

62 <sup>1</sup>M.<sup>a</sup> Jesús Rojas Ocaña<sup>2</sup>Juan Bautista Rodríguez Rodríguez

<sup>1</sup>Profesora a Tiempo Completo de Enfermería Geriátrica. Máster en Ciencias de la Enfermería. DEA en Psicología Social. Técnico de Nivel Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad Ergonomía y Psicociología aplicada. Universidad de Huelva.

<sup>2</sup>Profesor Asociado a Tiempo Parcial. Enfermero de Empresa Pública de Emergencias Sanitarias. Universidad de Huelva.

**Correspondencia:**M.<sup>a</sup> Jesús Rojas OcañaC/ Monsalve, Portal 2<sup>a</sup>, Ático C

21007 Huelva

Tfno.: 959 21 83 17

E-mail: mariaj.rojas@denf.uhu.es

Factores de riesgo psicosociales  
en el profesorado de Enfermería  
Geriátrica de universidades  
españolas (2.<sup>a</sup> parte)

63

*Psychosocial risk factors  
in the faculty of Nursing Geriatric  
universities Spanish (Part 2)*

**RESUMEN**

La Universidad se constituye actualmente como motor de formación y guía de los nuevos cambios sociales y tecnológicos, lo que obliga al profesorado a realizar actividades relacionadas con la docencia, investigación y gestión del ámbito universitario. El nuevo rol docente se basa en la capacidad para asumir los retos de una nueva educación en la que es necesario conjugar los avances tecnológicos, los nuevos enfoques pedagógicos y nuevas metodologías que implican un nivel alto de exigencias para los docentes, que sumados a las condiciones de trabajo, salario, relaciones interpersonales, las continuas muestras de competencias y las evaluaciones sufridas por este colectivo, son aspectos importantes que ejercen gran influencia sobre el bienestar psicológicos e inciden directamente sobre la salud física. El *objetivo general* de nuestro estudio es la realización de una evaluación de los factores psicosociales en un colectivo de profesores universitarios de la titulación de Enfermería, mediante el instrumento ISTAS21, herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención en su versión media. Las exposiciones más problemáticas encontradas son, entre otras, la doble presencia, las exigencias psicológicas cuantitativas y cognitivas, requiriendo todas ellas intervenciones tempranas para evitar problemas de salud.

**PALABRAS CLAVE**

Riesgos psicosociales, profesorado universitario, salud.

**SUMMARY**

*The University is currently training as a driver and guide of the new social and technological change, forcing teachers to conduct activities related to teaching, research and university management. The new role of teachers is based on the ability to meet the challenges of a new education that is necessary to combine technological advances, new pedagogical approaches and new methodologies that involve a high level of requirements for teachers, which added to the conditions work, salary, interpersonal relations, the continuing signs of competence and evaluations suffered this group are important aspects that exert great influence on psychological well-being and directly affect physical health. The objective of our study is an assessment of psychosocial factors in a group of university professors in the Degree in Nursing, through the vehicle ISTAS21 a tool for risk assessment of psychosocial work that supports a methodology for prevention half version. The problems encountered are exhibitions including the double presence, quantity and cognitive psychological demands, requiring all early interventions to prevent health problems.*

**KEY WORDS***Psychosocial risks, university professors, health.***RESULTADOS**

Una vez contestados y recogidos, los cuestionarios fueron informatizados y, posteriormente, analizados utilizando para ello la aplicación informática de ISTAS21 (CoPsoQ), describiéndose las variables señaladas en conjunto y por grupos, presentándose distintos tipos de resultados, las

puntuaciones, la prevalencia de la exposición y la distribución de frecuencias de las respuestas. Los resultados de la evaluación de riesgos en los profesores de Enfermería en la Universidad se han comparado con valores poblacionales de referencia, como permite este método de evaluación de riesgos psicosociales, que representan un objetivo de ex-

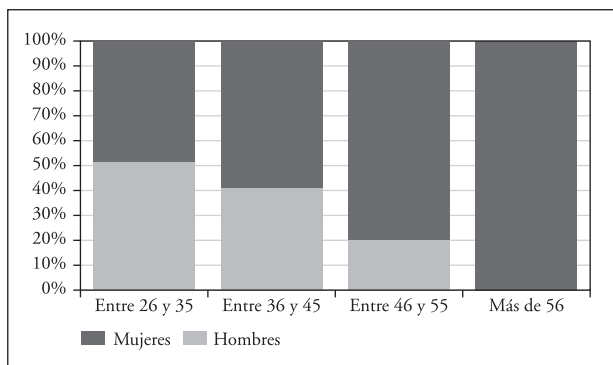


Fig. 1. Edad y sexo de los profesores encuestados.

posición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas. Estos resultados se muestran en diferentes apartados, donde se exponen la participación, las variables sociodemográficas, las condiciones de empleo y de trabajo, los factores de riesgo psicosocial, los síntomas de estrés y satisfacción, las dimensiones de salud general, salud mental y vitalidad del personal de enfermería y los resultados cruzados. Hemos destacado los siguientes resultados como mas significativos.

Las características generales de la población estudiada referente a las *variables sociodemográficas* quedan reflejadas como sigue: el 74,19% de la población estudiada corresponde al sexo femenino y el 25,81% al masculino. De toda la población más del 50% está en edades comprendidas entre 46 y 55 años y solo un 6,45% se encuentran en edades entre 26 y 35 años (Fig. 1).

En cuanto a *las condiciones de trabajo* decir que el 100% de la población estudiada pertenece al departamento de Enfermería, de ellas casi la mitad, es decir un 45% ocupa un puesto de trabajo de docente con algún cargo de gestión, un 38% se dedica exclusivamente a la docencia y el resto, un 16,13% están desempeñando puestos de docente con trabajo asistencial (Fig. 2).

