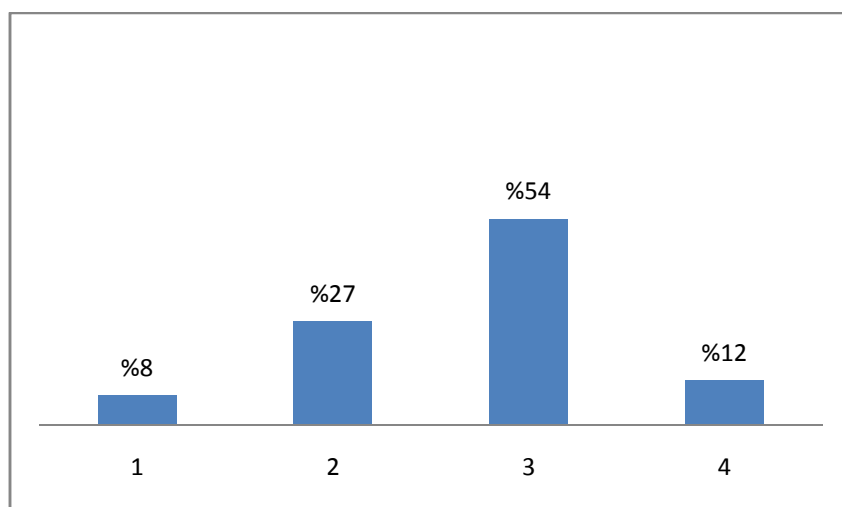
Aurretiaz garatutako ideia orokorren arabera, faktore hauetan, beste galdetegietan baino askoz argiago daude irakasleen arrisku psikosozial nagusien erroak, batez ere V, VII, VIII, eta XVII faktoreak:

- Mobbinga (V).
- Karga mental handia eta antsietatea (VII eta VIII).
- Burnouta (XVII).

8.3 Emaidza orokorrak

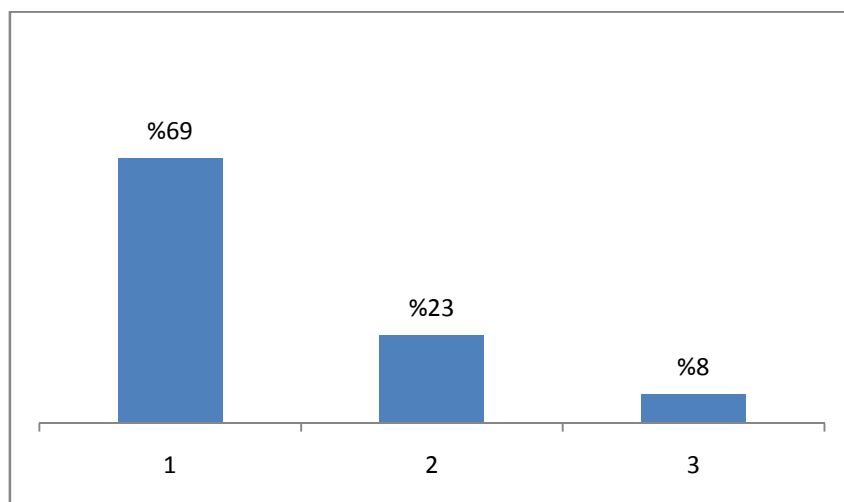
I Faktorea: Influentzia lanean

Jarraian dagoen 19. irudian ikustenenez, ez da ahobatezko erantzunik jaso, eta gehiengoa, bostetik lau, apur bat ados edo nahiko ados agertu izan da. Iritzi desberdintasuna dago portzentaje horretatik at geratu direnen artean (batezbestekoa 2'69, bariantza 0'97).



19. Irudia: Erritmo propioarekin egin dezaket lan

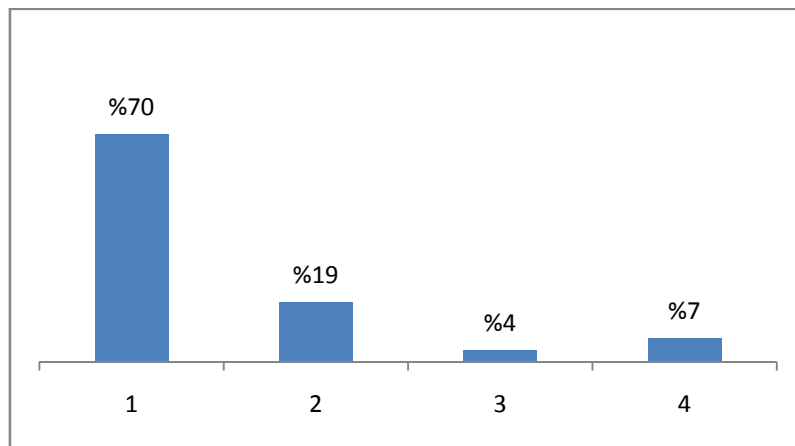
Hemen, 20. irudi honetan, ordea, hamarretik bederatzi ez dago bat ere ados, edo batzuetan bakarrik, beraz, parte hartze aldetik emaitza positiboa nabaritzen da printzipioz. Normala da, beraz, hain emaitza irmoa jasota, sakabanatze txikia egon izana (batezbestekoa 1'38, bariantza 0'46).



20. Irudia: Parte hartzea eragozten didate

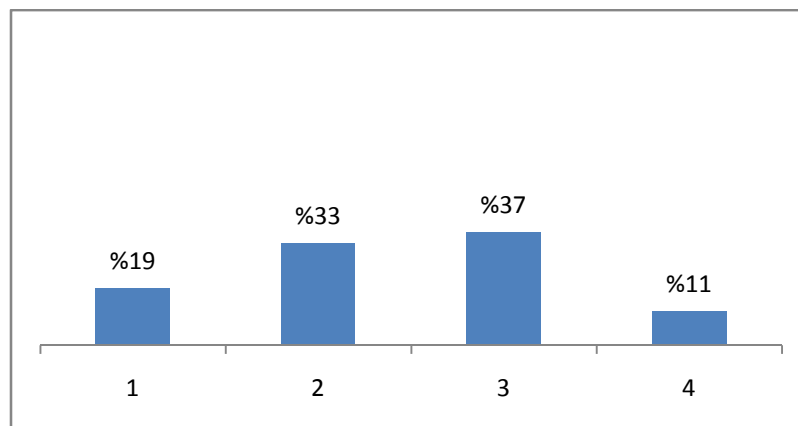
II Faktorea: Babes soziala

Hurrengo 21. irudi honetan, nahiz eta desadostasuna badagoen, eta garrantzitsua izan, orokorrean, babes faltarik ez dagoela nabaritzen da, hamarretik bederatzik horrela dio eta. Emaitza positiboa da hau orokorrean, baina gehiengo horretatik at, arazoak egon litezke (batezbestekoa 1'48, bariantza 0'8).



21. Irudia: Lankideen babes falta daukat

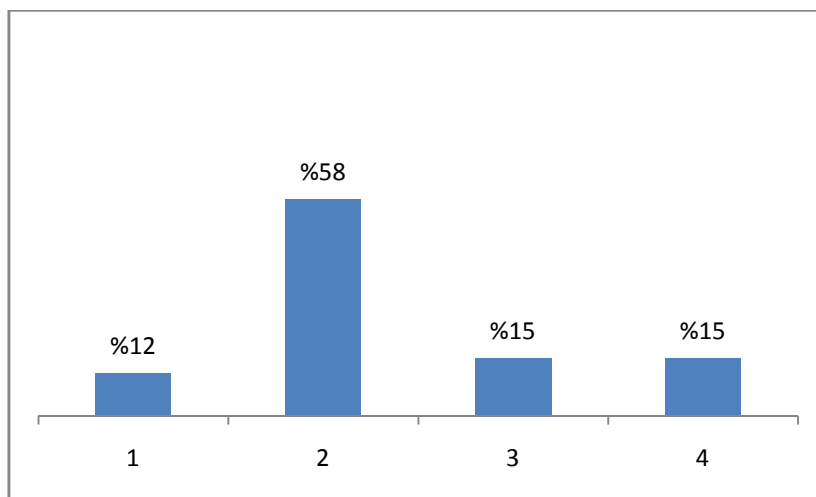
Hogeita bigarren irudian, dispersio nabaria ikusten da, erantzun oso desberdinak daudelako, eta bataz bestekoa, 2 eta 3 artean dago (2,41), hau da, erdi ados/erdi ez ados daude irakasleak familien babes falta jazotzen al duten galderaren aurrean. Baina erantzun hain desberdinak jaso izanak kasuan kasuko kontua dela adierazi dezake. Hamarretik batek, familien babes falta osoa adierazten du ordea (batezbestekoa 2'41, bariantza 0'87).



22. Irudia: Familien babes falta daukat

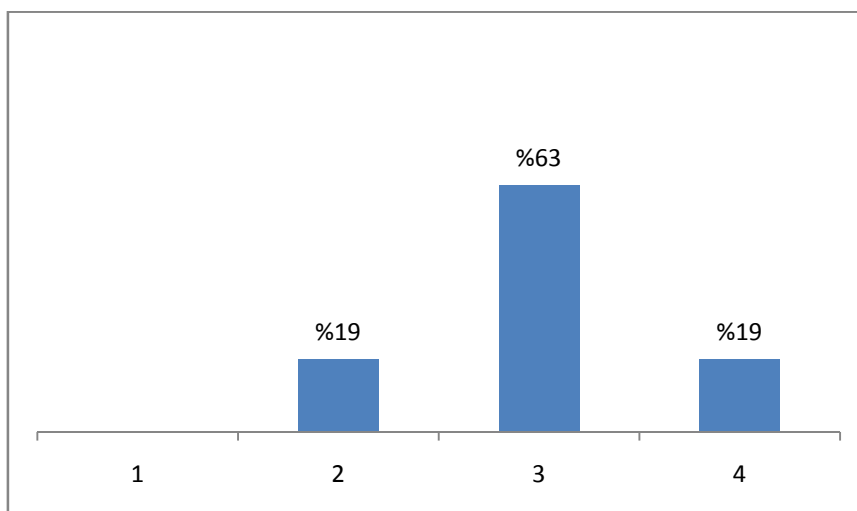
III Faktorea: Errefortzua

Irakasleen gehiengoaren ustez, nahikoa baloratzen zaizkio esfortzuak, nahiz eta iritzi desberdinak dauden, eta erantzun diferente hauen garrantzia ez da edonolakoa; hortik bariantza handia izatea. Hamarretik baten ustez, esfortzua ez zaio bat ere baloratzen. Hogeita hirugarren irudian ikus daiteke (batezbestekoa 2'35, bariantza 0'97).



23. Irudia: Esfortzuak baloratzen dizkirate

Orokorrean, irakasleek, ikasleenganako inpaktua ezagutzen dute, bostetik lau nahiko ados edo erabat ados dago eta. Bariantza oso txikia jaso izan da, eta beraz, erantzun hau, erabat argia izan da, ia ahobatezkoa, hurrengo 24. irudian ikus daitekeenez (batezbestekoa 3, bariantza 0'38).

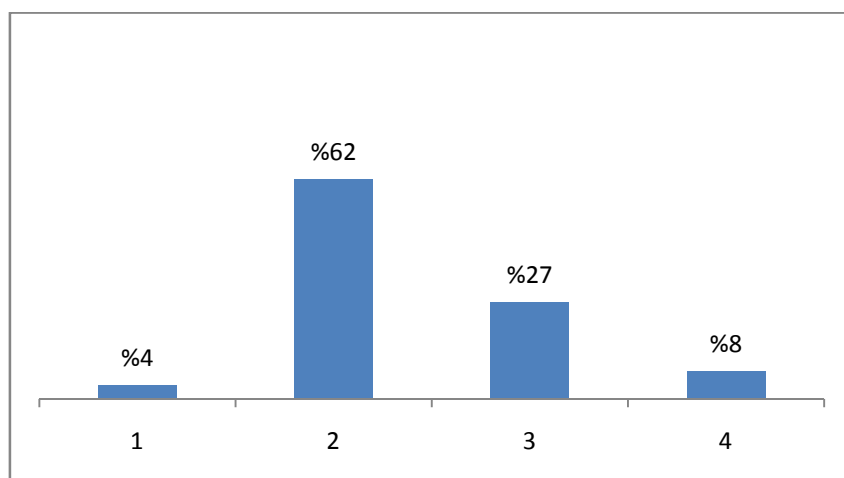


24. Irudia: Ikasleenganako inpaktua ezagutzen dut

IV Faktorea: Lidergoaren kalitatea, autonomia eta parte hartzea

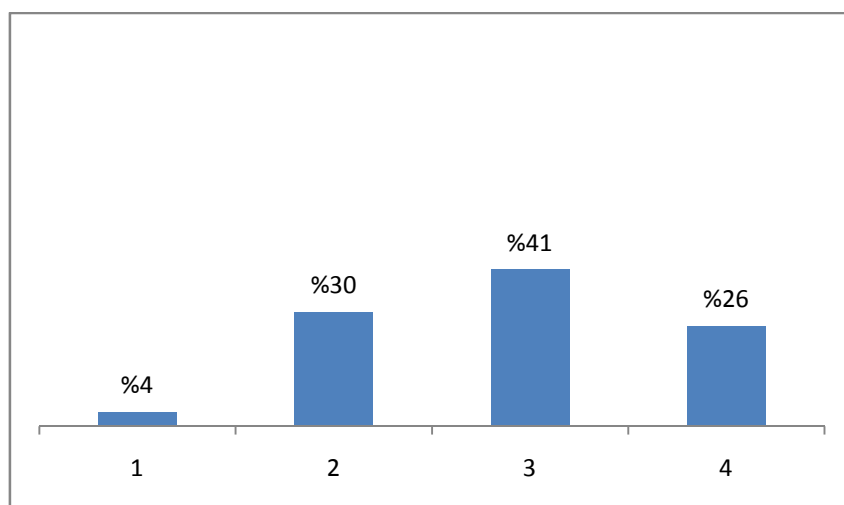
Jasotako erantzunen arabera, orokorrean (hamarretik zazpiren arabera), ez dira gehiegi sustatzen garapenerako aukerak, nahiz eta batzuen ustez gertatzen diren. Erantzunen

dispertsioa badago, eta horrek, ondorioak garatzea zailtzen du (batezbestekoa 2'38, bariantza 0'68). Hona hemen hogeita bosgarren irudia:



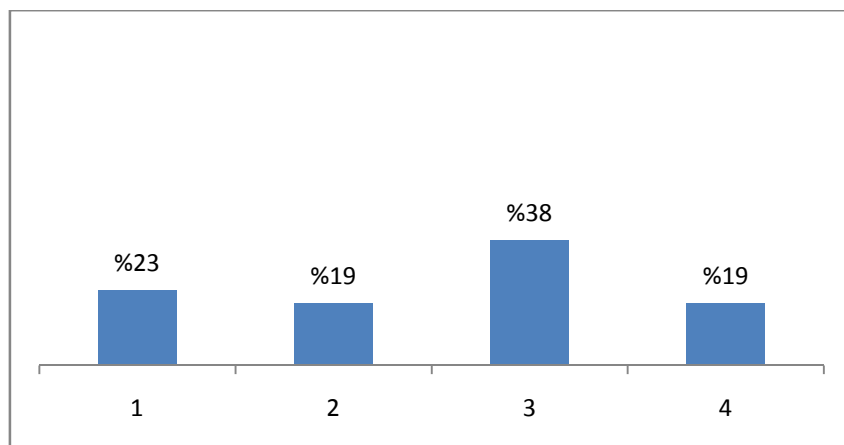
25. Irudia: Garapenerako aukerak sustatzen dituzte

Emaitza nahiko desberdinak jaso dira, baina adostasun apur bat nabaritu daiteke, zeinaren arabera, zuzendaritzak hala-hola konpontzen dituen gatazkak. Hogeitik baten arabera, ez ditu bat ere konpontzen, ordea, hurrengo hogeita seigarren irudian ikus daitekeenez (batezbestekoa 2'89, bariantza 0'72).



