



Jornades de Foment de la  
Investigació

**BURNOUT EN  
PROFESORES  
DE LA UJI:  
UN ESTUDIO  
DIFERENCIAL**

**Autors**

Eva Cifre y Susana Llorens

## RESUMEN

La evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo es uno de los temas que más interés está suscitando entre los prácticos y los investigadores en materia de prevención de riesgos laborales. En otro lugar (VILAR, CIFRE, LLORENS y SALANOVA, 2001) ya se ha mostrado el proceso de elaboración de un instrumento de detección de riesgos psicosociales en el trabajo, así como un análisis de las principales demandas y recursos del puesto de profesor universitario y sus consecuencias sobre el estrés laboral (Burnout y Bienestar psicológico). Uno de los factores que diferencia los estresores de un mismo puesto de trabajo es la categoría profesional. En este línea, el objetivo del presente estudio es analizar las diferencias en demandas y en estrés laboral (Burnout y Bienestar psicológico) según la categoría profesional del cuerpo docente de la Universidad. La muestra está compuesta por 142 del personal docente e investigador (PDI) de la Universitat Jaume I de Castellón. En el trabajo se muestran los resultados de los análisis diferenciales realizados en función de la variable laboral “categoría profesional” (Asociado a Tiempo Parcial y Asociado a Tiempo Completo, Ayudante y Funcionario), siendo la categoría “Ayudante” la que mayores riesgos psicosociales presenta. Finalmente, se muestran las implicaciones prácticas del estudio.

## INTRODUCCIÓN

Según la ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995), los trabajadores, y por tanto también los empleados públicos, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. En cumplimiento de ese deber, el empresario (tanto en organismos públicos como privados) deberá garantizar la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Por lo tanto, desde esa visión integral los factores psicosociales cobran día a día una especial relevancia hasta el punto de que en determinadas profesiones pueden llegar a constituir el principal riesgo potencial, riesgo que por lo tanto debe ser conocido, evaluado y en su caso controlado.

En esta línea, la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo es uno de los temas que más interés está suscitando entre los profesionales y los investigadores en materia de prevención de riesgos laborales, debido sobretodo a la falta de instrumentos fiables y válidos que permitan una detección veraz de los riesgos de tipo psicosocial (esto es, relacionados con la ‘organización del trabajo’). Esta carencia es especialmente relevante en el ámbito del profesorado universitario, sector en el que existen menos estudios comparados con los estudios entre profesorado no universitario y respecto al cual, presenta importantes diferencias (VILAR, CIFRE, LLORENS Y SALANOVA, 2001).

En este sentido, al igual que en el ejercicio de otras profesiones de servicios sociales en las que el contacto con las personas usuarias es permanente (Enfermería, Trabajo Social, etc.), el docente es el instrumento mismo de trabajo, mediador en interacciones de enseñanza /aprendizaje dentro de un contexto que actualmente presenta mayores exigencias. La actual crisis en la enseñanza presenta manifestaciones muy diversas de orden sociológico, psicológico y pedagógico, que están repercutiendo en la persona del docente y en su función profesional. Tal como señala GÓMEZ (2000, pág. 19), “Nunca hasta ahora el docente había estado sometido a demandas tan complejas, intensas y contradictorias, y este nuevo escenario afecta a nuestra eficacia profesional tanto como a nuestro equilibrio y desarrollo humano”.

Precisamente en este tipo de profesiones, con un alto nivel de demandas emocionales debido a la interacción con los demás, el Síndrome de Burnout se ha estudiado por su alto nivel de incidencia. En este sentido, el Burnout se define como una reacción específica al estrés en profesionales de ayuda (ej. médicos, profesores, enfermeras) donde los empleados trabajan con ‘personas’ (SCHAUFELI Y

ENZMANN, 1998). El síndrome de Burnout no sólo es negativo en sí mismo, sino también debido a sus consecuencias, tales como la falta de motivación hacia el trabajo, aumento de los niveles de ansiedad y depresión relacionadas con el trabajo, el absentismo laboral, disminución del desempeño, etc. (véase GIL-MONTE Y PEIRÓ, 1997, para una amplia revisión sobre el tema).

