

# **RIESGO PSICOSOCIAL EN LA UNIVERSIDAD: ESTRESORES PROPIOS DEL DOCENTE UNIVERSITARIO<sup>1</sup>.**

**Por**

**Dr. José Andrés Domínguez Gómez**

Profesor del Dpto. Sociología y Trabajo Social.

Universidad de Huelva

## **RESUMEN.**

Si bien el estrés como riesgo laboral en la docencia es una temática principal en la enseñanza primaria y secundaria, no es el caso en la enseñanza superior. El estudio que se presenta modifica un cuestionario, validado y empleado en otros niveles de enseñanza, para evaluar específicamente la afección del profesorado universitario de dos centros de la Universidad de Huelva. Con este trabajo se explora el perfil del profesor universitario más estresado, pulsa las consecuencias del estrés en este colectivo y, en definitiva, investiga el mapa de estresores más frecuentes en este subsector.

**Palabras clave:** Riesgos laborales, estrés, salud, profesorado universitario, universidad como contexto laboral.

## **ABSTRACT**

While stress and occupational hazard in teaching is a main theme in the primary and secondary education is not the case in higher education. The study presented adjust a questionnaire, validated and used in other levels of education, to specifically assess the condition of university teachers of two schools at the University of Huelva. This paper explores the profile of the university professor more stressed, press the effects of stress on this group and, finally, investigates the most common stressors map in this subsector.

## **Key words**

Occupational hazards, stress, health, academics, university and work context.

---

<sup>1</sup> Este artículo reproduce el publicado por el mismo autor en la Revista Salud de los Trabajadores, Vol. 2, nº2, julio 2004.

## INTRODUCCIÓN.

Este trabajo pretende iniciar una línea de investigación y, en consecuencia, de actuación posterior en lo referente al análisis de las fuentes de estrés en los profesores universitarios y sus repercusiones en la salud mental de los trabajadores.

Así mismo, también se pretende iniciar un trabajo que conduzca a la elaboración de una escala específica de medición de fuentes de estrés en profesores universitarios.

El estudio viene motivado por diferentes cuestiones:

- Llamar la atención sobre los factores de riesgo psicosocial en un trabajo que en la sociedad en general se considera *poco arriesgado*.
- Servir de apoyo a futuros estudios de riesgos laborales que habrán de realizarse en la Universidad, y en concreto en la Universidad de Huelva como parte de la Administración Pública, en cumplimiento de la ley 31/1995 (B.O.E. nº 269, de 10 de noviembre).
- Responder a necesidades detectadas por el autor, como gestor de centro universitario, en el colectivo del profesorado.
- Motivar, a su vez, la investigación en el ámbito de los riesgos psicosociales en general en todos los contextos laborales, y en el docente e investigador universitario en particular.

### **Antecedentes.**

Los factores de riesgo psicosocial constituyen una temática muy frecuente en manuales tanto de sociología de la salud como de psicología social de la salud, (COCKERHAM, 2001; RODRÍGUEZ, 2001). La conclusión general a la que puede llegarse tras consultarlos es el origen organizativo y relacional de dichos factores de riesgo.

Es aquí donde radica la principal dificultad a la hora de evaluarlos y, sobre todo, intentar prevenirlos: la relación social forma parte de la naturaleza misma del ser humano. Es dinámica, cambiante, histórica, inestable... En definitiva, el más difícil de los objetos de estudio.

En lo que nos concierne más directamente, los factores de riesgo psicosocial en el contexto laboral, puede comprobarse que son muy frecuentemente estudiados. La mayoría de los autores concuerdan que conforman la base de muchos de los problemas relacionados con el desempeño de la tarea. Esto es así especialmente en algunas profesiones, como la de profesor o maestro, que se ha llegado a definir como uno de los empleos más “arriesgados”, desde el punto de vista psicosocial (PEIRÓ, 1991).

Entre las consecuencias más importantes de los factores de riesgo psicosocial en el trabajo encontramos el *estrés*. Si bien las definiciones de este concepto han sido innumerables<sup>2</sup>, parece que entre las más aceptadas tenemos la ofrecida por Seyle quien, tras replantearse sus teorías iniciales, especifica como tal “aquellas respuestas inespecíficas del organismo a las demandas hechas sobre él” (1974). Esta definición, si bien en exceso generalista, se beneficia de este carácter al poderse aplicar a toda situación que implique la presencia de unos factores que provocan una determinada situación psicofisiológica en el organismo.

Paredes (2002) concreta el aspecto laboral del estrés definiéndolo como “una falta de ajuste entre las capacidades del trabajador y las exigencias del ambiente donde realiza su actividad laboral”, y reconoce, junto con Alonso-Fernández (1997) la existencia de un “estrés relacional” específico de profesiones con contacto directo y continuado con otras personas, como es el caso del profesorado.

Peiró (1993) resume en seis grupos las variables que se conjugan en el estrés como riesgo laboral: variables ambientales, características personales, experiencia subjetiva del estrés, estrategias de afrontamiento, resultados de la experiencia de estrés y los resultados del estrés para la persona y la organización. En este trabajo, prestamos

---

<sup>2</sup> Puede encontrarse un buen repertorio en Paredes (2002).

atención principalmente a las variables ambientales, así como, de manera secundaria, a los efectos que en la salud mental subjetiva de los profesores puedan encontrarse relacionados con dichas variables ambientales.

La bibliografía sobre factores de riesgo psicosocial presentes en la tarea docente, así como la relativa a su consecuencia más inmediata, el estrés, es abundante en el ámbito de enseñanzas medias y primarias. No así en el área universitaria, donde los trabajos son escasos y muy recientes (PAREDES, 2002). Pensamos que el trabajo del profesor universitario es lo suficientemente peculiar, en lo referente a riesgos psicosociales, como para justificar cualquier estudio de cierta especificidad.

Para medir el estrés, diversos autores coinciden en la necesidad de triangulación metodológica, dada la complejidad y multidimensionalidad de la tarea. Kristensen (1996) marca las tres dimensiones principales a la hora de medir el estrés: estresores, estrés y enfermedad. La presente investigación realiza un recorrido por dichas dimensiones, sin pretender mucho más allá de una toma de contacto seria y científica con el problema en el contexto universitario onubense.

El estudio se ha realizado en dos centros de la Universidad de Huelva, donde desarrollan las tareas propias de su trabajo dos grandes sectores, personal de administración y servicios y, por otra parte, el profesorado. En las condiciones laborales de éste último será donde centremos la presente investigación. Las características de los deberes propios de la docencia y la investigación, estén o no normatizados o legislados, las últimas novedades en materia legislativa que afectan a la Universidad, así como, más en general, las relaciones laborales propias del contexto universitario, plantean un marco de especial interés para la investigación en riesgos laborales de carácter psicosocial y su prevención.

## **OBJETIVOS.**

Este estudio se plantea para identificar las pautas del estrés y sus fuentes más importantes en los docentes universitarios de los dos centros investigados, así como su posible repercusión en términos de salud psíquica.

En concreto, se pretende:

- Identificar y evaluar las posibles fuentes de estrés en el profesorado de los centros estudiados.
- Describir y evaluar la salud mental subjetiva (percibida) por los encuestados.
- Analizar las relaciones existentes entre el estrés y la salud mental percibida.
- Plantear una batería final de propuestas de mejora para las situaciones detectadas como negativas para el desempeño laboral y para la organización.

## **METODOLOGÍA**

La metodología del presente estudio se basa en parte de la empleada por Nogareda (2001), concretamente en la denominada por la autora “evaluación subjetiva”. Se trata, en primer lugar, de recoger el sentimiento subjetivo de los propios trabajadores al respecto de una serie de ítems que reflejan situaciones o condiciones contrastadas como estresantes, para inmediatamente después cuestionar sobre su estado subjetivo de salud psicológica.

Concordamos con Nogareda en la ventaja fundamental y la justificación de la información subjetiva para acceder a nuestro objeto de estudio (el estrés laboral y sus consecuencias en la salud del trabajador), puesto que el modo particular en que los empleados perciben tanto los estresores como su propio estado de salud mental sólo es posible conocerlo preguntando directamente a los mismos docentes.

Para detectar fuentes de estrés se utiliza como base la *Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP)*, creada y validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (ver anexo 1), con la que se localizan fuentes de estrés y se califican en intensidad.

Para su adaptación al contexto universitario, los ítems 9, 10, 22, 36 y 42 de la escala de Nogareda fueron sustituidos por otros. Asimismo, los ítems 14, 17, 20, 24, 25, 29, 30, 33, 48 y 54 fueron modificados al objeto de adaptar la escala al contexto sociolaboral universitario -ver anexo 2 para observar la escala adaptada: **Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU)**. Tanto los nuevos ítems como los adaptados han sido validados por un comité de expertos (ver anexo 3).

