

El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defender su derecho a una formación integral y una vida digna

Work stress in professors of medical sciences at Central University of Ecuador. 2020. In defense of professors' rights to a comprehensive education and a dignified life

381

Fernando Marcelo Salazar Manosalvas

Prof. Facultad de Ciencias Médicas
Universidad Central del Ecuador
E-mail: fmsalazar@uce.edu.ec

Yolanda Paredes Jiménez

Profa. Facultad de Ciencias Médicas
Universidad Central del Ecuador

Mercy Rosero Quintana

Profa. Facultad de Ciencias Médicas
Universidad Central del Ecuador

Ramiro Estrella Cahueñas

Prof. Facultad de Ciencias Médicas
Universidad Central del Ecuador

Goretti Jácome Espinoza

Prof. Facultad de Ciencias Médicas

Universidad Central del Ecuador

Resumen: El profesorado universitario, personaje poco conocido científicamente, que produce resultados válidos para la promoción de los educandos, sin un explícito proceso de trabajo, como fuente de productividad y desgaste en su quehacer. Reivindicar los derechos humanos del profesorado es un rubro que debe venir aparejado de un conocimiento de su papel, para mejorar su oferta laboral y establecer los riesgos de morbilidad de los que puede ser objeto.

El profesorado universitario de las Ciencias Médicas construye el perfil de salida de médicos, enfermeras, obstétricas, laboratoristas y radiólogos. El marco institucional, la gestión académica, el modelo de gestión y de aprendizaje están atravesados por modelos y relaciones jerárquicas verticales, siendo fuentes primarias de estrés laboral docente.

La pregunta fue: ¿El estrés laboral de los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador, dependió de la supervisión, de la valoración del trabajo, de las carencias, de la relación con los estudiantes, de las mejoras y la cooperación institucional?

La experiencia educativa levantó información de 138 profesores (6% sexo femenino) entre 2019 y 2020. El instrumento utilizado fue la “Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios” de la Universidad Huelva España, con adaptaciones de lenguaje del diseño original. Las variables fueron descritas para conocer la prevalencia y las fuentes de estrés. Se manejaron las variables como semicuantitativas, mediante el uso de sumatorias por escala y promedios, se calcularon intervalos de confianza al 95% y correlaciones simples, para establecer las fuentes de estrés.

Los resultados dieron una prevalencia del 44.6% de estrés general, donde el estrés preocupante alcanzó el máximo nivel en todos los enunciados del estudio, la gran mayoría relacionados con las características jerárquicas de la organización educativa, la relación jerárquica del proceso de trabajo y la implementación de cambios inconsultos.

Palabras clave: Profesorado universitario, estrés laboral, Ciencias Médicas.

Abstract: *The university faculty professors, characters little known to the scientific community, specialize in producing valid results in the education process of students without an explicit work process, yet they are worn out in their work. The teaching staff is claiming their human rights in order to improve their labor conditions and health rights.*

The university teaching staff builds the foundation for graduates to become physicians, nurses, midwives, laboratorians and radiologists. The institutional framework, the academic management process, is crossed by vertical hierarchical models and relationships. This framework is one of the primary sources of teaching work stress.

The question became: Did the work stress of university teachers of the Faculty of Medical Sciences of the Central University of Ecuador depend on supervision, work evaluation, shortages, relationships with students, improvements and institutional cooperation?

The university staff gathered information from 138 professors (6% female) between 2019 and 2020. The test surveyed professors using the "Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios" of the University Huelva Spain, with language adapted from its original design. The professors were studied in order to discover the primary sources of stress. The variables were handled as semiquantitative, using scale summations and averages; 95% confidence intervals and simple correlations were calculated in order to establish the sources of stress.

The results demonstrated a 44.6% rate in general stress, where worry of stress ranked the most prominent response to the study. The vast majority of those surveyed related to the hierarchical characteristics of the educational organization, the hierarchical relationship of the work process and the implementation of unconsulted changes

Keywords: *University faculty, work stress, Medical sciences.*

Sumario: 1. Introducción. 2. El sector terciario y la producción de la enseñanza. 3. La seguridad y riesgos del trabajo. 4. Las fuentes del estrés laboral del docente universitario. 5. Parámetros para la evaluación del riesgo de estrés laboral en docentes universitarios.

6. Diseño metodológico del estudio. 7. Resultados. 8. Discusión y análisis de resultados. 9. Conclusiones. 10. Recomendaciones. 11. Bibliografía.

1. Introducción

La educación tiene actores clave tras bastidores el profesor y la profesora, personajes con libretos distintos si trabajan en educación pre-primaria, primaria, secundaria o universitaria. Se reconoce formación académico-docente hasta la educación secundaria, el profesorado universitario cuenta con un nivel de maestría afín a su profesión, trabajando de profesor, sin probadas técnicas pedagógicas de acuerdo al área del conocimiento y la asignatura que imparte.

El profesorado en general y el profesorado universitario en particular, personajes de los que se conoce científicamente poco, que se asume resultados válidos y verificables para la promoción de los educandos, sin un explícito proceso de trabajo, como fuente de productividad y desgaste en procura de su quehacer. Reivindicar los derechos humanos del profesorado es un rubro que debe venir aparejado de un mejor conocimiento de su papel laboral y los riesgos de morbilidad de los que puede ser objeto.

384

Mejorar la calificación del docente, significa la incursión en la formación doctoral del profesorado universitario, diferenciando su actuación de acuerdo al área del conocimiento. El profesorado de las Ciencias de la Vida y particularmente de las Ciencias Médicas esculpe un perfil profesional de salida, cuya práctica profesional será con seres humano, como su objeto de trabajo biológico y colectivo, con cosmovisiones, rol social y económico diferentes, en geografías con posibilidades y limitaciones estructurales, con riesgos diferenciales de enfermar y morir por determinantes en buena parte a ser establecidos mediante procesos de investigación.

