

Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores de salud del docente

Carlos Rodríguez Rojo¹, Mariano Meseguer de Pedro² y M.^a Isabel Soler Sánchez³

¹Profesor del IES Infante D. Juan Manuel de Murcia

²Profesor de la Universidad de Murcia

³Profesora de la Universidad de Murcia

Resumen

La crisis económica internacional, provocó transformaciones en las instituciones educativas, aumentando la competitividad, la innovación tecnológica y los cambios culturales. En este contexto, la titulación, la etapa educativa, el estado civil del profesor, etc., se relacionan con los factores psicosociales que conducen a riesgos laborales. Debido a esto, era oportuno realizar un análisis de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo del personal docente, así como comprender sus efectos en la salud. Este trabajo tiene como objetivo evaluar la incidencia de los distintos factores psicosociales de riesgo laboral pueden ser significativos en una muestra de 328 trabajadores, 137 hombres y 191 mujeres del sector docente. Después de analizar los datos proporcionados, podemos destacar que la incidencia de los factores psicosociales: la mitad de los docentes manifiesta una falta de Interés de la administración educativa por su carrera profesional. Alrededor del 37.8%, no reciben directrices claras sobre su actividad. También, el 29.7% de los docentes presenta Conflicto de Rol y un 36% consideró tener carencias de relaciones de colaboración. No obstante, sólo un 8.5% manifiesta falta de Autonomía laboral. Este artículo intenta mostrar la realidad del contexto laboral en el sector docente.

Palabras clave: Factores psicosociales, salud de los docentes, rol docente, condiciones de trabajo.

Psychosocial risk at work as predictors of teacher health

Abstract

The global economic crisis caused changes in educational institutions, increasing competitiveness, technological innovation and cultural changes. In this context, teachers' degrees, educative stage, marital status, etc., are related to psychosocial factors leading to workplace hazards. Because of this, it was opportune to carry out an analysis of the psychosocial risk factors in the work of teachers, as well as to understand their effects on health. This research analyses the way in which various psychosocial risk indicators may be significant in a sample of 328 workers, 137 men and 192 women, from the teaching sector. After analysing the data obtained, we can highlight that the incidence of psychosocial factors: half of teachers expressed a lack of interest in the educational administration for their professional career. Around the 37.8%, do not receive clear guidelines on their activity. Also, the 29.7% of the teachers present role conflict and 36% considered to have lack of collaborative relationships. However, only 8.5% manifest lack of job autonomy. This article tries to show the reality of the labor context in the teaching sector.

Key words: Psychosocial factors, teacher's health, teacher role, working conditions, health education.

Introducción

Desde que la Asamblea Mundial de la Salud registrara los efectos de los factores de naturaleza psicosocial sobre la salud de los trabajadores/as en el trabajo (OIT, 1984), ha habido un incremento del número de riesgos laborales a los que los trabajadores/as están expuestos en estos últimos periodos de crisis económica; lo que ha supuesto una profundización del tema (Meseguer, 2005; Moreno-Jiménez, 2010). Los factores psicosociales de riesgo según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSHT) son las condiciones que se localizan en el contexto laboral y que están implícitamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, y que tienen capacidad para influir tanto a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al progreso del trabajo (Gil-Monte, 2009, 2012). Su

importancia radica en la disminución del rendimiento de los trabajadores/as y por tanto del trabajo grupal, que determina la calidad del producto final (Velázquez, 2011).