La puntuación total en la escala de estrés oscilará entre una puntuación mínima de 56 y una máxima de 280. Estableceremos aquí tres niveles de estrés en dicha escala:

*Nivel verde*, o no preocupante: puntuación entre 56 y 140.

*Nivel amarillo*, o preocupante: puntuación entre 141 y 196.

*Nivel rojo*, o grave: puntuación superiores a 196.

Así mismo, y en coherencia con lo expuesto, al analizar los resultados de cada fuente de estrés, consideraremos los niveles equivalentes a los citados, a escala de 1 a 5. Es decir:

*Nivel verde*, o no preocupante: puntuación entre 1 y 2.5.

*Nivel amarillo*, o preocupante: puntuación entre 2.6 y 3.5.

*Nivel rojo*, o grave: puntuación entre 3.6 y 5.

Para detectar potenciales problemas en la salud psíquica de los trabajadores que puedan relacionarse con el estrés, se utilizará el **Test de Salud Total (TST)** de Langner – Amiel (AMIEL, 1986). Esta herramienta está específicamente diseñada para ello; se construye sobre una concepción realista de la salud mental, referida a calidad de vida en el trabajo. “El TST es, según Amiel, un indicador de salud mental. Tiene que ver con ella, pero no es un test que evalúa la salud mental de un/os sujetos. Esto es en alguna medida un termómetro que sirve para poner en evidencia la existencia probable, pero no cierta, de desórdenes psíquicos no directamente revelados por los sujetos” (FIDALGO y PÉREZ, 1996).

Se trata de 22 items, ambiguos a sabiendas, cuyas respuestas se califican de sintomáticas o no sintomáticas. El resultado del TST para un sujeto en particular es la suma de todas las respuestas sintomáticas (T), considerándose que los individuos con  $T \leq 4$  no sufren, en principio, riesgo alguno; que los individuos con  $5 \leq T \leq 7$ , se encuentran en una situación potencialmente arriesgada y que aquellos que puntúan 8 o más se encuentran en riesgo psíquico serio.

Además de estas dos herramientas, se planteará a los sujetos una serie de **cuestiones relativas a su condición social y laboral**: su edad, sexo, si es o no doctor/a, su antigüedad, dedicación y categoría laboral, con la finalidad de poder realizar un análisis exhaustivo de la información según estas variables.

La significatividad estadística mínima exigida para los análisis multivariados es de 0.099.

Se ha recogido información de un total de 44 profesores de los dos centros universitarios estudiados. En la Secretaría de dichos centros consta un censo de 59 profesores<sup>3</sup> que imparten docencia en los mismos, de todas las categorías laborales, sea cual sea su dedicación o tipo de contrato. Esto significa que el estudio abarca un 74.6% del total de docentes.

La pretensión inicial de encuestar a los 59 profesores se ha visto truncada por las siguientes razones:

- El carácter de numerosas asignaturas de los planes de los estudios impartidos en ambos centros (cuatrimestrales o anuales), que supone que algunos profesores que impartieron su docencia en el primer cuatrimestre, no tengan clases en el segundo, y viceversa. Esto implica dificultades de localización de los docentes.
- Las particularidades de los Planes de Ordenación Docente de los Departamentos con docencia en estos centros y su ajuste de créditos por profesor, que conlleva que

---

<sup>3</sup> Información actualizada a 21-2-03.

una asignatura pueda impartirse por más de un profesor, aunque sólo uno de ellos figure de manera oficial como docente de la misma.

- La disposición personal de cada profesor a colaborar en el estudio.
- El retraso en la entrega de los cuestionarios cumplimentados por parte de varios profesores, lo que imposibilitó su procesamiento<sup>4</sup>.

Como consecuencia de todo ello, al realizar el análisis de la información se constatan resultados que, si bien resultan muy interesantes y sugerentes, las conclusiones que se obtienen de los mismos no pueden generalizarse, con una base estadística adecuada, al resto de la población de los centros investigados. En estos casos, se hace constar a pie de página, al objeto de que el lector disponga de toda la información para la reflexión adecuada sobre los resultados obtenidos.

La información recogida con las herramientas que constan en los anexos 1 y 2, así como la procedente de cuestionar las variables edad, sexo, si es o no doctor/a, antigüedad, dedicación y categoría laboral, ha sido introducida en una base de datos creada específicamente para la ocasión, y analizada con el programa SPSS (versión 11.0).

Una vez introducidos los datos de cada caso en la base de datos informática, el cuestionario ha sido destruido para preservar cualquier indicio de personalidad en la información.

## **RESULTADOS**

---

<sup>4</sup> Respecto a estas dos últimas cuestiones, hay que señalar que el autor entregó en mano un total 60 cuestionarios a otros tantos profesores, de los cuales le fueron devueltos debidamente cumplimentados un total de 49.

### Descripción de la población encuestada

Un total de 44 profesores aportaron la información que analizaremos a continuación. Este grupo presenta una edad media de 38.7 años, estando, el 75% del mismo, entre los 31 y los 45 años. Su composición por sexos muestra una mayoría de presencia femenina (59%). También la mayoría se dedican a tiempo completo a la docencia universitaria (79.5%). Algo más de la mitad no han cursado estudios de doctorado o no los han terminado (54.5%), y prácticamente uno de cada dos se encuentra en situación laboral de contratado por la Universidad de Huelva. La antigüedad media del grupo al completo ronda los 11 años, 7.6 años los contratados y 13.9 los funcionarios.

**Estadísticos**

		Sexo	Edad	Dedicación	Doctor	Antigüedad	Contratado / Funcionario
N	Válidos	41	36	41	40	38	40
	Perdidos	3	8	3	4	6	4
Media		1,63	38,67	1,15	1,60	10,66	1,45
Moda		2	44	1	2	7 <sup>a</sup>	1
Desv. típ.		,488	7,325	,358	,496	5,961	,504

a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

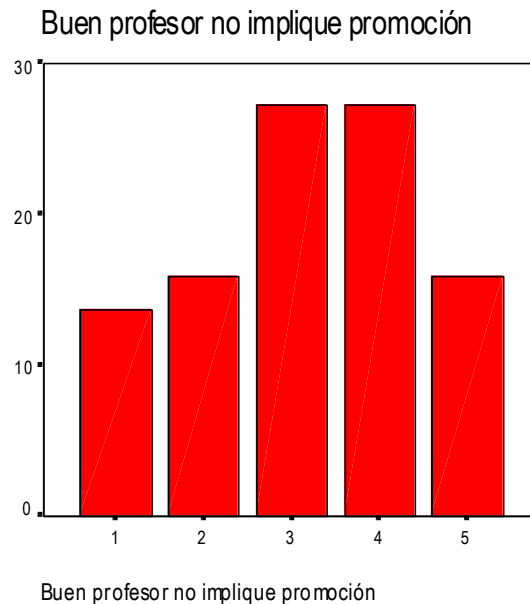
### Descripción de las fuentes de estrés en el profesorado universitario.

	N	Media
Buen profesor no implique promoción	44	3,16
Sensación no adecuado doc. - investig.	44	2,93
Presiones excesivas para publicar	44	2,89
Salario bajo	44	2,86
Requerimientos labores gestión	44	2,73
Nuevas leyes / normativas	44	2,70
Falta oportunidades / dificultades promoción	43	2,65
Demasiada materia	44	2,64
Falta recursos	44	2,52
Inestabilidad laboral	44	2,52
Rivalidad entre profesores	43	2,49
Mal ambiente grupo profesores	44	2,48
Demasiados alumnos en clase	43	2,37
Enseñar a quienes no valoran educ.	43	2,35
Deficiente comunicación prof. centro	44	2,32
Falta información cómo instaurar cambios	44	2,30
Demasiados alumnos / profesor	44	2,18
Valoración de mi actuación	44	2,16
Poca influencia en decis. centro	44	2,16
Constantes cambios	44	2,16
Presiones centro / dpto. para resultados	43	2,14
Realizar cosas no de acuerdo	44	2,14
Poca responsabilidad hacia el trabajo	43	2,12
Trabajo repetitivo y monótono	43	2,09
Instrucciones incompatibles / opuestas	44	2,09
Desconsideraciones de compañeros	43	2,07
La realización de cambios inadecuados	44	2,02
Carencia formación algunas situaciones	44	2,02
Falta participación decisiones centro dpto.	44	2,02
Falta apoyo dirección centro / dpto.	44	1,95
Estructura jerárquica inadecuada	44	1,95
Esquemas de trabajo poco definidos	44	1,91
Desconocimientos ante exigencias	44	1,89
Formación no adecuada para demandas	44	1,89
Malas relaciones con superiores	44	1,86
Inestabilidad de centro	43	1,86
Mala consideración social profesión	43	1,86
Falta información sobre qué hacer	44	1,84
Indefinición responsabilidades	44	1,84
Asignaturas no mi especialidad	44	1,82
Mantener disciplina en clase	44	1,80
Conflicto necesidades dpto. - centro	44	1,73
N válido (según lista)	38	