El trabajo del profesorado en general es un servicio intangible, que no reconoce propiedad, que se ejecuta en el marco de un proceso formal, que se imparte de forma organizada dentro de una malla curricular, cuyo estricto cumplimiento justifica la promoción académica del estudiante, que recorre los niveles primario, secundario y universitario.

El profesorado universitario además de enseñar el conocimiento específico para alcanzar los requisitos de una profesión, mantiene una relación pre profesional con sus estudiantes, que modela un perfil de salida del nuevo profesional, que sumado al título, le habilita para el ejercicio de su profesión. El trabajo del profesorado universitario es un proceso de relaciones interpersonales con estudiantes, colegas, personal administrativo y autoridades (GHENADENIK, 2016).

2. El sector terciario y la producción de la enseñanza

El profesorado se ubica en el sector terciario, en la producción de la enseñanza. El sector terciario tiene una numerosa variedad de servicios para beneficiar el confort, su consumo está en crecimiento (cuidado de niños, cuidado de ancianos, servicios de salud, servicios bancarios, servicios educativos...) (FEDER FSE OBJETIVO 2, 2006).

La enseñanza es un servicio intangible que se caracteriza porque se produce y se consume al mismo tiempo, por su heterogeneidad, por su carácter perecedero y por ausencia de propiedad (VELÁZQUEZ, 2012).

El servicio docente es una actividad o beneficio que una parte de la población ofrece a otra parte de la población. Que no se puede poseer materialmente, pero si se puede certificar. Su producción no se liga necesariamente a un producto físico (KOTLER, 2006).

La función esencial del servicio docente es la que realiza el profesorado dentro del aula, donde el equilibrio entre la impartición de conocimientos, el alcance de objetivos, el ambiente físico, las facilidades materiales, los acuerdos docente-dicente y la integridad moral y ética, son los insumos básicos para prestar con éxito el servicio y alcanzar la promoción exitosa del estudiante. Enseñar y promover al estudiante son la razón de ser del profesor (PRIETO, 2008)

Los docentes universitarios influyen en las características profesionales de los estudiantes, en el marco de una relación dinámica e intensa, que no es mecánica, ni impuesta, en una relación donde los profesores imparten un contenido, bajo objetivos,

tiempos y resultados cuantificables y el estudiante procura respuestas y soluciones rápidas y sustantivas de contenidos (LOMELI, 2016).

Las relaciones básicas son de orden académico con los estudiantes y colegas, en cumplimiento de una planificación a ejecutarse en un tiempo, en un espacio establecido, con fines de promoción estudiantil y en el marco de una organización reconocida formalmente.

Las relaciones con autoridades y el personal son de orden administrativo y hacen relación a la organización, a la planificación y a la evaluación de resultados.

3. La seguridad y riesgos del trabajo

Los elementos del proceso de trabajo del docente son los mismos que en cualquier rama de servicios, a saber: objeto, medios, actividad, organización y división del trabajo; sin embargo, en la actividad del docente universitario, el proceso de trabajo tiene numerosos contenidos diferentes y específicos que se reflejan en las asignaturas (BETANCOURT, 1999) y requiere de docentes con conocimientos especializados para abordar cada temática.

En el trabajo docente existe una dinámica y permanente relación docente estudiante, cada uno con sus particularidades, en el cual se da una transferencia concreta de mensajes de alta utilidad y gran fiabilidad para los profesionales en formación (GHENADENIK, 2016). Esta relación no se manifiesta solamente en el momento que físicamente se encuentran juntos, persiste inclusive cuando cada uno se ha separado a otros espacios. Las relaciones establecidas influyen de una u otra manera en ambos actores (III CONGRESO INTERNACIONAL DE NUEVAS TENDENCIAS EN LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO, 2011).

Las relaciones con los estudiantes, las relaciones entre docentes, el horario de trabajo, los medios con los que cumple su función, la infraestructura, son indicadores en el análisis de las condiciones de trabajo del profesorado, que influyen en su proceso laboral y de vida, que pueden tornarse en riesgos laborales del profesor (GARCÍA-RANGEL, 2014).

4. Las fuentes del estrés laboral del docente universitario

El organismo humano siempre se encuentra en un estado de estrés mínimo que ante determinados estímulos se incrementa, produciendo un efecto beneficioso o un efecto negativo. Será beneficioso si la reacción del organismo cubre una determinada demanda, será negativo si ésta demanda supera las capacidades de la persona (MORENO, 2010). Este nivel de equilibrio dependerá de factores individuales (disposición biológica y psicológica), frente a las distintas situaciones y experiencias, según ERGA:

“Un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo a la normalidad cuando el estímulo ha cesado. Cuando se mantiene la presión y se entra en el estado de resistencia, las personas empiezan a tener una sensación de discomfort (tensión muscular, palpitaciones, etc.). Si continúa el estresor, se llega al estado de agotamiento con posibles alteraciones funcionales y orgánicas: son las llamadas “enfermedades de adaptación”. Estos síntomas son percibidos como negativos por las personas y producen preocupación; a su vez, esta preocupación agrava los síntomas y así llega a originarse un círculo “vicioso” (ERGA, 2004).

Dentro del proceso de trabajo docente la presencia del estrés es un estímulo normal y necesario al compartir la relación con el estudiantado, cuyo objeto es contribuir al cumplimiento de tramos de una malla curricular desagregada por asignaturas, con fines promocionales. La relación con el estudiantado, en general, es de realización y satisfacciones; sin embargo, puede ser fuente de estrés laboral del docente (sin dejar de advertir que puede ser fuente de estrés también del o la estudiante).

