



Evaluación del estrés laboral del personal universitario

Labor stress evaluation of the university personnel

León Rubio J.M., Avargues Navarro M.L.

Departamento de Psicología Social. Facultad de Psicología. Universidad de Sevilla.

RESUMEN

Objetivos: Se realizó la evaluación de los riesgos psicosociales en la Universidad de Sevilla para establecer la prevalencia del estrés laboral, identificar los factores de la organización del trabajo que lo desencadenan y las variables demográficas y laborales que influyen en la propensión del personal a experimentarlo, valorar sus consecuencias y formular recomendaciones de cara a su control.

Material y método: Una muestra de 315 casos representativos de todo el personal de la Universidad de Sevilla, de forma voluntaria e individual, fueron evaluados mediante la Escala Laboral de Estrés, el Inventario «Burnout» de Maslach y la Escala Magallanes de Estrés.

Resultados: La prevalencia del estrés laboral y del síndrome «Burnout» fue alta (14 y 13% respectivamente). La falta de recursos, la sobrecarga de trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol, y la superespecialización fueron los determinantes de dichas experiencias. La edad, el estado civil, el número de hijos, el sector en el que se trabaja y la experiencia influyeron sobre la propensión a tener estas experiencias, cuyas consecuencias sobre la salud fueron de carácter negativo.

Conclusiones: Se formulan recomendaciones dirigidas al desarrollo de programas de gestión y control del estrés laboral específicos para cada tipo de personal.

Palabras clave:

Evaluación de riesgos, factor psicosocial, estrés, burnout, personal universitario, prevalencia, organización del trabajo, susceptibilidad, daños a la salud, prevención.

ABSTRACT

Objectives: The evaluation of the psychosocial risks was made in the University of Seville to establish the prevalence of occupational stress, to identify the factors of the work organization that trigger it and the demographic and labor variables that influence in the susceptibility of the personnel to experience it, to value their consequences and to formulate recommendations facing their control.

Material and method: A sample of 315 representative cases of all the personnel of the University of Seville, of voluntary and individual form, was evaluated by means of the Labor Scale of Stress, the Maslach «Burnout» Inventory and the Magallanes Scale of stress.

Results: The prevalence of labor stress and the syndrome «Burnout» was high (14 and 13% respectively). The lack of resources, the overload of work, the conflict and the ambiguity of role, and the superspecialization was the determinants of these experiences. The age, the civil state, the number of children, the sector at which one is working and the experience influenced the susceptibility to have these experiences, whose consequences on the health were of negative character.

Conclusions: Recommendations directed to the development of programs of management and specific control of labor stress for each type of personnel are formulated.

Key words:

Risks assessment, psychosocial factor, stress, burnout, university staff, prevalence, work organization, susceptibility, health problems, prevention.

MAPFRE MEDICINA, 2007; 18 (4): 323-332

Correspondencia:

J. M^º León Rubio
Facultad de Psicología. Universidad de Sevilla
Avda. San Francisco Javier, s/n. 41018 Sevilla.
jmleon@us.es

Beca de investigación FUNDACIÓN MAPFRE

INTRODUCCIÓN

Sobre la base de que los riesgos psicosociales son el resultado de la interacción de las características de la organización del trabajo con las necesidades, habilidades y expectativas del trabajador, y asumiendo que éstos pueden afectar de forma negativa a la salud de los trabajadores a través de distintos



mecanismos (emocionales, cognoscitivos y de comportamiento) relacionados entre sí, y denominados de forma general y conjunta con el término estrés, se realizó la evaluación de los riesgos psicosociales en la Universidad de Sevilla (US), con los siguientes objetivos concretos:

1. Determinar la prevalencia del estrés laboral.
2. Identificar los factores de la organización del trabajo que actúan como determinantes del estrés laboral.
3. Reconocer las variables demográficas y laborales del personal, tanto docente e investigador (PDI) como de administración y servicios (PAS), que influyen en un aumento de su propensión a experimentar estrés laboral.
4. Valorar las consecuencias del estrés laboral.
5. Formular recomendaciones de cara a facilitar la toma de decisiones respecto a la evaluación, prevención y control del estrés laboral en dicha institución de enseñanza.

Son muchas las razones que se pueden esgrimir para justificar el análisis de esta temática: En primer lugar, la valoración de este riesgo de carácter psicosocial es un requisito para la planificación de la acción preventiva, tal y como establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (v. Art. 16.1.) y el Real Decreto 39/1997 de enero, en el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (v. Art. 3). En segundo lugar, el estrés laboral es uno de los riesgos emergentes o psicosociales más importantes, tanto por su extensión como por la gravedad de sus consecuencias para la salud de los trabajadores (1-3). En tercer lugar, desde hace veinticinco años, el sistema universitario español vive inmerso en una situación de cambio que demanda de sus empleados esfuerzos de adaptación significativos, con recursos limitados (4), lo que constituye el caldo de cultivo idóneo para la emergencia de factores de riesgo psicosocial como el estrés. Entre tales transformaciones cabe señalar los cambios legislativos, la creciente demanda de estudios superiores, el inicio del proceso de convergencia hacia el espacio europeo de enseñanza superior, etc. Además, este asunto supone también un reto de carácter científico-técnico, en el plano teórico y aplicado. En el plano teórico porque son numerosos los modelos y conocimientos de la Psicología Social (nuestra área de especialización) que se pueden

poner a prueba (5-6). En el plano aplicado porque la escasez de estudios empíricos al respecto implica un desconocimiento de los determinantes del estrés laboral en el contexto universitario, así como la necesidad de desarrollar técnicas válidas y fiables para la valoración de los riesgos psicosociales y la exposición a los mismos.

