

El estrés laboral en el profesorado universitario español

Roberto Ruiz Barquín

Departamento Interfacultativo de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad Autónoma de Madrid

Dentro del ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), se han realizado numerosas publicaciones relacionadas con la prevención del estrés docente en el ámbito de la educación. Sin embargo, una gran mayoría de estas publicaciones se han centrado principalmente en el profesorado no universitario. El incremento de las demandas derivadas del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), unido a los cambios sociales y económicos de nuestro país, han podido influir en la potenciación de determinados estresores laborales a los que se encuentra sometido el profesorado universitario, siendo necesario el desarrollo e implantación de medidas preventivas relacionadas con la organización para la prevención del estrés en este colectivo. En el presente artículo se realiza una breve descripción de los principales estresores laborales y algunas medidas de prevención del estrés a desarrollar.

1. SITUACIÓN ACTUAL Y CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA ACTIVIDAD LABORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO ESPAÑOL

Las condiciones laborales y situacionales donde el trabajador desarrolla su actividad laboral, unido a las diferentes variables personales (nivel de competencia, experiencia en el puesto de trabajo, etc.) y las estrategias individuales para la prevención y afrontamiento del estrés condicionan la posible aparición de riesgos para la salud.

Dentro del ámbito educativo general, el profesorado ha sido objeto de análisis

e investigación al ser un colectivo expuesto a factores de carácter psicosocial, pudiendo aparecer problemas de salud físicos y psicológicos. Una de estas problemáticas es el estrés laboral.

De forma específica, son muchos los estudios y autores que destacan cómo el estrés laboral del profesorado universitario ha sido menos estudiado que el estrés de los docentes pertenecientes a otros niveles educativos (León y Avargues, 2007) (1), no pudiéndose establecer paralelismos entre los niveles de primaria y secundaria con los universitarios (Silfhout, 2001; en Avargues y Borda, 2010) (2).

A los estresores propios del puesto de trabajo, se suman los esfuerzos de adaptación

que ha tenido que desarrollar el profesorado universitario como consecuencia de los sucesivos cambios legislativos derivados de la Declaración de Bolonia para la creación del EEES antes del año 2010 (Calderón y Escalera, 2008) (3).

Desde una perspectiva técnica, la introducción de estos cambios de modelo educativo en la universidad ha podido suponer para muchos profesores un incremento de la carga de trabajo cuantitativa, sumada a un incremento de carga cualitativa por la adaptación de la metodología de enseñanza y la sofisticación de los sistemas de evaluación del alumnado.

Esta mayor presión y carga puede generar en muchos casos una sintomatología

logía aguda o crónica asociada a estrés laboral.

En la tabla 1 se muestra un resumen de citas bibliográficas de estudios nacionales e internacionales sobre el estrés laboral en el profesorado universitario.

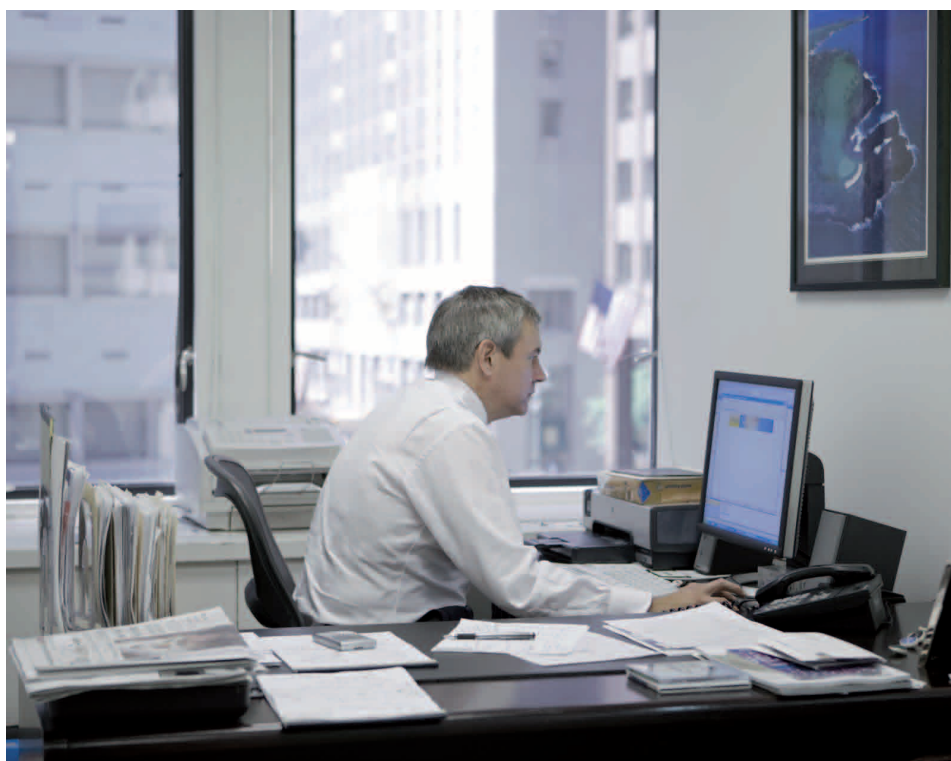
2. DEMANDAS Y DESENCADENANTES DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Autores como Moriana y Herruzo (2004) (14) y Guerrero (2003) (13) han determinado las principales variables de tarea y de organización relacionadas con el estrés laboral en el profesorado universitario:

- 1) Factores de ambiente físico: inadecuación de los medios materiales;
- 2) Factores de tarea y relacionados con el rol: sobrecarga de trabajo, trabajo administrativo del profesor, impartición de clases en presencia de muchos alumnos, conflictos de rol, ambigüedad de rol, ambigüedad e indefinición de tareas, masificación y exceso de alumnos;
- 3) Factores de relación: problemas de disciplina en clase, problemas con superiores, problemas con compañeros, problemas con padres de alumnos, trastornos de conducta y conductas disruptivas de los alumnos, falta de apoyo de los compañeros;
- 4) Factores relacionados con la cultura de la organización, formación, promoción y desarrollo profesional deficitario, salarios bajos, baja participación del profesorado, una carrera profesional interminable;
- 5) Factores contextuales y socioeconómicos: reformas políticas y legisla-

Tabla 1 ■ Resumen de citas bibliográficas de estudios sobre estrés laboral en profesorado universitario

Internacionales	Nacionales
Sales y House (1971) (4)	Saura, Simo, Enache y Fernández (2011) (9)
French, Caplan y Harrison (1975) (5)	García (2010) (10)
Thorsen (1996) (6)	Domínguez (2004) (11)
Kinman (2001) (7)	León y Avargues (2007) (1)
Montgomery (2008) (8)	Avargues y Borda (2010) (2)
	Avargues (2006) (12)
	Guerrero (2003) (13)



ción educativa, descenso del prestigio social.

A continuación se describen de forma más específica los principales factores desencadenantes del estrés en el profesorado universitario atendiendo a las principales fuentes de estrés anteriormente citadas:

- Sobrecarga de rol (cuantitativa o cualitativa).- En muchos casos el profesor dispone de una elevada carga docente, de investigación y de gestión. A la carga "neta" de la realización de cada una de las tareas, se suma el esfuerzo

cognitivo que conlleva la coordinación de las tareas (en muchos casos a desarrollar de forma simultánea) de docencia, investigación y gestión.

- Ritmo de trabajo.- En muchos casos, la carga de trabajo es previsible (evaluaciones); sin embargo, en otros casos el ritmo de trabajo es irregular (convocatoria de proyectos de investigación, congresos, etc.).
- Ambigüedad de rol.- Si bien las funciones de docencia, investigación y gestión deben estar bien delimitadas, en ocasiones, el profesorado se encuen-



tra ante situaciones que tiene que resolver y que no conoce exactamente hasta dónde llega su competencia o responsabilidad.

- **Conflicto de rol.-** Los cambios de relación que existen entre el profesor y el alumnado pueden provocar en algunos profesores un conflicto de rol, especialmente cuando, en determinadas circunstancias, el alumno pasa a ser un "cliente" al que se le tiene que dar un servicio. En otros casos, la asunción de nuevas responsabilidades asociadas a puestos de gestión pueden provocar también este tipo de conflictos.
- **Relaciones personales.-** A diferencia de otros trabajos, es muy común en el profesorado universitario que se tengan que mantener relaciones laborales durante muchos años con los mismos compañeros (especialmente los profesores de la Universidad Pública), existiendo pocas posibilidades de cambio de destino. Esta situación puede incrementar la aparición de conflictos o problemas de relación, muchos

de ellos inadecuadamente resueltos y con potencial para deteriorar las relaciones entre profesores.