A continuación se analizaron las condiciones de trabajo dentro de la universidad. Más de la mitad, 64,52%, responde que su trabajo se corresponde con su categoría profesional y el resto, casi un 36%, responde que desarrolla su trabajo por encima de lo que se le reconoce en el salario. El 58% llevan trabajando más de diez años, entre cin-

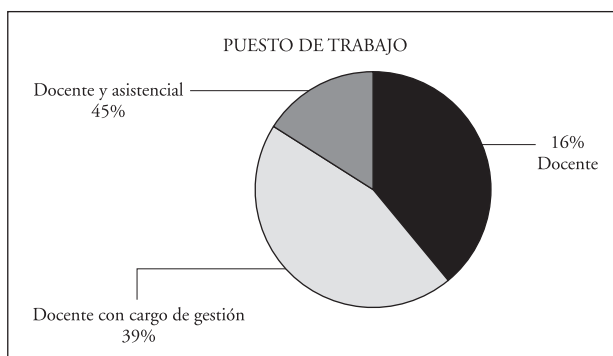


Fig. 2. Puesto de trabajo desempeñado.

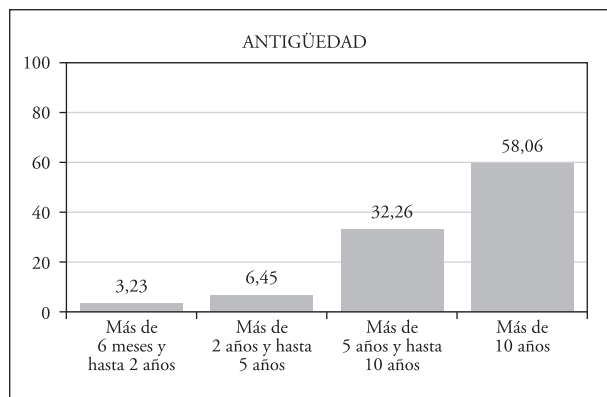


Fig. 3. Antigüedad.

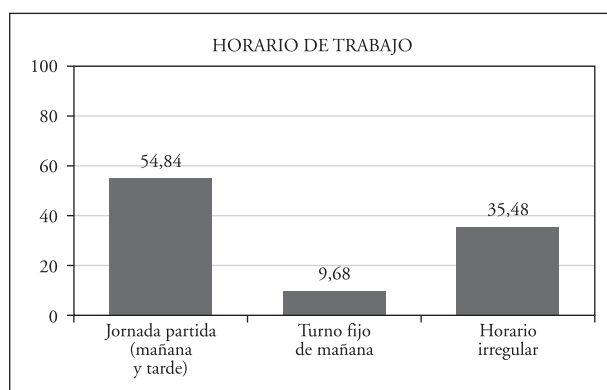


Fig. 4. Horario de trabajo.

co y diez años llevan trabajando el 32,26% de la población, más de dos años y hasta cinco años el 6,45, y aproximadamente el 3% responde llevar en la Universidad entre seis meses y dos años (Fig. 3).

Respecto al horario de trabajo, el resultado obtenido era esperable tratándose de profesores de la titulación de Enfermería, la cual tiene una gran carga docente. El profesorado responde en más de la mitad de los casos, el 54,84% que tiene jornada partida; en un 35% horario regular y solo un 9,68% tienen turno fijo de mañana (Fig. 4).

### Factores de riesgo psicosocial

En primer lugar se muestran las puntuaciones medianas de las 20 dimensiones psicosociales y la doble presencia estudiadas para el colectivo de profesores de enfermería en la Universidad y para la población ocupada de referencia. (Tabla I).

Tomando el valor de la mediana de la población de referencia podemos ver en la tabla que las dimensiones negativas doble presencia, exigencias psicológicas cuantitativas, sensoriales, cognitivas, emocionales, esconder emociones, inseguridad y conflicto de rol en los profesores de la universidad toman valores más altos que en la población de referencia y para las dimensiones positivas, como influencia, posibilidades de desarrollo, sentido del trabajo y refuerzo son más altos los valores y más próximos a 100 que en la población de referencia, no así para las dimensiones



	Puntuaciones medianas comparadas		
	Dimensión	Mediana universidad	Mediana población de referencia
	Doble presencia	56,25	35,30
	Exig. psic. cuantitativas	50,00	36,40
	Exig. psic. sensoriales	62,50	58,00
	Exig. psic. cognitivas	62,50	49,20
	Exig. psic. emocionales	50,00	36,30
	Esconder emociones	50,00	36,60
	Influencia	68,75	44,90
	Control tiempos trabajo	62,50	54,20
	Posibilidades desarrollo	75,00	55,50
	Sentido trabajo	75,00	74,90
	Integración empresa	56,25	58,90
	Inseguridad	43,75	23,20
	Claridad rol	68,75	75,40
	Conflicto rol	50,00	37,00
	Previsibilidad	62,50	59,30
	Apoyo social	62,50	67,00
	Refuerzo	62,50	61,90
	Posib. relación social	62,50	69,10
	Sentimiento grupo	66,67	75,30
	Calidad liderazgo	50,00	56,50
	Estima	62,50	74,20

de control de tiempos de trabajo, integración en la empresa, claridad de rol, posibilidad de relación social, sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, previsibilidad, apoyo social y estima.

Asimismo, se presenta la prevalencia de la exposición o proporción de profesores de Enfermería incluidos en cada tercil de referencia. A través de estos resultados puede observarse el porcentaje de trabajadores expuestos a cada factor en cada uno de los tres niveles de exposición: primero, nivel de exposición más desfavorable para la salud (el tono gris más oscuro en la figura); segundo, nivel de exposición intermedio (el tono de gris más claro); tercero, nivel de exposición más favorable para la salud (tono gris intermedio). A continuación, se muestra a la población de profesores de Enfermería estudiada incluida en los distintos niveles de exposición en cada una de las dimensiones psicosociales (Fig. 5).

Las principales exposiciones problemáticas son la doble presencia, las exigencias psicológicas cuantitativas, las exigencias psicológicas cognitivas, las exigencias psicológicas emocionales, esconder emociones, inseguridad, conflicto de rol y estima.

Otras exposiciones problemáticas son la claridad de rol, la posibilidad de relación social y el sentimiento de grupo.