En nuestro país, la investigación sobre estrés laboral en el sector educativo se ha centrado sobre todo en los niveles primario y secundario (7), siendo escasos los estudios sobre el estrés laboral en el ámbito universitario (8), lo que parece ser una tónica internacional (9), con toda probabilidad debido a la consideración de la docencia universitaria como una ocupación con bajo nivel de estrés, pues se parte del presupuesto de que el profesor universitario dispone de estabilidad, baja carga de trabajo, libertad para proponer sus propios intereses de investigación y flexibilidad horaria (10). Asimismo, se cree que los estudiantes universitarios están más interesados que los de otros niveles educativos en lo que estudian, por lo que se supone que las relaciones entre profesores y alumnos son menos problemáticas que en el resto de los niveles educativos (11). Sin embargo, el escenario de transformaciones descrito antes y los resultados de la escasa investigación realizada sobre el tema no parecen refrendar estos puntos de vista, más bien sugieren que la prevalencia del estrés entre el personal universitario es alta (incluso más elevada que la registrada en otras profesiones), y que se trata de una experiencia intensa y frecuente, cuya progresión es muy significativa (12-15).

En fin, existen importantes razones que justifican los objetivos propuestos y la evidencia empírica suficiente para pensar, con fundamento, que su logro es necesario.

MATERIAL Y MÉTODOS

La población estuvo constituida por todo el personal de la US, dividido en dos estratos o sectores: PDI y PAS. Se distribuyeron 720 encuestas, según un procedimiento de muestreo por conglomerados y etapas, con selección aleatoria de las unidades primarias de muestreo (centros docentes y de gestión) y por rutas aleatorias y afijación proporcional de las unidades últimas o personas encuestadas, y se recogieron 315 válidas; 194 (61,59%) pertenecien-



tes al PDI y 121 (38.41%) al PAS, que en términos porcentuales no suponen variaciones significativas respecto al tamaño de estos sectores dentro de la población (el 63% y el 37% respectivamente).

La tasa de respuesta fue, por tanto, del 43,75%, muy superior a la obtenida en otras investigaciones similares realizadas en España (8) y parecida a la informada en estudios internacionales (1 y 3).

La probabilidad de que el encuestado presentara el atributo (estrés o síndrome de burnout) se estableció en el 28%, de acuerdo con los resultados obtenidos en la III Encuesta Europa sobre Condiciones de Trabajo y Salud (16). Por tanto, el error muestral fue del 4,93%, para un nivel de confianza del 95,5%.

Todos las personas encuestadas participaron de forma voluntaria en el estudio, las principales características de la muestra se describen en la Figura 1.

Instrumentos

Cuestionario de datos sociodemográficos

Elaborado al efecto, consta de 12 preguntas. Ocho de identificación de las características sociola-

borales, de las cuales tres son de respuesta abierta (edad, antigüedad en la empresa y centro en el que trabaja) y cinco son de respuesta cerrada (sexo, estado civil, nivel profesional, categoría de personal y relación contractual). Tres sobre hechos concretos de naturaleza sociodemográfica que se responden de forma abierta (tener hijos, cuántos y con cuántos convive) y, por último, una en la que se solicita una clave de 8 dígitos con el fin de asegurar el anonimato del encuestado.

Escala Laboral de Estrés (ELE)

Escala elaborada por Fernández Ríos (17) para la evaluación de aspectos relacionados con la actividad laboral que son estresantes en potencia, consta de 49 preguntas categóricas con siete opciones de respuesta que van desde «Totalmente falso» hasta «Totalmente cierto», pasando por «Ni correcto, ni incorrecto». La estructura subyacente de la escala original refleja cinco factores:

► **Sobrecarga.** Entendida como tener «mucho que hacer» (v.g., «Tengo exceso de trabajo») y como «falta de tiempo» para realizar el trabajo encomendado (v.g., «Necesitaría disponer de