26. Irudia: Zuzendaritzak gatazkak konpontzen ditu

Oso emaitza sakabanatuak daude, nahiz eta batz bestekoaren arabera, zuzendariak erdizka motibatzaileak diren. Baina bistakoa da, bariantza hori ezin dela alde batera utzi, batezbestekoan bakarrik zentratuz; horregatik, erantzun hauek, ematen duena baino konplexuagoak dira; nabarmentzekoa, lautik baten ustez, zuzendariak ez direla bat ere motibatzaileak (batezbestekoa 2'54, bariantza 1'33). Hona hemen 27. irudia:

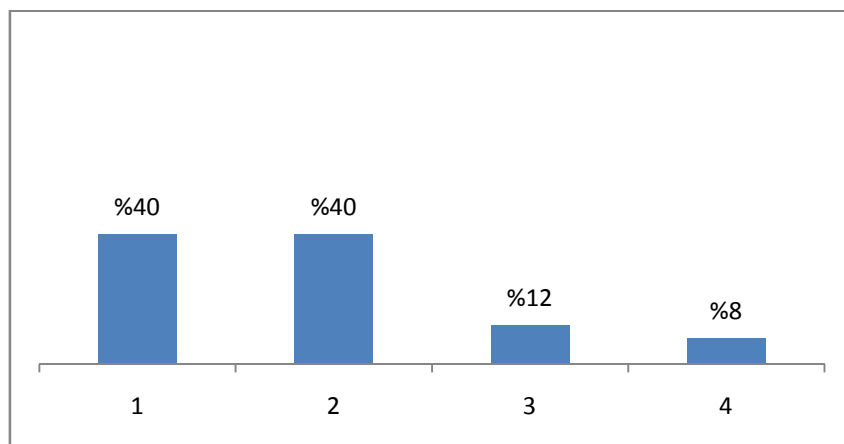


27. Irudia: Zuzendari motibatzaileak ditut

V Faktorea: Oldarkortasuna eta pertsona arteko gatazkak

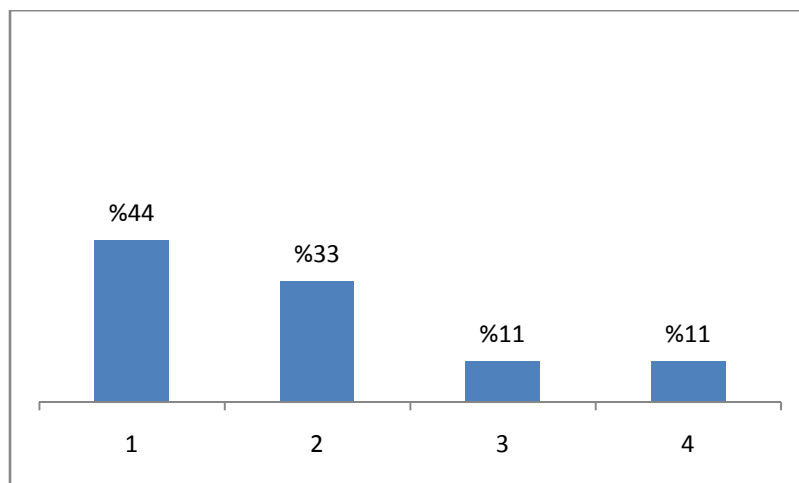
Inkestatuen gehiengoak, bostetik lauk, ez ditu erasoak pairatzen orokorrean, baina horrela eta guztiz ere, ezin da alde batera utzi datu horren beste aurpegia; bostetik batek bai pairatzen dituela, eta beraz, neurriak hartu beharko liratekeela (batezbestekoa 1'88, bariantza 1'05).

Hogeita zortzigarren irudi honetan ikus daitezke datuak:



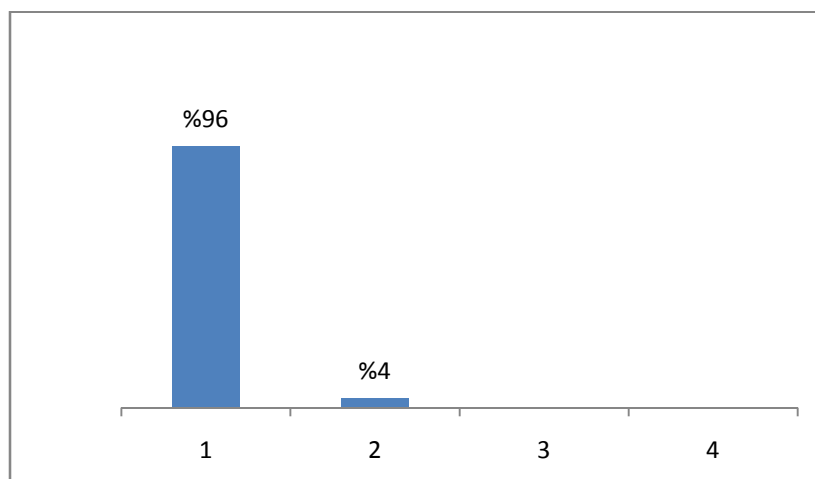
28. Irudia: Erasoak pairatzen ditut

Gehiengoak, bostetik lauk inguru, baditu gatazkak lankideekin. Datu hau oso interesgarria izan daiteke beste batzuekin lotzeko, eta ondorio bateratuak garatzeko. Beste alde batetik, dispersio dezentea dago, hurrengo hogeita bederatzigarren irudi honetan ikus daitekeen lez (batezbestekoa 1'89, bariantza 1'03).



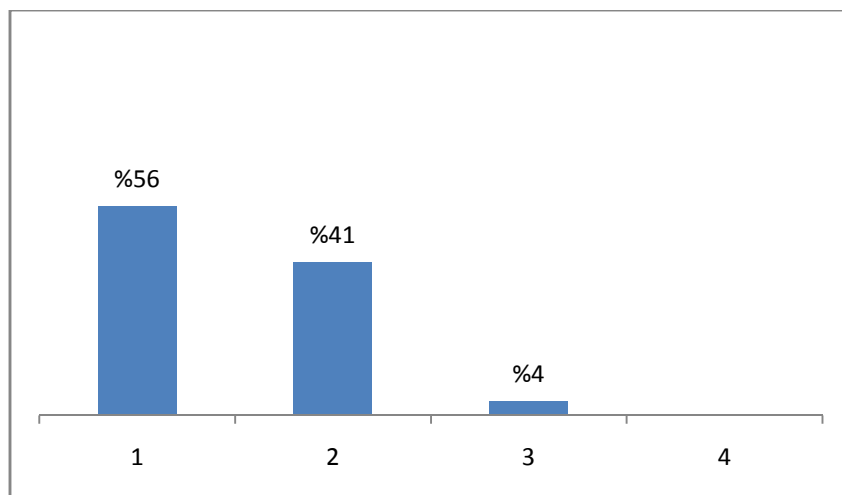
29. Irudia: Lankideekin ez dut gatazkarik

Inork ez du inoiz edo ia inoiz Mobbingik jasan. Aho batezko erantzuna. Hogeita hamargarren irudia begiratu azalpen gehiagorik behar ez duena (batezbestekoa 1'04, bariantza 0'04).



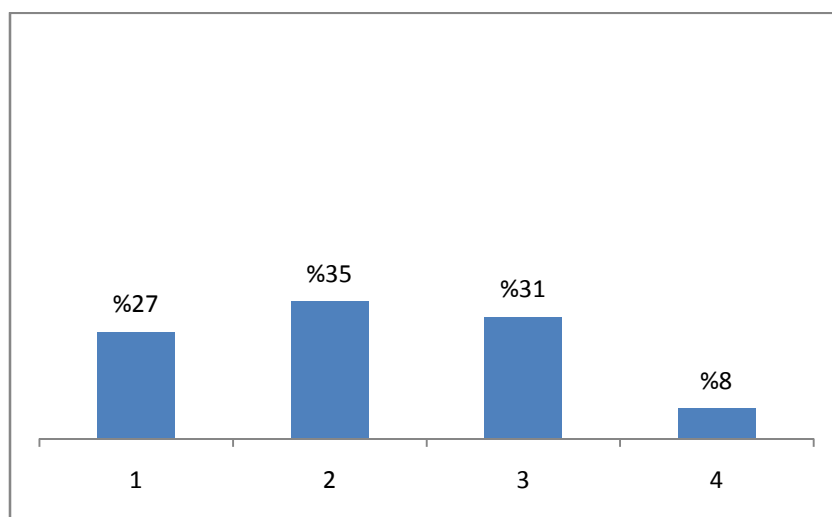
30. Irudia: Mobbingaren pe nago

Hogeita hamaikagarren irudi honetan ere, ia inork (%4) ez du inoiz ala ia inoiz ikasleen gatazkengatik osasun arazorik eduki. Aurrekoan baino desadostasun gehixeago dago, baina horrela eta guztiz ere, erantzun oso argia eta positiboa da (batezbestekoa 1'48, bariantza 0'34).



31. Irudia: Ikasleekin gatazkengatikoa osasun arazoak dauzkat

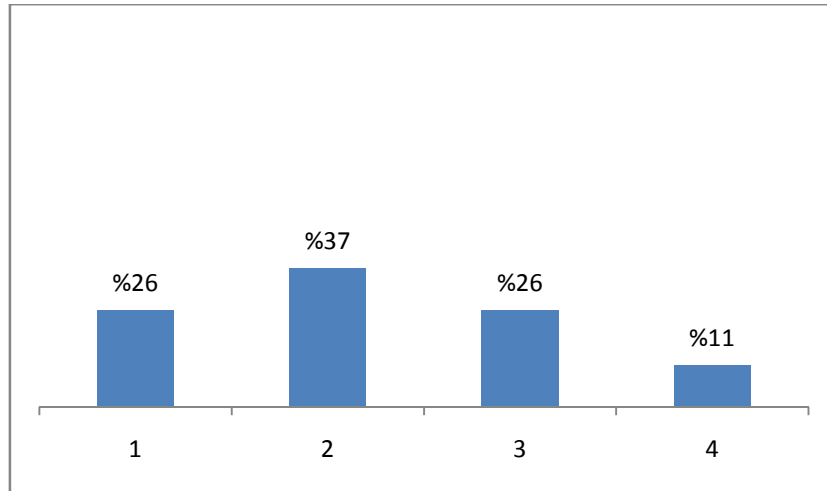
Adostasuna baino gehiago, desadostasuna dago galdera honen aurrean, hau da, gatazkak konpontzeko baliabide faltarik ez dagoela ematen du batezbestekoari begiraturaz (2,19), baina oso erantzun desberdinak jaso izan dira, eta beraz, dispertsioa nabarmena da 32. irudi honen emaitzetan zehar (batezbestekoa 2'19, bariantza 1'03).



32. Irudia: Gatazkak konpontzeko baliabide eraginkorrak ditut

VI Faktorea: Eskakizun kuantitatiboak

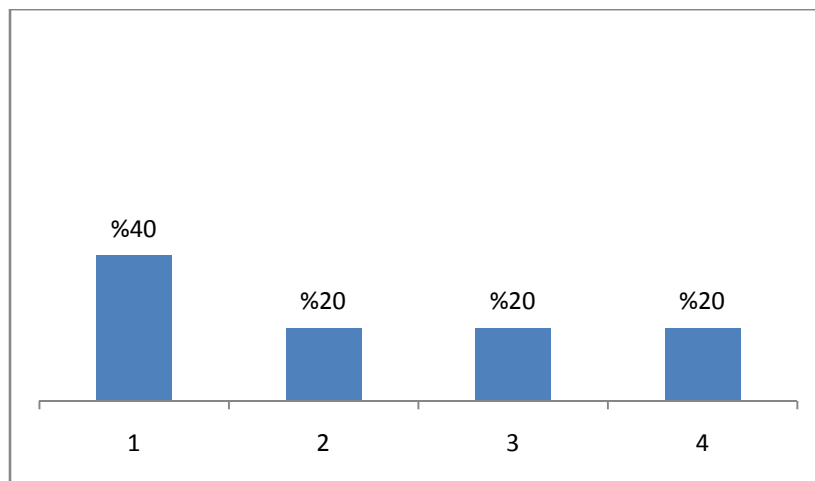
Galdera honen aurrean ere, lan egiteko denbora falta da nagusi, baina sakabanatze handia dago erantzun batzuen eta besteen artean, hau da, bariantza handia. Horrela eta guztiz, 33. irudiko portzentajeak batuz, esan dezakegu hamarretik sei irakasle inkestatuk ez duela lan egiteko denbora nahikoa (batezbestekoa 2'22, bariantza 0'95).



33. Irudia: Lana egiteko denbora nahikoa daukat

Dispertsio handia dago, baina zerbait esatearren, gehiengoari baje ordezkapenak ez dizkio arazorik sortzen orokorrean, hau da, hamarretik seiri.

Hogeita hamalagarren irudi honetako datuetan, seguruenik, gehiago aztertu beharko da inkestatuek zentroarekin duten lan-erlazioaren arabera (batezbestekoa 2'2, bariantza 1'65).

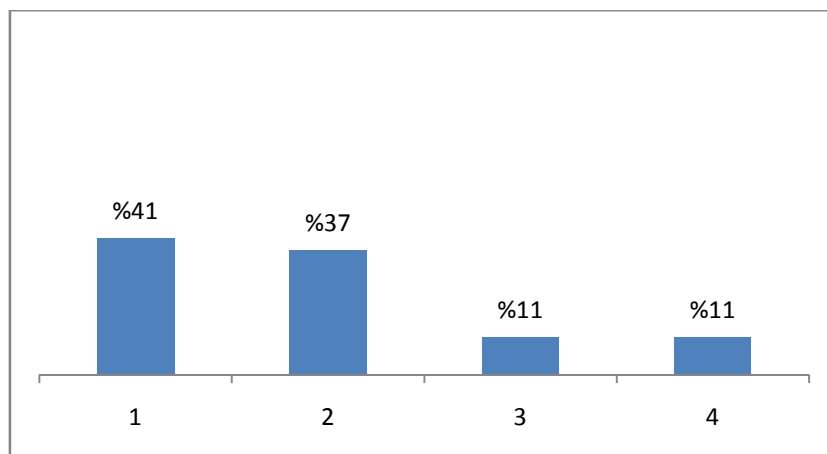


34. Irudia: Baje ordezkapenak arazoak sortzen dizkit

VII Faktorea: Eskakizun kognitiboak

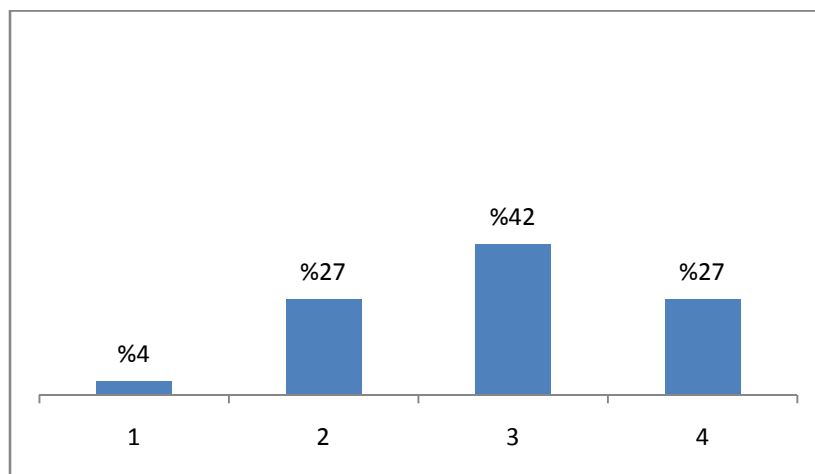
Lana ez da errepikakorra, hamarretik zortziren ustetan, baina badago guztiz kontrakoa pentsatzen duenik.

