



ESTRÉS DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

M^a África de la Cruz Tomé y M^a del Camino Urdiales Valladares

Universidad Autónoma de Madrid

1996, 2(2-3), 261-282

Resumen: Este artículo muestra los problemas que afectan a los profesores universitarios que pueden ser fuente de malestar y de estrés. En la primera parte, se revisan las causas principales que producen el estado de estrés en el profesor, destacando aquellas que están relacionadas con las condiciones en las cuales éste realiza sus tareas y los estresores asociados a su rol. Igualmente, se consideran las variables sociodemográficas, sociales y personales como mediadoras de la manera de percibir las situaciones estresantes y la forma de afrontarlas.

En la segunda parte, se explica cómo se manifiesta el estrés a través de las respuestas fisiológicas, psicológicas y conductuales así como las consecuencias que conlleva este trastorno. Por último, se comentan algunas estrategias de afrontamiento para combatir el estrés en el profesor universitario y se ofrecen unas pautas específicas para prevenirlo.

Palabras Clave: Estrés del profesor universitario, estresores y moduladores, Manifestación del estrés., Afrontamiento y prevención.

Abstract: This paper shows the problems that affect the university teachers due to the educational institution and the tasks that teachers must complete in it. First, we emphasize stress causing problems due to the conditions of the environment in which the professor accomplishes his tasks. We also consider that socialdemographic, personal and social variables as mediators in perceiving the stress situations and the way to handle them. Second, we explain how stress expresses itself through physical, psychological and behavioral manifestations, as well as the consequences that are due to this disorder. Finally, we comment on some strategies to help combat stress for the university teachers, and we give some guidelines to help prevent stress.

Key words: University teacher stress, Causes of stress and modulators, Manifestations of stress, Coping and Prevention.

Title: *University teacher stress*

Introducción

El estrés forma parte de nuestra vida académica actual. Es el malestar de nuestra cultura y civilización. Según los estudios sobre estrés las profesiones asistenciales (enfermeros, profesores, clérigos, psicólogos), con una filosofía humanista de su trabajo, que supone implicación y compromiso personal en la tarea que realizan, están expuestas, con mayor riesgo, a sufrir de este trastorno llamado estrés. Generalmente estos profesionales son idealistas, necesitan sentirse útiles y eficientes ante sus clientes y constatar el impacto que su intervención produce en ellos; sus

expectativas de autoeficacia son altas, su altruismo generoso, su dedicación y entrega sin límites. A estas expectativas personales se contraponen, muchas veces, las limitaciones que la realidad impone: la institución a veces despersonaliza, los clientes no responden a los proyectos de estos profesionales, y los recursos materiales necesarios no están siempre disponibles. El conflicto entre las expectativas personales y las limitaciones que la realidad impone produce una respuesta emocional displacentera en estos profesionales si estos perciben el desequilibrio entre aspiraciones y recursos como amenaza a su imagen profesional y personal o juicio negativo sobre su competencia.

Algunas manifestaciones de este conflicto son: tensión muscular, frustración, ansiedad, depresión, desilusión, abandono y desinterés.

* Dirigir la correspondencia a: Dra. M^a África de la Cruz Tomé. Servicio de Ayuda a la Docencia Universitaria (SA-DU), Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma de Madrid. Ciudad Universitaria de Cantoblanco, 28049 Madrid

© Copyright 1996: de los Editores de *Ansiedad y Estrés*
Artículo recibido: 10-08-96, aceptado: 11-9-96

Si esta disfunción emocional se prolonga mina su salud, bienestar y eficiencia. El estrés como respuesta prolongada e intensa (a los niveles fisiológico, psicológico y comportamental) a una situación que se percibe como amenazante para la estabilidad personal y profesional desencadena problemas de salud orgánicos y psicológicos, agotamiento físico, cansancio emocional, distanciamiento de la tarea, despersonalización, reducción de actividad. De ahí la necesidad de conocer sus fuentes, aprender estrategias de afrontamiento y sobre todo intentar prevenirlo.

La profesión docente, en todos sus niveles, sufre de este síndrome y desgaste llamado estrés o malestar docente. Este artículo se centra en el estrés del profesor universitario. Diferentes autores tratan el estrés de los profesores de primaria y secundaria en otros artículos de este número monográfico.

Este estudio se estructura en dos partes. En la primera se describen las causas específicas (estresores y moduladores) del estrés del profesor universitario y sus manifestaciones (respuestas y consecuencias). En la segunda parte se presentan las estrategias más pertinentes para el afrontamiento y prevención del estrés.

Causas específicas y manifestaciones del estrés del profesor universitario

Conocer las causas que originan el estrés ayudará a tomar las medidas necesarias para su prevención y afrontamiento. Entre estas causas hay que destacar los cambios acelerados en la concepción de la universidad y del papel del profesor que abocan a una situación generadora de incertidumbre y malestar profesional. Algún autor lo ha calificado de crisis de identidad debida a la ambigüedad y conflicto de roles, sentimientos contradictorios con

respecto a las tareas que el profesor universitario desempeña y el reconocimiento diferencial por su docencia, investigación y gestión.

Analizando la situación actual de la Universidad encontramos una gran distancia entre el ayer y el hoy de esta Institución; entre el "paraíso" del profesor dedicado al estudio, investigación y docencia a un grupo selecto de estudiantes, homogéneo, numéricamente reducido, altamente motivado por sus estudios, con unas metas profesionales claras y accesibles y la situación actual de una enseñanza masificada, con insuficientes puestos escolares, con grupos de alumnos apiñados en las aulas y ante los despachos de los profesores, sobrecargados de materias, con un elevado número de asignaturas por superar, sin tener claro para qué están en la universidad, sin ver la relación entre estudios y profesión futura, sin grandes oportunidades para una formación profesional eficaz. El problema de la masificación en la enseñanza universitaria es la responsable de todos estos inconvenientes.

Siguiendo con este análisis general del contexto donde tiene lugar la actividad del profesor, debemos señalar, la sobrecarga de tareas y rivalidad entre ellas, que actualmente el profesor universitario soporta y que es la mayor fuente de estrés laboral de este profesional. También debemos añadir la insuficiencia de recursos materiales: el profesor universitario hoy, tiene que hacer más y mejor con menos medios. En este contexto laboral, la probabilidad de que el profesor universitario sea víctima del estrés, el malestar e insatisfacción docente, es muy alta.

Para analizar las distintas fuentes potenciales de estrés y sus manifestaciones en el profesor universitario, se presenta el siguiente cuadro de análisis (Tabla 1) que se desarrolla a lo largo de la primera parte del artículo.