De entre los factores psicosociales de riesgo, nosotros estudiaremos los obtenidos por el cuestionario FPSICO en el sector docente, debido a que los miembros de la comunidad educativa, ejercen su profesión en un contexto en el cual los hábitos insalubres, la falta de conocimiento, de los programas y proyectos encaminados a promocionar estilos de vida saludable y de prevención, favorecen o perjudican su salud, (León, 2013). Continuando con factores asociados al contexto del individuo que pueden afectar la salud laboral, están forma, estilo, condiciones, metas y decisiones de su vida. Se añade, las influencias culturales, las relaciones familiares y el apoyo social moderado por sus factores psicológicos además de la predisposición genética, las enfermedades hereditarias o cambios bioquímicos entre otros (Garita, 2013). Así pues, los profesionales terminen cumpliendo los cambios continuos de los sistemas educativos; una adaptación a ciegas del paradigma dominante, “tratando de conciliar la racionalidad económica y la racionalidad social, el triunfo de la primera en detrimento de la segunda” (Otero y León, 2013, p. 144). Una de esas correspondencias de los factores psicosociales de riesgo se revela en los riesgos de orden psicosocial. Estos impactan sobre la salud mental del profesorado derivando en burnout (Jiménez, Jara y Miranda, 2012). Las principales consecuencias son recogidas por estudios de Ruiz-Calzado y LLorent (2015) que certifican las bajas laborales de las/los docentes que alertan del aumento monumental de las bajas de tipo psiquiátrico, que no se hallan en otras profesiones. Las bajas psiquiátricas tienen mayor gasto económico por no estar definido el tiempo de recuperación, pero si estar asociadas a la baja productividad y absentismo laboral. Debido a este impacto en los recursos económicos de la Administración Pública durante estos últimos años, se han estudiado con mayor intensidad por diversos autores. Tras varias similitudes entre dichos estudios, la importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores, se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia. Los estudios supusieron un aumento y profundización del tema, así como diversas interpretaciones de los conceptos (Moreno-Jiménez y Báez, 2010) y, por tanto, identificar estas fuentes ayudaría a la intervención de cara a la reducción de su incidencia (Meseguer, Soler, García-Izquierdo, Sáez y Sánchez, 2007).

Método

Objetivos

De acuerdo con lo anterior, en concreto los objetivos del presente trabajo son:

- Analizar la relación de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo con la variación de la salud de los docentes.
- Investigar la relación de los factores psicosociales de riesgo como predictores de la salud.

Población y muestra

Los participantes de este estudio fueron 328 docentes y pertenecientes a centros educativos privados, públicos y privados-concertados de la Región de Murcia.

Las características de la presente muestra son las siguientes: 191 mujeres (58.2%) y 137 varones (41.8%) con una edad media de 44.75 años (dt. 8.28; rango de 22 a 62 años) y una antigüedad media en educación fue 18.4 años (dt. 9.55; rango de 1 a 39 años) y la antigüedad media en el centro actual fue 9.05 años (dt. 8.082; rango de 0 a 37 años); en cuanto al nivel de estudios 208 personas poseen estudios de Licenciatura, Ingeniería, Arquitectura o Grado (63.4%); 96 personas una Diplomatura; Ingeniería Técnica o Arquitectura Técnica (29.3%); 21 personas son doctores (6.4%) y por último 3 personas con Formación Profesional (0.9%); sobre el estado civil, 209 personas casadas (63.7%), solteros 76 personas (23.2%), divorciadas 21 personas (6.4%), 11 con pareja de hecho (3.4%), separadas 8 (2.4%) y viudas 3 (0.9%); por último, en cuanto al tipo de contrato, 274 funcionarios/as (83.5%); 36 interinos (11%) y 18 en otra situación (5.5%).

La muestra encontró una pequeña diferencia en la representatividad del género femenino, pero dentro del margen ideal (por encima del 85%); manteniendo sin embargo cierta paridad.

Instrumento

Fue utilizado el siguiente cuestionario: Evaluación general de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo FPSICO (Ferrer, Guilera y Perú, 2011). El cuestionario consta de cuatro escalas y un total de 26 preguntas que miden cinco factores psicosociales de riesgo en el trabajo. Cada uno de estos factores se valoran en una escala que va desde 1 a 4, distinguiendo tres situaciones de riesgo siguiendo la decisión tradicional que en Prevención de Riesgos se realiza sobre los niveles de riesgo del INSHT (Ley 31/1995): (1) tolerable, para significar que no se necesita mejorar la acción preventiva; aunque, se deba considerar mejoras que no supongan una carga económica importante y comprobaciones periódicas para asegurar la eficacia de las medidas de control; (2) moderado, se deben hacer inversiones precisas para reducir el riesgo e implantarse en un período determinado; si está asociado con consecuencias extremadamente dañinas, se precisará una acción para mejorar las medidas de control; y (3) elevado, no debe comenzarse el trabajo hasta que se haya reducido el riesgo; y si no es posible reducir el riesgo, incluso con recursos ilimitados, debe prohibirse el trabajo. Los factores psicosociales de riesgo son los siguientes:

-Autonomía Temporal (AT), se refiere a la discreción concedida a un empleado sobre la gestión de su tiempo y descanso. Lo componen un total de 7 ítems (media=22.16; desviación típica= 1.69; α = .84).