Las funciones que el profesor universitario debe desempeñar, tanto en función de la Ley de Reforma Universitaria (LRU 11/1983, de 25 de agosto, B.O.E. de 1 de septiembre) como en función de la Ley Orgánica de Universidades (LOU, 20 de diciembre, B.O.E del 26 de diciembre de 2001), son amplias y diversas. Para el cumplimiento de dichas funciones, el profesor debe realizar tareas docentes, investigadoras (incluyendo la difusión de conocimientos), de gestión y de extensión cultural, lo que puede suponer una sobrecarga cuantitativa para el profesional encargado de llevarlas a cabo. Además, éstas tareas están interrelacionadas pero claramente diferenciadas, a veces son complementarias, pero a veces pueden resultar ‘contradictorias’ entre si. En el grado en que el profesor se encuentra en conflicto en relación con las tareas que tiene que realizar, estaría más expuesto al estrés (DE LA CRUZ Y URDIALES, 1996). Por tanto, surgen nuevas demandas (además de la sobrecarga emocional) relacionadas con el estrés del profesor universitario que se relaciona con el estrés de rol, siendo según estos autores su principal fuente de malestar e insatisfacción laboral. Este estrés de rol incluye tanto la sobrecarga cuantitativa de rol (ej. demasiadas cosas que hacer para el tiempo disponible) como una tercera demanda, denominada conflicto de rol, y que incluye: tener que realizar tareas incompatibles entre sí, recibir órdenes de diferentes instancias, cumplir varias funciones simultáneamente, y conflicto entre prioridades.

Esta evaluación de riesgos psicosociales conlleva la necesidad de llevar a cabo uno de los procesos básicos de la Gestión de Recursos Humanos, tal como es el análisis del puesto de trabajo a analizar, al permitir la localización de fuentes potenciales de accidentes y enfermedades profesionales (SÁNCHEZ-PÉREZ, 2001). Tal como señala PEREDA (1993), el análisis de puestos permitirá saber qué se hace en un trabajo determinado, cómo se hace, por qué se hace, en qué condiciones y qué exige; lo cual es de especial relevancia para la elaboración de planes de prevención y de seguridad. Y esto es así en lo referente tanto a los riesgos físicos como los riesgos psicosociales. Este análisis de puestos, y de las tareas que incluyen, nos permitirán realizar una clasificación del profesorado universitario en función de su categoría profesional. En este sentido, investigaciones anteriores señalan la importancia de realizar estudios específicos del burnout en profesorado universitario en función de la categoría profesional (VILAR Y OTROS, 2001).

Las categorías profesionales en las que la LRU (vigente en el momento de realizar el presente estudio) divide a los profesores se puede agrupar en dos grandes grupos: el profesorado funcionario (profesores titulares y catedráticos) y el profesorado contratado (profesores ayudantes y asociados). Brevemente, sus características son:

- 1) Funcionarios de carrera (catedráticos y titulares tanto de Escuela como de Universidad): Profesores que acceden a la plaza a partir de un concurso-oposición. En dicho concurso deben demostrar sus méritos tanto a nivel docente como investigador.
- 2) Profesores ayudantes (de escuela y de facultad): Su actividad estará orientada a completar su formación académica, pero también podrán colaborar en tareas docentes en los términos previstos por los estatutos de la universidad.
- 3) Profesores asociados, contratados a tiempo completo o parcial, de entre especialistas de reconocida competencia que desarrollen normalmente su actividad profesional fuera de la universidad.

Esta subdivisión en categorías laborales conlleva, además, una diferenciación en cuanto a obli-

gaciones (en docencia, investigación y gestión) de las diferentes figuras docentes. Por tanto, consideramos que es una categorización importante a tener en cuenta tanto de cara a la prevención como a la intervención en temas relacionados con la salud mental y la mejora de los Recursos Humanos en la Universitat.