- **Inseguridad en el trabajo y escasas posibilidades de promoción.-** Estos factores constituyen un factor clave en las figuras de profesorado no permanente, donde los niveles de incertidumbre son elevados.
- **Falta de participación.-** En muchos de los cambios organizativos y en muchos cambios existentes en los procesos de evaluación investigativos y docentes del profesorado.
- **Control.-** Si bien es cierto que a nivel de impartición de clases el profesorado dispone de control y autonomía en la ejecución de las tareas, en situaciones relacionadas con la organización docente e investigación puede aparecer una falta de control percibido.
- **Formación.-** Muchas universidades han realizado verdaderos esfuerzos por incrementar el nivel de competencia del profesorado universitario

tanto en adquisición y perfeccionamiento en el manejo de nuevas tecnologías y plataformas digitales, como en aspectos de metodología docente y la formación en idiomas. Sin embargo, muchas de estas universidades carecen de programas específicos de acogida para nuevos profesores y de procesos de "mentoring" que ayuden a una integración más eficaz y rápida del profesorado a la organización.

- **Cambios en la organización.-** La introducción de cambios en la organización docente, la implantación de nuevos planes de educación superior, la introducción de nuevos procesos de gestión administrativa a nivel informático y de plataformas, etc. incrementan las demandas del profesor.
- **Responsabilidad.-** La existencia de cambios bruscos en los niveles de responsabilidad pueden incrementar los niveles de estrés. Asimismo, la ocupación de puestos de dirección conlleva cambios en la relación con compañeros, pasando de una relación de profesor-profesor a una relación asimétrica de "mando-profesores", teniendo el profesor que realizar un intenso esfuerzo para la adaptación a esta nueva situación.
- **Contexto físico.-** La falta de formación en materia ergonómica puede incrementar los problemas de cansancio y fatiga mental, relacionándose directa o indirectamente con los procesos de estrés. Asimismo, la aparición de factores como el exceso de ruido o la falta de insonorización de algunas estancias pueden dificultar los procesos de concentración y constituir una fuente importante de distracción, siendo especialmente dañinos cuando el profesorado tiene que realizar tareas complejas o tiene sobrecarga de tareas.

- Horarios de trabajo.- Muchos profesores tienen dispersos los horarios de clase, sufren imprevistos de cambios de hora de reuniones, aparecen trámites de gestión urgentes, etc. Todo ello dificulta la posibilidad de instauración de rutinas de trabajo.
- Tiempo de trabajo dentro y fuera del lugar de trabajo.- Si bien el profesorado universitario dispone de un importante grado de autonomía para la realización de determinadas tareas, un factor a considerar es la falta de delimitación del tiempo de trabajo fuera y dentro del puesto de trabajo. Dado que muchas de las tareas a desarrollar pueden realizarse fuera del centro de trabajo (por ej: responder diferentes correos electrónicos, hacer o recibir llamadas telefónicas, etc.), esta flexibilidad puede ser una fuente de estrés, dado que los límites entre la vida laboral y extralaboral pueden carecer de una delimitación clara y explícita. Esta situación lleva a muchos profesores a la inversión de un elevado número de horas.
- Liderazgo.- Los problemas asociados al desarrollo de determinados estilos de liderazgo, en función de las variables contextuales y personales del profesorado, pueden conllevar en muchos casos no solo problemas de productividad y satisfacción, sino también de estrés laboral.
- El uso de nuevas tecnologías.- Según Ricoy y Fernández (2013) (15), la adaptación de la docencia al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) promueve nuevas demandas a cubrir por parte del profesor universitario derivadas de la "sociedad del conocimiento". En muchos casos, estas adaptaciones ponen a prueba las capacidades de adaptación del profesorado universitario y, especialmente, en aquellos profesores no acostum-

brados al uso de nuevas tecnologías o con actitudes negativas ante su utilización como recurso didáctico.

- Las relaciones sociales.- Las relaciones entre compañeros; las relaciones con los alumnos; conflictos derivados de la dirección y participación en grupos de investigación.