Tabla 1. Análisis de las causas y manifestaciones del estrés del profesor universitario

Causas		Manifestaciones	
stressores	moduladores	espuestas	consecuencias
<u>Condiciones</u> Condiciones físicas Masificación Recurs. materiales Selección y promoción	<u>Sociodemográficos</u> Edad Sexo Formación Status o jerarquía	<u>Fisiológicas</u> Tensión muscular Tasa cardíaca Catecolaminas Glucocorticoides Resp. inmunológica	<u>Fisiológicas</u> Úlceras Hipertensión Trastornos cardiov.
<u>Estresores de rol</u> Sobrecarga Conflicto Ambigüedad □	<u>Sociales</u> Relaciones sociales Relac. emocionales Relaciones laborales <u>Personales</u> Personalid. Tipo A Personal. Resistente Coherencia Person. Autoritaria	<u>Psicológicas</u> Cansancio Insatisfacción Irritabilidad <u>Conductuales</u> Falta de implicación Apatía laboral Disminución del rendimiento □	<u>Psicológicas</u> Insomnio Pérdida de apetito Depresión Adicciones Calidad de vida <u>Conductuales</u> Absentismo Inhibición Rutina Huida Abandono

Causas del estrés del profesor universitario. Estresores y moduladores

En primer lugar, es necesario considerar algunos de los aspectos del contexto de la Universidad que afectan al bienestar y a la salud física y mental de sus profesores. Las condiciones ambientales, la masificación y escasez de recursos materiales y personales, la sobrecarga y conflicto entre las tareas que el profesor desempeña, los problemas en las relaciones sociales, los sistemas de selección y promoción académica vigentes, son determinantes del bienestar, la salud, la calidad de vida laboral y satisfacción laboral de los profesores. Y tienen también repercusiones sobre la propia Universidad (absentismo, disminución de la productividad, etc.) y sobre la sociedad en general.

La rapidez en los cambios sobre la Idea de la Universidad, su misión y las funciones del profesor en ella, hacen difícil una adaptación rápida y constructiva. De la visión de la Universidad como "ayuntamiento entre profesores y alumnos", a la masificación de la misma donde la posibilidad de relaciones personales próximas entre profesores y alumnos es prácticamente imposible; de la imagen del profesor como "magister" o de la excelencia de la enseñanza a su trivialización; del prestigio social al descrédito y falta de reconocimiento, la vida académica se está convirtiendo en una situación estresante cada vez más difícil de afrontar y prevenir por los profesores universitarios.

El estrés de rol del profesor universitario es, en las actuales circunstancias, su principal fuente de malestar e insatisfacción laboral. Se define el rol como el conjunto de funciones y expectativas asociadas a un puesto de trabajo

dentro de una organización. French y Kahm (1962), en la Escuela de Michigan, analizaron el estrés de rol y distinguieron tres componentes: la ambigüedad de rol, el conflicto de rol y

la sobrecarga de rol. En el siguiente resumen aparece estructurado y definido el estrés de rol del profesor universitario:

Tabla 2.

AMBIGÜEDAD DE ROL	CONFLICTO DE ROL	SOBRECARGA DE ROL
<ul style="list-style-type: none"> -Ambigüedad en los objetivos -Ambigüedad en los procedimientos -Ambigüedad en los resultados □ 	<ul style="list-style-type: none"> -Tener que realizar tareas incompatibles entre sí -Recibir órdenes de diferentes instancias -Cumplir varias funciones simultáneamente -Conflicto entre prioridades 	<ul style="list-style-type: none"> -Tener muchas tareas y falta de tiempo para ellas -Responsabilidad en los resultados esperados -Toma de decisiones

Las funciones que el profesor universitario debe desempeñar son diversas, como lo son las de la Universidad como institución. La LRU en su artículo primero señala como funciones de la Universidad las siguientes:

- Creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, de la técnica y de la cultura.
- La preparación para el ejercicio de actividades profesionales que exijan la aplicación de conocimientos y métodos científicos o para la creación artística.
- El apoyo científico y técnico al desarrollo cultural, social y económico.

Para el cumplimiento de esas funciones universitarias el profesor que es su ejecutor tiene que realizar tareas docentes, investigadoras, de gestión y de extensión cultural. Estas tareas están interrelacionadas pero claramente diferenciadas, a veces son complementarias y a veces rivales. En el grado en que el profesor encuentra conflicto entre sus tareas, está expuesto al estrés. En la actuali-

dad, el profesor universitario se encuentra ante un dilema: "a qué debería dedicar más tiempo, a la enseñanza o a la investigación". La enseñanza es una tarea de obligado cumplimiento para todo profesor, pero la selección y promoción académica se logra por la investigación.

Como ya aparecía en la tesis doctoral (Cruz Tomé, 1980, pp. 153-59) "En los más altos niveles del saber la investigación y la enseñanza son inseparables e interdependientes (...) se investiga para enseñar y se enseña investigando. La investigación será sobre los contenidos de la disciplina y sobre los procedimientos de transmitirla y hacerla aprender". Actualmente en la universidad se da un divorcio entre investigación y docencia. El profesor vive la docencia como mal menor y como condición para poder hacer su tarea investigadora (...) y a nivel institucional la docencia no tiene el rango y la consideración que merece. La investigación goza de más prestigio, acep-

tación y valoración académica. Por eso no se dedica demasiado esfuerzo a la mejora de la docencia, incluso se hace cada vez más verdadera la afirmación de Kourganoff (1972): La recompensa suprema en la educación superior es ser dispensado de la enseñanza".

Estas afirmaciones hechas hace tanto tiempo tienen hoy, quizá más vigencia todavía. Por ello repito de nuevo la necesidad de restañar y resolver la separación y antagonismo entre la docencia y la investigación en el rol del profesor universitario. A diferencia de otros niveles donde o sólo se enseña (escuela) o sólo se investiga (Consejo de Investigaciones) en la Universidad estas dos funciones deberían ser inseparables y complementarias. Como tales deberían ser interdependientes y auxiliarse mutuamente. Así lo ven la mayoría de los profesores universitarios y autores que han trabajado la relación entre las distintas tareas del profesor, especialmente docencia e investigación (Elton, 1987, 1992; Ramsden y Moses, 1992; Scott, 1991; Neumann, 1992; Aparicio, 1991). Pero en la realidad no son tan fáciles.

Si esta es la percepción de los profesores, veamos ahora la diferencia entre ésta y lo que pasa en la realidad. Según los resultados que aparecen en el Informe sobre "Formación permanente, docencia e investigación en el profesorado universitario. El caso de la Universidad Complutense de Madrid" (Guerrero y Sánchez, 1996): "De hecho, en la práctica de la universidad española, en general, y de la Complutense en particular, mientras todo el profesorado enseña, sólo una parte investiga". Estos autores analizando las Memorias de Investigación de los departamentos de la UCM toman las publicaciones como indicador del rendimiento investigador de cada centro y realizan las siguientes apreciaciones:

1. Las publicaciones, resultados de las investigaciones, afectan a menos de la mitad del profesorado universitario.

2. El profesorado que publica lo hace de manera desigual, de acuerdo a su categoría académica.
3. La publicación es una actividad construida socialmente en función del género.

Como expresión del conflicto que vive el profesor, reflejamos textualmente la conclusión a la que llegan estos autores: "De estos resultados se puede inferir que el profesor universitario se mueve en una incertidumbre y contradicción que raya en la "esquizofrenia", derivada de la exigencia moral que siente de mantener la calidad de la enseñanza que imparte, con las escasas ofertas de formación que tiene, a lo que se añade la ausencia de objetivos claramente definidos y el deseo, cuando no necesidad, de defender su currículum investigador que apenas tiene que ver con la docencia que imparte, pero que es necesario en su promoción docente".