-Ambigüedad de Rol (AR), se produce cuando se le ofrece al empleado una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional. Lo componen un total de 6 ítems (media=17.27; desviación típica= 3.99; α = .88).

-Conflicto de Rol (CR), cuando existen demandas laborales no compatibles o que el trabajador no desea cumplir. Está formada por 5 ítems (media= 15.95; desviación típica= 3.23; α = .84).

-Apoyo Social (AS), hace referencia al grado en el que el trabajador siente que recibe ayuda cuando la necesita. Está compuesto por 4 ítems (media= 11.03; desviación típica= 3.53; α = .83).

-Interés por el Trabajador (IT), hace referencia al grado en que la preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando la estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera

profesional, y facilitando información y formación necesaria. Está compuesto por 4 ítems (media= 7.43; desviación típica= 3.34; α = .87).

La corrección de cada uno de los factores psicosociales de riesgo del estudio se hizo con la suma de las puntuaciones del cuestionario y realizando un análisis descriptivo. Para los baremos, se utilizó la propuesta de Ferrer, Guilera y Perú (2011) (véase, Tabla 1).

Tabla 1

Baremos de los Factores Psicosociales

Factores	Elevado	Moderado	Tolerable
Autonomía	≤ 15	16-18	≥ 19
Ambigüedad Rol	≤ 16	17-18	≥ 19
Conflicto Rol	≤ 14	15-16	≥ 17
(Falta de) Apoyo Social	≤ 9	10-11	≥ 12
(Falta de) Interés Trab.	≤ 6	7-8	≥ 9

Fuente: Ferrer, Guilera y Perú (2011). Nota: Percentiles 15-25-35.

Procedimiento de recogida y análisis de datos

El estudio se realizó en centros docentes de la Región de Murcia. La investigación fue tras el inicio de las clases después de las vacaciones de Semana Santa de 2012. Se entregaron 449 sobres con los cuestionarios y una carta informativa acerca del objetivo del estudio y donde se explicaba el carácter científico de la investigación, así como la confidencialidad de las respuestas. Se obtuvo 328 cuestionarios debidamente cumplimentados, lo cual supone una tasa de respuesta del 73%.

Resultados

Inicialmente se analizó la incidencia de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo de los docentes. Usando los baremos presentados en la Tabla 1, se pudo describir que el profesorado percibió un gran interés por parte de sus organizaciones (en la mayor parte de las veces, de la Consejería de Educación de la Región de Murcia) hacia su reciclaje profesional o su promoción; percepción compartida por el 32% de la muestra, que si se añadía el 17.3% de la situación moderada, sumaban 67.6% de la población encuestada. El segundo factor psicosocial que destacó fue la Ambigüedad de Rol donde 37.8% de la muestra estaba en situación de alto riesgo, lo que significa que percibieron su trabajo con falta de directrices claras sobre su actividad cotidiana, de objetivos concretos de su labor, etc., que junto a la situación de moderada alcanzaba el 64% del total del profesorado. Otro 36% de la población, consideraba tener carencias de relaciones de Apoyo Social. Destacó también que un 29.7% de la muestra, poseía demandas laborales no compatibles o que el trabajador no desea cumplir (Conflicto de Rol), que junto al estado moderado llegaba al 49% (véase Tabla 2).

Tabla 2

Descripción Subescalas Factores Psicosociales

Factores	Me	DT	Rango	Elevado	Moderado	Tolerable
Autonomía	22.16	4.36	9-28	8.5%	14%	77.4%
Ambigüedad Rol	17.27	3.99	6-24	37.8%	26.2%	36%
Conflicto Rol	15.95	3.23	5-25	29.5%	19.5%	51.2%
(Falta de) Apoyo Social Apoyo Social	11.03	3.53	2-16	36%	18.9%	45.1%
(Falta de) Interés Trab. Interés Trab.	7.43	3.34	4-16	32%	17.3%	50.3%

Fuente: Resultados descriptivos en SPSS. Elaboración propia.

Para el segundo objetivo se realizó en un primer análisis de las posibles correlaciones entre los cinco factores psicosociales de riesgo laboral y la salud autopercebida. Siendo esta asociación estadísticamente significativa con todos los factores psicosociales como Autonomía (AT) ($r = -.211$), Ambigüedad (AR) ($r = -.238$) y Conflicto de Rol (CR) ($r = -.419$), Apoyo Social (AS) ($r = .276$) e Interés por el Trabajador (IT) ($r = .178$), con probabilidades $<.01$.