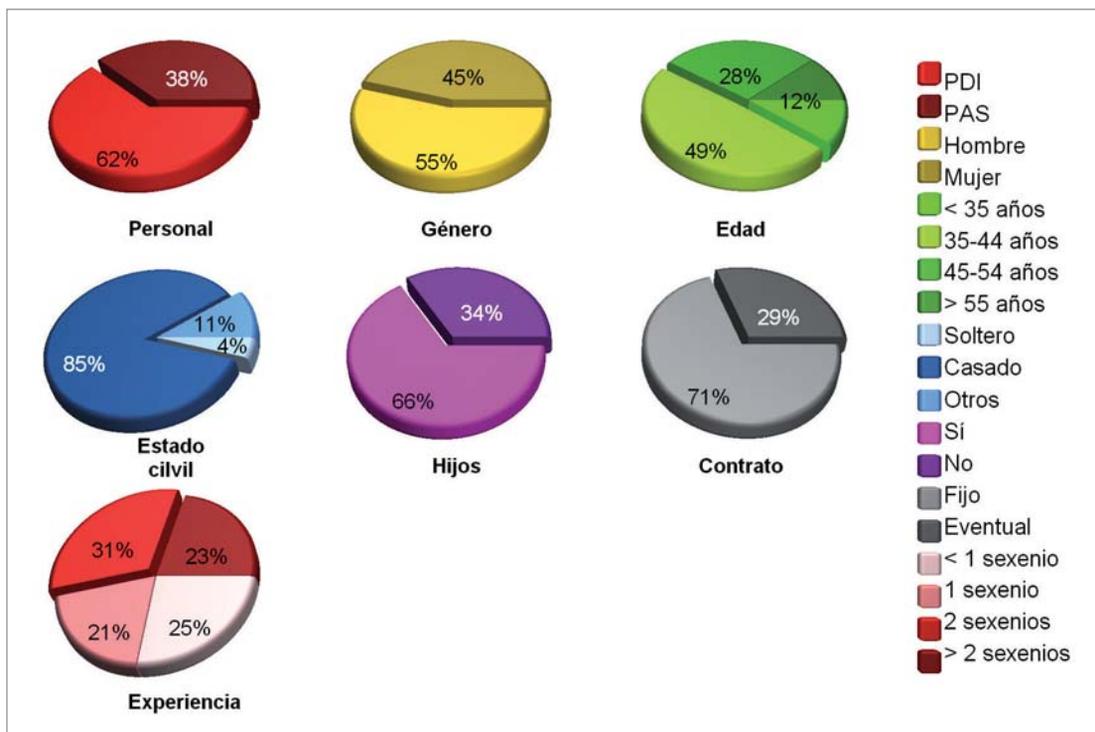


Fig. 1. Descripción de la muestra.



más tiempo para poder realizar todas las tareas asignadas»).

- ▀ Conflicto de rol.** Concebido como demandas conflictivas o contradictorias (v.g., «A menudo me encuentro en situaciones en las que me exigen comportamientos contradictorios») o como la realización de tareas de modo contrario a los deseos y criterios propios (v.g., «A veces se me exige un comportamiento en el desempeño de mi trabajo que va en contra de mis criterios personales»).
- ▀ Superespecialización** o creer que se posee una capacitación superior a la exigida por las tareas a realizar en el trabajo (v.g., «Mis habilidades y conocimientos son mucho más elevados de los que se requieren para el puesto que desempeño»).
- ▀ Incompetencia** o sentimiento de no estar capacitado para desarrollar con éxito las actividades propias del puesto (v.g., «En algunas circunstancias creo no estar capacitado para el puesto que desempeño»).
- ▀ Ambigüedad de rol.** Información inadecuada o poco clara acerca de los objetivos asociados con un rol (v.g., «No están claros los objetivos y las metas asignadas a mi trabajo»), sobre las expectativas de los otros respecto de ese rol (v.g., «Desconozco los criterios a través de los cuales se me evaluará para un ascenso o incremento laboral»), y acerca de su alcance y responsabilidades (v.g., «Desconozco cuales son las posibilidades y las oportunidades para progresar o ascender»).

A éstos, hay que añadir la dimensión falta de recursos para realizar con eficacia las tareas propias del puesto de trabajo que se desempeña (v.g., «No dispongo de los materiales técnicos necesarios para realizar mi trabajo»), obtenida en los análisis de componentes principales realizados para la utilización de esta escala en este estudio.

Inventario de Burnout de Maslach (MBI).

Se trata de la adaptación española del conocido inventario de Maslach y Jackson (18), realizada por Seisdedos (19) para TEA Ediciones. Lo conforman 22 elementos de respuesta cerrada que estiman la frecuencia, desde «Nunca» hasta «Todos los días», con que se experimenta en el trabajo determinados sentimientos y actitudes que sirven para evaluar las tres dimensiones del síndrome de burnout o estrés laboral asistencial: cansancio emocional, despersonalización o frialdad hacia los receptores de los ser-

vicios y realización personal o sentimientos de competencia y éxito en el trabajo.

Escala Magallanes de Estrés (EMEST)

Elaborada bajo la dirección de García y Magaz (20) para el Grupo ALBOR-COHS, consta de 15 elementos, cada uno de los cuales hace referencia a una alteración funcional «menor» sobre la cual la persona en evaluación debe indicar su frecuencia durante los dos últimos años, desde «Nunca» hasta «Muchas veces». Por separado, ninguna de ellas es indicadora de estrés, pero su acumulación y una alta frecuencia pueden interpretarse como un signo de que la persona se encuentra bajo estrés. Por tanto, esta prueba evalúa, en concreto, alteraciones fisiológicas comúnmente aceptadas como «reacciones al estrés».