En la Universidad Autónoma de Madrid también se han estudiado estas diferencias entre deseo y realidad en investigación y docencia en el contexto de una investigación (financiada por el CIDE 1992-95), cuyo título es: "Autoevaluación del Profesor Universitario e Intervención para la Mejora de su Docencia". En un primer momento de dicha investigación se aplicó a una muestra representativa de los profesores de esta Universidad un Cuestionario sobre la Actividad Docente (Cruz, Grad, Gómez, Martínez y Urdiales, 1995). A raíz de esta investigación se hizo una "Jornada de Debate Sobre Investigación-Docencia en la UAM" para dar a conocer los resultados obtenidos y recabar más información acerca de las opiniones del profesorado de esta universidad entorno a las siguientes cuestiones:

1. ¿Es posible realizar al mismo tiempo una investigación y una docencia de calidad?;
2. ¿Cómo pueden enriquecerse mutuamente la investigación y la docencia?;

3. ¿Deberían tener el mismo reconocimiento y apoyo la investigación y la docencia?.

Para guiar este debate se proporcionó a los asistentes los resultados obtenidos por los profesores de la muestra en las variables pertinentes a la pregunta a debatir. La discusión se organizó por grupos clasificados en cuatro

áreas de conocimiento: Ciencias, Medicina, Ciencias Sociales, Filosofía y Humanidades.

1. ¿Es posible realizar al mismo tiempo una investigación y una docencia de calidad?

a) *Datos obtenidos en la muestra de profesores acerca de las variables seleccionadas:*

Tabla 4. Porcentaje de tiempo que dedican y dedicarían a docencia, investigación y gestión.

Variables	μ	s	N
1. Porcentaje de tiempo que debería dedicar a la docencia	36.770	13.695	253
2. Porcentaje de tiempo que debería dedicar a la investigación	53.869	15.276	253
3. Porcentaje de tiempo que dedicas a la investigación	45.685	20.916	261
4. Porcentaje de tiempo que debería dedicar a la gestión	10.854	7.736	192
5. Porcentaje de tiempo que dedicas a la gestión	14.645	12.614	158
6. El tiempo disponible me permite hacer I y D de calidad	3.160	1.166	275

Nota: El porcentaje de tiempo que aparece en la tabla corresponde al número de horas.

b) Aportaciones del debate

En general los asistentes respondieron afirmativamente (aunque con matices) a esta primera pregunta:

El grupo de profesores de Ciencias Sociales hizo especial hincapié en que para que se dé una investigación y una docencia de calidad es fundamental que se revise la organización del trabajo en los Departamentos ya que el sistema actual no favorece la compatibilidad entre ambas actividades. Así por ejemplo, se suele dar un desequilibrio en el reparto de investigación y docencia entre los profesores (cuanto mayor es la categoría docente del profesor más tiempo dedica a investigación y menos a docencia).

El grupo de profesores de Ciencias sostuvieron que uno de los principales obstáculos para realizar simultáneamente ambas actividades es la falta de tiempo. Se puede conse-

guir más calidad en la docencia o en la investigación pero siempre en una a costa de la otra, es decir, aquella a la que se le dedique más tiempo será la que tenga más calidad. Generalmente las investigaciones se llevan a cabo a base de horas extra, esto hace que se pueda realizar investigación y docencia simultáneamente pero con altos costes personales. Por otro lado la mayor o menor valoración por parte de la Institución influye en que se dedique mayor o menor tiempo a una u otra actividad.

El grupo de profesores de Filosofía y Humanidades señaló que la investigación y la docencia son dos funciones distintas pero indisolubles. No hay docencia de calidad sin investigación de calidad y viceversa. De igual forma señalaron que no son actividades iguales ni para todo el profesorado ni para todos los niveles de la enseñanza. Llevar a cabo un

menor número de horas de clase directa y mayor número de horas de clase tutorizada ayudaría a que estas dos actividades pudieran realizarse simultáneamente con calidad. Esto resolvería, en parte, el problema de la falta de tiempo, apuntado tanto por Filosofía como por Ciencias.

Los profesores de Medicina afirmaron que para llevar a cabo una docencia y una investigación de calidad, es necesario que el trabajo se realice en equipo. En este sentido propusieron crear grupos de trabajo tanto en investigación como en docencia (ya que en esta última es menos frecuente), establecer sistemas de rotación flexibles dentro de los Departamen-

tos en función de intereses y capacidades (los profesores que estén más interesados en la docencia que se dediquen a ella más tiempo que a la investigación y viceversa). Por otra parte también sería interesante, puesto que la docencia está más devaluada que la investigación, introducir nuevos sistemas de valoración de la docencia.

2. ¿Cómo pueden enriquecerse mutuamente la investigación y la docencia?

a) *Datos obtenidos en la muestra de profesores acerca de las variables seleccionadas:*

Tabla 5. Opiniones de los profesores sobre investigación y docencia

Variabes	μ	s	N
1. La enseñanza enriquece la investigación que desarrollo	3.541	1.097	275
2. La investigación enriquece la docencia que imparto	4.287	0.884	275
3. El tiempo disponible me permite hacer I y D de calidad	3.160	1.166	275

Escala: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuer. ni en desac. (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo

b) *Aportaciones del debate*

El grupo de profesores de Medicina, respondió que no siempre existe una correlación entre docencia e investigación. Sin embargo opinan que ambas actividades pueden enriquecerse mutuamente, siempre y cuando se les proporcione más medios materiales y humanos. En este sentido, propusieron una alternativa que consiste en implantar actividades académicamente dirigidas, de forma que los alumnos fueran incorporándose progresivamente, a los proyectos de investigación del Departamento. Para que esto pudiera ser llevado a cabo, tendrían que contar con un número más reducido de alumnos y con una mayor dotación de infraestructura.

Los profesores de Filosofía y Humanidades, contestaron que ambas actividades podrían enriquecerse si se exigiera mayor coherencia entre las investigaciones que se están realizando en los Departamentos y los temas de las tesis que se están llevando a cabo paralelamente. Además, y al igual que sus compañeros de Medicina, hicieron hincapié en la necesidad de dotar con más recursos o medios a los profesores para realizar sus proyectos de investigación ya que no existen una ayudas mínimas, a diferencia de Ciencias donde reciben más apoyo. Así mismo, consideran fundamental aumentar el número de profesores para poder realizar una mejor investigación y docencia. De igual forma, propusieron aumentar las clases tutorizadas y disminuir las

clases magistrales, lo que implicaría reducir el número de alumnos.

En el grupo de profesores de Ciencias afirmaron que en ocasiones, la docencia ha abierto nuevas vías de investigación. Aunque para ellos, no existe una correlación directa entre un buen investigador y un buen docente sí se puede conseguir el máximo provecho de una para la otra. Esto es posible hacerlo a través de la RCC¹ que proporciona una base amplia al profesor. En esta línea, consideran que la investigación da lugar a que el alumno tenga una actitud más crítica y siga realizando descubrimientos en su campo de estudio. Por otra parte volvieron a destacar que la falta de tiempo es uno de los factores que hace que ambas actividades sean incompatibles entre sí.

Los profesores del grupo de Ciencias Sociales, respondieron que, a la hora de enriquecerse entre sí la docencia y la investigación ejerce una gran influencia la organización en el Departamento y el ambiente de trabajo del mismo. Con respecto a este tema especificaron que sin una buena organización y un buen clima de trabajo en el Departamento, es difícil obtener buenos resultados en ambas actividades.

3. ¿Deberían tener el mismo reconocimiento y apoyo la investigación y la docencia?

a) *Datos obtenidos en la muestra de profesores acerca de las variables seleccionadas:*

Tabla 6. Opiniones de los profesores sobre el reconocimiento de la labor docente e investigadora.