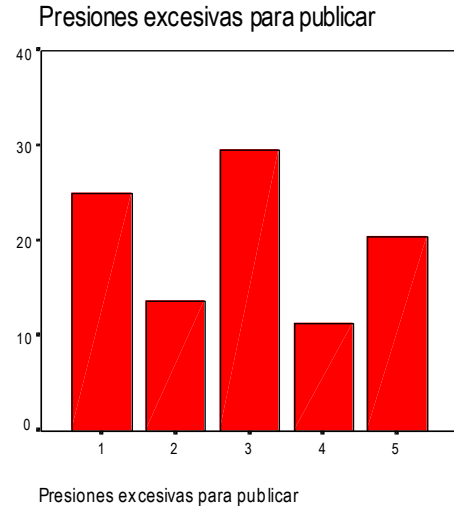
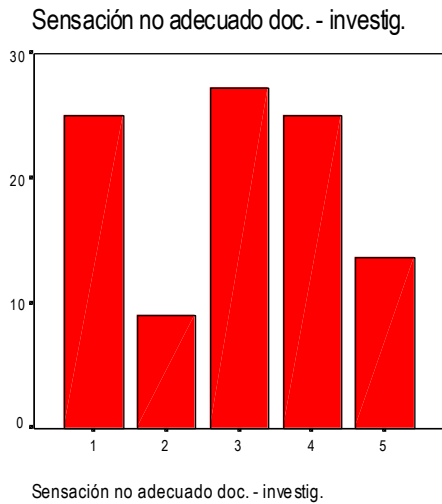
Diez de las 56 fuentes de estrés superan el límite definido como “preocupante”, respecto a su capacidad de estresar al profesorado, y otras dos fuentes rozan dicho límite. En este grupo destacan las fuentes vinculadas al aspecto estrictamente laboral

(condiciones laborales) del puesto de trabajo. Vamos a centrarnos en comentar, brevemente, las cuatro primeras y entraremos más en el detalle al distinguir fuentes de estrés por categoría laboral, variable que los análisis factoriales señalan como más adecuada para definir estresores característicos. Vayamos por partes.

En el conjunto del profesorado encuestado, la fuente que aparece como más importante es, en primer lugar, el hecho de que ser un buen profesional no conlleve promoción. A cierta distancia sigue el descontento por pensar que no se pueden simultanear de manera adecuada las obligaciones docentes e investigadoras. Las presiones de la carrera académica para la publicación y la consideración del salario que se percibe como escaso para el trabajo que se desarrolla.

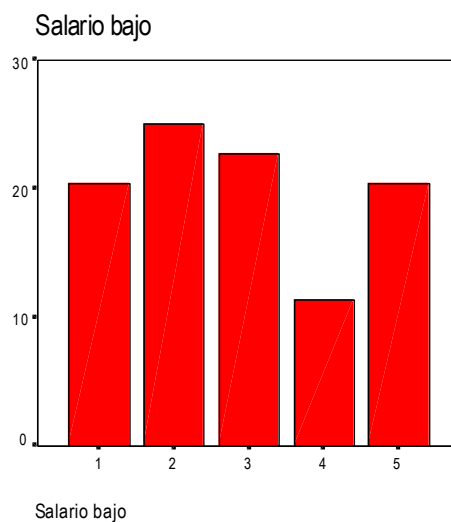


Más del 70% de los encuestados se declaran, como mínimo, medianamente estresados por el no reconocimiento, en términos de promoción, del buen ejercicio profesional. Casi uno de cada dos ven en este asunto un problema importante, dado que señalan una de las dos opciones de puntuación más elevada (4 ó 5).



Así mismo, la compatibilización de investigación y docencia también estresa notablemente a los profesionales, pues casi dos de cada tres declaran sentirse al menos medianamente estresados por este asunto.

Como se aprecia en el gráfico anterior, la presión del sistema en el sentido de la publicación, conocido requisito para el desarrollo de la carrera docente universitaria, también está entre las fuentes de estrés más importante. Casi el 30% de los profesores puntúa 3 en la escala de 1 a 5, y uno de cada 5 profesores señala el máximo de dicha escala.



Por último, entre las cuatro fuentes de estrés que hemos seleccionado como más importantes, aparece la opinión de que el salario percibido es escaso, teniendo en cuenta el trabajo que se realiza a cambio. Alrededor de un 65% de los encuestados se estresan con este asunto de manera preocupante o grave.

### **Fuentes de estrés según características del profesor.**

Realizando un análisis exhaustivo de las puntuaciones en estrés por parte de cada uno de los valores de las diferentes variables sociolaborales, obtenemos diferencias que merecen ser comentadas.

Por ejemplo, las diferencias respecto al estrés total, reflejadas en un mayor nivel de estrés en las mujeres, se concretan en significativas diferencias inter-sexuales respecto a fuentes de estrés. Estas diferencias pueden ser explicadas, al menos en parte, por la presencia de los estereotipos sexuales tradicionales.

Así, al comparar las medias entre varones y mujeres, éstas puntúan más alto (es decir, se declaran más afectadas) en fuentes como la valoración del desempeño por parte de otros, mantener la disciplina en clase, desconsideraciones por parte de compañeros o alumnos o el intento de éstos por probarte públicamente como profesional. De las fuentes de estrés en las que profesores y profesoras puntúan diferente, hasta tal punto que dicha diferencia pueda definirse como estadísticamente significativa, los varones tan sólo se muestran más estresados que las mujeres por las dificultades para promocionar, por considerar bajo el salario recibido, por el hecho de que ser un buen profesor no implica necesariamente promoción y por la falta de oportunidades para traslados.

Del mismo modo, también en las diferencias de puntuación que aparecen estableciendo la edad del profesor como variable independiente única, podemos comentar algunas cuestiones interesantes, sobre todo si dicotomizamos dicha variable, al objeto de reducir y clarificar los resultados de la comparación de medias.

Encontramos, así, que los profesores con 35 años o menos, puntúan significativamente más alto que los mayores en fuentes como la llegada de nuevas leyes o normativas, como puede suceder en el caso de la LOU, la inestabilidad laboral, la falta

de oportunidades de promoción y el salario bajo, en coherencia con la débil posición en la escala académica y laboral (generalmente contratados de manera anual) que es propia de los profesores de estas edades. Las puntuaciones de ambos subgrupos en los citados estresores son importantes, pero en el caso de los más jóvenes alcanzan y superan con creces el límite de la zona definida en la escala como preocupante. Por otra parte, los mayores de 35 se sienten más estresados que los más jóvenes por ser evaluados institucionalmente y por sustituir ocasionalmente a otros compañeros, aunque las puntuaciones del subgrupo de mayor edad en estos aspectos no son elevadas.

En las fuentes de estrés que ofrecen significatividad estadística en su relación con la antigüedad del profesor en su puesto, podemos observar, a grandes rasgos, dos grupos que se manifiestan más estresados: aquellos que trabajan en la Universidad desde hace menos de 5 años y aquéllos que llevan entre 11 y 15 años desarrollando este trabajo. Esta afirmación se rompe en varias fuentes de estrés, como por ejemplo las presiones del sistema a la publicación, donde la relación entre la antigüedad y el estrés provocado por dichas presiones es claramente directa, y donde observamos una de las puntuaciones más altas de todas las fuentes de estrés: 4.29 (sobre 5). También puede afirmarse que los más antiguos se sienten peor al ser evaluados, así como al tener que sustituir a compañeros ausentes.

El análisis conjunto de las fuentes de estrés según edad y antigüedad, nos hace concluir que a mayor edad y antigüedad en el puesto, más acomodación laboral, en sentido genérico, podemos comprobar con los datos manejados: se “soportan” peor las cuestiones relativas al comportamiento de los alumnos, la solidaridad entre compañeros es menor, el deseo de inamovilidad crece y las malas relaciones con los superiores, o bien son más frecuentes, o bien estresan más.

En lo que respecta a las diferencias de estresores según el profesor sea o no doctor, podemos percibir en los resultados, por una parte, una mayor apreciación del doctor de la situación propia en el contexto laboral, y por otra, una mayor integración en dicho contexto laboral (reflejada en un mayor grado de adaptación a las dificultades propias del docente universitario), fundamentalmente en lo que a cuestiones de desempeño del trabajo se refiere.