En esta línea, el objetivo de este estudio es analizar las diferencias según la categoría profesional del PDI de la UJI en cuanto a: estresores laborales (Sobrecarga cuantitativa, Sobrecarga emocional, Conflicto de rol), Burnout (Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia profesional) y Bienestar Psicológico (Ansiedad, Depresión, Satisfacción).

## METODOLOGÍA

### Muestra y procedimiento de recogida de información

La muestra está compuesta por 142 profesores de los cuales el 49% son hombres y el 51% son mujeres, pertenecientes al Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universitat Jaume I. En cuanto a la categoría profesional, la muestra está compuesta por profesores Asociados a Tiempo Parcial (ATP, 31.9%), profesores Asociados a tiempo completo (ATC, 10.4%), profesores Ayudantes (AYUD, 23%) y profesores funcionarios de carrera (FUNC, 34.8%). Todas las Facultades y Escuelas de la Universidad estuvieron representadas en la muestra, y por tanto, tenemos plantilla de profesores tanto de Ciencias Sociales, Humanas, Económicas, Jurídicas y Técnicas.

Los cuestionarios fueron distribuidos al profesorado a través de sus respectivos coordinadores de departamento, tras haber mantenido una serie de reuniones (ya sea individualizadas como en grupo) con el técnico de prevención de la propia Universidad. En estas reuniones se les explicó la necesidad de la realización de la evaluación de los riesgos psicosociales, así como las posibles ventajas que se podrían derivar de su estudio. El cuestionario era anónimo y se entregaba en un sobre dirigido directamente al Servicio de Prevención de la Universitat Jaume I.

### Variables

Los instrumentos de evaluación recogidos en la batería de cuestionarios (Cuestionario de Experiencias en el Trabajo, CET, desarrollado por el equipo WONT, Work & New Technologies) hacen referencia a las variables planteadas por el modelo teórico de LLORENS Y SALANOVA (2000). Las ‘Demandas Laborales’ han sido evaluadas a través de tres demandas específicas, a saber: Sobrecarga cuantitativa, Sobrecarga emocional y Conflicto de rol. La variable Sobrecarga cuantitativa (D\_CUANT) fue medida mediante el cuestionario de BEEHR, WALSH Y TABER (1976) el cual está compuesto por 3 ítems que miden el número de tareas que los empleados deben realizar en un período de tiempo específico (ej. “Tengo demasiado trabajo para poder hacerlo bien”). La Sobrecarga emocional (D\_EMOC) (SALANOVA Y OTROS, 1999) incluye 5 ítems que se refieren al grado en que los empleados deben implicarse emocionalmente con otras personas durante la realización de su trabajo (ej. “Mi trabajo requiere que me implique a nivel emocional”). Finalmente, el Conflicto de rol (D\_CONFL) fue evaluado mediante tres ítems de la escala de RIZZO, HOUS Y LIRTZMAN (1970) referentes al grado en que el sujeto recibe demandas/tareas que son incompatibles entre sí (ej. “Recibo solicitudes o informaciones de dos o más personas que son incompatibles entre sí”). Los sujetos debían indicar el grado en que las situaciones planteadas describían su puesto de trabajo. Para ello utilizaron una escala tipo Likert de 1 (no lo describe en absoluto) a 5 (lo describe perfectamente). Los análisis psicométricos de las variables aparecen en la tabla 1.

El 'Burnout' fue evaluado mediante una adaptación al castellano de la escala de MBI-GS (SALANOVA, SCHAUFELI, LLORENS, PEIRÓ Y GRAU, 2000) la cual está compuesta por tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional. El Agotamiento Emocional (B\_AG) está compuesto por 5 ítems (ej. "Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo"). La dimensión de Cinismo (B\_CI) se midió mediante 4 de los 5 ítems de la escala original (ej. "Me he vuelto más cínico respecto a la utilidad de mi trabajo"). Al igual que en otros trabajos el ítem 13 de la escala de cinismo fue eliminado para mejorar la fiabilidad de la escala (SALANOVA, GRAU, LLORENS Y SCHAUFELI, 2001; SALANOVA Y OTROS, 2000; SALANOVA Y SCHAUFELI, 2000; SCHAUFELI Y VAN DIERENDONCK, 2000; SCHUTTE, TOPPINEN, KALIMO Y SCHAUFELI, 2000). La tercera dimensión, Eficacia profesional (B\_EP) fue medida mediante 6 ítems (ej. "En mi opinión soy bueno en mi trabajo"). Los ítems tienen una escala de medida que oscila entre 0 (nunca/ninguna vez) y 6 (siempre/todos los días).