Adicionalmente, interesaba el conocer qué factores predicen mejor las variaciones de salud, y para ello, se realizó un análisis de regresión lineal (siguiendo el método de pasos sucesivos, véase Tabla 3), tomando la salud como variable dependiente y los factores psicosociales como variables independientes. El modelo seleccionado con estas dos variables (Conflicto de Rol y Apoyo Social) explicaron el 18.4% de la variación de la salud.

Las variaciones de estas molestias en la salud del personal docente, dependían de niveles altos de Conflicto de Rol y de la falta de Apoyo de compañeros/as y superiores (o de la organización).

Tabla 3

*Resumen del modelo de regresión lineal de los factores psicosociales * salud*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.419 ^a	.176	.173	5.361
2	.435 ^b	.189	.184	5.326

- a. Variables predictoras: Constante, CR (Conflicto de Rol).
- b. Variables predictoras: Constante, CR (Conflicto de Rol), AS (Apoyo Social).

Tabla 4

*Coefficientes del modelo de regresión lineal de los factores psicosociales * salud*

	<u>Coefficientes no estandarizados</u>		<u>Coefficientes tipificados</u>		t	Sig.
		Error típ.	Beta			
	Constante	34,642	1.493		23.205	.000
1	CR	-.765	.092	-.419	-8.340	.000
	Constante	35.467	1.526		23.239	.000
2	CR	-.672	.100	-.368	-6.727	.000
	AS	-.210	.091	-.125	-2.293	.022

a. Variable dependiente: *salud*

Discusión y conclusiones

La elección del FPSICO, ha sido debida al número de factores psicosociales determinantes que contiene y a su frecuencia de utilización en las organizaciones; por otro lado, la normativa en materia de prevención de riesgos laborales propone utilizar métodos o criterios recogidos en la norma de la Unión Europea, Guías del INSSL, normas internacionales o guías de otras entidades de reconocido prestigio.

El primero objetivo de esta investigación fue evaluar la incidencia de los factores psicosociales en los docentes, únicamente un 8.5% de los docentes carecen de Autonomía necesaria para realizar su tarea, los cuales pueden adquirir afecciones de naturaleza psicosomática (Cuenta, 1996). Esta Autonomía podría darse por la entrada en vigor de los nuevos títulos LOMCE (Díez, 2015), han propiciado mayor margen de actuación en el aula para la adaptación a nuevas programaciones didácticas, recursos del aula; así como,

período de formación y adaptación. Otra circunstancia podría ser debido a la crisis laboral, que aumentó la necesidad de buscar otras alternativas profesionales y generó multitudes de solicitudes de puestos docentes por personas no ligadas a la vocación y si a la autonomía del horario y las vacaciones, viéndose así por la opinión pública, como una forma de ganar dinero que crea disminución en el apoyo que ofrece ésta a los docentes (Zamora y Cabrera, 2015).

El factor Ambigüedad de Rol fue acusado por el 37.8% de los docentes que perciben falta de claridad en la tarea a desempeñar, su responsabilidad y objetivos de la misma. Los continuos cambios de legislación, ratios de alumnos/as por aula y aumento de horas del docente, han propiciado que este porcentaje de la muestra, se encuentre afectado por la falta de mecanismos de adaptación a las tareas asociadas al puesto de trabajo (Meseguer, 2005). Esta falta de vocación en las nuevas generaciones, en combinación a los cambios de centros educativos por la rebaremación de las listas de interinos, generan perdida de directrices claras sobre su actividad cotidiana en los docentes (Zamora y Cabrera, 2015). El personal docente se ha de adaptar a los cambios introducidos por los nuevos planes de estudio. También, el hecho de permutar de centro educativo por curso escolar, impide ver la evolución de las programaciones didácticas como del aula. Además, aceptar una asignación de reparto de asignaturas impuestas por los docentes con más antigüedad, propicia un sentimiento de pérdida ante las nuevas materias a enseñar. Todas estas responsabilidades en el ámbito académico y administrativo, junto la contradicción en los indicadores que miden el desempeño docente entre los diversos sistemas de evaluación (diferencias de enfoque de la encuesta de la calidad educativa), obstaculizan el logro de las metas de las/los docentes a la vez que generan Ambigüedad (Surdez, Magaña y Sandoval, 2015). También no son afrontadas con unos mínimos de calidad, por los nuevos funcionarios/as que deben adaptarse a dos grandes problemas; el nuevo y difícil reto de educar, junto a la problemática de programar dicha educación. Por ello, se propone el cambio del sistema de acceso a la carrera docente, aumentando los niveles de exigencia en experiencia de práctica docente (Pérez-Díaz y Rodríguez, 2013).

