

# SOBRECARGA LABORAL Y DE GESTIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN EL ENTORNO UNIVERSITARIO ACTUAL EN ESPAÑA

JORGE LÓPEZ-VÍLCHEZ

PEDRO R. GIL-MONTE

*UNIDAD DE INVESTIGACIÓN PSICOSOCIAL  
DE LA CONDUCTA ORGANIZACIONAL (UNIPSIPO)  
UNIVERSITAT DE VALÈNCIA*

Recepció: juny 2015; acceptació: juliol 2015

## R E S U M E N

EL CONTEXTO UNIVERSITARIO ACTUAL EN ESPAÑA SE HA VISTO PROFUNDAMENTE AFECTADO POR LA CRISIS ECONÓMICA Y POR LOS CAMBIOS SOCIALES Y COMPETENCIALES QUE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS HAN TENIDO QUE ASUMIR DE FORMA INELUDIBLE. LA MULTIPLICIDAD DE ROLES Y FUNCIONES QUE EL DOCENTE UNIVERSITARIO DEBE DESARROLLAR (PROFESOR, CIENTÍFICO, GESTOR DE RECURSOS, POLÍGLOTA, DESTREZA EN EL USO DE LAS TIC), EL AUMENTO DE LA CARGA DOCENTE Y DE GESTIÓN ACADÉMICA EN DETRIMENTO DEL DESARROLLO DE LABORES LIGADAS A LA I+D+I Y LA PRECARIEDAD SALARIAL Y TEMPORAL QUE CARACTERIZA DE FORMA NOTORIA Y PROGRESIVA A LOS PROFESIONALES DEL SECTOR ESTÁ DANDO LUGAR A LA PROLIFERACIÓN DE SITUACIONES DE ESTRÉS Y *BURNOUT* RELACIONADAS CON EL ENTORNO DE TRABAJO. ESTE ARTÍCULO PRETENDE ANALIZAR DESDE UNA VISIÓN PANORÁMICA ESTE INTENSO PROCESO DE CAMBIO RESPECTO AL PERFIL PROFESIONAL ACTUAL DE LOS DOCENTES DENTRO DE LA UNIVERSIDAD, SU CARGA DE TRABAJO, Y LAS REPERCUSIONES SOBRE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.

## PALABRAS CLAVE:

CARGA DE TRABAJO, ESTRÉS, *BURNOUT*, RIESGOS PSICOSOCIALES, DOCENTES UNIVERSITARIOS.

### **1. CAMBIOS POLÍTICO-LEGISLATIVOS, ECONÓMICOS, TECNOLÓGICOS Y SU INFLUENCIA SOBRE LAS DEMANDAS EXIGIDAS DENTRO DEL ÁMBITO UNIVERSITARIO**

#### *CAMBIOS POLÍTICO-LEGISLATIVOS*

El contexto académico está sujeto a reformas constantes en su normativa, las cuales modifican

en mayor o menor medida, más o menos profundamente, su entorno y la valoración hacia sus profesionales en función de los criterios de los distintos partidos políticos gobernantes en cada etapa. En las últimas décadas, las leyes educativas más relevantes que han regido el sistema universitario español han sido las siguientes:

- Ley General de Educación y Financiamiento de la Reforma Educativa 14/1970 de 4 de agosto (LGE).
- Ley Orgánica de Reforma Universitaria 11/1983, de 25 de agosto (LRU).
- Ley Orgánica de las Universidades 6/2001, de 20 de diciembre (LOU).
- Ley Orgánica de Modificación de la LOU 4/2007 de 12 de abril (LOMLOU).

En este sentido tanto la LOU como la LOMLOU tienen en común su voluntad de que las universidades sean más productivas y eficientes en el uso de los recursos públicos (Fernández-Santos y Martínez-Campillo, 2015:93). En los últimos años, la tendencia seguida por el sector político español es la de valorar minuciosamente la eficiencia de las universidades públicas y privadas a través de los indicadores de la productividad y rendimiento.