Galdera hau hezkuntzan lan-esperientziaren arabera aztertuta, agian, emaitza interesgarriagoak aurkitu daitezke, baina hori ezin da nabaritu irudi honetan, beraz, aurrerago aztertuko dugu (batezbestekoa 1'93, bariantza 0'99). Hona hemen 35. irudia:



35. Irudia: Lan errepikakorra daukat

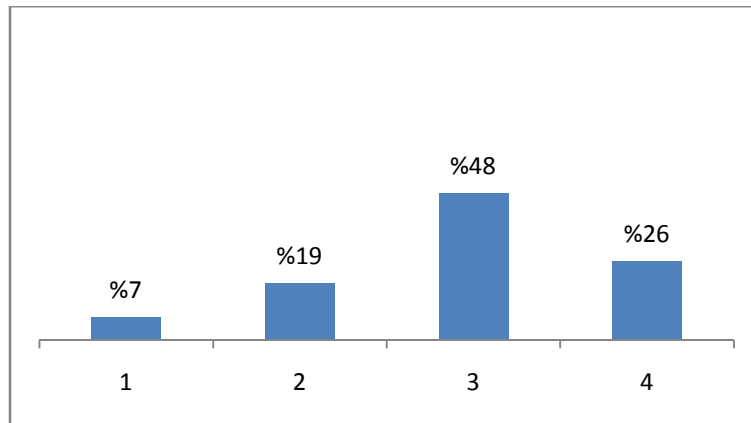
Atentzio eskakizun altua nabari da sarritan, hamarretik zazpi erantzunetan, 36. irudian ikus daitekeen bezala, baina nahiko erantzun desberdinak daude; dispersio handia dago (batezbestekoa 2'92, bariantza 1).



36. Irudia: Atentzio eskakizun altua daukat

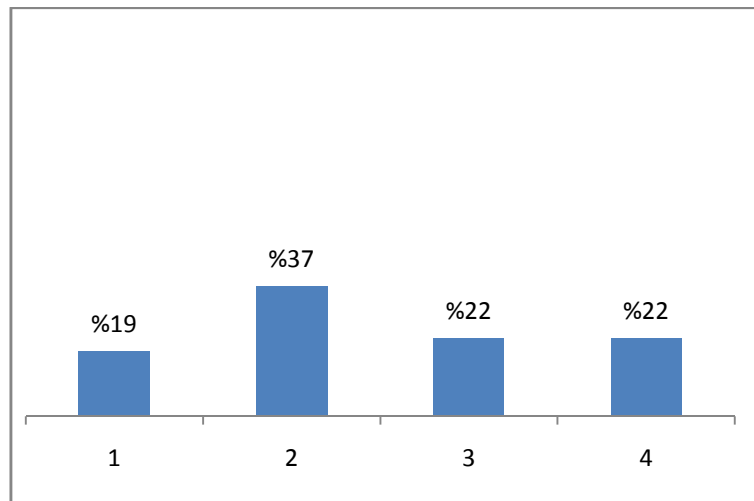
VIII Faktorea: eskakizun emozionala

Inkestatuen artean, gehienek, hamarretik zazpi, sarritan edo beti sentitzen dute neke emozionala; jasotako emaitza larrienetarikoak daborduko. Gainera, gehiengo horren kontra doazen erantzunetatik, gehienek batzuetan ere neke emozionala sentitzen dute (batezbestekoa 2'93, bariantza 0'76). Hona hemen 37. irudia:



37. Irudia: Neke emozionala sentitzen dut

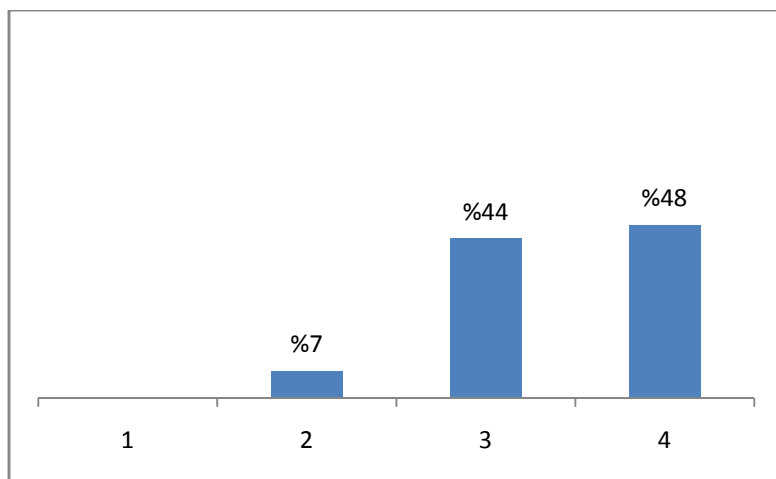
Dispertsio oso nabarmena, eta ondorioz ateratzekotan, 38. irudiko batezbestekoari men eginez, laneko arazoak ez erraztasun ez zailtasun handiz ahazten dituzte inkestatuek (batezbestekoa 2'48, bariantza 1'11)..



38. Irudia: Laneko arazoak erraz ahazten ditut

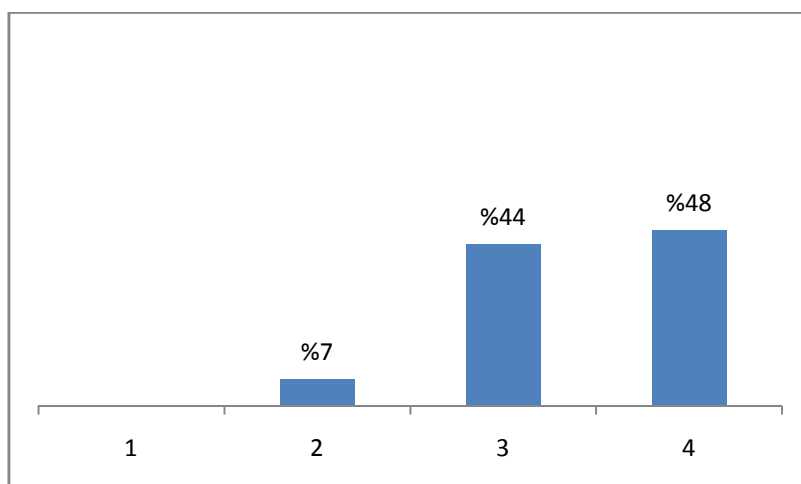
IX Faktorea: Zentzumen eskakizunak

Arreta eskakizunaren inguruan, 39. irudian ikus daiteke erantzuna oso argia dela; hamarretik bederatziren ustetan, arreta eskakizuna altua da, beti ala sarritan. Hau uste ez dutenen artean ere, inor ez dago guztiz kontra (batezbestekoa 3'41, bariantza 0'4)..



39. Irudia: Arreta eskakizuna altua da

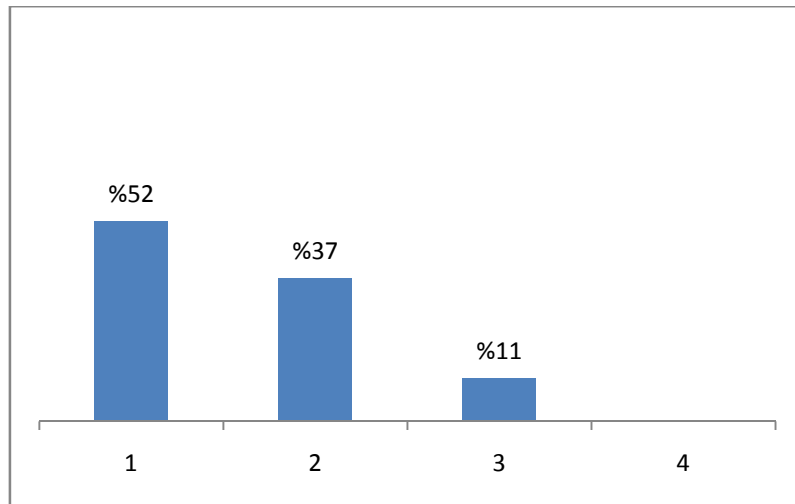
Aurreko galderako emaitza berdin berdinak jaso izan dira 40. irudi honetan. Ulertzekoa da, galdera antzekoak dira eta. Beraz, ez dago komentatzeko askorik (batezbestekoa 3'41, bariantza 0'4).



40. Irudia: Beharrezko zehaztasuna altua da

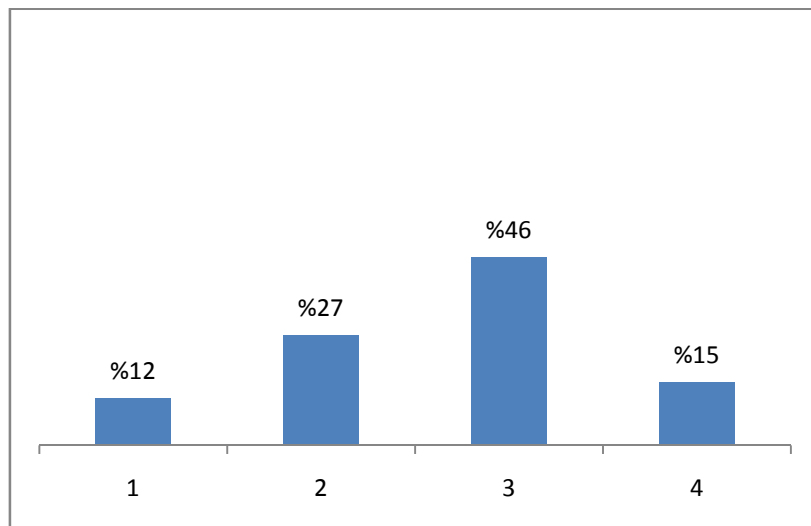
X Faktorea: aurreikuskortasuna

Orokorrean, inkesta erantzun duten irakasleen artean, ez dute onespenerik gabeko lan aldaketarik jasotzen, hamarretik bederatziren ustez hain zuzen. Nahiko adostasun handia jaso izan da galdera honen aurrean (batezbestekoa 1'59, bariantza 0'48), 41. irudian ikus daitekeenez.



41. Irudia: Onespenik gabeko lan aldaketak bizitzen ditut

Dispertsio nabarmena dago zailtasunen aurreikustearen aurrean, eta ematen du kasuan kasuko kontua dela; baina gehiengoak -bostetik hiruk- zailtasunak aurreikusten ditu; beti ez bada, sarritan (batezbestekoa 2'65, bariantza 1'03), 42. irudi honetan ikusten denez.

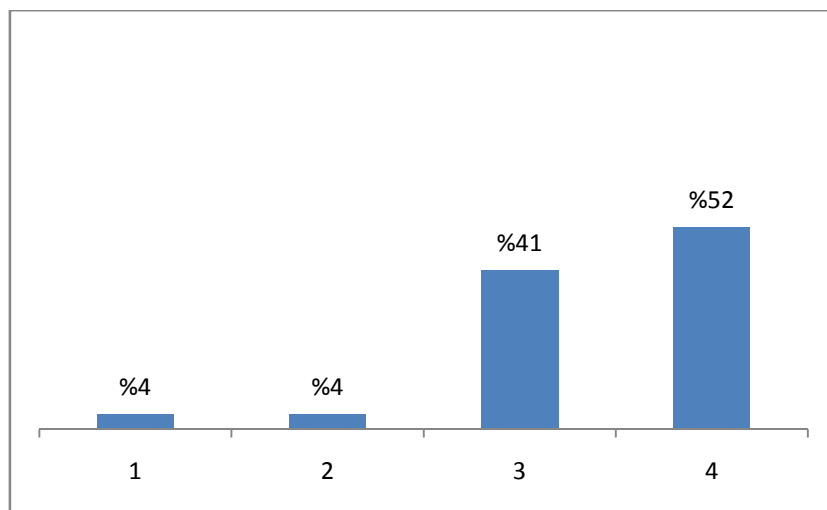


42. Irudia: Zailtasunak aurreikus ditzaket

XI Faktorea: rol anbiguotasuna

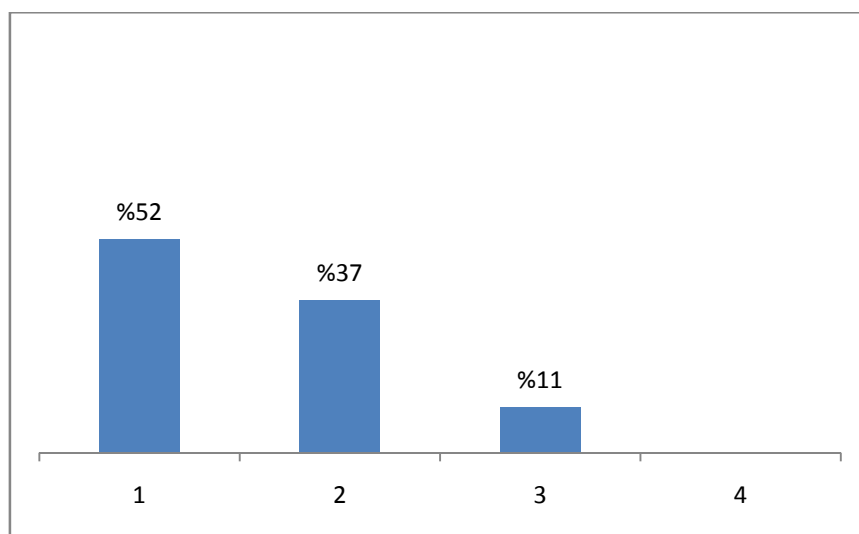
Gehiengo nagusiak, hamarretik bederatzik, funtzio eta helburu argiak dauzka, berrogeita hirugarren irudian ikusten denez; beraz, erantzuna ia aho batezkoa izan dela esan daiteke.

Badago, ordea, oso portzentaje txiki bat, %4koa, guztiz kontrakoa pentsatzen duena (batezbestekoa 3'41, bariantza 0'56).



