



Universitat d'Alacant  
Universidad de Alicante

## Memorias del Programa de Redes de investigación en docencia universitaria

Convocatoria  
**2021-22**

## Memòries del Programa de Xarxes de investigació en docència universitària

Convocatòria  
**2021-22**

Satorre Cuerda, Rosana (Coordinación)  
Menargues Marcilla, María Asunción; Díez Ros, Rocío; Pellín Buades, Neus (Eds.)

UA

UNIVERSITAT D'ALACANT  
UNIVERSIDAD DE ALICANTE

Vicerectorat de Transformació Digital  
Vicerrectorado de Transformación Digital  
Institut de Ciències de l'Educació  
Instituto de Ciencias de la Educación

*Memorias del Programa de Redes de investigación en docencia universitaria. Convocatoria 2021-22 / Memòries del Programa de Xarxes d'investigació en docència universitària. Convocatòria 2021-22*

Organització: Institut de Ciències de l'Educació (Vicerectorat de Transformació Digital) de la Universitat d'Alacant/ Organización: Instituto de Ciencias de la Educación (Vicerrectorado de Transformación Digital) de la Universidad de Alicante

Edició / Edición: Rosana Satorre Cuerda (Coord.), Asunción Menargues Marcilla, Rocío Díez Ros, Neus Pellin Buades

Revisió i maquetació: ICE de la Universitat d'Alacant/ Revisión y maquetación: ICE de la Universidad de Alicante

Primera edició / Primera edición: desembre 2022

© De l'edició/ De la edición: Rosana Satorre Cuerda, Asunción Menargues Marcilla, Rocío Díez Ros & Neus Pellin Buades

© Del text: les autores i autors / Del texto: las autoras y autores

© D'aquesta edició: Universitat d'Alacant / De esta edición: Universidad de Alicante

ice@ua.es

*Memorias del Programa de Redes de investigación en docencia universitaria. Convocatoria 2021-22 / Memòries del Programa de Xarxes d'investigació en docència universitària. Convocatòria 2021-22*

© 2022 by Universitat d'Alacant / Universidad de Alicante is licensed under CC BY-NC-ND 4.0

ISBN: 978-84-09-45382-5

Qualsevol forma de reproducció, distribució, comunicació pública o transformació d'aquesta obra només pot ser realitzada amb l'autorització dels seus titulars, llevat de les excepcions previstes per la llei. Adreceu-vos a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necessiteu fotocopiar o escanejar algun fragment d'aquesta obra. / Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

Producció: Institut de Ciències de l'Educació (ICE) de la Universitat d'Alacant / Producción: Instituto de Ciencias de la Educación (ICE) de la Universidad de Alicante

Aquesta publicació s'ha fet seguint les directrius d'accessibilitat UNE-EN 301549:2020 / Esta publicación se ha hecho siguiendo las directrices de accesibilidad UNE-EN 301549:2020.

EDITORIAL: Les opinions i continguts dels treballs publicats en aquesta obra són de responsabilitat exclusiva de les autores i dels autors. / Las opiniones y contenidos de los trabajos publicados en esta obra son de responsabilidad exclusiva de las autoras y de los autores.

# 49. Salud mental en estudiantes de doctorado (REMO-UA)

E. Ronda Pérez<sup>1</sup>; A. Ayala García<sup>2</sup>; A. Cerdán Torregrosa<sup>3</sup>; M. Donat López<sup>4</sup>; F. García Benavides<sup>5</sup>; G. García López<sup>6</sup>; JM. Ramada Rodilla<sup>7</sup>.

1. elena.ronda@ua.es; Departamento de enfermería comunitaria, medicina preventiva y salud pública e historia de la ciencia. Universidad de Alicante.

2. amaya.ayala@upf.edu; Centro de Investigación en Salud Laboral. Universidad Pompeu Fabra.

3. ariadna.cerdan@ua.es; Departamento de enfermería comunitaria, medicina preventiva y salud pública e historia de la ciencia. Universidad de Alicante.

4. ma.donat@isciii.es; Instituto de Salud Carlos III.

5. fernando.benavides@upf.edu; Centro de Investigación en Salud Laboral. Universidad Pompeu Fabra.

6. guillermo.garcia@unir.net; Facultad de Derecho. Universidad Internacional de La Rioja.

7. jramada@psmar.cat; Centro de Investigación en Salud Laboral. Universidad Pompeu Fabra.

## Resumen

La salud mental en el estudiantado de doctorado es un tema de creciente preocupación en el ámbito de la salud pública y en el campo de la educación superior y las políticas de investigación. Este proyecto tiene como objetivo determinar qué factores personales, organizacionales y laborales inciden en la salud mental y el bienestar del estudiantado de doctorando. Se han realizado 9 entrevistas semiestructuradas a personas que están en su 2º año o más de tesis doctoral en universidades de España y el ámbito de la salud pública, algunas con contrato predoctoral y otras no, de diferentes perfiles sociodemográficos. Tras realizar un análisis cualitativo de contenido, se identificaron las siguientes categorías: relación con directores/as y codirectores/as de tesis, el proyecto de tesis doctoral, las condiciones laborales, el trato justo, la salud mental y física, la (in)compatibilidad con la vida social y los proyectos de vida (tener hijos/as, comprar una casa...) y la evolución del

bienestar. También se recogen sugerencias de mejora en torno a esos factores para mejorar la situación actual en torno a la realización de estudios de doctorado.

**Palabras clave:** salud mental, salud laboral, estudios de doctorado.

## 1. Introducción

### 1.1 Problema objeto de estudio

El entorno laboral puede influir en la salud mental de las personas, como consecuencia de los factores psicosociales relacionados con las condiciones estructurales y organizativas a las que está sometido el/la trabajador/a en su puesto de trabajo. Existen múltiples estudios que evidencian que una exposición a factores de riesgo psicosociales en el entorno laboral puede ocasionar tanto problemas físicos como psíquicos, pudiendo conducir a situaciones de ansiedad, depresión, consumo nocivo de sustancias, absentismo laboral y problemas en la productividad laboral (Hassard & Cox, 2020; Stansfeld & Candy, 2006). Pero, de igual forma, puede ocasionar un efecto positivo cuando el trabajo aporta satisfacción y contribuye a la autorrealización personal, ya sea por las relaciones que se dan o por la seguridad económica (Hassard & Cox, 2020).

La salud mental en el caso concreto del estudiantado de doctorando es un tema de creciente preocupación en el ámbito de la salud pública y en el campo de la educación superior y las políticas de investigación (Evans et al., 2018). Una editorial de Nature (2018), con el descriptivo título de *Time to talk about why so many postgrads have poor mental health*, llamaba la atención sobre la necesidad de que las instituciones académicas aborden esta problemática. Los factores contribuyentes a la aparición de este problema de salud son variados e incluyen, entre otros, dificultades en la relación con quienes tienen el papel de supervisión, un entorno académico negativo, alta carga de trabajo, presión por competir por la financiación y publicar en revistas de alto impacto, falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal, falta de motivación, inseguridad profesional y financiera y falta de sistemas de apoyo. El aislamiento social, definido como la falta de relaciones significativas con los demás y la falta de compañerismo, son problemas importantes que se presentan en las diferentes etapas de los estudios de doctorado y contribuye al cansancio del/la doctorando/a y, en muchos casos, al abandono del programa de doctorado.