El contexto actual de inestabilidad normativa en el ámbito universitario español, motivado por una sucesión de profundos y rápidos cambios legislativos y por la proliferación de indicadores de medida de la eficiencia económica, ha generado a su vez nuevas demandas temporales dentro de las plantillas de las universidades (debido a la necesidad de reajustes burocráticos y docentes permanentes) y mayores niveles de carga mental (debido a la complejidad que conlleva la gestión de estas situaciones a nivel profesional y emocional), fomentando la confusión entre su personal y creando mayores dificultades de interacción comunicativa fruto de situaciones de angustia o presión elevadas. Este tipo de contextos contribuyen al empeoramiento generalizado del clima organizacional y consecuentemente de la calidad de vida de los empleados y empleadas.

#### *CAMBIOS ECONÓMICOS*

Las universidades, en tanto que entes económicos, suponen un impulso fundamental a nivel nacional e internacional mediante la creación y el desarrollo de patentes exportables dentro del entor-

no empresarial público y privado. En las últimas décadas, en el ámbito académico español se han producido una serie de cambios económicos:

- a. Inicio del periodo de crisis económica (año 2008).
- b. Aparición de nuevas demandas relacionadas con la productividad científica desde los principales organismos evaluadores (ANECA en España y AVAP en la Comunidad Valenciana).
- c. Necesidad creciente de adquisición de nuevas aptitudes y habilidades profesionales que permitan aumentar la rentabilidad de la jornada laboral.
- d. Cambio en el tipo de empleado que buscan las empresas (polivalente frente a especialista en una única área).
- e. Escaso porcentaje de inversión española en investigación, desarrollo e innovación (1,24% del Producto Interior Bruto en 2013 frente al 2,02% de inversión media en el conjunto de países de la Unión Europea).<sup>1</sup>

Las transformaciones registradas en el ámbito económico español dentro del entorno académico han afectado directamente a la empleabilidad de las nuevas promociones de investigadores. La tasa de reposición (porcentaje de profesionales que se incorporan a nuevos puestos de trabajo en relación a los que abandonan) ha disminuído gradualmente desde el año 2009 y se ha mantenido congelada en el 10% desde el año 2012. Esta limitación en el volumen de personal contratado por las distintas facultades ha supuesto a su vez una merma en las condiciones y calidad de vida en el trabajo del personal ya contratado, fruto de los incrementos de trabajo que se han visto obligados a asumir en el mismo tiempo de trabajo del que disponían con anterioridad.

#### *CAMBIOS TECNOLÓGICOS*

La cotidianidad en el uso de recursos y herramientas informáticas en la sociedad actual (socie-

<sup>1</sup> Datos procedentes de estadísticas del Eurostat. Noviembre de 2014.

dad de la información) ha permitido multitud de cambios y reestructuraciones organizativas y productivas en la práctica totalidad de sectores ocupacionales a nivel global, fruto de las innegables ventajas que ha supuesto su incorporación en términos de resultados/outputs obtenidos por unidad de recursos/inputs invertidos.

Por otra parte, el incremento de la presencia de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el ámbito de la Educación Superior en España en la última década ha sido cada vez más extensivo y notorio. Entre otros ejemplos, podemos destacar la implantación de pizarras tecnológicas y ordenadores para el profesorado en la práctica totalidad de las aulas, el uso de aplicaciones informáticas de gestión de recursos docentes tales como Moodle, el desarrollo de redes virtuales privadas (VPN) y de plataformas de aprendizaje electrónico (también conocido como *e-learning*). En este sentido, la «digitalización» experimentada en el entorno universitario español en las últimas décadas ha supuesto un cambio trascendental dentro de la metodología de trabajo relacionada con la búsqueda, elaboración y transmisión de contenidos académicos.

Sin embargo, el propio avance de las TIC se caracteriza por la constante y rápida actualización de sus contenidos, lo cual redundará en la necesidad del reciclaje y la formación permanente de los profesionales docentes, impidiendo el asentamiento y comprensión adecuadas de los nuevos conocimientos adquiridos, los cuales no son completamente asimilados ya que antes de que esto ocurra son sustituidos por otros nuevos. Esta situación limita las posibilidades de consecución de una mejora real de los conocimientos y destrezas del profesorado. Este contexto plantea un escenario de incertidumbre y confusión que unido a la urgencia de tiempos puede suponer una merma en las condiciones del ambiente de trabajo habitual.