### Síntomas de estrés y satisfacción

En cuanto a los síntomas de estrés y satisfacción, podemos mostrar los resultados en términos de prevalencia de estrés

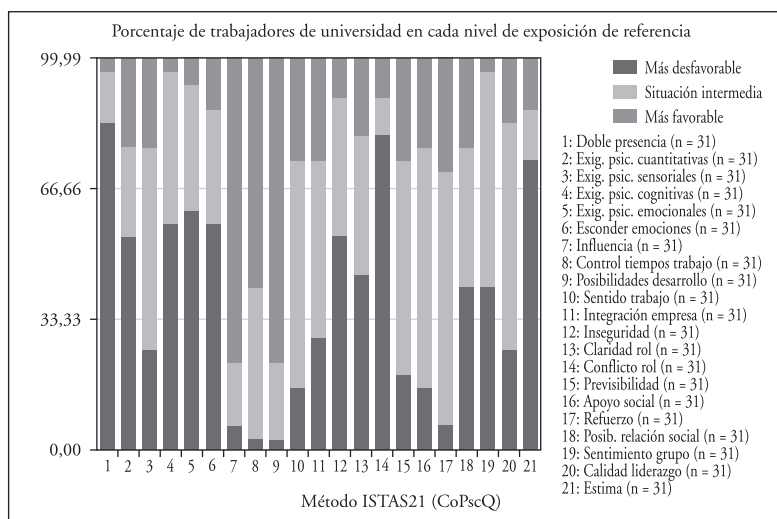


Fig. 5. Niveles de exposición en cada una de las dimensiones psicosociales.

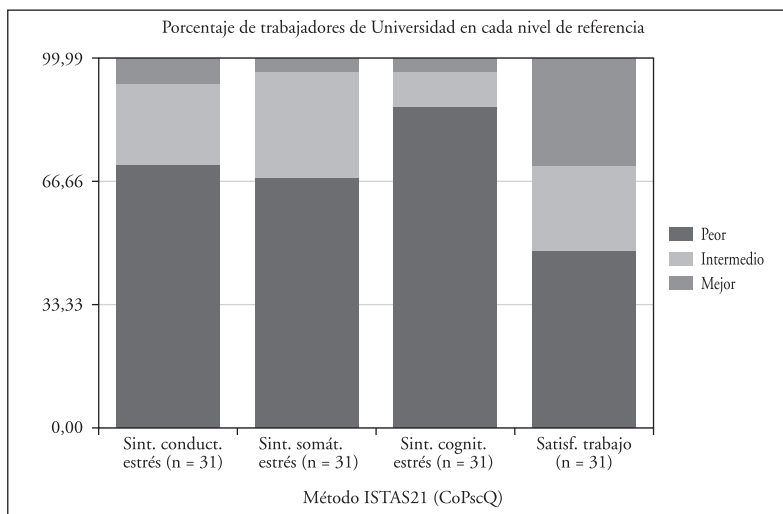


Fig. 6. Prevalencia de estrés/satisfacción.

y satisfacción, según niveles de referencia peor, intermedio o mejor, como se observa en la Figura 6.

Como se observa, a través de la figura correspondiente a la prevalencia de estrés y satisfacción, el porcentaje de profesores de Enfermería con síntomas conductuales, somáticos y cognitivos de estrés que se encuentran en el nivel peor supera el 50% en los tres casos. De las tres dimensiones de estrés, la más elevada en el peor nivel es la correspondiente a los síntomas cognitivos, con un 87%, seguidos de los conductuales con un 70% y de los somáticos con un 67%. Es de resaltar la baja proporción de trabajadores que se incluyen en el mejor nivel, en cualquiera

de los tres tipos de síntomas de estrés, en los conductuales es un 6,4%, en los somáticos y cognitivos un 3,22%.

Respecto a la satisfacción, el porcentaje de profesores de Enfermería que se encuentra en el nivel intermedio y mejor superan levemente a los que se encuentran en el peor porcentaje, concretamente un 52%, respecto a un 48% en el peor el porcentaje de trabajadores.

### Dimensiones de salud general, salud mental y vitalidad

En relación a las dimensiones de salud general, salud mental y vitalidad se presentan estratificadas por sexo y edad, pudiéndose así comparar con los datos de la población de referencia.

La salud general de los profesores de Enfermería puede decirse que no es buena, ya que casi el 50% se sitúa en el tercil peor, si se presentan los datos agrupados. Las mujeres tienen peor salud que los hombres en los intervalos de edad superiores a 36 años, las mujeres más jóvenes (< 35 años) se sitúan en su totalidad en la mejor situación de salud. En el caso de los hombres, el grupo de edad de 35 años o menos, el 100% de ellos están en el tercil peor, en el grupo de entre 36 y 45 años la mitad está en el peor y la otra mitad en el medio, y lo que sorprende es que en el grupo de mayor edad ningún hombre se encuentra en el tercil peor (Tabla 2).

En la dimensión de salud mental, el 45% de todo el profesorado de Enfermería está incluido en el tercil mejor,

Tabla 2. Salud general de los profesores de Enfermería

Salud general universidad	Edad	Peor %	Medio %	Mejor %			
Todos	< = 35	50	0	50			
	36-45	40	50	10			
	> 45	47,37	26,32	26,32			
	Todas las edades	45,16	32,26	22,58			
					<b>Población de referencia</b>		
					<b>Peor</b>	<b>Medio</b>	<b>Mejor</b>
Hombres	< = 35	100	0	0	25,4	29,6	45
	36-45	50	50	0	39,3	29,5	31,1
	> 45	0	33,33	66,67	51,4	22	26,6
	Todas las edades	37,5	37,5	25	34,6	27,9	37,5
Mujeres	< = 35	0	0	100	24,4	22,6	53
	36-45	33,33	50	16,67	35,4	26,3	38,4
	> 45	56,25	25	18,75	36,2	27,6	36,2
	Todas las edades	47,83	30,43	21,74	29,9	24,6	45,5



**Tabla 3. Salud mental de los profesores de Enfermería**

Tabla 3. Salud mental de los profesores de Enfermería							
Salud mental universidad							
	Edad	Peor %	Medio %	Mejor %			
Todos							
	< = 35	50	0	50			
	36-45	20	50	30			
	> 45	10,53	36,84	52,63			
	Todas las edades	16,13	38,71	45,16			
					<b>Población de referencia</b>		
					<b>Peor</b>	<b>Medio</b>	<b>Mejor</b>
Hombres							
	< = 35	100	0	0	20,5	33,3	46,1
	36-45	0	100	0	23,8	29,5	46,7
	> 45	0	66,67	33,33	28,7	29,6	41,7
	Todas las edades	12,5	75	12,5	23,2	31,5	45
Mujeres							
	< = 35	0	0	100	33,1	25,4	41,4
	36-45	33,33	16,67	50	33,7	27,9	38,5
	> 45	12,5	31,25	56,25	38,1	22,2	39,7
	Todas las edades	17,39	26,09	56,52	34,2	25,6	40,2