Se trata, por tanto, de un tema de importancia estratégica para el Espacio Europeo de Investigación y de Educación Superior, que la Unión Europea está potenciando a través de acciones como *REMO Research on Mental Health* (<https://projects.tib.eu/remo>), y que busca adquirir conocimientos generales sobre las causas del bienestar en el lugar de trabajo y la salud mental en el ámbito académico que sirvan como primer paso para desarrollar programas de acción y prevención efectivos y eficientes.

## 1.2 Revisión de la literatura

Si bien es cierto que estudios previos han puesto de manifiesto la alta prevalencia de problemas de salud mental, en sí se trata de un tema todavía escasamente abordado (Müller, 2020). Así, un estudio realizado con 2729 estudiantes de máster y doctorado en 26 países y 234 instituciones, utilizando instrumentos validados, mostraba que el 41% referían ansiedad y el 39% depresión. El estudiantado tenía 6 veces más riesgo que la población general de padecer este tipo de problemas (Evans et al., 2018). De igual forma, otro estudio realizado con 1572 estudiantes universitarios en 21 países indicó que una quinta parte de la muestra padeció al menos un trastorno mental durante el año anterior a la evaluación (se evaluaron trastornos del estado de ánimo, trastornos de ansiedad, trastorno de estrés postraumático, conducta disruptiva, trastornos como el trastorno por déficit de atención/hiperactividad y los trastornos por consumo de sustancias) (Auerbach et al., 2016).

También se ha evidenciado que los bajos niveles de bienestar y los problemas de salud mental tienen un impacto negativo en el desempeño individual del propio doctorando, de los equipos de investigación y del propio ámbito académico, generando costes significativos en todos estos contextos. En el ámbito del estudiantado de doctorado, las especiales condiciones en las que se desarrolla su proceso de enseñanza-aprendizaje y el contexto educativo en el que el mismo se lleva a cabo tienen una clara incidencia en su salud mental y, consecuentemente, en la tasa de éxito o de fracaso de su proceso formativo (Hazell et al., 2020). Junto con la indudable relevancia de los aspectos organizacionales, los elementos personales de los/as estudiantes inciden directamente en el éxito de la acción formativa (Pervez et al., 2021). Así, las habilidades emocionales y/o la resiliencia son consideradas como factores personales que intervienen en la forma en que se maneja el estrés. Una gestión positiva del estrés por parte del alumnado redundaría a priori en una mayor tasa de éxito en la culminación de sus estudios, mientras que aquel alumnado que carece de habilidades para gestionar el estrés puede padecer efectos

negativos como ansiedad, posible agotamiento y depresión, lo que anticipa, en estos casos, un probable fracaso de los estudios doctorales (Almasri et al., 2022). Ante esta situación, en España, se puso en marcha una iniciativa entre estudiantes de doctorado, en este caso personal investigador en formación para reivindicar mejores condiciones de empleo y trabajo (Bosch, 2000).

## 1.3 Objetivos

El objetivo general del proyecto consiste en identificar los factores personales y académicos que interfieren negativamente en la salud mental de la persona doctoranda para establecer posteriormente estrategias tanto didácticas como preventivas que garanticen su bienestar psíquico y que le ayuden a finalizar satisfactoriamente sus estudios de doctorado.

1. Explorar los factores determinantes del nivel de bienestar y salud mental del estudiantado de doctorado y su repercusión en el desarrollo de su tesis en cuanto posibilidades de abandono y retrasos.
2. Revisar las funciones y el papel del/la directora/a a lo largo de todo el proceso para optimizar su rol de acompañamiento y guía.
3. Analizar las diferencias entre las personas doctorandas con y sin contrato predoctoral.
4. Identificar qué otras causas de las distintas etapas del desarrollo de los estudios de doctorado interfieren negativamente en el proceso de enseñanza aprendizaje.

## 2. Método

### 2.1. Descripción del contexto y de los participantes

Para la consecución de los objetivos de esta red se ha llevado a cabo un estudio cualitativo en el cual se recabó información a partir de entrevistas semiestructuradas. Esta técnica consistió en un proceso de diálogo entre la persona entrevistadora y la persona entrevistada donde se entremezcló una conversación abierta con preguntas insertadas (Erlandson et al., 1993). Permitió una aproximación más personal a los discursos de las personas doctorandas, dando cabida a espacios privados a partir de los cuales ahondar en sus experiencias (Valles, 1997).



El muestreo aplicado fue el no probabilístico intencional por bola de nieve. Las personas que integran la red ejercieron de contactadoras, que al estar adscritas en diferentes centros ubicados por toda España, garantizó diversidad en la muestra. Del mismo modo, para garantizar esa diversidad, la selección de las personas participantes se basó en los siguientes criterios estructurales:

- Año de doctorado: cursando 2º año de doctorado o más.
- Matriculación: matriculación a tiempo completo o parcial.
- Contrato predoctoral: con contrato predoctoral (FPI, FPU...) o sin contrato predoctoral.
- Programa de doctorado: proyectos de tesis vinculados con la salud pública desde el ámbito clínico, social o básico.
- Género: personas que se identifiquen con cualquier género.
- Edad: máximo 35 años.

En total, se realizaron 9 entrevistas semiestructuradas a personas con el siguiente perfil demográfico (véase Tabla 1):

Tabla 1. Perfil sociodemográfico de las personas participantes.

Participante	Contrato predoctoral	Universidad de adscripción	Edad	Año de doctorado	Programa de doctorado	Género
Participante 1	No	Universidad de Alicante	32	5º	Clínico	Mujer
Participante 2	Sí	Universidad Autónoma de Barcelona	28	3º	Clínico	Hombre
Participante 3	Sí	Universidad de Alcalá	28	3º	Básico	Hombre
Participante 4	No	Universidad de Alicante	31	3º	Social	Hombre
Participante 5	Sí	Universidad Pompeu Fabra	28	4º	Básico	Mujer
Participante 6	Sí	Universidad Complutense de Madrid	28	2º	Básico	Hombre
Participante 7	Sí	Universidad de Alicante	28	4º	Social	Mujer
Participante 8	Sí	Universidad Pompeu Fabra	29	3º	Básico	Mujer
Participante 9	Sí	Universidad Complutense de Madrid	30	2º	Clínico	Mujer

Fuente: Elaboración propia.

## 2.2. Instrumento

Para la realización de las entrevistas semiestructuradas se diseñó una guía con preguntas en base a una serie de bloques temáticos (véase Tabla 2). Para la elaboración de la guía nos basamos en la experiencia académica previa de las personas integrantes de la red en torno al objeto de estudio y las propias experiencias autoetnográficas de las tres doctorandas que actualmente se encuentran en proceso de realización de sus tesis, así como la revisión de la literatura científica del tema.