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Prevalencia y determinantes del estrés laboral y del síndrome de burnout

Los valores promedio de cada una de las subescalas de la ELE se categorizaron en tres niveles de estrés laboral según la graduación de las respuestas a sus ítem, esto es:

- ▀ Nivel 1.** Estrés leve. Comprende los promedios incluidos desde el valor mínimo hasta el 3 y clasifica aquellos casos de la muestra que suelen responder de forma negativa a los indicadores de estrés laboral.
- ▀ Nivel 2.** Estrés moderado. Abarca los promedios del rango de valores iguales o superiores a 3 e inferiores a 5 y clasifica los casos de la muestra que responden con indecisión y duda a los indicadores de estrés laboral.
- ▀ Nivel 3.** Estrés agudo. Contiene los promedios con un valor igual o superior a 5, clasificando así, los casos de la muestra que responden de forma afirmativa a los indicadores de estrés laboral.

En la Figura 2, se presentan las distribuciones porcentuales de estos niveles para cada una de las subescalas de la ELE.

Considerando como criterio el nivel de estrés agudo, la prevalencia del estrés laboral en la US oscila entre el 28% de la subescala falta de recursos y el 1% de la de incompetencia, siendo el promedio de

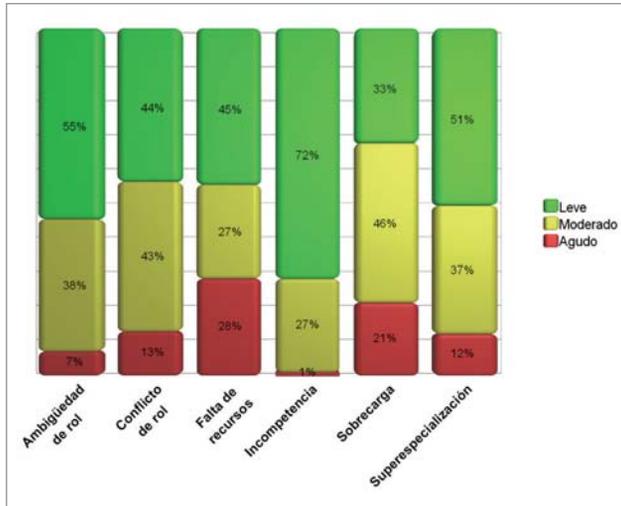


Fig. 2. Distribuciones porcentuales de los niveles de estrés laboral.

las seis subescalas, de forma aproximada, el 14%. Porcentaje más bajo que los obtenidos en otras encuestas realizadas en el ámbito universitario (13-15). No obstante, hay que llamar la atención sobre el hecho de que en estos estudios se toma como criterio de referencia los niveles moderados de estrés, en lugar de los agudos. Cuando se emplea un criterio tan exigente como el utilizado en este caso, los porcentajes de prevalencia del estrés laboral descienden hasta el 10% (21). Porcentaje que es superado en cuatro de las seis dimensiones de estrés laboral examinadas; en concreto, junto con la falta de recursos, ya mencionada, hay que señalar las dimensiones conflicto de rol, sobrecarga y superespecialización. Además, la prevalencia promedio obtenida dobla a la registrada en la población trabajadora española, según la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. La consecuencia lógica de todo ello, es que la prevalencia del estrés laboral en la US es elevada.

En cuanto a la prevalencia del síndrome de burnout, el porcentaje de encuestados que presentan, de forma conjunta, las tres características del mismo y, por consiguiente, pueden clasificarse como quemados según el sistema de categorización tripartita propuesto por Maslach y Jackson (18) es del 13%, algo menor que el porcentaje obtenido en otros estudios; sin embargo, el criterio de clasificación empleado en éstos es menos exigente, la condición suficiente fue puntuar alto en al menos dos di-

mensiones del síndrome (8 y 22). Por tanto, los resultados obtenidos permiten afirmar que la prevalencia del síndrome de burnout es también alta entre los trabajadores de la US.