Variables	μ	s	N
1. La dedicación a la docencia no está suficientemente reconocida	4.119	0.970	276
2. Tu grado de satisfacción con respecto al reconocimiento de la calidad de la docencia en la UAM	3.085	1.071	270
3. Tu grado de satisfacción con respecto a la valoración de la dedicación docente por el departamento	3.238	1.117	273
4. Tu grado de satisfacción con respecto a la valoración de la dedicación a la investigación por el departamento	3.359	1.145	273

Escala (ítem 1): (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Ni de acuer. ni en desac. (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo

Escala (ítems 2, 3 y 4): (1) Muy insatisfecho (2) Insatisfecho (3) Ni satis. ni insatis. (4) Satisfecho (5) Muy satisfecho

b) *Aportaciones del debate:*

El grupo de profesores de Ciencias, sí considera que deberían tener el mismo reconocimiento y apoyo tanto la docencia como la investigación, aunque actualmente

no lo tienen. Consideran que la docencia es la misión primordial de la Universidad y debería tener, como mínimo, la misma consideración académica que la investigación.

Se plantearon la situación actual de los quinquenios de docencia y concluyeron que éstos no deberían concederse de forma

automática, sino que para su obtención los profesores deberían presentar anualmente proyectos educativos o programas de docencia, y así saber cómo y qué se hace en el campo de la enseñanza.

Entre los profesores de Ciencias Sociales no hubo unanimidad en la respuesta, ya que unos miembros veían la falta de reconocimiento en la docencia y otros lo veían en la investigación. En general, el reconocimiento es insatisfactorio en ambas actividades. La solución, para estos profesores sería establecer criterios flexibles de valoración; es decir, el profesor que dedica más tiempo y esfuerzo a la investigación será evaluado en función de lo que hace y lo mismo sucedería con la docencia. De esta forma se daría a todos la oportunidad de reconocer su trabajo.

Entre los profesores de Medicina hubo acuerdo en que se potencia más la investigación debido al reconocimiento que tiene y debería hacerse lo mismo con la docencia. Para llevar esto a cabo hablaron de posibles alternativas, como el reciclaje de profesores y la renovación pedagógica, de forma que los profesores puedan actualizar sus conocimientos y manejar nuevas técnicas o métodos para su docencia e investigación. Al igual que los profesores de Ciencias sugirieron la posibilidad de ampliar los criterios existentes para evaluar la docencia y de esta forma valorar objetivamente el trabajo que realiza cada profesor.

En el grupo de profesores de Filosofía y Humanidades afirmaron que en las disciplinas de Humanidades no hay reconocimiento ni apoyo en la docencia y en la investigación. El único reconocimiento que existe, académicamente hablando, es el social, y fundamentalmente se le da a la investigación. Por otra parte es difícil realizar una buena investigación en Humanidades por la falta de recursos.

Se ha hecho especial hincapié en el conflicto de rol que vive el profesor entre sus dos funciones principales, la investigación y la docencia porque considerar de suma importancia su resolución a nivel institucional y personal.

Para acabar el estudio de los estresores de rol del profesor se comentan a continuación algunos estudios acerca de la sobrecarga y división de tareas en el profesorado universitario y el grado de satisfacción general con la profesión académica, con el desempeño en docencia, investigación y gestión académica y las condiciones en las que se desarrollan.

Como ya se ha dicho anteriormente, uno de los problemas más comunes con los que se enfrenta el profesorado universitario en la situación actual, es el de la sobrecarga y variedad de tareas que debe realizar. La investigación, la docencia y la gestión son actividades complejas y exigentes que requieren un esfuerzo considerable y una gran cantidad de tiempo.

Estudios realizados en diversas universidades han puesto de manifiesto que este problema es más complejo de lo que a simple vista puede parecer. Así, estas investigaciones muestran la insatisfacción del profesor con respecto al tiempo que dedica a estas actividades. A continuación presentamos los resultados de dos investigaciones; una de ellos se ha llevado a cabo en la Universidad de Strathclyde en Glasgow y la otra en la Universidad Autónoma de Madrid. Así Fisher (1994), realizó un estudio sobre los problemas que la sobrecarga de tareas ocasiona en el profesor universitario y cuáles son sus preferencias en cuanto a su dedicación. A una muestra de 53 profesores universitarios se les preguntó por su preferencia en relación con el tiempo que dedican y dedicarían a estas tres tareas universitarias. Las siguientes tablas muestran estas diferencias. Así, un 70% de

los profesores de la muestra prefirieron dedicar más tiempo a la investigación que a la docencia o la administración (Tabla 7); un 10% indicaron que preferían dedicar la mayor parte de su tiempo a la docencia (Tabla 8) y, sólo un 8% indicaron que preferían dedicar más tiempo a la gestión académica (Tabla 9).

Tabla 7. Profesores que prefieren investigar.

	Tiempo que dedica	tiempo que dedicaría
docencia	24%	20%
investigación	57%	68%
gestión Académica	19%	10%

Nota: El % de tiempo que aparece en la tabla corresponde a la media de horas semanales.

Tabla 8. Profesores que prefieren dedicarse a la docencia.

	Tiempo que dedica	tiempo que dedicaría
docencia	55%	39%
investigación	22%	47%
gestión Académica	22%	12%

Nota: El % de tiempo que aparece en la tabla corresponde a la media de horas semanales.

Tabla 9. Profesores que prefieren realizar tareas administrativas.

	Tiempo que dedica	tiempo que dedicaría
docencia	24%	23%
investigación	21%	43%
gestión Académica	53%	28%

Nota: El % de tiempo que aparece en la tabla corresponde a la media de horas semanales.

¿Cuál es tu grado de satisfacción con respecto a las distintas funciones de tu actividad académica?. La escala de valoración de respuestas de esta pregunta es: (1) Muy insatisfecho; (2) Insatisfecho; (3) Ni satisfecho ni insatisfecho; (4) Satisfecho; (5) Muy satisfecho.

Variable: "Satisfacción con la profesión académica" Totales: $\mu = 3.831$ $s = 0.830$ $N = 249$

	CIENC	DER	ECON	FIL	MED	PSI	CU	TU	AY	AS
μ	3850	3793	4031	3687	3812	3857	4125	3793	3857	3649
s	814	675	782	992	895	654	761	839	803	834
N	87	29	32	48	32	21	48	116	28	57

Variable: "Tu desempeño endocencia " Totales: $\mu = 3.769$ $s = 0.735$ $N = 282$

	CIENC	DER	ECON	FIL	MED	PSI	CU	TU	AY	AS
μ	3648	3825	3918	3910	3685	3695	3800	3723	3774	3833
s	765	747	546	668	796	875	847	777	617	597
N	91	40	37	56	35	23	55	130	31	66

Variable: "Tu desempeño en investigación " Totales: $\mu = 3.526$ $s = 0.977$ $N = 279$

	CIENC	DER	ECON	FIL	MED	PSI	CU	TU	AY	AS
μ	3695	3410	3388	3592	3342	3391	3964	3469	3548	3241
s	873	909	1049	1019	1083	1076	631	957	850	1196
N	92	39	36	54	35	23	56	130	31	62

Variable: "Tu desempeño en gestión académica " Totales: $\mu = 2.880$ $s = 0.889$ $N = 243$

	CIENC	DER	ECON	FIL	MED	PSI	CU	TU	AY	AS
μ	2893	2764	2965	2836	2818	3087	3964	3469	3548	3241
s	909	780	823	964	982	792	631	957	850	1196
N	75	34	29	49	33	23	56	130	31	62

Como se observa en lo expuesto hasta ahora, estos datos coinciden con los obtenidos en la muestra de profesores de la Autónoma. En este estudio se agrupa la información en torno a la siguiente pregunta: ¿Cuál es tu grado de satisfacción con respecto a la profesión académica, docencia, investigación y gestión?