3. POTENCIALES ESTRESORES A CONSIDERAR EN FUNCIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS POR EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Con el objetivo de desarrollar sistemas de prevención del estrés con alto nivel de especificidad y efectividad, a continuación se describen algunos de los principales estresores en función de las distintas áreas de competencia a desarrollar por el profesor universitario:

- Nivel docente. La necesidad de realización de diferentes actividades de forma continua (clases prácticas y no sólo teóricas, seminarios, trabajos continuos y finales, pruebas de evaluación y exámenes) ha supuesto para muchos profesores un importante esfuerzo de adaptación. Desde esta perspectiva, algunos de los estresores a considerar son: la existencia de conflictos con el alumnado, la escasez o inadecuación de medios materiales, los problemas asociados a las nuevas tecnologías a la hora de la impartición de las clases (tecnostres) y, en ocasiones, la existencia de presión temporal.
- Para calibrar con exactitud la existencia de posibles estresores, hay que considerar: la carga docente total del profesor; la carga docente presencial y en tutorías por parte del profesor; el número de grupos a los que imparte clase; el número de alumnos por grupo; la diversidad de asignaturas a impartir o nuevas asignaturas a preparar;





la carga docente asociada a otro tipo de impartición o dirección de trabajos.

- Nivel investigativo. Algunos de los principales estresores son: los problemas asociados a la búsqueda y tramitación de financiación económica para proyectos; la existencia de conflictos interpersonales en los grupos o proyectos de investigación, que pueden derivarse de factores como un inadecuado estilo de liderazgo por parte del director del grupo de investigación o del responsable del proyecto de investigación, o de conflictos entre los propios miembros del grupo; la ambigüedad de rol en las tareas de investigación, que lleva a ciertos profesores a asumir una significativa mayor carga de trabajo o simplemente por cambios de asignación de la carga respecto a lo establecido en el principio; la presión temporal, ya sea en los plazos reducidos para la tramitación de proyectos de investigación competitivos, o para la tramitación de otros trámites administrativos relevantes (por ejemplo, los sexenios de investigación).
- Nivel de gestión. Uno de los principales estresores es la ausencia de com-

petencia y formación previa para el desempeño de funciones completamente diferenciales a las de docencia e investigación. De forma específica, y dependiendo del puesto de gestión, otros estresores que pueden aparecer son: la sobrecarga de trabajo (cualitativa y/o cuantitativa); la ambigüedad de rol; en determinados casos, conflicto de rol; la posibilidad de conflicto; el incremento significativo del nivel de responsabilidad no acompañado en numerosos casos de una incentiviación económica o similar proporcional.

4. LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ESTRÉS EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Autores como León y Avargues (2007) (1) destacan respectivamente la necesidad de desarrollar programas de gestión y control del estrés laboral específico para el Personal Docente e Investigador.

Estos autores recomiendan:

- 1) Desarrollar programas de sensibilización sobre el estrés (causas, síntomas y consecuencias);

- 2) Entrenamiento en organización del espacio de trabajo;
- 3) Ofrecer consejos para las pautas de trabajo específicamente estresantes;
- 4) Implantación de profesionales de apoyo para tareas de ayuda a la docencia e investigación;
- 5) Incorporación a la actividad docente con funciones de tutelaje de profesionales experimentados;
- 6) Incremento de apoyos materiales y financieros;
- 7) Revisión de las prácticas y procedimientos burocráticos.

A estas medidas de prevención, se deben añadir:

- 1) Planes de acogida y formación inicial para nuevos profesores.
- 2) La introducción de la figura del mediador de conflictos.
- 3) La tutorización de los profesores recién incorporados por la figura del mentor (Deusto, 2005; p. 85) (16).
- 4) Planes de formación continua para la prevención y el afrontamiento del estrés laboral.
- 5) La prevención de otros factores psicosociales y ergonómicos con relación directa o indirecta sobre el estrés, tales como la prevención y control de la sobrecarga y/o fatiga mental, e implantación de sistemas adecuados de resolución de problemas relacionados con las nuevas tecnologías, la revisión de los materiales y condiciones posturales del profesorado, las pantallas de visua-

lización, la revisión de los sistemas de iluminación, etc.