## 2. FUNCIONES DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO

### *ROL DOCENTE*

El profesional universitario, dentro de su rol como docente, debe cubrir toda una serie de acti-

vidades relacionadas con la planificación y el desarrollo temporal de las asignaturas que configuran su carga docente, entre ellas la elaboración de memorias; diseño de sistemas de evaluación; búsqueda y desarrollo de los contenidos teórico-prácticos necesarios y elección del enfoque u orientación más apropiado (básico o aplicado).

La normativa concreta de aplicación a la esfera docente dentro de las universidades viene dada mediante el desarrollo de los Planes de Ordenación Docente (POD), documentos publicados anualmente por las distintas universidades españolas que definen el régimen de dedicación del profesorado en cada una de las titulaciones impartidas, medido en créditos ECTS. El artículo 68 de la LOU indica con carácter general que el personal docente e investigador funcionario de las universidades a tiempo completo debe dedicar a la actividad docente un total de 24 créditos por curso, si bien este número quedará reducido a 16 o ampliado a 32 según la actividad investigadora reconocida. Cada universidad, de acuerdo a su autonomía, puede establecer un criterio propio de distribución de estos créditos (siendo en este sentido una práctica generalizada su traducción en horas lectivas). o existe una reglamentación única y vinculante al respecto, teniendo en cuenta, por otra parte, que el crédito ECTS mide la carga del alumnado y no la dedicación del profesorado. Todo este complejo entramado normativo ha supuesto importantes casos de precariedad temporal y sobrecarga docente entre los profesionales universitarios.

Dentro del escenario actual del docente universitario también se dan importantes casos de precariedad a distintos niveles: por una parte precariedad a nivel salarial, especialmente dentro del colectivo de profesores asociados. La dedicación lectiva de este tipo de docentes puede ser reducida a seis o incluso a dos horas de docencia presencial, situación que permite la reducción salarial. La problemática surgida a causa de esta situación viene motivada, en muchos casos, por la falta de equidad o proporcionalidad en la relación salario-horas trabajadas como asociado y por la carencia de una nómina complementaria procedente del sector privado.

Por otra parte, también han aumentado en los últimos años las situaciones de precariedad tempo-

ral en el ámbito académico. La aprobación del Plan Bolonia ha multiplicado el tiempo necesario para la preparación de clases, corrección de trabajos y atención personalizada a los alumnos en horario de tutorías, en algunos casos superando ampliamente al tiempo de trabajo en las aulas, situación que ha supuesto importantes críticas y campañas, como por ejemplo la desarrollada por la Asamblea de Profesorado Reclamante de la Universidad de Barcelona «apadrina un asociado», con la que se ha intentado poner de manifiesto esta situación y denunciar la situación de precariedad extrema que sufre el colectivo de profesores asociados (Vallespín, 2014:1).

Por último, la escasa tasa de reposición universitaria —hasta hace poco tiempo del 10%— y las inciertas posibilidades de relevo generacional, motivadas por la coyuntura actual de primacía de la temporalidad, plantean unas condiciones de inseguridad laboral a medio y largo plazo que pueden deteriorar el ambiente de trabajo de los profesionales académicos.

#### *ROL ADMINISTRADOR/GESTOR*

El rol vinculado a la gestión administrativa dentro del ámbito académico le da al docente universitario una cierta carga de tareas distintas a las que está acostumbrado a desempeñar y directamente relacionadas con el entorno más propio de la gestión de recursos humanos y económicos, para las que no está preparado ya que carece de una formación previa. El mayor volumen de trabajo que hay que realizar en el mismo tiempo disponible añade complejidad a esta situación, pudiendo representar un plus en términos de sobrecarga laboral y mental, ya que se hace necesario duplicar los esfuerzos para completar con éxito las tareas asignadas. La coordinación entre los periodos de tiempo requeridos para realizar adecuadamente cada tarea pasa a ser más compleja.

Una de las funciones administrativas que se encuadra dentro de la denominada «burocracia universitaria» es la gestión de proyectos de investigación competitivos de impacto nacional e internacional. El profesor universitario, toda vez que consigue la capacidad para ser investigador

principal (IP) de un proyecto de investigación, se ve obligado a cumplir con las demandas de carga burocrática que imponen las propias convocatorias públicas o privadas, entre ellas la creación de un equipo investigador para desarrollar el proyecto, desarrollo de una memoria técnica junto con un cronograma temporal e incluso la elaboración de una futura partida de gastos incluyendo potenciales costes directos e indirectos. Dicha actividad supone una aproximación a una esfera estrechamente relacionada con la gestión de recursos humanos y económicos con la que el docente/investigador no está inicialmente familiarizado.