Por lo que respecta a los determinantes del estrés laboral en la US, los datos obtenidos, representados en la Figura 2, ponen en evidencia que éstos son, por orden de ocurrencia:

- La falta de recursos para dar respuesta a las exigencias del trabajo, hallazgo que coincide con los obtenidos en otros estudios realizados en el ámbito universitario, en los que se concluye que esto es una consecuencia lógica de la aplicación de políticas económicas restrictivas (13-15).
- 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 (v.g., 3, 15 y 23).
- El conflicto de rol. Son numerosas las situaciones en las que se le exige al personal universitario, sobre todo a los docentes, el desempeño de roles que implican comportamientos y actitudes distintas o contradictorias entre sí. Por ejemplo, se le requiere un doble lenguaje para hablar de aquello en lo que es experto; uno para comunicarse con los colegas y otro para dirigirse a los alumnos; es decir, se le pide una forma doble de relacionarse con su objeto de conocimiento, lo que en sí mismo es una contradicción y condición suficiente para producir tensión (24).
- La superespecialización o poseer habilidades y conocimientos superiores a los requeridos para el desempeño del puesto de trabajo. No se conocen estudios en los que este factor aparezca como un determinante significativo del estrés laboral en la universidad. Es posible que ello sea debido a que la mayoría de los trabajos realizados centran su atención en el examen del estrés docente y pudiera ser que este factor no tuviese un efecto significativo sobre el mismo o que dicho efecto fuese diferencial respecto a la clase de personal, hipótesis que se somete a verificación más adelante.



La ambigüedad de rol como resultado de la carencia de sistemas de evaluación del rendimiento y de promoción, transparentes y objetivos, lo que suele generar imprecisiones y contradicciones, además de las lógicas reservas, respecto a las funciones que debe desempeñar la persona que ocupa un puesto de trabajo concreto, lo que, a su vez, origina numerosas situaciones de tensión laboral (25).

Estos resultados parecen apoyar el modelo de estrés laboral de demanda-control de Karasek (26), dado que los factores que se han mostrado como determinantes del estrés laboral están relacionados con el exceso de demandas (v.g., sobrecarga) y la falta de control (v.g., falta de recursos); de manera que, al igual que en otros estudios (12, 14-15), lo hallado parece indicar que la combinación de una demanda alta con un control bajo da como resultado un aumento de la tensión y el estrés laboral.

Factores de vulnerabilidad al estrés

Se realizaron distintos análisis secuenciales de la varianza o Detención Automática de Interacciones (AID), utilizando como criterio los promedios de las subescalas de la ELE y de la clasificación tripartita del MBI, y como variables predictoras los parámetros demográficos y laborales registrados. Así, la muestra fue segmentada en grupos homogéneos según sus promedios en las variables criterio indicadas. En la Tabla 1, se presentan los perfiles de los segmentos o grupos de trabajadores de la US que obtuvieron, de forma significativa, los

promedios más altos, y aunque sólo son indicativos de estrés los correspondientes a la falta de recursos y sobrecarga, los porcentajes de prevalencia de estrés agudo registrados en el resto son tan elevados, excepto en el factor incompetencia, que con esta salvedad bien podría decirse que estos grupos son los de mayor vulnerabilidad al estrés laboral y síndrome de burnout.

A continuación, se realizaron distintos Análisis de Clasificación Múltiple (ACM) tomando como factores explicativos las variables demográficas y laborales que caracterizan los perfiles de los grupos o segmentos obtenidos con el AID, estableciendo así cuáles de estas variables y qué categorías de la mismas predicen las puntuaciones de estrés laboral y burnout y, por consiguiente, una mayor vulnerabilidad a estos fenómenos. En la Tabla 2, se muestran aquellas variables y las categorías de las mismas que, según sus coeficientes de impacto (2), fueron más eficaces para predecir los valores de estrés laboral y burnout.

En términos generales, los datos resumidos en la Tabla 2 están en línea con lo informado en la literatura pertinente. Respecto a la edad, son las personas más jóvenes las que muestran más estrés laboral y burnout, con mucha probabilidad porque al carecer de experiencia laboral suelen experimentar más inseguridad y falta de confianza en sí mismas para el desempeño laboral (v.g., 27), al tiempo que perciben más desajustes entre demandas laborales y recursos para hacerles frente, lo que explicaría sus puntuaciones altas en sobrecarga y superespecialización (o infracarga). Todo lo cual, se ve incremen-

TABLA 1. Perfiles de los segmentos de mayor vulnerabilidad al estrés y burnout

Escala	Factores	Perfiles	N	Media	Desv. Típica	% Preva. ¹
ELE	Falta de recursos	PDI; 3 sexenios.	18	4.44	1.70	60.00
	Sobrecarga	PDI; < 1 y entre 2-3 sexenios; Soltero/a.	42	4.19	1.27	45.24
	Conflicto de rol	1 y 2 sexenios, < 45 años de edad.	117	3.22	1.47	19.00
	Superespecialización	PAS; < 45 años de edad.	98	3.85	1.36	27.27
	Ambigüedad de rol	1 y 2 sexenios; < 35 años de edad.	31	3.79	1.04	20.00
	Incompetencia	≤ 1, 2 y 4 sexenios; Soltero/a, casado/a o pareja de hecho	260	2.28	0.82	0.66
	MBI	Clasificación tripartita ²	Contrato fijo; Viuda; Soltera y Separada o Divorciada; Mujer	11	0,36	0.23

¹ Según el caso, porcentaje de prevalencia del estrés agudo y prevalencia relativa del síndrome de burnout.

² Cansancio emocional y despersonalización alta, realización personal baja.