43. Irudia: Funtzio eta helburu argiak dauzkat

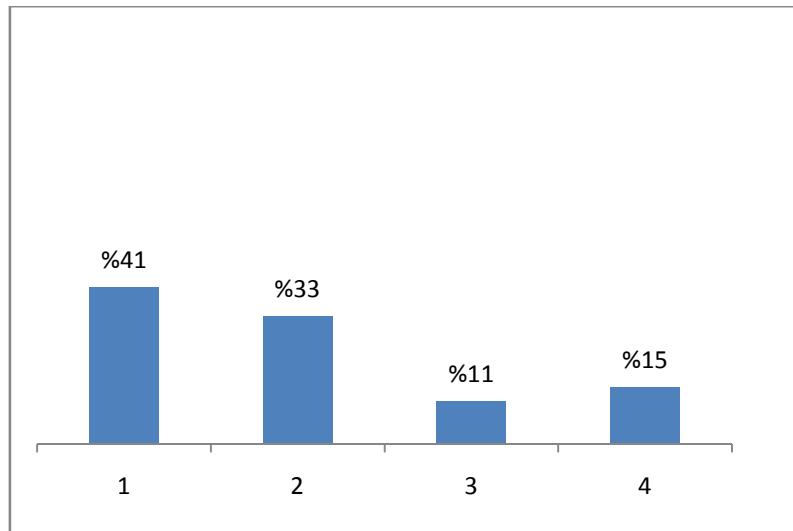
Kontsultak egiterako orduan, hamarretik bederatzik ez du zailtasunik. Ia erabateko adostasuna beraz. Gainera, ez dago guztiz kontrakoa pentsatzen duenik; desberdin pentsatzen dutenak bai, baina ez guztiz desberdin (batezbestekoa 1'59, bariantza 0'48). Hona hemen 44. irudia:



44. Irudia: Kontsultak egiteko ezintasuna daukat

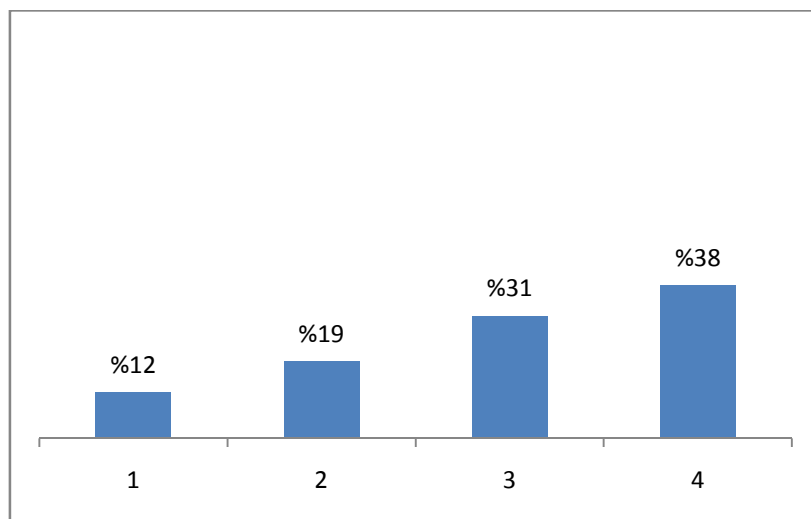
XII Faktorea: rol gatazkak

Norberaren jarduera baloratzerakoan, lautik bostek uste du, orokorrean badagoela ahobatezkotasuna, baina seitik batek, ez du inolaz ere horrela pentsatzen, 45. irudian ikus daitekeenez (batezbestekoa 2, bariantza 1'15).



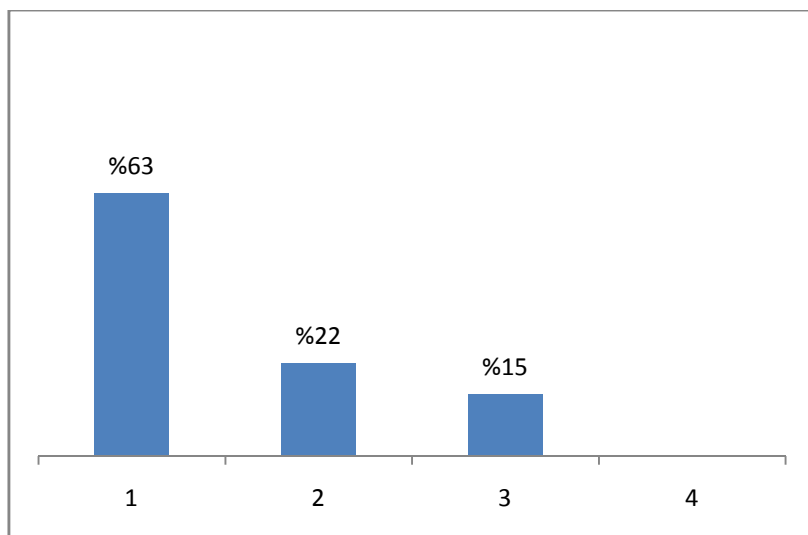
45. Irudia: Nire jardueraren balorazioa ez da ahobatezkoa

Inkestatutako irakasleen hamarretik zazpik ez du agindu kontraesankorrik jasotzen, baina badaude iritzi ezberdinak, eta 46. irudi honetan, dispersio handia nabaritzen da erantzun batzuen eta beste batzuen artean; horregatik, batezbestekoa 3 ingurukoa den arren, dispersio horri men eginez ulertu behar dira emaitza hauek (batezbestekoa 2'96, bariantza 1'36).



46. Irudia: Ez dut agindu kontraesankorrik jasotzen

Inkestatutako irakasleen bostetik lauk ez du pentsatzen egin ezin duena egin dezan espero dela bere partetik. Dispersioa ere ez da oso altua, iritzi apur bat desberdinak dauden arren, ez direlako erradikalki diferentiek (batezbestekoa 1'52, bariantza 0'57). Jarraian, emaitzen 47. irudia:

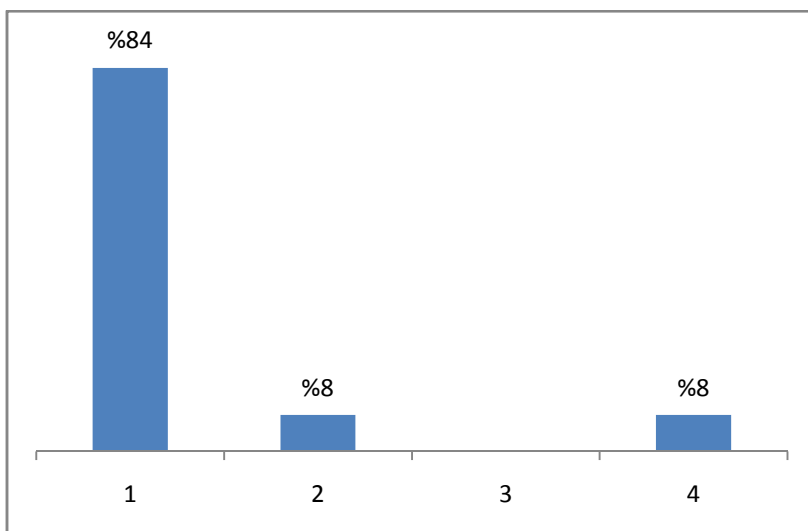


47. Irudia: Egin ezin dudana egitea espero da nire partetik

XIII Faktorea: lanaren zentzua

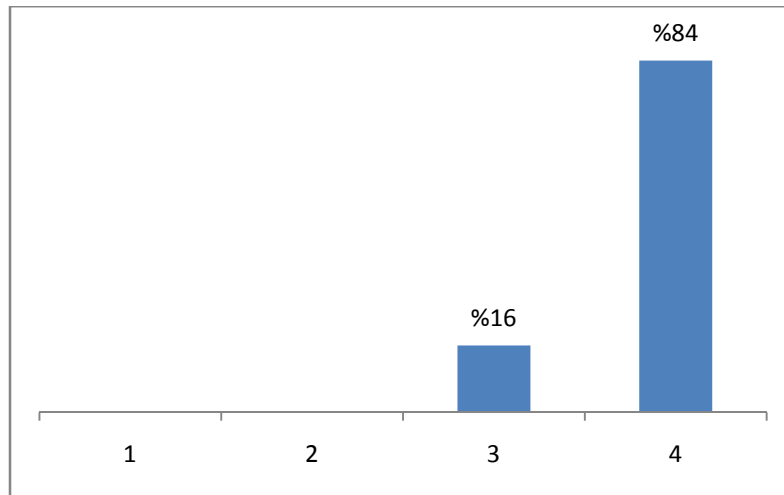
Inkestatuen artean, hamarretik bederatzik ez du uste, bere hezitzaile lana hutsala denik, baina hauetatik at geratzen denak, guztiz uste du bere lana hutsala dela.

Horregatik, dispersioa oso handia ez den arren, bada zer bait, kopuru aldetik kontrako erantzunak gutxi diren arren, guztiz kontrakoak direlako hauek (batezbestekoa 1'32, bariantza 0'79). Berrogeita zortzigarren irudian ikus daiteke:



48. Irudia: Nire hezitzaile lana hutsala dela uste dut

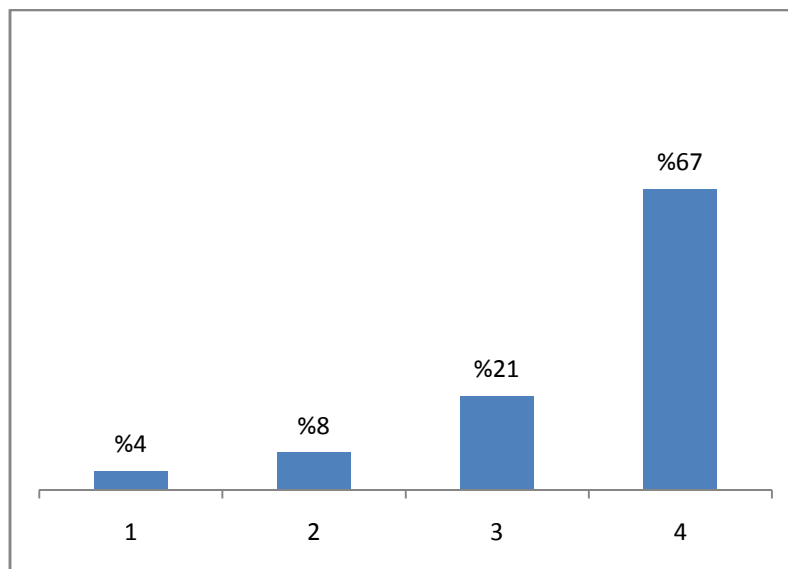
Erantzun argia: inkestatutako irakasle guztiek diote lanbidearekin konprometituta daudela; guztiz ala ia guztiz. Ia ahobatezko erantzuna (batezbestekoa 3'84, bariantza 1'18); 49. irudian bistakoa da.



49. Irudia: Lanbidearekin konprometituta nago

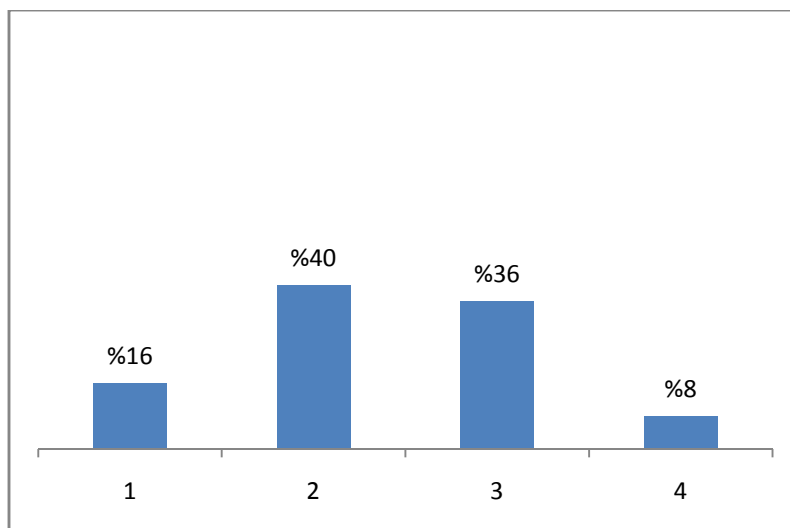
XIV Faktorea: garapenerako aukerak lanean

Hamar irakasletik bederatzik bere burua formatzen jarraitu dezakeela uste du. Badago portzentaje txiki bat, guztiz kontrakoa pentsatzen duena, eta guztiz ados ez dagoen beste portzentaje handixeago bat; hau da, badago dispertsio apur bat, 50. irudian ikusten denez (batezbestekoa 3'5, bariantza 1'87).



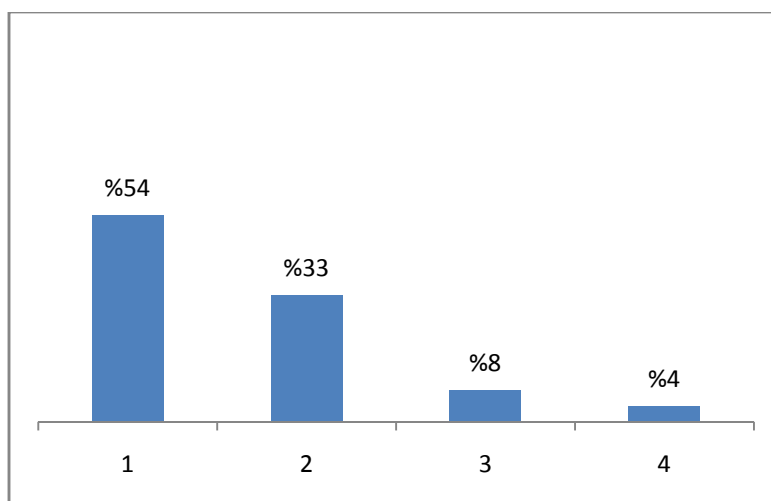
50. Irudia: Nire burua formatzen jarraitu dezaket

Baliabide materialen gabeziaren inguruan galdetuta, jasotako erantzunen artean sakabanatzea dago, eta erantzuna ez da oso aldezkoa ez kontrakoa (batezbestekoa 2'36, bariantza 1'08).; arazo batzuk sortzen ditu, baina ez dira guztiz argiak, hurrengo 51. irudian ikus daitekeenez.



51. Irudia: Baliabide materialen gabeziak arazoak sortzen dizkit

Inkestatutako irakasleen gehiengoak, hamarretik bederatzik inguru, erabaki propioak hartu ditzake. Hala ere, irakasle batzuek (hogeita bostetik batek) ez dute inolaz ere hori pentsatzen, eta guztiz kontra daude (batezbestekoa 1'63, bariantza 0'87). Hona hemen datuen 52. irudia:

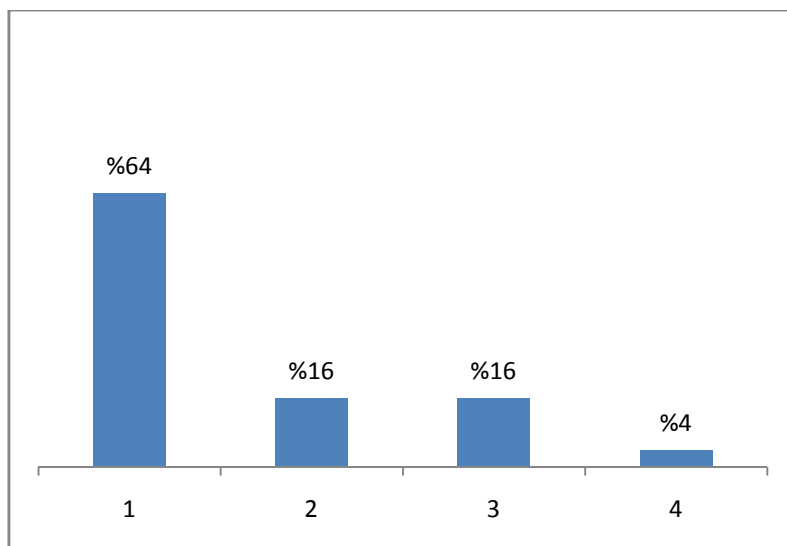


52. Irudia: Ezin dut erabaki propiorik hartu

XV Faktorea: zentroan integrazioa

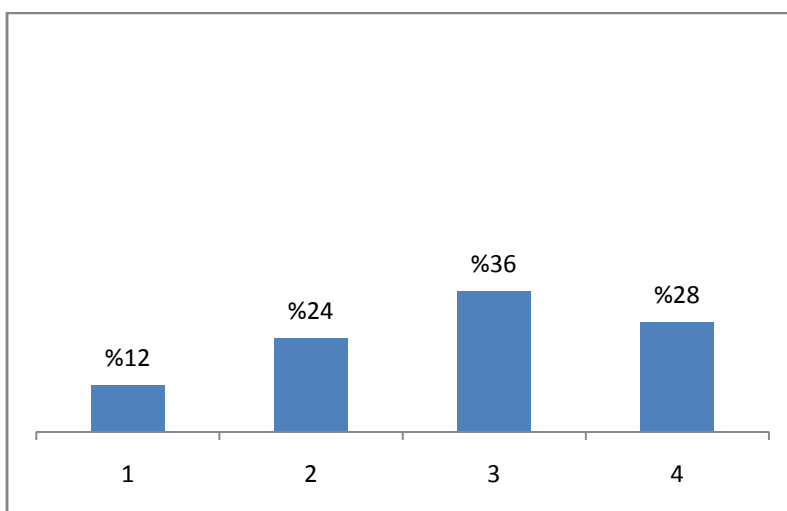
Dauden zentroan kurtso gehiago egon nahi ez izatearen inguruan galdetuta, jasotako erantzunen artean, bostetik lau irakasle ez dago ados. Hau da, erantzun oso positiboa izan da, gehiengoa aztertuta.