Así, respecto a la citada mayor apreciación como profesional, vemos cómo al doctor le estresan más que al no doctor cuestiones como las dificultades de promoción aun siendo un buen profesor o la falta de oportunidades para trasladarse. La menor integración laboral del no doctor se refleja en niveles de estrés superiores a los del doctor en mantener la disciplina en clase, enseñar a quienes no valoran la educación, enfrentamientos con alumnos o impartir asignaturas que no son propias de la especialidad de uno.

Si consideramos la dedicación como variable criterio, podemos distinguir, en las diferencias de fuentes de estrés de profesores a tiempo completo y a tiempo parcial, el desigual enfoque que de la profesión docente tienen cada uno de estos grupos.

Los profesores a tiempo parcial son más estresados por la escasa consideración social del docente universitario y la escasez del salario recibido<sup>5</sup>, lo que nos puede sugerir su mayor capacidad de comparación con otros contextos profesionales no universitarios. Así mismo, podemos observar menor estrés por la rivalidad entre profesores, las presiones a publicar, las dificultades de promoción y la compatibilización de docencia e investigación, lo que indica su menor vinculación al trabajo cotidiano en el contexto univesitario.

Por último, al tratar las diferencias en las fuentes de estrés que afectan a contratados y funcionarios, también encontramos uno de los subgrupos especialmente afectados por una serie de estresores específicos.

Así, el profesor contratado se siente más estresado que el funcionario por su escasa capacidad de influencia en los órganos de gobierno de su centro y departamento; pero sobre todo, el contratado se estresa hasta niveles preocupantes por la escasez de su salario y su inestabilidad laboral, juntamente con su inestabilidad de centro (impartir docencia en varios centros a la vez).

Deteniéndonos un poco más en este criterio, jerarquizamos las fuentes de estrés por orden de afección a profesores contratados y funcionarios.

---

<sup>5</sup> Estresores ambos que presentan una correlación mutua de 0.34, con una significación de 0.03.

**Funcionarios. Jerarquía fuentes de estrés.**

	N	Media
Presiones excesivas para publicar	18	3,00
Sensación no adecuado doc. - investig.	18	2,94
Buen profesor no implique promoción	18	2,89
Requerimientos labores gestión	18	2,61
Rivalidad entre profesores	17	2,59
Demasiada materia	18	2,56
Mal ambiente grupo profesores	18	2,56
Falta recursos	18	2,44
Falta oportunidades / dificultades promoción	17	2,35
Poca responsabilidad hacia el trabajo	17	2,35
Carencia formación algunas situaciones	18	2,33
Nuevas leyes / normativas	18	2,28
Deficiente comunicación prof. centro	18	2,28
Falta información cómo instaurar cambios	18	2,22
Constantes cambios	18	2,22
Salario bajo	18	2,22
Enseñar a quienes no valoran educ.	17	2,18
Demasiados alumnos en clase	17	2,12
Demasiados alumnos / profesor	18	2,11
Instrucciones incompatibles / opuestas	18	2,11
Realizar cosas no de acuerdo	18	2,11
Valoración de mi actuación	18	2,11
Presiones centro / dpto. para resultados	17	2,06
La realización de cambios inadecuados	18	2,00
Esquemas de trabajo poco definidos	18	1,89
Malas relaciones con superiores	18	1,89
Sustituir compañeros ausentes	18	1,89
N válido (según lista)	14	

**Contratados. Jerarquía fuentes de estrés.**

	N	Media
Inestabilidad laboral	22	3,45
Buen profesor no implique promoción	22	3,41
Salario bajo	22	3,32
Nuevas leyes / normativas	22	2,95
Sensación no adecuado doc. - investig.	22	2,82
Falta oportunidades / dificultades promoción	22	2,82
Presiones excesivas para publicar	22	2,68
Requerimientos labores gestión	22	2,64
Falta recursos	22	2,59
Enseñar a quienes no valoran educ.	22	2,59
Demasiada materia	22	2,59
Rivalidad entre profesores	22	2,55
Demasiados alumnos en clase	22	2,55
Poca influencia en decis. centro	22	2,50
Mal ambiente grupo profesores	22	2,50
Deficiente comunicación prof. centro	22	2,45
Falta participación decisiones centro dpto.	22	2,45
Inestabilidad de centro	22	2,41
Estructura jerárquica inadecuada	22	2,32
Falta información cómo instaurar cambios	22	2,32
Demasiados alumnos / profesor	22	2,27
Valoración de mi actuación	22	2,27
Trabajo repetitivo y monótono	22	2,23
Realizar cosas no de acuerdo	22	2,23
La realización de cambios inadecuados	22	2,14
Constantes cambios	22	2,14
Presiones centro / dpto. para resultados	22	2,14
N válido (según lista)	20	

Como se aprecia en las tablas, cinco de las siete fuentes de estrés que encabezan las jerarquías de contratados y funcionarios son distintas entre sí. Aparecen, de este modo, fuertes diferencias cualitativas en las causas principales que estresan a profesores contratados y funcionarios. O lo que es lo mismo, las preocupaciones más importantes de profesores funcionarios y contratados son, esencialmente, distintas.

Comparando las primeras posiciones de dichas tablas, observamos que la fuente de estrés más importante para los contratados (“inestabilidad laboral”) les estresa un 18.4% más que la más importante para los funcionarios (“presiones excesivas para publicar”), diferencia que se mantiene entre los primeros puestos de las jerarquías (20.5% para los “segundos puestos”, 18.5% para los terceros, 15.7% para los cuartos...).

Como veremos más adelante en el análisis de las medias, estas diferencias también se reflejarán en un nivel de estrés claramente superior entre los profesores contratados.

Desde el punto de vista cuantitativo, debemos llamar la atención sobre las importantes puntuaciones que muestran estas fuentes de estrés que encabezan la jerarquía en contratados. Nada menos que las quince primeras, en el caso de los contratados, superan con creces el límite de la preocupación, rozando la inestabilidad laboral el nivel rojo (máxima capacidad estresora). En los funcionarios, son las siete primeras fuentes de estrés de la jerarquía, las que superan dicho límite.

Un análisis factorial de las diez primeras posiciones de las jerarquía de fuentes de estrés en profesores, nos ofrece resultados interesantes.

**Análisis factorial fuentes de estrés. Contratados. Matriz de componentes**

	Componente		
	1	2	3
Falta oportunidades / dificultades promoción	,886	-5,75E-02	,188
Presiones excesivas para publicar	,837	-,274	,218
Sensación no adecuado doc. - investig.	,808	-,110	4,584E-02
Buen profesor no implique promoción	,795	,206	,153
Inestabilidad laboral	,676	-2,36E-02	-,567
Enseñar a quienes no valoran educ.	-9,41E-02	,863	-9,05E-02
Salario bajo	,110	,834	-,253
Requerimientos labores gestión	9,059E-02	,696	,433
Falta recursos	,217	,201	,638
Nuevas leyes / normativas	,517	,201	-,547

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 3 componentes extraídos

**Análisis factorial fuentes de estrés. Funcionarios. Matriz de componentes**

	Componente			
	1	2	3	4
Rivalidad entre profesores	,741	-,368	-,281	,338
Requerimientos labores gestión	,736	-,171	,247	-,404
Sensación no adecuado doc. - investig	,682	,436	-,340	-,346
Falta recursos	,649	-6,93E-02	-1,58E-02	,155
Buen profesor no implique promoción	,598	-1,01E-03	,580	5,208E-02
Mal ambiente grupo profesores	,576	-,408	-,421	,447
Presiones excesivas para publicar	,494	,442	1,741E-02	-,391
Poca responsabilidad hacia el trabajo	-,169	,711	,188	,614
Demasiada materia	,510	,664	-,118	,257
Falta oportunidades / dificultades promoción	,304	-,182	,815	,195

Método de extracción: Análisis de componentes principales.

a. 4 componentes extraídos

Para el caso del profesorado contratado, hallamos un factor que por sí solo explica casi un 36% de la varianza total (de todas las variables introducidas en el análisis), y que lo componen fuentes de estrés que tienen que ver, fundamentalmente, con **condiciones laborales** en el estricto sentido de la expresión: cuestiones relativas a promoción, a la estabilidad laboral, a condiciones de desempeño y a nuevas normativas.

En el profesorado funcionario, el factor principal explica casi el 33% del total de la varianza; engloba fuentes de estrés con un **fuerte carácter político** (como la rivalidad entre profesores, el mal ambiente entre los compañeros y la realización de labores de gestión<sup>6</sup>) y dificultades en el desempeño de la tarea.