387

Puede ser particularmente crítico el proceso de ejecución de la planificación en una organización universitaria con dificultades de distribución de tiempos, de espacios, de recursos, cuestión que puede incidir en las relaciones interpersonales con autoridades, administrativos y colegas docentes, convirtiéndose en una fuente de estrés fuera de lo normal.

En secuencia se puede llegar a describir una psiquiatría del estrés, extendida a lo largo de tres dimensiones, el estrés psicológico, el trauma psíquico y la psicopatología reactiva (GONZÁLEZ DE RIVERA, 1994).

Es fundamental acceder al establecimiento del estrés laboral del profesorado mediante su propia percepción de los parámetros que cubren sus funciones esenciales, que permitan valorar la mayor o menor influencia de sus prácticas laborales, en condiciones dinámicas

de relación con estudiantes, con facilidades técnicas, tecnológicas, de espacio y apoyo organizacional, administrativo y operativo para el cumplimiento de su función.

La Escala de Fuentes de Estrés en Profesores (EFEP), creada y validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), localizan fuentes de estrés (DOMÍNGUEZ-GÓMEZ, 2004).

El riesgo de estrés tiene en cuenta los siguientes factores (CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA, CEM, 2013):

- La cultura de la organización (jerárquica, democrática, autoritaria, etc.).
- La demanda del trabajo (carga de trabajo, exposición a riesgos físicos, horarios, etc.).
- El control del propio trabajo (qué tipo de influencia tienen los individuos en la manera de hacer sus tareas).
- Las relaciones laborales (tranquilas, conflictivas, etc.).
- La gestión y la comunicación de los cambios organizativos.
- La definición de funciones para evitar conflictos de rol; si los individuos comprenden cuál es su cometido dentro de la empresa.
- El apoyo de los compañeros y los superiores (mucho, poco, inexistente, etc.).
- La formación que se ofrece a los individuos; disposición de la cualificación necesaria para realizar el trabajo.

5. Parámetros para la evaluación del riesgo de estrés laboral en docentes universitarios

- Supervisión por parte de la estructura jerárquica:

La estructura jerárquica prevé mecanismos de coordinación que tienen por efecto facilitar la comunicación a través de canales formales y de manera directa; se produce un ajuste mutuo o adaptación recíproca con comunicación informal o cara a cara. La supervisión directa a partir del jefe que responde por el cumplimiento del trabajo de los subordinados. Estandarización mediante la vigencia de especificaciones técnicas sobre el trabajo y el producto a obtenerse (SUBDIRECCIÓN DE REFERENTES Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA, 2012).

- Carencias para el desarrollo del trabajo:

No son necesariamente materiales, sino van aparejadas con necesidades de conocimiento estructural, de funcionamiento, gestión de recursos, forma de definir sus funciones, que se encasilla en una metodología explícita y una expectativa de cambio a través del mejoramiento de su funcionamiento. El aprendizaje precisa tres tipos de intervenciones por parte de los/as profesores/as: evitación, motivación y presión. Es decir, eliminar todos aquellos obstáculos que pudieran impedir o dificultar el aprendizaje (falta de recursos personales o intelectuales, lagunas, condiciones inadecuadas, etc.). Estimular a los estudiantes para el aprendizaje. Y ejercer el aprendizaje como un proceso agónico (de lucha y esfuerzo) (ZABALZA, 2002).

- Cooperación (participación, comunicación):

Significa resolver de manera rápida y creativa los problemas que se presentan. Utilizando metodologías que permitan al estudiante aprender a aprender. Alentar el trabajo autónomo. Sistemas de autoaprendizaje. Experiencias de laboratorio que favorezcan la aplicación y reflexión sobre el método científico (emisión de hipótesis, fundamentación teórica, contrastación de hipótesis). Diseñar actividades que incluyan trabajos grupales que puedan realizarse de forma cooperativa. Diseñar actividades abiertas, flexibles y amplias, de manera que el alumnado pueda elegir la forma de realizarlas. Fomentar estrategias de búsqueda y filtrado de información a través de Internet. Permitir y alentar respuestas divergentes o diferentes al método estándar (ESCORCIA-CABALLERO, 2010).

- El alumnado:

Accede al aprendizaje como una lucha en solitario en medio del grupo en la que no se privilegia la cooperación y la ayuda porque el reto es individual. Se le impone una visión de la ciencia y conocimiento parcelado, segmentado e inconexo. Cada materia aparece como una isla separada por un inmenso mar del resto de materias. Son una agregación de códigos que resultan intraducibles los unos a los otros, lo que produce una sensación de permanente incompetencia y de volver a empezar continuamente. Déficit cultural como producto de la agregación de códigos y superespecialización con una unidimensionalidad vital (PEÑA, 2003). En ese ambiente recibe la influencia definitiva del profesor o la

profesora en la conformación de su perfil de salida, que no se consolida por contenidos sino por personajes que dejan huellas con sus enseñanzas.

- La adaptación al cambio institucional requerido:

Significa el cambio en las ideas y las prácticas de los sujetos, y para que esto se produzca se requiere de un contexto de aprendizaje coral, donde los intercambios van haciendo posibles los ajustes progresivos de las percepciones y las ideas de los sujetos que participan en él, en este caso de los profesores y de los estudiantes (ZABALZA, 2002).

- La valoración del trabajo docente por parte de los demás:

Significa la evaluación de la actividad docente universitaria, sea para analizar el funcionamiento de las unidades docentes (evaluación de certificación), bien para proporcionar información de la labor del profesor, durante un período docente (evaluación formativa), o para evaluar su eficiencia (evaluación de certificación), debe ser valorada por representantes de todos los estamentos que conforman la universidad con claros objetivos de quien debe valorar, quién debe hacerlo y cómo debe hacerse (HERRERO, 2007).

