



Original

Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el Cuestionario de Salud Docente



Victoria Fernández-Puig^{a,*}, Jordi Longás Mayayo^a, Andrés Chamarro Lusar^b y Carles Virgili Tejedor^a

^a Universidad Autónoma de Barcelona, España

^b Universidad Ramon Llull, España

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 10 de octubre de 2014

Aceptado el 14 de julio de 2015

On-line el 26 de septiembre de 2015

Palabras clave:

Salud laboral

Salud percibida

Prevención laboral

Riesgos laborales docentes

Salud docente

R E S U M E N

El objetivo del presente estudio es evaluar las propiedades psicométricas del Cuestionario de Salud Docente (CSD) en una muestra de 6.208 docentes en activo de centros concertados de Cataluña. El análisis factorial exploratorio dio lugar a seis factores: agotamiento, afectaciones de la voz, afectaciones músculo-esqueléticas, afectaciones cognitivas, satisfacción y autoeficacia. El análisis factorial confirmatorio confirma esta estructura. Todos los factores muestran unos índices de fiabilidad altos. Se concluye que el CSD es un instrumento que posee propiedades psicométricas adecuadas para su uso en la vigilancia de la salud laboral docente y se sugieren pautas para trabajos futuros.

© 2015 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Assessing work health of subsidised state school teachers: Teachers' Health Questionnaire

A B S T R A C T

The aim of the present study was to evaluate the psychometric properties of the Perceived Health Questionnaire for Teachers (CSD) in a sample of 6,208 teachers of subsidised state schools in Catalonia. Exploratory factor analysis sheds light on six factors: exhaustion, voice complaints, musculoskeletal complaints, cognitive complaints, satisfaction, and self-efficacy. Confirmatory factorial analysis results indicate a good fit to the model. All factors have high reliability indices. It is concluded that the CSD shows adequate psychometric properties to contribute to the institutional surveillance of teachers' health. Guidelines are provided for future research.

© 2015 Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Hace tiempo que la salud de los docentes es objeto de interés en el campo de la prevención de riesgos laborales. Son numerosos los estudios sobre los factores de riesgo y sus repercusiones en el profesional. Sin embargo, todavía no se dispone de instrumentos de evaluación de la salud específicos para la actividad docente que incluyan factores indicadores de presencia de salud en el ejercicio de la docencia junto con factores indicadores de pérdida de salud en relación a los principales riesgos profesionales de los docentes.

La mayor parte de los instrumentos elaborados están orientados a la evaluación de riesgos laborales y, por lo tanto, su objetivo es analizar aquellas condiciones de la tarea, organizativas y del lugar de trabajo susceptibles de tener efectos negativos sobre la salud del trabajador. Una orientación complementaria en la prevención de riesgos es la vigilancia y control de la salud, para lo que se requiere atender de forma específica los problemas de salud, como accidentes, enfermedades profesionales, discapacidades, trastornos y alteraciones del bienestar asociados a la actividad laboral concreta que realiza el trabajador (Benavides, Ruiz-Frutos y García, 2004). Desde este punto de vista, una valoración negativa de la salud de los trabajadores informa de la necesidad de examinar parámetros laborales como demandas laborales, comunicación, autonomía y apoyo

* Autor para correspondencia: Facultat de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport, Blanquerna. Universidad Ramon Llull. C/ Cister 34. 08022 Barcelona.
Correo electrónico: mvictoriafp@blanquerna.url.edu (V. Fernández-Puig).

social, así como de introducir las medidas preventivas a nivel organizativo que eliminen la repercusión negativa de las condiciones de trabajo.

Así mismo, en la evaluación de la salud se entiende que un trabajador está sano no sólo cuando no está enfermo, sino cuando además presenta un estado de funcionamiento óptimo, está motivado por su trabajo, satisfecho, comprometido con la organización y adaptado a su entorno laboral. Disponer de salud laboral implica sentirse competente y activo en el entorno laboral y disfrutar de bienestar, energía y de relaciones de aprecio (Salanova, Llorens y Schaufeli, 2011). Por ello, la evaluación de la salud debe incluir aspectos relacionados con el bienestar profesional y con el funcionamiento óptimo de los trabajadores, como autoeficacia, resiliencia, implicación, vinculación positiva al trabajo, autenticidad, optimismo, determinación, sentido de colectividad y emociones positivas de felicidad, alegría, optimismo y orgullo, entre otros (Fredrickson y Joiner, 2002; Salanova, Schaufeli, Bakker, y Llorens, 2006; Schaufeli, 2004). Una aportación reciente en esta perspectiva es el diseño de instrumentos para la evaluación de estos aspectos a nivel del equipo de trabajo, lo que facilita la identificación de una situación de riesgo organizacional (Torrente, Salanova, Llorens y Schaufeli, 2013).

Tal como establece el Reglamento de los Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997), la vigilancia y control de la salud es responsabilidad de las instituciones y administraciones, por lo que son necesarios instrumentos de evaluación adecuados y específicos. En este contexto, la modalidad de instrumento más utilizada para realizar un seguimiento del estado de salud individual y colectiva es el cuestionario de salud percibida. Permite obtener información sobre la percepción que tiene el sujeto sobre su propio estado de salud a partir de la revisión de síntomas, pensamientos, sentimientos y comportamientos que podrían definir un problema de salud (Serra y García-Gómez, 2004). Los cuestionarios facilitan recoger información de forma homogénea entre todos los sujetos, identificar niveles de incidencia de alteraciones diversas, realizar estudios de comparación entre grupos de sujetos así como observar cambios a lo largo del tiempo (Nogareda, 2000).