Por otra parte, el escenario actual de frecuentes cambios en la política universitaria repercute directamente sobre el volumen de trabajo administrativo que el profesional universitario debe realizar fruto de los continuos procesos adaptativos a la normativa impuesta a nivel estatal, autonómica o propia de las universidades. Más allá de los problemas relacionados con la gestión de tiempos, la carga de trabajo administrativo puede llegar a ser desbordante para el académico, planteándole situaciones ambiguas respecto a su identidad profesional, ya que, en algunos casos, las demandas burocráticas impuestas por su entorno de trabajo pueden superar ampliamente a las aquellas para las que fue formado desde un principio (investigación y docencia). Todo lo cual puede contribuir a la merma en las condiciones de su entorno de trabajo habitual.

#### *ROL INVESTIGADOR*

El desarrollo de una carrera profesional en el ámbito de la investigación académica exige de un proceso de aprendizaje continuo en una serie de competencias y habilidades transversales y específicas que permitirán al sujeto la configuración de un perfil profesional concreto, entre ellas podemos destacar las siguientes: capacidad de resolución de problemas y adaptación a los cambios, destrezas en la búsqueda, gestión, interpretación y síntesis de grandes volúmenes de información y habilidades en expresión y argumentación oral y escrita.

A partir del momento de inicio de la carrera investigadora (generalmente mediante el desarrollo y lectura

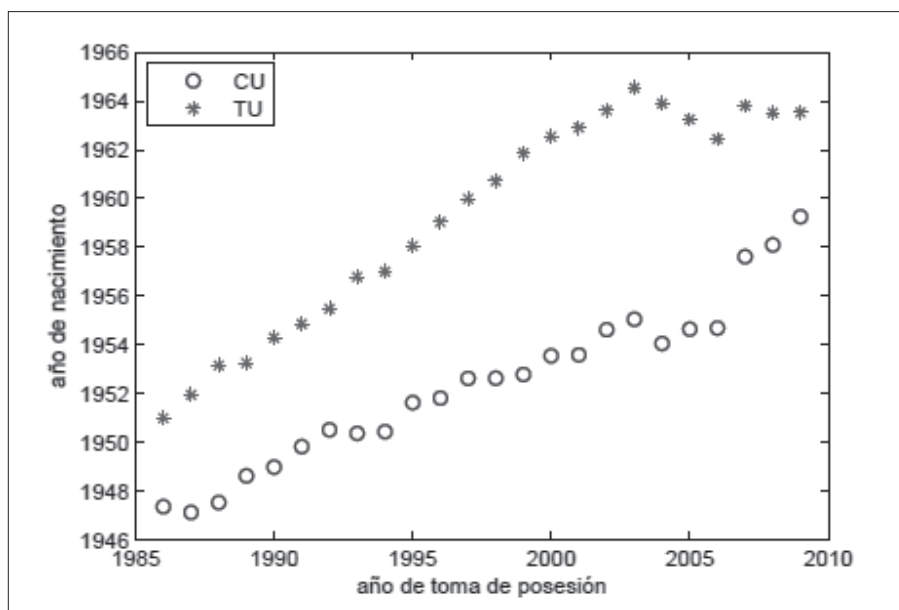
de la tesis doctoral), el desarrollo de un currículum competitivo en este ámbito marcará la diferencia entre doctorandos de cara a continuar la progresión dentro del ámbito académico y conseguir el objetivo final de la estabilidad profesional. Respecto a esta última cuestión, el modelo de contratación actual que parece estar consolidándose dentro de las universidades (de acuerdo con el último informe del MECD)<sup>2</sup> es el de la apuesta por la figura del profesor contratado, el cual, una vez obtenida la preceptiva certificación otorgada por los organismos evaluadores oficiales (ANECA o AVAP), consigue un contrato de trabajo temporal con una duración que oscila entre tres y cuatro años a lo largo de los cuales deberá acumular distintos tipos de méritos académicos (relacionados con las horas de docencia y la productividad científica) que le permitirán presentarse a una futura convocatoria pública de oposiciones a profesor funcionario con mayores garantías de éxito.