- Las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional:

El desarrollo pedagógico y la mejora de la enseñanza. El conocimiento y comprensión de sí mismo. El desarrollo teórico, basado en la reflexión sobre la práctica. El desarrollo profesional, interviniendo en la investigación sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje. El desarrollo de la carrera, a través del desempeño de nuevos roles (LONDOÑO, 2010).

El menester aludir desde la teoría al instrumento que se ha adoptado como fuente de evaluación de los docentes, en el presente estudio, a partir del cual se han realizado las reflexiones precedentes, que sirven de respaldo del registro del sentimiento subjetivo del profesorado al respecto de los diferentes parámetros (en 56 ítems) que reflejan situaciones o condiciones calificadas como estresantes (NOGAREDA, 2004), convirtiéndose en el instrumento mejor logrado para reflejar de manera más objetiva el estrés del docente universitario.

Si el tipo de relación docente docente y el entorno en que se ejecuta esta relación, puede ser fuente de estrés laboral del profesorado, se impone el análisis del estrés como riesgo laboral, para contribuir a las condiciones de seguridad frente a este riesgo. En la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la UCE, se realizó la primera evaluación en el 2013, con una composición de estrés preocupante del 38.6% y grave del 3.6% (SALAZAR, 2013), ahora la propuesta consiste en establecer la situación actual.

¿El estrés laboral de los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador, depende de la supervisión, de la valoración actual del trabajo, de las carencias, de la relación con los estudiantes, de las mejoras y la cooperación institucional?

6. Diseño metodológico del estudio

Experiencia docente para establecer la prevalencia y los niveles de estrés laboral del profesorado de la Facultad de Ciencias Médicas.

De un universo conformado por 557 profesores se calculó una muestra de 145 con una prevalencia de 42.2% con un nivel de confianza del 95%, se alcanzó a contactar con 138 profesores entre finales del 2019 e inicios del 2020.

El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue el diseñado originalmente por la Universidad Huelva de España: “Identificar la asociación del estrés docente con las carencias y con la relación con los estudiantes de las carreras (DOMÍNGUEZ-GÓMEZ, 2004), validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España y aplicado en un estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva. El lenguaje del instrumento fue adaptado para nuestra realidad, sin alterar la estructura y el contenido del instrumento, a parte de la adaptación para el estudio realizado en la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador en el 2013.

El cuestionario de 56 preguntas ha sido diseñado en una escala tipo Likert, donde se ofrecen seis opciones de respuesta, puntuados de la siguiente manera: No me ha ocurrido (0), Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5). Se ha clasificado en 7

fuentes de estrés, a cada de las cuales se le ha asignado preguntas afines a la fuente (NOGAREDA, 2005):

1. Supervisión por parte de la estructura jerárquica: 15, 16, 21, 29, 30, 31, 32, 33, 42, 46, 47, 48.
2. Carencias para el desarrollo del trabajo: 6, 28, 38, 39, 41, 43, 45, 53.
3. Cooperación (participación, comunicación): 2, 4, 7, 11, 13, 14, 17, 19, 37.
4. El Alumnado: 3, 10, 18, 26, 35, 36, 44, 54.
5. La Adaptación al cambio: 25, 27, 51, 55, 56.
6. La Valoración del trabajo por parte de los demás: 8, 9, 20, 22, 23.
7. Las Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional: 1, 5, 12, 24, 34, 40, 49, 50, 52.

La encuesta recogió el sentimiento subjetivo de los profesores al respecto de los 56 ítems que reflejaron situaciones o condiciones estresantes (NOGAREDA, 2005).

Para establecer la puntuación general de los niveles de estrés se partió de una puntuación mínima de 56 a una máxima de 280. De la siguiente manera:

392

- Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 56 y 140.
- Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 141 y 196.
- Nivel rojo, o grave: puntuación de 197 a 280 (DOMÍNGUEZ- GÓMEZ, 2004)

Para establecer los resultados por fuente de estrés, la escala fue de 1 a 5:

- Nivel verde, o no preocupante: puntuación entre 1 y 2.5.
- Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 2.6 y 3.5.
- Nivel rojo, o grave: puntuación entre 3.6 y 5 (DOMÍNGUEZ-GÓMEZ, 2004).

- Manejo de datos:

La aplicación de la encuesta se realizó previa a la firma del consentimiento informado individual. La custodia de las encuestas estuvo a cargo del investigador responsable, para garantizar la confidencialidad.

Posterior a la recogida de las encuestas se procedió a la elaboración de la base de datos en Excel.

Se describieron los datos para establecer el nivel general del estrés y se utilizó el análisis semicuantitativo para establecer las fuentes de estrés, mediante el uso de sumatorias por escala, promedios, intervalos de confianza al 95% y correlaciones simples.

El protocolo contó con el aval ético del Subcomité de Ética de Investigación en Seres Humanos (SEISH) de la Universidad Central del Ecuador.

7. Resultados

El trabajo recogió la información de 138 profesores de los cuales el 6% correspondió al sexo femenino. En la Facultad de Ciencias Médicas se registró una prevalencia de estrés del profesorado del 44.6%, resultante de la suma del estrés preocupante y del estrés grave (Tabla 1).

Tabla 1. Estrés de los docentes en la Facultad de Ciencias Médicas. 2020

<i>Niveles</i>	Número	Porcentaje
<i>Nivel verde o no preocupante. Puntuación entre 56 a 140</i>	76	55.4
<i>Nivel amarillo o preocupante. Puntuación 141 a 196</i>	50	36.0
<i>Nivel rojo o grave. Puntuación superior a 196</i>	12	8.6
<i>Total</i>	138	100

Desagregado por el parámetro de supervisión la falta de apoyo de los directivos, la estructura y relaciones jerárquicas inadecuadas en la Carrera, la realización de cosas con la que no está de acuerdo y la recepción de instrucciones incompatibles u opuestas, alcanzaron el nivel de estrés preocupante, los 8 enunciados restantes tuvieron estrés no preocupante (Tabla 2).

