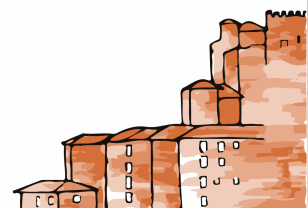




6 y 7 julio  
**#CIMIE23**  
Las evidencias científicas  
que mejoran los resultados educativos



**Título** El clima psicosocial en centros de protección infantil y juvenil: perspectiva de los equipos directivos

**Autoras/es:** Alison Cantos-Egea, Juana Maria Tierno-García, Marta Camarero-Figuerola (Universitat Rovira y Virgili)

**Título (15 palabras)** El clima psicosocial en centros de protección infantil y juvenil: perspectiva de los equipos directivos

**Resumen (120 palabras)**

El estilo de liderazgo y el clima laboral en las organizaciones están estrechamente relacionados con la prevención de los riesgos psicosociales. Así pues, es necesario evaluar cómo se encuentra el personal de las organizaciones con la finalidad de afianzar un liderazgo con impacto positivo, tanto en el equipo educativo, como en los niños y las niñas que residen en los centros de protección infantil y juvenil. Para ello, se ha administrado la Escala Clima Psicosocial en el Trabajo a 43 cargos directivos de diferentes centros del estado español, combinándolo con 3 entrevistas semi-estructuradas. Los resultados muestran la necesidad de evaluar el clima psicosocial para incorporar de manera dinámica y proactiva, medidas y estrategias que potencien la salud laboral.

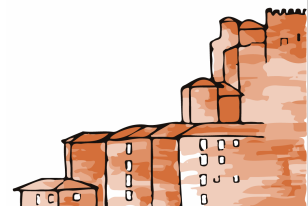
**Propuesta / Investigación / Preguntas de investigación y marco teórico (200 palabras)**

Los factores psicosociales en el trabajo son condiciones que recaen sobre los trabajadores que se relacionan con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de tareas y el entorno laboral (Montaña y Bermúdez, 2020). La exposición a éstos puede producir efectos negativos en la seguridad y en la salud (INSST, 2022) así como en la gestión de la intervención, el manejo del estrés, la satisfacción laboral y el trabajo en equipo (Egan, Tannahill, Petticrew y Thomas, 2008).

La preservación de unos factores psicosociales positivos guarda una estrecha relación con el estilo de liderazgo (Anaya, Miranda y Ramírez, 2020). La conducta de los y las líderes en



6 y 7 julio  
**#CIMIE23**  
Las evidencias científicas  
que mejoran los resultados educativos



relación con la participación, el fomento de las relaciones interpersonales y la responsabilidad laboral produce más compromiso y orientación en las tareas de los trabajadores (Correa, Rodríguez y Pantoja, 2018; López-Martínez, 2013; Tordera, González-Romá y Peiró, 2008; Tormo y Osca, 2008).

Por ello, es necesario considerar los riesgos psicosociales sobre la salud laboral desde la perspectiva de su prevención, considerando las actuales condiciones de trabajo y sus efectos sobre la salud de las personas (INSST, 2022; Quintanilla, 2017; Tous, Bonasa-Jiménez, Mayor-Sánchez y Espinosa-Díaz, 2011).

#### **Metodología (200 palabras)**

Para identificar los factores psicosociales que inciden en el clima psicosocial en los cargos de responsabilidad de los centros de protección infantil y juvenil y, cómo éste influye en el tipo de liderazgo, se ha utilizado una metodología mixta.

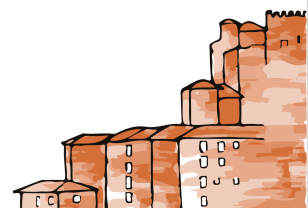
El principal instrumento de recogida de datos es la “Escala Clima Psicosocial en el Trabajo” creada por Tous, Bonasa-Jiménez, Mayor-Sánchez y Espinosa-Díaz (2011). Dicha escala consta de 16 ítems para diagnosticar los riesgos psicosociales con relación a: definición del rol, relaciones interpersonales y contenido de trabajo. Para complementar el tratamiento cuantitativo datos, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a 2 directores (D1 y D2) y a 1 subdirectora (SD1).

La muestra se compone de profesionales con un cargo directivo en su organización (n=43), siendo el 82,60% mujeres (edad media de 38,38 años) y el 19,39% hombres (edad media de 38,71 años). El promedio de dedicación al cargo de responsabilidad es de 9,08 años. Por tipología de cargos: ejercen la dirección (34,78%), la subdirección (13,04%) o combinan la coordinación del centro y la acción socioeducativa directa (52,17%).