Sin embargo, esta tarea reviste importantes niveles de complejidad debida a la multitud de demandas que el nuevo profesor contratado debe atender:

Horas de tutoría con alumnos, participación en proyectos de investigación y diversos foros científicos, necesidad de incrementar su propia producción científica, preparación adecuada de las clases, tutorización de tesis, trabajos de fin de grado o máster o la participación en tribunales evaluadores entre otras. La acumulación de estas demandas en un espacio de tiempo reducido contribuyen al desarrollo de situaciones de sobrecarga, estrés laboral y síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*), deteriorando el ambiente de trabajo habitual y la calidad de vida laboral de este tipo de profesionales.

Por otra parte, dentro del grupo de profesores contratados también se dan importantes niveles de inseguridad laboral, ya que una vez finalizado su contrato pueden darse el caso de que no sean renovados y se vean obligados a dejar la universidad en la que trabajan, dada la escasez actual de convocatorias públicas de oposiciones para conseguir un puesto de profesor titular. El acceso a ésta categoría profesional se antoja cada vez más costoso si se observan las tendencias de los últimos años.<sup>3</sup>

FIGURA 1  
Edad promedio de los catedráticos (CU) y titulares de universidad (TU)  
en función de la fecha de su toma de posesión



<sup>2</sup> Datos y Cifras del Sistema Universitario Español para el curso 2014-2015.

<sup>3</sup> Informe sobre los resultados de las evaluaciones de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI). Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, 2009.

En la gráfica anterior se constata que los profesores titulares que alcanzaron esta condición en el año 1985 con una edad promedio de 33 años la obtuvieron en 2010 a una edad de 47, catorce años más tarde que sus antecesores. Por otra parte, los académicos que accedieron a la cátedra universitaria en 1985 una edad promedio de 37 años la recibieron en 2010 a una edad de 50, trece años más tarde que sus antecesores. De este modo se corrobora la tendencia de los últimos años respecto al acceso más tardío a categorías laborales estables en el ámbito universitario.

Otro tipo de situaciones que influyen sobre la calidad de vida laboral de los profesionales universitarios vienen dadas por motivos como los siguientes: por la asignación no proporcional de la carga docente independientemente de las cifras de producción científica (que puede derivar en situaciones de sobrecarga laboral), por la necesidad de gestionar y sintetizar grandes volúmenes de información compleja en un tiempo reducido (que puede incrementar los niveles de carga mental en el trabajo) y por las situaciones de conflicto interpersonal fruto de los ambientes de tensión, bloqueo o disparidad de criterios que pueden surgir en los procesos de negociación sobre las tendencias formativas prioritarias en las diversas asignaturas (básicas o aplicadas).

### **3. CONSECUENCIAS EN MATERIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL (CVL) PARA EL PROFESORADO UNIVERSITARIO**

El entorno de trabajo dentro del ámbito universitario actual en España y sus condiciones estructurales, organizativas y funcionales (expuestas en los apartados anteriores) permite destacar la presencia de una serie de riesgos psicosociales caracterizados por su capacidad potencial de causar un daño a la salud de sus profesionales (docentes e investigadores) considerada desde los puntos de vista físico, mental y social (según la triple vertiente planteada desde la Organización Mundial de la Salud, OMS):

#### *SOBRECARGA LABORAL*

El volumen de carga de trabajo al que debe hacer frente el profesional académico dentro del contexto

multitarea en el que convive (docente, investigadora y administrativa) le llevan en muchos casos a situaciones de sobrecarga laboral, ya que no es capaz de solventar la gran cantidad de demandas que debe atender con los recursos que posee. Ello facilita la rápida acumulación de trabajo pendiente sin perspectiva de ser finalizado en el corto, medio o largo plazo. La necesidad de cumplir con los trámites burocráticos interfiere frecuentemente con el tiempo de trabajo necesario para atender a las esferas docente e investigadora. Las plantillas dentro de la universidad son más reducidas (situación a la que contribuye la escasa tasa de reposición actual) y este hecho también repercute en el incremento del número de tareas que debe realizar.

Por otra parte, las dificultades derivadas de la asignación de la carga docente anual y la necesidad de formación y reciclaje constante incrementa la cantidad de trabajo pendiente. En este contexto también resulta influyente el nivel de compromiso que asume el propio académico. En este sentido estudios recientes (Vieco, 2015) concluyen en el hecho de que los docentes sobre comprometidos que asumen un número excesivo de tareas siendo incapaces de negarse a algunas de ellas en determinadas ocasiones se encuentran en riesgo de sufrir problemas coronarios.