Baina portzentaje horretatik kanpo, batzuek ez dute inondik inora zentro horretan kurtso gehiago geratu nahi, hogeita bostetik batek, eta datu hori oso larria da (batezbestekoa 1'6, bariantza 0'95). Hona hemen 53. irudia.



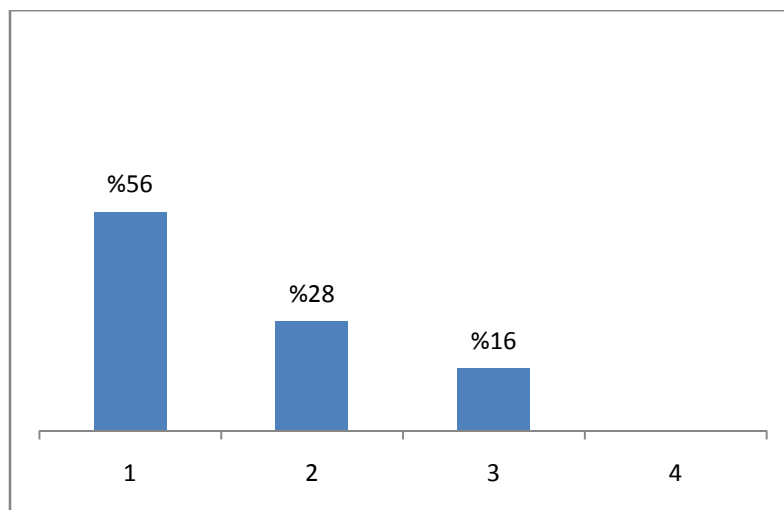
53. Irudia: Ez litzaidake gustatuko zentro honetan kurtso gehiago geratzea

Beren zentroaren arazoak euren arazotzat ere badituzten galdetuta, ez dago oso erantzun garbia, baina orokorrean, irakasleek horrela sentitzen dute, hein batean gutxienez. Dispersio oso altua dago erantzun desberdinen altuan (batezbestekoa 2'8, bariantza 1'48). Berrogeita hamalau irudian errazago ikusten da:



54. Irudia: Nire zentroko arazoak nireak ere dira

Bost irakasletik lau badator bat bere zentroko helburuekin, eta inor ez dago guztiz bere zentroko helburuen kontra; erantzun oso argia. Dispersioa, beraz, ez da oso altua, 55. irudian ikus daitekeen lez (batezbestekoa 1'6, bariantza 0'72):

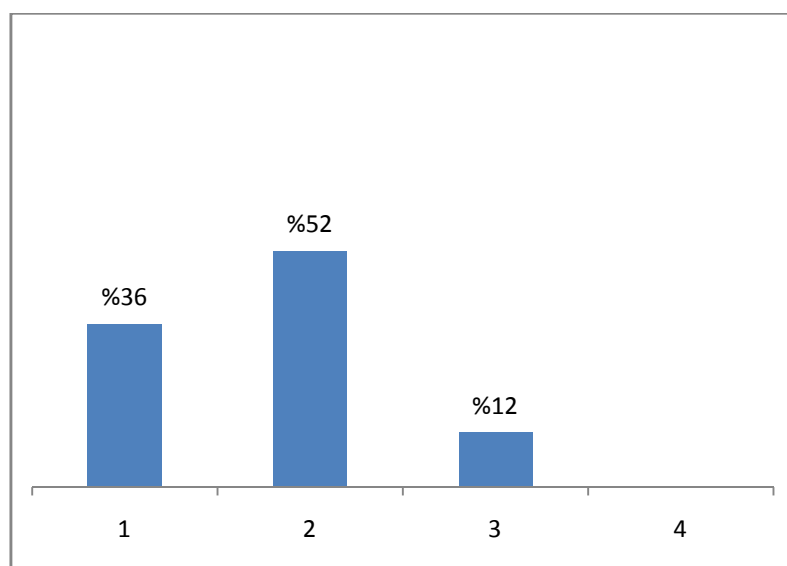


55. Irudia: Ez nator bat nire zentroko helburuekin

XVI Faktorea: gaitasuna, efikazia

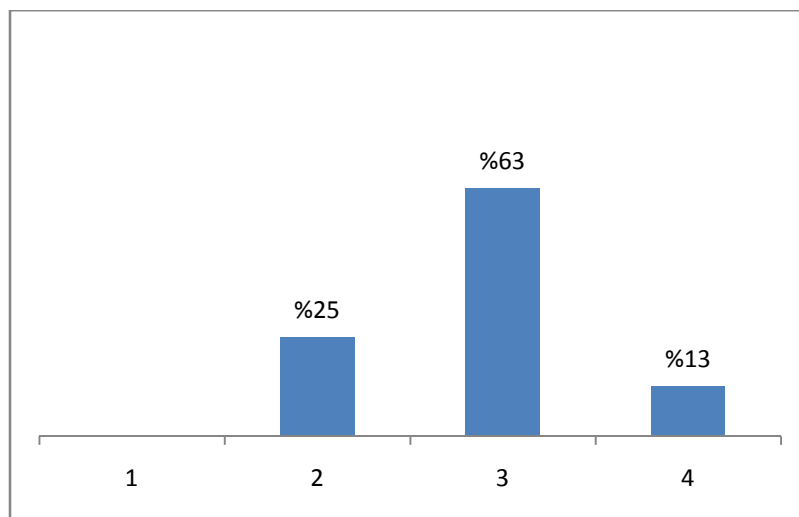
Ez dago egungo zailtasunetara egokitutako gaitasun didaktikoen gabeziarik orokorrean, nahiz eta irakasle gutxi batzuen ustez arazorik gertatu daitekeen.

Dispertsioa ez da altuegia, erantzun desberdinak egon arren, denak batezbestekotik gertu daudelako (batezbestekoa 1'76, bariantza 0'63), 56. irudian ikus daitekeen legez:



56. Irudia: Egungo zailtasunetara egokitutako gaitasun didaktikoen gabezia daukat

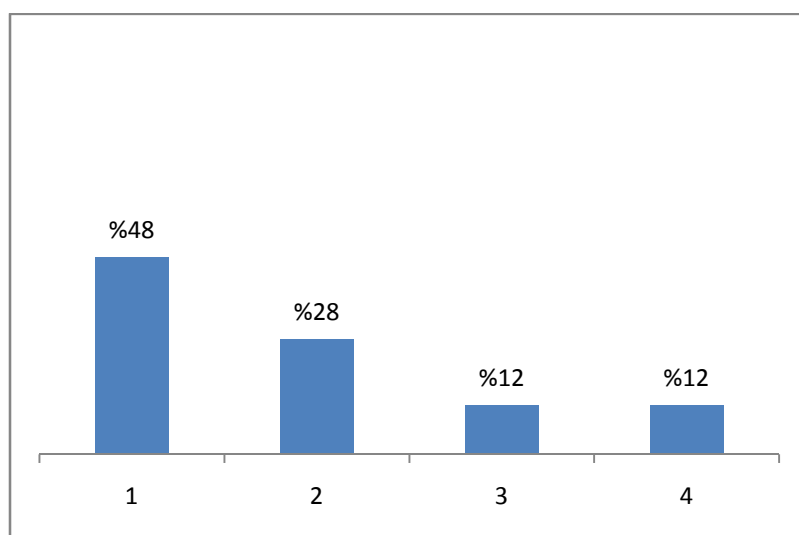
Lautik hiru irakaslek, bere ikasleengan ikasketa maila nahiko edo oso onak lortzen dituela uste du. Inor ez dago guztiz kontra, nahiz eta desadostasun txikiak badauden (batezbestekoa 2'88, bariantza 1'18); hona hemen 57. irudia:



57. Irudia: Ikasketa maila onak lortzen ditut ikasleengan

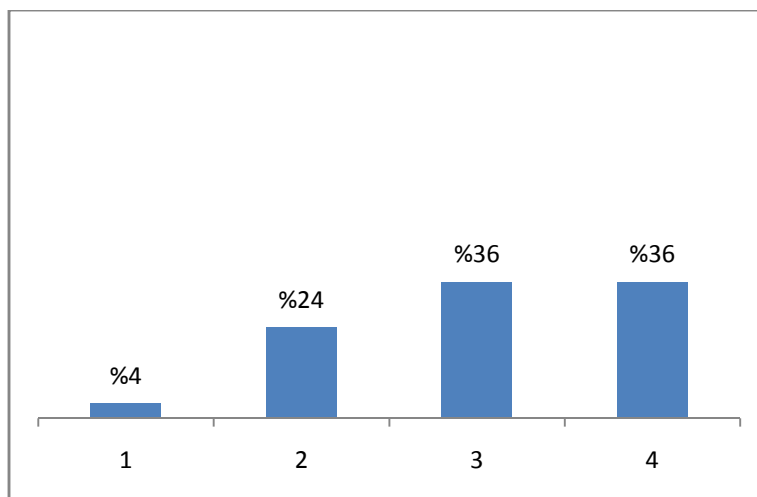
XVII Faktorea: lanean asetzea

Inkestatuen gehiengoa ez dago erretiroaren zain ezinegonean (bostetik lau), baina badago ezinegon nabaria duenik; hamarretik bat, alegia. Dispersioa, beraz, badago (batezbestekoa 1'88, bariantza 1'28), berrogeita hamazortzigarren irudiak adierazten duenez:



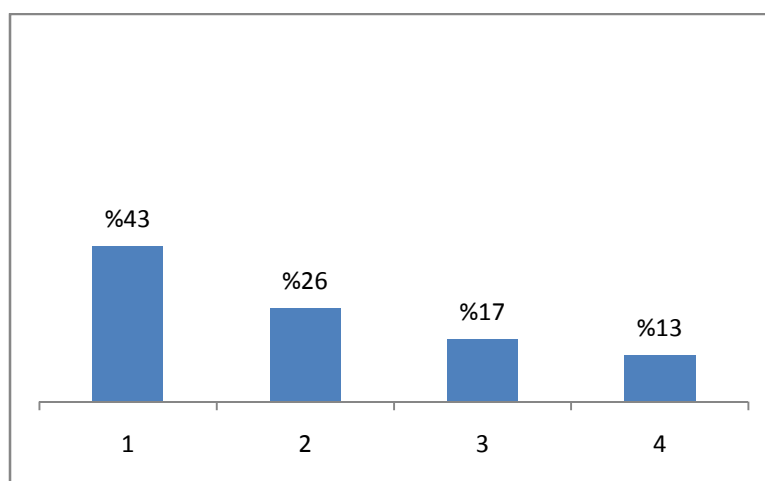
58. Irudia: Jubilazioaren zain nago ezinegonean

Hamar irakasletik zazpi garatuta edo oso garatuta sentitzen da bere lanean, baina gainerakoa ez da portzentaje makala, eta hogeita bost irakasletik bat, ez da bat ere garatuta sentitzen (batezbestekoa 3'04, bariantza 1'36), berrogeita hemeretzigarren irudiak adierazten duenez.



59. Irudia: Nire lanean garatuta sentitzen naiz

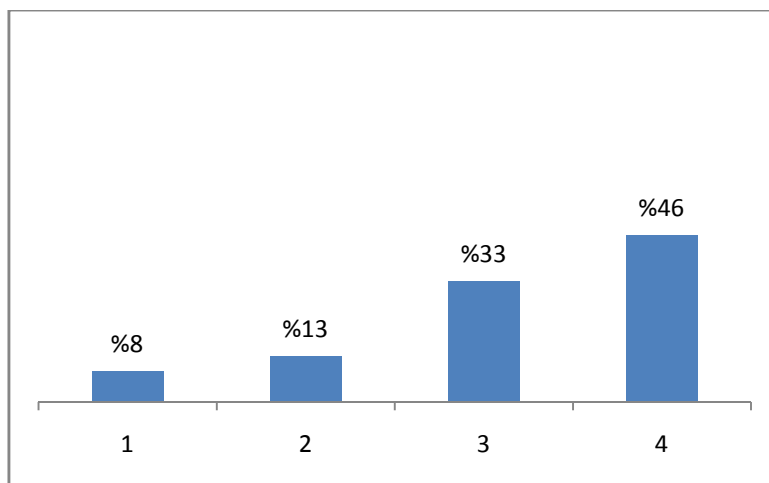
Nahiz eta dispersioa badagoen, gehiengoa, hamarretik zazpi, ez dago ase gabe bere lanarekin. Horrela eta guztiz ere, hamarretik bat guztiz ase gabe dago bere lanarekin; horrela azaltzen da dispersioa (batezbestekoa 2, bariantza 1'52), zeina 60. irudian argiago ikusi daitekeen.



60. Irudia: Ase gabe nago nire lanarekin

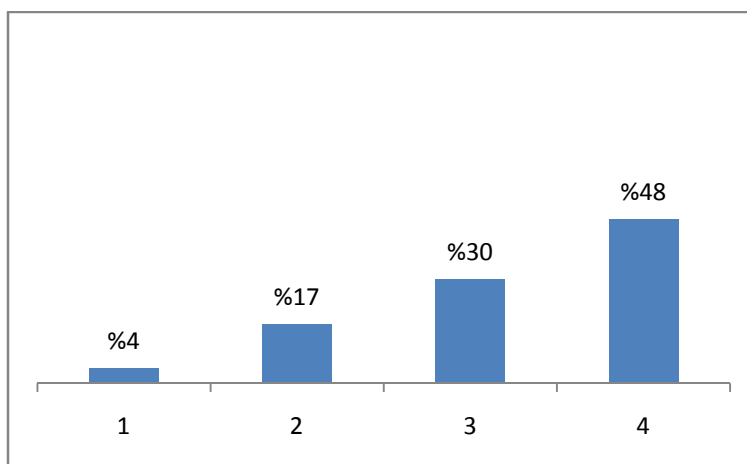
XVIII Faktorea: presentzia bikoitza

Inkestatuen bostetik lauk, argi adierazi du: bere ordutegia bere familia biziarekin guztiz edo ia guztiz bateragarria da. Bestalde, hamahirutik batek, guztiz bateraezina dela uste du. Horregatik, galdera honen aurrean, dispersioa nabarmena da (batezbestekoa 3'17, bariantza 1'85); 61. irudian argi ikusten da.