Tabla 2. Estrés docente dependiente de la Supervisión de la estructura jerárquica de la Facultad

Pregunta	Enunciado	Sumatoria	Media	IC95%	
P15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de salir de la facultad)	340	2.45	2.20	2.70
P16	Tiempo de dedicación compartida en varias carreras	257	1.85	1.64	2.06
P21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo	294	2.12	1.91	2.32
P29	Falta de apoyo de los directivos	381	2.74*	2.51	2.97
P30	Una estructura y relaciones jerárquicas inadecuadas en la Carrera	378	2.72*	2.48	2.96
P31	Excesivo control de mi trabajo	289	2.08	1.87	2.28
P32	Malas relaciones con los evaluadores jerárquicos y pares	298	2.14	1.94	2.35
P33	Conflicto entre las necesidades de mi Asignatura y los puntos de vista de la Dirección	324	2.33	2.12	2.55
P42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna	222	1.60	1.38	1.81
P46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo	401	2.88	2.65	3.12
P47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas	400	2.88	2.64	3.11
P48	Presiones en el ámbito de la carrera para obtener unos determinados resultados	354	2.55	2.34	2.76
(*) $r=0.798$					

En el parámetro de carencias para el desarrollo del trabajo, la falta de información acerca de lo que debe hacer, la demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible y la falta de recursos o materiales para realizar el trabajo académico, alcanzaron el nivel de estrés preocupante, 5 enunciados fueron calificados de no preocupantes (Tabla 3).

Tabla 3. Estrés docente por Carencias para el desarrollo del trabajo

Pregunta	Enunciado	Sumatoria	Media	IC95%	
P6	Falta de información acerca de lo que debo hacer	375	2.70*	2.47	2.92
P28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible	368	2.65	2.42	2.87
P38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo	346	2.49	2.27	2.71
P39	Falta de capacitación para responder a todas las demandas	360	2.59*	2.37	2.81
P41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento	336	2.42	2.20	2.63
P43	Responsabilidades no definidas	303	2.18	1.97	2.39
P45	Falta de recursos o materiales para realizar el trabajo académico	427	3.07	2.85	3.30
P53	Limitada formación para enfrentarme con algunas situaciones	288	2.07	1.87	2.28
(*) $r=0.832$					

En el parámetro dependiente de la Cooperación, el mal ambiente en el grupo de profesores, la poca influencia del profesorado en las decisiones de la carrera, el trabajo excesivamente repetitivo y monótono, la falta de participación en la toma de decisiones de la carrera, la deficiente comunicación dentro del equipo de trabajo de la carrera (o asignatura) y la poca responsabilidad del personal de la carrera hacia su trabajo, alcanzaron un nivel de estrés preocupante, a excepción de 2 enunciados que fueron no preocupantes (Tabla 4).

Tabla 4. Estrés docente dependiente de la Cooperación (participación y comunicación)

Pregunta	Enunciado	Sumatoria	Media	IC95%	
P2	Mal ambiente en el grupo de profesores	365	2.63	2.41	2.84
P4	Valoración de la opinión pública hacia mi profesión docente y los recursos que formo	347	2.50	2.27	2.73
P7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones de la Carrera	395	2.84	2.62	3.07
P11	Rivalidad entre grupos de profesores	341	2.45	2.23	2.67
P13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono	363	2.61	2.40	2.83
P14	Falta de participación en la toma de decisiones en la Carrera	405	2.91	2.70	3.12
P17	Deficiente comunicación dentro del equipo de trabajo de la carrera (o asignatura)	386	2.78	2.55	3.01
P19	Poca responsabilidad del personal de la Carrera hacia su trabajo	382	2.75	2.53	2.96

En el parámetro del alumnado, la desigual carga docente con similar tiempo de dedicación, fue el único enunciado que alcanzó nivel de estrés preocupante (Tabla 5).

Tabla 5. Estrés docente dependiente del Alumnado

Pregunta	Enunciado	Sumatoria	Media	IC95%	
P3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase	342	2.46	2.23	2.69
P10	Intento de agresiones físicas por parte de los estudiantes	251	1.81	1.56	2.06
P18	Controversia en clase con los estudiantes	248	1.78	1.60	1.97
P26	Desigual carga docente con similar tiempo de dedicación	351	2.53	2.30	2.75
P35	Tratar con los problemas cotidianos de los estudiantes	306	2.20	1.99	2.41
P36	Conocer o presenciar agresiones entre los estudiantes	284	2.04	1.82	2.26
P44	Estudiantes que intentan probar el nivel de conocimiento docente	254	1.83	1.67	1.99
P54	La constatación de que no me gusta ser docente	175	1.26	1.04	1.48

En el parámetro de la Adaptación al cambio, los mecanismos de aplicación de los cambios, fue el único enunciado que alcanzó el nivel de estrés preocupante (Tabla 6).

Tabla 6. Estrés docente dependiente de la Adaptación al cambio

Pregunta	Enunciado	Sumatoria	Media	IC95%	
P25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad	323	2.32	2.08	2.57
P27	Asumir responsabilidades de compañeros ausentes	297	2.14	1.92	2.35
P51	Constantes cambios que tienen lugar en mi especialidad o área del conocimiento	310	2.23	2.00	2.46
P55	La realización de cambios inadecuados	333	2.40*	2.15	2.64
P56	Mecanismos de aplicación de los cambios	350	2.52*	2.28	2.75
(*) $r=0.778$					

En el parámetro de Valoración del trabajo por parte de los demás, los ítems cuando se valora mi actuación por parte de los demás, la falta de respaldo de las autoridades y la evaluación a los profesores y a la carrera, alcanzaron el nivel de estrés preocupante, dos enunciados tuvieron resultados equivalente a estrés no preocupante (Tabla 7).

