



Universidad de Granada

RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Trabajo de Fin de Grado

Por

NATALIA GONZÁLEZ RAMÍREZ

Tutor

JOSE MIGUEL GARCÍA RAMÍREZ

Granada, Junio 2015

Abstract

Psychosocial risks have gained special importance in recent years, after the changes in the workplace, stress has become one of the most common disorders of the working population. This research aims to: assess the psychosocial risks to which the teachers of the University of Granada are exposed. The method ISTAS21 tool for assessing psychosocial risks at work in version 2.0 was used. The results indicate the existence of significant differences between the dimensions of 'social support from peers' and 'group feeling' for the group of female teachers.

Resumen

Los riesgos psicosociales han cobrado especial relevancia en los últimos años, ya que tras los cambios producidos en el mundo laboral, el estrés se ha convertido en una de las afecciones más frecuentes de la población trabajadora. El presente trabajo de investigación tiene como objetivo: evaluar los riesgos psicosociales a los que se exponen los profesores de la Universidad de Granada. Para ello, se utilizó el método Istas21, herramienta de evaluación de los riesgos psicosociales presentes en el trabajo en su versión 2.0. Los resultados indican la existencia de diferencias significativas entre las dimensiones de "Apoyo social de los compañeros" y "Sentimiento de grupo" para el grupo de mujeres docentes.

Índice

Introducción	1
Método	6
Participantes	6
Instrumento	6
Procedimiento	7
Resultados	7
Discusión y conclusión	10
Bibliografía	11

Introducción

Históricamente, el trabajo ha representado a las sociedades en sí mismas, pues es el hecho que distingue al ser humano en su quehacer, y le otorga al colectivo una caracterización propia (Rodríguez, 2009) Es por esto que, a lo largo de la historia, hombres y mujeres han estado expuestos a una serie de situaciones relacionadas con el propio trabajo, que conllevan de manera directa o indirecta un riesgo para su salud física y/o psicológica.

Aunque el estudio de los aspectos organizacionales y psicosociales y su relación con la salud laboral no es nada nuevo, no ha sido hasta los últimos años cuando han comenzado a cobrar especial importancia, debido a las numerosas investigaciones sobre el estrés y sus consecuencias para la salud en la población trabajadora. Como consecuencia de los importantes cambios en las organizaciones y de los procesos de globalización actual, la exposición a los riesgos psicosociales se ha hecho más frecuente e intensa, haciendo conveniente y necesario su identificación, evaluación y control con el fin de evitar sus riesgos asociados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo que pueden resultar nocivas para la salud (Rojas Ocaña y Rodríguez Rodríguez, 2010). Dicho de otro modo, los factores de riesgo psicosocial se refieren a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, con el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan tanto al bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo (Álvarez, 2006) Siguiendo la distinción efectuada por Kalimo (1988) los factores psicosociales de riesgo se definirían como los factores organizacionales que pueden tener efectos negativos para la salud.

Estos factores, comparten algunas características con otros tipos de riesgos presentes en el trabajo (p. e riesgos físicos, químicos o biológicos), pero también tienen una serie de características propias que los diferencian: El efecto de la exposición es el estrés, es difícil objetivarlos, se extienden en el espacio y en el tiempo, apenas son cubiertos por el marco legal vigente, guardan relación con otro tipo de riesgos, los efectos sobre el trabajador dependen de las condiciones personales del propio trabajador e intervenir sobre ellos suele ser complicado.

Los factores psicosociales de riesgo originados en el trabajo pueden estar causados por diversas disfunciones, entre ellas: La organización del tiempo de trabajo (duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, etc.) las características del empleo (salario, estabilidad del empleo, etc.) las características de la organización (estructura jerárquica, procesos de socialización y desarrollo de carrera, etc.) o las características de la tarea (cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, ritmo de trabajo, responsabilidad, etc.) La exposición a estas condiciones no implica necesariamente el deterioro de la salud del empleado pero constituyen una fuente potencial de riesgo que hace necesaria la puesta en marcha de estrategias de afrontamiento en el contexto organizacional.