Para medir el 'Bienestar Psicológico' en el trabajo se emplearon las escalas desarrolladas por WARR (1990) con el fin de estudiar las dimensiones de Ansiedad (ANS) y Depresión (DEPR) en el trabajo. Las escalas están compuestas cada una de ellas por 6 adjetivos, en las cuales los sujetos deben especificar el número de veces que se han sentido del modo especificado por dicho adjetivo en las últimas semanas. La escala de medida oscila de 1 (nunca) a 6 (siempre). Para evaluar la Satisfacción laboral se utilizó la escala elaborada por SALANOVA Y OTROS (1999) compuesta por 5 ítems con una escala de medida que oscila entre 1 (muy insatisfecho) y 7 (muy satisfecho).

Finalmente, la variable 'Categoría profesional' incluye profesores Asociados a tiempo parcial (ATP), Asociados a tiempo completo (ATC), profesores Ayudantes (AYUD) y Funcionarios de carrera (FUNC). Cada una de estas categorías profesionales presentan diferentes obligaciones. Así, las obligaciones docentes del profesor Asociado a Tiempo Parcial dependen de su tipo de contrato (a 3 o a 6 horas semanales), generalmente son profesionales externos a la Universidad, por lo que su responsabilidad de cara a la investigación es baja. Las obligaciones docentes del profesor Asociado a Tiempo Completo llegan hasta los 24 créditos anuales. También son denominados "falsos asociados", puesto que su desarrollo de carrera también se encuentra orientado (al igual que los ayudantes) a la obtención de una plaza de funcionario, según la anterior LRU. Por tanto, también se encuentran involucrados en tareas de gestión e investigación, en menor o mayor medida. En cuanto al profesor Ayudante, puede decirse que sus obligaciones docentes oscilan entre 16 y 18 créditos dependiendo de si son doctores o no. Además, al ser personal en formación, suelen tener responsabilidades a nivel operativo, de investigación así como la consecución de un buen curriculum investigador (finalización de tesis, realización de artículos...) en vistas a su futura promoción como profesor funcionario (que es, en principio, su desarrollo de carrera en la antigua LRU<sup>1</sup>).

Finalmente, el profesor Funcionario presenta hasta 24 créditos<sup>2</sup> (240 horas) docentes a distribuir durante todo el curso académico. Se asume que es personal responsable, ya sea como director o como investigador, de proyectos de investigación de la universidad y suele tener a personal en formación bajo su cargo.

## **Análisis de datos**

En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos y se analizaron las consistencias internas (alpha de CRONBACH) de las variables consideradas en el estudio. En segundo lugar, para identificar aspectos diferenciales en cuanto a la variable categoría profesional del PDI, demandas, burnout y bienestar psicológico, se realizó un análisis MANOVA y pruebas post-hoc (DMS) para estudiar la existencia

de diferencias significativas entre los diferentes tipos de PDI respecto a estas variables. Para ello, se utilizó el paquete estadístico SPSS.

## RESULTADOS

En la tabla 1 se muestran los análisis descriptivos y las consistencias internas de las variables utilizadas en el estudio (ver tabla 1).