***Estrés total según características del profesor.***

En este punto analizaremos la relación existente entre las variables que definen al grupo de sujetos y el resultado obtenido de calcular la puntuación a la escala tipo Likert con la que se pretende medir estrés<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Dentro de ellas, se situarían el desempeño de cargos, el papel preponderante en los departamentos y las responsabilidades propias de ser titulares de asignaturas.

<sup>7</sup> Ver apartado de Metodología para detalles.

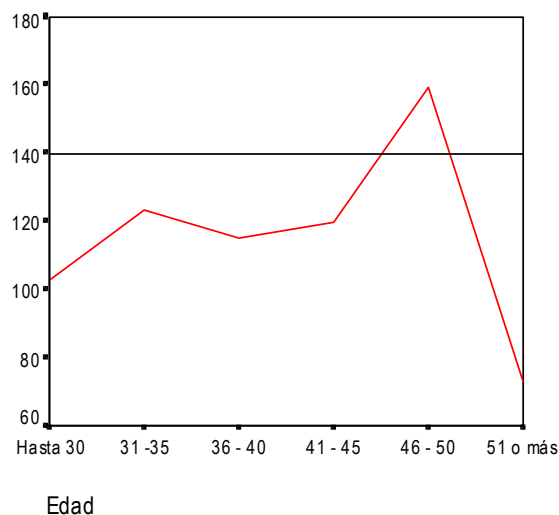
**Estrés total. Estadísticos descriptivos**

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Estrés	38	63,00	181,00	118,1579	28,99816
N válido (según lista)	38				

Este cálculo arroja una puntuación total, para el profesorado de nuestro estudio, de 118.16<sup>8</sup>, lo que significa un nivel de estrés un 26% inferior al límite de la zona preocupante de la escala<sup>9</sup>. Así mismo, observamos una puntuación máxima de 181 que, pudiéndose calificar de preocupante, dista más de un 14% de la zona roja. Tan solo 8 de los 44 casos de la muestra puntúan dentro de la zona amarilla. Por lo tanto, en los datos globales, puede afirmarse que el nivel de estrés en el profesorado universitario, en general, se encuentra en límites aceptables.

No obstante, al discernir en función de las diferentes características sociolaborales de los sujetos, los resultados se muestran menos positivos.

Nivel de estrés  
según edad



<sup>8</sup> Mínima puntuación posible en la escala: 56 (contestación a todos los ítems con la opción más baja, 1). Máxima posible: 280 (contestación a todos los ítems con lo opción más alta, 5).

<sup>9</sup> Ver apartado de Metodología.

	Edad					
	Hasta 30	31 -35	36 - 40	41 - 45	46 - 50	51 o más
	Media	Media	Media	Media	Media	Media
Estrés	103,00	123,56	115,13	119,71	159,50	73,00

**ANOVA**

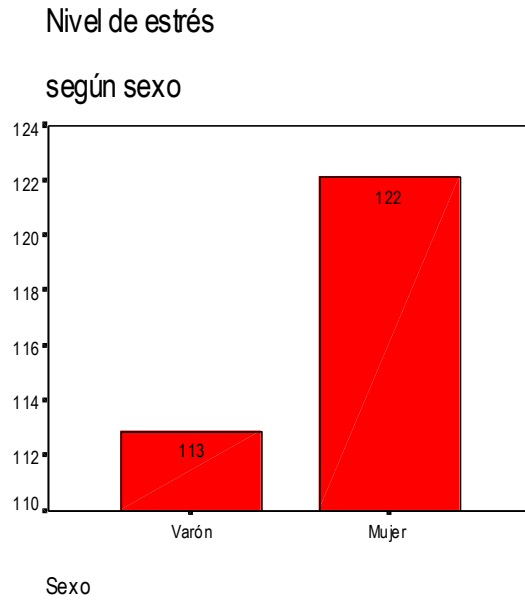
Estrés

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	8734,474	5	1746,895	2,427	,062
Intra-grupos	18713,026	26	719,732		
Total	27447,500	31			

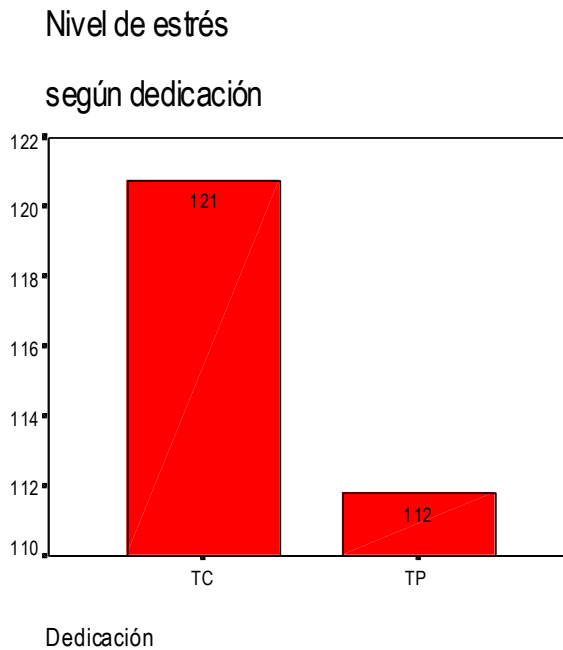
La representación del estrés según la edad del profesor, nos muestra un gráfico de tendencia ascendente, que se rompe en el último intervalo<sup>10</sup>. El análisis de la varianza indica una significatividad aceptable de las diferencias entre las medias (considerando la escasez de casos de la muestra)<sup>11</sup>. Son sobre todo los profesores de entre 46 y 50 años los que mayor nivel de estrés sufren, puntuando un 18.4% en el interior de la zona amarilla. Son el único grupo de edad que se interna en el área definida como preocupante en términos de estrés.

<sup>10</sup> Se marca, con la línea horizontal, el límite de estrés a partir del cual podemos considerarlo preocupante.

<sup>11</sup> De hecho, se comprueba que la edad es la única de las variables denominadas "sociolaborales" que arroja un resultado estadísticamente significativo.

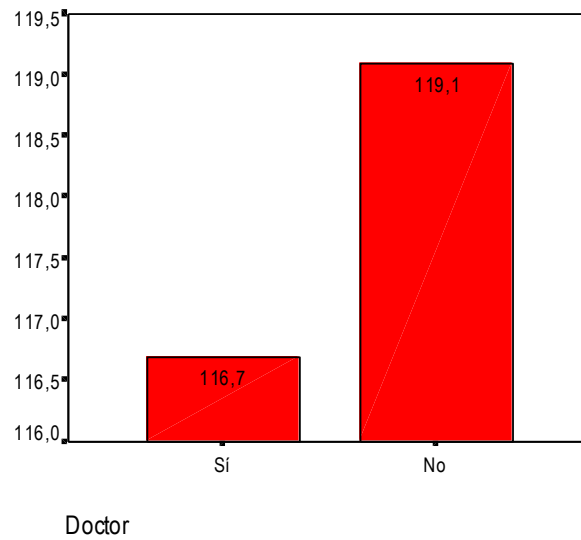


Distinguiendo por sexos, las profesoras se estresan más que los profesores en un 14%, aunque sin llegar al nivel definido como preocupante.



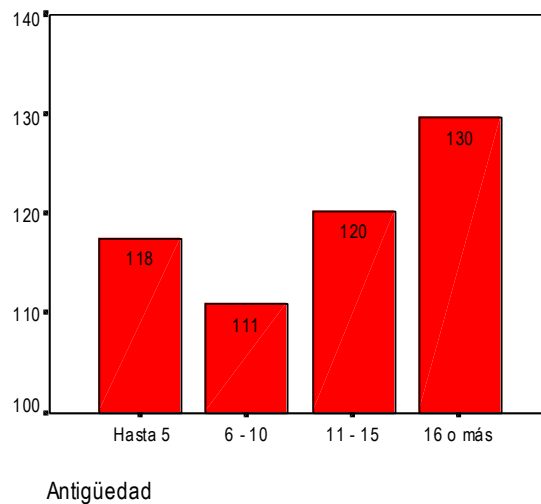
En función de la dedicación del sujeto, podemos observar que los profesores a tiempo completo se declaran más estresados que los que trabajan en la Universidad a tiempo parcial (también un 14%), sin que ninguno de los dos puedan señalarse como estresados.