**Tabla 4. Vitalidad de los profesores de Enfermería**

Tabla 4. Vitalidad de los profesores de Enfermería							
Vitalidad universidad							
	Edad	Peor %	Medio %	Mejor %			
Todos							
	< = 35	50	50	0			
	36-45	20	50	20			
	> 45	21,05	47,37	31,58			
	Todas las edades	25,81	48,39	25,81			
					<b>Población de referencia</b>		
					<b>Peor</b>	<b>Medio</b>	<b>Mejor</b>
Hombres							
	< = 35	100	0	0	22,9	27,5	49,6
	36-45	50	25	25	25,6	36	38,4
	> 45	0	66,67	33,33	24,8	37,2	38,1
	Todas las edades	37,5	37,5	25	24	31,8	44,2
Mujeres							
	< = 35	0	100	0	29,9	34,1	35,9
	36-45	16,67	66,67	16,67	34,7	29,7	35,6
	> 45	25	43,75	31,25	25,8	30,6	43,5
	Todas las edades	21,74	52,17	26,09	30,6	32,1	37,3

obteniendo resultados más elevados que en la salud general. Las mujeres tienen mejor salud mental que los hombres, un 56,52% están situadas en la mejor situación para la salud respecto a un 12,5% de los hombres. Por edades, resaltar que el 100% de mujeres con edad < 35 años están en el mejor

tercil y que en esta situación no se encuentra ningún hombre con edad < 35 años ni 36-45 años, solo encontramos a un 33,33% de hombres >45 años que responden estar en la mejor situación de salud mental, es decir, que los hombres a mayor edad, mejor salud mental presentan (Tabla 3).

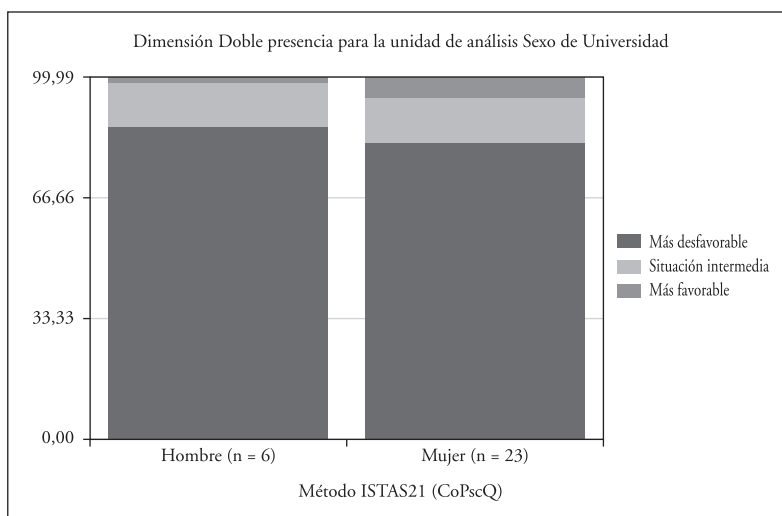


Fig. 7. Doble presencia y sexo.

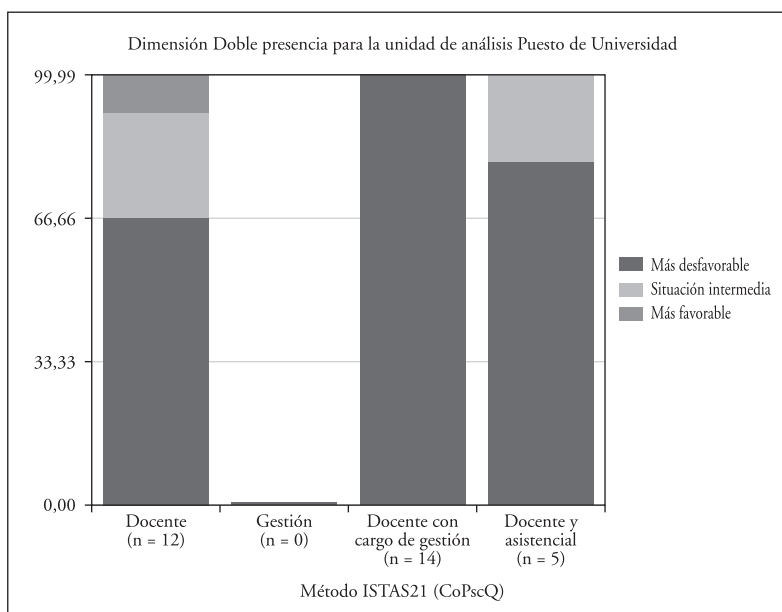


Fig. 8. Doble presencia y Puesto de trabajo desempeñado.

En cuanto a la vitalidad, el tercil que presenta mayor porcentaje, tanto en hombres como en mujeres es el medio, con un 48,39%, un 25,81% están situados en la peor situación y otro 25,81% en la mejor. Por sexo, los porcentajes están muy igualados, obteniendo en ambos sexos aproximadamente un 25% en la mejor situación. Por edades, los que responden tener más vitalidad son los profesores con la edad > 45 años, tanto en hombres como en mujeres (Tabla 4).

### Resultados cruzados

Seguidamente, pasamos a detallar cada una de las dimensiones psicosociales anteriormente descritas con distintas unidades de análisis que permite este método, como son el sexo (mujer o hombre), la edad (entre 26 y 35 años, entre 36 y 45 años, entre 46 y 55 años o más de 55 años), el

puesto de trabajo, la relación contractual (trabajador fijo o temporal), el horario de trabajo, la jornada (tiempo completo o parcial) y antigüedad.

La unidad de análisis de departamento no ha sido cruzada, pues todos pertenecen al departamento de Enfermería.

La dimensión psicosocial *Doble presencia* es junto a las dimensiones *Conflicto de rol* y *Estima*, la que presenta un porcentaje mayor, el 83,8% del profesorado se encuentra en situación más desfavorable. En el conflicto de rol las situaciones más desfavorables ascienden al 80,64% y en la dimensión estima estamos hablando del 74,19% de los participantes.