Asimismo, se diseñó un breve cuestionario para recoger información acerca del perfil sociodemográfico de la persona entrevistada y así disponer de más información para poder realizar un análisis cualitativo lo más completo posible. Se incluyeron preguntas sobre: la edad, el año de doctorado en el que se encuentra, el programa de doctorado y universidad de adscripción, salario bruto mensual, lugar de residencia, personas con las que convive y relación con las mismas, personas a su cargo, estado civil, género y ciudad de nacimiento.

## 2.3. Descripción de la experiencia / Procedimiento

Las entrevistas fueron realizadas por las tres doctorandas de la red (Amaya Ayala, Ariadna Cerdán y Marta Donat) con el fin de que las personas entrevistadas se sintieran en un entorno cómodo al estar con una persona con un perfil similar al suyo y, de esta manera, evitar en todo lo posible las censuras discursivas y la deseabilidad social que pudiera aparecer. De una duración entre 1 y 2 horas, algunas de ellas se realizaron presencialmente y otras vía online, fueron grabadas y transcritas digitalmente. Este estudio contó con la aprobación del Comité de Ética de la Universidad de Alicante, y las personas participantes firmaron un consentimiento informado donde se les explicó el proyecto y sus derechos.

Con la información recopilada se realizó un análisis cualitativo de contenido (Grannenheim & Lundman, 2004). En primer lugar, se leyeron repetidas veces las transcripciones de las entrevistas y, simultáneamente, las tres doctorandas de la red fueron codificando fragmentos de texto con el mismo significado. En segundo lugar, dichos códigos se unificaron y, posteriormente, agruparon en categorías en torno a las trayectorias, experiencias y bienestar en el doctorado (véase Tabla 2). Este proceso de análisis simultáneo se caracterizó por la continua puesta en común en cada paso para llegar al consenso, a través de numerosas reuniones, y de esta manera garantizar la coherencia, el rigor y la



validez en el proceso.

Tabla 2: Tema, categorías y códigos identificados en las entrevistas (n=9)

<b>Tema: trayectorias, experiencias y bienestar en el doctorado</b>	
<b>Bloques temáticos (Categorías)</b>	<b>Códigos</b>
<b>Información introductoria de la persona doctoranda</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información introductoria de la persona doctoranda</li> </ul>
<b>Relación con directores/as, codirectores/as y tutores/as</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de apoyo director/a</li> <li>• Valoración de apoyo codirector/a</li> <li>• Valoración de apoyo tutor/a</li> <li>• Valoración de frecuencia de encuentros director/a</li> <li>• Valoración de frecuencia de encuentros codirector/a</li> <li>• Valoración de frecuencia de encuentros tutor/a</li> <li>• Valoración de productividad encuentros director/a</li> <li>• Valoración de productividad encuentros codirector/a</li> <li>• Valoración de productividad encuentros tutor/a</li> <li>• Rol director/a</li> <li>• Rol codirector/a</li> <li>• Rol tutor/a</li> <li>• Sugerencias de mejora respecto a directores/as, codirectores/as y tutores/as</li> </ul>
<b>Futuro profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opciones contempladas a nivel individual</li> <li>• Deseos de continuar con la carrera académica</li> <li>• Apoyo directores/as futuro profesional</li> </ul>
<b>Grupo de investigación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructura grupo de investigación</li> <li>• Tipo de relación</li> <li>• Frecuencia en socialización</li> <li>• Existencia de apoyo</li> <li>• Gestión de problemas</li> </ul>

<b>Producción científica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoría artículos</li> <li>• Participación congresos, seminarios, cursos y/o jornadas</li> <li>• Disponibilidad de recursos y acceso</li> <li>• Percepción relevancia proyecto, ¿cambios?</li> </ul>
<b>Plan de trabajo de tesis</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo completo/parcial</li> <li>• Factibilidad plan de trabajo</li> <li>• Evaluación proyecto doctorado hasta el momento</li> <li>• Tesis por compendio de artículos o no y desarrollo actual</li> <li>• Prórrogas (programa de doctorado, contrato predoctoral, covid...)</li> <li>• Estancias</li> </ul>
<b>Condiciones laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajos no predoctorales y compaginar</li> <li>• Dificultades de acceso a contratos predoctorales</li> <li>• Valoración salario contrato predoctoral</li> <li>• Horas trabajadas con contrato predoctoral</li> <li>• Dedicación a la tesis sin contrato predoctoral</li> <li>• Existencia de presión para trabajar (ritmo de trabajo, horas extra, fines de semana...)</li> <li>• Consideraciones carga trabajo</li> <li>• Responsabilidades extra-contrato predoctoral</li> <li>• Miedo a ser despedido</li> <li>• Sugerencias de mejora de condiciones doctorandos sin contrato</li> </ul>
<b>Trato justo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Discriminación o acoso por género</li> <li>• Discriminación por edad (edadismo)</li> <li>• Discriminación por lugar de origen (xenofobia)</li> <li>• Discriminaciones por ser doctorando sin contrato predoctoral</li> </ul>

<p><b>Bienestar y salud mental</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Influencia doctorado en salud mental</li> <li>• Opinión necesidad tratamiento psicológico</li> <li>• Síndrome del impostor</li> <li>• Compatibilidad doctorado y vida social</li> <li>• Compatibilidad doctorado y formar una familia o comprar una casa</li> <li>• Consideraciones de estar realizando la tesis en otra comunidad o país</li> <li>• Evolución bienestar (altibajos, línea de bienestar a lo largo del doctorado...)</li> </ul>
<p><b>Carrera académica y sugerencias de mejora</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crítica general a la carrera académica</li> <li>• Sugerencias de mejora experiencia doctorado</li> <li>• Factores positivos/facilitadores experiencia doctorado</li> <li>• Factores negativos/frenos experiencia doctorado</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

### 3. Resultados

A continuación, se presentan los principales resultados de esta investigación.

#### 3.1 Apoyo recibido por personas directoras y codirectoras

En general, las participantes del estudio cuentan con responsables de la dirección de sus tesis que no suelen disponer del tiempo suficiente para hacerles un seguimiento adecuado. La dirección de la tesis está pensada, en la mayoría de los casos, para que sea de dos o tres personas. Una de ellas hace el seguimiento más cercano en el día a día, y la/s otra/s hace/n una labor más de apoyo y de guía.

##### Valoración de apoyo director/a

El/la director/a suele tener el rol de supervisar desde una mayor distancia a persona doctoranda. Aunque sea la figura de más peso en la tesis por su conocimiento acerca del tema de investigación, también suelen ser figuras muy ocupadas que normalmente implican a otras personas en el proyecto de tesis para que resuelva las dudas más inmediatas. Los/las doctorandas suelen tener que esforzarse para adaptarse a los horarios de esta figura ya que valoran

mucho su retroalimentación.

*“(…) es el IP del grupo, evidentemente tiene muchísimas cosas a las que atender [en referencia a la persona directora]” (Participante 3)*

En algunas ocasiones en que las personas doctorandas han necesitado el apoyo de esta figura, algunas comentan como no han alcanzado sus expectativas ni necesidades. Este hecho les ha llevado a un punto de frustración y desmotivación que incluso han llegado a plantearse dejar la tesis.

