

Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España)

José Andrés Domínguez ¹

Resumen

Se presenta una escala de medición de estrés diseñada especialmente para el profesor universitario, que se apoya en la utilizada en España por Silvia Nogareda (2001) para otros niveles educativos. Los resultados de su aplicación se enmarcan en un estudio piloto que ofrece información de carácter descriptivo; llama la atención las diferencias cualitativas y cuantitativas respecto a estrés total y fuentes de estrés, según las características del trabajador. Además, el estrés total medido por nuestra escala se pone en relación con la salud psíquica subjetiva del profesorado, medida con la herramienta de Langner-Amiel (1986), que ofrece también resultados sobre las dolencias más frecuentes en este colectivo.

Se halló que el nivel de estrés en el profesorado universitario se encuentra, en general, en límites aceptables. No obstante, podemos hallar grupos de riesgo: profesores de entre 46 y 50 años, los que tienen más de 15 años de antigüedad en el puesto, mujeres y profesores contratados (no funcionarios). Los estresores más importantes: el hecho de que ser un buen profesional no conlleve promoción, 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. 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 nueva Ley Orgánica Universitaria española y sus consecuencias, la inestabilidad laboral... Los mayores de 35 se estresan más con la evaluación institucional y la sustitución ocasional de otros compañeros.

Respecto al riesgo para la salud psíquica, medida 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. Además, la relación entre las puntuaciones T de los sujetos y el resultado de la Escala de Fuentes de Estrés en Profesorado Universitario, dibuja una leve relación directa entre ambas variables.

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

Abstract

We can find a lot of publications about socio-psychological risks in laboral context of teachers of primary and secondary education, what makes more interesting that there are very few scientific papers about university as a laboral context for professors. This paper tries to make some contributions to the investigation of stress in this group. From the methodologic point of view, we display a scale for measuring of stress. It is designed specially for the university professor, and it is based on the used one in Spain by Silvia Nogareda (2001) for other educative levels. The results of its application are framed in a introductory study, that offers descriptive information, and that shows the qualitative and quantitative differences about total stress and its sources, according to the characteristics of the worker (sex, age, possession or not of the doctor degree, antiquity, labor category, dedication). In addition, the total stress measured by our scale is put in relation to the subjective psychic health of the teaching staff. It is measured by the tool of Langner-Amiel (1986), that also offers results on the most frequent ailments in this group.

Data indicate that level of stress in the university teaching staff of two investigated centers, is into acceptable limits. However, we can find risk groups: professors between 46 and 50 years, those that they have more than 15 years of antiquity, women and temporally contracted professors.

The factor that more stress produces is the fact that being a good professional it does not entail promotion necessarily. After that, thinking that the educational and investigating obligations cannot be synchronized of suitable way, the pressures of the academic carrera for the publication and the shortage of the wage. It is verified, in addition, that the stressors show differences of affection the professionals according to social and laboral criteria.

In relation to risk for the psychic health, which we measured with the Test of Total Health of Langner-Amiel, score T obtained for our subjects, although is very near to the limit, can be defined as satisfactory. However, only 50% enjoy a situation of correct psychic health. The analysis of the interrelation between T and the results of the Scale of Sources of Stress in University Teaching Staff, draw a slight direct relation between both variables.

Key words: Laboral risks, stress, health, university professors, university as a laboral context.

¹ Departamento de Sociología y Trabajo Social. Universidad de Huelva, España.

Riesgo psicosocial, estrés y tarea docente

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, Luque & Meli, 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 innumerables¹, parece que entre las más aceptadas tenemos la ofrecida por Seyle (1974) quien, tras replantearse sus teorías iniciales, especifica como tal “aquellas respuestas inespecíficas del organismo a las demandas hechas sobre él”. 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, Luque & Meli (1993) resumen 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. Este trabajo tiene que ver, principalmente, con los tres primeros grupos de variables. Las ambientales, como aquellas situadas en el contexto sociolaboral en el que el trabajador desarrolla su actividad cotidiana. Las características personales, interesantes en cuanto que potenciales criterios de análisis del estrés y, por tanto, como relacionadas con la experiencia subjetiva del estrés (tercero de los grupos de variables). También consideramos los efectos personales del estrés, en cuanto que pretendemos investigar en qué medida la salud mental subjetiva de los profesores puede relacionarse con el estrés padecido.

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, empleando para ello una herramienta específica de medición de estrés y otra, de uso general, para la medición de la salud psíquica subjetiva del colectivo.

Objetivos

No pretendemos aquí, por razones obvias, abundar en el origen último de las fuentes de estrés, en general, ni tan siquiera en las del profesorado universitario. Inicialmente, este trabajo pretendía poner

¹ Puede encontrarse un buen repertorio en Paredes (2002).

a prueba la Escala de Fuentes de Estrés para el Profesorado Universitario (EFEPU), para en estudios posteriores conocer mejor sus debilidades o problemas. No obstante, apoyándonos en la bibliografía citada, completamos la metodología para, al tiempo que probábamos la escala, configurar un estudio más o menos completo respecto a la trilogía estresores – estrés – enfermedad. El trabajo resultante, de carácter exploratorio, no pretende más allá de los siguientes objetivos específicos:

- Identificar las fuentes de estrés más importantes en el profesorado de los centros estudiados, según sus características sociolaborales.
- Apuntar un análisis inicial de dichas fuentes de estrés.
- Describir las pautas del estrés, como medida total resultante de la escala, según las características sociolaborales de los profesores.
- Describir la salud mental subjetiva (percibida) por los encuestados.
- Sondar la relaciones existentes entre el estrés y la salud mental percibida.

Metodología

La metodología del presente estudio, de carácter cuantitativo, 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 items 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, sus fuentes 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) de España (ver Anexo 1), con la que se localizan fuentes de estrés y se califican en intensidad.

Para su adaptación al contexto universitario, los items 9, 10, 22, 36 y 42 de la escala de Nogareda fueron

sustituídos por otros, que ocupan esas mismas posiciones en la nueva escala. Asimismo, los items 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, que hemos denominado: Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (en adelante EFEPU). Tanto los nuevos items como los adaptados han sido validados por un comité de expertos (ver Anexo 4), todos ellos también profesores universitarios. Ellos mismos, así como otros profesores, en diversas situaciones sociolaborales, han contribuido a confeccionar la lista de estresores a partir de la cual se modificó la escala de Nogareda.