¿Cuál es tu grado de satisfacción con respecto a las distintas funciones de tu actividad académica?

La escala de valoración de respuestas de esta pregunta es: (1) Muy insatisfecho, (2) Insatisfecho, (3) Ni satisfecho ni insatisfecho, (4) Satisfecho y (5) Muy satisfecho.

El grado de satisfacción de los profesores de la muestra con su actividad académica es bajo tanto en docencia, investigación y gestión administrativa, siendo esta última con la que se muestran más insatisfechos. Estos datos son coincidentes con los encontrados en otras universidades españolas: Universidad de Granada (Sáenz Barrio, y Lorenzo, 1993), Universidad Complutense de Madrid (Fernández, 1991).

Para finalizar este apartado es importante resaltar como fuentes principales de estrés del profesor universitario las condiciones en que lleva el profesor adelante sus tareas (masificación, diversidad de alumnos, estrés de los estudiantes, escasez de recursos materiales, etc.) y los estresores de rol (ambigüedad, conflicto y sobrecarga).

Manifestaciones del estrés en el profesor universitario

El concepto de estrés se ha utilizado de muchas maneras distintas. Algunos investigadores, atendiendo principalmente al aspecto fisiológico, lo consideran como una tensión muscular, una respuesta del organismo ante un estímulo. Desde esta perspectiva, el estrés no puede ser considerado,

según los expertos, como algo negativo; sin embargo, esta tensión puede convertirse en el detonante de una enfermedad. La razón es que el estrés supone un desgaste físico y, si éste tiene una intensidad tan fuerte como para exigir a una persona un rendimiento superior al normal, o si se padece de forma prolongada, el organismo no puede recuperarse de su desgaste físico y puede llegar a enfermar.

Generalmente, el estrés se asocia al ámbito laboral y, de forma especial, se identifica con la frenética actividad que desarrolla el ejecutivo clásico. Aún siendo esto cierto, no es sólo el ejecutivo el único profesional que sufre estrés, también los docentes y los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado son, estadísticamente, grupos que se destacan en este sentido. Por otra parte, el origen del estrés no se encuentra sólo en el ámbito laboral, existen innumerables circunstancias vitales y situaciones que pueden provocar estrés y que se enmarcan en el ámbito familiar, social y emocional.

El estudio de diversos estresores laborales, de la existencia de algunas variables antecedentes o moduladoras (socio-demográficas, sociales y personales) implicadas, directa o indirectamente en su desarrollo y de índices psicofisiológicos concretos, ha permitido conocer las relaciones más específicas de aspectos de la actividad laboral (esfuerzo, control...) con determinados patrones psicobiológicos de respuesta.

Concretamente, las variables mediadoras que hacen que el profesor universitario interprete una situación específica como estresante o no, se clasifican en: sociodemográficas, sociales y personales. Dentro de las variables sociodemográficas se consideran la edad, el sexo y la formación de cada profesor, así como el status o nivel jerárquico que tiene en la institución uni-

versitaria. Entre las variables moduladoras ocupa un papel preponderante una variable ambiental, el apoyo social: consideramos que la presencia de una serie de recursos sociales en el momento de experimentar una situación estresante reduce considerablemente los efectos nocivos de la misma. Las relaciones más relevantes pueden ser de carácter formal e informal, emocional (afecto, estima...) y laboral (consejo, información, instrumentos, economía...). Por último, las variables personales son diferentes patrones de comportamiento que van a determinar la forma de interpretar o de afrontar un evento estresante. La importancia de estos patrones radica no sólo en sus posibles efectos sobre el medio (rendimiento laboral, superación de situaciones de desafío, relaciones con otras personas, mayor o menor éxito social, etc.), sino también en la activación diferencial que producen en el organismo al afrontar situaciones de estrés, y en las consecuencias que a medio y largo plazo puede tener esa diferente activación sobre el propio organismo.

La experiencia de estrés y las estrategias de afrontamiento van a producir una serie de respuestas a nivel fisiológico, psicológico y conductual. Ante una situación de estrés el organismo responde de forma inmediata. Esta respuesta implica una reacción coordinada de tipo emocional y de tipo fisiológico, una reacción que pretende afrontar una situación que la persona puede considerar amenazante y que, una vez superada, hace que el organismo vuelva a su normalidad. Así, diversos autores han comprobado que las situaciones caracterizadas por esfuerzo con "distress" (alto grado de malestar), producen un incremento de catecolaminas y cortisol, produciéndose una elevada activación del sistema nervioso.

Expresiones faciales y movimientos corporales que indican nerviosismo, hosti-

lidad y agotamiento, junto con sensación de ansiedad, son algunas de las respuestas que se denominan como emocionales o psicológicas. Son los primeros síntomas de que la persona está sometida a una sobrecarga o tensión que supera su capacidad natural.

Junto a las respuestas de tipo emocional se manifiestan otras de tipo fisiológico: sudoración, taquicardia, tensión muscular, etc., lo que se traduce en una serie de trastornos, entre otros, insomnio, dolor de cabeza, molestias de estómago y problemas de la piel; así como, en una disminución en la capacidad intelectual que se suele reflejar en un bajo rendimiento y en una dificultad para concentrarse y para relacionarse socialmente.

Todos estos trastornos derivados del estrés pueden llegar a convertirse en el detonante del desarrollo de algunas enfermedades, debido a que el organismo ha puesto en funcionamiento un mecanismo de defensa del que forman parte, especialmente, el sistema inmunitario, el cardiovascular y el gastrointestinal. Como consecuencia, si la situación de estrés permanece de forma prolongada, el organismo seguirá reaccionando ininterrumpidamente, sin posibilidad de recuperarse y por tanto, corriendo graves riesgos de enfermar. A partir de ese momento, la persona no sólo sufrirá agotamiento físico y cansancio de tipo psicológico, sino que podrá desarrollar una serie de enfermedades: hipertensión arterial, úlcera gastroduodenal, infarto, descenso de las defensas y propensión a las infecciones, tensión premenstrual, todo tipo de trastornos psicósomáticos (obesidad, alopecia, eccemas, arritmias cardíacas, asma, alergia respiratoria, etc.) y hasta cáncer, son algunas de las enfermedades ligadas al estrés.

Entre las respuestas psicológicas específicas que puede manifestar el profesor universitario (Esteve, 1987) ante el estrés están:

- Agotamiento. Cansancio físico y mental permanente.
- Sentimientos de desconcierto e insatisfacción ante los problemas reales de la práctica de la enseñanza, en contradicción con la imagen ideal de ésta que los profesores quisieran realizar.
- Disminución del rendimiento (está muy relacionado con algunos de los siguientes síntomas de estrés: incapacidad para concentrarse, dificultad para dirigir la atención, estrechamiento de la atención, bloqueos mentales, etc.)
- Falta de implicación y apatía laboral.
- Irritabilidad y frustración como respuesta emocional de estrés (por ejemplo, se muestra hipersensible a la crítica, de mal humor, nervioso "por dentro", pierde a menudo la calma, tiene una perspectiva desesperanzadora, etc.).