Tabla 7. Estrés docente dependiente de la Valoración del trabajo por parte de los demás

Pregunta	Enunciado	Sumatoria	Media	IC95%	
P8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás	398	2.86	2.65	3.07
P9	Falta de respaldo de las autoridades	412	2.96	2.74	3.19
P20	Asistir a tutorías con los estudiantes	281	2.02	1.80	2.25
P22	Reclamo de los estudiantes por resultados académicos	293	2.11	1.92	2.30
P23	La evaluación a los profesores y a la carrera	352	2.53	2.32	2.75

En el parámetro de las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional, enseñar a personas que no valoran el trabajo, impartir clases teórico-prácticas a un grupo con número elevado de estudiantes, falta de oportunidades para la promoción docente o recategorización, insuficientes profesores para el número de estudiantes, la remuneración acorde al trabajo que desempeño, el hecho de ser buen profesor no garantiza promoción académica o administrativa, condiciones desfavorables para lograr la recategorización, alcanzaron un nivel de estrés preocupante, dos enunciados tuvieron cuantías de ausencia de estrés (Tabla 8).

Tabla 8. Estrés docente dependiente de las Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional

Pregunta	Enunciado	Sumatoria	Media	IC95%	
P1	Agresiones verbales por parte de los estudiantes	286	2.06	1.84	2.28
P5	Enseñar a personas que no valoran la educación	397	2.86	2.65	3.06
P12	Impartir clases teórico-prácticas a un grupo con número elevado de estudiantes	443	3.19	2.96	3.41
P24	Falta de oportunidades para la promoción docente o recategorización	423	3.04	2.82	3.27
P34	Insuficientes profesores para el número de estudiantes	396	2.85	2.62	3.08
P40	Desconsideración por parte de los estudiantes	292	2.10	1.88	2.32
P49	Remuneraciones acorde al trabajo que desempeño	425	3.06	2.81	3.30
P50	El hecho de ser buen profesor no garantiza promoción académica o administrativa	426	3.06	2.81	3.32
P52	Condiciones desfavorables para lograr recategorizarme	443	3.19	2.95	3.43

8. Discusión y análisis de resultados

En la Facultad de Ciencias Médicas la prevalencia del estrés docente es del 44.6%, los estresores más sobresalientes se encuentran en los parámetros por carencias de cooperación (participación y comunicación), en la valoración del trabajo por parte de los demás y en las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional.

397

En la evaluación realizada en el año 2013 con el mismo instrumento en la Carrera de Medicina se obtuvo una prevalencia del 42% (SALAZAR, 2013), con una composición de preocupante (38.6%) a grave (3,6%); la situación al 2020 expone un incremento a expensas del estrés preocupante, a pesar de que ninguno de los enunciados alcanza cuantías altas que sugieran por sí solos una fuente de estrés grave. Estos resultados son muy diferentes a los encontrados por DOMÍNGUEZ-GÓMEZ (2004) que refiere una prevalencia del 70% de estrés en la Universidad de Huelva España, que se explica en tiempos, espacios y procesos de trabajo docente de condiciones socio- culturales diferentes.

En el parámetro de Supervisión la Falta de apoyo de los directivos, una estructura y relaciones jerárquica inadecuada en la carrera, realizar cosas con las que no estoy de acuerdo y recibir instrucciones incompatibles u opuestas, coinciden en niveles de estrés

preocupante en los estudios del 2013 y del 2020, es decir que, aparte de que no habido un cambio de la práctica de los directivos y de la estructura jerárquica y de emitir disposiciones inconsultas, son fuentes de estrés de los profesores. Este es un indicador que aparece en el estudio de SÁNCHEZ (2014), donde un importante 37% de los profesores manifiesta sobre la falta de reconocimiento por parte de sus jefes, cuestión que lo convierte en una fuente de estrés.

En el parámetro de Carencias para el desarrollo del trabajo, la falta de información acerca de lo que debe hacer, la demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible y la falta de recursos o materiales para realizar el trabajo académico, alcanzan el nivel de estrés preocupante, tanto en el estudio del 2013 como en el del 2020. La correlación entre la falta de información de lo que se debe hacer, con la falta de capacitación para responder a las demandas ($r=0.832$), expresan la deficiente capacidad institucional para mantener informado al personal docente, mejorando su capacidad de respuesta y evitando que esta sea una fuente de estrés. Es menester reparar en el hecho de que la mejora e innovación de la docencia mediante la implementación de un programa de mejora como lo propone Mas-Torelló (2011), forma parte de la garantía de las competencias del profesor o la profesora y por lo tanto de la enseñanza, éste es el reto a donde se debe progresar.

En el parámetro de Cooperación (participación y comunicación) de los 8 enunciados, 6 alcanzaron el nivel de estrés preocupante, que coinciden con el estudio del 2013, a excepción del mal ambiente en el grupo de profesores que en el 2013 no es fuente de estrés, en el estudio del 2020 alcanzó el nivel de estrés preocupante, expresión de un desmejoramiento de las relaciones docentes.

En el parámetro del Alumnado, la desigual carga docente con similar tiempo de dedicación, es el único enunciado que alcanza el nivel de estrés preocupante, diferente al estudio del 2013 donde el estresante fue mantener la disciplina en la impartición de la clase. Estos resultados dan cuenta de un mejoramiento de las relaciones docentes dicentes, que al fin del aprendizaje GARCÍA-RANGEL (2014), destaca que la calidad de la relación maestro alumno es la garantía del éxito del aprendizaje significativo.