La propia evolución de las organizaciones ha hecho necesario el reconocimiento de los factores psicosociales no sólo porque así lo establezca el marco legal en materia de Seguridad y Salud Laboral sino como estrategia de mejoramiento, diseño y planificación, a futuro, de acciones pertinentes para promover el bienestar psicológico y social de los trabajadores de estas organizaciones (Gómez, 2009; Sierra, Rodríguez y Guecha, 2009).

Profesor universitario y riesgos psicosociales

La presente crisis mundial, la más grande en ochenta años, acelera la privatización de los bienes públicos y la conformación de los contenidos de la educación a las necesidades de un nuevo proceso de acumulación de capital. De ahí el ataque a la universidad pública y su conformación neoliberal en la Unión Europea (Támez, Pérez, 2009) El denominado Plan Bolonia, ha producido numerosos cambios de carácter estructural y docente en la gestión de las universidades que han afectado no sólo al sistema universitario sino también al rol del personal docente.

El papel social del profesor ha quedado a un lado, la Universidad se ha convertido en una institución mercantil, guiada por políticas globales que permiten la explotación intensiva y la acumulación de capital sin tener en cuenta ni los derechos sociales ni el empeoramiento de las condiciones de trabajo y con ello de la salud física y psicológica de los docentes. Como cualquier otro puesto de trabajo, el profesorado universitario está sometido a ambientes físicos, sociales y psicológicos muy diversos, expuesto a numerosas situaciones que afectan al desarrollo del trabajo, al desempeño en el puesto, así como al propio desarrollo personal y familiar. El incremento de las demandas y las exigencias hacia el docente, a las que probablemente deba hacer frente sin tener los recursos suficientes, configura una

situación idónea para la aparición del estrés laboral (Artazcoz, 2003). En este sentido, orientar, educar y formar al alumnado se convierte en una tarea cada vez más complicada que suele provocar en muchas ocasiones un estado físico y/o psicológico negativo en los profesionales.

Una de las profesiones tradicionalmente más expuestas al estudio de sus condiciones laborales y las repercusiones que ello tiene sobre sus trabajadores es la enseñanza. En concreto muchos han sido los estudios que han investigado las condiciones laborales de la profesión docente y sus efectos físicos y mentales (Cladellas y Badía, 2010). La investigación mayoritaria se ha centrado principalmente en los profesores de niveles primario y secundario (Leon Rubio y Avargues Navarro, 2004) sin tener en cuenta que a pesar de la mayor autonomía los docentes universitarios también están expuestos a riesgos específicos: el creciente número de evaluaciones, normativas, acreditaciones, aumento de burocracia, trabajo en equipo docente, periodos de exámenes, etc. (Armadans, del Cerro y Ferrer, 2005).

Los riesgos psicosociales existentes en las organizaciones docentes en el ámbito universitario son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características (pública, privada, etc.) y las demandas y condiciones de trabajo (formas de organizar el trabajo, tipo de tareas, relaciones laborales, etc.) con las necesidades, habilidades y expectativas que tiene el profesor universitario (estabilidad laboral, recursos, promoción, etc.). La combinación de estas características y su grado de exposición pueden afectar la salud de los docentes (Artazcoz y Molinero, 2004).

Resulta difícil encontrar literatura en la que se citen desencadenantes positivos del trabajo docente (ej. satisfacción laboral) a pesar de que los últimos desarrollos teóricos basados en la psicología positiva han empezado a estudiar cómo se relacionan diferentes constructos tales como el "*work engagement*" con el síndrome del burnout (Greenglas, 2005). Algunas investigaciones señalan que dependiendo de la situación del profesor y/o de las reacciones de los estudiantes, entre otros, se pueden producir problemas de salud, que pueden llegar incluso al abandono de la profesión docente (Armadans, del Cerro y Ferrer, 2005). Los problemas de salud más comunes entre el profesorado se agrupan dentro de un amplio abanico, desde los más clásicos como los relacionados con el esfuerzo vocal o el dolor de espalda, hasta la presencia de diversos trastornos psicológicos como el estrés. Estos, han aumentado en los últimos años hasta llegar a ser un problema laboral equiparable a otros riesgos como los físicos, químicos o biológicos. Así, respecto al tema del estrés y burnout en los profesores destacan los datos que señalan mayores índices de absentismo y bajas

laborales, que implican un alto coste para la Administración Educativa (Mariana Elvira, 2004).

