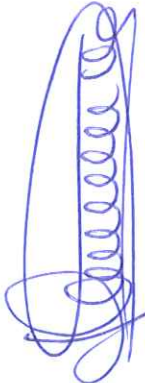


CONVENIO MARCO DE COLABORACIÓN ENTRE COLEGIO OFICIAL DE PSICOLOGÍA DE LA REGIÓN DE MURCIA, Y EL SINDICATO STERM PARA DESARROLLAR UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN CON EL OBJETO DE CONOCER EL MALESTAR PSICOLÓGICO DEL PERSONAL DOCENTE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA.

PREÁMBULO



El docente es un colectivo profesional expuesto a diversas variables de riesgo y factores que contribuyen a que dicho colectivo sea uno de los que más estrés laboral manifiesta (Martínez-Ramón et al., 2023). Se trata de un sector vulnerable a presentar altos niveles de estrés por las condiciones asociadas al puesto de trabajo que desempeña. La cronificación del estrés va unida a otro tipo de problemáticas más severas como la aparición del síndrome de estar quemado, caracterizado por alto agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización profesional simultáneamente. Por estudios previos, se sabe que, aproximadamente, entre una de cada cuatro y una de cada cinco personas que se dedica a la labor docente presenta altos niveles, en alguna de dichas dimensiones (Carmona y Muñoz, 2021; Seibt y Kreuzfeld, 2021). El análisis de los perfiles más propensos a presentar burnout y estrés crónico son aquellos definidos por el género femenino con un amplio abanico de edad que va de los 31 a los 60 años (Guan, 2020). Esto también nos hace plantear la gran variabilidad que existe no solamente en cuanto al género sino también en cuanto a la edad. Por ello, la inclusión de variables sociodemográficas en este proyecto resulta pertinente para analizar la problemática en su conjunto y obtener datos sobre la situación actual que está viviendo el personal docente. Otros factores que también deben ser considerados para conocer el malestar docente son la ansiedad y la depresión, las cuáles también están presentes en este colectivo profesional de manera preocupante (Mora et al., 2021).



Tras la pandemia, el personal docente se ha sentido muy presionado por los grandes cambios a los que ha tenido que hacer frente: nuevas metodologías, horarios, problemas comportamentales en el ámbito escolar, exigencias burocráticas, atención a estudiantes en situación de vulnerabilidad, etc. Algunos elementos estaban ya presentes antes de la COVID-19 y otros nuevos han surgido, suponiendo un fuerte catalizador de los factores de riesgo (Lin et al., 2021).

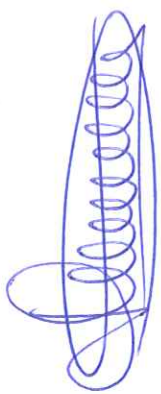
El modo de afrontar los problemas y los recursos de cada persona son variables que influyen en la gestión del estrés, sus niveles y las consecuencias que este puede causar sobre el individuo, motivo por el cual es preciso estudiar en su conjunto cuáles son las principales estrategias que el personal docente puede poner en marcha para lidiar con sus problemas diarios (Karakus et al., 2021).

A modo de introducción al propósito y estructura de este proyecto, el objetivo de esta investigación es analizar cuál es la situación actual del personal docente identificando las principales variables psicológicas y sociodemográficas que pueden estar asociadas al malestar docente desde la perspectiva de género. Para ello, se seleccionará una muestra de docentes de etapas no universitarias tratando de que exista representación entre mujeres y hombres, tipo de centro educativo y ubicación, y procurando asegurar la mayor representatividad posible de un colectivo sin duda heterogéneo. Los resultados pueden ser de utilidad para diseñar protocolos y programas de prevención e intervención ajustados a la situación actual, así como para proponer políticas que visibilicen e intervengan precozmente sobre este colectivo profesional.

