

## La conflictivitat entre *escoles de pensament* com a font de riscos psicosocials per al PDI

### Presentació

El Comitè de Seguretat i Salut en el Treball de la UPF s'ha proposat analitzar si el Personal Docent i Investigador (PDI) té causes o circumstàncies específiques de riscos laborals de base psicosocial. Aquesta anàlisi s'ha encarregat a un grup de treball específic, integrat per membres de la Gerència i delegats de prevenció de riscos laborals.

En una primera reflexió, hem pogut fixar alguns factors, que de manera més o menys evident s'interrelacionen:

- estabilitat laboral
- expectatives de promoció interna o externa
- gestió de la mètrica de la qualitat docent
- desequilibris de dedicació entre recerca i docència
- assumptió lliure o induïda de càrrecs de gestió o/i llocs de representativitat

El grup de treball ha recopilat un conjunt de documents de recerques prèvies, dels quals espigolem algunes afirmacions que convé tenir presents:

El principal riesgo psicosocial tiene que ver con el estrés, debido a que no se dispone de tiempo para dedicar a investigación<sup>1</sup>.

Sin embargo, en la realidad el director de departamento, que sería la figura que inicialmente debería resolver los conflictos relacionados con las dotaciones de plazas (posibles promociones internas) del departamento, por muy diversas razones, no acaba ejerciendo esas funciones, con lo que los conflictos que puedan suscitar las convocatorias de nuevas plazas pendientes de cubrir o los propios planes de trabajo del PDI de nuevo quedan mal resueltas. Las dificultades señaladas en relación a los directores de departamento pueden hacerse extensivas a los vicerrectores de profesorado, quienes también carecen de herramientas, formación oportuna y, en algunos casos, voluntad política para gestionar estos conflictos<sup>2</sup>.

Las dificultades surgen cuando hay que resolver situaciones difíciles, como conflictos entre miembros del departamento o problemas en la asignación de docencia. En estos contextos, su cargo no les dota de herramientas con las que gestionar los problemas, ni se les capacita o forma para tener habilidades en su resolución, por lo que suelen acabar dándolos de lado para, finalmente, quedar mal resueltos<sup>3</sup>.

Llama la atención la gran mayoría de los profesores acosados pertenezcan a los Cuerpos Docentes Universitarios, y, por lo tanto, son funcionarios de carrera (96) y un grupo considerable (11) tengan la máxima categoría profesional: Catedráticos de Universidad. Las víctimas pertenecen al escalafón más alto. La clave nos la da también la identificación de los acosadores. ¿De dónde proceden las víctimas del “mobbing”? Las víctimas proceden de la lucha entre grupos de poder, cuando han sido “derrotados en combate”, y se les niega el pan y la sal, es decir: la promoción profesional, nuevas plazas, recursos materiales, becas, reconocimiento y, en general, condiciones de existencia y de trabajo. La persecución llega en algunos casos hasta extremos inimaginables<sup>4</sup>.

---

1 ESTUDIO sobre los RIESGOS PSICOSOCIALES en el PDI de las universidades públicas  
www.fe.ccoo.es (setembre 2014), pàgina 16

2 Íbidem, 78

3 Íbidem, 79

4 José Buendía: Riesgos psicosociales en la universidad, El síndrome de “burnout” y el “mobbing”, pàgina 18

What makes academia different?

The academic setting is characteristically different from that of the private sector. Faculty members work much more autonomously and with a great deal of independence, essentially in direct control of their own work environment. In addition to this independence, there is a more team-based approach to setting policies and implementing program changes. Bringing together strong personalities with varying philosophies and expecting them to agree on changes may increase the potential for discord to arise. Add to this the tenure factor. Once a faculty member obtains tenure, the possibility for an incentive to reach agreement with others may be diminished without consequences. In addition, upon receiving tenure, faculty members are more likely to remain at their current universities, thus setting the stage for clashes to become long-standing conflicts. Academia is an environment that strongly values free thought and critical thinking, and can lead to debating differing philosophical stands on issues. Traditionally, this is encouraged; however, it may become disruptive to the operation of a department. Add to this mix the competition between departments for resources and different *schools of thought*<sup>5</sup> held by individual departments. Within a department, roles may become blurred between research-oriented and teaching-oriented individuals. Whereas in the private sector there is more of a rise to the top hierarchy, in higher education there is more of a rotation through management roles. This affects relationships among department members as the power dynamic and authority figure are ever-changing, thereby distorting roles. While all of these characteristics have the potential to provide a rich environment for academic intelligence, it is easy to see the potential for conflict if eccentric behaviors, hidden agendas, and individual suspicions are thrown into the mix<sup>6</sup>.

Dispute within Higher Education is something that will always be with us and which may in fact become more frequent as new income sources are explored. Bitter internal conflict normally becomes public, damaging the whole standing of a university in its local community. The answer is not to be found in borrowing the attitudes and methods of the private sector but, rather, in finding new ways of reconciling academic and managerial values<sup>7</sup>.