Todo esto puede llevar al docente a la aparición de efectos negativos y trastornos de diferente índole como es el insomnio, la pérdida de apetito, la depresión y, por tanto, una disminución de la calidad de vida personal y profesional.

Por último, la respuesta de estrés también se manifiesta a nivel comportamental y como consecuencia aparecen diferentes conductas asociadas a la vida laboral del profesor en la Universidad (Esteve, 1987):

- Desarrollo de esquemas de inhibición, como forma de cortar la implicación personal con el trabajo que se realiza.
- Huida de situaciones conflictivas (peticiones de traslado, etc.).
- Deseo manifiesto de abandonar la docencia (realizado o no).
- Absentismo laboral como mecanismo para cortar la tensión acumulada.
- Autoculpación ante la incapacidad para mejorar la enseñanza.

Estrategias de afrontamiento del estrés

El estrés, cuando deja de ser la respuesta natural y pasajera que ayuda a afrontar una nueva situación para convertirse en una reacción prolongada e intensa, desencadena problemas físicos, psicológicos y conductuales.

Lazarus y Launier (1978) definen el afrontamiento como los esfuerzos, tanto psicológicos como conductuales, realizados por los sujetos para manejar (dominar, tolerar, reducir, minimizar) las demandas ambientales y los conflictos que exceden los recursos del sujeto.

Según Lazarus y Folkman (1985), ante una situación estresante el sujeto evalúa si dispone de control sobre la misma. En función de esta evaluación son posibles dos tipos de estrategias de afrontamiento: una, centrada en el problema, que contempla la posibilidad de abordar el problema, de controlarlo evitándolo, tratar de conseguir control o el desamparo; y otra, centrada en la emoción, orientada a reducir el desajuste interno emocional provocado por el estrés.

Según Blase (1986), las estrategias más frecuentemente utilizadas por la casi totalidad de los docentes son las centradas en el problema, como acción directa (pensar en soluciones, buscando información o concretando acciones específicas) y como redefinición de la situación (tratar de ver el problema desde una perspectiva que lo haga parecer más tolerable). En cuanto a las estrategias centradas en la emoción, la más utilizada es la relajación y la búsqueda de apoyo social en familiares, amigos o colegas.

Algunas de las técnicas de afrontamiento que se centran en el problema son: la recogida de información, la resolución de problemas, el adiestramiento en comunicación y habilidades sociales, el control del

tiempo, los cambios de estilo de vida, tales como la evaluación de prioridades, la acción directa destinada a cambiar las exigencias del entorno o a alterar situaciones estresantes. Bajo el afrontamiento de las técnicas pensadas para regular las emociones se incluye el desvío de la atención, la negación, la expresión de afecto y el adiestramiento en relajación.

Las habilidades de afrontamiento que se enseñan varían con la población específica

y con los objetivos de adiestramiento. El repertorio de afrontamiento se adapta a las necesidades de la población específica. En el caso del profesor universitario, hemos agrupado algunas de las estrategias que le podrían ser útiles, en caso de mostrar altos niveles de estrés. Éstas serían:

1. Individuales

Tabla 10. Estrategias de afrontamiento individuales

Afrontamiento	Técnicas
Fisiológico	- Respiración - Relajación - Visualización
Cognitivo-Emocional	- Detención del pensamiento - Reestructuración cognitiva - Autoinstrucciones
Conductual	- Asertividad - Toma de decisiones - Manejo eficaz del tiempo

La respiración completa y correcta ayuda a superar fisiológicamente las consecuencias de la respuesta al estrés, y más concretamente los problemas de hiperventilación y respiración insuficiente.

Con la relajación, el individuo consigue controlar esa tensión excesiva e involuntaria que le provoca el estrés. Existen multitud de métodos de relajación: meditación, contacto sensorial, yoga, dormir bien, pasear, etc.

Destacamos dos técnicas que sirven para controlar la tensión física y mental y ayudan a aumentar el rendimiento y la eficiencia en el trabajo. La primera, la relajación progresiva de Jacobson, se centra en la realización, de forma secuencial, de una serie de ejercicios de contracción y relaja-

ción de distintos bloques de músculos. Esto lleva a un control muscular que, "enseña a distinguir cuando se está tenso y cuando relajado y a hacer que la reacción del organismo al estrés sea mucho menor".

Con la técnica de visualización, la relajación se obtiene a través de un proceso centrado en la imaginación, cuya práctica presenta mayor dificultad. Se trata de alcanzar un control mental y para ello se llevan a cabo ejercicios de imaginación, intentando visualizar escenas y circunstancias relajantes al tiempo que se realizan ejercicios de respiración lenta y profunda.

Realizar periódica y regularmente ejercicio físico, y si es posible al aire libre, evita la sobrecarga de tensiones estresantes. En cuanto a la dieta, el estrés puede comba-

tirse o prevenir con una alimentación sana. El tabaco, el café y el alcohol actúan potenciándolo, por lo que es necesario limitar su consumo. La dieta tiene que ser equilibrada, rica en verduras, frutas y fibra, y baja en grasas y azúcares. Es aconsejable comer despacio y de forma regular. Si se está estresado, aumentar el consumo de vitamina C, del complejo B y de ciertos minerales como el magnesio, el cinc y el calcio.

El ocio, la distracción y realizar actividades ajenas al trabajo ayudan a desviar la atención del problema pensando en otras cosas y por tanto a reducir los niveles de estrés.

Aprender a abordar el trabajo con optimismo. Adoptar actitudes positivas y dinámicas ante la vida. Ser tolerante, flexible y adaptarse positivamente a los cambios aumentará la resistencia al estrés. Desde el punto de vista emocional, expresar sentimientos (descarga emocional) sería otro modo de reducir la tensión.

La sobrecarga laboral, la responsabilidad excesiva y una inadecuada planificación del tiempo, pueden desencadenar estrés. Es importante no crearse más obligaciones de las necesarias. Por ello, saber decir no o ser asertivo, es otra recomendación para combatirlo o prevenirlo.

Otro aspecto en el estrés del profesor universitario, es la naturaleza de los pensamientos y sentimientos que le acompañan. Para controlar el impacto de esos procesos cognitivos y afectivos existen una

serie de técnicas cognitivas, tales como la detención del pensamiento, la reestructuración cognitiva, las autoinstrucciones, la resolución de problemas, etc. Estas intervenciones cognitivas deben considerarse como un conjunto de relaciones que son interdependientes con respecto a otros procesos (emociones, reacciones fisiológicas, conductas, consecuencias sociales). Por ello, éstas pueden utilizarse como complementos de las estrategias de afrontamiento fisiológico (ejercicios de relajación, visualización...) y conductual (asertividad, toma de decisiones, gestión eficaz del tiempo).

La primera de las técnicas cognitivas que consideramos es la reestructuración cognitiva, cuyo objetivo es hacer que el profesor sea consciente del papel que juegan las cogniciones y las emociones en la potenciación y mantenimiento del estrés.