Y con tal fin,

En Murcia, a 3 de junio de 2024

REUNIDOS



De una parte, el Colegio Oficial de Psicología de la Región de Murcia (en adelante COPRM), con domicilio social en c/ Almirante Churruca, 1- 30007 Murcia, y CIF Q3000241D debidamente representada en este acto por su Decana, Doña María Fuster Martínez y de acuerdo con las atribuciones que tiene conferidas en el artículo 52.n) de los Estatutos vigentes del COPRM.



De otra parte, SINDICATO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ENSEÑANZA DE LA REGIÓN DE MURCIA-LA INTERSINDICAL, provisto de CIF G-30.213.474 y con domicilio en Ronda de Garay, 16 1º B C.P.: 30.006 MURCIA debidamente representada en este acto por D. VLADIMIR SOLA GARCÍA, y de acuerdo con las atribuciones que tiene conferidas en el artículo 21 de los Estatutos del sindicato.

Ambas partes, en la representación legal que ostentan y reconociéndose plena capacidad jurídica para obligarse acuerdan formalizar el presente Convenio

y a tal efecto,

EXPONEN

I

Que el docente es un colectivo profesional expuesto a diversas variables de riesgo y factores que contribuyen a que sea uno de los que más estrés laboral manifiesta, tal como avala el elenco de investigación, por las condiciones ambientales a las que se encuentra sometido. La cronificación del estrés va unido a otro tipo de problemáticas más severas como la aparición del síndrome de estar quemado, caracterizado por alto agotamiento emocional, alta despersonalización y baja realización profesional simultáneamente.

II

Es conveniente analizar cuál es la situación actual del profesorado, identificando las principales variables psicológicas y sociodemográficas que pueden estar asociadas al malestar docente desde la perspectiva de género.

III

Los resultados pueden ser de utilidad para diseñar protocolos y programas de prevención e intervención ajustados a la situación actual, así como para proponer políticas que visibilicen e intervengan precozmente sobre este colectivo profesional.

CLÁUSULAS

PRIMERA. FINALIDAD DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

La finalidad del proyecto de investigación es la realización de un estudio sobre la condición laboral y el malestar psicológico del personal docente para conocer la situación actual del mismo en la Región de Murcia, y proponer líneas de actuación que proporcionen a los docentes recursos que potencien sus estrategias de afrontamiento y promuevan el bienestar psicológico.

SEGUNDA. DENOMINACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

El presente proyecto de investigación se denominará “Entre la Tiza y la Pizarra Digital: Un Estudio sobre la Situación Laboral y el Malestar Psicológico en el Personal Docente”.

TERCERA. OBJETIVOS.

3.1. Objetivo general de la investigación.

Analizar la situación actual del personal docente a través de la identificación de variables psicológicas y sociodemográficas relevantes en el malestar docente. Del mismo modo, proponer líneas de actuación que proporcionen al personal docente recursos que potencien sus estrategias de afrontamiento y promuevan el bienestar psicológico.

3.2 Objetivos específicos de la investigación.

a) Identificar factores sociodemográficos de riesgo:

- Analizar la influencia de variables sociodemográficas como género, edad y tipo de centro educativo en el malestar docente.

b) Evaluar el impacto de la burocracia sobre el bienestar psicológico docente:

- Investigar el impacto de la burocracia en el bienestar psicológico del personal docente, examinando la relación con el nivel de estrés, sintomatología depresiva, ansiedad y horas dedicadas a tareas administrativas.

c) Analizar la exposición a situaciones de agresión:

- Examinar la frecuencia y tipología de situaciones de agresión verbal, física, sexual y ciber agresiones, identificando factores como género de la persona agresora y de la agredida.

d) Explorar las relaciones de género:

- Investigar las diferencias en la percepción de autoridad, la conciliación y el impacto del techo de cristal en el malestar docente entre profesionales de ambos géneros.

e) Proponer estrategias de afrontamiento:

- Desarrollar recomendaciones y estrategias concretas para mejorar las habilidades de afrontamiento del personal docente y promover su bienestar psicológico (niveles bajos en sintomatología depresiva y ansiedad).