Cada item de la escala hace referencia a un factor estresante en la tarea laboral del profesor. Cada sujeto puntuará entre 1 y 5, siendo 1 el mínimo nivel de estrés que el factor en cuestión provoca en el encuestado, y 5 el máximo. La puntuación total en la escala de estrés oscilará entre una puntuación mínima de 56 (supuesto de puntuación mínima en todos y cada uno de los items) y una máxima de 280 (supuesto de puntuación máxima en todos y cada uno de los items). Considerando que la escala de Nogareda no sugiere límites entre los que definir cualitativamente el nivel de estrés, y que no se ha hallado en la bibliografía ninguna referencia en la que apoyarnos, el comité de expertos, ante esta necesidad, acuerda imponerse los siguientes niveles:

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, pero en este caso 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 2.51 y 3.5.
Nivel rojo, o grave: puntuación entre 3.51 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 & Pérez, 1996).

Se trata de 22 ítems, 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 dH 4 no sufren, en principio, riesgo alguno; que los individuos con 5 dH T dH 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. El tipo de trabajo realizado por los encuestados es similar en los dos centros participantes, centros que comparten, además, un mismo edificio. Se trata de dos escuelas universitarias, de formación en ciencias sociales, por lo que el profesorado, casi en su totalidad, dispone de una trayectoria académica en una, o más de una, de dichas ciencias.

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 docentes² que realizan su trabajo en los mismos, sea cual sea su dedicación (tiempo completo o parcial) o tipo de contrato (funcionario o contratado por un período de tiempo determinado). 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 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.

Estas limitaciones, junto con las características de la EFEPU, en cuanto a novedad de su uso, logran que calificamos este estudio como de estudio *piloto*, calificativo que también quiere reflejar la modestia con la que se afrontan las tareas descritas en los objetivos.

La información recogida con las herramientas que constan en los anexos 2 y 3, así como la que resulta de cuestionar las variables edad, sexo, si es o no doctor/a, antigüedad (en años), dedicación (tiempo parcial o completo) y categoría laboral (contratado o funcionario), ha sido introducida en una base de datos creada específicamente para la ocasión, y analizada con el programa SPSS (versión 11.0). Los datos que presentaban algún tipo de problema (ausencia, error de codificación, etc.) han sido eliminados del análisis³. 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

Descripción de la población encuestada

El grupo de profesores 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

² Información actualizada a 21-2-03.

³ De aquí las oscilaciones de N que aparecen en algunas de las tablas presentadas.

⁴ Se opone la situación de *contratado* a la de *funcionario*. Si bien el profesor funcionario, obviamente, también está contratado, se pretende con esta variable obtener información sobre la estabilidad en el empleo y su papel en el estrés laboral. El profesor funcionario dispone de un puesto de trabajo estable de carácter indefinido, mientras que el profesor contratado lo está de manera temporal, con una duración que dependerá de cada fórmula de contratación (asociado, ayudante, colaborador, becario...).

cursado estudios de doctorado o no los han terminado (54.5%), y prácticamente uno de cada dos se encuentra en situación laboral de contratado⁴ 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 (ver cuadro 1).

Cuadro 1
Características sociolaborales de los profesores

	n (válidos)	%	Media	Desv. típica
Sexo	Varón = 15 Mujer = 26	36.6 63.4	-	-
Edad (años)	-	-	38.67	7.3
Dedicación	Tiempo completo = 35 Tiempo parcial = 6	85.3	- 14.7	-
Doctor	Sí = 16 No = 24	40 60	- -	- -
Antigüedad (Años)	-	-	10.66	6
Contrato	Funcionario = 18 Contratado = 22	45 55		

Fuente: Elaboración propia

Descripción de las fuentes de estrés en el profesorado universitario

Diez de las 56 fuentes de estrés (ver cuadro 2) superan el límite definido como “preocupante” (a partir de 2.5, límite inferior del nivel amarillo), 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.

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. Comentamos, en las siguientes páginas, la distribución porcentual del profesorado según el nivel de estrés

señalada en cada una de las cuatro fuentes de estrés más importantes.

Cuadro 2
Fuentes de estrés jerarquizadas según puntuación media del grupo en cada una

	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	

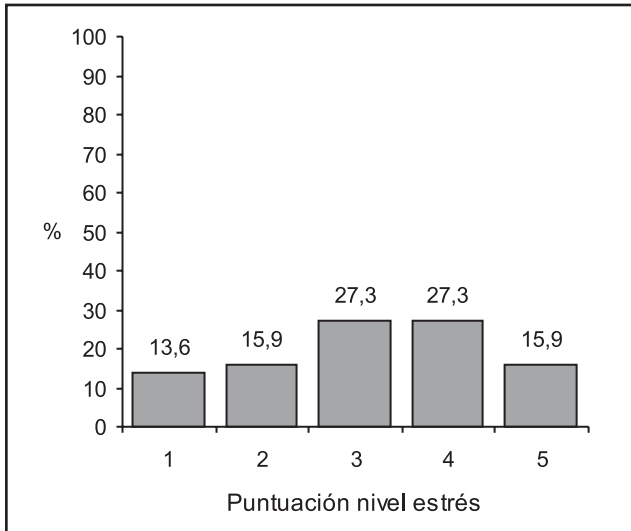
Fuente: Elaboración propia

“El hecho de que ser un buen profesor no implique promoción” estresa a los encuestados, en su conjunto, de manera *preocupante* (3.16) según los niveles especificados en el apartado de Metodología. El 43% de los profesores ven en este asunto un problema tan

importante como para señalar una de las dos opciones de puntuación más elevada (4 ó 5) (ver gráfico 1).

Gráfico 1.