Tabla 1: Análisis descriptivo de las variables del estudio (N= 142)

	N= 142			ATP		ATC		AYUD		FUNC		1	2	3	4	5	6	7	8
	M	DT	alpha	M	DT	M	DT	M	DT	M	DT								
D_CUAN	2.93	.09	.91	2.39	1.08	3.07	1.18	3.41	0.98	3.02	1.09								
D_EMOC	3.10	.43	.87	2.66	0.91	3.48	0.92	3.28	1.05	3.14	1.02	.44***							
D_CONFL	2.23	.39	.75	1.89	0.89	2.12	1.11	2.18	1.17	2.43	1.08	.33***	.45***						
B_AG	2.19	.50	.90	1.73	1.04	2.54	1.42	2.8	1.51	2.17	1.20	.39***	.46***	.27**					
B_CI	1.56	.27	.90	1.03	0.95	1.80	1.61	1.93	1.51	1.59	1.21	.22**	.37***	.35***	.59***				
B_EP	4.42	.38	.70	4.46	0.61	4.39	1.12	4.15	0.55	4.39	0.76	-.08	-.03	-.01	-.18*	-.47***			
ANS	3.76	.43	.89	2.64	0.76	3.63	1.13	3.59	1.09	3.41	0.93	.35***	.51***	.31***	.72***	.54***	-.15		
DEPR	4.40	.57	.89	2.26	0.70	2.68	1.12	2.96	1.15	2.67	1.05	.29***	.37***	.22**	.67***	.72***	-.35***	.70***	
SATISF	5.33	1.11	.86	5.95	0.75	5.96	0.82	5.82	1.09	5.68	0.95	-.18*	-.14	-.32***	-.37***	-.55***	.35***	-.39***	-.55***

Nota: D\_CUAN= Sobrecarga cuantitativa; D\_EMOC= Sobrecarga emocional; D\_CONFL= Conflicto de rol; B\_AG= Agotamiento emocional; B\_CI= Cinismo, B\_EP= Eficacia profesional; ANS= ansiedad; DEPR=Depresión; SATISF=Satisfacción.

Como puede observarse en la tabla 1, los coeficientes  $\alpha$  en todas las escalas son suficientes y superan el criterio de .70 recomendado por NUNNALLY Y BERNSTEIN (1994). Respecto de la matriz de intercorrelaciones entre las escalas, puede decirse que todas las Demandas están fuertemente correlacionadas entre sí en sentido positivo ( $r$  media = 0.41). El Agotamiento y el Cinismo presentan una correlación alta y positiva entre ellas y una relación negativa con la Eficacia Profesional cuyo valor es más elevado en el caso de la correlación con Cinismo. Además, se observa que las demandas están positiva y significativamente relacionadas con el burnout pero sólo en las dimensiones de Agotamiento y Cinismo y no en Eficacia Profesional. No obstante, respecto a la relación entre las Demandas laborales y el Bienestar psicológico, existe una alta relación positiva y significativa con Ansiedad y Depresión. Además, sólo la Sobrecarga cuantitativa y la Sobrecarga emocional correlacionan negativa y significativamente con Satisfacción laboral. Por otro lado, Agotamiento y Cinismo se relacionan de forma positiva con Ansiedad y Depresión y negativamente con Satisfacción laboral, mientras que Eficacia Profesional se relaciona de forma positiva con Satisfacción laboral y negativamente con Depresión.

En segundo lugar, los análisis MANOVA realizados (ver tabla 2) muestran la existencia de diferencias significativas entre los cuatro tipos de PDI analizados (ATP, ATC, AYUD y FUNC) en cuanto a: Sobrecarga cuantitativa ( $F(3,131)=5.89$ ;  $p<.001$ ), Sobrecarga emocional ( $F(3,131)=8.47$ ;  $p<.001$ ), Agotamiento ( $F(3,131)=4.69$ ;  $p<.01$ ), Cinismo ( $F(3,131)=3.53$ ;  $p<.05$ ), Ansiedad ( $F(3,131)=8.50$ ;  $p<.001$ ) y Depresión ( $F(3,131)=3.22$ ;  $p<.05$ ). Es el profesor Ayudante, el que presenta mayor nivel de Sobrecarga cuantitativa en comparación con las demás categorías de profesores. Además, es el Asociado a Tiempo Completo el que presenta mayor nivel de Sobrecarga emocional En cuanto al Burnout, son los profesores Ayudantes los que presentan mayores niveles de Agotamiento emocional y mayores niveles de Cinismo. Respecto a las variables de Bienestar psicológico, son los profesores Asociados a tiempo completo seguidos por los Ayudantes los que presentan mayores niveles de Ansiedad en la realización de su trabajo diario. Finalmente, son también los Ayudantes los que presentan mayores