61. Irudia: Nire ordutegia nire familia biziarekin bateragarria da

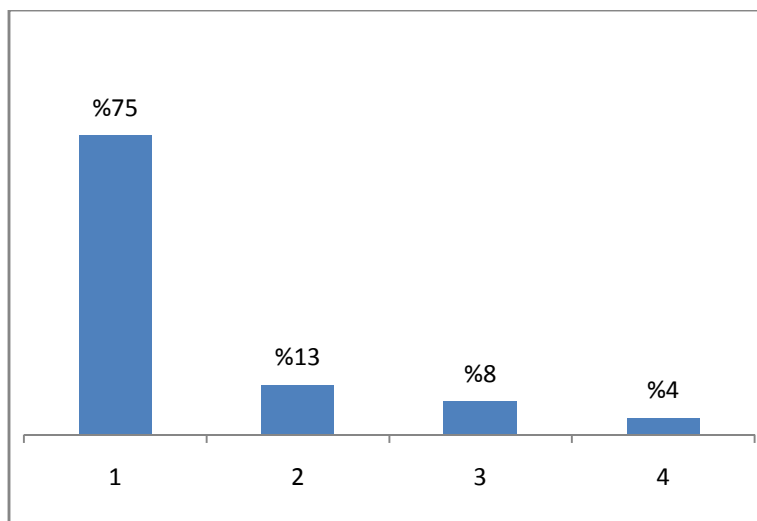
Aurreko galderaren erantzun ia berdinak jaso izan dira, galdera ere oso antzekoa delako; gehiengo argi batek (bostetik lauk) bere lana eta bere bizitza partikularra bateragarriak direla uste du, baina dispersio adierazgarria dago emaitzen artean (batezbestekoa 3'22, bariantza 2'05); ikus 62. irudia.



62. Irudia: Nire lana eta bizitza partikularra bateragarriak dira

XIX Faktorea: osasuna

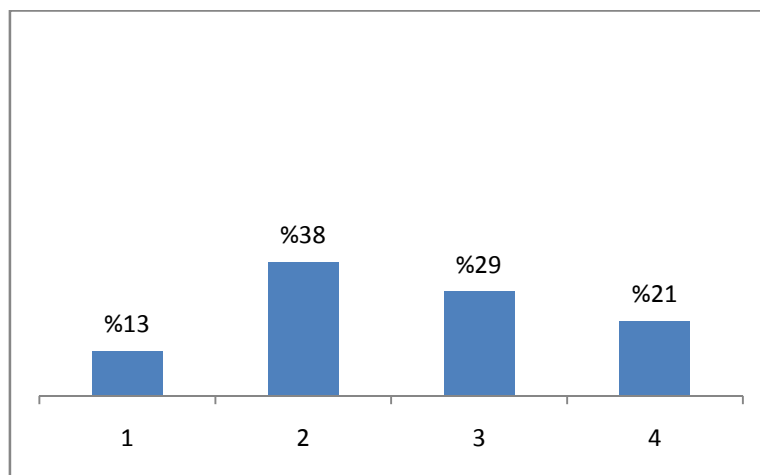
Irakasle oso gutxik uste du lankideren batek bere lana zailtzen duen osasun-arazoren bat duela; hain zuzen, hamarretik batek, guztiz ados eta nahiko ados daudenen artean (batezbestekoa 1'42, bariantza 0'81). Orokorrean, beraz, ez da arazo bat lankideen osasun-egoera. Hona hemen 63. irudia:



63. Irudia: Lankideren batek nire lana zailtzen duen osasun-arazoren bat dauka

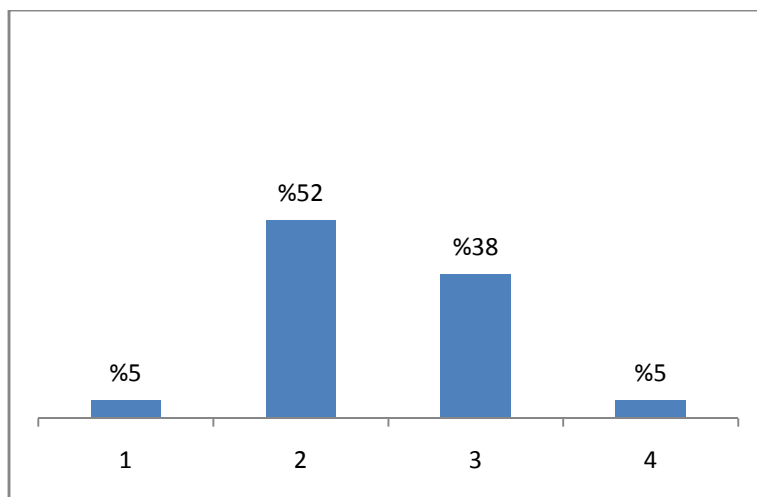
Dispertsio nabaria dago eta gainera, erantzuna ez da ez oso aldekoa, ez oso kontrakoa (batezbestekoa 2'58, bariantza 1'52).

Beraz, zerbait nabarmentzekotan: iritzien arteko desberdintasuna jaso izan dugula, eta erantzunen arabera, irakasleak ez direla ez oso itota, ez oso lasai sentitzen, eta bietako bat aukeratu behar izatekotan, lasaiago daudela itota baino. Baina zortzitik bat, oso itota sentitzen da ordea, 64. irudian ikus daitekeen moduan:



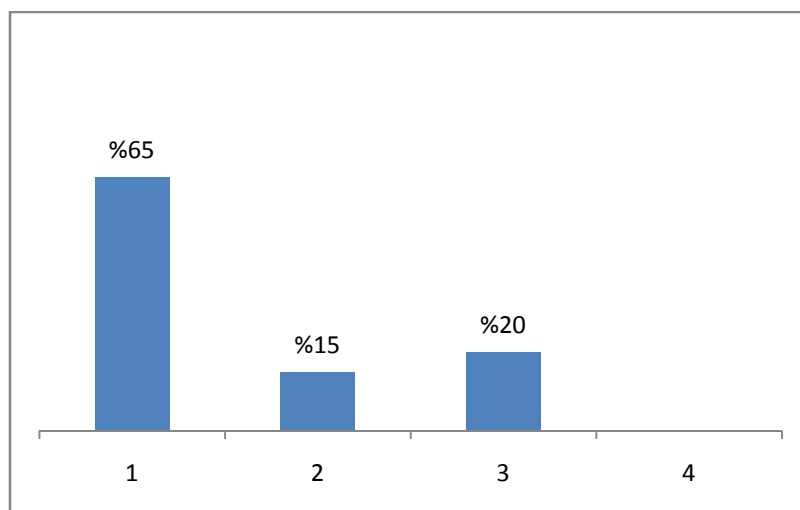
64. Irudia: Kurtso honetan ez naiz itota sentitzen

Aurreko galderaren osagarria den honetan, dispertsioa asko jaitsi izan da, baina erantzunaren funtsa mantenduz: inkestatuen ustez, euren lankideak ez dira ez oso itota ez oso lasai sentitzen (batezbestekoa 2'43, bariantza 1'41), baina kasu honetan, itoago daude lasai baino, 65. irudian ikus daitekeenez.



65. Irudia: Nire lankideak ez dira itota sentitzen

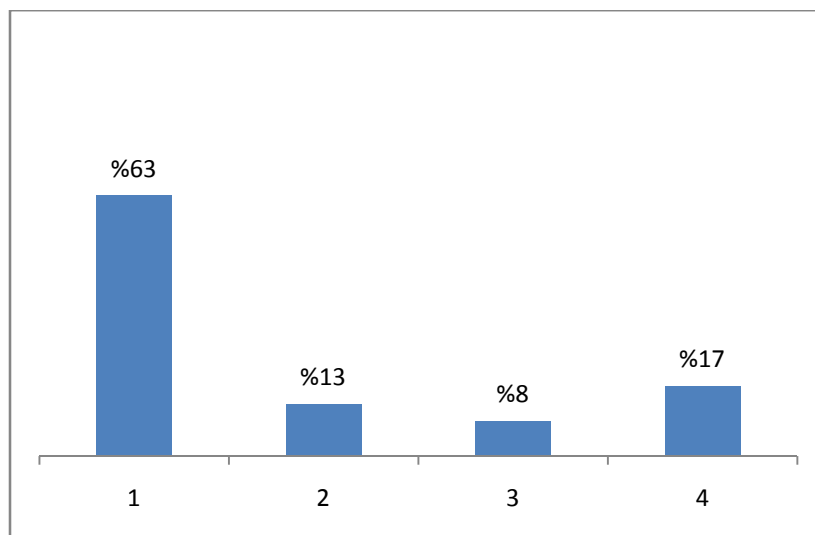
Aztertzen ari garen zentroan lan bajak ez ohikoagoak dira beste batzuetan baino, bostetik lau irakasleren arabera (batezbestekoa 1'55, bariantza 0'98). Dispersioa badago, baina ez dago batezbestekoarekin alderatuz guztiz kontrakoa pentsatzen duenik, 66. irudiak adierazten duenez.



66. Irudia: Zentro honetan lan bajak ohikoagoak dira

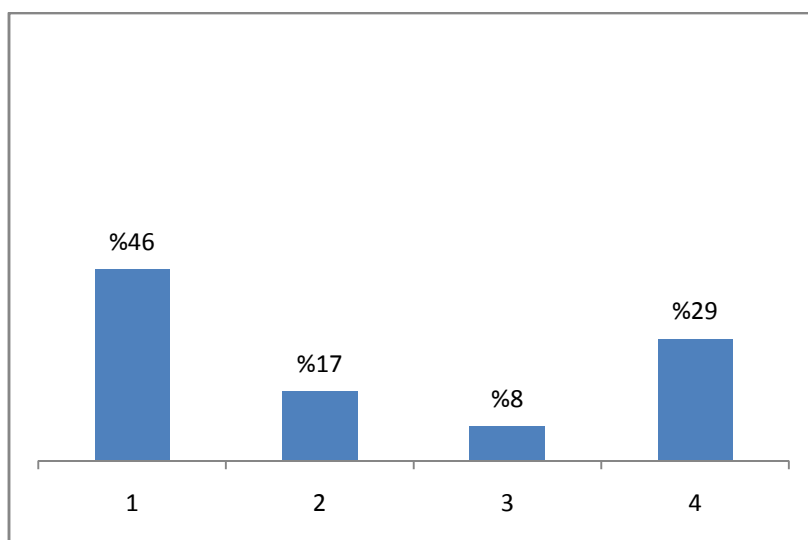
XX Faktorea: lan-segurtasuna

Hamarretik sei irakasleri langabeziak ez dio bat ere kezkatzen, baina bostetik bati asko kezkatzen dio (batezbestekoa 1'79, bariantza 1'56), 67. irudian ikusten denez. Datu hauek aurrerago aztertuko ditugu, galdera honen erantzuna zentroarekin lan-erlazioarekin araberakoa izan daitekeelako.



67. Irudia: Langabezian egoteak kezkatzen nau

Galdera honetan ere, aurrekoan gertatu den fenomeno bera jazo daiteke; zentroarekin daukaten lan-erlazioaren arabera oso erantzun desberdinak jasoko daitezkeela. Horrela eta guztiz ere, nabarmentzekoa da hamarretik seiri ez diola bat ere kezkatzen euren borondatearen kontra lekuz aldatua izateak, eta hamarretik hiruri guztiz kezkatzen diola (batezbestekoa 2'21, bariantza 2'04). Hona hemen 68. irudia, azken galderari dagokiona.

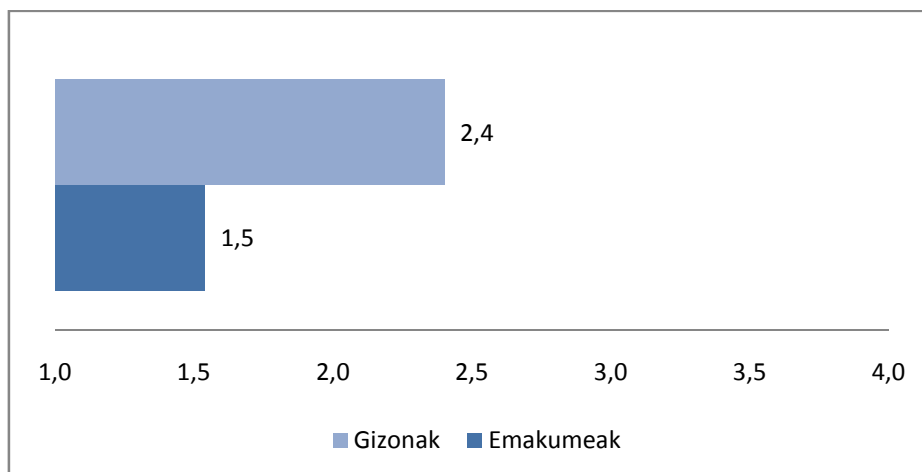


68. Irudia: Nire borondatearen kontra lekuz aldatua izateak kezkatzen nau

Orain, behin emaitza orokorrak aztertuta, faktore desberdinen arabera aztertuko dugu, emaitzak segmentatzeko.

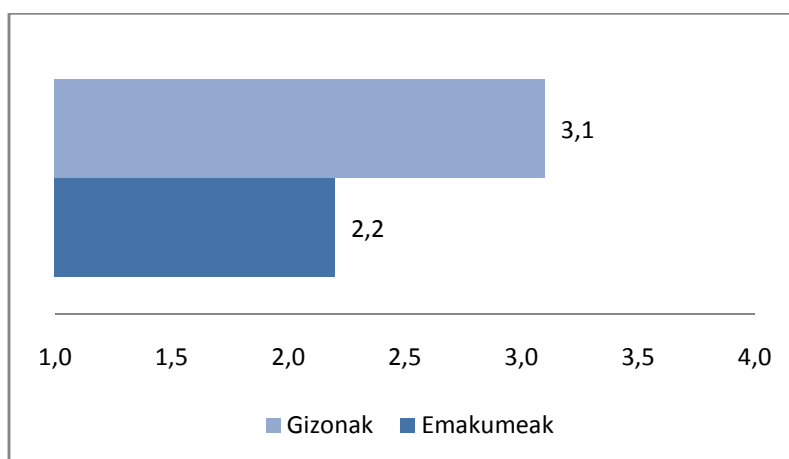
8.4 Sexuaren araberako emaitzak

- Erasoak: Gizonen ustetan, eraso gehiago pairatzen dira emakumeen ustetan baino, bien batezbestekoaren arteko diferentzia nabariarekin (0,9koa), 69. irudiak adierazten duenez.



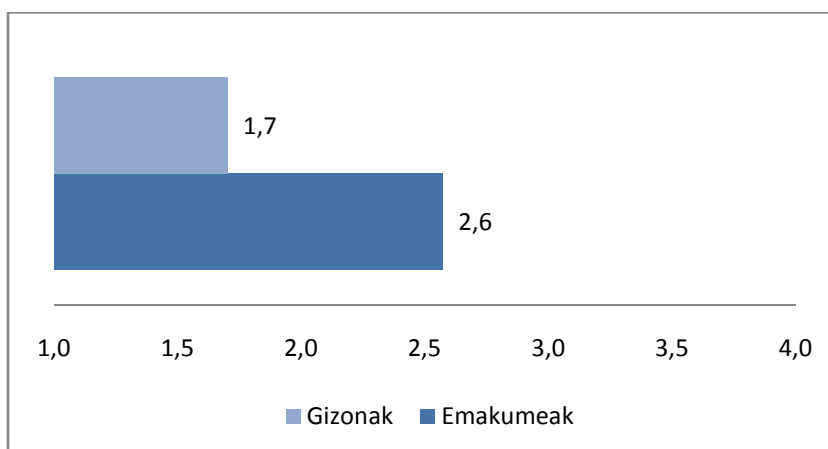
69. Irudia: Nire zentroan erasoak pairatzen dira

- Laneko arazoak ahaztea: Emakumeek zailtasun handiagoak dituzte laneko arazoak ahazteko, gizonekin alderatuta, hirurogeita hamargarren irudiak adierazten duenez.