Ens hem centrat en aquests paràgrafs per arribar a la percepció que les fonts de tensió poden ser molt variades, que això passa a tots els països amb sistemes universitaris semblants o als que ens volem assemblar, que el caràcter cooperatiu dels òrgans de govern més aviat tendeix a magnificar els problemes i que en gran part els conflictes són inevitables. Les fonts d'estrès i de conflictes a l'interior d'un departament o facultat universitari poden aparèixer en qualsevol dels apartats següents:

- assignació de docència (especialment quan s'assigna docència inconnexa amb la recerca del professor)
- sobrecàrrega docent (percepció exacerbada des de la implantació de Bolonya)
- informes de docència (quan el PDI tem que el signant no serà equànime)
- informes sobre projectes de recerca (ídem)
- modificació de plans d'estudi
- tribunals de beques
- perfilat de places
- tribunals de places
- proposta d'emeritatges

---

5 cursiva nostra

6 Berryman-Fink, C. (1998). Can We Agree to Disagree? Faculty-Faculty Conflict. In Holton, S.A. (Ed.), Mending the Cracks in the Ivory Tower: Strategies for Conflict Management in Higher Education (pp. 141-163). Bolton, MA: Anker Publishing Company, Inc.

7 Peter W A West: Conflict in higher education and its resolution

Com a síntesi d'aquestes reflexions, arribem a una mena de llei impossible:

A no ser que a un departament universitari (facultat, universitat... funciona com una nina russa) se li permeti:

- ampliar la seva plantilla de professors sense restriccions, en el ben entès que cada nou professor generarà automàticament l'assignació d'espais i de recursos materials i crematístics necessaris per a la compleció de les seves tasques,
- afavorir per igual tots els projectes de recerca que els seus membres vulguin promoure,
- implantar en el pla d'estudis les seves assignatures tan generosament com vulgui,

cosa que evidentment no és viable, cada decisió serà propensa a generar un conflicte d'interessos entre les *escoles de pensament* internes, amb els altres departaments de la mateixa facultat, amb les altres facultats i finalment amb les altres universitats del mateix sistema (estat, regió autònoma...); recentment hem viscut confrontació d'interessos al més alt nivell entre universitats a compte de les facultats de veterinària o d'imfermeria. Aquests conflictes d'interessos sempre acabaran deixant víctimes en el bàndol perdedor (no s'ha incorporat la teva proposta al nou pla d'estudis, no s'ha concedit la beca al teu doctorand, no s'ha perfilat la plaça d'acord amb la teva especialitat, el tribunal que s'ha elegit és més propens a un altre candidat...) i, sorprenentment, en el bàndol vencedor (que et quedi clar que això que has guanyat et genera deutes morals que se't reclamaran arribat el moment).

Ara mateix ens sembla impossible evitar certs esquemes de funcionament que inexorablement fomenten estrès, incertesa laboral, desmotivació i altres riscos psicosocials; però això no vol dir que renunciem a intentar detectar bones i males praxis que minimitzen vs maximitzen aquests problemes.

Per aquest motiu, volem recol·lectar casos reals de decisions relatives a convocatòries de places, composicions de tribunals, redacció de plans d'estudi, atribució de docència, etc, en què la impossibilitat d'atendre voluntats contraposades o actuacions declaradament partidistes han afectat un PDI sigui impedit-li l'estabilització, sigui privant-lo de la motivació, sigui obligant-lo a assumir unes servituds indignes... Us demanem que expliqueu el vostre propi cas sobre alguna d'aquestes situacions, però anonimitzant-lo (sense citar noms reals del centre docent o de les persones implicades). No tenim l'objectiu noble de perseguir la justícia i combatre totes les ignomínies del passat; les volem comprendre per poder discernir si són o no inevitables i proposar mecanismes per a reduir al màxim les situacions específiques del PDI que li generen estrès, desmotivació, assetjament, etc, o per pensar estratègies per detectar aquestes situacions abans que siguin irreversibles. Certament, ens complaurà especialment si aporteu les vostres pròpies reflexions sobre què hauria calgut fer per tal d'evitar o suavitzar el cas que ens presenteu (normes legals, codis ètics, intervenció d'instàncies externes, protocols d'auditoria...).

De la mateixa manera, si heu viscut o implantat bones pràctiques que hagin contribuït a reduir els riscos psicosocials intrínsecs del PDI també ens agradaria conèixer-les.

## Proposta de formulari GoogleDoc amb els següents camps

1.- bona o mala pràctica

2.- àmbit de decisió:

- tribunals de beques
- tribunals de places
- tribunals de tesis
- assignació de la docència
- establiment del perfil d'una plaça
- conflictes de repartiment de tasques dins d'un equip docent
- conflictes de repartiment de tasques dins d'un equip de recerca
- conflictes de repartiment econòmic dins d'un equip de recerca
- signatura d'articles
- participació en congressos
- elecció (voluntària vs forçada) per a un càrrec docent
- imposició d'instruccions sobre el sentit del vot

3.- Descripció anonimitzada dels fets

4.- Quines modificacions podrien ajudar a evitar-ho (en el cas de les males pràctiques)