CUARTA. COMPROMISOS DE LAS PARTES.

El COPRM asume los siguientes compromisos:

- 1) Colaborar en el diseño y desarrollo del estudio.
- 2) Realizar un informe final de resultados pudiendo hacer difusión y divulgación de los mismos (a través de contribuciones a Congresos, Jornadas, Mesas Redondas, Simposios u otros eventos científicos o técnicos, así como otro tipo de trabajos tales como artículos o capítulos de libro). La difusión del informe podrá realizarse en la Consejería de Educación u otras unidades de la administración regional interesadas, la Asociación de Directivos de Secundaria (ADES), el Consejo General de la Psicología, otros Colegios Profesionales, Administraciones Públicas, Ayuntamientos u otras Consejerías, respetando el anonimato de las personas participantes.
- 3) Plantear acciones de mejora.

El Sindicato STERM asume los siguientes compromisos:

- 1) Colaborar en el desarrollo del estudio.
- 2) Dar a conocer la existencia del estudio entre el personal docente.
- 3) Facilitar la encuesta telemática para su cumplimentación entre el personal docente.
- 4) Divulgar y difundir los resultados que recoja el informe elaborado.
- 5) Plantear acciones de mejora.

QUINTA. PLAN DE TRABAJO.

Se establecen como hipótesis de la investigación (H):

1. H1: Existe una correlación significativa entre la cantidad de horas dedicadas a tareas burocráticas y el nivel de estrés experimentado por el personal docente.

2. H2: El género de la persona agresora y de la persona agredida influirá en la percepción de autoridad y el impacto psicológico de las situaciones de estrés.
3. H3: La exposición a situaciones laborales estresantes tendrá un efecto negativo en la calidad pedagógica y el bienestar psicológico del personal docente afectando a sus niveles de ansiedad y a otros factores negativos.
4. H5: La implementación de estrategias de afrontamiento específicas se asociará inversamente con el impacto negativo ante factores como la burocracia y la exposición a situaciones laborales estresantes.

SEXTA. MÉTODO DE TRABAJO.

Investigación de enfoque cuantitativo principalmente y de diseño *ex post facto*, que se podrá completar con información cualitativa. Los cuestionarios serán administrados de manera telemática por el sindicato STERM utilizando una plataforma online. La participación será voluntaria, confidencial y anónima, basándonos en las directrices del Protocolo de Helsinki de experimentación con humanos. Los datos se utilizarán con fines de investigación exclusivamente.

El destinatario del proyecto de investigación es el personal docente de las diversas etapas y enseñanzas educativas no universitarias: infantil, primaria, secundaria, y bachillerato.

Y las variables que se tendrán en cuenta serán:

1. El contexto sociodemográfico:

- Género
- Edad
- Estado civil
- Descendientes
- Personas a cargo
- Tipo de centro educativo
- Fondos (públicos, privados, concertados)
- Localidad
- Ratio estudiante-docente
- Proporción de alumnado de origen migrante
- Asignaturas que imparte

2. Experiencia Laboral:

- Tipo de contrato
- Horario de trabajo

3. Burocracia y Estrés:

- Horas/semanales dedicadas a tareas burocráticas
- Estrés generado por tareas burocráticas

4. Relaciones de Género y Autoridad:

- Conciliación
- Techo de cristal en secundaria
- Pertenencia al equipo directivo
- Diferencias de autoridad por género

5. Bienestar y Salud Mental:

- Consumo de psicofármacos
- Pérdida de sentido de pertenencia
- Apoyo social percibido
- Estrategias de afrontamiento
- Tecnoestrés, Burnout, Sintomatología depresiva y ansiógena

Análisis de datos

Análisis descriptivo e inferencial. Paquete estadístico SPSS versión 28.

SÉPTIMA. DURACIÓN DEL PROYECTO Y CALENDARIO DE EJECUCIÓN, Y EXTINCIÓN.

