



ugr | Universidad
de **Granada**

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE GRANADA

Trabajo de Fin de Grado

Por

Francisco Javier Agudo del Solar

Tutor

José Miguel García Ramírez

Granada, Junio de 2016

Resumen

Tras los numerosos cambios acontecidos en el mundo laboral, el estrés producido en el contexto del trabajo se ha convertido en una de las afecciones más frecuentes en la población. El siguiente estudio trata de evaluar el nivel de exposición percibido a los riesgos psicosociales por el PDI de la Universidad de Granada en función del tipo de vinculación contractual. El cuestionario utilizado para la evaluación fue la versión media del Ista-21. Observamos diferencias significativas en las dimensiones “Influencia” e “Inseguridad sobre el empleo”.

Palabras clave: Riesgos psicosociales, estrés, tipo de contrato, enseñanza superior.

Índice

Introducción	4
Método	9
Participantes	9
Instrumento	9
Procedimiento	10
Resultados	12
Discusión y conclusión	15
Bibliografía	17

Introducción

Según la Organización Internacional del Trabajo se calcula que los gastos ocasionados por bajas laborales, indemnizaciones, absentismo laboral y gastos médicos, entre otros factores, representan hasta el 4% del producto interior bruto (PIB) mundial. Así mismo, se producen aproximadamente 160 millones de enfermedades por causas laborales y 270 millones de accidentes laborales al año (OIT, 2003). Estas cifras evidencian el hecho de que a pesar de las diferentes políticas de salud que se han puesto en marcha en los últimos tiempos aún queda camino por recorrer para poder garantizar un contexto de bienestar y salud en el trabajo (Gómez, 2007).

Tanto a nivel organizacional como social se está tomando consciencia cada vez más de la necesidad de fomentar entornos donde se potencie la calidad de la vida laboral del trabajador, haciendo que estas personas se sientan más satisfechas y puedan tener más oportunidades para desarrollarse a nivel laboral y personal (Garrido-Pinzón, Uribe-Rodríguez y Blanch, 2011).

En los últimos tiempos la exposición a riesgos de carácter físico en el trabajo es cada vez menor mientras que aumentan los riesgos de naturaleza psicológica. Esto se debe a que el mundo laboral ha experimentado una evolución desde el trabajo puramente físico a un trabajo con un componente intelectual mucho mayor. La carga mental se ha convertido en una importante amenaza contra el bienestar psicológico y la salud de todos los individuos que forman parte de una empresa. Diferentes aspectos a tener en cuenta en este proceso de evolución serían: el incremento de la flexibilidad en cuanto a horarios, disponibilidad geográfica, necesidad de una mayor capacidad de adaptación, la incorporación de las nuevas tecnologías y formas de comunicación a los entornos laborales, así como el incremento de la necesidad de trabajar en equipos y también de la diversidad de estos (Peiró, 2004). Otros autores como García, Benavides y Ruiz-Frutos (2000) señalan la importancia de factores demográficos tales como el envejecimiento generalizado de la población, la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral o el aumento de la cantidad de trabajadores procedentes de otros países.

Los riesgos laborales son los elementos en el puesto de trabajo generadores de estrés que impactan en la calidad de vida laboral y en el desempeño profesional (Terán-Rosero y Botero-Álvarez, 2012). Tradicionalmente, los riesgos laborales se

relacionaban principalmente con amenazas de tipo físico, ambiental o químico, dejando a un lado las posibles afecciones psíquicas. Sin embargo, en la actualidad se otorga gran importancia a los riesgos psicosociales, entendidos como factores estresantes que pueden afectar negativamente a los recursos y capacidades que las personas tienen para responder al flujo de demandas provenientes del trabajo, afectando no sólo a su salud física, sino también a la psicológica (Moreno, 2011).