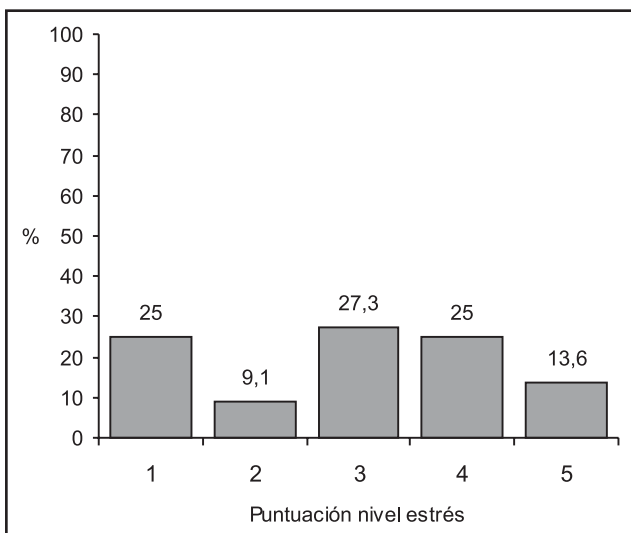
Distribución porcentual de la muestra según puntuación en el ítem/estresor “El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción”⁵



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 2

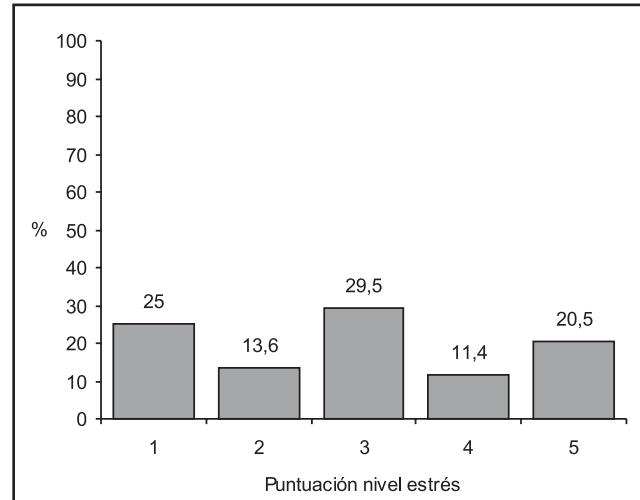
Distribución porcentual de la muestra según puntuación en el ítem/estresor “La sensación de que no puedo desempeñar adecuadamente mis dos tareas, de investigador y de docente”



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3

Distribución porcentual de la muestra según puntuación en el ítem/estresor “Presiones excesivas del sistema a realizar publicaciones de investigación”

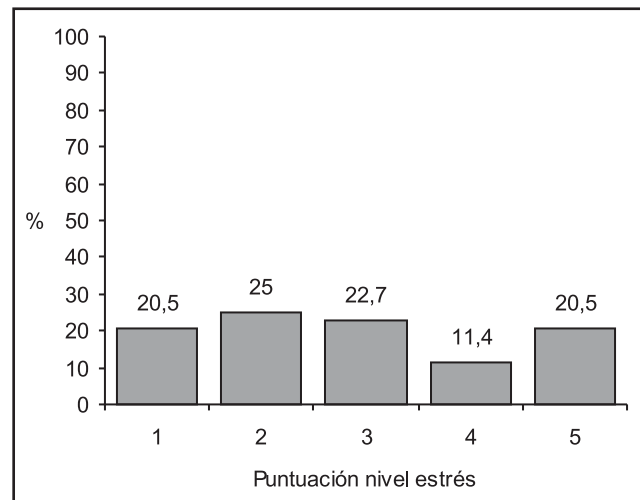


Fuente: Elaboración propia

Así mismo, la compatibilización de investigación y docencia (gráfico 2) también estresa notablemente a los profesionales. El 66% de los encuestados puntúa 3 o más, siendo la puntuación media para este ítem 2.93 (*nivel amarillo*).

Gráfico 4

Distribución porcentual de la muestra según puntuación en el ítem/estresor “Salario bajo en relación al trabajo que desempeño”



Fuente: Elaboración propia

¹ Las categorías de los gráficos que expresan estresores muestran todas los valores de 1 a 5, donde 1 indica el mínimo nivel de estrés que dicho ítem provoca en el encuestado y 5 el máximo. Cada sujeto señala 1, 2, 3, 4 ó 5 según la cantidad de estrés que le provoca el asunto descrito en el ítem. Ver apartado de Metodología.

Como se aprecia en el gráfico 3, 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 más del 20% de los profesores señala el máximo de dicha escala. El conjunto puntúa 2.89 para este ítem (*nivel amarillo*)

Por último, entre las cuatro fuentes de estrés que hemos seleccionado como más importantes, aparece la opinión de que el salario percibido es escaso (gráfico 4), teniendo en cuenta el trabajo que se realiza a cambio. La puntuación colectiva para este ítem es de 2.86 (nivel amarillo). El 54.6% puntúa 3 o más.

Fuentes de estrés según características del profesor

Realizando un análisis más detallado 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 interesantes diferencias intersexuales 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 (cuadro 3), éstas puntúan más alto (es decir, se declaran más afectadas) en fuentes como la valoración del desempeño por parte de otros ($p=.04$), mantener la disciplina en clase ($p=.01$), desconsideraciones por parte de alumnos ($p=.01$) o el intento de éstos por probarte públicamente como profesional ($p=.02$). 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 ($p=.02$), por considerar bajo el salario recibido ($p=.05$), por el hecho de que ser un buen profesor no implica necesariamente promoción ($p=.03$) y por la falta de oportunidades para traslados ($p=.05$).

Del mismo modo, también en las diferencias de puntuación que aparecen estableciendo la edad del

Cuadro 3
Puntuación en fuentes de estrés, según sexo.

Sexo		Nº
Valoración de mi actuación ($p=.04$)		
Varón	1,67	15
Mujer	2,50	26
Mantener disciplina en clase ($p=.01$)		
Varón	1,27	15
Mujer	2,15	26
Desconsideraciones por parte de alumnos ($p=.01$)		
Varón	1,14	14
Mujer	2,00	26
Alumnos que intentan probarte ($p=.02$)		
Varón	1,13	15
Mujer	1,65	26
Falta oportunidades / dificultades promoción ($p=.02$)		
Varón	3,21	14
Mujer	2,23	26
Salario bajo ($p=.05$)		
Varón	3,33	15
Mujer	2,50	26
Buen profesor no implique promoción ($p=.03$)		
Varón	3,80	15
Mujer	2,85	26
Falta oportunidades traslados ($p=.05$)		
Varón	1,86	14
Mujer	1,27	26

Fuente: Elaboración propia

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 (ver cuadro 4).

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 ($p=.01$), como puede suceder en el caso de la nueva Ley Orgánica de Universidades, la inestabilidad laboral ($p=.05$), la falta de oportunidades de promoción ($p=.05$) y el salario bajo ($p=.04$), 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 preocupante⁶.