Vamos a revisar brevemente como se puede realizar esta reestructuración de los pensamientos:

1. Evocar los pensamientos, sentimientos e interpretar los acontecimientos por parte del profesor.

A continuación mostramos una tabla (Tabla 11) con algunas ideas irracionales referidas al trabajo, donde el profesor puede puntuar con qué frecuencia (0 a 4) se dan en él, de forma que pueda tomar conciencia de ellas y detectar el estrés.

Tabla 11. Ideas irracionales sobre el trabajo

Idea irracional	P
1. Cuando salga a la tarima me voy a quedar en blanco	
2. No voy a saber responder a las preguntas que me hagan en clase	
3. Se me va a notar que estoy nervioso	
4. Mis compañeros piensan que no soy buen profesional	
5. Los demás no quieren colaborar conmigo en las tareas docentes	
6. La gente en general se despreocupa de sus obligaciones	
7. No hay ningún motivo para que surjan imprevistos	
8. Si le explico a otra persona lo que tiene que hacer, no lo entenderá y me hará perder tiempo. Mejor lo hago yo directamente	
9. Las relaciones sociales fuera del mundo laboral son innecesarias	
10. Si no me ocupo yo de las cosas, no lo hace nadie	
11. Con una vez que se digan las cosas es suficiente	
12. En el trabajo se tiene que estar alerta constantemente	
13. No existe ninguna razón que justifique no saber responder a una pregunta	
14. Se me valora por mis logros y no por quién soy yo	

2. Realizar un registro situacional de pensamientos estresantes.

El método de afrontamiento utilizado también va a influir en las propias reacciones fisiológicas del profesor a la hora de exponerse a una situación de estrés, lo cual quiere decir que un entrenamiento en habilidades de afrontamiento tiene una indudable repercusión en su bienestar y estado de salud. El malestar, el dolor de cabeza, el temblor, las palpitaciones, los "nervios rotos" del profesor, por ejemplo, al enfrentarse a la clase, son un efecto de la situación crítica de dirigirse a un auditorio, pero también están afectadas por la propia estrategia de afrontamiento empleada por el profesor.

En el siguiente ejercicio, el profesor ha de pensar con detenimiento en una situación estresante y hacer una valoración de sus comentarios internos. Al hacerse cons-

ciente de ellos, puede obtener el control y superar el estrés.

3. Sustituir los pensamientos desadaptativos por otros pensamientos que generan respuestas emocionales positivas y conductas más adecuadas.

A través del diálogo consigo mismo o de las autoinstrucciones podemos influir en nuestras emociones, en nuestras acciones de afrontamiento interpersonal y en la vulnerabilidad de los sistemas biológicos.

Con estos autodiálogos evaluamos la magnitud de lo que está sucediendo y el perjuicio que puede tener para nosotros (pérdida de control, agresión, crítica injusta, etc), anticipamos los posibles daños ("no me va a salir bien", "no voy a saber contestar a las preguntas de mis alumnos", "sería terrible fracasar", "qué dirán de mí", etc.) o valoramos la situación como un reto, poniendo énfasis en los recursos de que

disponemos para dominar la situación ("seguro que sabré afrontarlo", "se cómo hacer una crítica", "es una oportunidad para practicar mis habilidades", etc.).

Por tanto, estos autodiálogos pueden ser cruciales a la hora de afrontar con éxito una situación crítica y difícil. Para mejorar el desarrollo personal y profesional, debe ser

objetivo del docente cambiar los pensamientos negativos que le hacen más vulnerable y le conducen al estrés por otros que optimicen el afrontamiento.

A continuación mostramos algunos mensajes y criterios que pueden ayudar a sustituir los pensamientos desadaptativos por otros más adecuados (Tablas 13 y 14).

Tabla 12

Registro situacional de pensamientos
Situación _____
1. ¿Qué ocurrió? (¿Cuándo, dónde, quién, qué, por qué?)
2. ¿Cuál fue mi reacción?
3. ¿Qué me dije a mí mismo?
4. ¿Cómo me sentí cuando hubo pasado todo? <input type="checkbox"/>

Tabla 13

Para cambiar los pensamientos negativos
"No me afecta la situación, son solo pensamientos"
"No hay ninguna evidencia de que sea verdad lo que digo"
"¿Cómo puedo interpretar la situación de otra forma?"
"¿Qué aspectos interesantes puede tener esa situación?"
"Debo centrarme en sacar tres aspectos positivos de esta situación"
"¿Para que puede ayudarme el haber pasado ya por esta situación?"
"¿Qué cambios me ayudarán a realizar lo que antes no me atrevía a hacer?"... <input type="checkbox"/>

4. Realizar la sustitución de los pensamientos

Finalmente, para consolidar el aprendizaje de la sustitución de pensamientos es útil escribir los pensamientos negativos o estresores. Para ello, el profesor haría una revisión de cada uno de ellos (sólo o con un compañero de confianza) hasta que lo sustituya por un pensamiento positivo que

utilizará cuando los primeros le ocasionen ansiedad, nerviosismo...

La última técnica cognitiva que mencionaremos en este artículo consiste en lograr detener los pensamientos para vencer las preocupaciones constantes que pueden interferir en la relajación. La detención del pensamiento requiere concentrarse en los pensamientos no deseados y, después de un corto período de tiempo, detener y vaciar la

mente. Generalmente se utiliza la orden de "stop" o bien algún ruido fuerte, para interrumpir los pensamientos desagradables. Se ha comprobado que los pensamientos negativos y de miedo preceden invariablemente a emociones del mismo tipo. Si se pueden

controlar los pensamientos, los niveles de estrés, en general, pueden reducirse de forma importante.

Tabla 14

Criterios para modificar los pensamientos
<ul style="list-style-type: none"> - Eliminar la crítica - Ser objetivo, realista - Concretar la situación - Buscar aspectos positivos - No exagerar - Evitar términos de todo/nada, nunca/siempre - Evocar planes de acción para mejorar - Utilizar un lenguaje descriptivo, no valorativo - Buscar las causas internas y externas - Buscar soluciones... □

2. Grupales

Un docente puede disponer de una red de apoyo social, familiar y social que posibilite la satisfacción de su necesidad de apoyo, pertenencia, aprobación y seguridad, lo cual puede actuar como "amortiguador" ante situaciones de estrés laboral.

3. Organizacionales

Con respecto a las técnicas para afrontar las situaciones de estrés provocadas por el contexto situacional, es importante que el profesor universitario tenga en cuenta los siguientes aspectos:

1) Proporcionar información sobre la situación de la universidad y de la propia facultad con el fin de aportar expectativas realistas.

- 2) Reducir la carga de trabajo (manejar la sobrecarga de trabajo mediante filtrado y priorización de las demandas).
- 3) Mejorar las redes de comunicación en la Institución.
- 4) Aumentar las recompensas en forma de reconocimiento de la labor del profesor (económicas, materiales, proyectos, subvenciones, etc.).
- 5) Modificar las condiciones físicas de trabajo: nivel de ruido, temperatura, iluminación, turnos, horarios, etc.

Prevención del estrés

Intentar reducir la exposición de los profesores a los factores estresantes del contexto laboral no parece fácil. En cambio, parece más fácil proponer intervenciones orientadas, por un lado, a incrementar

los recursos personales positivos en los docentes y, por el otro, a mejorar y reforzar los apoyos sociales en el ámbito laboral.