La evaluación de los riesgos psicosociales del profesorado universitario será por tanto necesaria no sólo porque así lo establezca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino que además, debido a su creciente incidencia, ayudará a evitar el posible deterioro progresivo que sufren los docentes y con ello, el gasto económico que conlleva para las administraciones.

Mujer, docencia y riesgos psicosociales

Las transformaciones sufridas en el mercado laboral español en las últimas dos décadas se deben en parte a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Del total de puestos de trabajo creados, más de la mitad han sido ocupados por mujeres. Aún así, a día de hoy siguen existiendo diferencias respecto a la situación de estas en comparación con los hombres. Si estudiamos algunas particularidades referidas a la persona (edad, género, nivel de estudios, etc.) a las características laborales (tipo de ocupación, contrato, jornada laboral, etc.) o a las salariales (ingresos mensuales), podemos comprobar que a día de hoy, la mujer sigue viviendo una situación de desigualdad respecto al hombre en el trabajo.

La mujer ha dejado de ocuparse exclusivamente del trabajo doméstico y ha empezado a incorporarse al mercado laboral. Este cambio, demanda una transformación de las dos facetas principales de la vida social de los individuos: el trabajo remunerado y el trabajo doméstico. El nuevo rol de la mujer implica un cambio social que permita la conciliación de la vida laboral y familiar, y en último término, la igualdad de oportunidades con el hombre. Por tanto, lograr la igualdad de género implica generar políticas que aseguren la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y a su vez que garanticen la igualdad de oportunidades para ambos sexos en el empleo.

A pesar de que los servicios de prevención empiezan a incorporar la dimensión de género en sus actividades, actualmente siguen presentes muchas de las desigualdades que tuvieron lugar con la incorporación de la mujer al mundo del trabajo. Dichas desigualdades, repercuten directamente en la salud de las trabajadoras. La literatura muestra diferencias significativas de género en la salud psicológica de los trabajadores; la incidencia de alteraciones de tipo emocional es mayor para la población de mujeres trabajadoras que para la de hombres. Aunque

cada vez existe más paridad, aún son muchas las mujeres que deben hacer frente sin ayuda a la vida familiar, lo que conlleva un sobre esfuerzo que repercute a nivel físico y emocional sobre la mujer.

¿Cuál es la situación de la mujer en las instituciones públicas?

Tomando como ejemplo la universidad, las cifras son claras: Existe una infrarrepresentación de las mujeres dentro de las universidades europeas. En España, para acceder a un puesto de profesor docente universitario existe una normativa que regula el acceso de todos los candidatos y vela por la igualdad de oportunidades de todos los futuros docentes. A pesar de ello, la legislación no garantiza que el número de hombres y de mujeres sea proporcional. La diferencia entre ambos sexos se incrementa cuanto mayor es la edad y el puesto a ocupar. Entre las explicaciones de la desigualdad, la literatura apunta como causa principal a la menor producción científica de las mujeres; sin embargo, apenas existen diferencias entre hombres y mujeres en proyectos de investigación, únicamente que los hombres figuran más como investigadores principales (64% de hombres frente al 50% de mujeres) (García et al., 2006).