⁶ Se recuerda que entre 2.51 y 3.5 se considera *preocupante*. Más de 3.5 es *grave*.

Cuadro 4
Puntuación en fuentes de estrés, según edad

Edad (dicotom.)		Nº
Nuevas leyes / normativas (p=.01)		
<36	3,57	14
36 o más	2,40	20
Inestabilidad laboral (p=.05)		
<36	3,14	14
36 o más	2,05	20
Falta oport. promoción (p=.05)		
<36	3,14	14
36 o más	2,25	20
Salario bajo (p=.04)		
<36	3,57	14
36 o más	2,65	20

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, los mayores de 35 se sienten más estresados que los más jóvenes por ser evaluados institucionalmente ($p=.06^7$) y por sustituir ocasionalmente a otros compañeros ($p=.05$), 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 (cuadro 5), 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.

La relación entre el estrés provocado por algunas fuentes y la antigüedad laboral, se muestra claramente directa. Es el caso de las presiones del sistema a la publicación ($p=.00$), 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 ($p=.06^8$), así como al tener que sustituir a compañeros ausentes ($p=.02$).

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. Podemos comprobar con los datos manejados que se

Cuadro 5
Puntuación en fuentes de estrés, según antigüedad

Antigüedad		Nº
Agresiones verbales de los alumnos (p=.05)		
Hasta 5	2,14	7
6 - 10	1,07	15
11 - 15	1,57	7
16 o más	1,33	9
Mantener la disciplina en clase (p=.01)		
Hasta 5	2,71	7
6 - 10	1,27	15
11 - 15	2,43	7
16 o más	1,78	9
Inestabilidad laboral (p=.05)		
Hasta 5	3,43	7
6 - 10	2,80	15
11 - 15	2,86	7
16 o más	1,33	9
Presiones excesivas para publicar (p=.00)		
Hasta 5	1,71	7
6 - 10	2,73	15
11 - 15	4,29	7
16 o más	3,22	9
Evaluación de los profesores (p=.06)		
Hasta 5	1,57	7
6 - 10	1,27	15
11 - 15	1,57	7
16 o más	2,11	9
Más clases que otros compañeros (p=.03)		
Hasta 5	2,00	7
6 - 10	1,27	15
11 - 15	1,43	7
16 o más	2,38	8
Sustituir compañeros ausentes (p=.02)		
Hasta 5	1,57	7
6 - 10	1,47	15
11 - 15	1,00	7
16 o más	2,56	9
Malas relaciones con superiores (p=.05)		
Hasta 5	1,71	7
6 - 10	1,33	15
11 - 15	2,71	7
16 o más	2,00	9
Tratar con problemas normales Comportamiento alumnos (p=.00)		
Hasta 5	1,71	7
6 - 10	1,20	15
11 - 15	2,57	7
16 o más	1,78	9

Fuente: Elaboración propia

⁷ Se considerarán valores de p superiores a .05 cuando las hipótesis específicas sean coherentes con un marco general de explicación de otras hipótesis más generales.

⁸ Ver nota 7.

“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 (cuadro 6), podemos percibir en los resultados 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. Por otro lado, se atisba, una mayor apreciación del doctor de la situación propia en el contexto laboral, aunque el indicador de significatividad estadística para esta hipótesis se queda en el .07.

Cuadro 6
Puntuación en fuentes de estrés,
según posesión o no del grado de doctor

Doctor		Nº
Enseñar a quienes no valoran la educación (p=.02)		
Sí	2,00	16
No	2,78	23
Asignaturas no mi especialidad (p=.04)		
Sí	1,31	16
No	2,00	24
Materia excesiva (p=.01)		
Sí	2,00	16
No	3,04	24
Presiones excesivas para publicar (p=.00)		
Sí	2,14	7
No	1,07	15

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 7
Puntuación en fuentes de estrés, según dedicación

Dedicación		Nº
Mala consideración de la profesión (p=.01)		
T. Completo	1,76	34
T. Parcial	2,83	6
Salario bajo (p=.04)		
T. Completo	2,63	35
T. Parcial	3,83	6
Rivalidad entre profesores (p=.03)		
T. Completo	2,74	34
T. Parcial	1,50	6
Dificultades de promoción (p=.01)		
T. Completo	2,79	34
T. Parcial	1,33	6
Sensación no adecuado doc. invest. (p=.00)		
T. Completo	3,20	35
T. Parcial	1,33	6

Fuente: Elaboración propia

La menor integración laboral del no doctor se refleja en niveles de estrés superiores a los del doctor en enseñar a quienes no valoran la educación (p=.02), impartir asignaturas que no son propias de la especialidad de uno (p=.04) o la opinión de tener que impartir una materia excesiva (p=.01).

Si consideramos la dedicación como variable criterio (cuadro 7), 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 (p=.01) y la escasez del salario recibido⁹ (p=.04), 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

Cuadro 8
Funcionarios. Jerarquía fuentes de estrés

	Nº	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
Nº válido (según lista)	14	

Fuente: Elaboración propia

⁹ Estresores ambos que presentan una correlación mutua de 0.34, con una significación de 0.03.

($p=.03$), las presiones a publicar ($p=.00$), las dificultades de promoción ($p=.01$) y la compatibilización de docencia e investigación ($p=.00$), 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 (cuadros 8 y 9), 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 ($p=.02$); pero sobre todo, el contratado se estresa hasta niveles *preocupantes* por la escasez de su salario ($p=.01$) y su inestabilidad laboral ($p=.00$), juntamente con su inestabilidad de centro (impartir docencia en varios centros a la vez) ($p=.01$)

Cuadro 9
Contratados. Jerarquía fuentes de estrés

	Nº	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	

Fuente: Elaboración propia

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

Como se aprecia en las tablas, sólo tres de las siete fuentes de estrés que encabezan las jerarquías de contratados y funcionarios son compartidas por ambos, y además se encuentran en diferentes posiciones en la jerarquía. Aparecen, de este modo, 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 0.45 puntos más que la más importante para los funcionarios (“presiones excesivas para publicar”), diferencia que se mantiene entre los primeros puestos de las jerarquías (0.47 puntos de diferencia entre los “segundos puestos”, 0.43 entre los terceros, 0.34 entre los cuartos...). Como veremos más adelante en el análisis del estrés total, 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 rojo¹⁰. 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 jerarquías de fuentes de estrés en profesores, nos ofrece resultados interesantes.