TABLA 2. Variables demográficas y profesionales predictoras de estrés y burnout

Variables	ELE					MBI	
	Ambigüedad de rol	Conflicto de rol	Falta de recursos	Incompetencia	Sobrecarga	Superespecialización	Clasificación Tripartita
Edad (años)	< 35 (0.12)				< 35 (0.17)	35-44 (0.14)	
E. Civil					Viudedad (0.59)	Soltería (0.10)	
Nº hijos	Ninguno (0.16)						
Nº hijos en el hogar							
Personal	PAS ¹ (0.15)		PDI ² (0.21)		PAS (0.52)		
Experiencia en sexenios	1 (0.20)	2 (0.24)	3 (0.42)	4 (0.22)	2 (0.35)		

¹ Personal de Administración y Servicios.

² Personal Docente e Investigador.

tado por la eventualidad de sus contratos; se halló una asociación significativa entre tipo de contrato y rango de edad, con un valor de chi-cuadrado igual a 41.81, para 4 grados de libertad y una probabilidad de error inferior a 0.01; de manera, que la proporción de personas con un contrato eventual era mayor en el menor rango de edad (21-34 años).

El que la edad sea eficaz para predecir tanto los valores de sobrecarga como los de superespecialización (o infracarga) no es un hecho contradictorio, esto es debido a que su efecto sobre tales puntuaciones de estrés laboral está mediado por el parámetro «tipo de personal», como se pone de relieve en la Tabla I; es decir, mientras que el PDI puntúa más alto en sobrecarga, el PAS lo hace en superespecialización, cumpliéndose así las expectativas de Daniels y Guppy (28), respecto a que nadie escapa al estrés laboral en el ámbito universitario.

Esto puede ser interpretado del siguiente modo: las personas jóvenes que pertenecen al PDI deben hacer grandes esfuerzos porque sus demandas laborales incluyen, no sólo 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 éstos 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.). Por último, en cuanto al estrés laboral por superespecialización experimentado por el PAS, debe señalar-

se que la preparación de los jóvenes que acceden al mismo es cada día más elevada y, por supuesto, superior a la requerida para el desempeño de las tareas asociadas a los puestos laborales que son cubiertos por este tipo de personal.

Aunque la edad correlaciona de forma significativa con la experiencia laboral ($r=0.6682$, $p<0.01$), y los datos obtenidos parecen indicar que las personas más inexpertas son las que tienen una mayor probabilidad de sentir estrés laboral. No obstante, personas con una amplia experiencia laboral (3 y 4 sexenios) también experimentaron estrés por falta de recursos e incompetencia para el desempeño del puesto laboral. Este primer hallazgo no sorprende porque tiene una fácil explicación: la mayoría de ellas pertenecen al PDI, y esto relacionado con lo ya expresado sobre la edad, quiere decir que personas de distinta edad sometidas a las mismas condiciones laborales perciben idéntico estrés laboral. El segundo, aunque poco frecuente, es insignificante; pues sólo uno de los tres casos de la muestra que obtuvieron puntuaciones de estrés laboral agudo por incompetencia estaba incluido en el rango de cuatro sexenios. Además, la asociación entre incompetencia y reacciones fisiológicas de estrés, medidas de forma categórica, no fue significativa. Por tanto, podría decirse que este resultado no responde a ninguna tendencia significativa de este sector de la población estudiada.

El resto de las variables (estado civil e hijos), como ya se ha dicho, se comportaron conforme a lo establecido en la literatura pertinente; esto es: aquellas de sus categorías que suponen estabilidad emo-


TABLA 3. Matriz de coeficientes de correlación simple entre ELE¹, MBI² y EMEST³

Variables	ELE						CE	MBI		EMEST	
	AR	CR	FR	IN	SB	SP		DP	RP		
AR ⁴	1.0	.55	.28	.38	.30	.39	.40	.18	-.16	.27	
CR	.55	1.0	.47	.42	.49	.36	.52	.28	-.19	.40	
ELE	FR	.28	.47	1.0	.21	.37	.18	.29	.13	(-.04)	.23
	IN	.38	.42	.21	1.0	.49	.12	.45	.35	-.30	.29
	SB	.30	.49	.37	.49	1.0	(-.01)	.57	.28	-.15	.39
	SP	.39	.36	.18	.12	(-.01)	1.0	.28	.16	-.18	.19
	CE	.40	.52	.29	.45	.57	.28	1.0	.44	-.29	.64
MBI	DP	.18	.28	.13	.35	.28	.16	.44	1.0	-.31	.21
	RP	-.16	-.19	(-.04)	-.30	-.15	-.18	-.29	-.31	1.0	-.30
EMEST		.27	.40	.23	.29	.39	.19	.64	.21	-.30	1.00

¹ Escala Laboral de Estrés.

² Inventario de Burnout de Maslach.

³ Escala Magallanes de Estrés.