Además de las medidas organizativas genéricas propuestas por Salanova, Llorens, Cifre y Nogareda (2006) (17) para la prevención del tecnoestrés, de forma específica, pueden desarrollarse programas formativos para el incremento de las competencias genéricas asociadas a las TIC, así como para la prevención del tecnoestrés. Algunos de sus contenidos pueden ser:

- 1) nuevas tecnologías, carga y fatiga mental;
- 2) buenas prácticas a desarrollar con internet, el correo electrónico y otras TIC;

3) control y gestión del tiempo con el uso de las nuevas tecnologías, etc.

Para finalizar, se destacan las principales conclusiones del artículo:

- 1) La figura del profesor universitario puede encontrarse sometida a numerosas fuentes de estrés laboral.
- 2) Para la realización de una evaluación de riesgos laborales específica y exhaustiva del estrés laboral es necesario considerar tanto factores de carácter general (relación contractual, tipo de universidad donde trabaja el profesor, etc.) como específicos (estresores asociados a las distintas áreas compe-

tenciales y a las tareas y operaciones desarrolladas en el trabajo).

- 3) Un mayor desarrollo de los instrumentos de evaluación y la realización de estudios de carácter longitudinal y no sólo transversal pueden ayudar al diseño e implantación de medidas de prevención efectivas.
- 4) El incremento en el uso de nuevas tecnologías en el trabajo del profesor universitario puede incrementar las posibilidades de que el profesor sufra tecnoestrés, pudiendo constituirse como una área propia de evaluación dentro de la evaluación de los riesgos psicosociales. ●

- (1) León, J. M., Avargues, M. L. Evaluación del estrés laboral del personal universitario. *Mapfre Medicina*, 2007, vol. 18, nº 4, pp. 323-332.
- (2) Avargues, M^a L., Borda, M. Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *Anuario de psicología clínica y de la salud*, 2010, nº 6, pp. 73-78.
- (3) Calderón, C., Escalera, G. La evaluación de la docencia ante el reto del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). *Educación XX1*, 2008, vol. 11, nº1, pp. 237-256.
- (4) Sales, S.M., House, J. Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease. *Journal of Chronic Diseases*, 1971, vol. 23, nº 12, pp. 861-873.
- (5) French, J.P.R., Caplan, R.D., Harrison, R.V. *Job demands and worker health: Main effects and occupational differences*. Chichester: John Wiley, 1975.
- (6) Thorsen, E.J. Stress in academe: What bothers professors? *Higher Education*, 1996, vol. 31, nº 4, pp. 471-489.
- (7) Kinman, G. Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*. 2001, vol. 21, nº4, pp. 473-490.
- (8) Montgomery, C. El estrés y cómo sobrellevarlo en el medio educativo. 2008. Conferencia. [Fecha de consulta: 18 de julio del 2015]. Disponible en http://aix1.uottawa.ca/~cmontgom/pdf/el_estres.pdf
- (9) Saura, M^a J., Simo, P., Enache, M. y Fernández, V. Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España. *Archivos analíticos de políticas educativas*. 2011, vol. 19, nº4, pp. 125.
- (10) García, M. Riesgos psicosociales en el personal docente e investigador de la Universidad de A Coruña. Tesis doctoral. Universidad de la Coruña. 2010.
- (11) Domínguez, J.A. Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España). *Salud de los Trabajadores*, 2004, vol. 12, nº 2, pp. 5-25.
- (12) Avargues, M. L. El core of burnout y los síntomas de estrés del personal de la Universidad de Sevilla: Prevalencia, factores psicosociales y análisis del efecto mediador de la competencia personal percibida. 2006. Tesis Doctoral. Sevilla: Servicio de publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- (13) Guerrero, E. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Anales de psicología*.
- (14) Moriana, J.A., Herruzo, J. Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and health psychology*. 2004, vol. 4, nº 3, pp. 597-621.
- (15) Ricoy, C. y Fernández, J. Contribuciones y controversias que genera el uso de las TIC en la educación superior: un estudio de caso. *Revista de Educación*, 2013, vol. 360.
- (16) Deusto. *Coaching y Mentoring: cómo desarrollar el talento de alto nivel y conseguir mejores resultados*. 2005, Barcelona: Ediciones Deusto.
- (17) Salanova, M, Llorens, S., Cifre, E. y Nogareda, C. NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. 21^a Serie, NTP números 716 a 750, 2006. [Fecha de consulta: 18 de julio del 2015]. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_730.pdf