Nivel de estrés  
según doctor / no doctor



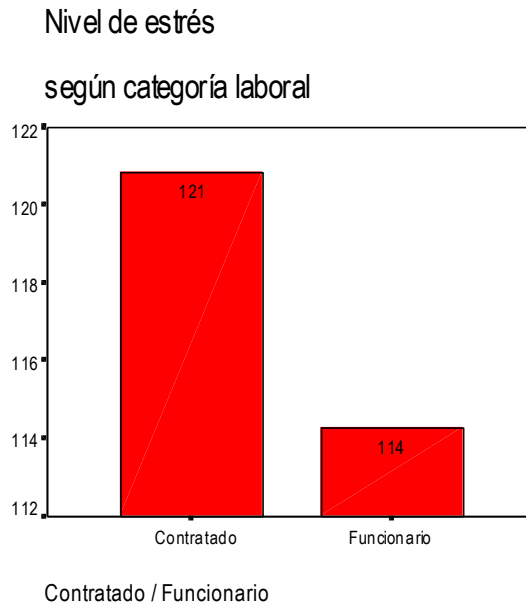
Por otra parte, el hecho de ser o no doctor, apenas si supone diferencias en el nivel de estrés del profesional.

Nivel de estrés  
según antigüedad



Respecto a la antigüedad, el nivel más elevado lo encontramos en el último valor, es decir, en los profesores que lo son desde hace más de 15 años. Aunque

tampoco en este caso se llega a niveles preocupantes, el índice arrojado está muy próximo al límite establecido (140).



Por último, la categoría laboral define algunas diferencias entre contratados y funcionarios, apareciendo aquéllos en peor situación de estrés (una diferencia algo superior al 10%).

Si seleccionamos los casos que han mostrado un nivel de estrés dentro del intervalo de puntuación acotado y definido como “estrés preocupante”, obtenemos un perfil *profesor -estresado* que se caracteriza por la madurez en la edad (42 años de media), claramente mujer (7 de cada 8), dedicado a tiempo completo a esta profesión (7 de cada 8). Probablemente no doctor (5 de cada 7), llevaría trabajando en la Universidad casi 15 años y sería, con mayor probabilidad, contratado (4 de cada 7) que funcionario.

### **Salud en el profesorado y su relación con el estrés.**

#### Salud en el profesorado.

Para exponer los resultados del Test de Salud Total en la población encuestada, lo primero que habría que señalar sería la puntuación global del grupo: 4.83.

Según los criterios de Langner, esta puntuación se encontraría en el límite para poder definirla como satisfactoria<sup>12</sup>. Precisamente, es esa cercanía al límite lo que puede motivar una llamada de atención al respecto.

**Puntuación T**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Correcto	21	47,7	51,2	51,2
	Aviso	12	27,3	29,3	80,5
	Extremo	8	18,2	19,5	100,0
	Total	41	93,2	100,0	
Perdidos	Sistema	3	6,8		
Total		44	100,0		

Observando los resultados según los niveles de atención definidos por el autor de la herramienta, pudiera decirse que sólo uno de cada dos profesores disfrutaría de una situación de salud psíquica correcta. El 50% restante, se hallaría en situación de peligro o en grave riesgo de disfunción psíquica (18.2% del total de los encuestados).

---

<sup>12</sup> Ver apartado de Metodología.

**Jerarquía síntomas**

	N	Media	Desv. típ.
Temperamento preocupado	43	,72	,454
Cansancio general	43	,58	,499
Pesadez cabeza, nariz tapada	44	,48	,505
Satisfecho memoria	44	,39	,493
No poder estar quieto	44	,39	,493
No ocuparse por no ponerse	42	,38	,492
Preocupaciones	43	,35	,482
Humor	44	,32	,471
Nerviosismo	44	,25	,438
Aislado, solo	43	,23	,427
Sofocos	44	,20	,408
Cuesta conciliar sueño	44	,20	,408
Acidez	44	,18	,390
Dolores cabeza	44	,16	,370
Las cosas funcionan mal	43	,14	,351
Nada merece la pena	43	,12	,324
Apetito	44	,07	,255
Sofocos sin esfuerzo físico	44	,05	,211
Manos temblorosas	44	,02	,151
Palpitaciones	44	,02	,151
Sudores fríos	44	,00	,000
Desvanecerse	44	,00	,000
N válido (según lista)	41		

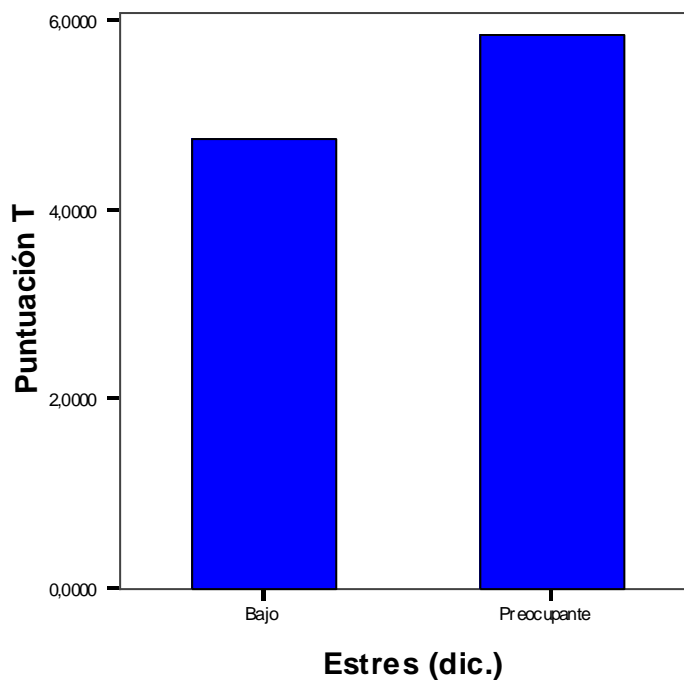
Respecto a los síntomas más frecuentes, hallamos sobre todo tres de ellos enormemente habituales entre el profesorado, como son un carácter preocupado, un estado de cansancio generalizado y pesadez de cabeza junto con nariz tapada. Estos síntomas se dan, como mínimo, en uno de cada dos encuestados, llegando a casi tres de cada cuatro en el caso del carácter preocupado. Otros síntomas también de notable presencia, aunque en menor medida que los citados, son, por este orden, los problemas de memoria, dificultades para estarse quieto en un mismo sitio, no ocuparse en asuntos por no tomar la determinación de hacerlo y preocupaciones concretas consideradas importantes.

Al introducir en el análisis las características sociolaborales del profesorado, encontramos algunas diferencias, aunque no se muestran estadísticamente significativas,

bien por la escasez de casos de la muestra<sup>13</sup>, bien porque las diferencias entre los grupos son pequeñas. Simplemente señalar aquí que los grupos con más riesgo psíquico son las edades medias (36 – 40), los varones, los profesores a tiempo completo, los no doctores, aquellos cuya antigüedad está entre los 11 y los 15 años, y los profesores funcionarios; todos ellos con puntuaciones que, según Langner, serían dignas de llamar la atención de la organización.

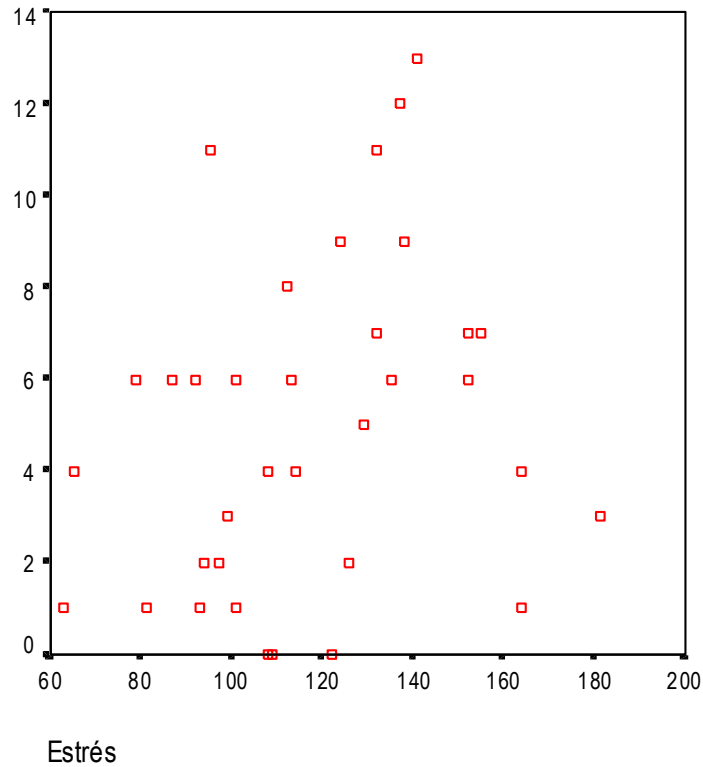
Relación estrés – salud en el profesorado.