Al analizar la dimensión *Doble Presencia* con respecto al sexo, la diferencia de hombres y mujeres expuestos a una situación más desfavorable por la doble presencia es pequeña, 87 y 82% respectivamente, pero hay que señalar que ningún hombre aparece en la situación más favorable; en cambio, una leve proporción, concretamente el 4% de las mujeres que han participado, se encuentran en esta situación (Fig. 7).

Si hablamos del puesto de trabajo que desempeñan en la Universidad, los resultados son significativos. En aquéllos que se dedican exclusivamente a la docencia, encontramos un 8,3% de ellos en situación más favorable; sin embargo, en ninguno de los otros puestos hay ningún profesor situado en esta situación.

El docente con carga asistencial tiene un porcentaje del 80% en situaciones más desfavorables, y el 100% de los profesores que se dedican a la docencia y a la gestión están situados en este tercil (Fig. 8).

El factor de riesgo psicosocial *Conflicto de rol* es el segundo considerado peor de las exposiciones problemáticas, con un porcentaje en el peor nivel para la salud de 80,64%. Si realizamos el cruce con el sexo, podemos observar que se encuentran en peor situación el colectivo femenino por poca diferencia, el porcentaje de mujeres en una situación más desfavorable para la salud es de 82,1%, en cambio en los hombres es de 75%. Si lo comparamos por edades podemos observar que en grupos de edades de 26 a 35 años y en más de 55 años el 100% están en situación más desfavorable, en cualquiera caso, todos los grupos de edad superan el 50% en la situación más desfavorable (Fig. 9). Este conflicto de rol está peor en los profesores fijos o con contrato indefinido y mejora mucho en aquéllos que están en la Universidad con contrato de prácticas o formación, llegando a una situación más favorable en el 50%.

Si comparamos esta dimensión con el puesto de trabajo que desempeñan en la Universidad, podemos obser-



68 var resultados muy significativos, aquellos profesores que solo se dedican a la docencia, o que están a tiempo parcial con trabajo asistencial fuera de la Universidad, en un pequeño porcentaje se sitúan en situación más favorable, un 16 y 20% respectivamente. Sin embargo, aquéllos que desempeñan funciones de docencia y gestión, todos están situados en la situación más desfavorable (Fig. 10).

Si analizamos la dimensión *Estima*, que se encuentra en el tercer lugar de las exposiciones más problemáticas del profesorado, la encontramos con un porcentaje muy bajo en la situación favorable para la salud, concretamente un 12,9% y un alto en la más desfavorable un 74,19%. Tanto en hombres como en mujeres el porcentaje de situaciones más desfavorables se iguala mucho, con un 75 y un 73% respectivamente.

Si cruzamos la dimensión *Estima* con el puesto de trabajo que desempeñan en la Universidad podemos observar de nuevo, como en la dimensión *Estima*, aquellos profesores que solo se dedican a la docencia o que están a tiempo parcial con trabajo asistencial fuera de la Universidad, obtienen los mejores resultados, con un 25 y 20% respectivamente en situación más favorable. Por el contrario, aquellos profesores que desempeñan funciones de docencia y gestión, ninguno se encuentra en esta situación, obteniendo un alto porcentaje, un 85,7% de profesores que se sitúan en el tercil más desfavorable (Fig. 11).

## DISCUSIÓN

Los resultados que hemos obtenidos corresponden a una muestra de profesores universitarios con las siguientes ca-

cterísticas: predominan las mujeres por encima de los hombres, algo que era esperado ya que estamos analizando un colectivo de profesionales enfermeras (1), y es aún una profesión predominantemente femenina. La totalidad se encuentra trabajando en el departamento de Enfermería, más de la mitad lleva trabajando más de diez años (2), una gran parte de ellos tienen un contrato fijo o indefinido (3) y más de la mitad refiere tener jornada partida, algo esperado en esta titulación debido a la cantidad de horas prácticas y teórico-prácticas que se realizan (4). En cuanto al puesto de trabajo desempeñado cabe destacar que, aproximadamente, la mitad ocupan además del docente algún cargo de gestión, esto tiene una fácil explicación: las personas que pertenecen al PDI (aunque tienen un contrato indefinido, no tienen plaza) deben hacer grandes esfuerzos porque sus demandas laborales incluyen, no

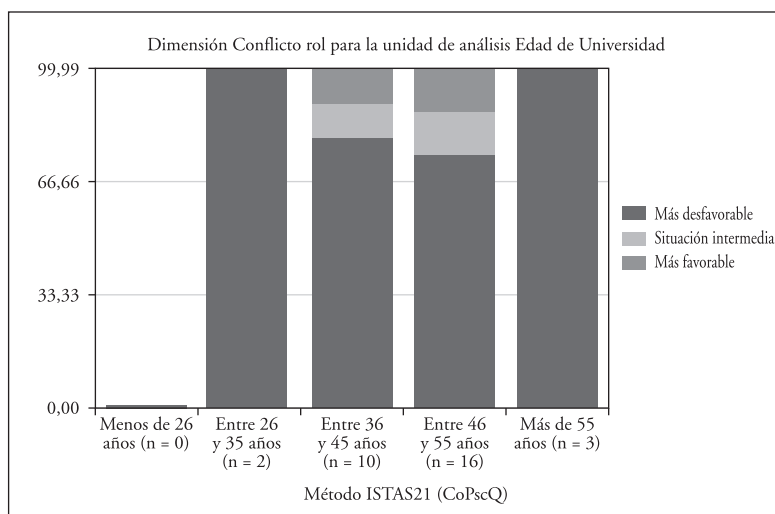


Fig. 9. Conflicto de Rol y Niveles de exposición por edad.

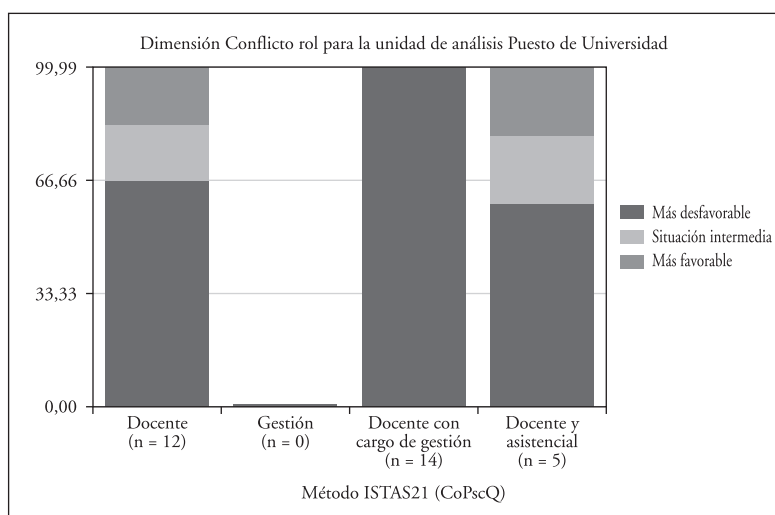


Fig. 10. Conflicto de Rol y Puesto desempeñado en la Universidad.

