

**UNIVERSIDAD SAN FRANCISCO DE QUITO**

**Colegio de Posgrados**

**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

Autor:

**Fernando Marcelo Salazar Manosalvas**

Director de Tesis:

**María Isabel Roldos, PhD.**

Tesis de grado presentada como requisito para la obtención del título de  
Magíster en Salud Pública

Quito, mayo del 2013

**Universidad San Francisco de Quito**  
**Colegio de Posgrados**

**HOJA DE APROBACIÓN DE TESIS**

**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.**

**Fernando Marcelo Salazar Manosalvas**

María Isabel Roldos, MPA, MS, DrPh  
Directora de Tesis y  
Miembro del Comité de Tesis

---

Gonzalo Mantilla, MD, Med, F.A.A.P  
Miembro del Comité de Tesis.

---

María Isabel Roldos, MPA, MS, DrPh  
Directora de la Maestría de Salud Pública

---

Gonzalo Mantilla, MD, Med, F.A.A.P  
Decano del Colegio de Ciencias de la Salud

---

Fernando Ortega, PhD  
Decano de la Escuela de Salud Pública

---

Victor Viteri Breedy, Ph.D  
Decano Colegio de Posgrados

---

Quito, Mayo del 2013



© DERECHOS DE AUTOR

Por medio del presente documento certifico que he leído la Política de Propiedad Intelectual de la Universidad San Francisco de Quito y estoy de acuerdo con su contenido, por lo que los derechos de propiedad intelectual del presente trabajo de investigación quedan sujetos a lo dispuesto en la Política.

Asimismo, autorizo a la USFQ para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de investigación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Firma:

---

Nombre: Fernando Marcelo Salazar Manosalvas

C. I.: 1704390713

Fecha: 20 mayo 2013

**DEDICATORIA**

A Yolanda,  
Camilo y  
Álvaro,  
razón de mi existencia.

## **AGRADECIMIENTO**

Al Dr. Benjamín Puertas,  
por sus enseñanzas.

Al Dr. Gonzalo Mantilla,  
por su bondad, paciencia y sabiduría.

A la Dra. María Isabel Roldós,  
por su ejemplo de constancia.

## RESUMEN

### 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.

Fernando SALAZAR MANOSALVAS *salazarfdo@yahoo.com*

*Introducción:* El trabajo del profesor en general es un servicio que se basa en una malla curricular y resultados medibles. El trabajo del profesor universitario específicamente, es un servicio con las mismas características, que profundiza un área del conocimiento, que configura una profesión.

*Definición del problema:* El presente estudio se fundamenta en investigaciones previas la Universidad Huelva (España), quien reconoce que 23% de los profesores sufre de estrés; en el Reino Unido el 20% del personal docente padece problemas de ansiedad, depresión y estrés; en EE UU el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza, el 40% de los profesores toma medicamentos a causa del estrés. En el Ecuador no se registran estudios alrededor del profesor universitario. La pregunta que se intenta responder con la presente investigación es: ¿Es el estrés laboral del docente universitario de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador, un factor de riesgo psicosocial laboral, que depende de la supervisión, las carencias, la cooperación, el alumnado, el cambio, la valoración del trabajo y las mejoras?

*Diseño:* Se trató de un diseño epidemiológico analítico transversal de punto que tuvo por objeto establecer la prevalencia del estrés laboral del profesor universitario de la Escuela de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. Se aplicó la encuesta de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU) validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) de España. La encuesta recogió el sentimiento subjetivo de los profesores al respecto de los 56 items que reflejan situaciones o condiciones contrastadas como estresantes.

*Resultados:* Se aplicaron 83 encuestas a profesores de forma anónima, el promedio de edad de los profesores que llenaron las encuestas fue de 55.34 años, el 90.4% fue de sexo masculino, el 72.3% de nombramiento definitivo, el 31.3% reportó de 1 a 5 años de servicio y 22.4% de 26 a 30 años de servicio, el 51.8% declaró tiempo parcial, el 43.4% a medio tiempo y el 4.8% a tiempo completo, 89.2% labora en otro sitio. La prevalencia del estrés laboral alcanzó el 42.2%. El 57.8% de docentes con un nivel no preocupante (verde), el 38.6% con un nivel preocupante (amarillo) y el 3.6% calificados de graves (rojo). En el análisis por pregunta, la supervisión como fuente de estrés docente produjo un 41.7% de estrés preocupante; las carencias para el desarrollo del trabajo produjeron un 37.5% de estrés preocupante, la cooperación (participación, comunicación) produjo un 62.5% de estrés preocupante, el alumnado fue fuente de estrés preocupante en un 87.5%, la adaptación al cambio produjo un 40% de estrés preocupante, la valoración del trabajo docente por parte de los demás produjo un 40% de estrés preocupante, las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional obtuvieron un estrés preocupante del 66.67% y grave del 11.11%. La correlación de los dominios de la encuesta fue bajo, de igual manera no fue significativa la diferencia por sexo y por tipo de nombramiento.

*Recomendaciones:* Utilizar el EFEPU para diagnóstico individual y como identificador de fuente de estrés institucional, rediseñar el EFEPU de base para nuevos estudios con ampliación de información demográfica.

Palabras clave: trabajo, estrés, trabajo docente universitario, estrés docente universitario.

## ABSTRACT

WORK STRESS IN DEPENDENCY RELATIONSHIP. The prevalence of work stress on teachers of Medicine Career at Central University of Ecuador.

Fernando SALAZAR MANOSALVAS

[salazarfdo@yahoo.com](mailto:salazarfdo@yahoo.com)

*Introduction:* The work of a professor is generally an intangible, inseparable, heterogeneous and perishable service which not recognize property, whose use could be active or not, as part of a formal planned process, which is imparted in an organized manner, based in a curriculum and measurable results, for the promotion until the syllabus is completed, in in the primary, secondary and the college level. The university professor's work, likewise, is a service with the same features, which deepens an area of knowledge and constitutes a profession.

This research is justified by previous investigations from the Huelva University (Spain), in which its showed that the 23% of professors will acquire a psychosocial illness, in the UK 20% of the teachers suffer depression and stress; in the U.S. the 27% of educators surveyed suffered from chronic health problems as a result of teaching, 40% of teachers have taken drugs because of stress. In Ecuador, there are no studies like this around the university professor. The question we seek to answer with this research is: Is work stress of university teachers of the School of Medicine of the Universidad Central del Ecuador, a psychosocial risk factor labor, which depends on the monitoring, gaps, cooperation, students, changing the value of work and improvements?.

*Objectives:* The general objective is to contribute to the knowledge of the psychosocial situation of teachers and university professors, to ensure the best working conditions and provide early preventive measures.

*Design:* This was a cross-sectional analytical epidemiological design of point, whose objective was to establish the prevalence of work stress in university professors. The survey applied was the Survey of Sources of Stress in University Professors or Encuesta de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU) validated by the National Institute of Security and Hygiene in Workplace (INSHT) of Spain and applied in a pilot research in two centers of the Huelva University. The survey collected the subjective feeling of the teachers about the 56 items which reflect situations or conditions contrasted as stressful.

*Results:* 83 surveys were applied to teachers in an anonymous way, the average age of the teachers who completed the survey was 55.34 years, 90.4% were male, 72.3% of permanent appointment, 31.3% reported 1 to 5 years of service and 22.4% of 26 to 30 years service, 51.8% reported part-time job, 43.4% half-time job, 4.8% full-time job, 89.2% reported that work elsewhere. The prevalence of work stress reached 42.2%. The 57.8% of teachers with a no worrisome level (green), 38.6% with a worrying level (yellow) and 3.6% classified as severe (red). In the analysis by question, the supervision as source of teaching stress reached a 41.7% of worrying stress, the lack for the development of work has led to 37.5% of worrying stress, cooperation (participation, communication) produced a 62.5% of worrying stress, the student body was source of worrying stress in a 87.5%, the change adaptation produced a 40% of worrying stress, the valuation by others of the teaching work produced 40% of worrying stress, the improvements that may be obtained from the professional standpoint reached a worrying stress of 66.67% and a 11.11% of severe stress. The correlation levels of the domains was low, in the same way the difference between sex and type of position did not was significant.

*Recommendations:* It recommends implementing and amplifying studies using the EFEPU for diagnose in a individual way and for identify the source of institutional stress, being this the first characterization of the object of study, can be a basis for further studies to groups of teachers sectored by areas, departments or semesters, with an amplification of the demographic information.

**Keywords:** work, stress, university teaching job, university teaching stress.

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Página</b>
Resumen	7
Abstract	8
<b>CAPITULO I</b>	<b>13</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
Planeamiento del problema	13
Objetivos	14
Innovación del estudio	14
<b>CAPITULO II</b>	<b>16</b>
<b>REVISIÓN DE LA LITERATURA</b>	<b>16</b>
2.1. Definiciones	16
2.2. El sector terciario y la producción de la enseñanza.	17
2.3. El profesor de escuela, colegio y universidad.	18
2.4. La seguridad y riesgos del trabajo.	21
2.5. Los riesgos psicosociales laborales.	22
2.6. Los factores psicosociales de riesgo de estrés.	22
2.7. Los efectos laborales en el profesor universitario.	23
2.8. El estrés laboral y el ejercicio de la docencia universitaria.	26
<b>CAPITULO III</b>	<b>31</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>31</b>
3.1. Marco teórico.	31
3.2. Tipo de estudio.	31
3.3. Hipótesis.	31
3.4. Descripción de la población de estudio	31
3.5. Instrumento.	33
3.6. Análisis de datos.	34
4.7. Bioética.	35
<b>CAPITULO IV</b>	<b>36</b>
<b>RESULTADOS</b>	<b>36</b>
4.1. Introducción.	36
4.2. Descripción de resultados.	36
4.3. El estrés laboral del docente universitario de medicina	42
4.4. Pruebas de correlación	47
4.5. Pruebas de significación	51
<b>CAPITULO V</b>	<b>51</b>
<b>DISCUSIÓN</b>	<b>51</b>
<b>CAPITULO VI</b>	<b>56</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>56</b>
Conclusiones.	56

Recomendaciones.	57
Limitaciones del estudio.	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59

## INDICE DE TABLAS

	<b>Página</b>
Tabla A	
Distribución de los profesores de la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2012	32
Tabla No. 1	
Distribución por Grupos de Edad en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	36
Tabla No. 2	
Distribución por Sexo en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012	37
Tabla No. 3	
Distribución por Tipo de Nombramiento en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	38
Tabla No. 4	
Distribución por Años de Servicio en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	39
Tabla No. 5	
Distribución por Tiempo de Dedicación en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	40
Tabla No. 6	
Distribución por Trabajo en otro sitio en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	41
Tabla No. 7	
Distribución de los niveles de estrés en el conjunto de los docentes en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	43
Tabla No. 8	
Descripción de las fuentes de estrés dependiente de la Supervisión por parte de la estructura jerárquica en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	43
Tabla No. 9	
Descripción de las fuentes de estrés dependiente de las Carencias para	

el desarrollo del trabajo en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	44
Tabla No. 10 Descripción de las fuentes de estrés dependiente de Cooperación (participación, comunicación) en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	45
Tabla No. 11 Descripción de las fuentes de estrés dependiente del Alumnado en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	45
Tabla No. 12 Descripción de las fuentes de estrés dependiente de la Adaptación al cambio en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	46
Tabla No. 13 Descripción de las fuentes de estrés dependiente de la Valoración del trabajo por parte de los demás en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	46
Tabla No. 14 Descripción de las fuentes de estrés dependiente de las Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	47

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Página</b>
Gráfico No. 1 Distribución por Grupos de Edad en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	37
Gráfico No. 2 Distribución por Sexo en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	38
Gráfico No. 3 Distribución por Tipo de Nombramiento en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	39
Gráfico No. 4 Distribución por Años de Servicio en el Estudio de la Prevalencia del	

Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.	40
Gráfico No. 5 Distribución por Tiempo de Dedicación en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012	41
Gráfico No. 6 Distribución por Trabajo en otro sitio en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012	42

## CAPITULO I INTRODUCCIÓN

### 1.1. Introducción:

El presente estudio pretende abordar el tema del estrés laboral enfocado a las actividades laborales del profesor universitario. Las actividades laborales del profesor universitario en las universidades públicas son en la generalidad complementarias a actividades profesionales de orden público o privado. Las actividades laborales del profesor universitario que forma médicos están íntimamente relacionadas con la práctica profesional en unidades de salud, especialmente hospitalarias, donde los servicios se integran como áreas de práctica de la mayoría de escuelas y facultades de medicina. Estas actividades históricamente se han realizado en estricta responsabilidad de los docentes profesores y tutores.

### 1.2. Planteamiento del problema:

El profesor universitario puede verse afectado por el estrés que se produce como consecuencia de su actividad laboral. El profesor universitario, en tanto productor de enseñanza, en principio, no tiene diferencias con el resto de profesores de enseñanza primaria y secundaria; sin embargo, el proceso de producción y el proceso de *consumo de investigación expone a estos docentes a mayores riesgos* (Calera, A y colaboradores. 2002).

Los profesionales en formación (los estudiantes) (Peña, J. 2003), son en la gran mayoría de los casos jóvenes en el diapasón de la adolescencia y adultos jóvenes, con recepciones heterogéneas de acuerdo a múltiples características biográficas, de formación precedente no uniforme, con una pertenencia generacional específica (Zabalza, M. 2002).y en muchas de las ocasiones no conocida y manejada por el profesor, quien imparte un servicio que, por lo tanto, no será receptado de la misma manera, de carácter perecedero, que puede no durar, que puede morir rápidamente (Herrero, J. s.f.), que no reconoce propiedad y promueve el derecho a uso inmediato o mediato.

Esta característica de doble vía entre la emisión de la enseñanza, la recepción de la misma y su retroalimentación en el marco de una organización académica, que no reconoce

las características individuales, grupales y generacionales de los estudiantes, puede ser fuente de estrés o motivación para el profesor universitario.

Se conoce que en España el 23% de los profesores de la Universidad de Huelva han sido presa de una enfermedad psicosocial; en el Reino Unido el 20% del personal docente padece problemas de ansiedad, depresión y estrés; en EE UU el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza, el 40% de los profesores toma medicamentos a causa del estrés. En el Ecuador no se registran estudios alrededor del profesor universitario.

### 1.3. Objetivos del estudio:

El Objetivo General del estudio es contribuir al conocimiento de la situación psicosocial de los profesores y profesoras universitarios del área de Medicina, para garantizar las mejores condiciones laborales y prever medidas preventivas tempranas.

Los Objetivos Específicos:

- Establecer la prevalencia del estrés laboral de los profesores y profesoras de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador.
- Identificar las diferentes fuentes de estrés de los profesores y las profesoras de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador,
- Identificar las características demográficas y el tipo de adscripción laboral.
- Especificar el grado de influencia de las condiciones laborales sobre el desempeño docente.

### 1.4. Innovación del estudio:

El presente estudio pretende sistematizar información sin precedentes en el medio de la actividad docente de los profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador, en base a parámetros aplicados en universidades españolas y validadas por la seguridad laboral de ese país, a partir de la cual se podrán desarrollar estudios analíticos y

perfeccionar instrumentos de valoración del estrés docente como parte de los riesgos en el trabajo docente universitario en las diferentes disciplinas de formación profesional.

La pregunta de investigación que guio este estudio fue la siguiente: ¿El estrés laboral del docente universitario de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador, es un factor de riesgo psicosocial laboral, que depende de la supervisión, las carencias, la cooperación, el alumnado, el cambio, la valoración del trabajo y las mejoras?.

## CAPITULO II

### REVISIÓN DE LA LITERATURA

El trabajo docente universitario, es una condición laboral que articula varios procesos y relaciones interpersonales especialmente con autoridades, colegas, personal administrativo y estudiantes, que puede ser fuente de riesgo de estrés. El tipo de relaciones de la docencia en la escuela, en el colegio y en la universidad, marcan diferencias, pues se trata en cada caso de la interrelación de diferentes actores que abordan diferentes contenidos de interés; sin embargo, cada una de las relaciones puede ser causa de tensión y angustia.

Hay diferencia entre los riesgos psicosociales laborales y los factores psicosociales de riesgo, el estrés docente se enmarca como sinónimo de factor sicosocial de riesgo y los efectos laborales en el profesor universitario.

El trastorno adaptativo necesita que haya un estresante psicosocial, es decir que se lo pueda diagnosticar o identificar. Estos suelen ser causa de problemas de índole psicosocial, situaciones familiares disfuncionales, a su vez relacionados con trastornos o patologías de las diferentes etapas del “ciclo vital familiar” (De la Revilla 1998). Se puede producir un trastorno adaptativo en un docente universitario cuando se produce un cambio repentino en su status o en su horario, cuando el tiene más de cincuenta años de edad, tanto status como horario podrían no ser estresante de haberse producido en otro momento de su vida o de su ejercicio docente. En el mismo docente puede ocurrir una situación estresante si hubiese algún incidente familiar, en cualquier edad de su vida.

#### 2.1. Definiciones

*“El trabajo no es sólo un derecho fundamental del hombre como fuente de ingresos y manutención, sino que cumple un propósito social y personal como medio de desarrollo intelectual, emocional y físico. Sin embargo, el trabajo posee condiciones y características que deben ser controladas y evaluadas para evitar que la salud del trabajador se vea afectada de forma negativa”.* (Marulanda, I. 2007, p 16).

Dentro del trabajo se han tipificado los riesgos laborales, organizacionales y psicosociales, dentro de los riesgos psicosociales se encuentran los “*riesgos psicosociales laborales*”, los mismos que han sido definidos como:

*“...el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes. (Moreno, B y Báez, C. 2010, p 17).*

El “*estrés*” o “*factor psicosocial de riesgo*”, puede afectar positiva o negativamente a la salud, si lo hace negativamente puede causar daños menores que un “*riesgo psicosocial laboral*”; sin embargo, los riesgos psicosociales laborales no son autónomos y tienen antecedentes en los factores psicosociales de riesgo o estrés:

*“Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante.” (Moreno, B y Báez, C. 2010, p 17).*

El profesor en general es un trabajador que produce enseñanza y como un proceso de trabajo puede llevar aparejado síntomas emocionales leves o moderados (Gutiérrez-Santander, P y col. 2005).

El estrés es un proceso sostenido en el tiempo, en donde de manera regular un individuo percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que el trabajador cuenta para hacer frente a dicha situación (Lazarus, 1999).

El estrés del profesor “*...se define como aquella experiencia de emociones negativas y desagradables, como enfado, frustración, ansiedad, depresión y nerviosismo, que resultan de algún aspecto de su trabajo..*” (Sánchez, J. 2007).

## 2.2. El sector terciario y la producción de la enseñanza.

El paso del tiempo ha quitado protagonismo al sector primario (v.g.: agrícola y ganadero) y al sector secundario (v.g.: industrial), a favor del sector terciario de distribución y de servicios (v.g.: bancos, servicios del más variado origen para beneficiar el confort). Las personas consumen cada vez más servicios (asistencia en la limpieza del hogar, cuidado de niños, cuidado de ancianos, lavado de ropa, servicio de salud, servicios educativos, etc.) (FEDER FSE Objetivo 2. 2006).

Un servicio es cualquier actividad o beneficio que una parte de la población o de un colectivo puede ofrecer a otra parte u otras partes de la población. Es esencialmente intangible y no se puede poseer, pero si se puede certificar. Su producción no tiene porqué ligarse necesariamente a un producto físico (Kotler Philip, Kéller, Kevin Lane. 2006).

Un servicio es intangible (imposibilidad de tocar y probar), se caracteriza por su inseparabilidad (se consumen y producen al mismo tiempo), por su heterogeneidad (cada servicio es diferente de otro), de carácter perecedero (que no dura, que se vence o desaparece rápidamente), ausencia de propiedad (al contratar el servicio solo tenemos derecho al uso) Velazquez, E (2012).

El trabajo del profesor en general es un servicio intangible, inseparable, heterogéneo, perecedero, que no reconoce propiedad, cuyo uso puede ser activo o no, en el marco de un proceso formal, planificado, que se imparte de manera organizada, que se basa en una malla curricular, que prevé un contenido y resultados medibles, que sirven de base para la promoción hasta completar el plan de estudios, en los niveles primario, secundario y universitario.

### 2.3. El profesor de escuela, colegio y universidad.

El profesor de escuela inicia al estudiante en esta manera de vivir la vida: conocer a través del estudio, para lo cual debe manejar todas las herramientas para leer, escribir y comunicarse. Es el inspirador del futuro estudiante.

El profesor de colegio pone las bases del conocimiento especializado del futuro profesional e inspira hacia la identificación y elección de una profesión.

El profesor 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 estudiante, que sumado al título, le habilita el ejercicio de una profesión como forma de vida.

Esta caracterización dimensiona las diferentes maneras de relación entre el profesor y los estudiantes de escuela, colegio y universidad. En el caso universitario, sus enseñanzas pueden significar las bases del ejercicio profesional autónomo del profesional en formación.

El docente en la actualidad sigue siendo un personaje, que en la generalidad de los casos desarrolla un liderazgo, en base de sus conocimientos, habilidades y destrezas para transmitirlos a los estudiantes.

En su condición de líder está sometido a una vida pública permanente en el ámbito escolar, con proyecciones a la comunidad, que se mantendrá a través del tiempo en función de su coherencia, reconocida por colegas, ex estudiantes, estudiantes y aspirantes a estudiantes de su clase. Es decir, el prestigio del profesor trasciende las aulas, los años lectivos, se proyecta a la comunidad, que también lo busca y lo erige como un referente.

La formación académica, acompañada de una integridad moral y ética, apuntalan el liderazgo del profesor dentro de la clase. Proyectar ese liderazgo fuera de la clase, es una cuestión que será construida por los propios estudiantes, por los padres de familia, por la opinión pública y la comunidad en general.

La relación clave la mantiene el profesor dentro del aula, donde la *syndéresis* entre la impartición de conocimientos, el alcance de objetivos, el ambiente de disciplina y la integridad moral y ética, son los insumos para transformar al profesor en un referente. Y en este marco alcanzar la promoción exitosa del estudiante; es decir, enseñar y promover, son la razón de ser del profesor.

Si a las consideraciones realizadas se añade una propuesta de las características del profesor actual tendremos:

*“...espíritu innovador, flexibilidad, trabajo en equipo, conocimientos tecnológicos, creer en su profesión, tener un sentido de la responsabilidad y el compromiso. Todo este perfil docente, integra una serie de conocimientos, capacidades, habilidades-destrezas y actitudes entre los que podemos destacar como más relevantes:*

- a.- Conocer el entorno (centro educativo, entorno social envolvente y contexto social general) e interactuar con los mismos.*
- b.- Capacidad reflexiva para tener conciencia de cada uno de los pasos en el proceso de la enseñanza.*
- c.- Actitud autocrítica y evaluación profesional entendida como mecanismo de mejora y calidad de los procesos de cambio.*
- d.- Capacidad constante de adaptación a los cambios.*
- e.- Tolerancia a la incertidumbre que provoca el cambio, el riesgo que supone, y la inseguridad personal y profesional que se deriva de los nuevos retos.*
- f.- Iniciativa y toma de decisiones, reflexiva, crítica y evaluadora.*
- g.- Capacidad para acometer procesos de innovación.*
- h.- Trabajo en equipo tanto en la planificación como en el desarrollo y evaluación en el proceso de innovación.*
- i.- Motivado a buscar nuevas formas de actuación para la mejora de su práctica.*
- j.- Compromiso ético profesional, capaz de implicarse no sólo en procesos de cambio, sino también para acometerlos con garantías de éxito.”*  
(Alemañy, C. 2009, párrafos 7 a 17).

Todos los profesores universitarios de estudiantes de medicina, de ciencias básicas y aplicadas influyen de manera definitiva en las características de la práctica profesional de los jóvenes profesionales. Esta relación no es mecánica, ni impuesta, en una relación dinámica e intensa, donde el estudiante exige respuestas y soluciones rápidas y profundas de contenidos o de contextualizaciones de esos contenidos, y los profesores de su parte imparten un contenido, bajo objetivos, tiempos y resultados esperados cuantificables interna y externamente. Este tipo

de relación puede ser fuente de estrés laboral del profesor; sin dejar de advertir que puede ser fuente de estrés para el estudiante también (que no es objeto del presente estudio).

#### 2.4. La seguridad y riesgos del trabajo.

Si se acepta que el tipo de relación docente dicente puede ser fuente de estrés laboral del profesor, se impone el análisis del estrés como riesgo laboral y las condiciones de seguridad frente a ese riesgo.

Los elementos del proceso de trabajo del profesor son los mismos que en cualquier rama de servicios, a saber: objeto, medios, actividad, organización y división del trabajo; sin embargo, en la actividad docente, los contenidos del servicio y el proceso de trabajo que se organiza para impartir esos contenidos son diferentes (Betancourt, O. 1999, p 376). Esos contenidos como es obvio guardan diferencias en la educación inicial, en la escuela, en el colegio y en la universidad.

La infraestructura, las relaciones con los estudiantes, las relaciones entre docentes, el horario de trabajo, los medios con los que cumple su función, son trazadores para el análisis de las condiciones de trabajo del profesor en general, que influye en el proceso de trabajo docente, que en ciertas condiciones pueden tornarse en peligrosos y pueden afectar a la salud del profesor (Betancourt, O. 1999). Ubicar el sitio de trabajo del profesor, dentro del proceso laboral es muy importante, a saber:

*“El agricultor trabaja sobre la tierra, es su objeto de trabajo, el minero interviene en la roca para obtener el mineral, el carpintero sobre la madera. En el sector terciario, en la educación o en el trabajador de la salud la actividad laboral toma como elemento central a seres humanos, particularidad que imprime características especiales al trabajo docente.”*  
(Betancourt, O. 1999. p 377).

Como se ha señalado, en el trabajo docente existe una interacción dinámica y permanente entre el *profesor y el estudiante*, cada uno con sus particularidades, dependiendo de los diferentes niveles educativos, siendo el más complejo el de nivel universitario, en el

cual se da una transferencia concreta de mensajes de alta utilidad y gran fiabilidad para los profesionales en formación. Ésta condición posiblemente marca la diferencia con el ejercicio de la docencia en escuelas y colegios y por lo tanto de las características de estrés para el profesor.

Las características de los estudiantes, como individualidad y como parte de un grupo van a crear ciertas condiciones que favorecen o afectan a la salud de uno y de otro actor social. 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 entre profesor y estudiante influyen de una u otra manera en ambos actores. Cualquier desequilibrio que se genere en esta relación profesor-estudiante repercutirá de alguna manera, en la salud mental del docente. (Betancourt, O. 1999) y seguramente del estudiante.

Se describen dos maneras de aproximación al estrés laboral: los riesgos psicosociales laborales y los factores psicosociales de riesgo.

## 2.5. Los riesgos psicosociales laborales.

*“...son las condiciones presentes de una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y con la realización de la tarea, que se presentan con capacidad de afectar positiva o negativamente al desarrollo del trabajo, y la salud física, psíquica y/o social del trabajador.”* (Ciencia y trabajo, 2009. p A27).

Las consecuencias negativas de los riesgos psicosociales laborales (Moreno, B. 2010), son las siguientes:

- 1.- Afectan a los derechos del trabajador.
- 2.- Tienen efectos sobre la salud física del trabajador.
- 3.- Afectan la salud mental del trabajador.
- 4.- Tienen formas de cobertura legal.

## 2.6. Los factores psicosociales de riesgo de estrés.

Los factores psicosociales pueden ser percibidos positiva o negativamente. En el caso de que son percibidos positivamente provocan crecimiento personal y satisfacción en el cumplimiento de la tarea. Si son percibidos negativamente pueden causar daño psicológico, fisiológico y hasta afectación en el rol social.

Los factores psicosociales de las organizaciones en tanto riesgo de estrés, resultan disfuncionales al trabajador, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, es decir, respuestas psicofisiológicas de estrés. Entonces, los factores psicosociales de riesgo son factores con probabilidad de afectación negativa a la salud y al bienestar del trabajador (Benavides et al. 2002); es decir, actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993). Desde este enfoque, los factores psicosociales de riesgo de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud. (Moreno, B. 2010):

*“Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse)”* (Vallejo, J. 2006, párrafo 7).

Los factores psicosocial de riesgo, tienen características propias (Moreno, B. 2010):

- 1.-Se extienden en el espacio y el tiempo.
  - 2.-Dificultad de objetivación.
  - 3.- Afectan a los otros riesgos.
  - 4.- Tienen escasa cobertura legal.
  - 5.- Están moderados por otros factores.
  - 6.- Dificultad de intervención.
- 2.7. Los efectos laborales en el profesor universitario.

Estudios realizados en la Unión Europea sugieren que entre el 50 y el 60% del total de días laborables perdidos está vinculado al estrés. Estos estudios coinciden en que el estrés se debe a un desajuste entre los individuos y las condiciones de trabajo (inseguridad laboral, tipo de contratación, horarios, etc.), la tarea (escasez o excesivo trabajo, monotonía, ciclos de trabajo breves o sin sentido, plazos ajustados de entrega, presión en el tiempo de ejecución, etc.) y la organización (ambigüedad en la definición de funciones, poco apoyo en la resolución de problemas, ausencia de sistemas de comunicación y participación, etc.) (ERGA, transversal primaria, 2004).

No existen datos específicos acerca del estrés del docente que forma personal médico o de salud, existe escasa información sobre la enseñanza universitaria en general, que ha sido considerada tradicionalmente como una de las profesiones más estresantes. Así, estudios como el de Feitler y Tolkar (citado en Travers y Cooper, 1997), revelan que un 16% de los maestros consideran su profesión “muy estresante”, otros estudios califican de “extremadamente estresante” (Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). En la Universidad de Lleida (España), se conoce que el 23% de los profesores será presa de una enfermedad psicosocial (Sánchez, J. 2007, párrafo 2).

Se reporta un estudio en el Estado de Zulia en la Universidad de Rafael Bellosó Chacín, (Venezuela), donde se puede interpretar que la tasa de prevalencia de “estrés alto” alcanza al 30 x 100 profesores (González, N. 2008).

En el Reino Unido el 20% del personal docente padece problemas de ansiedad, depresión y estrés- En EE UU el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza, el 40% reconoce tomar medicamentos a causa de problemas de salud relacionados con el trabajo. En Suecia el 25% de los educadores están sujetos a tensión psicológica, en un grado que puede considerarse de alto riesgo (Guerrero, E, 1993).

En el Ecuador no se registran datos sobre el tema en profesores universitarios, ni de profesores de medicina. Se registran consideraciones sobre el tema del profesor en general

desde la visión del gremio de la educación, que no terminan por establecer magnitudes del problema, quizá por ser procesos poco estrictos de investigación (Betancourt, O. 1999).

El presente estudio inauguraría el tratamiento de la temática en la universidad pública, partiendo de la presunción empírica de que el espectro heterogéneo de estudio es amplio y diferente, pues el rol del profesor de la universidad pública debe ser diferente al rol del profesor de la universidad privada, además debe ser diferente ser profesor de las carreras clásicas (que incluye medicina), que ser profesor de las carreras contemporáneas.

Todas estas presunciones podrán ser adecuadamente descritas, en la medida en la que se vayan ejecutando procesos de estudio del profesor universitario en los diferentes ámbitos de la enseñanza y se vaya contrastando los diferentes roles que cumple, que por el momento son solo presunciones empíricas.

Este campo de estudio se convierte en una prioridad en el país en la medida en la cual las universidades ecuatorianas se ven sometidas a una reestructuración y regulaciones estrictas, donde el profesor debe cumplir con una función específica, sujeta de seguimiento y evaluación.

Las universidades públicas del Ecuador, en la generalidad de los casos, tienen un escaso desarrollo administrativo. La Carrera de Medicina de la Universidad Central, no está exenta de este fenómeno, donde las autoridades son profesores que han ganado una contienda electoral sujeta de un reglamento y terminan siendo administrativos, función para la cual, en la generalidad de los casos, no están preparados.

El docente, para cumplir con su programa académico, debe encargarse de todos los procesos administrativos que conlleva ubicar en el tiempo y en el espacio la ejecución del programa académico; es decir, definir listas, ubicar aulas, pasar notas, conseguir materiales, gestionar áreas de práctica, que pasan por funciones naturales del profesor. (Días, M. 2005). Entonces, evaluar el componente docente de formación de médicos de la universidad pública en su componente laboral, es un inicio del tratamiento del tema en nuestro medio.

El momento actual es particularmente especial, debido a que las regulaciones legales ponen de manifiesto la normativa que rige el cumplimiento de las funciones del docente universitario de las universidades (González L. 2009).

Los profesores universitarios en su gran mayoría son profesionales de alguna rama del conocimiento y en el mejor de los casos, han recibido capacitación para ejercer su función docente. No se han realizado evaluaciones sistemáticas de capacitación, de desempeño, de rendimiento docente; así como, de condiciones sociales y psicológicas en las que desempeñan su trabajo. Romero, L. 2001).

El tratamiento del tema en nuestro medio se abre ligado a los gremios de trabajadores y los gremios docentes (Betancourt, 1999). No existen estudios sobre el tema en el profesor universitario. En la generalidad de los casos se ha asumido a la docencia como un todo homogéneo, sin hacer diferencias del trabajador en la educación inicial, en la educación escolar, en la educación de colegio y en la educación superior. A propósito de los estudios realizados en la Universidad de Huelva, se advierte la pertinencia de conocer el campo específico del profesor universitario, suponiendo que existen importantes diferencias entre los otros niveles educativos, pero que no han sido todavía objeto de estudios específicos:

*“Conociendo el significado de la labor de los profesores universitarios y las condiciones laborales constantemente modificadas por factores exógenos en las instituciones de educación superior es indudable, que estas transformaciones estén generando situaciones adversas que podrían estar incidiendo en el comportamiento de los docentes”* (González, N. 2008, p 69).

## 2.8. El estrés laboral y el ejercicio de la docencia universitaria.

Para Domínguez, J (2004), las diferencias respecto al estrés total, reflejadas en un mayor nivel de estrés en las mujeres, se concretan en significativas diferencias inter-sexuales respecto a fuentes de estrés. Las dificultades para promocionar, los salarios bajos, ser buen profesor no necesariamente significa promoción, la falta de oportunidades, para el profesor varón son fuentes de estrés. De igual manera la edad, al parecer juega como fuente de estrés,

pues mientras menos edad presenta el profesor mayor es la posibilidad de estrés. La condición de contratado también provoca estrés; así como, la presión sobre la necesidad de publicaciones. En fin, se identifican varias fuentes de estrés laboral que podrían ser sistematizadas con el enfoque que realizan los españoles.

### *Las Fuentes del Estrés Laboral*

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. Este nivel de equilibrio dependerá de factores individuales (disposición biológica y psicológica), frente a las distintas situaciones y experiencias (ERGA, transversal primaria, 2004).

*“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, transversal primaria, 2004).*

*Evaluación del Riesgo de Estrés (ERGA, transversal primaria, 2004):*

Tiene la misma forma de abordaje que el resto de riesgos laborales, a saber:

- Identificar el riesgo de estrés.
- Observar y determinar quién puede estar afectado y de qué forma.
- Evaluar el riesgo existente.

- Identificar qué medidas están ya implantadas para controlarlo, valorar si son suficientes y, si no lo son, decidir qué otras soluciones pueden plantearse.
- Abrir un registro de resultados.
- Valorar periódicamente los resultados.
- Evaluar el impacto de las medidas tomadas.

Para identificar el riesgo de estrés hay que tener en cuenta los siguientes factores:

- 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.

Es posible que se puedan identificar diferencias entre la docencia universitaria y la docencia médica, como fuente de producción de estrés; por ahora, no existen apreciaciones bibliográficas en específico que aludan al punto. El presente trabajo se refiere directamente a la evaluación del riesgo de estrés laboral en docentes de la carrera de medicina de una universidad pública, que quizá permita caracterizar a la docencia médica en este espacio de formación académica.

Sobre los parámetros propuestos 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. (Sub. Ref. y Ev. Cal. Edu, 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 profesores: *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, M. 2002).

*Cooperación (participación, comunicación):* Significa resolver los problemas que se presentan de manera rápida y creativa. Utilizando metodologías que permitan al estudiante aprender a aprender. Alentar el trabajo autónomo. Sistemas de autoaprendizaje. Experiencias de laboratorio que favorezca la aplicación y reflexión sobre el método científico (emisión de hipótesis, fundamentación teórica, contrastación de hipótesis). Diseñar actividades que incluyan actividades 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 (Torres, A. s.f.).

*El Alumnado:* es un producto al que se le *crea o profundiza una competencia insana e innecesaria*. Perciben con claridad la competencia entre el profesorado y los grupos. Se ven obligados a tomar partido y entrar en conflictos ajenos. El aprendizaje se concibe como una lucha en solitario en la que no cabe la cooperación y la ayuda. De igual manera se le provoca 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 las 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, J. 2003).

*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, M. 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 periodo 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, J. 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.

El instrumento que se ha adoptado como fuente de evaluación de los docentes de la carrera de medicina de la universidad pública, a partir del cual se han realizado las reflexiones precedentes, recogen el sentimiento subjetivo de los profesores al respecto de los diferentes parámetros (en 56 items) que reflejan situaciones o condiciones calificadas como estresantes (Nogareda 2001).

## CAPITULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Marco teórico:

El marco teórico realiza aproximaciones teóricas del trabajo del profesor universitario, de la influencia sobre el perfil de salida del estudiante, de la seguridad y riesgos, de los riesgos psicosociales y factores psicosociales, de los factores organizacionales y psicosociales, del estrés laboral y la docencia universitaria, de las fuentes del estrés laboral, de la evaluación del riesgo del estrés laboral en la docencia universitaria.

#### 3.2. Tipo de estudio:

Se trató de un estudio de diseño epidemiológico descriptivo de punto que tuvo por objeto establecer la prevalencia del estrés laboral del profesor universitario, en el marco de sus características demográficas.

#### 3.3. Hipótesis:

La pregunta que se propone responder con la presente investigación:

¿El estrés laboral del docente universitario de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador, al parecer depende de la supervisión, las carencias, la cooperación, el alumnado, el cambio, la valoración del trabajo y las mejoras?.

#### 3.4. Descripción de la población de estudio

La Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad del Ecuador, cuenta con un total de 174 profesores, cuya edad más frecuente está comprendida entre 51 y 60 años (34.5%), seguida por la de 61 a 70 años (25.3%) (**Tabla A**).

**Tabla A**  
**Distribución de los profesores de la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2012**

Grupo de edad	Número	Porcentaje
30 a 40 años	23	13.2
41 a 50 años	38	21.8
51 a 60 años	60	34.5
61 a 70 años	44	25.3
71 a 79 años	9	5.2
Total	174	100

**Fuente:** Vicedecanato de la FCM UCE. Mayo 2012

**Elaboración:** Salazar, F. 2012.

#### 3.4.1. Universo:

El universo estuvo conformado los 174 profesores de la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

#### 3.4.2. Muestra:

Del universo se obtuvo una muestra, mediante muestreo aleatorio simple para variable cualitativa y universo finito, a saber:

$$n = \frac{N \cdot p \cdot q \cdot z^2}{(N-1)e^2 + p \cdot q \cdot z^2}$$

Donde las restricciones fueron las siguientes:

- n = muestra.
- N = universo: 174 profesores.
- p = probabilidad de ocurrencia (prevalencia): 30% (Cachín, Venezuela).
- q = probabilidad de no ocurrencia: 70%.
- z = 95% de nivel de confianza: 1,96.
- e<sup>2</sup> = precisión: 0,06<sup>2</sup> (proporcional a la prevalencia)

Aplicando la formula se obtuvieron los siguientes resultados:

$$n = \frac{140,372064}{1,767936}$$

$$n = 79 \text{ profesores} + 5\% = 83.$$

### 3.5. Instrumento:

El instrumento de recolección de datos que se utilizó fue diseñado originalmente por la Universidad Huelva de España: “Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios” (EFEPU, 2005) (ANEXO 1), que ha sido 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. Este instrumento (ANEXO 1) fue adaptado para la realidad local, mediante la adecuación del lenguaje en las preguntas 4, 9, 15,16, 20, 22, 29, 33, 51, 52 (ANEXO 2) para ser aplicado en la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador, el resto de preguntas se mantuvieron de la manera original en la que fueron diseñadas, porque se adecuaron a la realidad docente de la carrera.

El cuestionario, ha sido diseñado con una escala tipo Likert, donde se ofrecen cinco opciones de respuesta a cada uno de los 56 ítems que lo componen, que son puntuados de la siguiente manera: Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4), Mucho (5). Las 7 escalas que abordan de acuerdo a las fuentes de estrés son las siguientes (Nogareda, S. 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 recoge el sentimiento subjetivo de los profesores al respecto de los 56 ítems que reflejan situaciones o condiciones contrastadas como estresantes (Nogareda 2001).

Para la presentación de la información se utilizó las herramientas de la estadística descriptiva para variables cualitativas, mediante el uso de tablas y gráficos.

La puntuación total en la escala de estrés oscila entre una puntuación mínima de 56 y una máxima de 280. Se prevén tres niveles de estrés en dicha escala:

- *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, J. 2004)

Para analizar los resultados de cada fuente de estrés, se consideró los niveles de escala 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, J. 2004)

### 3.6. Análisis de datos:

#### 3.6.1. Recolección de datos:

Por la naturaleza de la evaluación la encuesta fue completamente anónima, se colocó en remitentes ocultos y se envió masivamente la encuesta a todas las direcciones de internet de los profesores de la Carrera, a través de la firma IPEP, empresa especializada en el levantamiento masivo de datos, por este método se alcanzó a recuperar 37 encuestas, de estas se eliminaron 3 encuestas que no fueron llenadas de manera completa los datos demográficos; 46 encuestas se recogieron mediante instrumentos impresos que fueron llenadas por profesores de la Carrera, de manera no aleatoria, con la participación de terceras personas, de tal manera que se mantuvo el anonimato en el llenado.

A todas las encuestas cuyas preguntas fueron dejadas en blanco se les consideró con la opción 1 correspondiente a Nada.

#### 3.6.2. Métodos de análisis:

Con las encuestas llenas se procedió a la organización de la base de datos en Excel, la descripción de cada dominio en tablas y gráficos y análisis estadístico con pruebas de asociación y significancia en STATA.

El estudio fue previsto se realice en 9 meses (ANEXO 3) a un costo autofinanciado de 6331 USD (ANEXO 4).

#### 4.7. Bioética:

Para mantener el completo anonimato del profesor en el llenado de la encuesta, y no asociar el nombre con los datos consignados, no se ubicó al docente para solicitar su consentimiento informado. Este estudio no fue presentado al Comité de Ética de la USFQ, ni al Comité de Ética de la Universidad Central.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Introducción:

El Capítulo describe las características demográficas del profesor universitario de la Carrera de Medicina, así como su adscripción laboral, la prevalencia del estrés laboral en la Carrera de Medicina, la supervisión por parte de la estructura jerárquica, las carencias para el desarrollo del trabajo, la cooperación, el alumnado, la adaptación al cambio, la valoración del trabajo, las mejoras que se podrán obtener.

#### 4.2. Descripción de resultados:

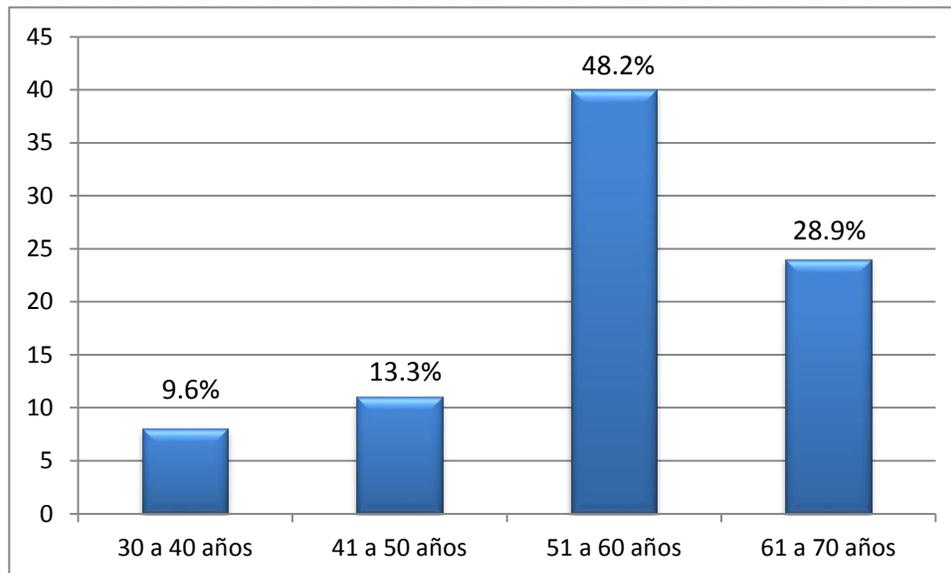
El promedio de edad de los profesores fue de 55.3 años, la mediana fue de 57 años y la moda de 60 años, la desviación estándar fue de 8.6. Distribuidos en grupos de edad se obtuvo que la mayoría de profesores se ubica en las edades comprendidas entre 51 a 60 años (48.2%), seguido por los profesores en edades entre 61 a 70 años (28.9%); los grupos entre 30 a 40 años (9.6%) y entre 41 a 50 años (13.2%), tuvieron frecuencias más bajas (**Tabla No. 1 y Gráfico No. 1**).

**Tabla No. 1**  
**Distribución por Grupos de Edad en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Grupo de edad	Número	Porcentaje
30 a 40 años	8	9.6
41 a 50 años	11	13.2
51 a 60 años	40	48.2
61 a 70 años	24	28.9
Total	83	100

**Fuente:** Encuesta EFEPU 2012.

**Elaboración:** Salazar, F. 2012.

**Gráfico No. 1****Distribución por Grupos de Edad en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

En la distribución por sexo de la muestra de profesores de la Carrera de Medicina se obtuvo que la gran mayoría que contestaron el cuestionarios fueron de sexo masculino (90.4%), el grupo de profesoras que contestó el cuestionario fue pequeño (9.6%) (**Tabla No. 2 y Gráfico No. 2**).

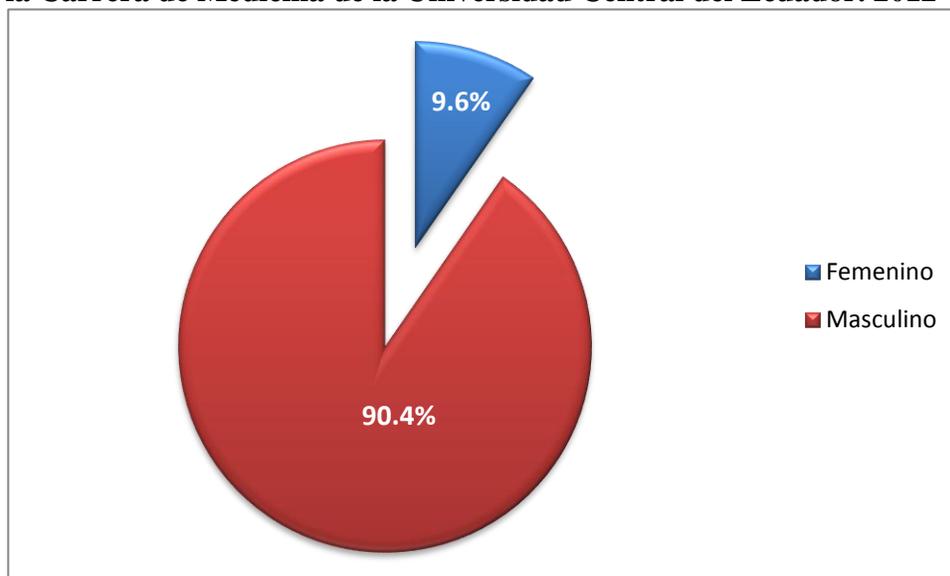
**Tabla No. 2****Distribución por Sexo en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Sexo	Número	Porcentaje
Femenino	8	9.6
Masculino	75	90.4
Total	83	100

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

**Gráfico No. 2**  
**Distribución por Sexo en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012**



**Fuente:** Encuesta EFEPU 2012.

**Elaboración:** Salazar, F. 2012.

La gran mayoría de profesores que contestaron la encuesta cuentan con nombramiento definitivo (72.3%), un reducido sector (27.7%), cuenta con contrato para ejercer las funciones docentes (Tabla No. 3 y Gráfico No. 3).

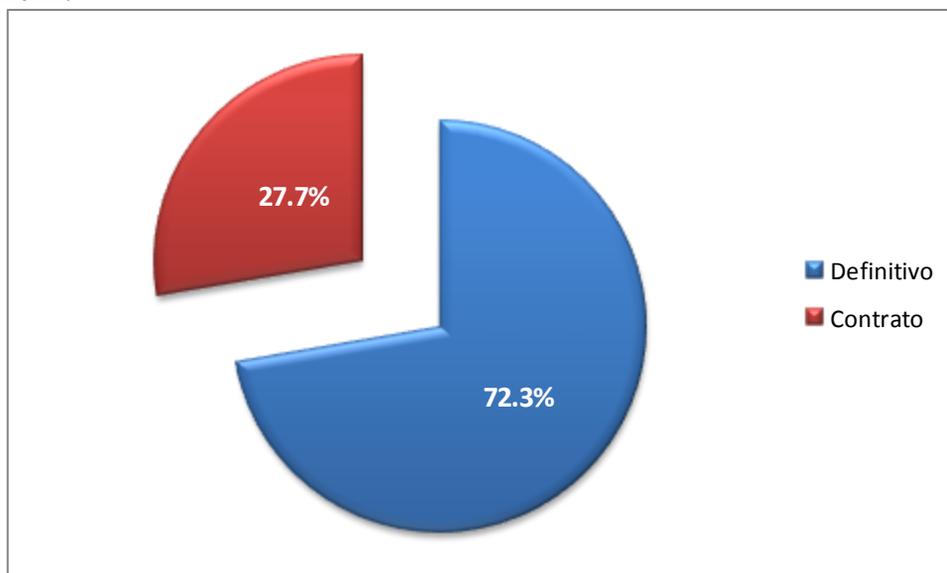
**Tabla No. 3**  
**Distribución por Tipo de Nombramiento en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Tipo de nombramiento	Número	Porcentaje
Definitivo	60	72.3
Contrato	23	27.7
Total	83	100

**Fuente:** Encuesta EFEPU 2012.

**Elaboración:** Salazar, F. 2012.

**Gráfico No. 3**  
**Distribución por Tipo de Nombramiento en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**



Fuente: Encuesta EFEPU 2012.  
 Elaboración: Salazar, F. 2012.

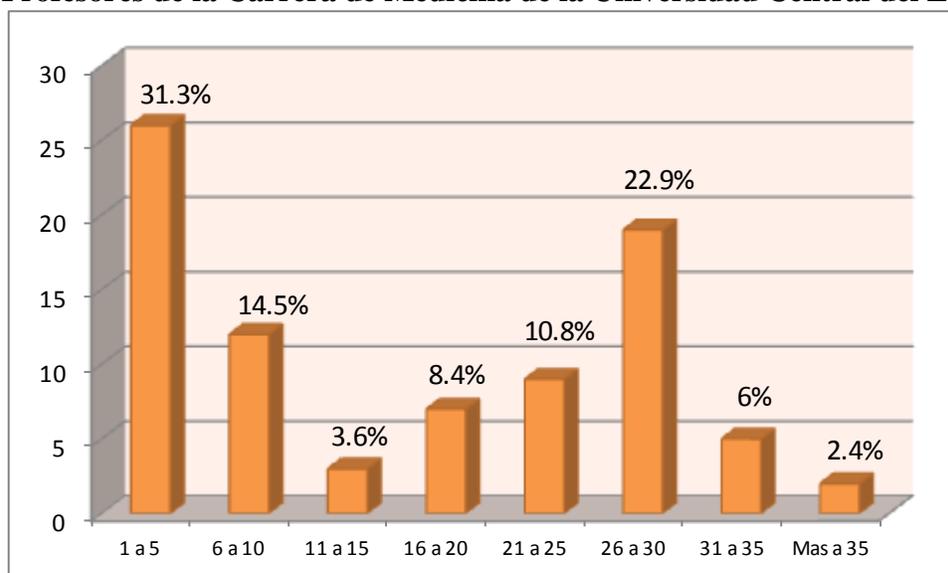
Los años de servicio de la mayoría de profesores que respondió la encuesta se ubicó entre 1 a 5 años (31.3%), en frecuencia le sigue el grupo de 26 a 30 años de servicio (22.9%), el resto se ubica entre estos dos polos que se ha ido formando entre los profesores con mayor antigüedad y los nuevos profesores (**Tabla No. 4 y Gráfico No. 4**).

**Tabla No. 4**  
**Distribución por Años de Servicio en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Años de servicio	Número	Porcentaje
1 a 5	26	31.3
6 a 10	12	14.5
11 a 15	3	3.6
16 a 20	7	8.4
21 a 25	9	10.8
26 a 30	19	22.9
31 a 35	5	6
Mas a 35	2	2.4
Total	83	100

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.  
 Elaboración: Salazar, F. 2012.

**Gráfico No. 4**  
**Distribución por Años de Servicio en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**



Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

La mayoría de los profesores que contestaron la encuesta son a tiempo parcial (51.8%), en frecuencia le siguen los profesores a medio tiempo (43.4) y un pequeño número correspondió a tiempo completo (4.8%) (Tabla No. 5 y Gráfico No. 5).

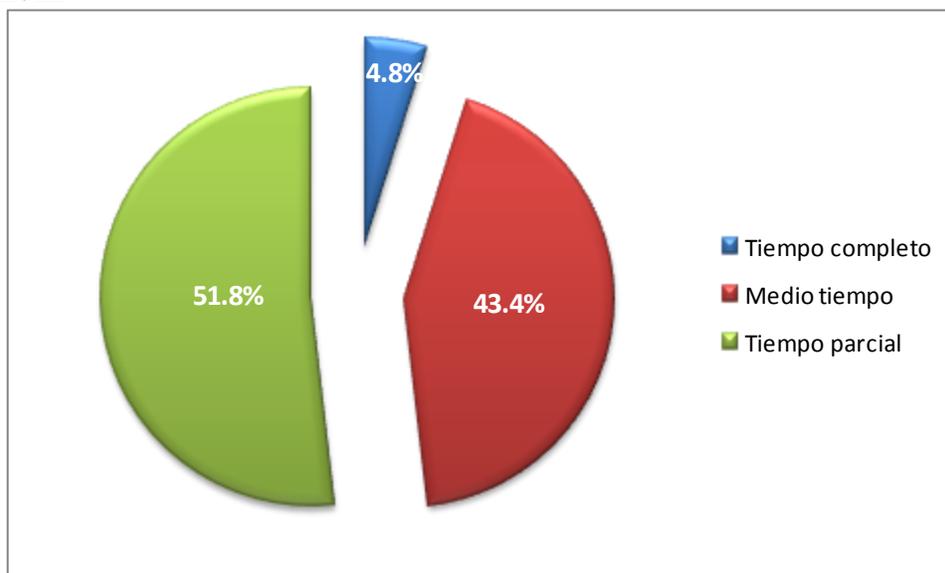
**Tabla No. 5**  
**Distribución por Tiempo de Dedicación en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Tiempo de dedicación	Número	Porcentaje
Tiempo completo	4	4.8
Medio tiempo	36	43.4
Tiempo parcial	43	51.8
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

**Gráfico No. 5**  
**Distribución por Tiempo de Dedicación en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012**



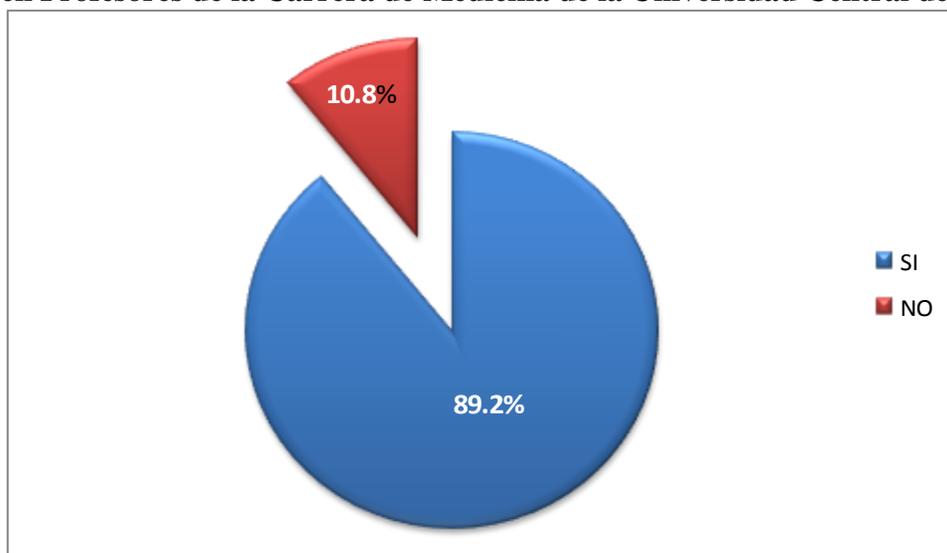
Fuente: Encuesta EFEPU 2012.  
 Elaboración: Salazar, F. 2012.

La gran mayoría de profesores encuestados (89.2 %), laboran en otro sitio y solo un 10% laboran solo en la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas (**Tabla No. 6 y Gráfico No. 6**).

**Tabla No. 6**  
**Distribución por Trabajo en otro sitio en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Trabajo en otro sitio	Número	Porcentaje
SI	74	89.2
NO	9	10.8
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.  
 Elaboración: Salazar, F. 2012.

**Gráfico No. 6****Distribución por Trabajo en otro sitio en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012**

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

#### 4.3. El estrés laboral del docente universitario de medicina:

##### 4.3.1. Prevalencia del estrés laboral docente:

De cada docente se evaluó su puntuación establecida: *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 (ANEXO 5).

Con las puntuaciones individuales se agruparon por scores mutuamente excluyentes al conjunto de los profesores, obteniéndose un 57.8% de docentes en un nivel NO PREOCUPANTE (amarillo), un 38.6% con un nivel PREOCUPANTE (amarillo) y un 3.6% calificados de GRAVES (rojo) (**Tabla No. 7**).

**Tabla No. 7**

**Distribución de los niveles de estrés en el conjunto de los docentes en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Niveles	Número	Porcentaje
Nivel verde o no preocupante: puntuación entre 56 y 140	48	57.8
Nivel amarillo, o preocupante: puntuación entre 141 y 196	32	38.6
Nivel rojo, o grave: puntuación superior a 196	3	3.6
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

#### 4.3.2. Supervisión por parte de la estructura jerárquica:

Al procesar los resultados por preguntas agrupadas de acuerdo a fuentes de estrés, la “Supervisión por parte de la estructura jerárquica”, presenta una calificación de “Preocupante” (2.6 – 3.5) a 5 de las 12 respuestas (**Tabla No. 8**), que interpretadas en porcentajes significaría que el 41.7% de las respuestas alcanzó un nivel de preocupante y el 52.3% no preocupante. Cabe anotar que ninguna de las respuestas cayó dentro del nivel de grave.

**Tabla No. 8**

**Descripción de las fuentes de estrés dependiente de la Supervisión por parte de la estructura jerárquica en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Pregunta	Enunciado	Número	Media
P15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de renunciar a la facultad)	83	2.69
P16	Inestabilidad de mi puesto en la Carrera de Medicina (posibilidad de cambiarme de carrera)	83	2.14
P21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo	83	2.24
P29	Falta de apoyo de los directivos	83	2.80
P30	Una estructura jerárquica inadecuada en la Carrera	83	2.72
P31	La excesiva supervisión de mi trabajo	83	2.21
P32	Malas relaciones con supervisores jerárquicos	83	1.87
P33	Conflicto entre las necesidades de cátedra y los puntos de vista de la Dirección	83	2.26
P42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna	83	1.07
P46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo	83	2.90

P47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas	83	2.74
P48	Presiones en el ámbito de la carrera para obtener unos determinados resultados	83	2.50

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.  
Elaboración: Salazar, F. 2012.

#### 4.3.2. Carencias para el desarrollo del trabajo:

De la fuente de estrés docente “Carencias para el desarrollo del trabajo”, 3 respuestas de las 8 del grupo alcanzaron una calificación de preocupante (2.6 a 3.5), el resto de respuestas se encasilló en el nivel de No preocupante (1 a 2.5) (**Tabla No. 9**), que interpretadas en porcentajes equivale al 37.5% de Preocupantes y 62.5% de No preocupante.

**Tabla No. 9**

**Descripción de las fuentes de estrés dependiente de las Carencias para el desarrollo del trabajo en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Pregunta	Enunciado	Número	Media
P6	Falta de información acerca de lo que debo hacer	83	2.66
P28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible	83	2.95
P38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo	83	2.53
P39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas	83	2.46
P41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me someto	83	2.53
P43	Indefinición de mis responsabilidades	83	1.89
P45	Falta de recursos materiales para realizar mi trabajo	83	3.10
P53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones	83	1.97

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.  
Elaboración: Salazar, F. 2012.

#### 4.3.3. Cooperación (participación y comunicación):

Al describir la fuente de estrés docente “Cooperación”, dimensionada como participación y comunicación, se encontró 5 respuestas con una calificación de Preocupante (2.6 a 3.5) de un total de 8 respuestas (**Tabla No. 10**). Al interpretar estos resultados mediante porcentajes se encontró que el 62.5% del grupo fueron calificados de Preocupantes y el 37.5% de No preocupante.

**Tabla No. 10**

**Descripción de las fuentes de estrés dependiente de Cooperación (participación, comunicación) en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Pregunta	Enunciado	Número	Media
P2	Mal ambiente en el grupo de profesores	83	2.32
P4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión docente	83	2.27
P7	Los profesores en conjunto puede influir poco en las decisiones de la Carrera	83	2.91
P11	Rivalidad entre grupos de profesores	83	2.34
P13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono	83	2.72
P14	Falta de participación en la toma de decisiones en la Carrera	83	2.95
P17	Deficiente comunicación dentro del equipo de la cátedra	83	2.86
P19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal de la Carrera hacia su trabajo	83	2.77

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

#### 4.3.4. El Alumnado:

Al describir las fuentes de estrés docente agrupadas bajo la denominación de “Alumnado”, se obtuvo 1 respuesta que alcanzó la calificación de “Preocupante” de un total de 8 respuestas (**Tabla No. 11**). Interpretadas estas respuestas en porcentajes se puede decir que el 12.5% alcanzó la calificación de Preocupante y el 87.5% de No preocupante.

**Tabla No. 11**

**Descripción de las fuentes de estrés dependiente del Alumnado en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Pregunta	Enunciado	Número	Media
P3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase	83	2.84
P10	Agresiones físicas de los alumnos	83	1.75
P18	Enfrentamientos en clase con los estudiantes	83	1.84
P26	Impartir más clases que otros compañeros	83	2.51
P35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los estudiantes	83	2.40
P36	Presenciar las agresiones entre los estudiantes	83	1.84

P44	Estudiantes que intentaron probarte en todo momento para ver hasta donde llegas	83	1.93
P54	La constatación de que no me gusta la enseñanza	83	1.55

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

#### 4.3.5. La Adaptación al cambio:

Las fuentes de estrés docentes bajo la denominación de “Adaptación al cambio” dieron como Preocupante 2 de las 5 respuestas (**Tabla No. 12**); es decir que, el 40% fue preocupante y el 60% fue calificado de no preocupante.

**Tabla No. 12**  
**Descripción de las fuentes de estrés dependiente de la Adaptación al cambio en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Pregunta	Enunciado	Número	Media
P25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad	83	2.32
P27	Tener que sustituir a compañeros ausentes	83	1.89
P51	Constantes cambios que tienen lugar en mi especialidad	83	2.39
P55	La realización de cambios inadecuados	83	2.60
P56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios	83	2.86

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

#### 4.3.6. La valoración del trabajo por parte de los demás:

Cuando se describe las fuentes de estrés dependiente de la “Valoración del trabajo por parte de los demás”, 2 respuestas alcanzaron el nivel de Preocupantes y 3 de no preocupantes (**Tabla No. 13**); interpretadas a través de porcentajes se obtiene que el 40% fue Preocupante y el 60% No preocupante.

**Tabla No. 13**  
**Descripción de las fuentes de estrés dependiente de la Valoración del trabajo por parte de los demás en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Pregunta	Enunciado	Número	Media
P8	Cuándo se valora mi actuación por parte de los demás	83	2.97
P9	Falta de respaldo de las autoridades en problemas de disciplina	83	2.73

P20	Asistir a tutorías con los estudiantes	83	2.36
P22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los estudiantes	83	2.30
P23	La evaluación a los profesores	83	2.56

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

#### 4.3.7. Las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional:

Cuando se describe la fuente de estrés docente dependiente de las “Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional”, se encontró 6 respuestas con niveles calificados de Preocupantes, 1 respuesta calificada como grave y 2 respuestas de No preocupantes (**Tabla No. 14**). Interpretados en porcentaje los No preocupantes fueron el 22.22%, los preocupantes fueron el 66.67% y los graves fueron el 11,11.

**Tabla No. 14**

**Descripción de las fuentes de estrés dependiente de las Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional en el Estudio de la Prevalencia del Estrés Laboral en Profesores de la Carrera de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. 2012.**

Pregunta	Enunciado	Número	Media
P1	Agresiones verbales por parte de los alumnos	83	1.87
P5	Enseñar a personas que no valoran la educación	83	3.01
P12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos	83	3.53
P24	Falta de oportunidades por la promoción	83	3.03
P34	Pocos profesores para el número de estudiantes que hay	83	3.03
P40	Desconsideraciones por parte de los estudiantes	83	2.07
P49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño	83	3.62
P50	El hecho de ser buen profesor no implique necesariamente promoción	83	3.21
P52	Falta de oportunidades para solicitar ascensos	83	3.34

Fuente: Encuesta EFEPU 2012.

Elaboración: Salazar, F. 2012.

#### 4.4. Pruebas de correlación

##### 4.4.1. Supervisión por parte de la estructura jerárquica

p15    p16    p21    p29    p30    p31    p32    p33    p42    p46    p47    p48

p1	1											
5												
p1	0.6180	1										
6	*											
p2	0.0952	0.203	1									
1		3										
p2	0.2642	0.204	0.4799	1								
9		7										
p3	0.1637	0.222	0.4732	0.7480	1							
0		3										
p3	0.0844	0.134	0.0555	0.1760	0.0090	1						
1		6										
p3	0.2647	0.162	0.0662	0.3629	0.2234	0.7005	1					
2		1				*						
p3	0.4237	0.253	0.1906	0.5884	0.3695	0.4107	0.6423	1				
3	*	3		*	*	*	*					
p4	0.0413	0.240	-0.2058	-0.0725	0.0601	0.0214	0.0413	0.1034	1			
2		9										
p4	0.2301	0.262	0.6482	0.6575	0.6181	0.0827	0.1201	0.3481	0.015	1		
6		0							4			
p4	0.0247	0.137	0.5390	0.4882	0.4610	0.1846	0.2568	0.2860	0.042	0.7716	1	
7		4	*	*					6	*		
p4	0.2282	0.275	0.5376	0.6730	0.4610	0.3638	0.4323	0.4770	0.032	0.7235	0.7057	1
8		5		*	*		*	*	3	*	*	

\*p<0.01

Al correlacionar el dominio de “Supervisión por parte de la estructura jerárquica”, se encontró que la mayoría de las preguntas asociadas presentaron correlaciones bajas, a excepción de p46 (Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo) con p47 (Recibir instrucciones incompatibles u opuestas), p46 (Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo) con 48 (Presiones en el ámbito de la carrera para obtener unos determinados resultados) y p47 (Recibir instrucciones incompatibles u opuestas) con 48 (Presiones en el ámbito de la carrera para obtener unos determinados resultados).

#### 4.4.2. Carencias para el desarrollo del trabajo

	p6	p28	P38	p39	p41	p43	p45	p53
p6	1							
p28	0.6450*	1						
p38	0.6946*	0.5403*	1					
p39	0.7075*	0.6210*	0.8176*	1				
p41	0.6871*	0.5251*	0.7466*	0.7862*	1			
p43	0.4337*	0.3074	0.5517*	0.5935*	0.5565*	1		
p45	0.6633*	0.5942*	0.5687*	0.5674*	0.5763*	0.4716*	1	
p53	0.3297	0.3130	0.4807*	0.4299*	0.4743*	0.5301*	0.3293	1

\*p<0.01

Al correlacionar el dominio “Carencias para el desarrollo del trabajo”, las correlaciones mejoran en general, pero no alcanzan en su mayoría a ser lo suficientemente altas para ser

consideradas como buenas, a excepción de p6 (Falta de información acerca de lo que debo hacer) con p39 (Formación no adecuada para responder a todas las demandas); p38 (Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo), con p39 (Formación no adecuada para responder a todas las demandas), p38 (Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo) con p41 (Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me someto); p39 (Formación no adecuada para responder a todas las demandas) con p41 (Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me someto).

#### 4.4.3. Cooperación (participación, comunicación)

	p2	p4	p7	p11	p13	p14	p17	p19	p37
p2	1								
p4	0.1063	1							
p7	0.0812	0.4183*	1						
p11	0.5290*	0.0717	0.1984	1					
p13	0.0861	0.6190*	0.5176*	0.1847	1				
p14	0.1915	0.4582*	0.5948*	0.2148	0.5596*	1			
p17	0.2894	0.0069	0.1041	0.3708	0.1214	0.1210	1		
p19	0.2404	0.1828	0.4741*	0.2670	0.3527	0.5923*	0.2575	1	
p37	0.1394	0.3969	0.5266*	0.0182	0.3655	0.3310*	0.0418	0.1622	1

\*p<0.01

Al correlacionar el dominio de la “Cooperación (participación y comunicación)”, las correlaciones son bajas en general, a pesar de que hay asociaciones significativas en varias de las respuestas ( $p<0.01$ ).

#### 4.4.4. El alumnado

	p3	p10	p18	p26	p35	p36	p44	p54
p3	1							
p10	-0.0873	1						
p18	-0.0091	0.5032*	1					
p26	0.3147	0.1340	0.0822	1				
p35	0.4466*	0.2361	0.1313	0.6291*	1			
p36	-0.0003	0.5372*	0.5061*	0.0582	0.1160	1		
p44	0.1056	0.4483	0.2407	0.1779	0.2555	0.4284	1	
p54	-0.0811	0.3588	0.3088	0.2221	0.1530	0.2177	0.3859	1

\*p<0.01

Al estudiar la correlación del dominio “El alumnado” se observaron en general correlaciones bajas, a excepción de la p26 (Impartir más clases que otros compañeros) con p35 (Tratar con los problemas normales de comportamiento de los estudiantes), que mostraron la correlación más alta (0.6291)

#### 4.4.5. La adaptación al cambio

	p25	p27	p51	p55	p56
P25	1				
P27	0.1724	1			
P51	0.3518	0.3596	1		
P55	0.3664	0.1447	0.2931	1	
P56	0.3289	0.2631	0.2552	0.8226	1

En relación al dominio “La adaptación al cambio” la correlación es mala en la gran mayoría de los casos, a excepción de la pregunta p55 (La realización de cambios inadecuados), con la pregunta p56 (Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios), con una correlación del 0.8226)

#### 4.4.6. La valoración del trabajo por parte de los demás

	p8	p9	p20	p22	p23
p8	1				
p9	-0.0213	1			
p20	0.3226	0.3531	1		
p22	0.0161	0.1499	0.0165	1	
p23	0.5261*	0.0755	0.2033	0.1317	1

\*p<0.01

En el dominio “La valoración del trabajo por parte de los demás”, todas las correlaciones fueron bajas.

#### 4.4.7. Las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional

	p1	p5	p12	p24	p34	p40	p49	p50	p52
p1	1								
p5	0.0445	1							
p12	0.1330	0.4606*	1						
p24	0.2350	0.1452	0.2290	1					
p34	0.0197	0.2991	0.4719*	0.1714	1				
p40	0.2404	0.3555*	0.0773	-0.1614	0.4379*	1			
p49	0.0852	-0.1164	0.0985	0.1827	-0.0840	0.1060	1		
p50	0.1674	0.2059	0.1825	0.5617	0.3160	0.1853	0.3208	1	
p52	0.1547	0.1122	0.2539	0.3651*	0.1036	0.1825	0.7524*	0.5821*	1

\*p<0.001

Cuando se analizó en dominio “Las mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional”, en general todas las correlaciones fueron bajas a excepción de la p49 (Salario bajo en relación al trabajo que desempeño) con la p52 (Falta de oportunidades para solicitar ascensos).

#### 4.4.8. Correlación entre preguntas con scores más alto

	p46	p45	p14	p3	p56	p8	p49
p46	1						
p45	0.9993	1					
p14	0.9991	0.9989	1				
p3	0.9979	0.9980	0.9980	1			
p56	0.9991	0.9989	0.9988	0.9978	1		
p8	0.9983	0.9984	0.9982	0.9984	0.9978	1	
p49	0.9985	0.9985	0.9984	0.9981	0.9981	0.9990	1

Al realizar la correlación entre los scores más altos se obtuvo que todas tuvieron correlaciones altas muy cercanas al 1, cuestión que asegura por lo menos a 7 preguntas que se correlacionan muy bien y recaban la información que se quiere obtener.

#### 4.5. Pruebas de significación:

##### 4.5.1. Entre género vs nombramiento

Sexo	Nombramiento	Contrato	Total
Femenino	4	4	8
Masculino	56	19	75
Total	60	23	83

$$X^2 = 2.1957 \quad p > 0.05$$

##### 4.5.2. Entre género vs tiempo de dedicación

Sexo	Tiempo completo	Medio tiempo	Tiempo parcial	Total
Femenino	1	1	6	8
Masculino	4	34	37	75
Total	5	35	43	83

$$X^2 = 3.3836 \quad p > 0.05$$

Cuando se trabajó la prueba de significación de  $\chi^2$ , se obtuvo que la relación entre por sexo y tipo de nombramiento, no fue significativa ( $p > 0.05$ ), quizá debido al escaso número de

mujeres profesoras. Algo parecido pasó con la distribución por sexo y el tiempo de dedicación docente.

## CAPITULO V

### DISCUSIÓN

La discusión se realizó con la información disponible en relación a la prevalencia que reportan otros autores y al informe de *Domínguez (2004)* sobre “Riesgo psicosocial en la universidad: estresores propios del docente universitario”.

Una característica del estudio fue el promedio de edad de los profesores de la Carrera de Medicina, situado en 55, 3 años (Tabla No.1), característica que posiblemente establecerá una forma de abordar el tema por parte de los profesores. La referencia en relación al tema es el estudio *Domínguez (2004)*, que trabajó con un promedio de edad de profesores de 38.7 años.

En el estudio de la Carrera de Medicina de la Central, la participación de profesoras alcanzó un 9.6% (Tabla No. 2), que de alguna manera refleja el dominio masculino de la docencia (90.4%), característica diametralmente distinta con la Universidad de Huelva donde el 59% fue de sexo femenino *Nogareda, Silvia (2005)*. Es otra consideración que debe ser tomada en cuenta al momento de contrastar los diferentes parámetros del estudio.

El estudio registró que el 72.3% de los profesores contaban con nombramiento definitivo (Tabla No. 3), a diferencia del estudio de *Domínguez (2004)*, donde 1 de cada 2 profesores contaban con contrato. Esta otra condición a ser tomada en cuenta en la contrastación

En el estudio los años de servicio en la mayoría de los profesores se ubicó entre 1 a 5 años (31.3%), con un segundo polo de 26 a 30 años (22.9%) (Tabla No. 4). El apareamiento del grupo de 1 a 5 años de servicios, explica el ingreso de nuevos profesores a la carrera docente, que no necesariamente significa el ingreso de profesionales jóvenes, pues muchos de los profesores que mantuvieron contratos por muchos años optaron y ocuparon las posiciones que salieron a concurso. Esta situación dista de ser comparable con la Universidad de Huelva donde la antigüedad alcanzó al momento del estudio los 11 años, con un valor inferior de 7.6 años a los contratados y 13.9 a los funcionarios. En este caso se observa un relativo

acercamiento de años de servicio entre el primer grupo de los profesores del estudio y los profesores a contrato de la Universidad de Huelva, que quizá lo haga más comparables, aunque las diferencias de universidad europea y latina, pública y privada, los distancia, pero la condición docentes universitarios los acerca.

Otra consideración que puede influenciar en los resultados del estudio es la de que el 89.2% de los profesores comparten su tiempo laboral con la práctica médica (Tabla No. 6), la docencia no concentra toda su atención sino es compartida con otra función laboral; es decir que, toda la lógica de preparación del contenido del tema de acuerdo al horario calendario, la preparación de actividades prácticas y la evaluación por tema, quedan rezagadas a espacios entre la actividad laboral y la actividad docente.

La prevalencia de estrés laboral en el presente estudio fue establecida de la suma de la puntuación comprendida entre 141 a 196 (38.6%), calificada por EFEPU de preocupante (Nivel amarillo), más la puntuación superior a 196 (3.6%), calificada de grave (Nivel rojo), alcanzando un total de 42.2 por 100 profesores. Si procedemos con el mismo criterio el trabajo de Domínguez (2004) de la Universidad de Huelva España, reporta una prevalencia de estrés laboral docente del 74 por 100 profesores, compuesto por preocupante 60%, más 14% calificada de grave. Esta amplia diferencia entre los dos estudios podría estar relacionada con las diferencias demográficas en cada uno de estudios sometidos a comparación.

Sánchez, J. (2007), de la Universidad de Lleila España, dice que el 23% de los profesores será presa de una enfermedad psicosocial. El estudio duplica prácticamente los resultados de la Universidad de Lleila, la primera reporta como estrés laboral y la segunda reporta como enfermedad psicosocial en general. En el presente estudio prácticamente se duplica la presencia del estrés laboral (42,2 x 100 profesores), que debe convertirse en un llamado de atención, toda vez que el estudio realizado, se limita a los profesores de la Carrera de Medicina de una universidad pública, dejando de lado el resto de carreras de la salud y de las diferentes profesiones.

Existen otros estudios como el de Travers y Cooper (1997), citado por Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005), establecen un 16% de maestros

como muy estresantes y extremadamente estresantes; en el Reino Unido el 20% del personal docente padece problemas de ansiedad, depresión y estrés; en EE UU el 27% de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza, el 40% reconoce tomar medicamentos a causa de problemas de salud relacionados con el trabajo; en Suecia el 25% de los educadores están sujetos a tensión psicológica, en un grado que puede considerarse de alto riesgo (Sánchez, P. s.f.). A pesar de que los reportes son heterogéneos y no se alude específicamente al estrés laboral, las alusiones a problemas de orden psicológico de los docentes universitarios, puede ser comparado, como la existencia de problemas psicológicos provocado por la actividad docente.

En Venezuela en el Estado de Zulia, en la Universidad privada Rafael Bellozo Chacín, el autor González, N. (2008), establece una tasa de prevalencia de “estrés alto” de 30 x 100 profesores, que es el dato geográfico más cercano y que hace mención a la existencia de un problema a nivel de la docencia universitaria. Desgraciadamente el estudio no se refiere a profesores que forman médicos, cuestión que hace que las comparaciones deban realizarse con cuidado contemplando las diferencias que tampoco son explícitas.

En el Ecuador no se registran datos sobre la prevalencia de estrés laboral en profesores universitarios, ni de profesores de medicina. Se registran consideraciones sobre el tema del profesor en general desde la visión del gremio de la educación, que no terminan por establecer magnitudes del problema, quizá por ser procesos poco estrictos de investigación (Betancourt, O. 1999).

El estudio en los profesores de la Carrera de Medicina reportó un 38.6% de estrés laboral preocupante (Tabla No. 7), mientras que el estudio de Domínguez (2004), reportó más de un 70% de estrés preocupante. Las amplias diferencias entre los dos estudios quizá hablan de las diferencias de organización administrativa que rigen en cada una de las universidades, a saber: por un lado, la Carrera de Medicina reportó un alto porcentaje de estabilidad (nombramiento definitivo: 72.3%) y la Universidad de Huelva reportó que uno de cada dos profesores tenía estabilidad; es decir que, los niveles de presión son diametralmente diferentes. El informe de la Universidad de Huelva destaca las presiones excesivas por publicar (aunque no establece la manera en la que obtuvo el criterio), que hace presumir la existencia y

participación de los docentes, en investigaciones que deberán terminar en publicaciones, a diferencia de la ninguna presión sobre publicaciones en la Carrera de Medicina, basando la práctica docente en la transmisión de conocimientos, no sujetos a evaluación de calidad de contenido, ni transmisión de los mismos.

De otro lado, Domínguez (2004) destaca la edad, la cual desarrolla más presión mientras más joven es el profesor y menor estrés mientras más edad alcanza, que debe sumarse a la estabilidad, pues mientras menos estabilidad tiene el profesor más estrés desarrolla y viceversa. En el estudio de la Carrera de Medicina, el promedio de edad fue de 55.3% y el 72.3% gozan de estabilidad, cuestiones que marcan diferencias estructurales con el estudio de Huelva, que quizá explican además las diferencias de los niveles de estrés docente reportados.

El informe de Domínguez (2004) hace especial referencia al “Hecho de ser buen profesor no implique necesariamente promoción” como fuente de estrés, se advierte que tanto el estudio de la Carrera de Medicina (media: 3.16) y el estudio de Huelva (media: 3.21) obtienen promedios similares, destacándose que la percepción de ser bueno y la relación con la promoción juega un papel muy importante para el docente; también hace relación a “Salario bajo en relación al trabajo que desempeño”, el estudio de la Carrera de Medicina (media: 3,62) y el estudio de Huelva (media: 2,86), presentan resultados diferentes pues, al parecer, esta percepción es más sentida en la Carrera de Medicina, donde incide como estresores en la labor docente. Estas preguntas corresponden a la fuente de estrés agrupadas en “Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional” (Tabla No. 14).

Las diferentes fuentes de estrés contantes en el instrumento EFEPU aplicadas en el estudio de la Carrera de Medicina arrojan básicamente estrés preocupante (amarillo). Dentro de la fuente “Carencias para el desarrollo del trabajo” en la pregunta 45: “Falta de recursos materiales para realizar mi trabajo” presenta una media de 3.10 y dentro de la fuente “Mejoras que se podrán obtener desde el punto de vista profesional” en las preguntas 49 (Salario bajo en relación al trabajo que desempeño), 50 (El hecho de ser buen profesor no implique necesariamente promoción) y 52 (Falta de oportunidades para solicitar ascensos), los

promedios 3.63, 3.21 y 3.34 respectivamente, se ubican en el parámetro de graves, que coincide relativamente con el estudio de Domínguez (2004).

En general la alteración del equilibrio psicosocial, depende del impacto acumulativo, de su ponderación y el efecto tampón del entorno familiar y/o del entorno social, esto a su vez determinará un impacto negativo, convirtiéndolo en un problema de salud pública tanto por su frecuencia como por sus repercusiones o secuelas. Esta apreciación general aplicada a una lógica de la comunidad docente, con un ascenso del desequilibrio psicosocial podría ocasionar una afectación del conjunto docente como un colectivo (APA, 1998).

“El estrés mantenido en el tiempo altera las relaciones de la persona en todos los ámbitos de la vida y las actividades que antes resultaban gratificantes pierden su capacidad reforzante o de recompensa, con lo que poco a poco vamos perdiendo el interés por ellas quedando más debilitados e indefensos ante el estrés (García, J, 2006).

Siendo un tema de abordaje inicial en nuestro medio como objeto de estudio se puede contar con información de base; así como, se pudo establecer importantes diferencias y similitudes entre el estudio de la referencia y el realizado en la Carrera de Medicina. La peculiar manera del reporte del trabajo de Domínguez dificultó una deseable comparación sistemática y pormenorizada de los resultados de cada estudio.

## CAPITULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### *Conclusiones:*

El estudio al tomar solo los profesores que forman médicos puede distorsionar las comparaciones con profesores universitarios de carreras diferentes.

Se podrá realizar estudios ampliatorios a situaciones que se pudieran identificar como proposiciones plausibles a ser estudiadas.

El promedio de edad de los profesores que llenaron las encuestas fue de 55.34 años, el 90.4% fue de sexo masculino, el 72.3% de nombramiento definitivo, el 31.3% reportó de 1 a 5 años de servicio y 22.4% de 26 a 30 años de servicio, el 51.8% declaró tiempo parcial, el 43.4% a medio tiempo y el 4.8% a tiempo completo, 89.2% labora en otro sitio.

La prevalencia del estrés laboral del docente universitario fue del 42.2% (38.6% preocupante + 3.6% grave), que supera casi en 10 puntos a la prevalencia de referencia de la universidad de Cachin, cuestión que permite concluir que las diferentes funciones laborales, no necesariamente docentes que cumple el profesor de la Carrera de Medicina, provocan altos niveles de estrés y debe ser una premisa para estudios posteriores.

Cuando se realizó el análisis por docente y se consolidó en grupos se obtuvo el 57.8% de docentes con un nivel no preocupante (verde), el 38.6% con un nivel preocupante (amarillo) y el 3.6% calificados de graves (rojo).

Cuando se realizó el análisis por pregunta, la supervisión como fuente de estrés docente produjo un 41.7% de estrés preocupante; las carencias para el desarrollo del trabajo produjo un 37.5% de estrés preocupante, las Carencias para el desarrollo del trabajo produjo un 37.5% de estrés preocupante, la Cooperación (participación, comunicación) produjo un 62.5% de estrés preocupante, el Alumnado fue fuente de estrés preocupante en un 87.5%, la Adaptación al Cambio produjo un 40% fue estrés preocupante, la Valoración del trabajo docente por parte de los demás produjo un 40% de estrés preocupante, las Mejoras que se

podrán obtener desde el punto de vista profesional obtuvo un estrés preocupante del 66.67% y grave del 11.11%. Estos resultados permiten hacer la afirmación preliminar que las propias actividades que cumple el profesor en la universidad son estresantes con diferentes niveles de intensidad, en ocasiones con porcentajes altísimos.

De la clasificación del estrés laboral en docentes universitarios existen pequeñas frecuencias de estrés grave cuando se analizó por caso (3.6%) y por pregunta (11.1%).

### ***Recomendaciones:***

Desarrollar estudios ampliatorios incluyendo variables socio-demográficas de los profesores y fuentes de estrés por diferentes cargas laborales, en universidades locales con previsión comparativa.

Rediseñar el instrumento de recolección de datos a partir del análisis de correlación por dominio del presente estudio, en función de un análisis de coherencia del contenido del mismo y proponiendo una hipótesis plausible a partir de los resultados obtenidos.

Diseñar estudios que permitan establecer prevalencias de valor externo, pues la obtenida en el presente estudio corresponde estrictamente al grupo de participantes, debido a que no se pudo asignar aleatoriamente la muestra calculada, por las características del tema y de la población en el momento del estudio.

Se debería implementar estudios ampliatorios utilizando el EFEPU modificado a la nueva situación laboral que vive la Carrera de Medicina de la UCE, donde el profesor de tiempo completo dedica toda su atención a la docencia y el profesor que cumple otras funciones laborales es profesor a tiempo parcial y en ciertos casos a medio tiempo.

El EFEPU modificado podría ser utilizado además, como instrumento de diagnóstico individual de estrés docente y como identificador de fuente de estrés del profesor, por lo que puede ser adoptado como auxiliar diagnóstico en los centros de atención médica a profesores.

Los resultados del presente estudio podrían ser utilizados por las autoridades de la Carrera de Medicina para el diseño de medidas preventivas y contrastar con los procesos de evaluación docente.

***Limitaciones del estudio:***

La muestra no es representativa del universo de profesores porque la asignación no fue aleatoria, cuestión que solo permitió garantizar el anonimato del llenado de la encuesta.

Los resultados obtenidos en el presente estudio no tienen validez externa para otras entidades educativas públicas de nivel universitario, los resultados sirven para una aproximación a la situación de los profesores de la Carrera de Medicina de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador, para la época en la que se aplicó la encuesta.

El uso de la vía electrónica, para solicitar el llenado voluntario de la encuesta, si bien permitió el anonimato de los profesores que decidieron atender la solicitud, el número fue reducido. Razón por la cual debió complementarse con el llenado de la encuesta en hojas impresas y a través de terceras personas, que mantuvieron el anonimato del profesor que atendió por esta vía la solicitud de llenado.

El uso del instrumento de recolección de datos diseñado y validado en latitudes diferentes a las de América Latina, no permite afianzar afirmaciones comparativas sobre los resultados de su aplicación, solo permite una primera aproximación al objeto de estudio.

El instrumento utilizado además tiene la limitación de una escala con tendencia al centro, cuestión que pudo haber sesgado las respuestas de los profesores a no pronunciarse enfáticamente por uno de los extremos sino por una respuesta prácticamente neutral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Marulanda, Isabel. Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Colección Prometeo. Departamento de Psicología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de los Andes. Primera Edición 2007. Bogotá – Colombia. En: [http://publicacionesfaciso.uniandes.edu.co/psi/Estrés\\_Laboral.pdf](http://publicacionesfaciso.uniandes.edu.co/psi/Estrés_Laboral.pdf)

Cano Vindel Antonio. La naturaleza del estrés. Sociedad Española para el estudio de la ansiedad y el estrés. En: [http://www.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/el\\_estres.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/el_estres.htm)

Sánchez Mendías Javier (2007). El estrés laboral docente: una dificultad añadida al reto de enseñar. En: <http://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-laboral-docente-dificultad-anadida-reto-ensenar-12145.html> educaweb.com

Maslow, Abraham (1943). Pirámide de Maslow. En: <http://depsicologia.com/piramide-de-maslow/>  
<http://www.recursos-humanos.es/motivacion/La-Piramide-de-Maslow/>

Gonzales, Nancy (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Universidad Rafael Bellozo Chacín. Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social. Edición No 4. Año 3. 2008. En: [http://www.urbe.edu/publicaciones/redhecs/historico/pdf/edicion\\_4/7-prevalencia-del-estres-en-la-satisfaccion-laboral.pdf](http://www.urbe.edu/publicaciones/redhecs/historico/pdf/edicion_4/7-prevalencia-del-estres-en-la-satisfaccion-laboral.pdf)

Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. y Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*: v. 11, n. 1, p. 47-61. [http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1\\_3.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v11n1/RELIEVEv11n1_3.htm)

Moreno Jiménez Bernardo y Báez León Carmen (2010). “Factores y riesgos psicosociales, formas y consecuencias, medidas y buenas prácticas”. Ministerio del Trabajo e Inmigración. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Universidad Autónoma de Madrid. NIPO 792-11-107-X. España. 188p.

Neffa. Julio (s.f.). El trabajo Humano. Glosario de conceptos y definiciones. Grupo Editorial Lumen Humanitas. Buenos Aires México. En: [http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10\\_Docu4\\_Eltrabajohumano\\_Neffa.pdf](http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf)

Morera, Jesús (2009). Trabajo manual y trabajo intelectual. Fluencia Transcultural. En: <http://jesusricartmorera.blogdiario.com/1231857960/>

Ruiz, A. (s.f.). Capítulo III. De las entrañas del marxismo. 3.7. La separación entre el trabajo manual y el trabajo intelectual. En: [http://www.cimm.ucr.ac.cr/aruiz/libros/Ocaso%20de%20una%20utopia/Capitulo\\_03/Parte\\_07\\_03.htm](http://www.cimm.ucr.ac.cr/aruiz/libros/Ocaso%20de%20una%20utopia/Capitulo_03/Parte_07_03.htm)

- Guajardo, Tomás. Los sectores económicos. En:  
[http://www.ecobachillerato.com/recursos/sectores.htm#EL SECTOR PRIMARIO](http://www.ecobachillerato.com/recursos/sectores.htm#EL_SECTOR_PRIMARIO)  
<http://escritorioalumnos.educ.ar/datos/recursos/pdf/economia/servicios.pdf>, Programa de educación a distancia. Nivel medio adultos. Servicios.
- Alemañy Martínez, Cristina (2009). Un nuevo rol docente en la era de las nuevas tecnologías. Vol 1 No. 1. Cuadernos de Educación y Desarrollo. En:  
<http://www.eumed.net/rev/ced/01/cam.htm>
- Betancourt, Oscar (1999). Para la enseñanza y la investigación de la Salud y Seguridad en el trabajo. FUNSA OPS. 501p.
- Ciencia y Trabajo (2009). Riesgos psicosociales en el Trabajo. Año 11, Número 32, Abril/Junio 2009. En: <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/32/C&T32.pdf>
- Vallejo González, José Luis. Ergonomía ocupacional. Número 21. Factores Psicosociales. En:  
<http://www.ergocupacional.com/4910/39203.html>
- Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill Companies, Inc. D.F. México.
- Nogareda, Silvia (2005). 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. En: [http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp\\_574.htm](http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_574.htm)
- Domínguez Gómez, José Andrés (2004). Riesgo psicosocial en la universidad. Estresores propios del docente universitario. Revista digital de prevención 28 de abril. Publicado además en Revista Salud de los Trabajadores. Vol, 2 No.2 julio 2004. En:  
[http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4845/riesgo\\_psicosocial\\_universidad.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4845/riesgo_psicosocial_universidad.pdf?sequence=2)
- Cockerham, W. C.(2001). *Sociología de la medicina*. Prentice Hall. Madrid. Citado por Domínguez Gómez, José Andrés Riesgo Psicosocial en la Universidad: Estresores propios del Docente Universitario. Revista Digital de Prevención 28deabril. En:  
[http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4845/riesgo\\_psicosocial\\_universidad.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4845/riesgo_psicosocial_universidad.pdf?sequence=2)
- Rodríguez, J.(2001). Psicología social de la salud. Síntesis. Madrid. Citado por Domínguez Gómez, José Andrés Riesgo Psicosocial en la Universidad: Estresores propios del Docente Universitario. Revista Digital de Prevención 28deabril. En:  
[http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4845/riesgo\\_psicosocial\\_universidad.pdf?sequence=2](http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/4845/riesgo_psicosocial_universidad.pdf?sequence=2)
- Osorio, Ricardo (2001). El cuestionario. En: <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>

Kotler Philip, Kéller, Kevin Lane; 2006, citado por:

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

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. No. 11. España 2004.

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

Sánchez Álvarez, Pilar (s.f.). Cómo afrontar el estrés docente. IES La Basílica. Etapa educativa: Inter nivel. Murcia – España. En:

<http://www.doredin.mec.es/documentos/01820091005589.pdf>

Zabalza, Miguel A. (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>

Peña, José (2003). Desarrollo profesional del docente universitario. Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales. Número 3 Octubre Noviembre 2003. En:

<http://www.oei.es/valores2/monografias/monografia03/reflexion03.htm>

Torres, A y colaboradores. Participación alumnado profesorado universitario y de educación secundaria en la mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje. Universitat d` Alacant.

En: <http://web.ua.es/es/ice/jornadas-redes/documentos/posters/246299.pdf>

Herrero, Juan (s.f.). Buenas prácticas en la evaluación de la docencia y profesorado universitario. Universidad de Alicante. En:

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

Mosquera S., Carlos y Paredes B. Virgilio (1977). Historia de la Facultad de Ciencias Médicas. 1827 – 1977. Ed. Universitaria. Quito Ecuador. 411p.

Yépez V., Eduardo (1977). 150 años de la Facultad de Medicina 1827 – 1977. Ed. Universitaria. Quito Ecuador, 333p.

Calera, Afonso; Esteve, Lola; Mar a Roel; Valeria Uberti Bona (2002). La salud laboral en el sector docente. Alicante. Ed. Ediciones Bomarzo e ISTAS. En:

<http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd30/docente.pdf>

FECER FSE. Objetivo nº 2 (2006). Documento Único de programación del País Vasco 2000 – 2006. 2000. ES. 16.2 DO. 008. En: [http://www.ogasun.ejgv.euskadi.net/r51-19241/es/contenidos/informacion/politica\\_regional/es\\_2340/adjuntos/DOCUPV5\\_0.pdf](http://www.ogasun.ejgv.euskadi.net/r51-19241/es/contenidos/informacion/politica_regional/es_2340/adjuntos/DOCUPV5_0.pdf)

Velazquez Velazquez, Elizabeth (2012). Mercadotecnia de bienes y servicios. Red Tercer Milenio. México. Viveros de Asis. En:

[http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/economico\\_administrativo/Mercadotecnia de bienes y servicios.pdf](http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/economico_administrativo/Mercadotecnia_de_bienes_y_servicios.pdf)

Guerrero Barona, Eloisa (1993). Burnout o estrés laboral asistencial. Facultad de Psicología U.N.E.D. En: <http://www.aidex.es/estres/articuloseloisa/eloisa3.htm>

Días, Mario de Miguel (2005). Modalidades de enseñanza centradas en el desarrollo de competencias. Orientaciones para promover el cambio metodológico en el espacio europeo de educación superior. Proyecto EA2005-0118. En: [http://www.enlinea.ugfca.net/enlinea/pluginfile.php/20285/mod\\_resource/content/1/LIBRO%20MARIO%20DE%20MIGUEL.pdf](http://www.enlinea.ugfca.net/enlinea/pluginfile.php/20285/mod_resource/content/1/LIBRO%20MARIO%20DE%20MIGUEL.pdf)

González Pérez Luis Raúl y Guadarrama López, Enrique. Autonomía universitaria y universidad pública. El Autogobierno universitario. México. Universidad Autónoma de México. En: <http://www.abogadogeneral.unam.mx/PDFS/autonomia.pdf>

Romero rodriguez, Leticia del Carmen (2001). Modelos para el análisis de la profesión docente universitaria- Acotaciones. Univerddidad autónoma Metropolitana. Mexico. En: <http://www.publicaciones.ujat.mx/publicaciones/perspectivas/perspectivas29.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. En: [http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-307827\\_archivo\\_pdf\\_protocolo\\_docenteorientador\\_junio2012.pdf](http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-307827_archivo_pdf_protocolo_docenteorientador_junio2012.pdf)

Campayo, J. y Juan Ladrón, y. Psiquiatría laboral. Edika-Med. ISBN: 84-7877-424-6. 2006.

De la Revilla L, Castro Gómez JA: (1998). Manejo de los problemas Psicosociales y la disfunción familiar en la Práctica Diaria. En José Luis Vázquez-Barquero (ed), Psiquiatría en Atención Primaria. Grupo Aula Médica, España.

De la Revilla (1994). Acontecimientos Vitales Estresantes. En: De la Revilla (ed): Conceptos e Instrumentos de la atención familiar. Barcelona, Doyma, 1994: 71-8. En: José Luis Vázquez-Barquero (ed), Psiquiatría en Atención Primaria. Grupo Aula Médica, España. 1998.

APA, American Psychiatric Association (1998). Trastornos Adaptativos. En DSM IV. Manual diagnóstico y estadístico de los Trastornos Mentales. Barcelona. Masson, 1995: 639-43. En José Luis Vázquez-Barquero (ed), Psiquiatría en Atención Primaria. Grupo Aula Médica, España.

ANEXOS

## ANEXO 1

### ESCALA DE FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES UNIVERSITARIOS” (EFEPU)

¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

1. Agresiones verbales por parte de los alumnos
2. Mal ambiente en el grupo de profesores
3. Mantener la disciplina en la impartición de la clase
4. Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión
5. Enseñar a personas que no valoran la educación
6. Falta de información acerca de lo que debo hacer
7. Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones de la Carrera
8. Cuando se valora mi actuación por parte de los demás
9. Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina
10. Agresiones físicas de los alumnos
11. Rivalidad entre grupos de profesores
12. Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos
13. Trabajo excesivamente repetitivo y monótono
14. Falta de participación en la toma de decisiones en la Carrera
15. Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo
16. Inestabilidad de mi puesto en la Carrera de Medicina (posibilidad de cambiarme de carrera)
17. Deficiente comunicación dentro del equipo de la cátedra
18. Enfrentamientos en clase con los alumnos
19. Poca responsabilidad de la mayoría del personal de la Carrera hacia su trabajo
20. Asistir a tutorías con los padres
21. Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo
22. Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres
23. La evaluación a los profesores
24. Falta de oportunidades para la promoción
25. Dar clases en áreas que no son de mi especialidad
26. Impartir más clases que otros compañeros
27. Tener que sustituir a compañeros ausentes
28. Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible
29. Falta de apoyo del equipo directivo
30. Una estructura jerárquica inadecuada en la Carrera
31. La excesiva supervisión de mi trabajo
32. Malas relaciones con supervisores jerárquicos
33. Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la Dirección
34. Pocos profesores para el número de alumnos que hay
35. Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos
36. Presenciar las agresiones entre los alumnos

37. Esquemas de trabajo muy poco definidos
38. Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.
39. Formación no adecuada para responder a todas las demandas.
40. Desconsideraciones por parte de los alumnos
41. Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento
42. Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna
43. Indefinición de mis responsabilidades
44. Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta donde llegas.
45. Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo
46. Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo
47. Recibir instrucciones incompatibles u opuestas
48. Presiones en el ámbito de la Carrera para obtener unos determinados resultados
49. Salario bajo en relación al trabajo que desempeño
50. El hecho de que ser buen profesor no implique necesariamente promoción
51. Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión
52. Falta de oportunidades para solicitar traslados
53. Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones
54. La constatación de que no me gusta la enseñanza
55. La realización de cambios inadecuados
56. Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios

**ANEXO 2**

Cuestionario EFEPU, adaptado para la Carrera de Medicina de la Facultades de Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador.

**ESTUDIO SOBRE LA PREVALENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN PROFESORES DE LA CARRERA DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR**

Objetivo: Sistematizar información de base del posible estrés laboral de los docentes de la Carrera de Medicina, para contribuir al conocimiento técnico del tema.

*Estimado profesor de la Carrera de Medicina: Se solicita cordialmente atender favorablemente la presente encuesta, señalando con una X una de las opciones de todas y cada una de las preguntas del cuestionario. Información que permitirá abrir el tema en la facultad.*

**Escala de Fuentes de Estrés en Profesores Universitarios (EFEPU)\***

**¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación para Usted, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?**

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>OPCIONES</b>				
		<b>Nada</b>	<b>Muy poco</b>	<b>Algo</b>	<b>Bastante</b>	<b>Mucho</b>
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos					
2	Mal ambiente en el grupo de profesores					
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase					
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión docente					
5	Enseñar a personas que no valoran la educación					
6	Falta de información acerca de lo que debo hacer					
7	Los profesores en conjunto puede influir poco en las decisiones de la Carrera					
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás					
9	Falta de respaldo de las autoridades en problemas de disciplina					
10	Agresiones físicas de los alumnos					
11	Rivalidad entre grupos de profesores					
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos					
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono					
14	Falta de participación en la toma de decisiones en la Carrera					

15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de renunciar a la facultad)					
16	Inestabilidad de mi puesto en la carrera de medicina (cambio de carrera)					
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de la cátedra					
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos					
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal de la Carrera hacia su trabajo					
20	Asistir a tutorías con los estudiantes					
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo					
22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los estudiantes					
23	La evaluación a los profesores					
24	Falta de oportunidades para la promoción					
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad					
26	Impartir más clases que otros compañeros					
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes					
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible					
29	Falta de apoyo de los directivos					
30	Una estructura jerárquica inadecuada en la Carrera					
31	La excesiva supervisión de mi trabajo					
32	Malas relaciones con supervisores jerárquicos					
33	Conflicto entre las necesidades de mi Cátedra y los puntos de vista de la Dirección					
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay					
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos					
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos					
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos					
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo					
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas					
40	Desconsideraciones por parte de los alumnos					
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento					
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna					
43	Indefinición de mis responsabilidades					

44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta dónde llegas					
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo					
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo					
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas					
48	Presiones en el ámbito de la carrera para obtener unos determinados resultados					
49	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño					
50	El hecho de ser buen profesor no implique necesariamente promoción					
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi especialidad					
52	Falta de oportunidades para solicitar ascensos					
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones					
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza					
55	La realización de cambios inadecuados					
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios					

(\*) Validada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo España (INSHT-es)  
Adaptada a la Carrera de Medicina de la FCM UCE 06 2012.

**ANEXO 3****CRONOGRAMA**

Actividades	Enero Septiembre del 2012								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Elaboración del protocolo.	X	X	X	X	X				
Aprobación del protocolo						X			
Designación de muestra						X			
Aplicación de la encuesta						X	X	X	
Procesamiento de los datos	X							X	
Elaboración del informe final	X								X
Presentación para aprobación de la tesis		X							X

**ANEXO 4****PRESUPUESTO****Personal**

	<b>Mes</b>	<b>Semestre</b>
Investigador principal (medio tiempo)	600 USD	4200 USD (donado)
1 encuestador 2USDx encuesta	2 USD x enc.	356 USD
1 Estadístico 300 USD x mes	300 USD	300 USD
<b>Subtotal</b>	<b>USD</b>	<b>4856 USD</b>

**Materiales**

	<b>Unidad</b>	<b>Año</b>
Encuesta hibrida diseñada	200USD	200USD
Copias de encuestas	20 USD	20 USD
Encuesta hibrida escaneada	200 USD	200 USD
<b>Subtotal</b>		<b>420 USD</b>

**Total**

20% imprevistos

**Gran total:****5276,00 USD**

1055,2 USD

**6331,2 USD**

**ANEXO 5**



M	D	10	TP	SI	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	4			
M	D	10	TP	SI	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	2	1	2	3	3	3	1	3	3	1	4	5	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	3	3	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1			
M	C	15	MT	NO	1	3	2	1	2	2	2	2	2	1	4	3	2	2	5	2	4	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	2	3	4	3	2	5	3			
M	D	25	TC	SI	1	1	2	2	2	3	4	1	2	1	1	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	2	2	2	1	1	3	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2			
M	D	2	MT	SI	4	4	4	3	3	1	3	3	2	1	2	4	1	3	5	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	4	3			
M	D	2	MT	SI	4	4	4	3	3	1	3	3	4	1	2	4	1	3	5	1	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	4	3			
M	D	15	MT	SI	3	3	2	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	5	4	2	4	4	3	3	4	1	2	3	4	4	4	3	2	3			
M	C	30	TP	NO	1	1	2	4	5	2	5	5	5	2	4	5	5	2	5	4	5	3	2	1	5	2	1	3	5	1	1	3	5	5	5	5	5	4	4	1	2	5	5	5	3	4	1	5	2	5	5	5	5	3	5			
M	D	30	MT	NO	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	3	2	4	4	4	4				
M	D	6	TC	NO	2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	3	2	3	1	2		
M	D	25	MT	SI	1	2	2	1	4	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
M	D	20	MT	SI	1	3	2	4	4	4	5	4	2	2	2	5	5	5	4	3	5	2	5	5	3	3	1	1	1	4	4	5	5	5	1	1	3	5	3	1	1	3	4	4	3	1	3	3	5	5	3	3	5	5				
M	D	27	MT	SI	3	3	3	3	2	2	4	2	3	1	2	3	2	4	1	1	1	1	3	1	2	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
M	D	10	TP	SI	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	1	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	
M	D	3	MT	SI	4	4	4	3	3	1	1	3	4	1	2	4	3	3	5	3	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	4	3		
M	D	5	MT	SI	1	3	2	3	3	2	2	2	4	1	3	1	1	4	1	1	3	3	2	3	1	2	1	1	1	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	5	3	1	3	2	1	2	2	3	4	1				
M	D	1	TP	SI	3	3	2	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	1	3	4	2	2	3	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	4	3			
M	C	2	TP	SI	1	3	2	2	3	2	3	2	2	1	3	4	4	3	4	4	3	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	1	2	3	2	3	2	1	2	2	4	3	2	2	4	2			
M	D	17	MT	SI	1	3	2	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	2	4	4	3	3	4	1	2	3	4	4	4	3	2	3	
M	D	29	MT	SI	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
M	D	24	MT	SI	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	3	3	1	1	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
M	D	19	MT	SI	1	3	2	4	4	5	5	4	2	3	2	5	5	5	4	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	1	1	3	5	3	1	1	3	4	4	3	1	3	3	5	5	3	3	5	5				
M	D	2	TP	SI	1	1	5	5	5	5	5	2	5	2	3	5	5	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	2	4	3	5	4	4	1	1	1	5	5	1	5	5	5	3	5	1	2	2	5	5	5	4	2	4			
M	D	29	MT	SI	2	4	2	3	2	3	1	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	3	2	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	4	2		
M	D	29	MT	SI	3	3	2	3	4	1	2	3	3	3	1	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	3	3	2	4	4	3	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
M	D	35	TP	SI	3	4	1	3	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	4	5	5	5	1	1	3	5	3	1	1	3	4	4	3	1	3	3	5	5	3	3	5	5				
M	D	2	MT	SI	4	4	4	3	3	1	3	3	2	1	2	4	3	3	5	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	3	2	3	4	3				
M	D	31	MT	NO	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
M	D	30	MT	NO	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
M	D	19	MT	SI	2	4	4	3	3	2	2	4	3	1	2	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	4	4	4
M	C	23	TP	SI	1	1	4	1	4	2	4	4	5	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	4	1	3	1	2	1	1	1	4	1	2	1	1	1	1	1
M	D	3	TP	SI	1	3	2	4	2	3	2	1	2	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	4	2	2	2	5	2
M	C	7	TP	SI	1	2	3	1	4	2	1	2	3	1	2	3	1	1	5	1	5	1	3	1	1	4	3	4	2	2	2	2	5	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	4	2	2	3	5	5			

M	C	10	TP	SI	1	2	1	1	2	4	3	3	1	1	3	1	2	2	5	4	5	1	3	2	3	4	4	2	3	2	1	4	4	4	1	1	2	1	1	1	2	4	3	1	2	1	2	2	5	4	1	3	4	3		
M	D	29	TP	SI	3	3	1	1	2	1	2	3	1	3	4	3	2	2	1	1	3	3	3	1	2	1	2	4	1	1	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	4	4		
M	D	21	MT	SI	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	1	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	1	3	2	4	3	4	3	3	4		
M	D	29	MT	SI	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	3	3		
M	C	2	TP	SI	1	1	5	3	4	4	1	5	1	1	1	3	3	3	3	4	4	1	3	1	3	1	3	5	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	2	1	4	3	3	2	5	5	
M	C	4	TP	SI	1	1	5	5	3	5	5	2	5	2	1	5	5	3	1	1	1	1	4	4	5	3	1	5	5	4	1	5	4	4	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	1	3	2	5	5	5	4	2	4		
M	D	30	TP	SI	1	1	5	1	3	3	2	5	2	1	1	5	2	2	3	2	2	1	1	5	1	1	3	1	2	4	1	4	2	2	3	2	2	2	2	4	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	5	1		
M	D	27	TP	SI	3	3	1	1	2	1	2	3	3	1	4	3	2	2	3	1	3	1	3	3	2	1	2	4	1	1	2	1	2	1	4	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	4	4		
M	D	21	MT	SI	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3	5	2	3	1	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	3	3	4		
M	D	29	MT	SI	1	1	3	1	2	1	2	1	2	1	3	3	2	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	3	2	2	3	1	3	2		
M	C	2	TP	SI	1	1	5	3	4	4	1	5	1	1	1	3	3	3	3	4	4	3	2	1	1	1	3	5	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	2	1	4	3	3	2	5	5
M	C	4	TP	SI	1	1	5	5	3	5	5	2	5	2	1	5	5	5	1	1	1	1	4	4	5	2	1	5	5	4	1	5	4	4	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	1	2	2	5	5	5	4	2	4		
M	D	30	TP	SI	3	1	5	1	3	3	2	5	2	1	1	5	2	3	2	2	2	3	3	5	1	1	5	3	2	4	3	4	2	2	3	2	2	2	2	4	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	5	1		
M	D	28	TP	SI	1	3	1	1	2	1	2	3	1	1	4	3	2	2	1	1	3	1	3	1	2	1	2	4	1	1	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	2	4	4		
M	D	20	MT	SI	3	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	1	3	2	4	3	4	3	3	4		
M	D	28	MT	SI	1	1	3	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	1	1	1	1	3	1	3	1	1	2	1	2	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	2	1	2	2	3	1	1	3	2	2	3	1	3	2		
M	C	2	TP	SI	1	1	5	3	4	4	1	5	1	1	3	3	3	3	3	4	4	1	2	1	1	3	3	5	1	1	1	4	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	2	5	5	
M	C	2	TP	SI	1	1	5	5	5	5	5	2	5	2	1	5	5	5	1	1	1	1	4	4	5	2	3	5	5	4	1	5	4	4	3	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	1	2	2	5	5	5	4	2	4		
M	D	25	TP	SI	1	1	5	1	3	3	2	5	2	1	1	5	2	2	2	2	2	1	1	5	1	1	5	3	2	4	1	4	2	2	3	2	2	2	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	5	1			