Las dinámicas de investigación (incluidos los instrumentos de recogida de datos) han sido aprobadas por el Comité de Ética de la Universitat Rovira y Virgili (Tarragona).



6 y 7 julio  
**#CIMIE23**  
Las evidencias científicas  
que mejoran los resultados educativos



### **Resultados y Conclusiones, Relevancia científica (250 palabras)**

El liderazgo impacta fuertemente en la acción educativa y en la calidad de vida de niños y niñas (definición del rol). Parte del equipo educativo les culpan de los errores cometidos (14%), pero el equipo directivo los achaca a las órdenes contradictorias de las entidades y la administración pública competente (56,34%): “Muchas veces tenemos diferencias de opinión con las intervenciones que tenemos que llevar a cabo, pero al final, la administración y los protocolos mandan” (SD1).

Las dinámicas de los centros y la variabilidad de tareas posibilitan mucha libertad para organizar y desempeñar la acción educativa (contenido del trabajo, relacionado directamente con el liderazgo democrático). No obstante, se habla de excesiva burocracia (40,84%): “Hay mucha burocracia repetitiva que te quita tiempo” (D2), relacionada con la extensa carga de trabajo, que afecta a la salud mental y laboral (63,57%).

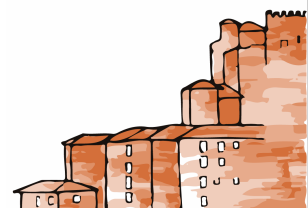
Se propone mejorar el rendimiento laboral con más formación continua (56,40%). Además, les preocupan los problemas interpersonales del equipo: “El trabajo en equipo es la base, por lo tanto, es necesario velar por las buenas relaciones entre compañeras” (D1).

Las relaciones interpersonales de equipo educativo-cargos directivos son buenas, pero sólo el 20% afirma sentirse medianamente integrados o integradas en el equipo por la diferencia de roles.

Considerando resultados y literatura científica, se tendría que potenciar la evaluación continua sobre el tipo de liderazgo y su relación con el clima psicosocial de las organizaciones. Es imprescindible que el/la líder tenga una buena salud laboral para que el equipo de trabajo también la consolide



6 y 7 julio  
**#CIMIE23**  
Las evidencias científicas  
que mejoran los resultados educativos

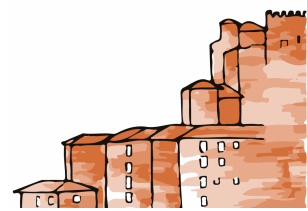


### Referencias (7th Edition APA Style)

- Anaya, J., Miranda, J.F. y Ramírez, B.A (2020): Análisis del liderazgo y su influencia en la satisfacción laboral, RILCO DS, 13, 8-19.
- Correa, J.S., Rodríguez, M.P. y Pantoja, M.A. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. AD-minister, 32, 57-82. DOI: 10.17230/ad-minister.32.3
- Egan, M., Tannahill, C., Petticrew, M. y Thomas, S. (2008). Psychosocial risk factors in home and community settings and their associations with population health and health inequalities: a systematic meta-review. BMC public health, 8,1-13. DOI: <https://doi.org/10.1186/1471-2458-8-239>
- INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo). (2022). Directrices básicas para la gestión de los riesgos psicosociales. INSST.
- López-Martínez, E. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. UAB
- Montaña, C. y Bermúdez, W. (2020). Cuáles son los factores de riesgo psicosocial y motivacionales laborales a partir de una revisión teórica. En Actas II Congreso Prevencionar 2019 desde la teoría a la práctica. Seguridad, salud, bienestar. (pp. 83-86). Seguridad y Bienestar Laboral S.L.
- Quintanilla, I. (2017). Psicología social del trabajo. Pirámide.
- Tordera, N., González-Romá, V. y Peiró, J.M(2007) The moderator effect of psychological climate on the relationship between leader - member exchange (LMX) quality and role overload, European Journal of Work and Organizational Psychology, 17(1), 55 — 72.



6 y 7 julio  
**#CIMIE23**  
Las evidencias científicas  
que mejoran los resultados educativos



- Tormo, G. y Osca, A. (2008). Organizational and Individual Antecedents on Knowledge-Sharing Intention: Perceived Organizational Support, Climate and Organizational Commitment, *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 27(3), 213-226.
- Tous, J., Bonasa-Jiménez, M.P, Mayor-Sánchez, C y Espinosa-Díaz, I.M. (2011). Escala Clima Psicosocial en el trabajo: desarrollo y validación. *Aulario de Psicología*, 41, 51-65.