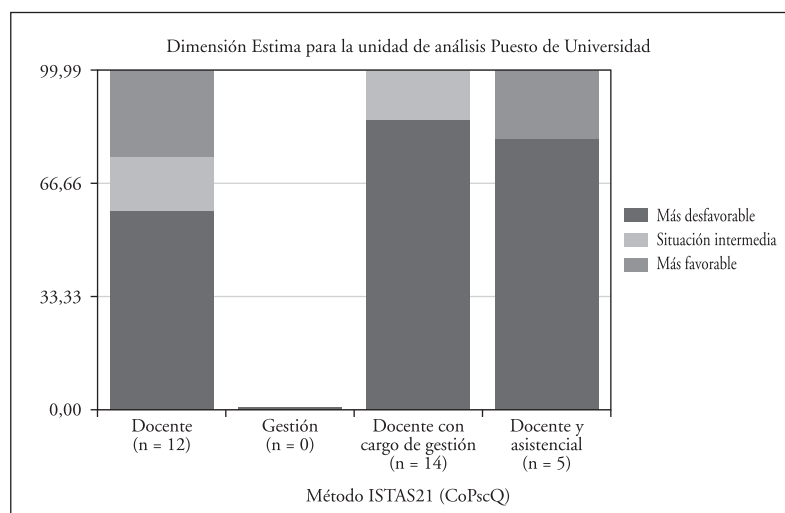


Fig. 11. Estima y Puesto desempeñado en la Universidad.

solo las propias de sus contratos como docentes, sino también el desarrollo de su currículum investigador para optar a un concurso-oposición de una plaza más estable y mejor remunerada (5). Refiriéndonos a la remuneración, hay una gran oscilación dependiendo del contrato y Universidad, pero más de las tres cuartas partes piensan que su trabajo está mal pagado (6).

Los resultados obtenidos en la muestra descrita anteriormente indicaron que la dimensión *Doble presencia* se presenta en el más alto porcentaje en la situación más desfavorable para la salud no solo en las mujeres, como era esperable; también en los hombres, teniendo variaciones mínimas; hay numerosos estudios en su análisis de las causas de estrés en la profesión enfermera que incluyen las responsabilidades familiares y domésticas como factores personales de riesgo (7).

Para estos autores estas responsabilidades suponen una elevada carga de tareas, con una escasa valoración y reconocimiento. Al cruzar la dimensión Doble presencia con la edad de los trabajadores, se mostraron porcentajes muy altos en la situación más desfavorable para la salud en todos los grupos de edad; tan solo aparece un pequeño porcentaje situado en la mejor situación que corresponde a las edades comprendidas entre 46 y 55 años, algo esperado, puesto que aunque siempre se tengan responsabilidades en el ámbito doméstico familiar que conciliar con las del laboral, el cuidado de niños probablemente es una de las principales responsabilidades entre el personal más joven (8). Los hombres que conforman nuestra muestra se sitúan entre los grupos de edades más jóvenes, de ahí los porcentajes tan parecidos entre ambos sexos.

Resulta destacable que todos los docentes que además desempeñan cargos de gestión estén en la Doble presencia en situaciones más desfavorables, la sobrecarga o exceso de trabajo por distintos motivos: demasiadas horas de trabajo, excesivo número de tareas, insuficiencia de tiempo para dar respuesta a las demandas del trabajo y presiones temporales (fechas límite) para realizar las tareas encomendadas. Todo lo cual supone un sobreesfuerzo que origina la solicitud de más recursos humanos, siendo numerosos los estudios que han obtenido resultados similares (9, 10).

Cuando estudiamos la dimensión *Conflicto de rol* nos encontramos con el segundo peor resultado para la salud de los profesores. Aquí, podemos señalar que las profesoras se encuentran en peor situación que los profesores, aunque con muy poca diferencia y de entre ellos los que están en edades extremas: los más jóvenes (11), con mucha probabilidad porque al carecer de experiencia laboral suelen experimentar más inseguridad y falta de confianza en sí mismos para el desempeño laboral, al tiempo que perciben más desajustes entre demandas laborales y recursos para hacerles frente, lo que explicaría sus puntuaciones altas y los mayores (12); no obstante, personas con una amplia experiencia laboral también experimentan falta de recursos e incompetencia para el desempeño del puesto laboral.

Al cruzar esta dimensión con el puesto de trabajo que desempeñan en la universidad, podemos observar de nuevo que aquellos profesores que solo se dedican a la docencia, o que están a tiempo parcial con trabajo asistencial fuera de la universidad, están mejor situados que aquellos que desempeñan funciones de docencia y gestión, los cuales están todos situados en la situación más desfavorable (13, 14). Los docentes se centran más en sus clases y tienen definido mejor cuál es su rol dentro de la Universidad; sin embargo, es normal encontrar numerosas situaciones en las que se le exige al personal universitario, sobre todo a los docentes con cargos, el desempeño de distintos roles que implican aptitudes y comportamientos contradictorios entre sí.

En otros estudios (15), se encontraron que los estresores que consideraban más importantes los docentes eran la sobrecarga de trabajo y ambigüedad y el conflicto de rol. Además ha quedado patente en la bibliografía consultada que la profesión enfermera lleva a tener que desempeñar roles conflictivos y ambiguos, que entre otras suponen que el síndrome de *burnout*, sea un problema especialmente relevante en el colectivo enfermero (16).

Si analizamos la dimensión *Estima* que se encuentra en el tercer lugar de las exposiciones más problemáticas del profesorado, no encontramos diferencias significativas por sexo; tanto hombres como mujeres se encuentran en un porcentaje muy alto en la situación más favorable para la salud (17).