El Conflicto de Rol, constituye una escala donde se dan a menudo demandas conflictivas o contrapuestas, o tareas que el empleado no desea realizar y ocasionando la aparición de exigencias que le impiden tomar una decisión sobre qué hacer. La situación, constituyó un estresor en el 29.7% de la muestra, con

consecuencias directas de disminución en el logro de objetivos de la organización y la satisfacción laboral (Cuenca, 2002 citado por Meseguer, 2005). Uno de los casos con mayor incidencia de conflicto en los centros educativos, viene determinado por el uso cada vez mayor de recursos educativos informatizados o TIC's. (EDUCARM, AULAXXI, MIRADOR, INFOALU, etc.), los cuales, provocan un rechazo por parte de los docentes acostumbrados "al papel". Existe pues, una tendencia a considerar las TIC como una amenaza y ello a pesar del creciente uso en integración en la sociedad y, en especial, en los sistemas educativos (García, Hernández y Recamán, 2012). No obstante, la imposición reiterada de horarios confeccionados previa llegada del nuevo profesor, o cargos unipersonales por faltas de horas tras el aumento por los recortes educativos, produce malestar al docente. También, el profesorado manifiesta que asume más responsabilidades y funciones de las que le corresponde, de ahí que sienta que empeoran sus condiciones laborales, lo que tampoco contribuiría percibir una mejor consideración social de su profesión (Zamora y Cabrera, 2015).

Para el factor Apoyo social, la población trabajadora consideró que en su trabajo las relaciones personales son positivas o de colaboración (ISSL, 2011), el 36% de los docentes se quejó que recibe "solo a veces" Apoyo por parte de los compañeros, jefes/as y resto de la comunidad educativa. Esa falta de Apoyo puede provocar una ansiedad elevada sobre el trabajador (Hurtado, 2013) pero, por otro lado, puede amortiguar la intimidación de la directiva del centro (Fox y Stallworth, 2010). Adicionalmente, fuera del centro, alrededor de un 40% del profesorado no universitarios percibieron "poco prestigio social" (Zamora y Cabrera, 2015).

La falta de estabilidad de los puestos de interinos, y la continuidad en el mismo centro docente, no permite un aumento de refuerzo social en la acogida de los nuevos trabajadores/as en el centro educativo, por no recordar el estrés generado que derive a burnout (Gil-Monte, 2010). El profesorado tiene poca motivación debido al poco prestigio social, por la falta de colaboración de los padres, el empeoramiento de las condiciones laborales, por la falta de autoridad, por la situación económica actual (incluidos los recortes) y por ser una profesión mal pagada (Zamora y Cabrera 2015). La opinión social, así como el prestigio (13.1%) de los docentes no universitarios desciende frente a la valoración general de su profesión, propiciando menor Apoyo a jóvenes docentes recién titulados sin experiencia previa, a los cuales, no recomendarían

la educación de sus hijos. Según Zamora y Cabrera (2015), esta sociedad atribuye la poca motivación del profesorado, a la situación económica/recortes y a la falta de respeto de los alumnos/as. También se debe a “que la sociedad española atribuye un prestigio medio-alto al profesorado y que aun así los docentes no perciben esa imagen de la sociedad” (Zamora y Cabrera 2015, p.86).

En cuanto a la dimensión Interés por el Trabajador, el ISSL (2011) recogió que el 73.2% de los trabajadores/as recibieron información y formación para realizar su trabajo frente al 42% a nivel nacional. Este factor, fue percibido por la muestra de docentes con un 67,6%, luego se observó que, en la Región de Murcia, se sigue movilizando la carrera profesional de los docentes. De entre las medidas adoptadas para dicha formación, fueron la centralización de los CPRs aunando recurso, la implicación del profesorado en la creación de un plan de formación más personalizado, y la oferta online que aumentó la percepción de los docentes sobre el interés de sus necesidades formativas. No se puede olvidar, que la realidad de aumentar la oferta formativa, viene obligada por los cambios de sistemas educativos y el incremento de usos de portales educativos y plataformas digitales. Sin embargo, el desinterés propiciado por la no inclusión de esta formación en el baremo de oposición no varía las respuestas de los interinos de reconocer la amplia oferta educativa, pero innecesaria para su estabilidad. De hecho, el 72.3% del profesorado consideró que la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades se da en un grado bajo o muy bajo debido al sistema de rebaremación implantado en las últimas oposiciones, crea inestabilidad laboral alta.