70. Irudia: Laneko arazoak erraz ahazten ditut

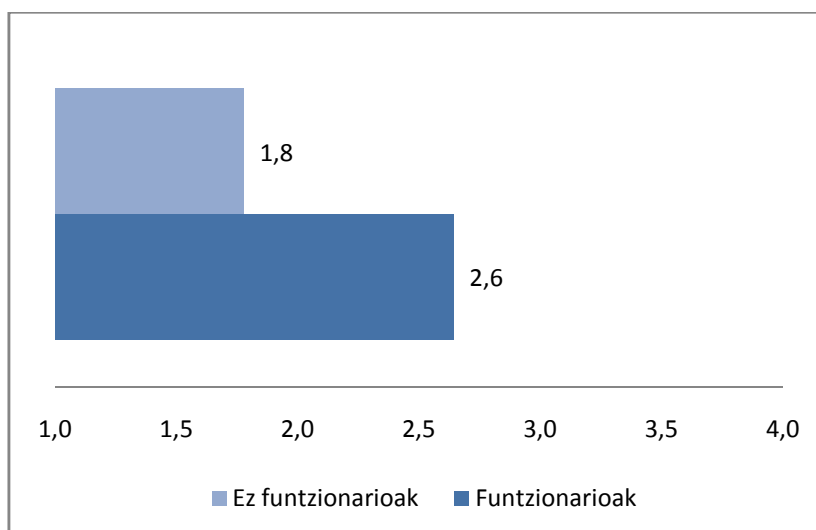
- Kurtsoz aldatua izatearen kezka: Emakumeak kezkatuago daude kurtsoz ala lekuz aldatuak izateagatik, bien artean 0,9ko desberdintasun nabarmena dagoelarik, 71. irudian ikusten denez.



71. Irudia: Lekuz ala kurtsoz aldatua izateak kezkatzen nau

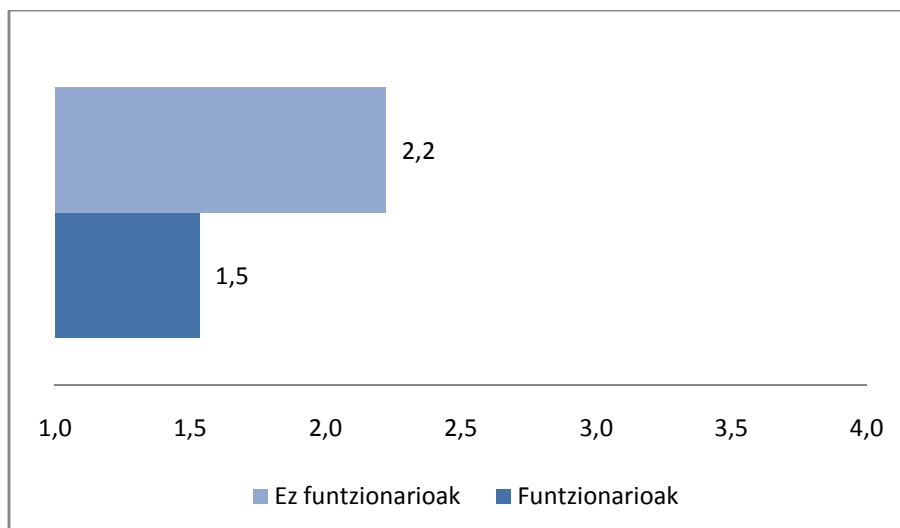
8.5 Zentroarekin duten lan-erlazioaren arabera emaitzak

- Funtzionarioei, arazo gehiago sortzen die bajaran dauden hezitzaileen ordezkapenak, 72. irudian ikusten denez:



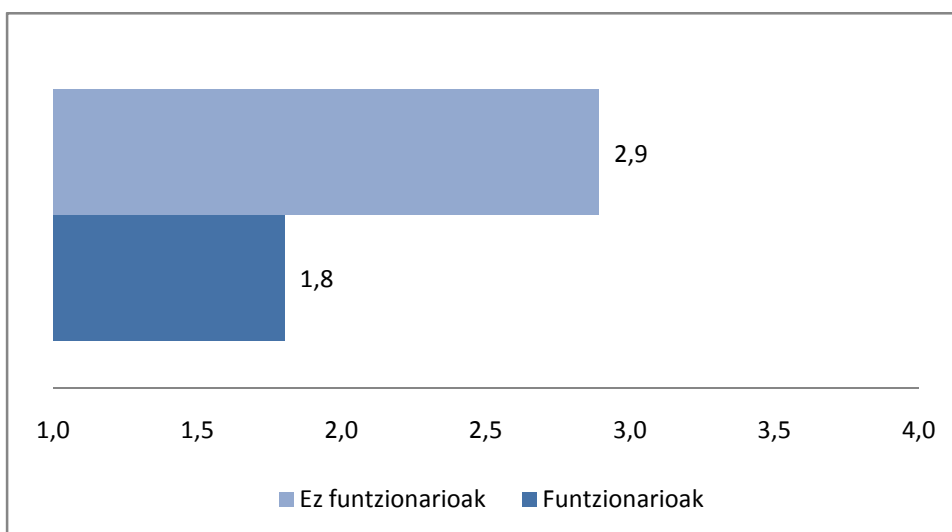
72. Irudia: Bajaran dauden hezitzaileen ordezkapenak arazoak sortzen dizkit.

- Langabeziarekiko kezka: ez funtzionarioei, askoz gehiago (0,7ko diferentzia) kezkatzen die langabeziak, funtzionarioei baino. Hirurogeita hamahirugarren irudian ikus daiteke:



73. Irudia: Langabezian egoteak edo beste lan bat bilatu behar izateak kezkatzen nau.

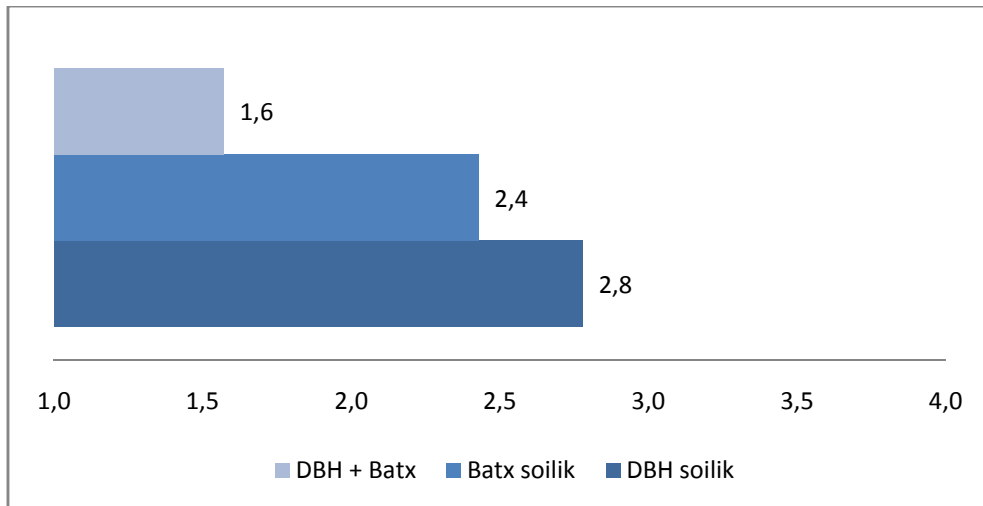
- Lekuz eta kurtsoz aldatzeari buruzko kezka: aurreko puntuan bezala, baina are nabarmenago, ez funtzionarioei gehiago kezkatzen die kurtsoz, lekuz, ordutegiz... aldatua izateak, 1,1eko desberdintasunarekin, 74. irudian ikusten denez:



74. Irudia: Nire borondatearen kontra lekuz, ordutegiz, kurtsoz... aldatua izateak kezkatzen nau.

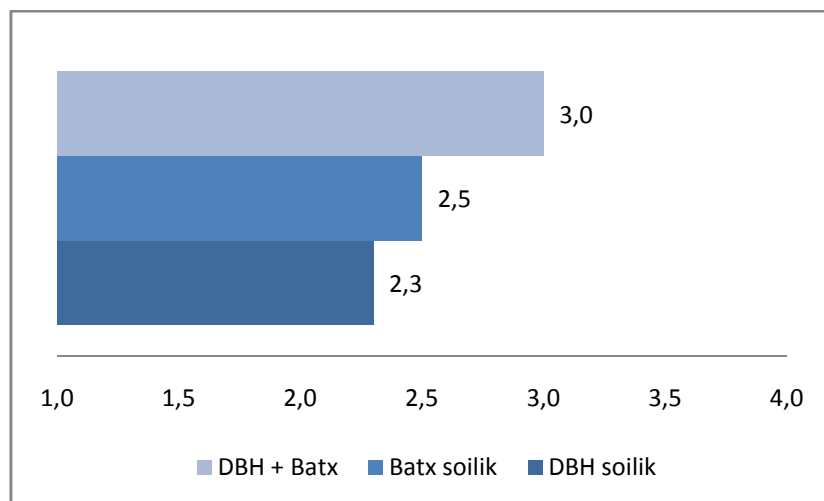
8.6 Irakasten duten mailaren araberako emaitzak

- Bajen ordezkapenek sortutako arazoak: DBH+Batx, Batx soilik, eta DBH soilik irakasten dutenen artean, azken hauei sortzen dizkie arazo gehien bajen ordezkapenak, 1,2 puntuko desberdintasunarekin lehenengo taldearekin alderatuz; 75. irudian, argiago ikusten da:



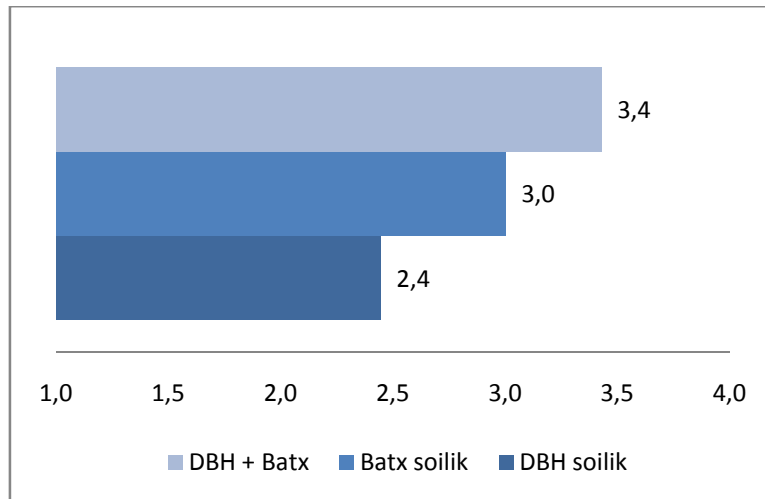
75. Irudia: bajen ordezkapenak arazoak sortzen dizkit

- Laneko arazoak ahazteko erraztasuna: DBH+Batxiler, maila bietan irakasten dutenek, beste guztiek baino errazago ahazten dituzte beraien laneko arazoak, eta gaizkien, ordea, DBHkoek, beste behin. Hirurogeita hamaseigarren irudian ikus daiteke:



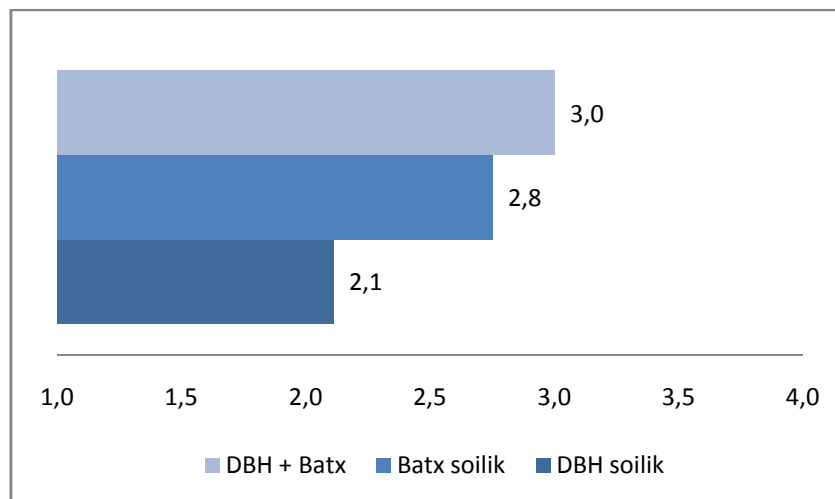
76. Irudia: Laneko arazoak erraz ahazten ditut.

- Agindu kontraesankorrak jasotzea: beste behin, DBHkoek, baldintza latzenak adierazten dituzte, agindu kontraesankor gehien azaleratzen dute eta, DBH+Batxilergoan irakasten dutenek baino puntu bat kaskarrago, 77. irudian ikus daitekeenez:



77. Irudia: Ez dut agindu kontraesankorrik jasotzen.

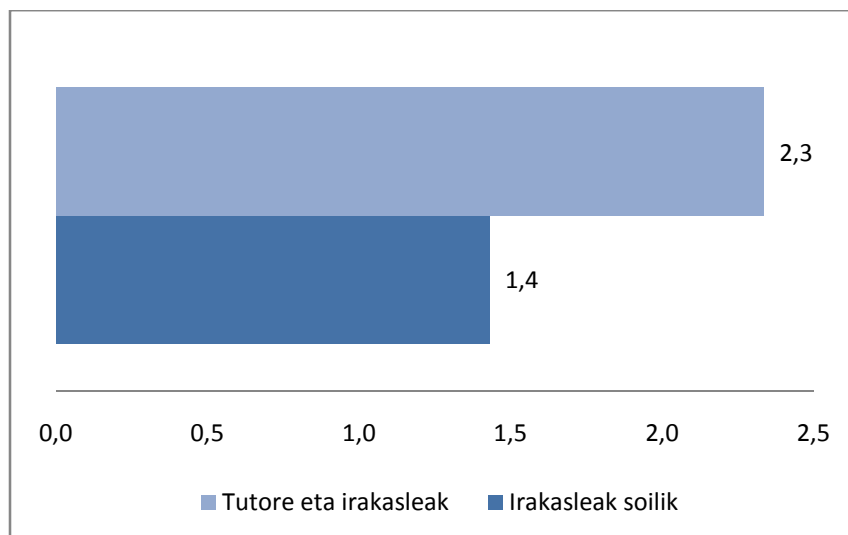
- Itotze sentsazioa: DBHkoak, berriro, arrisku psikosozial larrienak adierazten dituzte, beraiek sentitzen baitira itoen inkestatutako maila desberdinen artean. Hirurogeita hamazortzigarren irudia, adierazgarri:



78. Irudia: ikasturte honetan ez naiz itota sentitzen

8.7 Irakasle ala irakasle+tutore izatearen araberako emaitzak

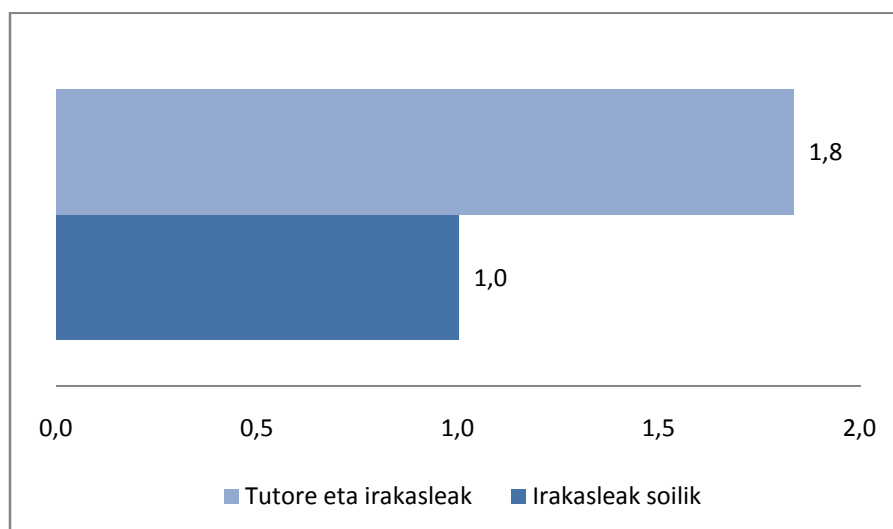
- Lankideekin arazoak: Tutore eta irakasleek, irakasle soilik baino erantzun larriagoak adierazten dituzte, lankideekin dauden gatazkengatik galdetuak izaterakoan, 0,9 puntuko desberdintasuna, hain zuzen. Hurrengo 79. irudian ikus daiteke.