*“Cuando tú ves esta dejadez, llega un punto en el que no quieres tocar la tesis, y ya no solo la tesis, es que hay veces en las que te planteas hasta dejarlo literalmente. De decir: ‘No, hasta aquí he llegado y no continúo. No pierdo más el tiempo’. Pero... Es todo. Influye negativamente. Muy negativamente. Así de sencillo. Luego a la hora de escribir, a la hora de ponerte a trabajar, si no hay motivación, si tú estás esperando por semanas para que te contesten... (..) Pero esa desmotivación hace que te plantees, pues eso, dejarlo” (Participante 1)*

### Valoración de apoyo codirector/a

En algunos casos es a el/la codirector/a es a quien se le asigna el seguimiento más cercano pero, cuando se da la situación de que las circunstancias de esta figura cambian, ello suele repercutir negativamente en el proyecto de tesis.

*“(..)Lo que pasa es que bueno, también la codirectora está empezando su propia línea de investigación, sus propios proyectos, pedidos por ella, planteados por ella...entonces, bueno, está siendo un poco...se está distanciando un poco más...*

*Pr: De tu tesis ¿no?, te refieres.*

*I1: Sí. Que luego ya te digo, para decisiones difíciles o lo que sea, ella la primera aquí. Además, que es super super super inteligente y te aclara muchísimo. Pero bueno, ella está siguiendo sus proyectos y yo me he quedado con el de mi tesis.*

*Pr: Y esto, ¿cómo lo llevas? ¿ha tenido o prevés que tenga un impacto...?*

*I1: Uy, ha tenido, ha tenido. Me afectó muchísimo, me afectó muchísimo porque como te decía no había comunicación. Entonces, e...bueno, para mí fue un mundo, me vi solo ante un...ante varios proyectos que no sabía cómo gestionar, que no sabía cómo llevar (...) Entonces bueno, acabé mal, peté, ataques de ansiedad, lloré, acabé yendo a terapia porque fue como la gota que colmó el vaso... fue regular. (...) que al final era eso, que pedía ayuda y no me la daba mi codirectora...” (Participante 2)*

*“Entonces con la persona que yo más relación tengo, una relación más cercana o más de a diario es con mi codirector” (Participante 3)*

En otros casos la persona codirectora tiene un papel residual en la tesis y la relación es parecida a la que tienen con la persona directora.

*“El codirector tiene una formación muy concreta y su labor solo consiste en apoyarme en cuestiones muy específicas. Reconozco que cuando lo necesito tengo su apoyo, pero hay insistirle y estar pidiéndoles ese apoyo, pues muestra gran dejadez por su parte” (Participante 1)*

### Sugerencias de mejora respecto a directores/as, codirectores/as y tutores/as

Algunas personas doctorandas han tenido que gestionar un ajuste de las expectativas que tenían de lo que iba a ser su dirección a lo que es. Una de sus demandas unánimes es la mejor comunicación entre las personas directoras y el/la estudiante y más interés en el proyecto sin tener que insistir.

*“Lo que sí me gustaría quizá sería que ellos me demandaran de cuando en cuando, para saber cómo va el proyecto, si estoy teniendo alguna dificultad, (...) esa situación nunca se ha dado, (...) es más bien yo todo muy a mi aire... Pero es verdad que me gustaría más insistencia por parte de ellos para saber... ‘cómo vas, cuéntame lo que estás haciendo’” (Participante 3)*

También creen conveniente que, a la hora de empezar la tesis, se garantice que las personas directoras tienen tiempo para hacer un seguimiento razonable a la persona doctoranda. Del mismo modo, exigen que durante el desarrollo de la tesis, en caso de que no fueran bien las cosas, haya una mayor transparencia y que se favorezcan los cambios de dirección.

*“X: Pues yo creo que se deberían de coger uno o como mucho dos doctorandos. Creo que si tienes doctorandos, que por lo menos les dediques ese tiempo. (...) Es que el director, si no va a ser capaz, pues que se lo plantee. ‘Oye, mira, pues no, no voy a coger a ninguna doctoranda’. O si tienes un problema, tiene que haber un cambio, que haya un cambio de director, no pasa nada. Yo me hubiera ido a lo mejor con otras personas” (Participante 1)*

## **3.2 Ambiente laboral en el grupo de investigación**

### Vínculo entre las personas del grupo

En general, los/as doctorandos/as entrevistados/as señalan una buena relación dentro del grupo de investigación en el que se encuentran.

*“La verdad que la ayuda es mutua, hay mucha comunicación, la situación entre algunos compañeros es muy similar, entonces al final es un poco también de ayuda, de autoestima propia” (Participante 1)*

No obstante, el ambiente de los grupos de investigación varía mucho en función del tamaño de los mismos, el estatus de cada uno de ellos (predoctoral, postdoctoral, IP de proyectos, etc.) y la jerarquía dentro del mismo. Con respecto a dicha multiplicidad en cuanto al organigrama grupal, se observa que en aquellos grupos más grandes y, en consecuencia, más dispersos, hay varios dirigentes y subgrupos, de forma que existe poca relación profesional y personal entre ellos, y la poca que existe es entre iguales.

*“Pues... tenemos un problema, creo, y es que somos un grupo muy grande. Somos como 25 personas entre investigadores, estudiantes predoc, técnicos, estudiantes de TFM...(...). Eso conlleva que es imposible que todos vayamos a una, porque además hay tres IP, que ya llevan sus propios proyectos, sus propias financiaciones...están metidas en el grupo, pero como que son un poco más independientes. Luego la disposición de los despachos no invita a la interrelación de los investigadores” (Participante 3)*

### Apoyo recibido por personas del grupo (diferenciar actores: predoc,postdoc...)

Con respecto al apoyo recibido, tanto laboral como personal, es más estrecho y frecuente principalmente entre los/as propios/as investigadores/as predoctorales, algo que señalan todas las personas entrevistadas. Se alude a ello debido a que, al encontrarse en la misma situación, la comprensión frente a los problemas y desafíos es mayor y, por tanto, existe una mayor empatía.

*“He hecho migas con una predoc, que entramos casi a la par en el doctorado, todo y que bueno está sirviendo de apoyo mutuo de: ‘Yo te entiendo, estamos en el mismo camino...’. Al final, el predoc siempre te está entendiendo más. (...) Hay una chica que ya deposita tesis a finales de este año pero la conozco desde 2016, entonces como que ha ido viendo...o sea, ella lo ha vivido antes todo y decía cuidado con esto, ya veréis que pasa esto, no os preocupéis, tal...” (Participante 2)*

### Gestión de conflictos entre las personas del grupo

No aparecen demasiados conflictos dentro de los grupos de investigación, sobre todo en lo que respecta a aquellos que son explícitos o evidentes. Sin embargo, sí que ocurren algunas situaciones potencialmente problemáticas que, normalmente, las resuelven con diálogo.