niveles de Depresión. Como puede apreciarse en la tabla 2, no existen diferencias significativas entre el PDI en función del Conflicto de rol, la Eficacia profesional y la Satisfacción laboral. En la figura 1 se muestran los niveles de Demandas laborales (Sobrecarga cuantitativa y Sobrecarga emocional), Burnout (Agotamiento emocional y Cinismo) y Bienestar psicológico (Ansiedad y Depresión) en las cuatro figuras docentes consideradas (Asociados a Tiempo Parcial, Asociados a Tiempo Completo, Ayudantes y Funcionarios) (ver figura 1).

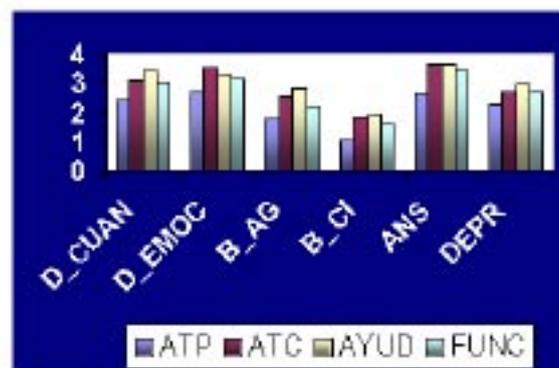
Tabla II. Análisis diferenciales post-hoc (DMS)

	Categoría		p
D_EMOC	ATP	ATC	.008
		AYUD	.008
		FUNC	.022
	ATC	ATP	.008
		AYUD	.547
		FUNC	.260
	AYUD	ATP	.008
		ATC	.547
		FUNC	.519
D_CUANT	ATP	ATC	.041
		AYUD	.000
		FUNC	.006
	ATC	ATP	.041
		AYUD	.332
		FUNC	.887
	AYUD	ATP	.000
		ATC	.332
		FUNC	.125
B_AG	ATP	ATC	.038
		AYUD	.000
		FUNC	.097
	ATC	ATP	.038
		AYUD	.524
		FUNC	.339
	AYUD	ATP	.000
		ATC	.524
		FUNC	.033

B_CI	ATP	ATC	.050
		AYUD	.003
		FUNC	.039
	ATC	ATP	.050
		AYUD	.745
		FUNC	.576
	AYUD	ATP	.003
		ATC	.745
		FUNC	.236
ANS	ATP	ATC	.001
		AYUD	.000
		FUNC	.000
	ATC	ATP	.001
		AYUD	.883
		FUNC	.438
	AYUD	ATP	.000
		ATC	.883
		FUNC	.414
DEPR	ATP	ATC	.166
		AYUD	.003
		FUNC	.048
	ATC	ATP	.166
		AYUD	.380
		FUNC	.983
	AYUD	ATP	.003
		ATC	.380
		FUNC	.212

Nota: D\_EMOC= Sobrecarga emocional; D\_CUANT= Sobrecarga cuantitativa; B\_AG= Agotamiento emocional; B\_CI= Cinismo; ANS= Ansiedad; DEPR= Depresión; ATP= Asociado a Tiempo Parcial; ATC= Asociado a Tiempo Completo, AYUD= Ayudante, FUNC= Funcionario.

Figura 1. Medias en Demandas laborales, Burnout y Bienestar psicológico en función de la categoría profesional.