Los cuadros 10 y 11 exponen coeficientes que oscilan entre 0 y 1, donde 0 indicaría la inexistencia de correlación entre las variables que forman parte del mismo componente (o factor) y 1 la correlación perfecta entre las mismas. Para el caso del profesorado contratado (cuadro 10), observamos que las correlaciones más altas se dan en el componente número 1. Son fuentes de estrés que tienen que ver,

¹⁰ Entre 2.5 y 3.5, nivel amarillo. 3.51 o más, nivel rojo.

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 (cuadro 11), también el factor o componente número 1 muestra los coeficientes más elevados; 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 gestión¹¹) y dificultades en el desempeño de la tarea.

Cuadro 10¹²
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

Métodos de extracción. Análisis de componentes principales.

^a.3 componentes extraídos

Fuente: Elaboración propia

Cuadro 11
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

Métodos de extracción. Análisis de componentes principales.

^a.3 componentes extraídos

Fuente: Elaboración propia

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 estrés¹³.

Cuadro 12
Estrés total. Estadísticos descriptivos

	Nº	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
Estrés	38	63,00	181,00	118,1579	28,99816
Nº válido (según lista)	38				

Fuente: Elaboración propia

Este cálculo arroja una puntuación total, para el profesorado de nuestro estudio, de 118.16 (cuadro 12), lo que significa un nivel de estrés un 26% inferior al límite de la zona *preocupante* de la escala¹⁴. Así mismo, observamos una puntuación máxima de 181 que,

Cuadro 13
Estrés total según características sociolaborales del profesor

	Estrés ¹⁵	Nº
Edad		
Hasta 30	103.0000	4
31 -35	123.5556	9
36 - 40	115.1250	8
41 - 45	119.7143	7
46 - 50	159.5000	2
51 o más	73.0000	2
Sexo		
Varón	112.9000	10
Mujer	122.1200	25
Dedicación		
Tiempo completo	120.7667	30
Tiempo parcial	111.8000	5
Doctor		
Sí	116.6923	13
No	119.0952	21
Antigüedad		
Hasta 5	117.5714	7
6 - 10	110.9091	11
11 - 15	120.3333	6
16 o más	129.6250	8
Contratado / funcionario		
Contratado	120.8500	20

¹¹ Dentro de ellas, se situarían el desempeño de cargos, el papel preponderante en los departamentos y las responsabilidades propias de ser titulares de asignaturas.

¹² Aunque a continuación sólo se comentan los componentes denominados 1 de los cuadros 10 y 11, se han querido exponer los cuadros tal y como los ofrece el programa de análisis de datos, para que el lector pueda observar las correlaciones de los estresores seleccionados también en los demás componentes y comparar, así, sus propias conclusiones con las del autor.

¹³ Ver apartado de Metodología para detalles.

¹⁴ Como se apunta en el apartado de Metodología, los límites del intervalo de "Estrés aceptable" se encuentran entre la puntuación mínima, 56, y 140. Entre 141 y 196 definimos como "preocupante" la situación. Puntuaciones mayores que 196 indican un nivel de estrés "grave".

¹⁵ Ninguna de las diferencias de puntuación en estrés muestra significatividad estadística digna de consideración. Las elevadas puntuaciones que vierte la escala, así como la escasez de unidades muestrales en numerosos valores de las variables consideradas, hacen que el análisis inferencial se resienta.

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 (cuadro 13), los resultados se muestran menos positivos.

La representación del estrés según la edad del profesor (gráfico 5), nos muestra un gráfico de tendencia ascendente, que se rompe en el último intervalo. 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* (más de 140). Son el único grupo de edad que se interna en el área definida como *preocupante* en términos de estrés.

Distinguiendo por sexos (gráfico 6), 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 (gráfico 7), 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.

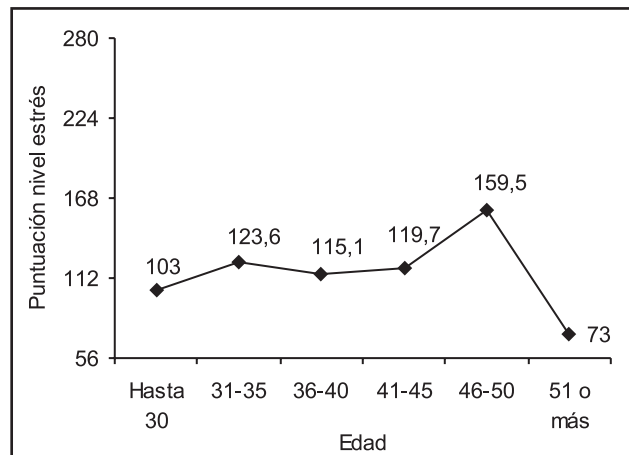
Por otra parte, el hecho de ser o no doctor (gráfico 8), apenas si supone diferencias en el nivel de estrés del profesional.

Respecto a la antigüedad (gráfico 9), 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 (gráfico 10) define algunas diferencias entre contratados y funcionarios, apareciendo aquéllos en peor situación de estrés (una diferencia algo superior al 10%).

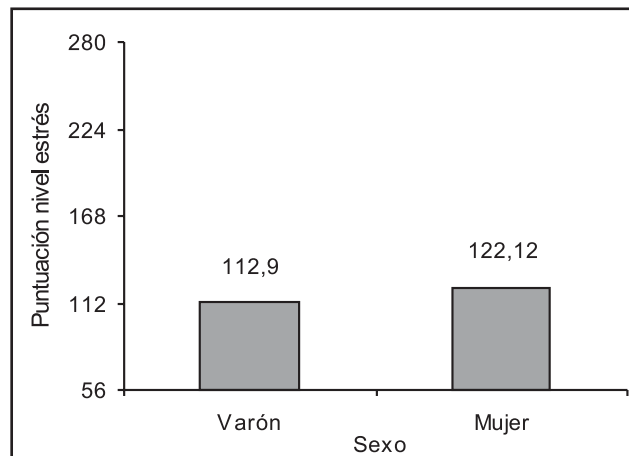
Si seleccionamos los casos que han mostrado un nivel de estrés dentro del intervalo de puntuación acotado y definido como “estrés preocupante”, obtenemos un perfil *profesor -estresado* que se