*“Yo tuve un conflicto (...) de autoría en el primer artículo de mi tesis, en el que es cierto que la idea no era mía de ese artículo y me estaba guiando la persona y yo lo estaba haciendo, entonces nosotros lo que hicimos fue hablar y llegar a un acuerdo de quién iba a ser el primer autor, quién iba a ser el de correspondencia y quién el último autor” (Participante 1)*

Por otra parte, el hecho de que un grupo de investigación esté compuesto por muchas personas incrementa la probabilidad de que existan roces.

*“Sí, bueno...siempre hay roces, yo creo que siempre existe pues eso...que de por sí tienes más afinidad con una persona que con otra, y si luego encima se mete el trabajo por en medio...es complicado gestionarlo” (Participante 3)*

## **3.3 Plan de investigación del proyecto de tesis**

### Valoración de la factibilidad plan de trabajo

En cuanto a la viabilidad del proyecto de tesis de los/as doctorandos/as con contrato, claramente se menciona la necesidad de la existencia de unos



objetivos claros y bien definidos desde el inicio para tener una noción de que existe factibilidad en el proyecto, así como también el hecho de tener conocimientos previos con respecto a la temática en cuestión.

*“Sabía perfectamente que iba a empezar una tesis con un proyecto totalmente definido, con unos objetivos realistas (...) seguí en la línea de lo que estaba con el TFM, que yo ya tenía ciertos conocimientos generados, y como no había nada publicado de eso, pues lo terminamos de cerrar, lo publicamos y seguimos un poco de lo que nazca de ahí” (Participante 3)*

Otra cuestión que se menciona a la hora de hablar de factibilidad es el hecho de que la información a analizar ya esté recogida, puesto que al no tener que realizar el trabajo de campo, se gana bastante tiempo.

*“Bueno, el plan de trabajo...yo estoy haciendo la tesis en un proyecto que ya los datos estaban recogidos. Entonces, qué pasa, que trabajo de campo no he tenido que hacer, por ejemplo, y eso me ha facilitado mucho las cosas” (Participante 2)*

En cuanto a los/as doctorandos/as que no tienen contrato, se hace referencia a lo complicado que resulta el hecho de poder dedicarle suficiente tiempo como para poder ir avanzando de forma progresiva con la tesis y mantener la calidad de esta, puesto que se trata de personas que trabajan en otras competencias distintas, y ello consume mucho tiempo y energía.

*“Lo estoy llevando, pero con mucho mucho mucho sacrificio porque no es lo mismo poder dedicarle unas horas, unas poquitas horas al día o a la semana, que tenerlo todo el día y emparte. Yo había momentos en los que como no estaba concentrada, (...) tu cabeza está en otras cosas y creo que eso queda plasmado en la tesis” (Participante 1)*

### Valoración del progreso del plan de trabajo

Son muchos los obstáculos o las circunstancias externas que pueden llevar a que el plan de trabajo no se desarrolle tal y como se planteaba de un inicio, y la pandemia ha tenido un papel importante en algunas tesis debido a la imposibilidad de asistir a los laboratorios durante meses.

*“Yo creo que se podría haber hecho más si no hubiéramos tenido todas estas trabas (pandemia, operación, estancia)... pero al final...a parte del objetivo de generar conocimiento de una tesis doctoral, yo creo que también es que nosotros nos formemos como investigadores y que seamos capaces de pensar un proyecto, unos objetivos, tomar decisiones, conocimientos transversales, resolución,...no sé, todo esto que acompaña en el camino de la tesis. Yo creo que en eso estoy bastante contento y veo un progreso” (Participante 3)*

En el caso de los/as doctorandos/as sin contrato, comentan que el objetivo inicial de la tesis, original y creativa en un principio, se ve truncado por el hecho de no tener un contrato predoctoral (tiempo, financiación...), de forma que acaba siendo una tesis sin cuestiones novedosas o destacables bajo sus

percepciones.

*“Yo veía que mi tesis tenía temas muy chulos, y poco a poco he visto cómo al final se está convirtiendo en una tesis muy normalita que no va a tener mucha visión. Va a ser una tesis más, y no era eso lo que yo quería en un principio. (...) Se ha transformado como en un trámite. (...) Y más que en un trámite, en un lastre, en una losa. Una losa que al principio era súper bonito y ahora es como que todo gira alrededor de eso. O sea, es como un muro, un muro que hay que derribar” (Participante 1)*

### 3.4 Condiciones de trabajo y empleo (con o sin contrato predoctoral)

#### Valoración salario contrato predoctoral

Entre las personas con contrato predoctoral, el salario se valora muy negativamente y existe la creencia unánime de que debería de ser más alto para el nivel de cualificación.

*“El sueldo, dentro de lo que cabe, da para vivir. Y sobrevives con él. Yo he sido pobre toda la vida. Entonces, claro, estoy acostumbrado a vivir con muy poco dinero. Y he vivido con menos dinero del que recibo. Pero aun así me sigue pareciendo una puta mierda, hablando mal y pronto. El sueldo que reciben, que recibimos los doctorandos. (...) (ríe) Y no, no me he pluriempleado porque ya te digo, la economía doméstica la llevo muy bien porque no me ha quedado otra. Pero...” (Participante 2)*

*“Yo creo que recibimos menos salario del que nuestra formación académica merece. Porque, de hecho, en el EPIC se habla de los porcentajes salariales que deberíamos cobrar con respecto a nuestro grupo laboral en las OPI, y es como...si tenemos exactamente la misma formación que un Titulado Superior...porque no estamos hablando de que estamos cobrando un porcentaje con respecto a un Doctor, sino que estamos hablando con respecto a un TS, y es que nosotros esa formación ya la tenemos. Entonces yo creo que deberían equipararse los sueldos a las funciones que estamos cumpliendo, sin más” (Participante 3)*

#### Carga de trabajo

##### Valoración de la carga de trabajo

Existen diferentes situaciones entre las personas entrevistadas. Entre las que están con contrato predoctoral, algunas comentan cómo la carga de trabajo es autoimpuesta debido al alto nivel de autoexigencia. Otras personas con contrato comentan que la carga excesiva de trabajo es algo común en la tesis. Esto se debe, según dicen, a la dificultad del trabajo combinada con todas las tareas que no son parte de la tesis. En el caso de las que están sin contrato predoctoral, sus grupos de trabajo no ejercen presiones ni les exigen que tengan una total disponibilidad, respetando los tiempos de descanso. Son ellas mismas quienes se cargan de trabajo y autoexigen más de la cuenta.

*“A ver, yo creo que todo estudiante de doctorado tiene una carga de trabajo excesiva porque es eso...no es sólo tu tesis. Es tu tesis, otro proyecto en el que estás metido, un artículo de otro proyecto que me han comentado...eeeh...la gestión, que la gestión de proyectos, que si solicitudes, que si hablar con médicos, que si CEICs...horrible. Y ya súmale...mira, mi beca aún, yo porque lo hago por amor al arte, pero hay becas que te obligan a dar encima docencia” (Participante 2)*

*“Como me planifico yo... he tenido todas las cargas. Me he puesto muchas, he tenido que parar, decir me tengo que distanciar más, luego a veces me he visto que no llego y tengo que ponerme un poquito más, porque si no tal... Todo es autoimposición” (Participante 3)*

### **Ritmo de trabajo, horas extra, fines de semana y festivos**

Entre las personas estudiantes con contrato existen diferentes visiones y situaciones. Algunas, comentan cómo el trabajo fuera del horario es autoimpuesto debido al exceso de libertad que sienten en cuanto a productividad. No obstante, reconocen que esta autoexigencia está influenciada por la competitividad de la carrera académica. También cuentan cómo esa autoexigencia puede llegar a afectar a la calidad de su trabajo.