#### *ALTOS NIVELES DE CARGA MENTAL*

La carga mental ha sido definida como el grado de esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de la realización del trabajo (Cañas, 2004:107). En relación a esta variable, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, elaborada por el (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2011) apuntaba al hecho de que las ocupaciones de estudios medios o superiores eran las que presentaban las mayores frecuencias de trabajo complejo (48,4%) en comparación con otras tales como técnicos (48,2%) o directivos (35,4%). En este sentido, las exigencias propias del ámbito de trabajo de la investigación (en relación a la necesidad de gestión y síntesis de un amplio volumen de contenidos científico-técnicos),

y la complejidad planteada por el rápido avance e implantación de las innovaciones tecnológicas dentro de las universidades pueden explicar este hecho.

Las altas exigencias de tipo cognitivo pueden suponer problemas relacionados con la fatiga o agotamiento en distintas intensidades, fruto de la tensión impuesta por la propia actividad en caso de que no sea acompañada de periodos de descanso adecuados, también pueden darse problemas de salud como, por ejemplo, cefaleas, trastornos de sueño, sensación de irritabilidad, problemas de memoria y dificultad para mantener la atención fuera del entorno de trabajo (Rubio, Díaz, Martín y Luceño, 2010:275). Otro inconveniente derivado de las elevadas exigencias cognitivas prolongadas es la baja auto percepción de la salud, que puede disminuir el rendimiento del individuo desde el punto de vista organizacional e incrementar la accidentabilidad.

#### **AMBIGÜEDAD Y CONFLICTO DE ROL**

La ambigüedad de rol hace referencia a la falta de información sobre el tipo de competencias que se esperan del académico dentro de su entorno de trabajo, ya sea por insuficiencia en la cantidad de información recibida o bien por las dificultades que supone su interpretación. Por otra parte, el conflicto de rol hace referencia a la imposibilidad del académico de cumplir simultáneamente con la multiplicidad de demandas procedentes de los distintos roles que su propio trabajo le obliga a desempeñar, ya que resultan incompatibles entre sí.

Ambas situaciones se producen muy frecuentemente a lo largo de la carrera del profesional universitario, ya que desde su entrada en este ámbito comienza a recibir multitud de tareas relacionadas con el entorno administrativo, docente e investigador. Esta situación, unida a la escasez de información que recibe sobre los objetivos y responsabilidades que implica el trabajo que debe realizar, le colocan en una situación de incertidumbre permanente que versa sobre la manera más adecuada de realizar su trabajo correctamente. Por otra parte, también son frecuentes las situaciones de conflicto de rol entre las tres esferas mencionadas anteriormente, ya que el académico se ve imposibilitado

para atender las demandas procedentes de cada una de ellas, ya sea porque plantean situaciones incongruentes entre sí o bien por carecer del tiempo disponible para ello.

La ambigüedad y el conflicto de rol inhiben el desarrollo laboral y dificultan el logro de las metas propias a nivel organizacional (Surdez, Magaña, y Sandoval, 2015:103), lo cual puede traducirse en problemas tales como insatisfacción laboral, ansiedad, trastornos digestivos o cardiovasculares, presentismo, bajo rendimiento y propensión al abandono del puesto de trabajo.

#### *Conflictos interpersonales*

El conflicto interpersonal es un riesgo psicosocial propio de los procesos de interacción comunicativa y de toma de decisiones que implican a dos o más personas o bien a varios individuos dentro de un grupo de trabajo fruto de la disparidad de criterios o posturas diversas frente a una cuestión determinada objeto de debate. Este tipo de situaciones pueden ocurrir dentro del entorno universitario a nivel interfacultativo o interdepartamental e incluso dentro de los propios departamentos. Una de las situaciones más características en este sentido es la elección del tipo de orientación o enfoque que se le dará a las asignaturas que forman parte de los distintos planes de estudios: básico o aplicado, científico o técnico, con una mayor o menor proporción de contenidos prácticos, desde una perspectiva más o menos transversal, entre otros.