Centrándonos en la profesión docente, los principales riesgos laborales a considerar son: enfermedades infecciosas de las vías respiratorias por contaminantes biológicos, riesgo de sobreesfuerzo de la voz, alteraciones del aparato locomotor por microtraumatismos de repetición, posturas erróneas y caídas y trastornos de tipo psicosocial (Alvear, Martínez-Arquero, Barón y Hernández-Mendo, 2010; Erick y Smith, 2011; Escalona, Sánchez Tovar y González, 2007; Ranchal y Vaquero, 2008b; Villanueva, Losada, de la Cruz y Recio, 2002). Los trastornos de tipo psicosocial son la principal causa de pérdida de salud en los docentes. Afectan a la salud a través de la vivencia de estrés crónico aumentando el riesgo de aparición de alteraciones emocionales y cognitivas así como de trastornos de carácter psicosomático, en función de la específica vulnerabilidad del trabajador (Calvete y Villa, 2000; Moya-Albiol, Serrano, González-Bono, Rodríguez-Alarcón y Salvador, 2005; Moyano y Riaño-Hernández, 2013).

En concreto, la psicopatología laboral de mayor riesgo en la docencia es el Síndrome de Quemado por el Trabajo (SQT) (Gil-Monte, 2005; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001). Se trata de una psicopatología derivada del estrés crónico en las profesiones dedicadas a las relaciones interpersonales de ayuda. La prevalencia del SQT en docentes ha oscilado entre el 33% y el 49% si se consideran afectados docentes que tienen un nivel elevado en la dimensión de agotamiento y en despersonalización o falta de realización personal, bajando a entre un 3% y un 13% cuando se consideran valores elevados en las tres dimensiones del SQT (Extremera, Duran y Rey, 2010; Longás, Chamarro, Riera y Cladellas, 2012; Ranchal y Vaquero, 2008a; León-Rubio, León-Pérez y Camero, 2013; Steinhardt, Smith, Faulk y Gloria, 2011; Vercambre, Brosselin,

Gilbert, Nerrière y Kovess-Masféty, 2009). Se caracteriza por una pérdida de salud lenta y progresiva ocasionada por la exposición a unas determinadas condiciones de trabajo que el docente no logra controlar a pesar de poner en juego todos sus recursos personales. El SQT se define en torno a tres dimensiones básicas: agotamiento emocional, despersonalización, entendida como distanciamiento o cinismo, y falta de realización personal, con sentimientos de incompetencia y fracaso (Gil-Monte, 2005; Maslach et al., 2001), siendo el agotamiento el factor que mayor influencia tiene (Halbesleben y Demerouti, 2005; Steinhardt et al., 2011). Se pueden presentar alteraciones psicosomáticas, como son alteraciones cardiovasculares, respiratorias y digestivas, gastritis y úlcera, dificultad para dormir, mareos y vértigos, así como una disminución de las capacidades cognitivas (Calvete y Villa, 2000; European Trade Union Committee for Education - ETUCE, 2011; Sandi, Venero y Cordero, 2001). El deterioro del docente afecta también a la organización por el incremento de accidentes, disminución del rendimiento y de la calidad asistencial o de servicios, absentismo, rotación no deseada y abandono, entre otros (Gil-Monte, 2005).

En consonancia con esta dominancia del SQT como psicopatología laboral, los cuestionarios que evalúan la falta de salud en el docente se centran principalmente en los síntomas derivados del estrés o en las dimensiones del SQT. Entre los primeros destacamos: a) la escala de evaluación de la salud del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), que evalúa salud general, mental, vitalidad, síntomas conductuales y síntomas somáticos (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, ISTAS, 2010; Pejtersen, Kristensen, Borg y Bjorner, 2010, b) el Inventario de Síntomas de Estrés (ISE; Benavides, Moreno-Jiménez, Garrosa y González, 2002), que agrupa síntomas físicos, psicológicos y sociales y c) el Listado de Síntomas de Hopkins (HSCL-25), que mide 5 factores: somatización, depresión, ansiedad, dificultades cognitivas y sensibilidad personal (Calvete y Villa, 2000). Para la evaluación del SQT destacan el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1986), que mide las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, la versión Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS), de Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996), el Burnout Measure, de Pines y Aronson (1988), que diferencia las dimensiones agotamiento físico, agotamiento emocional y agotamiento mental, el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R), de Moreno, Garrosa y González (2000) y el Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) de Gil-Monte (2005).

Para la evaluación de un estado óptimo de salud en la actividad laboral destacan los indicadores de satisfacción, autoeficacia profesional, *engagement* o vinculación en el trabajo y *flow*. La satisfacción laboral está relacionada con un buen estado de ánimo general y actitudes positivas en la vida laboral y privada (López-Araujo, Osca y Peiró, 2007). Entre los cuestionarios sobre satisfacción laboral específicos para la profesión docente destaca la Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) de Anaya y Suárez (2007), que incluye dos aspectos de la actividad: diseño del trabajo y realización personal. La autoeficacia profesional se define como la convicción de poseer las capacidades necesarias para organizar y ejecutar el trabajo y lograr los objetivos. Se basa fundamentalmente en las experiencias de éxito propias y en los estados físicos y emocionales experimentados al realizar la actividad laboral, así como en la observación de logros y fracasos de los demás. El cuestionario de referencia es la Escala de Autoeficacia General de Schwarzer y Jerusalem (1995). El *engagement*, con un sentido opuesto al de *burnout*, se define como “un estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor, dedicación y absorción” (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Romá y Bakker, 2002), donde el vigor se caracteriza por altos niveles de energía y por el deseo de invertir esfuerzo en el trabajo, la dedicación hace referencia a una alta implicación laboral, con sentimientos de significación,

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/895314>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/895314>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)