A partir de las conclusiones surgidas de los estudios sobre el estrés de los profesores, consideramos fundamentales los siguientes aspectos como medida preventiva de este trastorno:

Información

La actuación preventiva ha de apoyarse, en primer lugar, en un adecuado conocimiento de lo que es el estrés y de cuáles son los verdaderos efectos que genera. Saber distinguir cuando es positivo y negativo. Averiguar qué lo ha desencadenado y aprender a dominarlo es la primera norma eficaz para poder controlarlo.

En segundo lugar, conviene que el docente universitario tenga un conocimiento real de sus posibilidades y expectativas profesionales. Estar bien informado sobre su situación particular (continuidad, promoción, cómo es evaluado...) y de la institución en general (subvenciones, creación de plazas...) ayuda a que el profesor llegue a una comprensión de la situación y, por tanto, a evitar el estado de incertidumbre acerca del futuro laboral, circunstancia que lleva, en muchos casos, al estrés.

Conductas y hábitos saludables

El estrés puede tener otras vías de prevención mediante la adopción de las estrategias de afrontamiento descritas anteriormente. Practicar ejercicio físico habitualmente, seguir una dieta alimenticia sana y adoptar una serie de actitudes y comportamientos determinados, pueden convertirse en el mejor sistema preventivo del estrés. Se trata, en definitiva, de adoptar un estilo de vida que favorezca el estado de salud del profesor universitario. Del mismo modo, es importante rentabilizar el tiempo de ocio, disfrutar del tiempo libre y de la vida

en familia, e intentar desconectarse de los problemas laborales fuera del horario de trabajo.

Actitud positiva hacia el cambio

Otro aspecto importante, como prevención del estrés, es la actitud del profesor con respecto a posibles modificaciones en su conducta que pueden mejorar su desarrollo académico y personal. El estrés se puede evitar o reducir adoptando una actitud positiva hacia el cambio, realizando un enfrentamiento activo (acción directa) o adoptando decisiones resolutorias ante una situación problemática, en lugar de posponerla. Así mismo, organizar y planificar las actividades y el trabajo, evita llegar a una situación de caos que puede llevar al estrés. Del mismo modo, marcarse metas que sean realistas y realizables con objetivos bien definidos y temporalizados, evita la frustración y una baja autoestima que llevarían al profesor universitario a una situación de estrés.

Formación y desarrollo profesional

La concepción de la carrera docente como profesión requiere una formación específica que aporte el encuadre teórico, la dotación de un bagaje tecnológico y una práctica supervisada que facilite la iniciación exitosa en dicha profesión. La formación profesional aporta mejoras en: eficiencia, satisfacción laboral, control de la calidad, posibilidad de innovación, desarrollo de actitudes reflexivas, etc.

En la profesión docente, como en cualquier otro ámbito profesional, proporcionar a los profesores información, recursos, técnicas, metodología, etc., contribuye a facilitarles la tarea y a solucionar los problemas específicos de su área. En este sentido, los programas de formación y perfeccionamiento docente constituyen una fuente

te de recursos que el profesorado puede utilizar para hacer más satisfactoria su labor. Un profesor más informado, más competente y poseedor de actitudes más positivas respecto a la docencia contribuye a la eficacia de la institución universitaria y se siente más satisfecho con su trabajo.

Referencias bibliográficas

- Aparicio, J. J. (1991). "Criterios de calidad en la investigación y enseñanza en la universidad". Ponencia presentada en el *I Congreso Internacional sobre Calidad de la Enseñanza Universitaria*. Cádiz.
- Blase, J.A. (1986). A Qualitative Analysis of Sources of Teacher Stress: Consequences for Performance. *An Educational Research J*, 23, 13-40.
- Cruz Tomé, M.A. de la (1980). *Innovaciones pedagógicas a nivel universitario y formación del profesorado*. Tesis doctoral presentada en la Universidad Autónoma de Madrid.
- Cruz, M.A. de la; Grad, H.M.; Gómez, E.; Martínez, M.F. y Urdiales, M.C. (1995). *Autoevaluación del profesor universitario e intervención para la mejora de su docencia*. Universidad Autónoma de Madrid.
- Davis, M.; Mc Kay, M. y Eshelman, E. R. (1985). *Técnicas de auto-control emocional*. Barcelona: Martínez Roca.
- Elton, L.R.B. (1987). *Teaching in higher education: appraisal and training*. London: Kogan Page.
- Elton, L. (1992). Research, Teaching and Scholarship in an Expanding Higher Education System. *Higher Education Quarterly*, 46, (3).
- Esteve, J.M. (1987). *El malestar docente*. Barcelona: Laia.
- Fernández, J. (1991). Opinión de los profesores sobre su situación en la Universidad. *Gaceta Complutense*, 78, 25-32.
- Fisher, S. (1994). *Stress in Academic Life. The Mental Assembly Line*. Londres: The Society for Research into Higher Education / Open University Press.
- French, J. R. P. y Kahn, R. L. (1962). A programatic approach to Studying the Industrial environment and Mental Health. *Journal of Social Issues*, 18, 1-47.
- Gibbs, G. (1995). Quality in Research and Quality in Teaching", en *III Jornadas sobre la Calidad de la Enseñanza Universitaria*. Barcelona, UPC.
- Gibbs, G. (1995). Quality in Research and Quality in Teaching en *III Jornadas sobre Formación para la función docente del profesor universitario*. Barcelona. Universidad Politécnica de Cataluña.
- Guerrero, A.; Sánchez, M.E. (1996). Formación permanente, docencia e investigación en el profesorado universitario. El caso de la UCM. *Gaceta Complutense*, 115, 12-15.
- Kornblit, A. L.; Mendes Diz, A. M. (1993). El profesor acosado. Del agobio al estrés. Buenos Aires: Hvmánitas.
- Kourganoff, V. (1972). *La face cachée de l'université*. Paris: Puff.
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1985). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R. y Launier, R. (1978). Stress-related Transactions Between Persons and Environment. En L. Previn & M. Lewins (Eds). *Perspectives in International Psychology*. New York: Plenum Press.
- Meichenbaum, D. (1987). *Manual de inoculación de estrés*. Barcelona: Martínez Roca.
- Neumann, R. (1992). Perceptions of the teaching-research nexus: a framework for analysis. *Higher Education*, 23, 159-171.
- Ramsden, P. y Moses, I. (1992). ssociations between research and teaching in australian higher education. *Higher Education*, 23, 273-295
- Sáenz Barrio, O. y Lorenzo Delgado, M.(Eds.) (1993). *La satisfacción del profesorado universitario*. Universidad de Granada.
- Scott, P. (1991). Beyond de dual-support system: scholarship, research and teaching in the context of academic autonomy. *Studies in Higher Education*, 16 (1), 5-13. .

Notas a pie de página.

1. "Scholarship" en la literatura anglosajona. Con este término se define una actividad académica no estrictamente docente ni investigadora que consiste en una re-interpretación de lo ya conocido de una forma nueva, más profunda y crítica. Dicha actividad, además de justificarse por sí misma, aparece como una condición necesaria para realizar una buena docencia y una buena investigación (Elton, 1992). Nosotros hemos optado por utilizar la expresión abreviada Reelaboración Crítica del Conocimiento(RCC) para traducir este término.