No podemos afirmar que exista correlación, con significatividad estadística suficiente, entre las puntuaciones T de los sujetos en el Test de Salud Total y la Escala de Fuentes de Estrés en Profesorado Universitario.



No obstante, al dicotomizar la puntuación en estrés, y agruparla en *sujetos con bajo nivel de estrés* y *sujetos con estrés preocupante*, observamos que existe una diferencia de un 19% en sus puntuaciones T.

<sup>13</sup> Ver apartado de Metodología.



Además, el gráfico de dispersión de casos dibuja una tímida relación positiva entre ambas variables. Probablemente, con una muestra más numerosa, esta relación pudiera aclararse, por lo que aplazamos un análisis detallado para futuros trabajos sobre el tema.

### CONCLUSIONES.

Con los datos recogidos en el presente estudio, y según las limitaciones metodológicas expresadas en el apartado correspondiente, podemos afirmar que el nivel de estrés en el profesorado universitario, que desarrolla su empleo en alguno de los dos centros investigados, se encuentra, en general, en límites aceptables. No obstante, podemos hallar lo que podemos denominar grupos de riesgo, definidos por algunas de sus características sociodemográficas y laborales.

Así, los profesores de entre 46 y 50 años muestran un nivel de estrés originado en la profesión que podríamos definir, según los criterios expuestos, como preocupante. En coherencia con estas edades, encontramos también niveles elevados de estrés en los

profesores que lo son desde hace más de 15 años. Las mujeres están notablemente más estresadas que los varones, y los profesores contratados más que los funcionarios (un 10% más).

Respecto a los estresores más importantes, el colectivo señala en primer lugar el hecho de que ser un buen profesional no conlleve promoción. A continuación, y por este orden, le siguen el descontento por pensar que no se pueden simultanear de manera adecuada las obligaciones docentes e investigadoras, las presiones de la carrera académica para la publicación y la consideración del salario que se percibe como escaso para el trabajo que se desarrolla.

El origen del estrés también se diferencia por criterios sociolaborales. Según la edad, encontramos que los profesores con 35 años o menos, se estresan más que los mayores en fuentes como la llegada de nuevas leyes o normativas, como puede ser el caso de la Ley Orgánica Universitaria y sus consecuencias, la inestabilidad laboral, la falta de oportunidades de promoción y el salario bajo, como corresponde a la débil posición en la escala académica y laboral (generalmente contratados de manera anual) que es propia de los profesores de estas edades. Las puntuaciones del colectivo en estos estresores son siempre elevadas, pero en el caso de los más jóvenes alcanzan y superan con creces el límite de la zona definida en la escala como preocupante. Por otra parte, algunas especificidades en las fuentes de estrés de los mayores de 35 se hallan, por ejemplo, en la evaluación institucional y en la sustitución ocasional de otros compañeros, aunque las puntuaciones en estos aspectos no son elevadas.

El análisis conjunto de las fuentes de estrés según edad y antigüedad, nos hace concluir que a mayor edad y antigüedad en el puesto, más acomodación laboral, en sentido genérico. Estresan más las exigencias laborales (por ejemplo, las presiones a publicar, que estresan 4.29 sobre 5 a los profesores que llevan trabajando entre 11 y 15 años), y también la evaluación de la tarea; se “soportan” peor las cuestiones relativas al comportamiento de los alumnos, la solidaridad entre compañeros es menor, el deseo de inamovilidad crece y las malas relaciones con los superiores, o bien son más frecuentes, o bien estresan más.

Otras cuestiones respecto a fuentes de estrés que han de ser citadas, son las diferencias intersexuales. Los estereotipos sexuales tradicionales aparecen claramente reflejados en los estresores. Por ejemplo, los profesores se preocupan más por la promoción y las escasas posibilidades de traslado, mientras que las profesoras lo hacen por los enfrentamientos con los alumnos o desconsideraciones por parte de compañeros.

Por otra parte, ser o no doctor también diferencia fuentes de estrés. Estas diferencias reflejan una mayor integración laboral y soltura en el desempeño de los doctores, que se estresan menos por los enfrentamientos con alumnos o impartir asignaturas de otras especialidades. También reflejan una mayor apreciación como profesional, pues vemos cómo al doctor le estresan más que al no doctor cuestiones como las dificultades de promoción, aun siendo un buen profesor, o la falta de oportunidades para trasladarse.

Otras diferencias las encontramos entre los profesores a tiempo parcial y los contratados a tiempo completo. Aquéllos se muestran más estresados por la escasa consideración social del docente universitario y la escasez del salario recibido. Si consideramos que los profesores a tiempo parcial suelen desarrollar otras actividades profesionales fuera de la Universidad, la puntuación alta en estos dos estresores por parte de este subgrupo puede indicar que, realmente, el profesional docente universitario cobra poco para el trabajo que desarrolla, y que la profesión no tiene la consideración social que, en principio, cabría esperar de un desempeño laboral que requiere muy altos niveles formativos y de especialización. Por otra parte, podemos observar menor estrés que en los docentes a tiempo completo por la rivalidad entre compañeros, las presiones a publicar, las dificultades de promoción y la compatibilización de docencia e investigación, lo que puede señalar su menor vinculación al trabajo cotidiano en el contexto universitario.

Las diferencias más interesantes las encontramos entre profesores funcionarios y contratados. La escasa diferencia respecto a estrés total, que muestra a los contratados un 10% más estresados que los funcionarios, puede ser calificada como tal en términos cuantitativos (considerando la cantidad y su significatividad estadística). No obstante, en el estudio al detalle encontramos fuertes diferencias cualitativas en las causas principales que estresan a profesores contratados y funcionarios.

El análisis factorial arroja unos resultados sugerentes, pues para el caso del profesorado contratado hallamos un factor que lo componen fuentes de estrés que tienen que ver, fundamentalmente, con condiciones laborales en el estricto sentido de la expresión: cuestiones relativas a promoción, a la estabilidad laboral, a condiciones de desempeño y a nuevas normativas. En el profesorado funcionario, el factor principal engloba fuentes de estrés con un fuerte carácter político (como la rivalidad entre profesores, el mal ambiente entre los compañeros y la realización de labores de gestión) y dificultades en el desempeño de la tarea.

Respecto al riesgo para la salud psíquica que medimos con el Test de Salud Total de Langner-Amiel, la puntuación T obtenida para el conjunto de nuestros sujetos, aunque se encuentra en el límite, puede definirse como satisfactoria. No obstante, se comprueba que sólo uno de cada dos profesores disfruta de una situación de salud psíquica correcta. El 50% restante, se encuentra en situación de peligro o en grave riesgo de disfunción psíquica (18.2% del total de los encuestados). El carácter preocupado, un estado de cansancio generalizado y pesadez de cabeza junto con nariz tapada son los síntomas que más frecuentemente encontramos entre los profesores.

Aunque no podemos afirmar que exista correlación, con significatividad estadística suficiente, entre las puntuaciones T de los sujetos y la Escala de Fuentes de Estrés en Profesorado Universitario, al dicotomizar la puntuación en estrés, y agruparla en *sujetos con bajo nivel de estrés* y *sujetos con estrés preocupante*, observamos que existe una diferencia de un 19% en sus puntuaciones T, y el gráfico de dispersión de casos dibuja una leve relación directa entre ambas variables.

El análisis más profundo de las relaciones entre estrés laboral y riesgos para la salud psíquica en el colectivo docente universitario, se llevará a cabo en futuros estudios que, con la experiencia del presente, podrán realizarse con mejoras en la escala específica de medición de estrés, menores márgenes de error y mayor representatividad estadística.

## BIBLIOGRAFÍA:

ALONSO – FERNÁNDEZ, F.: *Psicopatología del trabajo*. Edika Med. Barcelona, 1997.

AMIEL, R.: “La notion de santé mentale et son évaluation dans les études épidémiologiques à visées préventives en médecine du travail et en santé communautaire”, en *Archives des Maladies Professionnelles de Médecine*, vol. 47, nº 1, 1986, pág. 1-14.

BUENDÍA, J.; RAMOS, F. (coord.): Empleo, estrés y salud. Pirámide. Madrid, 2001.

COCKERHAM, W. C.: *Sociología de la medicina*. Prentice Hall. Madrid, 2001.

COX, T; GRIFFITHS, A; RIAL, E: *Work related stress*. En <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/203/en/stress.pdf> , 2000 (consultada a 14-2-03)

FIDALGO, M.; PÉREZ, J.: “Test de Salud Total de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral”. Nota Técnica de Prevención 421 del INSHT. En [http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_421.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_421.htm) , 1996 (consultada a 19-2-03).