⁴ (AR) Ambigüedad de rol, (CR) Conflicto de rol, (FR) Falta de recursos, (IN) Incompetencia, (SB) Sobrecarga, (SP) Superespecialización, (CE) Cansancio emocional, (DP) Despersonalización y (RP) Realización personal.

cional y mayor disponibilidad de apoyo social predicen niveles bajos de estrés laboral, y al contrario, las que no presumen tales factores (29).

Consecuencias del estrés laboral y del síndrome de burnout.

En la Tabla 3, se presenta la matriz de coeficientes de correlación simple entre las distintas medidas de estrés laboral, burnout y alteraciones fisiológicas. Salvo los coeficientes expresados entre paréntesis, todos los demás son significativos para una probabilidad de error inferior a 0,05.

Como era de esperar: Primero, se obtuvieron relaciones significativas de carácter positivo entre las puntuaciones de estrés laboral y las mediciones de cansancio emocional y despersonalización, y de carácter negativo con las de realización personal, aunque en el caso del estrés laboral por falta de recursos y realización personal la relación no es significativa. Segundo, los valores de las alteraciones funcionales correlacionaron de forma significativa y positiva con las puntuaciones de estrés laboral, cansancio emocional y despersonalización, y de manera negativa con las de realización personal. Por tanto, puede afirmarse que a mayor estrés laboral mayor es la frecuencia de sentimientos de burnout y de mayor magnitud las alteraciones funcionales o reacciones fisiológicas ante el estrés.

Los resultados obtenidos, permiten concluir que: (a) la prevalencia del estrés laboral y del síndrome de burnout es alta entre el personal de la US, (b) su experiencia de estrés está asociada de forma significativa, sobre todo, a la falta de recursos y sobrecarga, lo que apoya el modelo de estrés laboral de demanda-control de Karasek (26), (c) el estrés laboral y el síndrome de burnout no afectan por igual a todos los trabajadores, (d) cada clase de personal es afectada por distintas dimensiones del estrés laboral, mientras el PDI puntúa más alto en sobrecarga, el PAS lo hace en superespecialización, y (e) el estrés laboral y el síndrome de burnout tienen consecuencias claras, de carácter negativo, sobre la salud de los trabajadores; aquellos que presentan un mayor nivel de estrés laboral y cansancio emocional son los que muestran trastornos psicósomáticos o reacciones fisiológicas de tensión más intensas.

Lo expuesto, sugiere que es necesario desarrollar programas de gestión y control del estrés laboral específicos para cada tipo de personal.

En el caso del Personal Docente e Investigador recomendamos:

- ▶ Impulsar programas de sensibilización sobre el estrés, orientados al reconocimiento de sus causas, síntomas y consecuencias más características.



- ▶ El adiestramiento en técnicas de perfeccionamiento de la organización del espacio de trabajo.
- ▶ Consejo en procedimientos de análisis de las pautas de trabajo estresantes.
- ▶ Formación y asesoramiento en técnicas de gestión del tiempo.
- ▶ Implantación de equipos de apoyo a la docencia y la investigación. Dichos equipos deberían estar conformados por analistas, traductores, diseñadores gráficos, etc.
- ▶ Fomento de los programas de incorporación a la función docente con el apoyo y tutelaje de profesores experimentados.
- ▶ Incrementar el apoyo material y financiero a las iniciativas innovadoras que representen formas de adaptación a los cambios experimentados por la enseñanza superior en los últimos años.
- ▶ Revisar las prácticas y procedimientos burocráticos y administrativos con la voluntad de reducirlos y simplificarlos, sobre todo, los relacionados con la justificación de sus currícula y convocatorias públicas para la formulación y desarrollo de proyectos de investigación.

Para el caso del Personal de Administración y Servicios nuestras recomendaciones buscan, de forma fundamental, el enriquecimiento del puesto de trabajo. Entre ellas, destacamos:

- ▶ Aumentar la participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos relativos a las propias tareas.
 - ▶ Incrementar la influencia del trabajador en las decisiones de su equipo o unidad.
- ▶ Ampliar las oportunidades que el trabajo ofrece para la formación, el aprendizaje y la creatividad.
 - ▶ Establecer un sistema de retroalimentación sobre el propio desempeño, orientado más al desarrollo de habilidades que a la sanción o recompensa económica.
 - ▶ Redefinir los puestos de trabajo, de tal modo que su desempeño suponga poner en juego una mayor variedad de habilidades.
 - ▶ Atribuir a las tareas un significado respecto de su fin último.
 - ▶ Fomentar la dirección o gestión por objetivos, ya que esto permite clarificar las responsabilidades, proporcionar retroalimentación adecuada acerca del desempeño, clarificar expectativas, reducir el aburrimiento y aumentar la confianza del trabajador en sí mismo.

Además, para ambos casos sugerimos:

- ▶ La elaboración de planes de carrera; es decir, ofrecer distintos itinerarios y direcciones de carreras específicas a estos empleados y proporcionarles formas de resolver los conflictos entre diversas opciones y trayectorias.
- ▶ Aplicar la técnica de análisis de roles para clarificar las expectativas de los empleados que ocupan diversos roles interrelacionados.
- ▶ Desarrollar un sistema de evaluación de los riesgos psicosociales, de aplicación semestral, en dos fases: una primera, de carácter general, orientada a la detección de factores de riesgo a los que estén expuestos los trabajadores, y una segunda, de carácter específico, dirigida a valorar los efectos de la exposición a tales factores.