Gráfico 5
Nivel de estrés, según edad



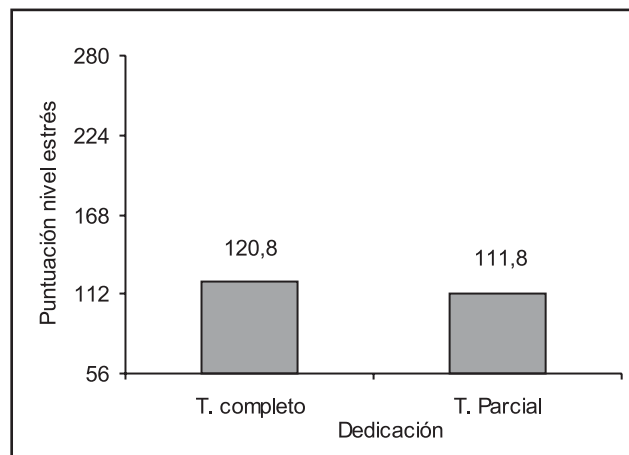
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 6
Nivel de estrés, según sexo



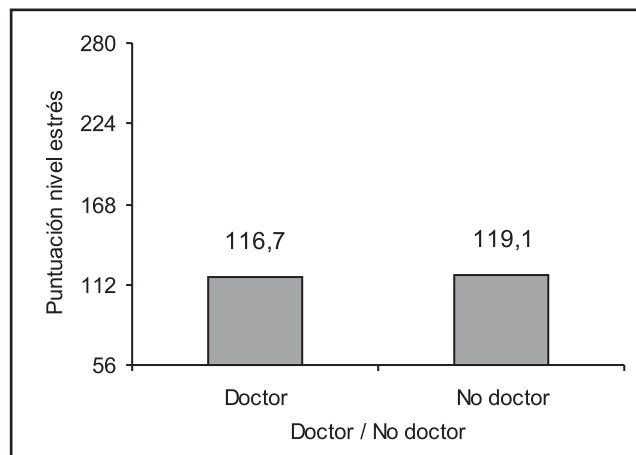
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7
Nivel de estrés, según dedicación



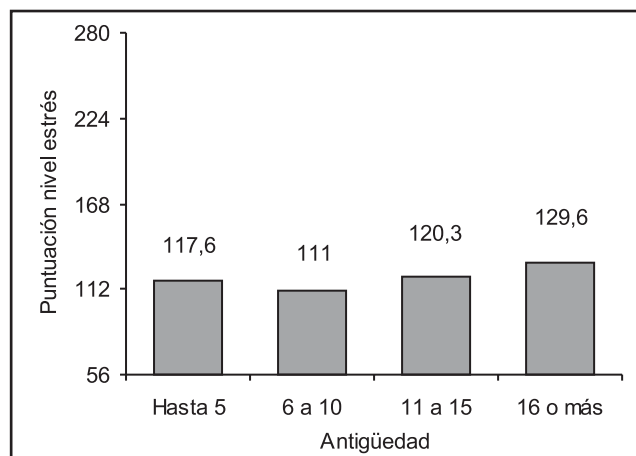
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8
Nivel de estrés, según doctor / no doctor



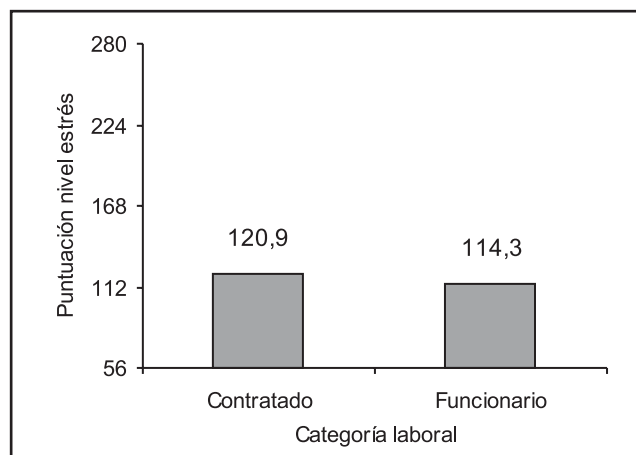
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9
Nivel de estrés, según antigüedad



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10
Nivel de estrés, según categoría laboral



Fuente: Elaboración propia

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 satisfactoria¹⁶. Precisamente, es esa cercanía al límite lo que puede motivar una llamada de atención al respecto.

Cuadro 14
Puntuación T

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Correctos	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		

Fuente: Elaboración propia

Observando los resultados según los niveles de atención definidos por el autor de la herramienta (cuadro 14), pudiera decirse que, aproximadamente, sólo uno de cada dos profesores disfrutaría de una situación de salud psíquica correcta. El 48.8% restante, se hallaría en situación de peligro o en grave riesgo de disfunción psíquica (19.5% del total de los encuestados).

Respecto a los síntomas más frecuentes (cuadro 15), 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

¹⁶ Ver apartado de Metodología.

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 estar 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. 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.

Cuadro 15
Jerarquía síntomas

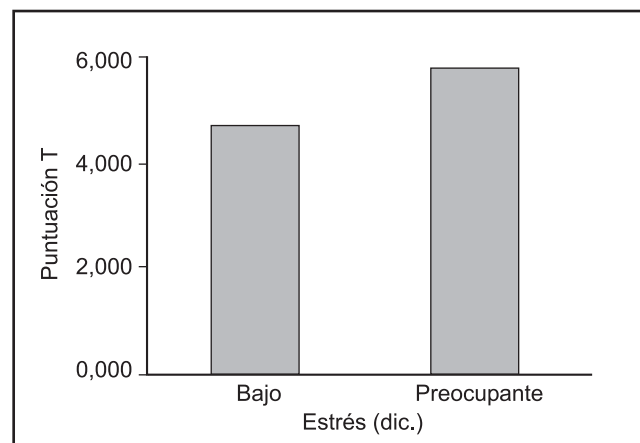
	Nº	Media	Desv. típ.
Temperamento preocupado	43	,72	,454
Cansancio general	43	,58	,499
Pesadez cabeza, nariz tapada	44	,48	,505
Satisfecho memoria	44	,39	,493
No poder estar quieto	44	,39	,493
No ocuparse por no ponerse	42	,38	,492
Preocupaciones	43	,35	,482
Humor	44	,32	,471
Nerviosismo	44	,25	,438
Aislado, 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		

Fuente: Elaboración propia

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.