La presencia de riesgos psicosociales en contextos laborales puede deberse a causas muy diversas: variables relacionadas con la organización como la estructura, el trato con el empleado o la proyección de futuro, características propias del empleo tales como la estabilidad, el salario o la seguridad, organización de la jornada laboral incluyendo aspectos como los horarios, descansos o días libres, así como a las características de la tarea como la carga de trabajo, la diversidad de tareas, el ritmo o el nivel de responsabilidad. Estar expuesto a estos factores no implica que se produzca un deterioro de salud en el trabajador, pero si se considera una causa potencial a la que el trabajador debe hacer frente empleando sus estrategias de afrontamiento (González, 2015).

Los factores psicosociales tienen el potencial de convertirse en riesgos si son capaces de provocar un deterioro en la salud de la persona. Esto ocurre en el ámbito laboral cuando las exigencias y características del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador (Sauter, 1998). A pesar de que la exposición a estos factores es una problemática real, existe suficiente evidencia para afirmar que, siempre que se den unas condiciones adecuadas, el trabajo puede ser beneficioso para la salud. Un ambiente de trabajo adecuado permite que las personas desarrollen su potencial y además propicia una administración más eficiente de los recursos organizacionales y sociales (Portuné, 2012).

Riesgos psicosociales en la enseñanza superior

Los riesgos psicosociales existentes en las organizaciones docentes en el ámbito universitario son el resultado de las interacciones que se producen entre sus características (públicas, privadas, etc.) y las demandas y condiciones de trabajo (formas de organizar el trabajo, tipo de tarea, relaciones laborales, etc.) con las necesidades, habilidades y expectativas que tiene el profesor universitario (estabilidad laboral, recursos, promoción, etc.). La combinación de estas características y su grado de exposición pueden afectar la salud de los docentes (Artazcoz y Molinero, 2004).

A día de hoy la universidad se encuentra inmersa en un importante proceso de cambio que afecta a la estructura de la organización, y que por tanto requerirá de un esfuerzo por adaptarse a la nueva situación por parte de su personal: los cambios legislativos más recientes, el proceso de unificación a nivel europeo, etc. Hacen que sea necesaria en muchos casos tener que incrementar la calidad de la docencia y la investigación para alcanzar los requisitos exigidos. El profesorado puede encontrarse farto de recursos a la hora de afrontar este nuevo nivel de exigencia, lo cual propicia una situación ideal para la aparición del estrés (Armadans, Ferrer y Manzano, 2010).

Las grandes exigencias y demandas que reciben las universidades hacen que se incremente la competencia por los recursos disponibles, que han disminuido en los últimos tiempos, para ello se piden estándares cada vez más altos de calidad y sin que necesariamente exista un aumento de empleados dentro de la universidad, lo que conlleva que las tareas a las que tiene que hacer frente el profesorado se multipliquen (Aguilar, Magaña y Guzmán, 2015). Las instituciones de educación superior deben desarrollar su trabajo en contextos que cada vez son más complejos y demandantes. Estas exigencias pueden afectar al desarrollo del agotamiento profesional y por tanto, empeorar la calidad de la vida laboral. Las consecuencias del burnout afectan no solo al trabajador, ocasionando problemas físicos y psicológicos, sino que sus efectos también se dejan notar a nivel organizacional en aspectos como el aumento del absentismo, costos más altos o descensos en la productividad (Arias y González, 2009).

A pesar de que la gran mayoría de investigaciones se habían centrado en el personal docente de primaria y secundaria debido a la existencia de la errónea creencia de que el profesor en la universidad no está expuesto a ciertos riesgos por factores como poseer una mayor autonomía, nivel de madurez de los alumnos, posibilidad de hacer carrera dentro de la universidad, etc. Ya existen algunos estudios que contemplan la existencia de riesgos específicos para los docentes que trabajan en la universidad, debidos por ejemplo al creciente número de evaluaciones, normativas, burocracia, etc. (Armadans, Del Cerro y Ferrer, 2005).