A) El plazo de ejecución del presente proyecto será el necesario para llevar a cabo el presente proyecto de investigación abarcando 18 meses prorrogables desde la firma del convenio.

B) El calendario de la ejecución del presente proyecto será el siguiente: investigación anual prorrogable al finalizar el plazo si ninguna de las partes informa de lo contrario. Las fases serán las siguientes:

- Fase 1. Diseño y recogida de datos, de junio a noviembre de 2024.
- Fase 2. Análisis de los datos y discusión, de diciembre a marzo 2025.
- Fase 3. Elaboración de un informe, de abril a junio 2025.

-Fase 4. Difusión, a partir del momento en que el informe esté disponible, siendo una fecha prevista la de julio-octubre de 2025.

C) No obstante, el presente convenio, podrá extinguirse por las siguientes causas:

- a) Por el transcurso del plazo de duración previsto, siempre que no exista prórroga por acuerdo entre ambas partes.
- b) Por previa denuncia de alguna de las partes, que deberá ser comunicada a la otra con una antelación mínima de un mes a la fecha en que vaya a darse por finalizado.
- c) Por mutuo acuerdo, imposibilidad sobrevenida de cumplir los compromisos adquiridos o fuerza mayor.
- d) Por resolución del mismo, que podrá venir motivada por el incumplimiento de alguna de sus cláusulas.
- e) Por decisión judicial declaratoria de la nulidad del convenio.
- f) Por no alcanzar un acuerdo en cuanto a los costes que pudieran generarse para financiar el proyecto de investigación en la Comisión Mixta, en su caso.

SÉPTIMA. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO.

A los efectos de coordinar el proyecto de investigación se designa, como

Con el fin de concretar las acciones específicas que se desarrollarán en el presente convenio, así como realizar el adecuado seguimiento, coordinación, control e interpretación del mismo, y cualquier otra función que en el mismo se atribuya, se constituirá una Comisión Mixta de Seguimiento que estará formada por dos representantes designados por la Junta de Gobierno del COP RM y dos representantes designados por el Secretariado del SINDICATO STERM.

La Comisión será el órgano de seguimiento y evaluación de las actuaciones realizadas en el marco del presente Convenio y se reunirá cuantas veces sea necesario para garantizar la correcta marcha de la colaboración entre ambas entidades, estableciéndose con carácter mínimo obligatorio de una reunión trimestral.

La Comisión de seguimiento también determinará con precisión y según corresponda las actividades a desarrollar, las obligaciones de cada una de las partes, el personal involucrado, instalaciones, el programa y el calendario de trabajo, debiendo velar por la resolución de posibles controversias.

Las actuaciones determinadas por la Comisión de Seguimiento habrán de ser aprobadas por el órgano competente de cada una de las instituciones firmantes, por lo que las mismas tendrán en su caso consideración de meras propuestas.

No obstante, las partes firmantes podrán modificar los términos del presente Convenio en cualquier momento, de mutuo acuerdo, mediante la firma de una adenda al mismo, previo informe de la Comisión Mixta de Seguimiento.

OCTAVA. FINANCIACIÓN DEL PROYECTO.

No está previsto que la puesta en marcha y desarrollo del presente proyecto de investigación ocasione costes económicos. Si no obstante los hubiere, serán con cargo exclusivo a presupuesto ex profeso a cargo de ambas partes de modo igual, después de propuesta de la Comisión Mixta de Seguimiento, y aprobación de la misma por el órgano competente de cada una de las instituciones firmantes.

Las actuaciones previstas en este convenio no darán lugar a contraprestación económica alguna entre las partes firmantes.

NOVENA. INFORME FINAL

El COP RM elaborará un informe final con las conclusiones que se extraigan de este proyecto, lo cual será de utilidad para perfilar las características del personal docente que se encuentra bajo determinadas condiciones de estrés, a partir de las cuáles se podrán diseñar propuestas de mejora que faciliten el bienestar psicológico. Este estudio ayudará a promover iniciativas que mejoren y sostengan el bienestar psicológico del profesorado.