Dentro de estos procesos decisorios a nivel colectivo, se producen situaciones de negociación en las que se hace necesario el contraste entre opiniones y puntos de vista que en ocasiones guardan importantes diferencias que es necesario solventar para llegar al acuerdo final. Dentro de estos contextos pueden aparecer fuertes tensiones derivadas de la urgencia de tiempos, posturas de bloqueo durante la negociación, conductas agresivas o falta de empatía que dificultan la resolución final y pueden provocar en los individuos procesos de ansiedad y carga mental. Su cronificación en el largo plazo puede suponer un perjuicio para su salud a través de enfermedades cardiovasculares o gastrointestinales.

### *INSEGURIDAD LABORAL*

El entorno de trabajo propio del profesional universitario se caracteriza en muchos casos por presentar elevados niveles de incertidumbre con relativa frecuencia motivados por distintos tipos de circunstancias. Desde el punto de vista laboral, el personal docente e investigador (PDI) con la categoría de temporal (entre ellos los profesores asociados y ayudantes doctores) mantiene la preocupación por su próxima renovación o por sus posibilidades de promoción a otras categorías superiores (en este caso contratado doctor o profesor titular de universidad) dentro de un entorno que no se caracteriza en la actualidad por la primacía de las figuras de contratación estables.

Por otra parte, la diversidad de funciones que debe realizar desde los ámbitos investigador, docente y administrativo dificulta su identificación como profesional y supone, igualmente, una fuente importante de inseguridad en este sentido. Finalmente, los rápidos y constantes cambios en política educativa dentro de la universidad contribuyen al mantenimiento en el tiempo de la situación de incertidumbre. En conjunto, este tipo de situaciones y su progresión en el tiempo pueden traducirse en problemas de salud relacionados con trastornos digestivos o cardiovasculares (tales como la hipertensión arterial), motivados por la preocupación o el estado de alerta constante sobre su situación laboral.

### *ESTRÉS LABORAL*

El estrés laboral no es un riesgo psicosocial por sí mismo, sino que es una consecuencia del efecto conjunto que representan para el individuo las diversas fuentes de riesgo psicosocial anteriores. En este contexto, entran en juego las demandas motivadas por el propio entorno de trabajo y los recursos que posee el sujeto para satisfacerlas. Dentro de este proceso, pueden aparecer desajustes entre ambas esferas, situación que provoca la percepción de estrés por parte del sujeto, el cual empleará una serie de estrategias de afrontamiento de tipo cognitivo, actitudinal o conductual que le permitirán mitigar

dicha percepción y recuperar las condiciones que permitan el reajuste demandas-recursos. En caso contrario, la percepción de estrés se verá prolongada en el tiempo, lo cual se traduce en importantes problemas en términos de salud.

En este sentido, la combinación de altas exigencias con bajos niveles de control sobre el trabajo o con escasas compensaciones derivan en situaciones caracterizadas por altos niveles de tensión que duplican la mortalidad por enfermedades cardiovasculares (Vieco, 2015:371) pudiendo causar del mismo modo problemas relacionados con los trastornos músculo esqueléticos (TME), fisiológicos y psicológicos.

El estrés crónico reduce la producción de telomerasa, una enzima que ayuda en la reconstrucción de la capucha protectora de los extremos del telómetro de ADN. Cuando las células tienen menos telomerasa aumentan el envejecimiento del cuerpo y aparecen con más frecuencia problemas de salud (Aubert y Lansdorp, 2008:567-573).

Una importante fuente de estrés en los últimos años para los profesionales universitarios la constituyen las innovaciones tecnológicas y el proceso de adaptación a las mismas, lo que lleva en muchos casos a situaciones específicas de estrés conocidas como «tecnoestrés» que también pueden mermar su salud en este sentido debido a la sobrecarga de aprendizajes pendientes que supone en muchos casos.