Los profesores fijos o con contrato indefinido en la Universidad presentan peor estima que aquellos en los que su situación laboral principal está fuera de esta, debido a que al ser su actividad única y principal tiene una mayor implicación y a menudo experimentan estrés por falta de recursos e incompetencias para el desempeño de su trabajo (18) y como en las dimensiones anteriores cuanto más carga de trabajo peores son los resultados, los profesores que tienen sus funciones entre la docencia y la gestión son los que presentan peor estima (19), pasan más tiempo dentro de la Universidad, se llevan trabajo a casa, tienen que cubrir su agenda con sus clases y reuniones, y en la mayoría de los casos no están reconocidos ni por sus compañeros ni por sus superiores.

De las dimensiones de síntomas de *Estrés y Satisfacción*, una vez expuestos los resultados con los que se trata de mostrar cómo están estos indicadores entre el profesorado de Enfermería, señalar que no se pretende establecer relaciones causales, que deberían determinarse mediante estudios específicos y no mediante este de carácter transversal.

Podemos apuntar que este personal presenta un número considerable de exposiciones problemáticas y la dimensión *estrés* se encuentra en sus tres tipos de síntomas de estrés elevados; apoyando la idea de otros estudios realizados respecto a que nadie escapa al estrés laboral en el ámbito universitario (20), esto es de fácil explicación si observamos que actualmente la Universidad se encuentra ante un importante proceso de cambio estructural y docente, que exi-





70 girá esfuerzos significativos de adaptación a su personal: el proceso de convergencia europea, los recientes cambios legislativos, etc.; debiendo mantener, o incluso incrementar la calidad de su docencia y la excelencia en su investigación. Todo ello puede manifestarse en un incremento de las demandas y exigencias hacia el profesorado, a las que probablemente deba hacer frente sin tener los recursos suficientes, lo que configura una situación idónea para la aparición del estrés laboral (21). Hasta ahora la investigación mayoritaria se ha centrado principalmente en los profesores de niveles primario y secundario al considerar, erróneamente, que el profesor universitario no tenía riesgos al poseer mayor autonomía de decisión, alumnos autocontrolados, estabilidad, carrera profesional, etc. Algunos estudios y artículos recientes ya señalan la emergencia de riesgos específicos del profesorado universitario añadiendo, como elementos generadores, el creciente número de *evaluaciones, normativas, acreditaciones, aumento de burocracia, trabajo con equipo docente, periodos de exámenes*, etc. (22).

En cuanto a la dimensiones de *salud general, mental y vitalidad* podemos afirmar que la salud general de los profesores de enfermería no es buena al igual que en el resto de los profesores universitarios, estando en peor situación las mujeres, coincidiendo con otros estudios (23, 24).

La sintomatología más encontrada en estudios realizados en universidades son: cansancio generalizado, dolor de cabeza, nerviosismo y nariz tapada entre otros (25).

En la dimensión de salud mental se han obtenido mejores resultados que en la salud general. Las mujeres tienen mejor salud mental que los hombres (26); las más jóvenes mejor que las más mayores y en los hombres resaltar que a mayor edad, mejor salud mental presentan. Lo mismo ocurre con la vitalidad, en la que aunque no hay diferencias significativas por sexo sí se dan por edades, presentando mayor vitalidad los profesores de mayor edad.

## CONCLUSIONES

Después de haber realizado la evaluación de riesgos psicosociales sobre los profesores universitarios de enfermería, a partir de los datos expuestos y en consonancia con los objetivos marcados, podemos concluir:

- El perfil encontrado corresponde con una muestra mayoritariamente de mujeres con edades por encima de los 46 años, que llevan más de diez años trabajando en la Universidad con trabajo indefinido o fijo, realizan su jornada a tiempo completo y jornada partida en mañana y tarde. La mitad realizan cargos de gestión además de su docencia, y refieren no estar bien remuneradas.

- Las exposiciones más problemáticas son la doble presencia, las exigencias psicológicas cuantitativas, las exigencias psicológicas cognitivas, las exigencias psicológicas emocionales, esconder emociones, inseguridad, conflicto de rol y estima; requiriendo todas ellas intervenciones tempranas para evitar que estas exposiciones conocidas causen problemas esperados y para lo que se ha de disponer de criterios de acción y recursos suficientes.

A partir de las unidades de análisis estudiadas, las conclusiones más generales en torno a ellas son:

- No existen grandes diferencia por sexo, excepto en las exigencias psicológicas cuantitativas en la que los hombres tienen peor relación entre la cantidad de trabajo y tiempo disponible y en las cognitivas donde encontramos peor a las mujeres. Podemos decir que los hombres son más inseguros en el trabajo y tienen menor claridad de rol.

- La doble presencia está más afectada en jóvenes y en mayores de 55 años, al igual que el conflicto de rol; sin embargo, la *Estima* está peor en edades intermedias y las exigencias psicológicas cognitivas están peores cuanto más edad tienen los profesores, al contrario que la claridad de rol.

- Los profesores con contrato fijo o indefinido presentan peores resultados en todas las dimensiones que el resto de los profesores.

- Podemos constatar que los profesores con cargos de gestión además de su actividad docente tienen mayor riesgo para la salud en todas las dimensiones estudiadas.

- Presentan resultados elevados para la salud en las tres dimensiones de estrés estudiadas, encontrándose la más elevada en los síntomas cognitivos, seguidos de los conductuales y en último lo somático.

- La salud general de los profesores no es buena, obteniendo mejores resultados en la salud mental y en mujeres.

Los expertos han identificado que un trabajo puede ser un riesgo para la salud cuando existe un desequilibrio entre el esfuerzo que el trabajo nos exige y las compensaciones que nos proporciona, cuando existe una alta demanda de trabajo acompañada de un escaso control de cada persona sobre la actividad que desarrolla.

La sociedad cada vez exige más al sistema educativo. Tenemos que generar personas formadas que respondan a las necesidades del mercado de trabajo y de la convivencia social, reducir y compensar desigualdades, fomentar valores que en la sociedad no se practican, actualizar los contenidos de manera permanente y competir con los medios audiovisuales de comunicación para captar la atención del alumnado, prestándole además una atención personalizada. Y se hace frente a esa labor cada vez con menos personal, con mayores demandas laborales que incluyen, no solo las propias de sus contratos eventuales como docentes, sino también el desarrollo de su currículum investigador para optar a un concurso-oposición de una plaza más estable y mejor remunerada. Esfuerzos estos que, en la mayoría de los casos, hay que hacerlos sin los recursos materiales suficientes, bajo una constante presión (sus contratos se renuevan anualmente) y en las peores condiciones laborales (malos horarios de clase, en distintos centros, muy distantes entre sí, etc.). Sin mencionar los cambios del sistema educativo en el que estamos inmersos con la llegada del Grado.

Por todo lo anteriormente mencionado, las intervenciones preventivas que proponemos tendrán que actuar sobre estos factores:

- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo.

- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.

- Dotar al conjunto de trabajadores de la formación necesaria y suficiente para el correcto desarrollo de su trabajo, con recursos económicos y tiempo.

- La conciliación de la vida familiar y laboral también debe ser un objetivo a lograr, considerando como horario laboral todas las horas de preparación de clases y corrección de trabajos y exámenes que habitualmente se realizan en casa.

- Reducir el volumen de trabajo de cada docente:

- Reduciendo el número de horas lectivas, con carácter general.

- Haciendo que la asunción de nuevas tareas adicionales, como pueden ser los cargos de gestión, conlleve una reducción de la carga lectiva apropiada además de complementos económicos.

- Reduciendo el número de alumnos/as por aula, con carácter general.

- Garantizando la sustitución de las personas que se encuentren de baja o ausentes por cualquier motivo.

- Implantación de equipos de apoyo a la docencia y la investigación. La dedicación a una investigación de calidad conjuntamente con un ejercicio intenso de la docencia, genera en algunos profesores conflicto y estrés. Dichos equipos deberían estar conformados por analistas, traductores, informáticos, etc.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Mingote Adán JC, Pérez García S. Estrés en la enfermería. El cuidado del cuidador. Madrid: Díaz de Santos, 2002.
2. Pérez Andrés C y cols. La formación práctica en enfermería en la Escuela Universitaria de Enfermería de la Comunidad de Madrid. Opinión de los alumnos y de los profesionales asistenciales. Un estudio cualitativo con grupos de discusión. Revista Española de Salud Pública 2002; 76 (5): 517-530.
3. López Medina IM y cols. Percepción del estrés en estudiantes de enfermería en las prácticas clínicas. Enfermería Clínica 2005; 15 (6): 307-13.
4. Vila Gangoles M y cols. Visión del estudiante de Enfermería sobre sus prácticas-clínicas. Metas 2004; 40; 25-31.
5. Guerrero Barona E, Vicente Castro F. Síndrome de *burnout* o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. Cáceres: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura, 2001.
6. Marrau C. El síndrome de *Burnout* y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Fundamentos en Humanidades 2004; II (10): 54-68.
7. Mingote Adán JC, Pérez García S. Estrés en la enfermería. El cuidado del cuidador. Madrid: Díaz de Santos, 2002.
8. Moreno B, Garrosa E, González JL. El desgaste profesional de enfermería. Desarrollo y validación factorial del Cuestionario de Desgaste Profesional de Enfermería. Archivos de Prevención de Riesgos Laborales 2000; 3 (1): 18-28.
9. Taris TW, Schreurs PJG, Van Iersel-Van Silfhout IJ. Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: towards a dual process model for the effects of occupational stress. Work & Stress, 2001; 15 (4): 283-296.
10. García Villamizar D, Freixas Guinjoan T. El estrés del profesorado. Una perspectiva internacional. Valencia: Promolibro, 2003.
11. Doménech Delgado B. Introducción al síndrome del *burnout* en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. Psicología Educativa. Revista de los psicólogos de la educación, 1995; 1 (1): 63-78.
12. León Rubio JM, Avargues Navarro ML. Evaluación del stress laboral en el personal universitario. Mapfre Medicina 2007; 18 (4).
13. Perrewé PL, Ralston DA, Hochwarter WA, Westman M, Rossi AM, Vollmer G y cols. Are work stress relationships universal? A nineregion examination of role stressors, general selfefficacy, and burnout. Journal of International Management 2002; 8: 163-187.
14. León Rubio JM, Avargues Navarro ML. Evaluación del stress laboral en el personal universitario. Mapfre Medicina 2007; 18 (4).
15. Salanova M, Llorens S, Cifre E, Martínez L, Schafeli WB. Perceived Collective Efficacy, Subjective Well-Being and Task Performance among Electronic Work Groups: An Experimental Study. Small Groups Research 2003; 34 (1): 43-73.
16. Gil-Monte PR, Peiró JM, Valcárcel P, Grau R. La incidencia del síndrome de *burnout* sobre la salud: un estudio correlacional en profesionales de enfermería. Psiquis 1996; 17 (4): 190-195.
17. Tomás JM, Oliver A, Sancerni MD. Informe resumido de la encuesta de riesgos psicosociales de la UVEG. Sindicato de enseñanzas. Universidad de Valencia, 2006.
18. Winefield AH, Jarret R. Occupational stress in university staff. International Journal of Stress Management 2001; 8 (4): 285-298.
19. Artazcoz. Estrés y riesgos psicosociales en la enseñanza. Riesgos psicosociales en los y las docentes. Jornadas de Salud Laboral, Valladolid, 2003.
20. Daniels K, Guppy A. Control, informationseeking preferences, occupational stressors and psychological well-being. Work & Stress, 1992; 6: 347-353.
21. León Rubio JM.ª, Avargues Navarro M.ªL. Evaluación del Estrés Laboral en la Universidad de Sevilla. Informes, Estudios, Trabajos y Dictámenes, 2004.
22. Armadans I, Del Cerro S, Ferrer R. ¿Cuáles son los principales riesgos del profesor universitario? Evaluar e intervenir en las organizaciones docentes. Psicología social y problemas sociales. Psicología de las organizaciones, del trabajo y los Recursos Humanos y de la Salud. 2005; (4): 675-681.
23. Travers CH, Coper CL. El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Temas de educación. Barcelona: Ed. Paidós, 1996.
24. Sánchez Fernández M, Clavería Señas M. Profesorado universitario: estrés laboral. Factor de riesgo de salud. Enfermería global 2005; (6): 1-16
25. Domínguez JA. Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España). Revista Salud de los trabajadores 2004; 12 (2): 5-25.
26. Guerrero Barona E. Análisis pormenorizado de los grados de *burnout* y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Anales de Psicología 2003; 19 (1): 145-158.