El informe final será facilitado al Sindicato STERM pudiendo también ser facilitado a Organismos y Entidades Oficiales y Públicas relacionadas con el entorno escolar, una vez transcurrido el plazo de un mes desde su recepción por parte de STERM. Algunos organismos a los que se podrá facilitar el informe son, la Consejería de Educación u otras unidades de la administración regional interesadas, la Asociación de Directivos de Secundaria (ADES), así como el Consejo General de la Psicología, otros

Colegios Profesionales, Administraciones Públicas, Ayuntamientos u otras Consejerías y entornos académicos, científicos y divulgativos (Congresos, Mesas Redondas... tal como se expuso en el punto CUARTO) para su aprovechamiento únicamente con fines de investigación, docencia, divulgación científica, o planificación de las políticas públicas.

DÉCIMA. CONFIDENCIALIDAD EN EL INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN.

Los intervinientes conceden con carácter general la calificación de información reservada, a la obtenida en aplicación de este convenio sobre las materias objeto de éste, por lo que asumen de buena fe el tratamiento de restricción en su utilización por sus respectivas organizaciones, a salvo de su uso para el destino o finalidad pactada en su divulgación autorizada.

Así mismo, las personas afectadas por el convenio, están obligadas a no difundir a terceros y a guardar absoluta reserva de los temas, materias o informaciones, a los que tuvieran acceso, directa o indirectamente, como consecuencia de su colaboración, inclusive una vez finalizada ésta.

Toda la documentación relativa al proyecto de investigación será tratada con arreglo al Reglamento (UE) nº 2016/679 del Parlamento europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 de Protección de Datos (RGPD), así como a la ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como a otra normativa que le sea de aplicación.

Los cuestionarios que recaben información cuantitativa anónima deberán asegurar que no es posible la reidentificación de la persona participante a través de los datos obtenidos con sus respuestas.

En el caso de que se llegue a recabar información cualitativa, cada participante deberá firmar un consentimiento informado. Cada uno de ellos estará identificado mediante un código, es decir, un número de estudio único de identificación, de manera que no se incluya información que pueda identificarlo, y sólo el/la psicólogo/a responsable de la entrevista correspondiente pueda identificarlo de manera directa. Por lo tanto, la identidad de los datos no será revelada a ninguna otra persona salvo cuando así se requiera legalmente o en caso de riesgo grave.

Los DPD de ambas entidades podrán acceder para comprobar los datos personales y el cumplimiento de las normas de buena práctica (siempre

manteniendo la confidencialidad de la información), y para la elaboración de la correspondiente Evaluación de Impacto si fuera necesaria.

Los participantes en el estudio tendrán derecho al acceso, modificación, oposición, cancelación de datos, así como a limitar el tratamiento de datos que sean incorrectos, solicitar una copia o que se trasladen a un tercero (portabilidad) los datos que hubieran facilitado para el estudio. Para ejercitar sus derechos, los participantes deberán dirigirse a la Delegada de Protección de Datos María Herrera Mira de Orduña en la siguiente dirección: dpd@cop.es

Uso posterior de los datos. Una vez finalizado el análisis, los datos serán archivados. Se considerará lícita y compatible la reutilización de estos datos con fines de investigación en materia de salud cuando se utilicen para finalidades o áreas de investigación relacionadas con el área en las que se integrase científicamente el estudio inicial.

UNDÉCIMA. PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

El COP RM es el titular de los Derechos de la Propiedad Intelectual del informe final elaborado por el mismo. El COP RM cede la capacidad de difusión del informe final en los términos del convenio al Sindicato STERM. La valoración de símbolos o logotipos de cara a la difusión del informe final elaborado por el COP RM, será acordado por parte de la Comisión Mixta.

DUODÉCIMA. PROTECCIÓN DE DATOS

Los datos que quedan incorporados al presente Documento, así como aquellos que pudieran recabarse durante la relación contractual entre las partes, forman parte de los tratamientos de ambas entidades con el objeto de mantener las relaciones contractuales entre ambas. La base de legitimación que ampara el tratamiento de los datos es contractual.