Oliveira, Gonçalves y Melo (2004), encontraron en su investigación que, debido a las numerosas reformas educativas que se han producido durante los últimos años, se ha intensificado el volumen del trabajo docente sin que paralelamente se haya producido también una mejora de las condiciones laborales. Por tanto, esto provoca que se dispare el ritmo y el volumen de trabajo llevando a una cierta precarización del

trabajo docente que, en consecuencia pueden afectar al bienestar físico y psicológico de estos. Se considera la docencia como una profesión con un nivel de exposición al estrés elevado que en ocasiones afecta a la salud del trabajador y a su capacidad para desarrollar al máximo sus habilidades como profesional (Lozada, 2005).

Riesgos psicosociales y tipo de contratación

Los contratos de tipo temporal son considerados por muchos autores como componentes de gran importancia en la flexibilidad del mercado laboral. En los últimos años se ha producido un aumento considerable de contratos de este tipo en países como Italia, España o Francia, caracterizados por dar gran importancia a las políticas de empleo, es posible que sea debido a las pocas restricciones y nulo coste que tiene despedir a trabajadores sujetos a este tipo de contrato. En el caso concreto de nuestro país, este aumento se ha dado especialmente desde que entró en vigor la reforma laboral de 1984, llegando a alcanzar el primer puesto en la Unión Europea en contratos de este tipo, llegando a alcanzar niveles de más del 30%. El mercado laboral español en los últimos tiempos ha evolucionado desde una situación laboral muy regulada, con elevados costes para los despidos y elevada influencia de los sindicatos en las negociaciones, a un panorama más polarizado, donde los trabajadores con un contrato fijo cuentan con un nivel alto de protección, posibilidades de promoción interna, posibilidades de formación, etc., mientras que los empleados temporales tienen poco poder de negociación, bajos salarios y un alto nivel de rotación de plantillas (Gamero, 2007).

Algunas investigaciones señalan que los factores de riesgos psicosociales aparecen con más frecuencia en aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones de precariedad laboral. Estas condiciones aumentan los niveles de inestabilidad, inseguridad e incertidumbre en el trabajo (Garrido-Pinzón et al, 2009). Los profesores dedicados exclusivamente a labores educativas experimentaban niveles más altos de estrés, desgaste emocional y problemas de salud en comparación con los docentes sujetos a contratos por horas (Arias y González, 2009).

Diversos autores apoyan con sus estudios una relación significativa existente entre el tipo de contrato y variables como el bienestar de los empleados o la satisfacción laboral, aunque los resultados no son conclusivos. Se encontró que el tipo de contrato predecía el nivel de satisfacción laboral en los empleados con un tipo de contrato fijo (Santos, Guillén y Moltanbán, 2012).

Objetivos

- Objetivo general: Evaluar los niveles de exposición a los riesgos psicosociales en el personal docente de la Universidad de Granada.
- Objetivos específicos:
 - Análisis de la relación entre las dimensiones “Apoyo social de los compañeros”, “Influencia”, “Inseguridad sobre el empleo” y “Reconocimiento”.
 - Analizar las diferencias existentes en riesgos psicosociales en función del tipo de contratación, distinguiendo entre personal docente investigador con vinculación permanente y no permanente, en las dimensiones “Apoyo social de los compañeros”, “Inseguridad sobre el empleo”, “Reconocimiento” e “Influencia”.

Hipótesis:

- Se espera encontrar diferencias significativas entre los grupos con vinculación permanente y no permanente para las dimensiones “Apoyo social de los compañeros”, “Influencia”, “Inseguridad sobre el empleo” y “Reconocimiento”, debido a las diferencias entre la situación laboral, estabilidad y seguridad del trabajo que presentan ambos grupos. Se esperan niveles menores de exposición a los diferentes riesgos en el grupo con vinculación permanente.