## CONCLUSIONES

El objetivo del presente trabajo era analizar las principales diferencias en cuanto a Estresores laborales, Burnout y Bienestar psicológico entre profesores universitarios de la Universitat Jaume I atendiendo a su categoría laboral (Asociados a Tiempo Parcial, Asociados a Tiempo Completo, Ayudantes y Funcionarios). Para ello, se ha realizado en primer lugar un análisis MANOVA diferencial (post-hoc, DMS) entre las nueve variables a estudiar: Demandas laborales (Sobrecarga cuantitativa, Sobrecarga emocional y Conflicto de rol), Burnout (Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia profesional) y Bienestar Psicológico (Ansiedad, Depresión y Satisfacción).

Los resultados de estos análisis indican que tan sólo dos de las demandas estudiadas (Sobrecarga emocional y Sobrecarga cuantitativa) se consideran estresores que permiten diferenciar entre las distintas categorías de profesores de la UJI. En este sentido, el profesor Asociado a Tiempo Completo y el Ayudante son los que presentan mayor nivel de demandas, tanto de Sobrecarga emocional como de Sobrecarga Cuantitativa. Este resultado se debe básicamente a que son figuras docentes que deben añadir a sus tareas de docencia un alto nivel de tareas de investigación, en vistas a la obtención de un buen curriculum investigador para su posible promoción a funcionario y por tanto convertirse en personal fijo de la Universidad.

En cuanto al síndrome de Burnout, puede decirse que sólo existen diferencias significativas en Agotamiento emocional y Cinismo, dimensiones que se consideran el ‘corazón del burnout’. Estas se consideran las dimensiones centrales y definitorias del síndrome de estar quemado por el trabajo y no tanto la dimensión de Eficacia profesional (la cual no muestra diferencias significativas entre los 4 grupos de profesores que se han considerado). De este modo, son los Ayudantes también los que presentan mayores niveles de burnout (mayor Agotamiento emocional y mayor Cinismo) cuando los comparamos con los otros grupos de profesores.

Finalmente, en cuanto a las variables de Bienestar psicológico, sólo la Ansiedad y la Depresión resultan adecuados para diferenciar entre los cuatro tipos de profesores. El nivel de Ansiedad es mayor entre los Asociados a Tiempo Completo, seguido de los Ayudantes, que resultan ser también los que presentan mayores niveles de Depresión.

En conclusión, los Profesores Ayudantes son los que mayores riesgos psicosociales muestran por la presencia de altos niveles de Sobrecarga emocional y Sobrecarga cuantitativa (considerados estos Demandas Laborales o Estresores), mayores niveles de Burnout (Agotamiento emocional y Cinismo), así como mayores niveles de Ansiedad y Depresión en el trabajo, seguidos de los Profesores Asociados a Tiempo Completo.

Estos resultados son indicadores de la necesidad de desarrollar estrategias de mejora de los Recursos Humanos diferenciadas en las submuestras que así lo precisen. En este sentido, los resultados diferenciales nos indican que los profesores Ayudantes son los que mayor Sobrecarga cuantitativa perciben y que los Asociados a Tiempo Completo son los que más Sobrecargados emocionalmente se encuentran. Esto es importante de cara a la intervención-prevención, puesto que se muestra la necesidad de elaborar directrices para la corrección-prevención-optimización de la salud psicosocial en el trabajo de este colectivo de profesores universitarios, sobre todo en profesores Ayudantes y Asociados a Tiempo Completo. Esto implica la disminución de las demandas del puesto y el aumento de los recursos necesarios para afrontar tales demandas (aumento de la autonomía, retroalimentación del puesto, contactos interpersonales, apoyo del supervisor, el clima de apoyo social y mejora de la autoeficacia, competencias y conductas proactivas). La puesta en práctica de estas estrategias de intervención, puede llevarse a cabo a partir de dos procesos básicos de gestión de Recursos Humanos (RRHH): la selección y la

formación. Desde la selección, se debería potenciar en la búsqueda del “candidato ideal”, la posesión de ciertas competencias que le permita afrontar la carga tanto emocional como cuantitativa. Por otra parte, desde la formación se debería enfatizar la realización de acciones formativas basada en un análisis de necesidades formativas previo (y no tanto el “análisis de preferencias” que se lleva a cabo en la actualidad), así como la realización de la evaluación de dicha formación y de la transferencia de lo aprendido al contexto laboral. Finalmente, y siguiendo esta línea, destacar que de cara a la prevención de la salud mental de estos grupos de PDI resulta fundamental buscar estrategias integradas desde todos los servicios de la Universitat que realizan en estos momentos la función de “Gestión de RRHH”: el Servicio de Recursos Humanos, el “Servei de Prevenció” (que actualmente se llama “Oficina de Prevenció i Gestió Mediambiental”) y la Unitat de Suport Educatiu (USE).