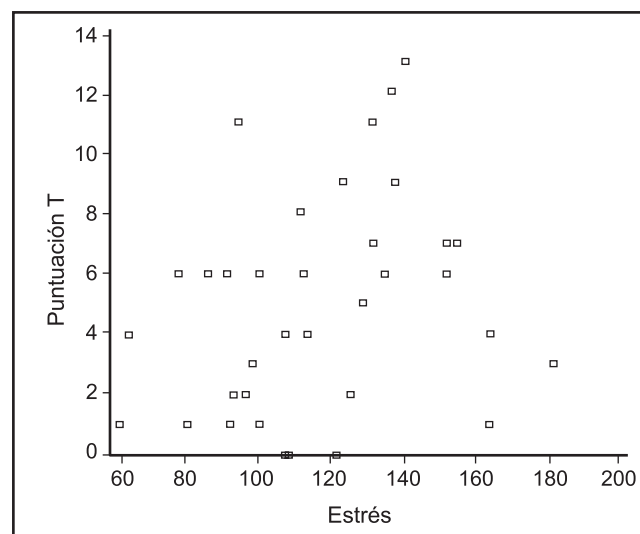
Gráfico 11
Puntuación T, según nivel de estrés (dicotomizado)



Fuente: Elaboración propia

No obstante, al dicotomizar la puntuación en estrés (grafico 11), y agruparla en *sujetos con bajo nivel de estrés* y *sujetos con estrés preocupante*¹⁷, observamos que existe una diferencia de un 19% en sus puntuaciones T.

Gráfico 12
Dispersión de los casos, según puntuación T y nivel de estrés.



Fuente: Elaboración propia

¹⁷ Según los límites definidos en Metodología.

Además, el gráfico de dispersión de casos (gráfico 12) 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 nueva 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 por períodos de un año 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 cuestiones como los enfrentamientos con alumnos o impartir asignaturas de otras especialidades.

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 univesitario.

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 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 (19.5% 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. En opinión del autor, la aportación que, modestamente, se ha pretendido realizar con el presente trabajo se refiere a la propia escala de fuentes de estrés, más que a los resultados concretos de la explotación de los datos obtenidos. Esta es la causa del tono descriptivo de los resultados, y la poca profundidad del análisis realizado.

Todos los procesos de investigación se inician con una motivaciones concretas, y en su desarrollo descubren y sugieren nuevas líneas. El presente estudio plantea dos grandes sugerencias. Desde la perspectiva metodológica, la depuración y perfeccionamiento de la Escala de Fuentes de Estrés del Profesorado Universitario. Desde la perspectiva teórica, analítica, la profundización en el análisis de las causas del estrés que declaran los profesores de universidad, para abundar el objetivo principal que la prevención de riesgos laborales en general, y psicosociales en particular, se impone: evitar problemáticas de salud en relación con el desempeño del trabajo.

Referencias bibliográficas

- Alonso – Fernández, F. (1997). *Psicopatología del trabajo*. Barcelona: Edika Med.
- Amiel, R. (1986). La notion de santé mentale et son évaluation dans les études épidémiologiques à visées préventives en médecine du travail et en santé communautaire. *Archives des Maladies Professionnelles de Médecine*, vol. 47 (1), 1-14.
- Buendía, J. & Ramos, F. (coord.) (2001). *Empleo, estrés y salud*. Madrid: Pirámide.
- Cockerham, W. C. (2001). *Sociología de la medicina*. Madrid: Prentice Hall.
- Cox, T., Griffiths, A. & Rial, E. (2000). *Work related stress*. <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/203/en/stress.pdf> (consultada a 14-2-03)
- Fidalgo, M. & Pérez, J. (1996). Test de Salud Total de Langner-Amiel: su aplicación en el contexto laboral. Nota Técnica de Prevención 421 del INSHT. http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_421.htm (consultada a 19-2-03).
- Gómez, F., Ruíz, M.J., Torronteras, A. & Gutiérrez, J. (2000). Encuesta sobre tensión laboral y estrés en la enseñanza preuniversitaria. Análisis del perfil según centro educativo. http://internet.mtas.es/insht/research/cnmp_estres.htm (consultada a 30-1-03).
- Guerrero, E. (2002). *Síndrome de «Burnout» o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado*. Universidad de Extremadura.
- Guerrero, E. (2000). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del quemado. *Revista Iberoamericana de Educación*, http://www.campus-oei.org/revista/lectores_pd.htm (consultada a 21-2-03).
- Gutiérrez, M. (2000). *Estrés, ansiedad y eficiencia*. La Laguna: Universidad de La Laguna.
- Kristensen, T. S. (1996). Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 3 (1), 246-260.
- Nogareda, S. (2001). 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 (consultada a 30-1-03).
- Paredes, M. C. (2002) *Caracterización multivariante del síndrome del “burnout” en la plantilla docente de la Universidad de Salamanca*. Salamanca: Universidad de Salamanca.
- Peiró, J. M. (1993). *Estrés laboral. Sus desencadenantes*. Madrid: Eudema.
- Peiró, J.M., Luque, O & Meli, J.L. (1991). *El estrés de enseñar*. Sevilla: Alfa.
- Roca, Y. & Menchón, E. (2000). El riesgo psicosocial: qué es y cómo se previene. *Prevención*, nº151. En <http://www.apa.es/revista/archivo/151/revista.htm>, enero-marzo (consultada a 30-1-03).
- Rodríguez, J. (2001). *Psicología social de la salud*. Madrid: Síntesis.
- Selye, H. (1974). The evolution of stress concept. *American Scientific*, nº 61, 692-699.