### *SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (BURNOUT)*

Al igual que ocurre con el estrés laboral, el síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) no se considera un riesgo psicosocial por sí mismo, de hecho es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de tipo interpersonal y emocional. Está caracterizado por un deterioro cognitivo (motivado por la pérdida de la ilusión por el trabajo o la percepción de baja realización personal), desgaste afectivo (debido al agotamiento físico y emocional) y la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los compañeros o personas con las que se trabaja (en forma de comportamientos fríos o distantes que en ocasiones pueden llegar a ser lesivos); a su vez estas características están acompañadas



en algunos casos por sentimientos de culpa (Gil-Monte, 2007:45). Dentro del entorno académico, la aparición de estos síntomas viene motivada por la presencia en conjunto de los estresores laborales o riesgos psicosociales mencionados anteriormente dentro de su ambiente de trabajo habitual, que perjudican las condiciones de desarrollo del trabajo y repercuten sobre su calidad de vida. Ello ocasiona diversos tipos de trastornos fisiológicos y psicológicos que pueden incrementar los índices de absentismo y accidentes laborales, llegando en casos extremos a separaciones, divorcios o suicidios.

La presencia de este conjunto de riesgos dentro del ámbito académico en la actualidad supone por tanto una merma en la calidad de vida de los profesionales universitarios, situación que hace necesaria una profunda reflexión en este sentido que permita identificar y evaluar estos riesgos y plantear protocolos o estrategias de intervención para eliminarlos o al menos modularlos y controlarlos para reducir el impacto sobre la salud de su personal.

En este sentido, el Reglamento de Servicios de Prevención (Real Decreto 39/1997) hace referencia a la evaluación de riesgos laborales como metodología básica a estos efectos que posibilita estimar la magnitud de los riesgos de cara a su eliminación y reducción, permitiendo controlar periódicamente las condiciones y la organización del trabajo junto con el estado de salud de los trabajadores. Precisamente dentro de estos riesgos laborales se encuadran los riesgos psicosociales, que requieren de procesos de evaluación específicos, siendo la técnica más utilizada a estos efectos la aplicación de cuestionarios estandarizados y validados de eficacia científica contrastada.

El desarrollo de este proceso de evaluaciones e intervenciones sobre el ámbito académico permitirá un conocimiento más preciso de los factores y riesgos psicosociales que caracterizan a la realidad organizacional de los distintos entornos de trabajo, entendida esta como ente socio laboral básico con capacidad de influir en la colectividad de los trabajadores que conviven en él.

En este sentido, la mayor comprensión de las condiciones de trabajo en este entorno permitirá la elaboración de planes y protocolos de intervención específicos adaptados a cada circunstancia, lo cual hará

posible la consecución de mejoras más significativas que repercutirán positivamente sobre la seguridad y salud de los académicos, situación que, en último término, puede traducirse en una reducción de los indicadores de absentismo y de enfermedades profesionales paralela a un incremento en los niveles de rendimiento y eficacia individual y organizacional, consiguiendo de este modo una mayor competitividad en las instituciones académicas españolas, en concordancia con los objetivos que plantea en este sentido el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

## BIBLIOGRAFÍA

- AUBERT, G. y LANSDORP, P.M. (2008): «Telomeres and aging», *Physiological Reviews*, 88, 557-579.
- CAÑAS, J.J. (2004), *Personas y máquina. El diseño de la interacción desde la ergonomía cognitiva*. Madrid, Pirámide.
- FERNÁNDEZ-SANTOS, Y. y MARTÍNEZ-CAMPILLO, A. (2015): «¿Ha mejorado la productividad docente e investigadora de las universidades públicas españolas desde la aprobación de la LOU?: evidencia a partir del bootstrap». *Revista de Educación*, 367:91-116.
- GIL-MONTE, P.R. (2007): «Cómo evaluar y prevenir el síndrome de quemarse por el trabajo». *Gestión práctica de riesgos laborales*, 34:44-47.
- INSHT (2011), *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid, INSHT.
- RUBIO, S., DÍAZ, E., MARTÍN, J., y LUCEÑO, L. (2010): «La carga mental como factor de riesgo psicosocial. Diferencias por baja laboral». *Ansiedad y Estrés*, 16:271-282.
- SURDEZ, E., MAGAÑA, D., y SANDOVAL, C. (2015): «Conflicto de rol en profesores universitarios integrantes de cuerpos académicos». *Perfiles Educativos*, 147:103-125.
- VALLESPÍN, I. (20 de Abril de 2014): «Profesor universitario por 300 euros». *El País*.
- VIECO, G.F. (2015), *Factores predictores de riesgo psicosocial, estrés laboral y enfermedad coronaria en profesores universitarios: ¿Es la personalidad una variable moderadora?* Tesis doctoral. Universidad del Norte, Barranquilla, Colombia.