## REFERENCIAS

- BEEHR, T.A., WALSH, J.T. Y TABER, T.D. (1976). Relationship of stress to individually and organizationally valued states: Higher order needs as a moderator. Journal of Applied Psychology, 61, 41-47.
- DE LA CRUZ, M.A. Y URDIALES, M.C. (1996). Estrés del profesor universitario. Ansiedad y Estrés, 2, 261-282.
- GARCÍA-MARTÍNEZ, J. (2000). Formación del profesorado, resolución de conflictos y prevención del estrés profesional docente. En L. Gómez y J. Carrascosa (Coords): Prevención del estrés profesional docente. Valencia: Generalitat Valenciana.
- GIL-MONTE, P. & PEIRÓ, G.R. (1997). Desgaste Psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid. Síntesis.
- GÓMEZ, L. (coord.). (2000). Marco de intervención en la prevención del estrés y resolución de conflictos docentes. En L. Gómez y J. Carrascosa (Coords): Prevención del estrés profesional docente. Valencia: Generalitat Valenciana.
- NUNNALLY, J. C. Y BERNSTEIN, I. H. (1994). Psychometric theory, 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- PEREDA, S. (1993). Análisis y estudio del trabajo. Madrid, Eudema
- RIZZO, J., HOUSE, R.J. Y LIRTZMAN, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative Science Quarterly, 15, 150-163.
- SALANOVA Y OTROS (1999). Instrumentos del Cuestionario CET. Documento sin publicar.
- SALANOVA, M., GRAU, R., LLORENS, S. Y SCHAUFELI, W. B. (2001). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia relacionada con la tecnología. Revista de Psicología Social Aplicada, 11, 69-90.
- SALANOVA, M. Y SCHAUFELI, W. B. (2000). Exposure to burnout and its relationship to burnout. Behavior and Information Technology, 19, 385-392.
- SALANOVA, M., SCHAUFELI, W.B., LLORENS, S., PEIRÓ, J.M., Y GRAU, R. (2000). Desde el ‘burnout’ al ‘engagement’: ¿una nueva perspectiva?. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 16, (2), 117-134.
- SÁNCHEZ-PÉREZ, J. (2001). Procesos básicos de Gestión de Recursos Humanos. Cádiz: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cádiz.

- SCHAUFELI, W. B. Y ENZMANN, D. (1998). The burnout companion to study and research: A critical analysis. London, UK: Taylor and Francis.
- SCHAUFELI, W. B. Y VAN DIERENDONCK, D. (2000). Maslach Burnout Inventory: Nederlandse Versie [Maslach Burnout Inventory: Dutch Version]. Lisse, The Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- SCHUTTE, N.; TOPPINEN, S.; KALIMO, R. Y SCHAUFELI, W. B. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory ñ General Survey across occupational groups and nations. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73, 53-66.
- VILAR, R.; CIFRE, E.; LLORENS, S. Y SALANOVA, M. (2001) [CD-ROM]. Estudio exploratorio de los riesgos psicosociales del trabajo docente universitario: Elaboración de un instrumento de medida. XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Valencia.
- WARR, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupational Psychology, 63, 193-210.

## ANOTACIONES

<sup>1</sup> Con la LOU el desarrollo de carrera de los profesores ayudantes puede ser tanto como profesores funcionarios (mediante la habilitación) como a otras figuras de profesores contratados (ej. doctores contratados).

<sup>2</sup> Cada crédito supone 10 horas de clase tanto teórica, práctica como de laboratorio.