Referencias bibliográficas

1. Dua JK (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in a university. *Journal of Educational Administration*, 32, 59-78.
2. Sharpley CF, Reynold R, Acosta A, Dua JK (1996). The presence, nature and effects of job stress on physical and psychological health at a large Australian University. *Journal of Educational Administration*, 34, 73-86.
3. Taris TW, Schreurs PJG, Van Iersel-Van Silfhout IJ (2001). Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: towards a dual process model for the effects of occupational stress. *Work & Stress*, 15 (4), 283-296.
4. Hernández Armenteros J. (2004). *La universidad española en cifras (2004)*. Madrid: Crue.
5. Peiró JM. (2001). El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva. *Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 13, 18-38.
6. Guillén Gestos C., Muñoz Colera AM (2002). Estrés laboral. Concepto y modelos. En T. Fernández García y A. Ares Parra (Coord.), *Servicios sociales: Dirección, gestión y planificación*. Madrid: Alianza, 185-212.



7. Manassero Mas MA, García Buades E, Vázquez Alonso A, Ferrer Pérez V, Ramis Palmer C, Gili Planas M. (2000). Análisis causal del burnout en la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (2), 173-195.
8. Guerrero Barona E., Vicente Castro F. (2001). Síndrome de burnout o desgaste profesional y afrontamiento del estrés en el profesorado. Cáceres: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Extremadura.
9. García Villamizar D, Freixas Guinjoan T. (2003). El estrés del profesorado. Una perspectiva internacional. Valencia: Promolibro.
10. Schreurs PJG y Taris TW. (1998). Construct validity of the demand-control model: A double cross-validation approach. *Work and Stress*, 12, 66-84.
11. Hastings RP, Bham MS. (2003). The relationship between student behaviour patterns and teacher burnout. *School Psychology International*, 24 (1), 115-127.
12. Gillespie NA, Walsh M, Winefield AH, Dua J, Stough C. (2001). Occupational stress in universities: staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress*, 15 (1), 53-72.
13. Winefield AH. (2000). Stress in academe: Some recent research findings. In D.T. Kenny, J.G. Carlson, F.J. McGuigan y J.L. Sheppard (Eds.). *Stress and Health*. Amsterdam: Harwood Academic Publishers, 437-446.
14. Winefield AH, Jarret R. (2001). Occupational stress in university staff. *International Journal of Stress Management*, 8 (4), 285-298.
15. Winefield AH, Gillespie N, Stough C, Dua J, Hapuararchchi J. (2002). Occupational stress in Australian Universities: A national survey 2002. A Report to the Vice Chancellors, National Tertiary Education Union, Faculty and Staff of Australian Universities, and The Ministers for Education and Health.
16. Paoli P, Merllié D. (2001). Tercera encuesta europea sobre condiciones de trabajo 2000. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo: Luxemburgo, 2001.
17. Fernández Ríos M. (1995). Escala laboral de estrés (ELE). Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
18. Maslach C, Jackson SE. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
19. Seisdedos M. (1997). *Inventario de Burnout de Maslach*. Madrid: TEA Ediciones.
20. García Pérez M, Magaz Lago A. (1998). Escala Magallanes de Estrés. Bizkaia: COHS. Consultores en Ciencias Humanas, S. L.
21. Abouserie R. (1996). Stress, coping strategies and job satisfaction in university academic staff. *Educational Psychology*, 16, 49-56.
22. Durán Durán MA, Extremera Pacheco N, Rey Peña, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza. Un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 17 (1), 45-62.
23. Kinman G. (1998). *Pressure points: A survey into the causes and consequences of occupational stress in UK academic and related staff*. London: Association of University Teachers.
24. Perrewé PL, Ralston DA, Hochwarter WA, Westman M, Rossi AM, Vollmer G, Wallac A, Tang M, Wan P, Maignan I, Van Deusen ChA, Castro STL. (2002). Are work stress relationships universal? A nine-region examination of role stressors, general self-efficacy, and burnout. *Journal of International Management*, 8, 163-187.
25. Sarros JC, Gmelch WH, Tanewski GA. (1997). Role stress and satisfaction of academic department heads. Caulfield East, VIC: Monash University, Faculty of Business and Economics.
26. Karasek RA. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
27. Doménech Delgado B. (1995). Introducción al síndrome del burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa. Revista de los psicólogos de la educación*, 1 (1), 63-78.
28. Daniels K, Guppy A. (1992). Control, information-seeking preferences, occupational stressors and psychological well-being. *Work & Stress*, 6, 347-353.
29. Barrón López de Roda A. (1996). *Apoyo social: Aspectos teóricos y aplicaciones*. Madrid: Siglo XXI.