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

¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

1. Agresiones verbales por parte de los alumnos.
2. Mal ambiente en el grupo de profesores.
3. Mantener la disciplina en la impartición de la clase.
4. Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.
5. Enseñar a personas que no valoran la educación.
6. Falta de Información acerca de lo que debo hacer.
7. Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.
8. Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.
9. Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.
10. Agresiones físicas de los alumnos.
11. Rivalidad entre grupos de profesores.
12. Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.
13. Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.
14. Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.
15. Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).
16. Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).
17. Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.
18. Enfrentamientos en clase con los alumnos.
19. Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.
20. Asistir a tutorías con los padres.
21. Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.
22. Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.
23. La evaluación a los profesores.
24. Falta de oportunidades para la promoción.
25. Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.
26. Impartir más clases que otros compañeros.
27. Tener que sustituir a compañeros ausentes.
28. Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.
29. Falta de apoyo del equipo directivo.
30. Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.
31. La excesiva supervisión de mi trabajo.
32. Malas relaciones con superiores jerárquicos.
33. Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.
34. Pocos profesores para el número de alumnos que hay.
35. Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.
36. Presenciar las agresiones entre los alumnos.
37. Esquemas de trabajo muy poco definidos.
38. Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
39. Formación no adecuada para responder a todas las demandas.
40. Desconsideraciones por parte de los alumnos.
41. Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.
42. Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.
43. Indefinición de mis responsabilidades.
44. Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.
45. Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.
46. Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.
47. Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.
48. Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.
49. Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.
50. El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.
51. Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.
52. Falta de oportunidades para solicitar traslados.
53. Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.
54. La constatación de que no me gusta la enseñanza.
55. La realización de cambios inadecuados.
56. Falta de información sobre cómo han de instaurarse

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, 2001 (consultada a 30-1-03)

Anexo 2: Escala de Fuentes de Estrés en Universitarios (EFEPU)

¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

1. Agresiones verbales por parte de los alumnos.
2. Mal ambiente en el grupo de profesores.
3. Mantener la disciplina en la impartición de la clase.
4. Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.
5. Enseñar a personas que no valoran la educación.
6. Falta de Información acerca de lo que debo hacer.
7. Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.
8. Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.
9. Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.
10. Agresiones físicas de los alumnos.
11. Rivalidad entre grupos de profesores.
12. Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.
13. Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.
14. Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.
15. Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).
16. Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).
17. Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.
18. Enfrentamientos en clase con los alumnos.
19. Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.
20. Asistir a tutorías con los padres.
21. Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.
22. Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.
23. La evaluación a los profesores.
24. Falta de oportunidades para la promoción.
25. Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.
26. Impartir más clases que otros compañeros.
27. Tener que sustituir a compañeros ausentes.
28. Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.
29. Falta de apoyo del equipo directivo.
30. Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.
31. La excesiva supervisión de mi trabajo.
32. Malas relaciones con superiores jerárquicos.
33. Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.
34. Pocos profesores para el número de alumnos que hay.
35. Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.
36. Presenciar las agresiones entre los alumnos.
37. Esquemas de trabajo muy poco definidos.
38. Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
39. Formación no adecuada para responder a todas las demandas.
40. Desconsideraciones por parte de los alumnos.
41. Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.
42. Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.
43. Indefinición de mis responsabilidades.
44. Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas.
45. Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.
46. Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.
47. Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.
48. Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.
49. Salario bajo en relación al trabajo que desempeño.
50. El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.
51. Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.
52. Falta de oportunidades para solicitar traslados.
53. Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.
54. La constatación de que no me gusta la enseñanza.
55. La realización de cambios inadecuados.
56. Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.

Anexo 3. Test de Salud Total de Langner – Amiel.

- 1.- ¿(Estos últimos tiempos), en general su apetito ha sido:
Bueno
Regular
Malo (*)¹⁸
- 2.- ¿Sufre Ud de acidez en el estomago, varias veces a la semana?
Sí (*)
No
- 3.- ¿Padece de dolores de cabeza?
A menudo (*)
Algunas veces
Nunca
- 4.- ¿(Estos últimos tiempos) le cuesta conciliar el sueño?
A menudo (*)
Algunas veces
Nunca
- 5.- ¿En conjunto (estos últimos tiempos), está satisfecho con su memoria?
Sí
No (*)
- 6.- ¿En general (estos últimos tiempos) está...?:
De muy buen humor
De bastante buen humor
Bastante triste (*)
Muy triste (*)
- 7.- ¿(Estos últimos tiempos), se siente molesto al padecer un estado de nerviosismo, irritabilidad o tensión?
A menudo (*)
Algunas veces
Nunca
- 8.- ¿Es Ud de un temperamento preocupado?
Sí (*)
No
- 9.- ¿(Estos últimos tiempos) tiene Ud. la sensación de tener sofocos?
Sí (*)
No
- 10.- ¿(Estos últimos tiempos), ha tenido Ud. sensación de padecer sofocos o ahogos sin haber realizado ningún esfuerzo físico?
A menudo (*)
Algunas veces
Nunca
- 11.- ¿(Estos últimos tiempos) tiene Ud. la sensación de tener pesadez en la cabeza o la nariz tapada?
Sí (*)
No
- 12.- ¿(Estos últimos tiempo), tiene Ud la sensación de no poder estar quieto en un sitio durante un tiempo?
Sí (*)
No
- 13.- ¿(Estos últimos tiempos) tiene Ud la sensación de padecer un estado de cansancio generalizado?
Sí (*)
No
- 14.- ¿(Estos últimos tiempos) le ocurre que pasa días, semanas e incluso meses sin poder ocuparse de nada porque no llega a ponerse a hacerlo?
Sí (*)
No
- 15.- ¿(Estos últimos tiempos) ha tenido palpitaciones?
A menudo (*)
Algunas veces
Nunca
- 16.- ¿(Estos últimos tiempos) le ha ocurrido desvanecerse?
A menudo (*)
Algunas veces
Nunca
- 17.- ¿Ha tenido estos últimos tiempos sudores fríos?
A menudo (*)
Algunas veces
Nunca
- 18.- ¿Ha tenido estos últimos tiempos las manos temblorosas hasta tal punto de molestar?
A menudo (*)
Algunas veces
Nunca
- 19.- Estos últimos tiempos, tiene Ud. preocupaciones que le enferman
Sí (*)
No
- 20.- ¿Se siente Ud. Un poco aislado, un poco solo, incluso entre sus amigos?
Sí (*)
No
- 21.- ¿Tiene Ud. la sensación que las cosas siempre funcionan mal para Ud.?
Sí (*)
No
- 22.- Tiene Ud, la sensación que ya nada merece la pena
Sí (*)
No.

Fuente: Tomado de 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. Traducción: Dra. Dolores Redondo Toronjo.

¹⁸ Respuestas que dan la posibilidad de un problema patológico

Anexo 4. Comité de expertos consultados.

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

- Profesora *D^a 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^a 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.