Ante la evidencia de desigualdades, muchos han sido los autores que han estudiado las posibles causas. Una primera explicación apunta como causa principal de la desigualdad a las características psicobiológicas y de socialización de la mujer que provocan que esta misma priorice los roles familiares (p.e maternidad) frente a la carrera profesional. Morales (2007) estudió la distribución de las tareas del hogar junto con la producción académica en función del género y encontró que en promedio, las mujeres dedicaban más horas a las tareas del hogar que los hombres. A pesar de ello, el estudio no demuestra evidencias significativas en la producción científica en función del género del investigador, es decir, el sobre esfuerzo de la mujer en la esfera familiar no impide que esta sea académicamente igual de productiva que el hombre. Una segunda explicación alude a las desigualdades en la propia evolución de la sociedad. Desde esta perspectiva, será el propio devenir del tiempo el que generará paridad en los puestos de trabajo. Esta explicación ha generado gran controversia puesto que si fuese únicamente cuestión de tiempo, las carreras tradicionalmente ocupadas por mujeres deberían poseer un mayor porcentaje de mujeres entre sus docentes y, sin embargo, no es así (De Pablo, 2002, 2004; Santesmases, 2003). Finalmente, algunos autores hablan de mayor preparación intelectual del hombre. Sin embargo, un simple vistazo a los expedientes académicos universitarios demuestra que son superiores en el caso de las mujeres.

Con este trabajo se pretende realizar una aportación específica al estudio de la relación entre docencia, género y riesgos psicosociales asociados, identificando las similitudes y diferencias de género en diferentes variables del cuestionario ISTAS21.

Objetivo

- El objetivo general: Evaluación de los riesgos psicosociales de profesores de diferentes facultades de la Universidad de Granada.

- Objetivos específicos:

- Analizar la relación entre las dimensiones *“Claridad del rol”*, *“Conflicto de rol”*, *“Apoyo social de los compañeros”* y *“Sentimiento de grupo”*

- Identificar las diferencias de los riesgos psicosociales laborales en hombres y mujeres docentes de la Universidad de Granada en las dimensiones de *“Claridad del rol”*, *“Conflicto de rol”*, *“Apoyo social de los compañeros”* y *“Sentimiento de grupo”*

Método

Participantes

En el estudio participaron 94 profesores (60,6% hombres y 39,4% mujeres) de diferentes facultades de la Universidad de Granada. La media de edad se situó en 47,02 (DT= 7,4).

Instrumento

ISTAS 21: La metodología utilizada para este estudio ha sido el cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ). La base científica y conceptual en la que se ha basado el Instituto de Salud Laboral del gobierno danés (National Research Centre for the Working Environment) ha convertido al COPSQ en un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional. Se trata de una herramienta de naturaleza psicosocial adaptada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Comisiones Obreras para el Estado Español orientada a la prevención: identifica los riesgos a nivel de menor complejidad posible (20 dimensiones), facilita la

localización de los problemas de exposición y el diseño de soluciones preventivas adecuadas (resultados presentados por múltiples unidades de análisis adaptadas a la empresa). El cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ) es un instrumento individual, anónimo y confidencial de evaluación socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), visión de proceso (“paso a paso” de la prevención) y diálogo social (acuerdo entre agentes) para la salud en el trabajo. De las tres versiones existentes, se eligió la versión media por el número de docentes que formarían parte del estudio.

Procedimiento

Los participantes fueron seleccionados al azar a partir del directorio de profesores de la Universidad de Granada. Los cuestionarios fueron entregados a los docentes en su lugar de trabajo antes de finalizar la jornada laboral y en períodos de poca intensidad de trabajo. Se cumplimentaron de forma individual y anónima. Las respuestas se almacenaron de forma ordenada en una hoja de datos Excel. Posteriormente, los datos fueron trasladados a una base de datos del programa SPSS y se procedió al análisis de los mismos. Se escogieron cuatro variables del cuestionario a analizar: *“Claridad del rol”*, *“Conflicto de rol”*, *“Apoyo social de los compañeros”* y *“Sentimiento de grupo”*. Los resultados obtenidos han sido los siguientes.

Resultados

A continuación presentamos los análisis estadísticos de los resultados en relación con las variables: *“Claridad del rol”*, *“Conflicto de rol”*, *“Apoyo social de los compañeros”* y *“Sentimiento de grupo”*. En primer lugar se realiza una correlación entre las variables. En segundo lugar, se realizó una comparación de medias de cada una de las variables en función del género de la muestra mediante la prueba T para muestras independientes para comprobar si existían diferencias significativas para ambos grupos en alguna de las dimensiones. En último lugar, se comprueba la medida del tamaño del efecto mediante el estadístico D de cohen.

Como podemos observar en la tabla 1, el factor sentimiento de grupo correlaciona significativa y positivamente con los factores claridad de rol y apoyo social de los compañeros y significativa y negativamente con el factor conflicto de rol. También, encontramos relación significativa y negativa entre el factor claridad del rol y el factor conflicto de rol.

		Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo
Claridad de rol	Correlación de Pearson	1	-,403**	,090	,287**
	Sig. (bilateral)		,000	,389	,005
	N		94	94	94
Conflicto de rol	Correlación de Pearson		1	-,074	-,211*
	Sig. (bilateral)			,480	,041
	N			94	94
Apoyo social de los compañeros	Correlación de Pearson			1	,622**
	Sig. (bilateral)				,000
	N				94
Sentimiento de grupo	Correlación de Pearson				1
	Sig. (bilateral)				
	N				
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).					
* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).					

Seguidamente se analizan estadísticamente mediante la prueba T para muestras independientes las variables “Claridad del rol” “Conflicto de rol” “Apoyo social de los compañeros” y “Sentimiento de grupo” entre los hombres y mujeres de la muestra. De esta forma, comprobamos que se asumen varianzas iguales para los diferentes factores (Claridad del rol: $F=0,151$; $p=0,698$, Conflicto de rol: $F=0,001$; $p=0,975$, Apoyo social de los compañeros: $F=0,313$; $p=0,577$ y Sentimiento de grupo: $F=1,819$; $p=0,181$).

A continuación, se revisa la prueba T para el factor “Claridad de rol” y se comprueba que no existen diferencias significativas entre el Grupo de Mujeres ($M=7,97$; $SE=2,409$) y el Grupo de hombres ($M=8,19$; $SE=2,780$). Así mismo, tampoco existen diferencias significativas para el factor “Conflicto de rol” para el Grupo de Mujeres ($M=11,70$; $SE=2,933$) y el Grupo de hombres ($M=12,77$; $SE=2,699$) Por tanto, no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres para las dimensiones de “Claridad de rol” y “Conflicto de rol”.

También se comprueba la prueba T para el factor “Apoyo social de los compañeros” se observa que existen diferencias significativas entre el Grupo de mujeres ($M=8,89$; $SE=2,458$) y el Grupo de hombres ($M=7,33$; $SE=2,239$), con un tamaño del efecto medio que explica aproximadamente el 65 % de la varianza total ($M=8,89$; $SD=2,458$; $t(92)=3,172$; $p=0,002$; $d=0,6635$; $r=0,3148$) El análisis de datos confirma que el apoyo social de los compañeros influye en el grupo de mujeres. De este modo, el apoyo social de los compañeros es significativamente mayor en el grupo

de mujeres que en el de hombres.

Finalmente, se analiza la prueba T para el factor “Sentimiento de grupo”. Se observan diferencias significativas entre el Grupo de mujeres ($M= 7,46$; $SE= 2,662$) y el Grupo de hombres ($M= 6,39$; $SD= 2,282$), con un tamaño del efecto que explica aproximadamente el 40% de la varianza total: ($M= 7,46$: $SD=; 2,662$; $t(92)= 2,086$; $p= 0,040$; $d=0.4315$; $r = 0.2109$) Por lo tanto, se puede afirmar que el análisis de los datos muestra que el sentimiento de grupo es significativamente mayor en el grupo de mujeres que en el de hombres.

Los resultados obtenidos se pueden observar en las tablas 2 y 3.

	Género	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Claridad Rol	1 (mujer)	37	7,97	2,409	,396
	2 (hombre)	57	8,19	2,780	,368
Conflicto Rol	1	37	11,70	2,933	,482
	2	57	12,77	2,699	,358
Apoyo Social Compañeros	1	37	8,89	2,458	,404
	2	57	7,33	2,239	,297
Sentimiento Grupo	1	37	7,46	2,662	,438
	2	57	6,39	2,282	,302

		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
		F	Sig.	T	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
									Inferior	Superior
Claridad Rol	Se han asumido varianzas iguales	,151	,698	-,395	92	,694	-,220	,558	-1,328	,887
	No se han asumido varianzas iguales			-,407	84,532	,685	-,220	,541	-1,295	,855
Conflicto Rol	Se han asumido varianzas iguales	,001	,975	-1,813	92	,073	-1,069	,590	-2,240	,102
	No se han asumido varianzas iguales			-1,781	72,396	,079	-1,069	,600	-2,266	,127
Apoyo Social Compañeros	Se han asumido varianzas iguales	,313	,577	3,172	92	,002	1,559	,491	,583	2,534
	No se han asumido varianzas iguales			3,109	71,813	,003	1,559	,501	,559	2,558
Sentimiento Grupo	Se han asumido varianzas iguales	1,819	,181	2,086	92	,040	1,073	,515	,051	2,096
	No se han asumido varianzas iguales			2,018	68,496	,047	1,073	,532	,012	2,135

Discusión y conclusión

El presente trabajo tenía dos objetivos. En primer lugar, el análisis de la relación entre las dimensiones *“Claridad del rol”*, *“Conflicto de rol”*, *“Apoyo social de los compañeros”* y *“Sentimiento de grupo”*. En segundo lugar, identificar las diferencias entre las dimensiones *“Claridad del rol”*, *“Conflicto de rol”*, *“Apoyo social de los compañeros”* y *“Sentimiento de grupo”* en los hombres y mujeres docentes de la Universidad de Granada.

En cuanto al primer objetivo, los resultados del análisis estadístico muestran como a medida que aumenta la calidad de las relaciones establecidas en la universidad, aumenta la percepción de ayuda y cooperación de los compañeros y superiores. De igual forma, la calidad de las relaciones influirá en la definición del puesto de trabajo, esto es, aquellos docentes que sienten que forman parte del colectivo docente tienen más claras sus tareas y los recursos de los que disponen para llevarlas a cabo. Por el contrario, a medida que aumenta la calidad de las relaciones entre docentes disminuyen las demandas del trabajo que entran en conflicto con las normas y valores personales de los propios docentes.

Con el segundo objetivo, se pretende estudiar las diferencias de género en las variables seleccionadas. Tras el análisis de los resultados se comprueba que existen diferencias significativas entre el grupo de hombres y el grupo de mujeres para las dimensiones de *“Apoyo social de los compañeros”* y *“Sentimiento de grupo”*. *La calidad de las relaciones con otros docentes así como la ayuda que se reciba de estos son dimensiones significativas para la reducción del estrés en las mujeres docentes.*

Estos resultados vienen a confirmar lo que algunos estudios ya apuntaban: El estrés laboral tiene importantes consecuencias negativas para hombres y mujeres (Galinsky, Kim y Bond, 2001) y se han encontrado aspectos específicos relevantes en función del género, lo que resulta sustancial para prevenir los riesgos psicosociales (Nelson y Burke, 2002; Skaggs, 2012) La bibliografía indica que con mayor frecuencia, es la mujer la que está expuesta a peores condiciones en el trabajo, tales como la discriminación, mayor incidencia de riesgos, falta de reconocimiento de rol, etc.. En cuanto a las posibles estrategias de afrontamiento del estrés, algunas investigaciones confirman nuestros resultados, el apoyo social percibido puede ser efectivo en el caso de las mujeres pero no tiene por qué serlo en el caso de los hombres. El estudio de Van Emmerik (2002) realizado sobre profesores universitarios aporta conclusiones que contrastan con nuestros resultados, no sólo el apoyo socioemocional del supervisor y

de los compañeros será una dimensión significativa para la mujer, sino que también influirá en la reducción del estrés del hombre. A pesar de ello, el estudio afirma que la variable apoyo instrumental del departamento, repercutirá en la reducción del estrés sólo en el caso de las mujeres. En cualquier caso, todos los resultados convergen en un mismo punto, las condiciones laborales que ofrece la universidad son el elemento clave para la explicación del estrés en los docentes y por tanto, cualquier medida preventiva llevada a cabo debe integrar no sólo el nivel social o individual, sino también el organizacional.