79. Irudia: Nahigabetuta nago lankideekin dauden gatazkengatik.

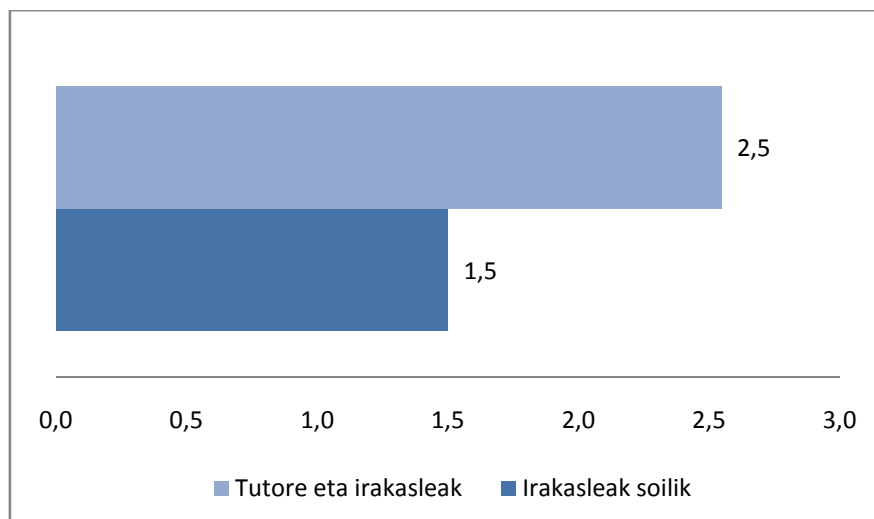
- Ikasleekin gatazkak: tutoreak ere badiren irakasleek, kalte egiten dieten gatazka gehiago dituzte ikasleekin, irakasle soilik baino.

Ikus 80. irudia:



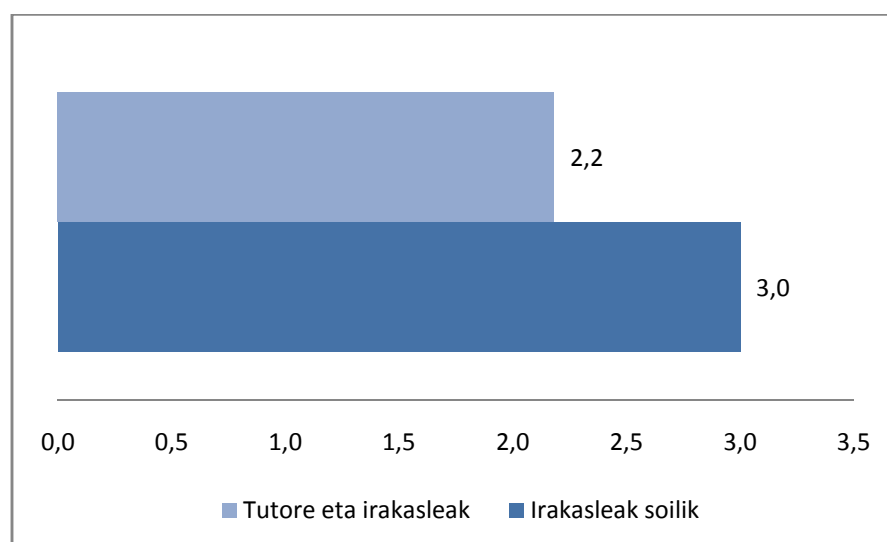
80. Irudia: Kalte egiten didaten gatazkak ditut ikasleekin.

- Bajen ordezkapenek sortutako arazoak: bajen ordezkapenak, arazo nabarmenagoak sortzen dizkie tutore+irakasleei, irakasle soiliei baino, bien batezbestekoen arteko puntu bateko diferentziarekin, hurrengo 81. irudian ikusten denez:



81. Irudia: Bajen ordezkapenak arazoak sortzen dizkit

- Itotze sentsazioa: tutoreak ere badiren irakasleak, nabarmen itoago sentitzen dira irakasle soilak baino, hurrengo 82. irudiak adierazten duenez:



82. Irudia: Kurtso honetan ez naiz itota sentitzen.

Orain, lan honek izan dituen gabeziak azalduko ditugu, egindakoaren mugak ulertzeko.

9. Lanaren gabeziak

Lan honetan, muga batzuk izan ditugu, hala nola:

- Zentro bakar batean egin izana: egindako lan hau, zentro bakar batera mugatu da, eta beraz, egindako azterketa, mugatua da, eta ezin da suposatu hau denik hezkuntzako arrisku psikosozialen egoera; zentroz zentro aldatu daiteke eta.
- Erantzun kopuru xumea: aurreko puntuarekin guztiz lotuta, zentro batean egiterakoan, jaso ahal genuen emaitza kopurua baxua izan zitekeen, nahiz eta erantzun tasa perfektua jaso. Erantzun tasa nahikoa jaso izan arren, beraz, erantzun kopuru totala murriztua izan da.
- Formazio mugatua: lan honen ezaguera arloa ez da antolakuntza ingeniari bati dagokiona, eta beraz, horrek, arazoak ekar zitzakeen.
- Lan kualitatibo gutxi: azkenik, lan kualitatiboa egin dugun arren, askoz sakonagoa izan zitekeen, eta alde horretatik, hobe landu genezakeen, baina lan kuantitatiboan fokatu izan dugu lan hau.

Orain, bukatzeko, garatutako ondorioak azalduko ditugu.

10. Ondorioak

Jasotako datu guztiak baloratzeko orduan, ezin dugu alde batera utzi zer zen espero genuena, hau da, aurretiko lanetatik lortutako ondorio nagusiak zeintzuk izan diren.

Beraz, horiekin alderatu beharko ditugu jasotako emaitzak, konparazio bat egiteko. Eta lan hau arrisku psikosozialen ingurukoa denez, arrisku bakoitzean espero genuena eta jaso dugunaren arteko konparaketa eginez bukatuko dugu.

Burnout sindromea - erreta: balore altuak espero genituen neke emozionalaren eta despertsonalizazioaren inguruan. Asegabetasun handia espero genuen, eta gogoez handia. Baina jaso izan duguna guztiz kontrakoa izan da.

Jasotako datuetatik, asetasun handia izan dugu, eta konpromiso maila oso altuak; are gehiago, konpromisoari dagokionez (despertsonalizazioaren kontrakoa), jasotako datu positiboena izan da, adostasun nabarmena dagoela adierazten duena.

Agian, datuetan ikusi bezala, zentro horretan bajen pertzepzio edo errealitatea beste batzuetan baino txikiagoa delako, eta lankideen babes falta ez delako arazo bat, inolaz ere. Aukera bat, babes sare horrek integrazioan eta arazoen soluzio bilaketan lan eraginkorra egitea izan daiteke.

Mobbinga: espero genuen arrisku psikosozial nabarmenatarikoa zen, eta datu lasaigarriak jaso izan ditugu, orokorrean. Aukera bat, Mobbinga egiten dutenek Mobbinga bera ez nabaritzea litzateke, baina jasotako inkesta ia guztietan maila oso baxuak jaso izan dira, eta beraz, zaila da tesi hori proposatzea.

Erantzun guztiek, batek izan ezik puntuazio minimoa eman diote Mobbinga egotearen aukera horri, eta beraz, arlo honetan ere, esperotakoa ez da bete, zentzu positiboan.

Hala ere, esan bezala, inkestatu batek Mobbing sufritzen duela adierazi izan du, eta beraz, beste guztien erantzun lasaigarriak perspektibaz ulertu behar dira. Bakar batek jasateak, ez duelako esan nahi arazo bat ez denik.

Azkenik, xehetasun moduan, gizonen erasoei dagokienez, hauen pertzepzio handiagoa azalerratu izan dute, emakumeek baino.

Autonomia: autonomia maila baxuak espero genituen, aurretik aztertutako lanen arabera, arazo iturria baitzen, baina ez da horrela izan.

Irakasleek, erabakiak hartzeko eragozpen gutxi dituztela adierazi izan dute, baina hemen, sexuaren arabera, gizonen arazo handiago adierazi izan dituzte emakumeek baino.

Emaitza konkretu hau ez zen esperotakoa, normalean kontrara izaten da eta, *Instituto Aragonés de la Mujer* (Violencia de Género: Guía Práctica para las Entidades Locales, 2014) antolakundearen arabera.

Eskari kognitiboak: hemen bai, zalantza barik, esperotakoa bete izan da. Adostasun handia agertu izan dute, irakaslearen lanak arreta eta zehaztasun handia eskatzen duela, eta arlo horretan ez da desberdintasun gehiegi egon faktore pertsonal desberdinen arabera.

Lan segurtasun eza: arlo hau aztertzeko orduan, inkestatuek lan egiten duten zentroarekin duten lan-erlazioaren arabera egin beharrekoa da.

Beraz, funtzionarioak eta ez-funtzionarioak alderatuz egin izan dugu, eta jasotako emaitzak, esperotakoak izan dira: ez-funtzionarioek nabarmenki lan segurtasun gutxiago dute.

Eta azkenik, arrisku psikosozial nabariak, tutoreak direnen artean aurkitu dira, eta batez ere, DBH irakasten duten irakasleen artean.

Beraz, amaitzeko, esan daiteke, esperotakoa bete dela orokorrean, baina autonomia eta lanaz erreta egoteari dagokionez esperotakoa baino emaitza hobeak jaso izan direla.

11. Erreferentziak

Gestiopolis.com (2004) “Origen y causas de la evolución de las empresas multinacionales”
<https://www.gestiopolis.com/origen-y-causas-de-la-evolucion-de-las-empresas-multinacionales/>

(2017ko abenduaren 12an bisitatua)

CincoDías (2008) “La deslocalización elimina 340 empresas y 60.000 puestos de trabajo en cuatro años”

https://cincodias.elpais.com/cincodias/2008/06/10/economia/1213077388_850215.html

(2017ko abenduaren 13an bisitatua)

La Vanguardia (2017) “la deslocalización de empresas europeas se estanca tras la crisis”

<http://www.lavanguardia.com/economia/20170412/421636502445/deslocalizacion-empresas-europa.html>

(2017ko abenduaren 15ean bisitatua)

AmaneceMetropolis (2014) “¿Hacia dónde camina la estructura económica española?”

<http://amanecemetropolis.net/estructura-economica-espanola/>

(2017ko abenduaren 15ean bisitatua)

FIM (2016) “Reino de España: la evolución de la conflictividad laboral durante la crisis y los inicios de la recuperación (2008-2016)”

<http://www.sinpermiso.info/textos/reino-de-espana-la-evolucion-de-la-conflictividad-laboral-durante-la-crisis-y-los-inicios-de-la>

(2017ko abenduaren 18an bisitatua)

Ministerio de empleo y seguridad social de España (2016) “Estadística de Accidentes de Trabajo, resumen de principales resultados, año 2016”

http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/monograficas_anuales/EAT/2016/index.htm

(2017ko abenduaren 18an bisitatua)

ISTAS (2011) “Evolución de la exposición de los asalariados a los riesgos psicosociales en España en los años 2005 y 2010”

http://www.istas.ccoo.es/descargas/2011%20ERP%202005_2010%20INFORME%20FINAL%20PREVENT.pdf

Observatorio permanente riesgos psicosociales UGT (2006) *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el sector Enseñanza Secundaria*

Sindicato independiente ANPE (2013) *Memoria estatal del defensor del profesor, curso 2013-14*

- Psicoactiva (2017), “Psicología del adolescente”
<https://www.psicoactiva.com/blog/psicologia-del-adolescente/>
(2017 abenduaren 28an bisitatua)
- Francesc Pedró (2006), *Un diagnóstico de la situación del profesorado en España desde una perspectiva comparativa*
- OCDE (2015), “OCDE Education Database” <https://stats.oecd.org/>
- Espainiako hezkuntza, kultura, eta kirol ministerioa (2017), *datos y cifras curso escolar 2016/2017*
- OEI (2014), “Diversidad Cultural y Biodiversidad”
<http://www.oei.es/historico/decada/accion.php?accion=12>
(2018ko urtarrilaren 20an bisitatua)
- Unesco (2002), “Declaración Universal de la Unesco sobre la Diversidad Cultural”
<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127160m.pdf>
(2018ko urtarrilaren 20an bisitatua)
- Revista Latinoamericana de Psicología (1989), *Revista Latinoamericana de Psicología, Vol 21 – N°1*
- Psicodidáctica (2007) eta Juan de Dios Uriarte Arciniega *Autopercepción de la Realidad en la Transición a la Edad Adulta*
- ScienceDirect (2018), *Actitudes hacia la diversidad cultural de adolescentes de secundaria españoles y portugueses: influencia de la heteronormatividad y la desconexión moral hacia el bullying*
- OIT (1981), *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981*
- EB (1980), *EBko funtzionamendu itunaren 153. Artikulua*
- Hirigoyen (2014), *Riesgos psicosociales en docentes de la enseñanza básica y media de la institución*
- INSHT (1998) *NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*
- Goldberg DP (1972), *The Detection of Psychiatric Illness by Questionnaire*, London, Oxford University Press
- Angélica Agudelo Palau (2014), *Riesgos Psicosociales en Docentes de la Enseñanza Básica y Media de la Institución Educativa Chipre de la Ciudad de Manizales*
- INSHT, *NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención*
- Michael Leiter, *Job Burnout*, 2001

M. Salanova (2004) *Tecnoestrés y autoeficacia: ¿Vinculando lo invulnerable?*

INSHT (1998), *NTP 318: El estrés, proceso de generación en el ámbito laboral*

UGT (2006), *prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza*

Junta de Andalucía, Consejería de empleo (2010) *Estudio de los factores psicosociales en el sector de la docencia de Málaga*

Santiago Boira Sarto (2015), Instituto Aragonés de la Mujer, *Violencia de Género, Guía Práctica para las Entidades Locales*