De entre estos factores psicosociales de riesgo, los hallados en este estudio que justifican la variación por estas molestias en la salud, dependen de que el personal docente posea Ambigüedad de Rol. Con la crisis, se han aumentado el número de horas lectivas y la ratio de alumnos. Por un lado, propiciaría tener que encargarse de asignaturas cuyo contenido no está relacionado con la cualificación obtenida por el docente, pero necesarias para cubrir su horario. El continuo esfuerzo y carga mental del cargo, implica reducción horaria que estos últimos no experimentarían, desencadenando cansancio, malestar e impotencia. Estas alteraciones en sus tareas, provocarían una ansiedad, estrés y desmotivación en el profesorado. La ratio de alumnos/as influiría en la aparición de las mismas patologías, por no poder atender con una calidad a todos los alumnos, mostrando diferencias significativas en la

despersonalización del personal docente (Longas, Chamarro, Riera y Cladellas, 2012). No se debe olvidar el conflicto trabajo-familia que ejercería esa Ambigüedad al compararlos con sus propios hijos y usar más horas de las debidas en casa para adaptarse a esos cambios, en posible detrimento de la atención a sus obligaciones familiares. Las/los docentes interinos acusarían malestar, al tener que llevar estas obligaciones familiares compatibilizándolas con el trabajo, formación para el baremo de puntos (doctorado, escuela oficial de idiomas, nuevas titulaciones, etc.) junto al enorme esfuerzo de la preparación de las oposiciones. Todo esto podría afectar a su salud psicológica y física (Moreno-Jiménez y Báez, 2010). Los/las docentes son los que reportan más problemas en las condiciones de trabajo y conflicto trabajo-familia que afectan a su salud (Arévalo-Pachón y Guerrero, 2012, Longas et al., 2012). Por lo tanto, la mayor parte de estos Conflictos de Roles vistos como variaciones de las condiciones de trabajo, a la larga perjudican el bienestar del personal docente (Robalino, 2012).

Otro de los factores psicosociales causantes de malestar en el personal docente descubierto en este estudio es la falta de Apoyo de compañeros/as y superiores (o de la organización). Luego se puede esperar un control de estatus que incluya la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de promoción o la realización de tareas por debajo de la propia cualificación. La estima que incluye el respeto y reconocimiento social junto al apoyo de los compañeros/as y superiores unido a un trato justo, son otra de las situaciones que gracias a su carencia provoca trastornos en la esfera psicosocial a corto plazo, como en la biológica a largo plazo (Calera, Esteve, Roel y Uberti-Bona, 2002). También como factor interpersonal más allá del contexto educativo se verían influenciado por el Apoyo familiar y de amistad. Por esta razón los que poseen pareja podrían desahogar sus conflictos en el aula cuando llegan a casa. Todo ello resalta el papel del Apoyo Social como recurso que facilita al docente la tarea de hacer frente a los estresores de su contexto (Caballero y Bresó, 2015). La inexistencia de Apoyo Social beneficia a una convivencia deteriorada por los enfrentamientos y el malestar laboral de los docentes (Villardefrancos, et al., 2013). Ejemplo serían, los repartos de horario, donde los docentes veteranos eligen con respecto a la disminución de horas lectivas, fomentando la competencia a la par que los Conflictos de Rol de estas asignaciones inadecuadas con respecto a la idoneidad del puesto.

En definitiva, el mapa de riesgos organizativos hallado en este estudio sugiere que los servicios de prevención de riesgo laborales deberían insistir en estrategias preventivas relacionadas con los factores psicosociales de riesgo asociados a la reducción de los Conflictos de Rol y aumento del Apoyo Social principalmente, para mejorar la salud del docente.

Referencias

- Arévalo-Pachón, G. y Guerrero, J. (2012). Condiciones de trabajo, estrés y salud autorreportadas de los trabajadores docentes y no docentes de una institución privada de educación superior. *Tesis Psicológica*, 5(1), 76-97.
- Caballero, C. C., Bresó Esteve, E. y González, O. (2015). Burnout in University Students. *Psicología desde el Caribe*, 32(3). [Artículo en edición]. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.32.3.6217>
- Calera, A. A., Esteve, L., Roel, J. M. y Uberti-Bona, V. (2002). *La salud laboral en el sector docente*. Alicante: Bomarzo con la colaboración de ISTAS.
- Cuenca, R. (1996). *Introducción a los riesgos laborales de naturaleza psicosocial*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Díez, A. (2015). La reforma educativa de la LOMCE. *Educación (nos)*, (71), 4-7. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5198349.pdf>
- Ferrer, R., Guilera, G. y Peró, M. (2011). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (FPSICO)*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Fox, S. y Stallworth, L. E. (2010). The battered apple: An application of stressor-emotion-control/support theory to teachers' experience of violence and bullying. *Human Relations*, 63(7), 927-954. doi: 10.1177/0018726709349518

- García, A.; Hernández, A. y Recamán, A. (2012). La metodología a metodología del aprendizaje colaborativo a través de las TIC: una aproximación a las opiniones de profesores y alumnos. *Revista Complutense de Educación*, 161, 161-188. http://dx.doi.org/10.5209/rev_RCED.2012.v23.n1.39108
- Garita, A. V. (2013). La orientación para la salud mental: Reflexiones para delimitar un campo de intervención profesional. *Revista Electrónica Educare*, 17(2), 55-68. De <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/download/5019/4802>
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Some Reasons to Consider Psychosocial Risks in the Work and its Consequences on Public Health. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2)
- Gil-Monte, P. R. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. *Información psicológica*, 100, 68-83.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 29(2), 237-241. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Hurtado, C. (2013). *Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras*, (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, España. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/23439/1/T34935.pdf>
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral, ISSL (2011). *II Encuesta Regional de Condiciones de Trabajo*. Murcia: ISSL.
- Jiménez, A. E., Jara, M. J. y Miranda, E. R., (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134.

Ley de prevención de riesgos laborales (Ley 31/1995, 8 de noviembre). *Boletín Oficial del Estado*, n° 269, 1995, 10 de noviembre.

Longas, J., Chamarro, A., Riera, J. y Cladellas, R. (2012). La Incidencia del Contexto Interno Docente en la Aparición del Síndrome del Quemado por el Trabajo en Profesionales de la Enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 107-118. doi: <http://dx.doi.org/10.5093/tr2012a9>

Meseguer, M., Soler, M. I., García-Izquierdo, M., Sáez, M. C., & Sánchez, J. (2007). Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo como predictores del mobbing. *Psicothema*, 19(2), 225-230.

Moreno-Jiménez, B. y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

Otero, R. y León, S. (2013). *Estrategias de afrontamiento con evitación conductual y resultados en la nueva gestión pública de la profesión docente y de la salud de algunas instituciones públicas de Colombia* (Tesis de maestría). Universidad de Manizales, Caldas, Colombia. <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/51>

Robalino, M. (2012). La salud y el trabajo en la educación de Latinoamérica. *Retratos da Escola*, 6(11), 315-326. Recuperado de <http://www.esforce.org.br/index.php/semestral/article/download/234/418>

Ruiz-Calzado, I. y Llorent, V. J. (2015). El Burnout en los profesionales de la educación que trabajan con personas con discapacidad en Córdoba (España). Influencia de los factores laborales. *Educación XXI*. <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/13961>

Velázquez, D. (2011). A. de la Herrán (Ed.), *El estrés y la satisfacción laboral y salarial del personal académico en organizaciones universitarias de México, España y Chile* (1ª ed.). Madrid, España: Universitarias.

- Villardefrancos, E., Santiago, M. J., Castro, C., Aché, S. y Otero-López, J. M. (2013). Estrés en profesores de enseñanza secundaria: un análisis desde el optimismo. *European Journal of investigation in health, psychology and education*, 2(3)
- Zamora, B. y Cabrera, L. (2015). La sociedad y el profesorado. Imágenes y opiniones sociales sobre el profesorado. *RASE: Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 8(1) Recuperado de <http://www.ase.es/rase/index.php/RASE/article/download/372/373>