En el parámetro de la Adaptación al cambio, los mecanismos de aplicación de los cambios, es el único enunciado que alcanza el nivel de estrés preocupante, que se

correlaciona con la realización de cambios inadecuados ($r=0.778$), enunciados también estresantes en el estudio del 2013. Estas fuentes estresantes son significativas de la manera de relacionamiento jerárquico de las autoridades con los docentes. Los cambios tienen un horizonte epistemológico, pedagógico y didáctico, que deben intervenir en las definiciones técnica pedagógicas como parte de una propuesta de innovación (HERMOSA, 2020), que no es parte de la presente investigación y que debe ampliarse a estudios futuros de evaluación de la calidad de vida del profesor universitario que enseña en el área de las ciencias de la salud.

En el parámetro de Valoración del trabajo por parte de los demás, los enunciados: cuando se valora mi actuación por parte de los demás, la falta de respaldo de las autoridades y la evaluación a los profesores y a la carrera, alcanzan el nivel de estrés preocupante; los dos primeros enunciados coinciden con la evaluación del 2013. Estos resultados reiteran la relación jerárquica que mantienen los profesores y que es fuente de estrés. Es necesario modernizar el espacio y los procesos de trabajo del docente universitario en el marco de planificaciones educativas de alto nivel que permitan garantizar la impartición técnica de conocimientos y la evaluación (ÁVILA, 2010).

En el parámetro de las Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional, casi todos los enunciados fueron estresantes, excepto dos: el enunciado de remuneraciones acorde al trabajo que desempeño, calificado como estresor grave el 2013, es fuente de estrés preocupante en el estudio del 2020, es decir se aprecia un mejoramiento; sin embargo, la mayor fuente de estrés se encuentra en el parámetro que alude a la relación docente – discente y a la relación docente – autoridades. Es necesario realizar una evaluación técnico – científica del proceso de trabajo en la ejecución de la malla docente con la participación de los diferentes actores, para introducir mejoras programáticas como lo sostiene HERMOSA (2020) e impactar de manera verificable en la calidad de la formación del personal de salud.

9. Conclusiones

Se torna evidente que del profesorado universitario de las ciencias médicas se conoce poco científicamente, en el presente estudio se evidencia que tiene un problema de salud

pública llamado estrés docente, tema escasamente estudiando como un problema colectivo, pues los reactivos en su mayoría están diseñados para el diagnóstico individual.

Se puede afirmar con mayor certidumbre que en el profesorado universitaria de las ciencias médicas se va incrementando la presencia de estrés preocupante especialmente en su relación con las características jerárquicas de la organización educativa.

Es muy importante destacar que los resultados del presente estudio son generalizables al universo del profesorado de la facultad (IC95%), cuestión que supera las diferencias de sexo y edad, por considerar premisas aplicables a diseños clínicos, biológicos o terapéuticos, donde las diferencias biológicas sujetas de leyes estables, pueden ser consideradas como elementos de análisis para establecer diferencias, más no en estudios sociales donde las leyes no gozan de la misma estabilidad. En estos momentos históricos la igualdad de sexos se va imponiendo en el planeta en lo social y la edad conforme progresa puede generar experiencia, pero no puede ser cotejada como argumento de calidad en los profesionales de las ciencias médicas, pues un joven con clara información científica tendrá un desempeño de calidad desde el primer día de su ejercicio profesional.

400

El estrés grave, si bien en el presente reporte no alcanzó niveles relevantes, no descarta que se esté configurando un proceso en el cual este tipo de estrés pueda verse incrementado.

Hay que destacar que las relaciones docentes–estudiantiles no fueron un aporte de estrés, cuestión que abona a la consideración del trabajo docente en mejores condiciones.

El estudio abre un frente de trabajo innovador, pues se refiere a un aspecto no estudiado en la región de las Américas, cuya información será muy útil al momento de incorporar en los diseños y los rediseños del trabajo académico y la mejora de la oferta académica en función al conocimiento científico del principal actor de la enseñanza universitaria, el profesor.

Es importante destacar que, por la estrictez metodológica utilizada en el presente estudio y los resultados obtenidos, fácilmente se podría asumir que este fenómeno no solo es

característica de las ciencias médicas, sino de las ciencias psicológicas, odontológicas, de la cultura física y del resto del área de las ciencias de la vida.

10. Recomendaciones

Los estudios sobre estrés laboral del profesorado universitario de las ciencias médicas que reportan un proceso en incremento, debe servir para que las instituciones reorienten sus diseños y rediseños curriculares, incorporando el bienestar de todos los involucrados en la preparación del talento humano en salud, con especial atención al profesorado, actor clave de la enseñanza.

Dadas las cambiantes condiciones y relaciones del proceso de trabajo en general y del trabajo educativo universitario en particular, se requiere ampliar y profundizar los estudios del estrés docente con diseños de mayor complejidad, incluyendo al conocimiento el estrés estudiantil.

Estos estudios deberían ampliarse en la región no solo como iniciativas individuales, sino también como políticas institucionales.

401

Hay que advertir que los futuros estudios seguramente incluirán diferentes horizontes epistemológicos, que deberían incorporar la evaluación de la calidad de vida del profesor universitario, para mejorar su oferta como cuerpo docente y la protección de sus derechos.

11. Bibliografía

ÁVILA, A., QUINTERO, N., HERNÁNDEZ, G., (2010). El uso de estrategias docentes para generar conocimientos en estudiantes de educación superior, *Omnia*, Año 16, 3, 56 – 76. <https://www.redalyc.org/pdf/737/73716205005.pdf>

BETANCOURT, O. (1999). Para la enseñanza y la investigación de la Salud y Seguridad en el trabajo, FUNSA OPS.

CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE MÁLAGA, CEM (2013). Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. http://www.cem-malaga.es/portalcem/novedades/2013/CEM_guia_riesgos_psicosociales_interactivo.pdf

DOMÍNGUEZ-GÓMEZ, J. (2004). Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España) https://www.researchgate.net/publication/28103248_Estres_en_el_profesorado_universitario_Estudio_piloto_en_dos_centros_de_la_Universidad_de_Huelva_Espana

ERGA TRANSVERSAL PRIMARIA (2004). Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Se trata de... el estrés laboral, 11, España, 2004. <http://www.insst.es/documents/94886/156390/N%C3%BAmero+11+El+estr%C3%A9s+laboral>

ESCORCIA-CABALLERO, R. (2009). La cooperación en educación: una visión organizativa de la escuela, *Gestión Educativa*, 12 (1), 121-133. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v12n1/v12n1a09.pdf>

FECER FSE. Objetivo N° 2 (2006). Documento Único de programación del País Vasco 2000 – 2006. ES. 16.2 DO. 008. http://www.ogasun.ejgv.euskadi.net/r51-19241/es/contenidos/informacion/politica_regional/es_2340/adjuntos/DOCUPV5_0.pdf

GARCÍA-RANGEL, E., GARCÍA, A., REYES, J. (2014). Relación maestro alumno y sus implicaciones en el aprendizaje, *RA XIMHAI*, 10 (5), Edición Especial Julio-Diciembre 2014. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134019.pdf>

GHENADENIK, M. (2016). El rol del docente en la universidad. Reflexión Académica en diseño y Comunicación N° XXX. Universidad de Palermo. Buenos Aires, Argentina, https://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=636&id_articulo=13249

GONZÁLEZ DE RIVERA, J. (1994). El síndrome postraumático de estrés: una revisión crítica, *Psiquiatría Legal y Forense*. En: <http://luisderivera.com/wp->

[content/uploads/2012/02/1994-EL-SINDROME-POSTRAUMATICO-DE-ESTRES-UNA-REVISION-CRITICA.pdf](#)

HERMOSA, L. (2020). Niveles de jerarquización en el aula de la formación docente y el trabajo colaborativo en el aprendizaje. Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador, Área de Educación. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7218/1/T3115-MINE-Hermosa-Niveles.pdf>

HERRERO, J. (2007). Buenas prácticas en la evaluación de la docencia y profesorado universitario. Universidad de Alicante.

<http://193.145.233.67/dspace/bitstream/10045/12384/1/evaluadocencia.pdf>

<http://escritorioalumnos.educ.ar/datos/recursos/pdf/economia/servicios.pdf>

<http://exa.unne.edu.ar/informatica/sistemas.adm1/material/tema-4.pdf>

III CONGRESO INTERNACIONAL DE NUEVAS TENDENCIAS EN LA FORMACIÓN PERMANENTE DEL PROFESORADO. Barcelona, 5, 6 y 7 de septiembre del 2011. Profesionalización docente: Conocimiento profesional de los docentes. http://www.ub.edu/congresice/actes/9_rev.pdf

403

KOTLER, K., KEVIN, L. (2006). El uso de estrategias docentes para generar conocimientos en estudiantes de educación superior, *Omnia* Año 16, 3, 56-76.

LOMELI, C. (2016). El perfil del docente en la universidad del siglo XXI. Universidad Autónoma de Nayarit. México.

https://www.ecorfan.org/proceedings/CDU_XI/TOMO%2011_7.pdf

LONDOÑO P. (2010). Las estrategias de enseñanza: aproximación teórico conceptual. En: Estrategias de Enseñanza. Investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto. Universidad de la Salle. Investigación Universitaria CESMAG. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117011106/Estrategias.pdf>

MAS-TORRELLÓ O. (2011). El profesor universitario: sus competencias y formación. Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado. Universidad Autónoma de Barcelona. Grupo CIFO. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230013.pdf>

MORENO B, BÁEZ C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Ministerio de Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

NOGAREDA S. (2004). NTP 574. Estrés en el colectivo docente: metodología para su evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_574.htm

PEÑA, J. (2003). Desarrollo profesional del docente universitario. *Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales*, 3, Octubre Noviembre 2003. <http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia03/reflexion03.htm>

PRIETO, E. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. España. Foro de Educación, 10, 2008, pp. 325-345. https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUK_Ewj129iN5c_wAhX_GFkFHaPUDsUQFjAAegQIAxAD&url=https%3A%2F%2Fdiagonal.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F2907073.pdf&usg=AOvVaw2boA3ZDARxU_xCO1hVjtj

SALAZAR, F. (2013). El estrés laboral en la relación de dependencia: La Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. Quito: Universidad San Francisco de Quito. <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/2620/1/107727.pdf>

SÁNCHEZ, C., MARTÍNEZ, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. Servicio Autónomo Instituto de Altos Estudios Dr. Arnoldo Gabaldón. Venezuela. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/vol22n1/vol22n12014.pdf>

SUBDIRECCIÓN DE REFERENTES Y EVALUACIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA (2012). Orientaciones y protocolo para la evaluación del período de prueba del docente orientador que se rige por el Estatuto de profesionalización docente (Decreto Ley 1278 de 2002). Ministerio de Educación Nacional. Dirección de Calidad para la Educación Preescolar, Básica y Media. http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-307827_archivo_pdf_protocolo_docenteorientador_junio2012.pdf

VELÁZQUEZ, E. (2012). Mercadotecnia de bienes y servicios. Red Tercer Milenio. México. Viveros de Asís. http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/economico_administrativo/Mercadotecnia_de_bienes_y_servicios.pdf

ZABALZA, M. (2002). La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas. Narcea S.A. de Ediciones. Primera Edición En: <http://www.terras.edu.ar/aula/tecnicatura/1/biblio/1ZABALZA-Miguel-CAP-2-Estructuras-organizativas-de-las.pdf>