*“Yo me autoimpongo mucha responsabilidad, y no sé si eso viene por ideas que tenemos totalmente impregnadas en nuestra forma de ser, en nuestra cultura del trabajo, en la meritocracia, de que si echas más horas podrás llegar más lejos o no, o si es decisión propia... la verdad es que es difícil desligarlo, pero yo me he dado cuenta de que no puedo imponerme este régimen de trabajo porque luego no llego a nada y no puedo si quiera desempeñar bien mi trabajo cuando llevo tiempo con esa dinámica” (Participante 3)*

Otras, definen la relación laboral como esclavista. Narran cómo la carga de trabajo es enorme y no se desconecta en el tiempo libre. Reconocen que es sabido que todas las personas doctorandas tienen una carga de trabajo excesiva.

En el caso de las personas sin contrato predoctoral, explican que se ven obligadas a dedicarle tiempo a la tesis durante los fines de semana y días festivos para poder avanzar a un ritmo razonable, sin ninguna otra alternativa.

### **Responsabilidades extra contrato predoctoral**

No todas las personas tienen responsabilidades extra a las tareas de la tesis. Entre las que las tienen, en este caso personas con contrato predoctoral, se vive como un problema muchas de las tareas que se les asignan y que no pertenecen a su tesis. Además, no tienen control sobre que esto ocurra, llevándoles a un estado de angustia que marcado un antes y un después para priorizar su tesis.

*“Hay momentos en los que...hay momentos en los que te entra y dices ‘no puedo más, ¿qué*

*más quieres que haga?, ¿qué más?'. O sea, hago lo que puedo...no...no...y además es lo que decías, te caen directamente los marrones y no puedes decir que no. Hasta que llega un momento en que petas. Además, creo que igual lo podríais mirar porque para los dos años, cuando acaban los dos años de tesis...mm...sí, de tesis, o sea, cuando llevas dos años de doctorado tienes una crisis de "no puedo más, tengo que centrarme en lo mío"' (Participante 2)*

### Sugerencias de mejora de condiciones doctorandos sin contrato

Las sugerencias de mejora se centran en las ayudas económicas para hacer el proceso de doctorado más llevadero: ayudas al transporte, becas comedor, oferta de prácticas o facilidades para impartir horas de docencia remuneradas. También comentan cómo el hecho de no tener contrato predoctoral coloca en una posición de desigualdad a la hora de hacer un currículum competente, ya que algunas becas o congresos ponen como requisito la posesión de un contrato predoctoral.

## **3.5 Discriminación**

### Género

Algunas personas han presenciado trato discriminatorio por razón de género, hasta el punto de recomendar no comentar un embarazo.

*"Por ejemplo de una compañera que estuviese embarazada, y decirle, 'es que no deberías haber avisado a servicios médicos de que estás embarazada todavía, porque ahora no te van a dejar trabajar aquí', de ese estilo" (Participante 3)*

### Xenofobia

Una persona participante destaca comentarios discriminatorios por ser andaluz.

*"Alguna vez...de estos típicos chistes o comentarios que se hacen, pues en mi caso por ser andaluz, de lo típico de 'porque no trabajáis, porque echáis la siesta, porque no sabéis hablar, porque vuestro acento...' pero no es una cosa específica de mi centro de trabajo, es como que en Madrid eso lo recibes constantemente en todos los sitios" (Participante 3)*

### Ausencia de contrato predoctoral

Las personas sin contrato sufren discriminación por parte del profesorado, que les hace sentir inferiores y les dan prioridad a personas con contrato predoctoral en la involucración en proyectos. Según comentan, hay un trato diferencial visible.

*"Hay veces que te lo dicen hasta así: 'no, es que sin beca...' Y es que encima ya no es que te lo dicen, es que te lo hacen hasta sentir. Porque a lo mejor es más predominante la persona que tiene beca que tú. O sea, cuando no hay beca, la dejadez es total. (...) Primero van los que*

*tienen el contrato, y después va el resto. Y a lo mejor la que está sin contrato y haciendo otras cosas es la que está haciendo más cosas” (Participante 1)*

### Ser padre/madre

Se mencionan también casos de discriminación positiva hacia las personas que tienen hijos, lo cual implica que el empeoramiento de la jornada y las condiciones laborales para aquellas personas que no son padres/madres, normalmente estudiantes de doctorado.

*“Sí que es cierto que las personas que no tenemos hijos, vaya que las personas que tienen hijos tienen una discriminación positiva. ‘No, no, se tienen que ir antes, primero me reúno con ellas. Es que los niños, tal cual...’. Y dices, ya bueno pero yo también tengo una vida. No tengo niños pero tengo un perro ¿sabes? (...) Entonces, no es justo que se dé prioridad a la gente que tiene hijos y a las cuatro y media se pueda ir. Y yo me tenga que quedar por la tarde hasta las siete y media. Porque no tengo hijos pero tengo pareja, tengo perro, tengo amigos, tengo familia que quiero ver. ¿Sabes?” (Participante 2)*

## **3.6 Influencia doctorado en salud mental**

### Trastornos derivados de la gestión emocional doctorado

El perfil de las personas participantes, en general, reviste de cierta exigencia autoimpuesta que, añadido al hecho de la realización de la tesis, que ya de por sí emana en cierta disciplina y presión, puede generar situaciones de estrés y ansiedad.

*“Yo he tenido un ataque de ansiedad en el autobús sin que pasara absolutamente nada... y yo decir, ‘¿y esto de dónde me viene?’ Pues probablemente venía de toda esa presión autoimpuesta, de eso de que tenía que sacar el trabajo para adelante y tal, y sentirme como sin la capacidad, o sin las herramientas, o sin el apoyo” (Participante 3)*

Además, en los casos en los que el/la doctorando/a se siente sin las herramientas suficientes para afrontarlo, se incrementa la posibilidad de que se multipliquen estos problemas, derivando en distintas sintomatologías (trastornos de sueño, apatía, saturación mental, etcétera).