GÓMEZ, F.; RUÍZ, M.J.; TORRONTERAS, A.; GUTIÉRREZ, J.: “Encuesta sobre tensión laboral y estrés en la enseñanza preuniversitaria. Análisis del perfil según centro educativo”. En [http://internet.mtas.es/insht/research/cnmp\\_estres.htm](http://internet.mtas.es/insht/research/cnmp_estres.htm) , 2000 (consultada a 30-1-03).

GUERRERO, E.: Síndrome de "Burnout" o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. Universidad de Extremadura, 2001.

GUERRERO, E.: “Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del quemado”, en Revista Iberoamericana de Educación, [http://www.campus-oei.org/revista/lectores\\_pd.htm](http://www.campus-oei.org/revista/lectores_pd.htm) , 2000 (consultada a 21-2-03).

GUTIÉRREZ, M.: Estrés, ansiedad y eficiencia. Universidad de La Laguna. La Laguna, 2000.

KRISTENSEN, T. S.: “Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review”, en Journal of Occupational Health Psychology, 1, vol. 3, 1996. Pp. 246-260.

NOGAREDA, S.: “Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación”. Nota Técnica de Prevención 574 del INSHT. En [http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_574.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_574.htm) , 2001 (consultada a 30-1-03).

PAREDES, M. C.: Caracterización multivariante del síndrome del “burnout” en la plantilla docente de la Universidad de Salamanca. Universidad de Salamanca. Salamanca, 2002.

PEIRÓ, J. M.: *Estrés laboral. Sus desencadenantes*. Eudema. Madrid, 1993.

PEIRÓ, J.M.; LUQUE, O; MELI, J.L.: *El estrés de enseñar*. Alfa. Sevilla, 1991.

ROCA, Y; MENCHÓN, E.: “El riesgo psicosocial: qué es y cómo se previene”, en *Prevención*, nº151. En [http:// www.apa.es/revista/archivo/151/revista.htm](http://www.apa.es/revista/archivo/151/revista.htm) , enero-marzo 2000. (consultada a 30-1-03).

RODRÍGUEZ, J.: *Psicología social de la salud. Síntesis*. Madrid, 2001.

SELYE, H. “The evolution of stress concept”, en *American Scientific*, nº 61, 1974. Pp. 692-699.

## **ANEXOS**

**Anexo 1: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP).**

Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), en NOGAREDA, S.: “Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación”. Nota Técnica de Prevención 574 del INSHT. [http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_574.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_574.htm)

<b>¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?</b>			
<b>1.</b>	Agresiones verbales por parte de los alumnos.	<b>30.</b>	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.
<b>2.</b>	Mal ambiente en el grupo de profesores.		
<b>3.</b>	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.	<b>31.</b>	La excesiva supervisión de mi trabajo.
		<b>32.</b>	Malas relaciones con superiores jerárquicos.
<b>4.</b>	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	<b>33.</b>	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.
<b>5.</b>	Enseñar a personas que no valoran la educación.	<b>34.</b>	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.
<b>6.</b>	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	<b>35.</b>	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.
<b>7.</b>	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.	<b>36.</b>	Presenciar las agresiones entre los alumnos.
<b>8.</b>	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	<b>37.</b>	Esquemas de trabajo muy poco definidos.
<b>9.</b>	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.	<b>38.</b>	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
<b>10.</b>	Agresiones físicas de los alumnos.	<b>39.</b>	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.
<b>11.</b>	Rivalidad entre grupos de profesores.		
<b>12.</b>	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	<b>40.</b>	Desconsideraciones por parte de los alumnos.
<b>13.</b>	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	<b>41.</b>	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.
<b>14.</b>	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.	<b>42.</b>	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.
<b>15.</b>	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	<b>43.</b>	Indefinición de mis responsabilidades.

16.	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).	44.	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.
17.	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.	45.	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.
18.	Enfrentamientos en clase con los alumnos.	46.	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.
19.	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.	47.	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.
20.	Asistir a tutorías con los padres.	48.	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.
21.	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	49.	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.
22.	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.	50.	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.
23.	La evaluación a los profesores.	51.	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.
24.	Falta de oportunidades para la promoción.	52.	Falta de oportunidades para solicitar traslados.
25.	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.	53.	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.
26.	Impartir más clases que otros compañeros.	54.	La constatación de que no me gusta la enseñanza.
27.	Tener que sustituir a compañeros ausentes .		
28.	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.	55.	La realización de cambios inadecuados.
29.	Falta de apoyo del equipo directivo.	56.	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.

**Anexo 2. Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU).**

<b>¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación PARA USTED, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?</b>			
<b>1.</b>	Agresiones verbales por parte de los alumnos.	<b>30.</b>	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro o departamento.
<b>2.</b>	Mal ambiente en el grupo de profesores.		
<b>3.</b>	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.	<b>31.</b>	La excesiva supervisión de mi trabajo.
		<b>32.</b>	Malas relaciones con superiores jerárquicos.
<b>4.</b>	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.	<b>33.</b>	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección del centro.
<b>5.</b>	Enseñar a personas que no valoran la educación.	<b>34.</b>	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.
<b>6.</b>	Falta de Información acerca de lo que debo hacer.	<b>35.</b>	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.
<b>7.</b>	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.	<b>36.</b>	Desconsideraciones por parte de compañeros.
<b>8.</b>	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.	<b>37.</b>	Esquemas de trabajo muy poco definidos.
<b>9.</b>	Requerimientos excesivos (tiempo, esfuerzo...) de las labores de gestión.	<b>38.</b>	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
<b>10.</b>	Entrada en vigor de nuevas leyes o normativas de aplicación a mi puesto de trabajo.	<b>39.</b>	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.
<b>11.</b>	Rivalidad entre grupos de profesores.		
<b>12.</b>	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.	<b>40.</b>	Desconsideraciones por parte de los alumnos.
<b>13.</b>	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.	<b>41.</b>	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.
<b>14.</b>	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro o departamento.	<b>42.</b>	La sensación de que no puedo desempeñar adecuadamente mis dos tareas, de investigador y de docente.
<b>15.</b>	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).	<b>43.</b>	Indefinición de mis responsabilidades.

16.	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).	44.	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.
17.	Deficiente comunicación dentro del grupo de profesores del centro.	45.	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.
18.	Enfrentamientos en clase con los alumnos.	46.	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.
19.	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.	47.	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.
20.	Atender a los alumnos en tutorías.	48.	Presiones en el ámbito del centro o departamento para obtener unos determinados resultados.
21.	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.	49.	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.
22.	Presiones excesivas del sistema a realizar publicaciones de investigación.	50.	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.
23.	La evaluación a los profesores.	51.	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.
24.	Falta de oportunidades o dificultades excesivas para la promoción.	52.	Falta de oportunidades para solicitar traslados.
25.	Dar clases en asignaturas que no son de mi especialidad.	53.	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.
26.	Impartir más clases que otros compañeros.	54.	La constatación de que no me gusta la profesión.
27.	Tener que sustituir a compañeros ausentes .		
28.	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.	55.	La realización de cambios inadecuados.
29.	Falta de apoyo del equipo directivo del centro o departamento.	56.	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.

**Anexo 3. Comité de expertos consultados.**

**Comité de expertos consultados para la validación de los nuevos items 9, 10, 22, 36 y 42 y los modificados 14, 17, 20, 24, 25, 29, 30, 33, 48 y 54.**

Profesora *D<sup>a</sup> Yolanda Borrego Alés*, Área de Psicología Social, Universidad de Huelva. Experta en riesgos laborales de carácter psicosocial, docente en numerosos cursos de posgrado e investigadora con diversas publicaciones en este campo.

Profesor *Dr. D. José Carlos León Jariego*, Área de Psicología Social, Universidad de Huelva..

Experto en riesgos laborales de carácter psicosocial, con amplia experiencia investigadora en este campo, coordina la especialidad de Psicosociología en el Máster de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Huelva.

Profesora *Dra. D<sup>a</sup> Susana Menéndez Álvarez-Dardet*, Área de Psicología Social, Universidad de Huelva.

Investigadora con amplia experiencia y publicaciones basadas en metodología cuantitativa.

Profesor *D. Iván Rodríguez Pascual*, Área de Sociología, Universidad de Huelva.

Experto en indicadores sociales, ha publicado diversos artículos de carácter metodológico y realizado estudios monográficos en temática laboral.

Traducción del Test de Salud Total de Langner – Amiel:

Profesora *Dra. Dolores Redondo Toronjo*, Área de Economía General, Universidad de Huelva.