A continuación se incluye una pequeña definición de las 4 dimensiones estudiadas:

La *influencia* se refiere al nivel de autonomía que posee el trabajador en su trabajo diario, el nivel de participación sobre las decisiones que determinan la forma y el objetivo de sus tareas. El *apoyo social de los compañeros* trata de recibir ayuda por parte de compañeros y compañeras cuando es necesario para poder cumplir los objetivos del trabajo de manera óptima y llevadera. El *reconocimiento* es ser tratado de forma justa por la dirección y ser valorado por el trabajo realizado, tiene que ver con la participación en los métodos de trabajo, sistema de promoción justo, salario adecuado o la repartición de tareas y asignación de horarios. La *inseguridad sobre el empleo* es el grado en que te preocupa tu futuro en función de tu actual ocupación y las

posibilidades que el trabajador tendría en el mundo laboral si en algún momento perdiese su empleo (Moncada, Llorens y Andrés, 2014).

Método

Participantes

En este estudio participaron un total de 104 docentes (50% hombres y 50% mujeres) pertenecientes a diferentes facultades de la Universidad de Granada. De estos participantes 85 pertenecían a la categoría de vinculación permanente y 19 a la de no permanentes (81,7% fijos y 18,3% no fijos). La media de edad se situó en 44,5 años.

Instrumento

El instrumento elegido para realizar esta evaluación ha sido el cuestionario COPSOQ-Istas21, el cual forma parte de la metodología COPSOQ, siendo la versión adaptada a nuestro país por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Comisiones Obreras. Istas21 está disponible en tres versiones diferentes: corta, media y larga. Debido a la naturaleza de este estudio se consideró adecuado utilizar la versión media, válida para empresas u organizaciones con más de 25 trabajadores.

La metodología COPSOQ (Kristensen, Hannerz, Hogh y Borg, 2005) se origina en Dinamarca gracias al trabajo de un grupo de investigación del National Research Centre for the Working Environment en el año 2002. COPSOQ se ha establecido a nivel internacional como uno de los instrumentos de referencia en el ámbito de la investigación y evaluación de riesgos psicosociales.

En la siguiente tabla se pueden ver las 20 dimensiones psicosociales que mide el COPSOQ-Istas21 (Moncada, Llorens y Andrés, 2014), distribuidas en 6 grandes grupos:

Tabla 1**Dimensiones Psicosociales según COPSOQ-Istas21 (Moncada, Llorens y Andrés, 2014)**

Grupo	Dimensiones Psicosociales
Exigencias psicológicas	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidad de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de los superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

Procedimiento

Se seleccionaron a los participantes de forma aleatoria a partir de los directorios de profesores de diferentes facultades de la UGR. Los cuestionarios fueron entregados y cumplimentados durante la jornada laboral, procurando que no coincidiera con periodos de alta actividad laboral. Se realizaron individualmente y con garantías de anonimato. Los datos recogidos se almacenaron en una hoja de cálculo de Excel para después pasar la base de datos al programa SPSS y analizar los resultados centrándonos en las cuatro variables elegidas.

Análisis de datos

Se realiza un análisis estadístico mediante el programa SPSS. Calculamos en primer lugar la correlación entre las variables utilizando el coeficiente de correlación de Pearson para comprobar si existe covariación entre las diferentes dimensiones estudiadas. También se realiza una regresión lineal con su correspondiente anova. Seguidamente tenemos los resultados obtenidos de la comparación de medias de las cuatro dimensiones en función del tipo de contratación mediante la prueba de Levene para la igualdad de varianzas y la prueba T para muestras independientes, de esta manera podemos ver si existen diferencias significativas en alguna de las variables para el grupo con vinculación permanente y no permanente. Por último, se analiza el tamaño del efecto utilizando el estadístico d de Cohen.

Resultados

Se presentan a continuación los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico de las variables elegidas: “Apoyo social de los compañeros”, “Inseguridad sobre el empleo”, “Reconocimiento” e “Influencia”. El α Cronbach es: 0,868.

Como podemos observar de en la tabla de correlaciones vemos que la dimensión “Influencia” correlaciona significativa y positivamente con “Reconocimiento” ($r= 0,354$; $p= 0,000$). Por otro lado, “Apoyo social a los compañeros” tiene una correlación positiva y significativa con la dimensión “Reconocimiento” ($r=0,288$; $p=0,003$). Podemos ver los resultados en la tabla 2:

Tabla 2. Correlaciones

		Influencia	Apoyo Social	Inseguridad	Reconocimiento
Influencia	Correlación	1	,049	-,133	,354**
	Sig. (bilateral)		,624	,177	,000
	N	104	104	104	104
Apoyo Social	Correlación	,049	1	-,242	,288**
	Sig. (bilateral)	,624		,013	,003
	N	104	104	104	104
Inseguridad	Correlación	-,133	-,242	1	-,236
	Sig. (bilateral)	,177	,013		,016
	N	104	104	104	104
Reconocimiento	Correlación	,354**	,288**	-,236	1
	Sig. (bilateral)	,000	,003	,016	
	N	104	104	104	104

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significante al nivel 0,05 (bilateral).

Se realiza una regresión lineal tomando como variable criterio la variable “Reconocimiento” para analizar en qué medida se puede predecir a partir de las otras 3 dimensiones, “Inseguridad sobre el empleo”, “Influencia” y “Apoyo Social de los compañeros”. El resumen del modelo (R corregida=0,192) y la Anova ($F_{(3, 100)}=9,172$; $p=.00$) se muestran en las siguientes tablas:

Tabla 3. Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	,465 ^a	,216	,192	2,083

a. Variables predictoras: (Constante), Inseguridad Empleo, Influencia, Apoyo Social Compañeros

Tabla 4. ANOVA^b

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	119,340	3	39,780	9,172	,000 ^a
	Residual	433,698	100	4,337		
	Total	553,038	103			

a. Variables predictoras: (Constante), Inseguridad Empleo, Influencia, Apoyo Social Compañeros

b. Variable dependiente: Reconocimiento

A continuación se analizan mediante las pruebas T para muestras independientes las variables “Apoyo social de los compañeros”, “Inseguridad sobre el empleo”, “Reconocimiento” e “Influencia”, comparando entre el grupo de docentes con vinculación permanente y el grupo con vinculación no permanente. Utilizando el test de Levene para la comprobación del supuesto de homocedasticidad de las muestras, asumimos igualdad de varianzas en 3 de las 4 dimensiones analizadas “Apoyo social de los compañeros” (F=0,000; p=0,992), “Reconocimiento” (F=0,005; p=0,942) e “Influencia” (F=2,139; p=0,147), no asumiendo dicho supuesto en la dimensión “Inseguridad sobre el empleo” (F=9,188; p=0,003).

Seguidamente analizamos la comparación de medias realizada mediante la prueba T para muestras independientes para las diferentes dimensiones. En la dimensión “Influencia” se comprueba que existen diferencias significativas entre el grupo con vinculación permanente (M=9,16; SE=2,622) y el grupo no permanente (M=10,95; SE=3,135). Según las directrices establecidas por Cohen (1988) encontramos un tamaño del efecto medio o moderado para esta variable (d= 0,61; r= 0,29). En cuanto al factor “Apoyo social de los compañeros” vemos que no existen diferencias significativas entre el grupo con vinculación permanente (M=8,08; SE=2,106) y el grupo no permanente (M=7,21; SE=2,200).

Comprobamos también la prueba T para la dimensión “Inseguridad sobre el empleo” y observamos la existencia de diferencias significativas entre el grupo con

vinculación permanente ($M=8,28$; $SE=1,974$) y el grupo no permanente ($M=6,74$; $SE=3,034$). Según las directrices establecidas por Cohen (1988) encontramos un tamaño del efecto medio o moderado para esta variable ($d=0,601$; $r=0,288$). Seguidamente analizamos la variable "Reconocimiento" para la cual encontramos que no existen diferencias significativas entre el grupo con vinculación permanente ($M=6,86$; $SE=2,336$) y el grupo no permanente ($M=7,11$; $SE=2,283$). Podemos ver los resultados obtenidos en la comparación de medias en las tablas 6 y 7:

Tabla 6. Estadísticos de grupo

	Categoría Profesional Perm.=1; No Perm.=2	N	Media	Desviación típ.	Error típ. de la media
Influencia	1	85	9,16	2,622	,284
	2	19	10,95	3,135	,719
Apoyo social de los compañeros	1	85	8,08	2,106	,228
	2	19	7,21	2,200	,505
Inseguridad sobre el empleo	1	85	8,28	1,974	,214
	2	19	6,74	3,034	,696
Reconocimiento	1	85	6,86	2,336	,253
	2	19	7,11	2,283	,524

Tabla 7. Prueba de muestras independientes

	Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba T para la igualdad de medias						
	F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	Superior
Influencia	2,139	,147	-2,583	102	,011	-1,783	,690	-3,152	-,414
Apoyo Social	,000	,992	1,619	102	,109	,872	,539	-,197	1,940
Inseguridad	9,188	,003	2,771	102	,007	1,546	,558	,439	2,652
Reconocimiento	,005	,942	-,417	102	,677	-,246	,590	-1,417	,925

Discusión

Esta investigación tiene como objetivo el estudio de dos cuestiones concretas. En primer lugar, analizar qué tipo de relación existe entre las 4 variables analizadas: “Apoyo social de los compañeros”, “Influencia”, “Inseguridad sobre el empleo” y “Reconocimiento”. En segundo lugar, analizar si el tipo de contrato tiene un impacto en los niveles de exposición a riesgos psicosociales percibidos en las 4 dimensiones que se han analizado.

Encontramos una relación entre “Influencia” y “Reconocimiento”. Tener mayor influencia sobre tu trabajo se refiere a un nivel alto de autonomía, por tanto podemos interpretar esto de manera que cuando existe un grado razonable de libertad en la toma de decisiones sobre cómo organizar y realizar el trabajo encontramos un mayor reconocimiento y valoración por parte tanto de compañeros como de superiores. Se valora que el docente sea capaz de llevar a cabo su trabajo según sus propios criterios, sin tener que ceñirse necesariamente a pautas restrictivas acerca de cómo realizar cierta tarea. La percepción de recibir un salario acorde con el trabajo realizado es otro de los aspectos que se contemplan en la dimensión “Reconocimiento”. Por norma general, los docentes mejor pagados ocupan posiciones con acceso a una mayor responsabilidad, influencia en la toma de decisiones, etc., por lo tanto esta posición de importancia dentro de la organización también repercute en la valoración que los compañeros hacen de estos trabajadores, teniendo en cuenta también la experiencia acumulada dentro de la institución. Algunos estudios ponen de manifiesto que muchos profesionales consideran que dentro del sistema se valora la excelencia en la investigación en mayor medida que la calidad de la docencia. Esta dinámica puede provocar que se rompa el equilibrio entre los dos pilares fundamentales de la actividad universitaria (Buela-Casal y Sierra, 2007; Gillespie, 2011; Saravia, 2004). Aunque la investigación sea más premiada y sencilla de evaluar cualitativamente, sería interesante establecer mecanismos capaces de llevar la actividad docente al mismo nivel de importancia.

La dimensión “Reconocimiento” también se relaciona de manera positiva con “Apoyo social de los compañeros”. Recibir la ayuda necesaria cuando se necesita por parte de los compañeros puede ser altamente beneficioso para la consecución de objetivos. Un entorno donde se fomente la cooperación y el trabajo en equipo de buen seguro constituirá un caldo de cultivo adecuado para la realización de un trabajo de calidad, que traiga en consecuencia una buena valoración por parte de los superiores.

Las últimas concepciones del modelo Demanda-Control (Karasec, 1979) incluyen la variable apoyo social, demostrando que, cuando el trabajador se ve expuesto a un alto nivel de demandas, poco control y además un bajo apoyo social, el riesgo a padecer enfermedades cardiovasculares derivadas del trabajo aumenta (Luceño, Martín, Rubio y Díaz, 2004).

Los docentes con un contrato no permanente presentan un bajo nivel de influencia sobre el trabajo en comparación con los permanentes. En la universidad el proceso natural consiste en trabajar sujeto a contratos temporales durante un tiempo antes de que se le ofrezca la posibilidad de acceder a un puesto permanente. Como en cualquier otra organización, los primeros años sirven para coger experiencia, adaptarse a la dinámica de trabajo y al funcionamiento de la universidad, además de tratar de reunir los méritos suficientes para cumplir los requisitos que permiten optar a las plazas permanentes. Por tanto, un trabajador que se encuentra en este proceso por lo general va a tener menos experiencia en el sistema que un docente que ya ha conseguido una plaza permanente, luego es normal que los primeros no tengan el mismo grado de autonomía e influencia en la toma de decisiones ya que gran parte de esa responsabilidad recae sobre sus jefes, e irán ganando poder en este sentido conforme vayan asentándose en la institución. En esta misma línea, encontramos estudios que defienden que los docentes universitarios con un alto nivel de control percibido en el trabajo experimentan menos estrés que aquellos que presentan un nivel menor de control (Dua, 1994; Penny, Menec, Struthers, Hechter, Schonwetter y Menges, 1997).

Por otro lado, vemos que los docentes sujetos a contratos no permanentes presentan una mayor inseguridad acerca de su empleo. Existe una preocupación real por la posibilidad de despido o de no renovar contrato, mientras que los trabajadores que han accedido a un puesto permanente cuentan con un alto nivel de seguridad sobre la permanencia en su empleo. Esta dimensión no sólo hace referencia al nivel de preocupación por perder el puesto, sino que también tiene una parte proyectiva donde se estudia el nivel de empleabilidad percibido. Es decir, que posibilidades tiene un docente de encontrar otro empleo (acorde con el estatus y el nivel del trabajo en la universidad) si se viera fuera de su trabajo actual, por tanto, las personas con vinculación permanente presentan un mayor nivel de tranquilidad en este sentido ya que los años de experiencia en una institución de enseñanza superior son muy valorados por parte de otras instituciones. Si la Universidad promueve el desarrollo de las competencias profesionales y valora justamente el trabajo de sus empleados

aumentará la percepción de empleabilidad (Hillage y Pollard, 1998). Tal y como defienden algunos autores, esta misma variable tiene un papel moderador en el nivel de estrés en situaciones de inseguridad laboral (Forrier y Sels, 2003; De Cuyper y Witte, 2005).

A la vista de los resultados, encontramos que nuestra hipótesis de cumple parcialmente, ya que se han encontrado diferencias significativas en dos de las cuatro dimensiones estudiadas.

Para concluir, las condiciones laborales que ofrece la Universidad como institución son clave para explicar los niveles de estrés existentes en el personal docente, por lo tanto a la hora de plantear una intervención debemos ser capaces de detectar tanto las deficiencias como los aciertos a nivel organizacional. No hay que olvidar el plano individual y social, pero si queremos intervenir de manera sólida y conseguir unos resultados a largo plazo, es conveniente que sea la propia organización la que tome consciencia de los problemas existentes y puedan introducir las modificaciones pertinentes en sus dinámicas y en su organización del trabajo.

Referencias

- Aguilar, N., Magaña, D.E. y Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista internacional Administración y Finanzas*, 8(6), 11-28.
- Armadans, I., del Cerro, S. y Ferrer, R. (2005). ¿Cuáles son los principales riesgos del profesor universitario? Evaluar e intervenir en las organizaciones docentes. Psicología social y problemas sociales. *Psicología de las organizaciones, del trabajo y los recursos humanos y de la salud*, 5(4), 675-681.
- Armadans, I., Ferrer, R. y Manzano, J. (2010). Evaluación de riesgos psicosociales del profesor universitario: una propuesta de intervención para las organizaciones docentes. Cámara de comercio e industria de Zaragoza. Recuperado el 12 de mayo de 2016 de <http://camarazaragoza.com/prevencion/publicaciones-descarga.asp>
- Arias, F. y González M. (2009). Estrés, agotamiento profesional (burnout) y salud en profesores de acuerdo a su tipo de contrato. *Ciencia y trabajo*, 33, 172-176.

- Artazcoz, L. y Molinero, E. (2004). Evaluación de los factores de riesgos psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. *Archivos de prevención de riesgos laborales*. 7(4), 134-142.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). Job insecurity: mediator or moderator in the relationship between type of contract and various outcomes?. *Journal of Industrial Psychology*. 31, (4). 79-86.
- Buela-Casal, G. y Sierra, J.C. (2007). «Criterios, indicadores y estándares para la acreditación de profesores titulares y catedráticos de Universidad». *Psicothema*. 19, 537-551.
- Dua, J. (1994). Job stressors and their effects on physical health, emotional health, and job satisfaction in staff at the University of New England. *Journal of Educational Administration*, 32, 59-78
- Forrier, A. y Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*. 3(2). 102-124.
- García, A. M., Benavides, F. y Ruiz-Frutos, C. (2000). Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. *Salud laboral*, 2, 49-50.
- Garrido-Pinzón, J. Uribe-Rodríguez, A. y Blanch, JM. (2011). Riesgos psicosociales desde la perspectiva de la calidad de vida laboral. *Acta colombiana de psicología*. 14(2), 27-34.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A.H., 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.
- Gómez, I. C. (2007). Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas psychologica*, 6(1), 105-113.
- González, N. (2015). *Riesgos psicosociales de los profesores de la Universidad de Granada*. Trabajo Fin de Grado de la Universidad de Granada. Granada: Digibug.

- Hillage, J. & Polard, E. (1998) Employability: developing a framework for policies analysis. *Research brief*. 85.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire, a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scand J work environ health*. 31(6), 438-449.
- Lozada, M. A. (2005). La docencia: ¿Un riesgo para la salud? *Avances en enfermería*, 23, 18-30.
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. *Edupsyhé*. 3(1). 95.108
- Moncada, S., Llorens, C. y Andrés, R. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras, versión media*. Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.
- Moreno-Jiménez, B. G. (2013). Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral. Madrid: Pirámide.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (2013). *Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades*. 91ª. Conferencia Internacional del Trabajo. Suiza: OIT.
- Peiró, J. M. (2004). El Sistema de Trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 3(2), 179-186.
- Penny, R. P., Menec, V. H., Struthers, C. W., Hechter, F. J., Schonwetter, D. J., & Menges, F. J. (1997). Faculty in transition: A longitudinal analysis of the role of perceived control and type of institution in adjustment to postsecondary institutions. *Research in Higher Education*, 38, 519- 556.

- Portuné, R. (2012). Psychosocial risks in the workplace. *Arh Hig Rada Toksikol*, 62, 123-131.
- Santos, F., Guillén, C. & Peregrín, M. (2012). Contrato de trabajo, compromiso y satisfacción: Moderación de la empleabilidad. *Sao Paulo*, 52(3), 345-359.
- Saravia, M.A. (2004). *Evaluación del profesorado universitario: Un enfoque desde la competencia profesional*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Sauter, L. & Murphy, L. (1998). Factores psicosociales y organizativos. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, 2-75. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Terán, A. C. y Botero, C. C. (2012). Riesgos psicosociales intralaborales en docencia. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 95-106.