*“Cuando estoy en situaciones de estrés, cuando tengo que entregar algo de la tesis porque quiero que me la corrijan, porque yo no me pongo esa presión, pero aparte se me combina con horarios de trabajo, salir... Imagínate, apatía, apatía total, sin ganas de salir, obsesión con la tesis, mal humor con los familiares y con los compañeros... Nada, mentalmente saturadísima. (...) Sí, bueno, ansiedad. Me he tenido que poner una férula para poder dormir. Bruxismo. Luego, el sueño, pues el no poder dormir pensando... Y luego trastornos digestivos también” (Participante 1)*

*“El doctorado afecta a la salud mental y eso está clarísimo. Con el doctorado aprendes a vivir con unos niveles de ansiedad constantes, cada día tienes ansiedad, cada día. Lo que pasa es que al final lo sabes llevar. Porque es una constante diaria, pues ya te acostumbras a ella,*

*pero la ansiedad está ahí presente. A nivel de la salud mental, pues lo que te comentaba antes... esta... esta frustración que te comentaba antes de no saber por dónde tirar, a estar perdido, porque muchas veces estás perdido... porque no controlas el tema, porque no sabes qué análisis utilizar, porque las cosas no salen... entonces claro que te afecta. Mucha carga de trabajo, mucho estrés, muchas horas, poco tiempo libre (...). El doctorado es una relación tóxica... te da ansiedad cada día, te esclaviza, pero al final le acabas encontrando el punto. Es una relación tóxica de manual, sí” (Participante 2)*

## Valoración de la necesidad de tratamiento psicológico

Aparece la necesidad de atención psicológica en ciertas etapas de la tesis.

*“Entonces bueno, acabé mal, peté, ataques de ansiedad, lloré, acabé yendo a terapia porque fue como la gota que colmó el vaso...fue regular” (Participante 2)*

Sin embargo, debido a la precariedad laboral de los/as doctorandos/as, en ocasiones resulta imposible afrontar esos gastos.

*“Con respecto a acudir a un psicólogo o no, muchas veces te lo planteas también por cuestiones económicas (...). Cuando ves que estás mentalmente mal y el hecho de tener que ir a una consulta de un psicólogo que te cuesta X dinero y que tienes que volver con cierta continuidad... y me tengo que gastar 200€ al mes en una consulta... que por una parte dices ‘me lo tengo que gastar porque mi salud mental es mi salud’, pero...” (Participante 3)*

Así, se pone de manifiesto la necesidad de aumentar la visibilización de ciertos servicios de atención psicopedagógica en las universidades, ya que existen pero pocas personas los utilizan.

*“Ese servicio me consta que en algunas universidades existe, de atención psicopedagógica y tal... pero está muy poco visibilizado. Y luego yo creo que el tema de la salud mental en los predoctorales... ahora se habla más, pero... aparte de hablarlo, hay que dar herramientas para poder lidiar con eso” (Participante 3)*

También se hace referencia a la importancia de las personas que cada uno tiene a su alrededor como apoyo (familia, amigos, etc.) y pilares fundamentales ante la necesidad de escucha y comprensión.

*“Gracias a que tengo familiares que cuando necesito desahogarme me escuchan, si no... A lo mejor quizás sí, porque es que te vuelves loco, te vuelves majara” (Participante 1)*

## Síndrome del/la impostor/a

El síndrome del impostor aparece de forma clara entre las personas entrevistadas, las cuales en ocasiones no se sienten lo suficientemente capacitadas o implicadas para llevar a cabo la labor que están realizando.

*“De decir... yo no merezco estar aquí porque no estoy aprovechando suficientemente bien los recursos que tengo, porque me falta formación o no soy lo suficientemente capaz para seguir con esto adelante yo solo; de decir ‘necesito ayuda para sacar esto adelante’, y es muy frustrante en*



*ese sentido...” (Participante 3)*

El propio estudiantado de doctorado atribuye esta sensación a la carga de trabajo y a la autoexigencia.

*“Al final el doctorado es... te llueven marrones por todas partes que en un principio no tendrías que hacer, porque no te pertenecen, pero se justifica con que después del doctorado te van a tocar y los vas a tener que saber hacer. Entonces, te autoexiges y hay momentos en que dices ‘es que no tengo ni idea de hacer esto’” (Participante 2)*

## 3.7 Compaginar doctorado y vida social y personal

### Doctorado y vida social

Las personas entrevistadas indican cierta imposibilidad de compatibilizar la vida social con el doctorado; gozan de escaso tiempo libre, y en ese tiempo libre deben gestionar sus quehaceres básicos.

*“Difícilísimo, porque todo mi tiempo libre tengo que intentar crear un balance con lo que es el mantenimiento basal de la vida, de limpiar la casa, cocinar, hacer relación con tus convivientes, ver a tus amigos, intentar hacer algo cultural que te estimule, y luego a parte de ese tiempo libre, estar lo suficientemente calmado para poder disfrutar de esas actividades” (Participante 3)*

Además, aparece siempre el remordimiento y el pensamiento de que deberían estar avanzando con la tesis mientras se intenta disfrutar del tiempo libre.

*“No se disfruta igual porque todo gira alrededor de la tesis, entonces, tu tiempo va encaminado a la tesis y no al disfrute. Incluso a veces sales aunque sea a dar un paseo y como la cabeza la tienes en la tesis, pues: ‘madre mía, no debería de haber salido, tendría que estar dedicándome a la tesis...’ Ese tiempo no lo estás disfrutando porque lo tienes ahí” (Participante 1)*

Por otra parte, el factor “pandemia”, que ha ido de la mano en el desarrollo de la tesis de quienes fueron entrevistados, también ha producido que el hecho de compaginar sea más dificultoso, si cabe.

*“Bueno, es que empecé el doctorado en enero 2020 y en marzo de 2020 empezó el COVID. La vida te cambia, te cambia bastante. Claro, está sesgado. (...) Yo tenía muchísima vida social, desde que empezó el COVID hasta ahora claro que ha disminuido” (Participante 2)*

### Doctorado y perspectivas de proyecto personal a futuro

Con respecto a las posibilidades de cara al futuro personal, los/as doctorandos/as señalan que es prácticamente inconcebible pensar en formar un hogar (comprar una casa) o una familia (tener descendencia) debido a la precariedad laboral característica del ámbito de investigación.

*“Lo de comprar una casa, imposible, con lo que se cobra, imposible. Y luego en ciencia que no te hacen fijo ni a tiros, aún peor. Porque sin contrato fijo no te dan hipoteca y sin hipoteca no te compras una casa. (...) Tema hijos... no tengo, ni se les espera, ni ganas de esperarlos. Y con*

*la pareja bueno... al final acabas compensando... o sea... por edades formamos parte de una generación en la que nos han enseñado que hay que estudiar mucho para llegar a ser algo, hay que dedicarle muchas horas a las cosas, hay que trabajar mucho... Entonces, ¿qué pasa? que estamos en la misma línea” (Participante 2)*

*“A nivel económico es imposible. Lo de comprar una casa... no aparece ni en mis pensamientos. Ya no solo porque tengas o no suficiente dinero para comprar una casa, sino porque, ¿dónde te la compras? (...) Es que tenemos una precariedad laboral tan tan interiorizada que me bloquea a la hora de tomar ese tipo de decisiones. (...) Sabemos que la carrera investigadora tiene esa contra, que o eliges una cosa, o eliges otra, y compatibilizar las dos es muy difícil. (...) No es una cuestión que nos podamos plantear de base” (Participante 3)*

Por otra parte, se indica como imprescindible el hecho de tener una pareja que comprenda y apoye durante el proceso doctoral, sobre todo en referencia a la toma de dichas decisiones.