Los datos personales se mantendrán durante el tiempo que se encuentre en vigor la relación contractual entre las partes y posteriormente durante el tiempo determinado hasta que prescriban las obligaciones derivadas de la misma.

Se podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, limitación y portabilidad de los datos personales en la dirección que consta en el encabezado, o en el correo de contacto del Delegado de Protección de Datos.

Ambas partes se comprometen al cumplimiento de la normativa de la protección de datos y privacidad en la realización de actividades en el marco del presente convenio.

En el caso de que alguna de las actividades a realizar suponga un encargo de tratamiento ambas partes fijarán el correspondiente contrato que se incorporará como anexo en el correspondiente convenio específico.

Contacto con el Delegado de Protección de Datos de las partes:

COP-RM: dpd@cop.es

D. Ramón M. Martínez: administracionsterm@sterm.org

DÉCIMOTERCERA. FUERO.

Las partes se comprometen a resolver amigablemente cualquier diferencia que sobre la interpretación o aplicación del presente Acuerdo pueda surgir.

En el caso de no ser posible una solución amigable, y resultar procedente litigio judicial, las partes acuerdan, con renuncia expresa a cualquier otro fuero que pudiera corresponderles, someterse a la jurisdicción y competencia de los Tribunales de la Comunidad de la Región de Murcia.

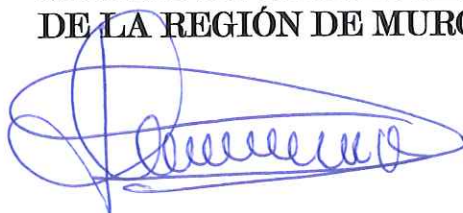
Y para que conste a los efectos oportunos, en prueba de conformidad, las partes firman el presente documento, por duplicado y a un solo efecto, en el lugar y fecha ut supra.

**POR STERM
INTERSINDICAL**



**Fdo.: Vladimir Solá García
Secretariado STERM**

**POR EL COLEGIO
OFICIAL DE PSICOLOGÍA
DE LA REGIÓN DE MURCIA**



**Fdo.: María Fuster Martínez
Decana del COP RM**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carmona, J.F., y Muñoz, C.F. (2021). Diagnosis and Intervention Program for Burnout Syndrome in Primary and Secondary Teachers at a School in Pereira. *Universal Journal of Public Health*, 9(2), 75 - 82. <http://dx.doi.org/10.13189/ujph.2021.090206>
- Guan, M. (2020). Mental burnout of English teachers and countermeasures. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 244. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.231>
- Karakus, M., Ersozlu, Z., Usak, M., y Ocean, J. (2021). Self-efficacy, affective well-being, and intent-to-leave by science and mathematics teachers: A structural equation model. *Journal of Baltic Science Education*, 20(2), 237-251. <https://doi.org/10.33225/jbse/21.20.237>
- Liu, F., Chen, H., Xu, J., Wen, Y., & Fang, T. (2021). Exploring the Relationships between Resilience and Turnover Intention in Chinese High School Teachers: Considering the Moderating Role of Job Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6418. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126418>
- Martínez-Ramón, J. P., Morales-Rodríguez, F. M., Pérez-López, S., Méndez, I., y Ruiz-Esteban, C. (2023). Predicción de la resiliencia docente mediante redes neuronales artificiales: influencia del burnout y del estrés por COVID-19. *Anales de Psicología*, 39(1), 100-111 <https://doi.org/10.6018/analesps.515611>
- Mora, C. E. M., Guachamín, G. E. B., y Guachamín, J. A. B. (2021). Impacto de la pandemia de covid-19 en los docentes: burnout, ansiedad y depresión. *Runae*, 41-60.
- Seibt, R., y Kreuzfeld, S. (2021). Influence of Work-Related and Personal Characteristics on the Burnout Risk among Full- and Part-Time Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1535. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18041535>