Bibliografía

- Armadans, I., Ferrer, R., & Manzano, J. (2010). *Evaluación de riesgos psicosociales del profesor universitario: una propuesta de intervención para las organizaciones docentes*. Cámara de Comercio e Industria de Zaragoza. <<http://camarazaragoza.com/prevencion/publicaciones-descarga.asp>>
- Artazcoz (2003). *Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes*. Jornadas de Salud Laboral, Valladolid. <http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/libroriesgos.htm>
- Cabrera, J. H., & Elvira, J. A. M. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Cladellas, R., & Castelló, A. (2011). Percepción del estado de salud y estrés, de profesorado universitario, en relación con la franja horaria de docencia. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 9(1), 217-240.
- De Pablo, F. (2002). Biología y Biomedicina: un área de mujeres fértiles. *Árbor*, 24, 579-604.
- De Pablo, F. (2003). En la ciencia todavía no existe el tanto monta-monta tanto. Torre de los Lujanes: Boletín de la Real Sociedad Económica Matritense de Amigos del País, 53, 81-90.
- De Pablo, F. (2004). Nosotras también investigamos. *Quark: Ciencia, Medicina, Comunicación y Cultura*, 27, 36-42.

- Ceballos Vásquez, P., Paravic Klijn, T., Burgos Moreno, M., & Barriga, O. (2014). Validación de Escala Subjetiva de Carga Mental de Trabajo en funcionarios/as universitarios. *Ciencia y enfermería*, 20(2), 73-82.
- Galinsky, E., Kim, S. y Bond, J. T. (2001). *Feeling overworked: When work becomes too much*. Nueva York: Families and Work Institute.
- García, M.L., Arranz, F., del Val, C., Agudo, Y., Viedma, A., Justo, C. et al. (2006). *Mujeres y hombres en la ciencia española. Una investigación empírica*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- García, M.L., García, M.A., Alonso, M.J., Andino, S., Arranz, F. y Cirujano, P. (2000). La carrera académica de las mujeres en la universidad española. Trayectorias profesionales por género. Recuperado el 21 de septiembre de 2007, de http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/2000/445p.pdf.
- Garrido-Pinzón, J., Uribe-Rodríguez, A. F., & Blanch, J. M. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta Colombiana de Psicología*, 14(2), 27-34.
- González, S. T., & Domínguez, J. F. P. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educ. Soc*, 30(107), 373-87.
- Greenglas, E.R. (2005). Introducción a los riesgos psicosociales. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21 (1-2), 5-14.
- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. OMS.
- León-Rubio, J. M., & Avargues, M. L. (2007). Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *Mapfre Medicina*, 18(4), 323-332.
- Morales, H. (2007). Entre la vida académica y la vida familiar: retos y estrategias de investigadores del sur de México. *Interciencia*, 32, 786-790.
- Pros, R. C., & del Mar Badia Martin, M. (2010). La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: sus efectos psicosociales. *Revista Española de Pedagogía*, 297-310.

- Raffo Lecca, E., Raez Guevara, L., & Cachay Boza, O. (2013). Riesgos psicosociales. *Ind. data*, 16(1), 70-79.
- Rojas Ocaña, M., & Rodríguez Rodríguez, J. B. (2010). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de Enfermería Geriátrica de universidades españolas (1ª parte). *Gerokomos*, 21(4), 158-166.
- Rodríguez Neira, T. (2009). Algunas formas de la racionalidad. El problema educativo. *Teoría de la Educación*, 4, 16.
- Rodríguez, M. (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿ Nuevos tiempos, nuevos riesgos?. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2(3), 127-141.
- Sierra, J.C., Buela-Casal, G., Bermúdez, M.P., & Santos-Iglesias, P. (2009). Diferencias por sexo en los criterios y estándares de productividad científica y docente en profesores funcionarios en España. *Psicothema*, 21(1), 124-132.