*“Lo veo negro. No me sale otra palabra. No, no es imposible tampoco pero es muuuy muy complicado. Pareja estable sí, pero te tiene que apoyar, porque si no te apoya, mal vamos. ¿Comprarte una casa?, si es que para comprarte una casa necesitas estabilidad trabajando. Estabilidad económica, imposible. Luego, tener hijos (...) no se contempla. Literalmente. De hecho, yo es algo que tengo hablado con mi pareja. Cuando termine la tesis nos sentaremos a ver si queremos hijos o no. Pero hasta este momento no. Es imposible. Se paraliza todo. El mundo se paraliza” (Participante 1)*

### **3.8 Facilitadores y barreras en el desarrollo de la tesis**

Entre los facilitadores en el desarrollo de la tesis, las personas entrevistadas destacaron: el teletrabajo, relaciones sociales que se generan en el departamento de la universidad -aunque han sufrido un deterioro desde el inicio de la pandemia-, y el apoyo y amistad de personas en la misma situación con las que poder desahogarse.

*“Mis amigos y mi vida social en Madrid. Esos oasis de tranquilidad, de compartir tus problemas... (...) poner en común ayuda muchísimo. Entonces lo que he utilizado como muleta es un apoyo social en personas que considero amigos y que están en situaciones similares a la mía” (Participante 3)*

*“La oportunidad del teletrabajo que antes era impensable...y ahora me parece impensable lo que hacíamos de venir al trabajo día, tras día, tras día... a trabajar nueve-diez horas. No. ¿Qué locura es esa? ¿Qué locura es esa? Ha favorecido mucho el tema del teletrabajo, además, es que con la tesis hay días que tienes que escribir. O que tienes que leer. Ostras, pues para eso prefiero quedarme en mi casa que nadie me molesta y estoy tranquilo a mi bola. En vez de llegar aquí, que me digan 15 cosas... que me interrumpan para 15 cosas distintas... y que al final ni has leído ni has escrito” (Participante 2)*

*“Antes sí que salíamos a tomarnos la cervecita, comíamos allí, te tomabas el café, hablabas... A día de hoy, con la pandemia todo eso ha cambiado. No hay. Entonces, el ir a veces al despacho y estás sola... Cuando hay gente, se nota. Y es verdad que esas reuniones en el pasillo, un café, te hace la mañana más llevadera. Y esos ánimos por parte de otras personas que ven que a lo*

*mejor te valoran.” (Participante 1)*

Entre las barreras se mencionan las responsabilidades fuera de la tesis, la reducción de interacciones sociales y la implicación masiva de las personas directoras a proyectos COVID.

*“La pandemia (risas). Eso al final, pues ha lastrado en todos los afectos de nuestra vida (...). Luego a nivel de trabajo, se pararon los proyectos, la asistencia al laboratorio, que no he podido disfrutar de los congresos o del networking, jornadas, seminarios a nivel presencial, la propia relación con mis compañeros del trabajo, también el seguimiento por parte de mis directores, porque ellos se metieron en proyectos COVID y yo me quedaba con mi proyecto de tesis, entonces me quedaba aún más desligado de mi trabajo de laboratorio...” (Participante 3)*

## 4. Conclusiones

este trabajo ha permitido identificar las necesidades de mejora para el desarrollo de la tesis que incluyen: mejora de salario e incremento de ayudas económicas a los/as doctorandos/as (transporte, comida, etcétera), disminución de la carga de trabajo, mayor participación e involucramiento de los/as directores/as y tutores/as de tesis con la persona doctoranda, que la comisión de doctorado también sea evaluada cada cierto tiempo, al igual que es evaluado el estudiantado de doctorado, más facilidades para aquellas personas que no tienen contrato predoctoral y necesidad de mayor contacto e interrelación entre los miembros de cada grupo de investigación.

## 5. Tareas desarrolladas en la red

Se enumerará cada uno de los componentes y se detallarán las tareas que ha desarrollado en la red.

Participante de la red	Tareas que desarrolla
Elena Ronda	Coordinación de la red Concepción de la idea Planteamiento metodológico Elaboración memoria final
Amaya Ayala	Planteamiento metodológico Elaboración de instrumentos de recogida de datos Recogida de información Transcripción de las entrevistas Elaboración memoria final
Ariadna Cerdán	Planteamiento metodológico Elaboración de instrumentos de recogida de datos Recogida de información Transcripción de las entrevistas Elaboración memoria final
Marta Donat	Planteamiento metodológico Elaboración de instrumentos de recogida de datos Recogida de información Transcripción de las entrevistas Elaboración memoria final
Fernando G. Benavides	Concepción de la idea Planteamiento metodológico Elaboración memoria final
Guillermo García	Concepción de la idea Planteamiento metodológico Elaboración memoria final
José María Ramada	Concepción de la idea Planteamiento metodológico Elaboración memoria final

## 6. Referencias bibliográficas

Almasri, N., Read, B., & Vandeweerdt, C. (2022). Mental Health and the PhD: Insights and Implications for Political Science. *Political Science & Politics*, 55(2), 347-353.

Auerbach, R. P., Alonso, J., Axinn, W. G., Cuijpers, P., Ebert, D. D., Green, J.

- G., . . . Mortier, P. (2016). Mental disorders among college students in the World Health Organization world mental health surveys. *Psychological medicine*, 46(14), 2955-2970.
- Bosch, X. (2000). Spanish postgrads push for better employment rights. *Nature*, 405(6788), 723-724.
- Erlandson, D.; Harris, E.; Skipper, B. & Allen, S. (1993). *Doing naturalistic inquiry*. Sage.
- Evans, T. M., Bira, L., Gastelum, J. B., Weiss, L. T., & Vanderford, N. L. (2018). Evidence for a mental health crisis in graduate education. *Nature biotechnology*, 36(3), 282-284.
- Graneheim, U. H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures and measures to achieve trustworthiness. *Nurse education today*, 24(2), 105–112.
- Hassard J, & Cox T. (2020). Mental health at work. *OSHwiki*. Retrieved from [http://oshwiki.eu/index.php?title=Mental\\_health\\_at\\_work&oldid=252848](http://oshwiki.eu/index.php?title=Mental_health_at_work&oldid=252848)
- Hazell, C. M., Chapman, L., Valeix, S. F., Roberts, P., Niven, J. E., & Berry, C. (2020). Understanding the mental health of doctoral researchers: a mixed methods systematic review with meta-analysis and meta-synthesis. *Systematic reviews*, 9(1), 1-30.
- Müller, A. (2020). Mental health disorders: prevalent but widely ignored in academia? In (Vol. 598, pp. 1279-1281): Wiley Online Library.
- Nature (2018). Time to talk about why so many postgrads have poor mental health. *Nature*, 556(7699), 5-5.
- Pervez, A., Brady, L. L., Mullane, K., Lo, K. D., Bennett, A. A., & Nelson, T. A. (2021). An empirical investigation of mental illness, impostor syndrome, and social support in management doctoral programs. *Journal of Management Education*, 45(1), 126-158.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 443-462.
- Valles Martínez, M. S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social: Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis.