



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR

CARRERA DE ENFERMERIA

**DETERMINANTES DEL ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE RIESGO
PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CAÑAR, LA TRONCAL Y
MACAS, MARZO-AGOSTO 2025**

**PROYECTO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE LICENCIADA EN ENFERMERIA**

AUTOR: EMILY ELIZABETH DUTÁN TACURI

JESSICA ELIZABETH VÁZQUEZ MENDEZ

DIRECTOR: DR. XAVIER RODRIGO YAMBAY BAUTISTA

AZOGUES – ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESAROLLO

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL PROYECTO DE TITULACIÓN



Universidad
Católica
de Cuenca

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD

CÓDIGO: F - DB - 34
VERSION: 01
FECHA: 2021-04-15
Página 1 de 1

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

EMILY ELIZABETH DUTAN TACURI portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0350167987**. Declaro ser el autor de la obra: "**DETERMINANTES DEL ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CAÑAR, LA TRONCAL Y MACAS, MARZO-AGOSTO 2025**", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, **07 de octubre de 2025**

F: 
.....

EMILY ELIZABETH DUTAN TACURI

C.I. **0350167987**



Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

JESSICA ELIZABETH VAZQUEZ MENDEZ portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0350091559**.
Declaro ser el autor de la obra: "**DETERMINANTES DEL ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CAÑAR, LA TRONCAL Y MACAS, MARZO-AGOSTO 2025**", sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Azogues, **07 de octubre de 2025**

F:

JESSICA ELIZABETH VAZQUEZ MENDEZ

C.I. **0350091559**

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR / DIRECTOR

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Dr. Xavier Rodrigo Yambay Bautista

DOCENTE DE LA CARRERA DE ENFERMERIA

De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: " **DETERMINANTES DEL ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CAÑAR, LA TRONCAL Y MACAS, MARZO-AGOSTO 2025**", realizado por: **EMILY ELIZABETH DUTAN TACURI** y **JESSICA ELIZABETH VAZQUEZ MENDEZ**, con documentos de identidad: **0350167987, 0350091559**, previo a la obtención del título de **LICENCIADA EN ENFERMERIA** ha sido asesorado, orientado, revisado y supervisado durante su ejecución, bajo mi tutoría en todo el proceso, por lo que certifico que el presente documento, fue desarrollado siguiendo los parámetros del método científico, se sujeta a las normas éticas de investigación que exige la Universidad Católica de Cuenca, por lo que está expedito para su presentación y sustentación ante el respectivo tribunal.

Azogues, 7 de octubre de 2025



MD. XAVIER RODRIGO YAMBAY BAUTISTA

CI: 0104672498

DIRECTOR

AGRADECIMIENTO

Queremos dedicar estas palabras a todas las personas que de una u otra forma caminaron con nosotras en este trayecto, porque sin ustedes este trabajo no sería lo que es.

A nuestro tutor de tesis, Dr. Xavier Rodrigo Yambay Bautista, por su paciencia, generosidad y firme guía, por sus consejos sabios que me hicieron replantear ideas y crecer, tanto académica como personalmente. Gracias por creer en nosotras incluso cuando dudábamos.

A las licenciadas asignadas como lectoras de nuestro trabajo de titulación, Lcda. Lilian Romero y Lcda. Fanny González, por sus aportes críticos y constructivos; cada comentario fue una oportunidad para mejorar y dar lo mejor de nosotras.

A nuestros amigos que nos recordaron que no todo era estudio: por sacarnos sonrisas cuando más lo necesitaba, por los cafés, las caminatas y las conversaciones que nos ayudaron a retomar fuerzas, en especial a mi colega de tesis quien supo comprender y tener paciencia en cada uno de los procesos que nos tocó pasar, por ser una amiga incondicional y haber compartido todos estos años en el cual demostraste que tu amor y cariño siempre será incondicional.

A quienes colaboraron con datos, recursos o tiempo: profesores y docentes de la Universidad Católica de Cuenca, de manera especial a la Lcda. Priscila Calderón, de igual forma al personal administrativo. Gracias por abrir puertas y haber tomado un momento de su tiempo para brindarnos su atención.

Y finalmente, a nosotras mismas, por no rendirnos, por persistir en los días difíciles y celebrar en los éxitos pequeños. Que este logro sea también muestra de lo que se puede lograr cuando se tiene un sueño claro y se trabaja con honestidad y esfuerzo.

DEDICATORIA

Con profundo respeto y gratitud, dedico esta tesis a mis padres, quienes con su amor incondicional, sacrificios silenciosos y constante apoyo han sido la piedra angular que ha sostenido cada uno de mis pasos en esta ardua trayectoria académica. A mi hermano y a mi tío, quienes con su presencia y aliento han fortalecido mi espíritu y han sido fuente constante de motivación y esperanza durante todo este proceso. Asimismo, agradezco a mi novio, por su compañía, comprensión y apoyo inquebrantable que han sido fundamentales en cada etapa de mi vida. Extiendo esta dedicatoria a la memoria de mis abuelos y mi tío fallecidos, cuyo legado de valores, sabiduría y amor permanece vivo en mi corazón.

Jessica Vázquez

Esta tesis va dedicada a mis abuelos y mi madre, por ser raíces firmes de mi historia y ejemplo silencioso de esfuerzo, bondad y paciencia. A mis tíos, que con su cariño y guía han sido faros en los momentos inciertos, por ser el apoyo incondicional en cada uno de mis pasos académicos por ser el ancla que me brindaba seguridad. A mis hermanos, con quienes comparto no solo la sangre, sino también sueños, luchas y aprendizajes. Y a ti, compañero de viajes por caminar a mi lado con amor, paciencia y fe en mis pasos, incluso cuando yo dudaba de ellos. Este logro también es suyo. Gracias por ser parte esencial de este viaje.

Emily Dután

**Determinantes del estrés laboral y nivel de riesgo psicosocial en docentes de
Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas,
marzo-agosto 2025**

Dután Tacuri Emily Elizabeth¹, Vázquez Méndez Jéssica Elizabeth¹, Yambay Bautista Xavier Rodrigo¹

¹Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues, Carrera de Enfermería, emily.dutan.87@est.ucacue.edu.ec, jessica.vazquez.59@est.edu.ucacue

RESUMEN

El estrés laboral es un problema de salud global que afecta negativamente la productividad y el bienestar. En el ámbito docente, se ha intensificado debido a la sobrecarga laboral y la falta de recursos. **Objetivo:** establecer los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en docentes de enfermería de la Universidad Católica de Cuenca en sus cuatro campus. **Métodos:** investigación descriptiva-correlacional de corte transversal con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 65 docentes. Se utilizaron el Cuestionario de Estrés Percibido (PSS-10) y el Cuestionario de Riesgo Psicosocial (CRPS) del Ministerio del Trabajo de Ecuador. **Resultados:** La mayoría de los docentes presentaron niveles bajos de estrés (53,9%) y riesgo psicosocial (81,5%). Sin embargo, se identificaron asociaciones significativas entre el estrés laboral y la profesión, el campus de trabajo y la condición contractual. Se encontró una correlación negativa significativa entre el estrés y el número de hijos dependientes. **Conclusión:** si bien la mayoría de los docentes se mantiene resiliente, se identificaron subgrupos vulnerables al estrés. La condición laboral y ciertas características sociodemográficas y profesionales son determinantes clave del estrés, evidenciándose una relación con el riesgo psicosocial.

Palabras clave: Determinante de Salud, Estrés Laboral, Factor de Riesgo, Funcionamiento Psicosocial, Profesores Universitarios

Stress Factors at Work and Psychosocial Risk Levels among Nursing Faculty at Catholic University of Cuenca, Cañar, La Troncal, and Macas, March–August 2025
Dután Tacuri Emily Elizabeth, Vázquez Méndez Jéssica Elizabeth, Yambay Bautista Xavier Rodrigo

Catholic University of Cuenca, Azogues Campus, Nursing Degree,
emily.dutan.87@est.ucacue.edu.ec, jessica.vazquez.59@est.ucacue.edu.ec

ABSTRACT

Work-related stress is a global health issue that negatively impacts productivity and well-being. In the teaching field, it has intensified due to work overload and a lack of resources.

Objective: To establish the determinants of work-related stress and the level of psychosocial risk among nursing faculty members at the Catholic University of Cuenca on its four campuses.

Methods: A descriptive-correlational cross-sectional research study with a quantitative approach was conducted. The sample consisted of sixty-five faculty members.

The Perceived Stress Scale (PSS-10) and the Psychosocial Risk Questionnaire (CRPS) from the Ecuadorian Ministry of Labor were used.

Results: Most faculty members presented low levels of stress (53.9%) and psychosocial risk (81.5%). However, significant associations were identified between work stress and profession, work campus, and contractual status.

A significant negative correlation was found between stress and the number of dependent children.

Conclusion: Although most faculty members remain resilient, subgroups vulnerable to stress were identified. Employment status and specific sociodemographic and professional characteristics are key determinants of stress, showing a relationship with psychosocial risk.

Keywords: Health Determinant, Work Stress, Risk Factor, Psychosocial Functioning, Professors

Certificamos que el documento que antecede es fiel copia del documento enviado por la estudiante **Dután Tacuri Emily Elizabeth**



ÍNDICE

DECLARATORIA DE RESPONSABILIDAD Y AUTORIZACIÓN DE USO DEL PROYECTO DE TITULACIÓN	II
CERTIFICACIÓN DEL TUTOR / DIRECTOR.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
DEDICATORIA	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
ÍNDICE.....	IX
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	2
MARCO TEÓRICO	3
Definición estrés laboral	3
Causas y factores de riesgo del estrés laboral.....	3
Síntomas del estrés laboral	4
Consecuencias del estrés laboral.....	4
Manejo del estrés laboral	5
Estrés laboral en el ámbito educativo	5
JUSTIFICACIÓN	7
METODOLOGÍA.....	8
Diseño	8
Población y muestra.....	8

Criterios de selección.....	8
Variables de estudio.....	8
Técnicas e instrumentos.....	8
Procedimiento	9
Plan de análisis de los datos.....	9
Consideraciones Éticas	10
RESULTADOS	10
Análisis de características sociodemográficas y laborales de los docentes de enfermería	10
Grado de estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes de enfermería	13
Relación del estrés laboral con las características sociodemográficas y el riesgo psicosocial en docentes de Enfermería.....	14
DISCUSIÓN	16
CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20
ANEXOS	25
Anexo 1. Protocolo o anteproyecto.....	25
Anexo 2. Aprobación Comité de Ética	31
Anexo 3. Instrumentos	32
AUTORIZACION DE PUBLICACION EN EL RESPOSITORIO INSTITUCIONAL	37

INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualiza el estrés laboral como la respuesta que experimenta un individuo frente a demandas y presiones del ámbito de trabajo que no se ajustan a sus conocimientos, habilidades o capacidades, lo que pone a prueba su competencia para afrontar dichas circunstancias de manera adecuada (1). En este sentido, se estima que cada año se pierden aproximadamente 12.000 millones de días de trabajo a nivel mundial a causa de la depresión y la ansiedad relacionadas con el estrés en el entorno laboral, lo que representa un costo económico cercano a un billón de dólares (1). Esta realidad ha impulsado a las organizaciones a fortalecer una cultura preventiva orientada al cuidado de la salud mental de los trabajadores, con el objetivo de optimizar la eficiencia y el desempeño positivo, al mismo tiempo que se busca disminuir las tensiones y presiones que se generan dentro del espacio laboral (2,3).

El estrés laboral ha estado presente históricamente en los entornos de trabajo; no obstante, en la actualidad se observa un incremento en su intensidad e incidencia, asociado a las transformaciones en la organización del trabajo y en las dinámicas de las relaciones sociolaborales (4). De acuerdo con datos de Eurostat, el estrés constituye el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores, después de los trastornos musculoesqueléticos, lo que ha favorecido una creciente sensibilización a nivel internacional respecto a la necesidad de implementar medidas eficaces para afrontarlo en el ámbito laboral (5).

A esto se suma el riesgo psicosocial en el trabajo es un conjunto de condiciones laborales que pueden afectar la salud física y emocional de los trabajadores y se produce cuando la organización, gestión y concepción del trabajo son deficientes, o cuando el contexto social del trabajo es adverso. La evaluación de los riesgos psicosociales dentro de los lugares de trabajo ha cobrado una relevancia importante en el medio laboral, dado el impacto en la salud mental de los operadores y dependientes (6).

Es importante destacar que, el estrés laboral es considerado un problema de salud que incurre negativamente en la salud de trabajadores y empleados a nivel global, quienes a menudo muestran riesgos psicosociales variados, con un alto costo en términos de salud (7). Es un estado de agotamiento del organismo que dificulta de forma importante sus respuestas funcionales y adaptativas provocando una falta de claridad en las funciones neurocognitivas, comunicación ineficaz en el entorno de trabajo conocido como Síndrome de Burnout o

desgaste profesional; así como, la relación entre estrés laboral y la prevalencia de trastornos mentales, como la ansiedad y la depresión pueden afectar su entorno social y familiar (8,9). Dentro de este ámbito, el trabajo docente ha sido parte de un proceso de adaptación obligatoria necesaria y rápida, resistiendo ciertas modificaciones en las exigencias laborales como: la ejecución de actividades con debida premura y precisión mediática analizando el entorno que lo rodea, a los estudiantes, autoridades y los pares ha confabulado para crear ambientes con factores estresores (10).

El entorno escolar, la sobrecarga laboral y la falta de recursos son algunos de los factores de riesgo que hacen que los docentes presenten niveles altos de estrés laboral que tiene un impacto negativo en su bienestar y en el proceso de enseñanza – aprendizaje que aplica en el aula (11). Que influyen en los puntos de vista intelectual, social, psicológico y pedagógico del docente, relacionado además con la contratación y retención en su mismo puesto de trabajo, que ha demostrado que la presión laboral se correlaciona negativamente con la satisfacción laboral (12).

OBJETIVOS

Objetivo General:

Establecer los determinantes del estrés laboral y nivel de riesgo psicosocial en docentes de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Campus: Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas.

Objetivos específicos:

OE1: Describir las características sociodemográficas de los participantes.

OE2: Calificar el grado de estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes de Enfermería, mediante la escala de estrés percibido (PSS-10) y el cuestionario de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo de Ecuador (CRPS) respectivamente.

OE3: Relacionar el estrés laboral con las características sociodemográficas y el riesgo psicosocial en los docentes universitarios

MARCO TEÓRICO

Definición estrés laboral

El estrés laboral ha sido definido como la consecuencia de la exposición a factores psicosociales de riesgo, o bien, como un riesgo psicosocial en sí mismo, caracterizado por una alta probabilidad de afectar significativamente la salud de los trabajadores y el desempeño organizacional a mediano y largo plazo (13). Si bien este fenómeno ha estado presente en los entornos laborales en sus diferentes formas, en la actualidad se evidencia un aumento tanto en su incidencia como en su intensidad, lo cual se relaciona con las nuevas modalidades de organización del trabajo y con las transformaciones en las relaciones sociolaborales (14).

Este trastorno se presenta en varios conexas laborales, no es exclusivo de una sola profesión, no obstante, existe ciertos casos donde se presenta con mayor impacto. Tal como lo señalan Silva et al. (15) quienes al analizar la prevalencia de estrés laboral en una empresa industrial mexicana encontraron que el 43,8% de los trabajadores de oficina denotan un desgaste emocional alto. Por su parte, Astroza et al. (16) encontraron en su estudio que el 58,3% de trabajadores chilenos percibió estrés laboral asociada a una carga laboral excesiva. Mientras que, Zapata et al. (17) al analizar el nivel de estrés laboral en los trabajadores del IESS Ambato, identificaron que el 79,1 % tienen algún nivel de estrés por sobre lo normal.

Causas y factores de riesgo del estrés laboral

Desde la perspectiva psicosocial, el estrés laboral puede manifestarse de manera distinta en cada individuo, lo que obliga tanto a los empleadores como a los profesionales de la salud a prestar especial atención a las formas en que se expresan sus síntomas y a las repercusiones que estos generan en la vida de cada trabajador (18). Del mismo modo, es fundamental que los propios empleados reconozcan patrones inusuales en su comportamiento o en sus reacciones físicas, con el fin de implementar medidas de prevención o de corrección oportunas (19).

Las causas del estrés laboral son diversas y, en muchos casos, fácilmente identificables. Entre las más comunes se encuentran la sobrecarga de trabajo, que surge cuando la magnitud de las tareas y el tiempo disponible para ejecutarlas superan las capacidades del trabajador; y la subcarga de trabajo, que ocurre cuando la actividad asignada resulta insuficiente para mantenerlo ocupado y motivado. Asimismo, los conflictos interpersonales en el ámbito laboral, ya sea con compañeros o con superiores, constituyen un factor de riesgo relevante. A ello se añade la monotonía, generada por la realización repetitiva de tareas rutinarias en ciclos cortos (20).

Otros factores asociados incluyen las condiciones deficientes del entorno de trabajo, tales como temperaturas extremas, exceso de humedad, ruido elevado o iluminación inadecuada; la ambigüedad del rol, que aparece cuando el trabajador carece de claridad respecto a sus funciones; y la incertidumbre laboral, vinculada al temor a un despido o a la falta de proyección en la carrera profesional (21).

Si bien estos representan los principales factores de riesgo, existen otros elementos que también deben ser considerados, ya que la exposición prolongada o combinada a ellos puede intensificar la situación y derivar en consecuencias más graves para la salud física, mental y social del trabajador.

Síntomas del estrés laboral

La ansiedad suele ser el primer síntoma que nota la persona que padece estrés laboral. La expresión más evidente del llamado síndrome del trabajador quemado es la desmotivación total hacia el trabajo. Inclusive la sola idea de acudir diariamente a su puesto de trabajo hace que la persona que sufre este problema se sienta muy mal, tanto emocional y físicamente (22).

La presencia del estrés laboral puede identificarse a través de distintos indicadores, muchos de los cuales suelen pasar inadvertidos hasta que alcanzan niveles elevados de intensidad. Los síntomas asociados a este padecimiento son diversos y pueden agruparse en diferentes categorías (23):

- a) Emocionales, se manifiestan en forma de ansiedad, miedo, depresión, fatiga, irritabilidad, frustración, sentimientos de impotencia y desmotivación.
- b) Cognitivos, se observan dificultades de concentración, olvidos frecuentes y una menor capacidad para resolver problemas de manera eficaz.
- c) Conductuales, estas incluyen la disminución en la productividad, errores recurrentes, actitudes agresivas, ausentismo laboral y un incremento en el consumo de tabaco, alcohol u otras sustancias psicoactivas.
- d) Fisiológicos, el estrés puede expresarse mediante palpitations, tensión muscular, cefaleas, malestares gastrointestinales, aumento de la presión arterial y alteraciones en el sueño.

Consecuencias del estrés laboral

En el plano psicológico, el estrés laboral puede generar alteraciones emocionales, cognitivas y conductuales, que en muchos casos tienden a volverse recurrentes. Estas manifestaciones incrementan la probabilidad de desarrollar trastornos psicológicos como ansiedad, depresión y conductas problemáticas vinculadas al consumo de sustancias, entre otros (14).

Desde la perspectiva biológica, el estrés laboral se asocia con un aumento de la frecuencia cardíaca y respiratoria, tensión muscular y alteraciones en los patrones de sueño y digestivos. Dependiendo del órgano afectado y del tiempo de exposición a estas respuestas fisiológicas, pueden desencadenarse consecuencias negativas para la salud tales como hipertensión arterial, trastornos digestivos, cefaleas, fatiga, dolores musculares e insomnio, entre otros (7,24).

En cuanto a la dimensión social, el ámbito laboral es el primero en evidenciar las repercusiones del estrés. Los trabajadores que lo padecen suelen mostrar una disminución progresiva en su implicación con las actividades, lo que se traduce en absentismo, bajo rendimiento, escasas o nulas relaciones interpersonales y un impacto negativo en el clima organizacional (23).

Manejo del estrés laboral

La prevención de riesgos psicosociales requiere un enfoque proactivo y continuo, que involucre a todos los niveles de la organización. Al implementar medidas preventivas, las empresas pueden crear un entorno laboral más saludable y seguro para sus trabajadores, lo que a su vez mejora la productividad, la moral y el bienestar general (25). Para prevenir los riesgos psicosociales, se pueden implementar acciones como:

- Promover un liderazgo activo
- Formar sobre la resolución de conflictos
- Mejorar las habilidades de comunicación
- Evaluar los riesgos psicosociales de manera multifactorial
- Involucrar a los trabajadores en el proceso de gestión de riesgos (26)
- Los empleadores poseen la responsabilidad legal de velar porque los riesgos presentes en el lugar de trabajo sean debidamente evaluados y controlados. En este proceso, la participación activa de los trabajadores resulta esencial, ya que contribuye a fortalecer la identificación de los factores de riesgo y favorece una gestión más eficaz orientada a la mejora continua de las condiciones laborales (27).

Estrés laboral en el ámbito educativo

El estrés laboral es parte cotidiana en varios sectores productivos de la sociedad, entre los cuales, el educativo es uno donde se ha encontrado inclusive niveles muy altos. De acuerdo con Benítez et al. (28) el estrés laboral solo tiene un impacto negativo en las competencias pedagógicas de los docentes debido a la sobrecarga de trabajo que diariamente tienen; pues hay que recordar que su trabajo no termina al finalizar la jornada laboral sino, además, en el

hogar se enfocan en planificaciones, revisión de tareas y calificaciones, lo que genera un aumento de estrés en su vida diaria.

En el ámbito educativo, los docentes pueden experimentar ansiedad al planificar las clases y las presentaciones, y el estrés puede estar relacionado con la gran carga de trabajo y la gestión del tiempo, circunstancias que pueden crear un círculo vicioso que afecte a la enseñanza. Por lo que, el estrés crónico y la ansiedad excesiva afectan la salud mental y física del docente, disminuyendo la calidad de la enseñanza y las relaciones con los estudiantes (29).

Yuen et al. (30) destacan que las competencias básicas (entre ellas la sagacidad empresarial, el conocimiento disciplinar, el conocimiento pedagógico, las habilidades interpersonales y el manejo de la tecnología educativa) influyen de manera significativa en el desempeño docente. En este sentido, Vera (31) advierte que la docencia es una actividad laboral altamente expuesta a riesgos psicosociales, dado que los profesionales deben enfrentar de forma constante nuevos retos y enfoques pedagógicos, tecnológicos y metodológicos.

La magnitud de esta problemática ha llevado a diversos investigadores a analizar su prevalencia e incidencia. Matabanchoy et al. (32), al estudiar los estresores organizacionales y extralaborales, así como las consecuencias psicológicas en docentes de áreas rurales del municipio de San Juan de Pasto, Colombia, evidenciaron que el 80% de los participantes presentaba un nivel alto de estrés.

De manera similar, Pullas et al. (33), al evaluar la prevalencia del estrés laboral en docentes de la carrera de Técnico Superior en Enfermería en Pichincha, Ecuador, identificaron que al menos el 40% de los participantes mostraban indicios de estrés laboral o síndrome de Burnout, estrechamente relacionado con el agotamiento emocional derivado de las exigentes jornadas laborales.

En esta línea, Bada et al. (34) señalan que estas condiciones pueden estar vinculadas tanto a variables internas como externas, generando un desajuste entre el desempeño profesional y el clima organizacional, lo que repercute en la satisfacción laboral. A ello se suma el intenso esfuerzo intelectual que exige la docencia, acompañado de tareas administrativas poco reconocidas en términos económicos, en el marco de normativas institucionales que terminan por poner en riesgo la salud mental de los docentes, cuyo ejercicio se fundamenta en el conocimiento (35).

Diversos aspectos del entorno laboral como el ambiente físico, la carga y horario de trabajo, la relación con superiores y compañeros, el salario, la seguridad e infraestructura, constituyen factores determinantes para que el trabajador logre un desempeño positivo,

eficaz y productivo, o, por el contrario, desarrolle un rendimiento deficiente acompañado de sintomatología vinculada al estrés laboral (36). En el ámbito de la educación superior, Noroña et al. (37) señalan que, durante las últimas tres décadas, el personal docente ha enfrentado una creciente presión social asociada a la demanda de calidad educativa y a los desafíos impuestos por la globalización, lo que ha intensificado su vulnerabilidad al estrés. En este escenario, el síndrome de burnout se configura como una de las enfermedades más prevalentes entre los docentes universitarios, especialmente en carreras del área de la salud, como Enfermería. Este fenómeno evidencia la necesidad de implementar medidas preventivas y de tratamiento que incluyan un adecuado apoyo social (33). Dicho escenario se ve agravado por la elevada carga laboral, la exigencia de actualización constante y la obligación de innovar en estrategias educativas para garantizar la calidad académica (12). Resulta, por tanto, imprescindible escuchar las percepciones y preocupaciones de los propios docentes respecto a su salud laboral, ya que el estrés y el síndrome de agotamiento constituyen la expresión de una acumulación de riesgos psicosociales que incrementan la demanda mental (37). En consecuencia, se vuelve fundamental analizar los factores sociodemográficos asociados y los síntomas que presentan los docentes, a fin de establecer la frecuencia con la que estos se manifiestan en los ámbitos laboral, social, familiar y personal, y comprender las repercusiones negativas que ello genera sobre la salud física y mental (38).

JUSTIFICACIÓN

Tomando en consideración el contexto anterior, el estrés laboral en docentes universitarios es un problema que afecta significativamente la productividad académica y la satisfacción organizacional. La identificación de los determinantes específicos del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes permitirá establecer un perfil de riesgo. Este perfil es clave para diseñar intervenciones eficaces, dado que la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo institucional se han destacado en estudios recientes como factores de estrés predominantes entre los docentes universitarios (39). La comprensión profunda de los factores de riesgo facilitará la implementación de estrategias preventivas que mejoren el entorno laboral docente.

Se ha demostrado que altos niveles de estrés están asociados con una disminución en el rendimiento laboral y una menor satisfacción organizacional. Este proyecto no solo permitirá evidenciar la magnitud del problema, sino también justificar la necesidad de intervención a nivel institucional para mejorar la calidad del entorno de trabajo docente (40).

Por ello, el propósito de esta investigación se orienta a analizar los determinantes del estrés laboral y nivel de riesgo psicosocial en docentes de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca: Campus Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas.

METODOLOGÍA

Diseño

La investigación se realizó mediante una metodología descriptiva-correlacional con enfoque cuantitativo, de corte transversal

Población y muestra

Se consideró la participación de todos los docentes de la carrera de enfermería de la Universidad Católica de Cuenca (Campus Cuenca, Campus Cañar, Campus La Troncal y Campus Macas (N=65).

Criterios de selección

Se incluyeron en el estudio los docentes con contrato laboral vigente en la carrera de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, correspondientes a las sedes de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas. Asimismo, se consideró como requisito contar con una experiencia mínima de un periodo académico completo (seis meses) en la enseñanza de la asignatura a su cargo. Finalmente, la participación estuvo condicionada a la aceptación voluntaria de los docentes, expresada mediante la firma del consentimiento informado.

Se excluyeron aquellos docentes que, durante el periodo de ejecución de la investigación, se encontraban en licencia médica, en año sabático o en cualquier otra forma de ausencia prolongada que imposibilitara su participación activa en el estudio.

VARIABLES DE ESTUDIO

- Dependiente: estrés laboral.
- Independientes: características sociodemográficas, riesgo psicosocial.

Técnicas e instrumentos

De acuerdo con el tipo de investigación y los objetivos propuestos, se utilizó la técnica de la encuesta, debido a que esta permitirá recolectar la información de manera cuantitativa a través de la aplicación cuestionarios validados.

Los instrumentos fueron:

- a) Cuestionario sociodemográfico: cuestionario de 15 preguntas generales orientadas a recopilar información sociodemográfica y laboral de los participantes. Entre los aspectos considerados se incluyeron: edad, sexo al nacer, estado civil, número de hijos dependientes, nivel de estudios, profesión, carrera en la que se desempeñan, tiempo de experiencia docente, tipo de contrato, funciones y carga horaria, así como

el ejercicio de otras actividades laborales, número de empleos actuales, condiciones de salud y la calificación más reciente en evaluación docente.

- b) Cuestionario de estrés percibido (PSS-10): instrumento ampliamente utilizado para evaluar la manera en que los individuos interpretan y afrontan las situaciones vitales consideradas estresantes. Está compuesta por diez ítems centrados en los sentimientos y pensamientos experimentados durante el último mes, empleando una escala tipo Likert de cinco puntos, que oscila entre 0 (nunca) y 4 (muy a menudo). La consistencia interna de la escala es adecuada, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,88 (28,41)

El instrumento PSS-10 presenta un rango de puntuación total entre 0 y 40 puntos, donde los valores más elevados reflejan un mayor nivel de estrés percibido. La interpretación de los resultados se organiza en tres categorías: 1) Estrés bajo: 0–13 puntos, 2) Estrés moderado: 14–26 puntos y 3) Estrés alto: 27–40 puntos. (42-44)

- c) Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial del Ministerio del Trabajo de Ecuador (CRPS), que permite evaluar el riesgo psicosocial en los trabajadores mediante 58 preguntas distribuidas en 8 dimensiones: 1) carga y ritmo de trabajo, 2) desarrollo de competencias, 3) liderazgo, 4) margen de acción y control, 5) organización del trabajo, 6) recuperación, 7) soporte y apoyo, y 8) otros factores importantes. Su confiabilidad global es de 0,964 por alfa de Cronbach (10,17).

Las respuestas se evaluaron mediante una escala tipo Likert de cuatro puntos, que va de 1 (en desacuerdo) a 4 (completamente de acuerdo). A partir de la puntuación global obtenida, el nivel de riesgo se clasifica en tres categorías: 1) riesgo bajo: 175-232 puntos, 2) riesgo medio: 117-174 puntos, y riesgo alto: 58-116 puntos. (45)

Procedimiento

Se elaboró un protocolo de investigación que fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-UCACUE). Una vez obtenida la aprobación, el equipo investigador estableció contacto directo con las personas seleccionadas, a quienes se les explicó el objetivo y alcance del estudio. Posteriormente, se entregó el consentimiento informado, enfatizando la libertad de decisión para participar o no. Tras la firma del documento, se procedió a la aplicación de los instrumentos, con un tiempo promedio de 13 minutos.

Plan de análisis de los datos

Para el análisis de los datos se llevó a cabo una caracterización descriptiva de los participantes, que incluyó el cálculo de medidas de tendencia central y medidas de

dispersión, así como frecuencias absolutas y relativas. Este procedimiento permitió obtener una visión general de las principales características sociodemográficas y laborales de la muestra.

De manera complementaria, se realizaron análisis bivariados con el fin de explorar posibles asociaciones entre determinadas variables sociodemográficas y los resultados obtenidos en los cuestionarios aplicados. Las pruebas estadísticas utilizadas fueron: el coeficiente de correlación de Pearson (r), la prueba t de Student, prueba ANOVA. Se consideró un nivel de significancia estadística de p menor a 0.05 en todas las pruebas.

El procesamiento y análisis estadístico de la información se efectuó mediante el software Jamovi v2.6.26, mientras que la organización y representación de los resultados se elaboraron en tablas y figuras generadas en Microsoft Excel 2019, lo que permitió una presentación clara y sistemática de los hallazgos.

Consideraciones Éticas

Este estudio se derivó del proyecto de investigación titulado “Factores determinantes del estrés laboral en docentes universitarios y su afección psicosocial en el desempeño organizacional 2025-2026”, aprobado por el Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-UCACUE), bajo el código CEISH-UCACUE-2024-164.

La investigación se desarrolló en estricto cumplimiento de los principios bioéticos establecidos en la Declaración de Helsinki (46) y en las Pautas Éticas Internacionales para la Investigación Relacionada con la Salud en Seres Humanos de la OMS y el CIOMS (47), garantizando en todo momento que los participantes no fueran expuestos a riesgos superiores a los que enfrentan en su vida cotidiana.

RESULTADOS

Análisis de características sociodemográficas y laborales de los docentes de enfermería

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales docentes enfermería N=65

Variable	<i>f</i>	%
Sexo al nacer		
Hombre	8	12,3

Mujer	57	87,7
Estado civil		
Soltero	19	29,2
Casado/Unión de hecho	40	61,6
Divorciado	6	9,2
Profesión		
Enfermero/a	53	81,5
Médico/a	5	7,7
Psicólogo/a	3	4,6
Otra	4	6,2
Nivel de estudios		
Maestría	59	90,8
Doctorado	6	9,2
Campus donde trabaja		
Católica Cuenca	42	64,6
Católica Cañar	6	9,2
Católica Macas	10	15,4
Católica Troncal	7	10,8
Condición de contrato		
Titular	33	50,7
No titular	28	43,1
Eventual	4	6,2
Funciones del cargo		
Solo docencia	26	40,0
Docencia + gestión	23	35,4
Docencia + vinculación	9	13,8
Docencia + investigación	7	10,8
Carga horaria		
Tiempo completo	60	92,3
Medio tiempo	5	7,7
¿Realiza otra actividad laboral?		
Si	12	18,5
No	53	81,5
¿Padece una de las siguientes condiciones?		
Discapacidad	1	1,5
Enfermedad crónica	15	23,1
Otra enfermedad	9	13,9
Ninguna	40	61,5

Fuente: Elaboración propia

La muestra de estudio estuvo compuesta por 65 docentes de enfermería, cuya distribución sociodemográfica y laboral evidencia ciertas tendencias claras en cuanto a género, formación académica y condiciones laborales. En cuanto al sexo al nacer, la mayoría de los docentes fueron mujeres, representando el 87,7% (n=57). Respecto al estado civil, un poco más de la mitad de los participantes se encontraban casados o en unión de hecho (61,6%, n=40). En

relación con la profesión, la gran mayoría de los docentes son enfermeros/as (81,5%, n=53). En cuanto al nivel de estudios, poseen maestrías (90,8%, n=59), y un pequeño porcentaje cuenta con doctorado (9,2%, n=6).

Respecto a la ubicación laboral, gran parte de los docentes trabajan en el campus Cuenca (64,6%, n=42), mientras que el resto se distribuye entre las sedes de Macas (15,4%, n=10), Troncal (10,8%, n=7) y Cañar (9,2%, n=6). En lo que concierne a la condición de contrato, el 50,7% (n=33) de los docentes es titular. Las funciones del cargo muestran que la mayoría realiza solo actividades de docencia (40%, n=26), seguida de aquellos que combinan docencia con gestión (35,4%, n=23).

La carga horaria es principalmente de tiempo completo (92,3%, n=60), solo el 18,5% (n=12) realiza otra actividad laboral adicional. En cuanto a la salud de los docentes, el 61,5% (n=40) reportó no padecer ninguna enfermedad, mientras que un 23,1% (n=15) manifestó tener una enfermedad crónica, un 13,9% (n=9) otra enfermedad y solo un docente reportó discapacidad (1,5%).

Tabla 2. Análisis de variables sociodemográficas y laborales cuantitativas. N=65

Variables	M	Me	DE	RIC	Min	Max
Edad	38,98	37	10,237	18.00	24	66
# hijos dependientes	1,06	1	0,916	2.00	0	3
Tiempo de servicio como docente	6,94	6	5,520	8.00	0	24
Trabaja en otras instituciones	1,34	1	0,776	0.00	1	4
Última evaluación de desempeño /100	96,82	98.0	3,234	3.00	79.0	100

Nota: M= media. Me= mediana. DE= desviación estándar. RIC= rango Inter cuartil. Min= Mínimo. Max= Máximo

Fuente: Elaboración propia

La tabla 2 presenta un resumen de las características cuantitativas de los docentes en términos de edad, responsabilidades familiares, experiencia laboral y desempeño académico. La edad promedio de los docentes fue de 38,52 años (DE = 10,23), con una mediana de 37 años, lo que indica que la mayoría se encuentra en un rango de edad adulto-joven, típico de profesionales activos en la docencia universitaria. En cuanto a las responsabilidades familiares, los docentes reportaron un promedio de 1,06 hijos dependientes (DE = 0,92), esto sugiere que, los docentes tienen pocas cargas familiares directas.

El tiempo de servicio como docente presentó una media de 6,94 años (DE = 5,52), con mediana de 6 años y un rango que va de 0 a 24 años. Esto indica que una gran parte de los docentes poseen experiencia intermedia en la docencia universitaria, aunque existe un subgrupo con amplia trayectoria. Respecto al trabajo en otras instituciones, la media fue de 1,34 (DE = 0,78) con un rango mínimo de 0 y máximo de 4. Esto demuestra que, aunque

algunos docentes complementan su labor en otras instituciones, la mayoría concentra su actividad en la universidad principal.

La última evaluación de desempeño docente reportada muestra un promedio elevado de 96,82 sobre 100 (DE = 3,23), con mediana de 98 y un rango de 79 a 100. Estos resultados reflejan un nivel de desempeño académico generalmente alto y consistente entre los docentes, con pocas variaciones entre los evaluados.

Grado de estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes de enfermería

El análisis del nivel de estrés percibido, mediante la escala PSS-10, muestra que la mayoría de los docentes de enfermería reporta niveles bajos de estrés (53,9%, n=35). Un porcentaje significativo presenta estrés medio (41,5%, n=27), mientras que solo un pequeño grupo (4,6%, n=3) experimenta niveles altos de estrés (Tabla 3). Estos hallazgos permiten estimar que, en general, los docentes mantienen un manejo adecuado del estrés, a pesar de las múltiples responsabilidades asociadas con la docencia, la gestión, la investigación y la vinculación académica.

Tabla 3. Nivel de estrés percibido, según PSS-10. N = 65

Nivel de estrés	f	%
Estrés Bajo	35	53,9
Estrés Medio	27	41,5
Estrés Alto	3	4,6

Nota: f= frecuencia

Fuente: Elaboración propia

La evaluación del riesgo psicosocial, realizada mediante el Cuestionario de Riesgo Psicosocial (CRPS), indica que la mayoría de los docentes se encuentran en un riesgo bajo (81,5%, n=53). Un porcentaje menor presenta riesgo medio (10,8%, n=7), mientras que un grupo reducido manifiesta riesgo alto (7,7%, n=5) (ver tabla 4). Estos resultados muestran que la gran mayoría del cuerpo docente percibe condiciones laborales relativamente favorables en términos de factores psicosociales. Sin embargo, la existencia de un pequeño grupo con riesgo alto expone la necesidad de implementar estrategias para reducir la exposición a factores de riesgo psicosocial que podrían afectar su desempeño y salud.

Tabla 4. Riesgo psicosocial en docentes de enfermería, según CRPS. N = 65

Riesgo psicosocial	f	%
Riesgo bajo	53	81,5
Riesgo medio	7	10,8
Riesgo alto	5	7,7

Nota: f= frecuencia

Fuente: Elaboración propia

Relación del estrés laboral con las características sociodemográficas y el riesgo psicosocial en docentes de Enfermería

Tabla 5. Análisis bivariado estrés laboral / características sociodemográficas. N=65

Variable	<i>r</i> Pearson (<i>p</i> valor)	<i>t</i> student (<i>p</i> valor)	ANOVA (<i>p</i> valor)
Edad	0,16 (0,199)		
# hijos dependientes	-0,37 (0,002)*		
Tiempo de servicio como docente	-0,12 (0,342)		
# de instituciones donde labora	0,06 (0,623)		
Evaluación de desempeño	-0,19 (0,113)		
Sexo		0,788 (0,434)	
Estado civil			3,15 (0,076)
Profesión			10,39 (0,004)*
Nivel de estudios			0,61 (0,464)
Campus o sede			4,65 (0,020)*
Condición (titular, no titular, eventual)			8,11 (0,007)*
Funciones			0,38 (0,765)
Carga horaria			1,25 (0,319)
Realiza otra actividad laboral		0,012 (0,99)	
Enfermedades			0,17 (0,840)

Nota: * = Estadísticamente significativo

Fuente: Elaboración propia

La tabla 5 presenta el análisis bivariado, donde se identificaron asociaciones significativas del estrés laboral con algunas características laborales y profesionales. El número de hijos dependientes presentó una correlación negativa significativa con el estrés ($r = -0,37$; $p = 0,002$), lo que indica que los docentes con más hijos reportaron niveles de estrés percibido ligeramente menores.

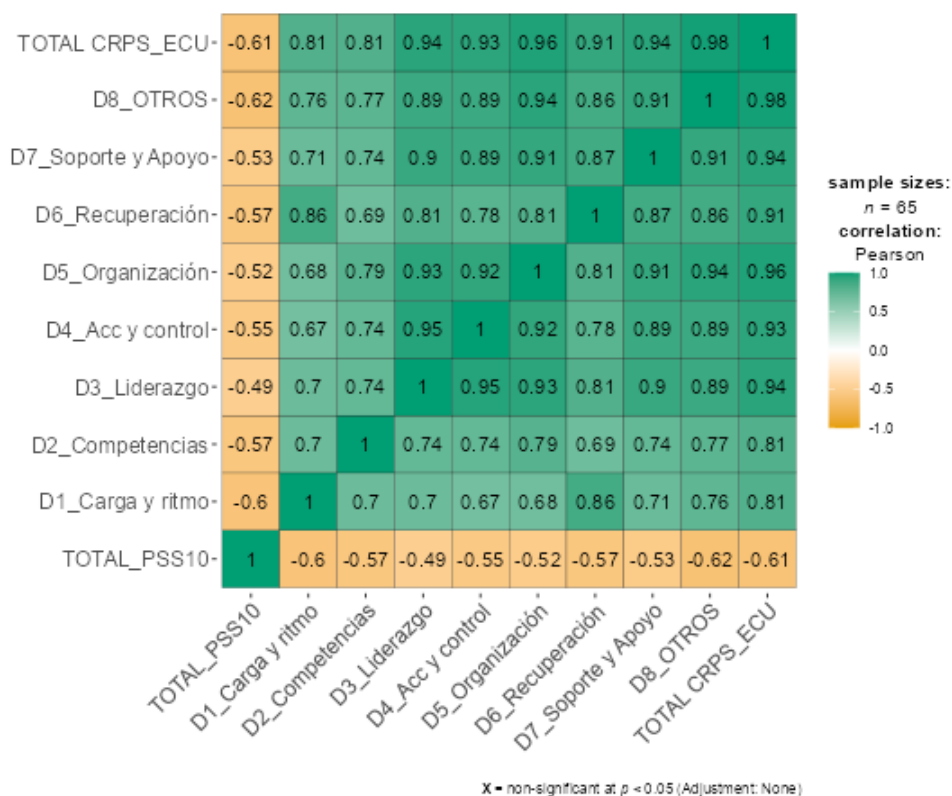
La profesión mostró diferencias significativas mediante ANOVA ($p = 0,004$), evidenciando que los niveles de estrés difieren según la formación profesional, siendo los docentes de profesiones distintas a la salud quienes percibieron altos niveles de estrés laboral según la puntuación de la escala PSS-10 (Media = $19,75 \pm 7,23$). El campus o sede de trabajo se relacionó significativamente con el estrés (ANOVA, $p = 0,020$), indicando que los profesores de enfermería del campus Cañar obtuvieron puntajes más apegados al estrés laboral (Media = $19,50 \pm 9,20$) en comparación con las otras sedes.

La condición contractual también mostró asociación significativa con el estrés (ANOVA, $p = 0,007$), donde los docentes “No titulares” puntuaron más alto en la escala PSS-10 (Media =

15,43 \pm 7,28) en comparación con los docentes titulares y eventuales, sugiriendo que la estabilidad laboral puede afectar la percepción de estrés.

Además, los resultados muestran que la edad, el tiempo de servicio como docente, el número de instituciones donde laboran, la evaluación de desempeño, el sexo, estado civil, nivel de estudios, funciones del cargo, carga horaria, la realización de otra actividad laboral y la presencia de enfermedades no están asociados estadísticamente con el nivel de estrés en este estudio.

Figura 1. Mapa de calor: correlación PSS-10 con dimensiones del CRPS



Fuente: Elaboración propia

La Matriz de Correlación de Pearson, visualizada en el mapa de calor de la figura 1, presenta las relaciones estadísticas entre la variable estrés laboral y las dimensiones de la variable riesgo psicosocial. La puntuación total del PSS-10 exhibe una correlación negativa con todas las subescalas del CRPS. Los coeficientes de correlación van desde -0.49 (Liderazgo) hasta -0.62 (Otros). Estos valores, aunque no son extremadamente altos, indican una relación inversa moderada pero consistente. La dirección de esta relación sugiere que: a una mayor puntuación en el estrés percibido, las puntuaciones de las dimensiones del CRPS tienden a ser menores (a menor puntaje en el CRPS mayor riesgo psicosocial). Esta relación es teóricamente coherente, ya que un mayor nivel de estrés percibido estaría influenciado por un grado de riesgo psicosocial más elevado.

DISCUSIÓN

La presente investigación se propuso establecer los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en docentes de enfermería de la Universidad Católica de Cuenca en sus diversos campus. Los resultados obtenidos ofrecen una visión integral del fenómeno y su

relación con las características sociodemográficas y laborales de la población estudiada, lo que permite una triangulación con los postulados teóricos del campo.

El primer objetivo específico fue describir las características sociodemográficas de los participantes. La muestra, predominantemente femenina (87,7%) y con un alto porcentaje de profesionales de enfermería con estudios de maestría (90,8%), refleja el perfil típico del cuerpo docente en esta área de estudio.

La alta experiencia docente promedio (6,94 años) y los elevados puntajes en la evaluación de desempeño (96,82 sobre 100) sugieren una fuerza laboral madura, calificada y con un alto grado de compromiso profesional. Estos datos de base son de gran importancia para contextualizar los hallazgos sobre estrés y riesgo psicosocial, ya que la bibliografía señala que la experiencia y las competencias son factores que impactan en el desempeño y, por tanto, en la percepción del ambiente laboral (3,6).

En relación al segundo objetivo, se buscó calificar el grado de estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial. A diferencia de lo que podría esperarse en una profesión tan exigente como la docencia en salud, la mayoría de los participantes reportó niveles bajos de estrés percibido (53,9%) y un riesgo psicosocial también bajo (81,5%).

Estos hallazgos son alentadores y podrían indicar que, a pesar de los factores estresores inherentes a la profesión, un gran porcentaje de los docentes ha desarrollado mecanismos de afrontamiento efectivos. No obstante, la existencia de un porcentaje no menor con niveles de estrés medio (41,5%) y riesgo psicosocial medio y alto (18,5% combinado) es un punto que merece especial atención. Estos resultados contrastan notablemente con lo hallado por Matabanchoy et al. (32), quienes evidenciaron que el 80% de los docentes en un sector colombiano, puntuaron un nivel alto de estrés. De igual forma, Pullas et al. (33) encontraron que al menos el 40% de los docentes de la carrera de técnico superior de enfermería en Pichincha, Ecuador, presentaban un indicio de estrés laboral o Síndrome de Burnout.

La diferencia entre los resultados de la presente investigación y estos estudios comparativos resalta que, aunque el problema no es ajeno a la profesión docente, la población de este estudio presenta una menor prevalencia de estrés y riesgo psicosocial. Esto podría deberse a las características institucionales, al apoyo percibido o la experiencia de los docentes, lo que refuerza la noción de que el estrés laboral es un fenómeno multifactorial y que no se manifiesta de la misma forma en todos los contextos.

El tercer objetivo consistió en relacionar el estrés laboral con las características sociodemográficas y el riesgo psicosocial. Los análisis bivariados arrojaron hallazgos relevantes. Se encontró una correlación negativa significativa entre el estrés laboral y el

número de hijos dependientes ($r = -0,37$; $p = 0,002$). Este resultado es inesperado y podría estar relacionado con la función protectora de las redes de apoyo familiar y social. La presencia de hijos podría generar una mayor madurez emocional y organización que actúan como un factor de resiliencia ante las demandas laborales, lo que merece una exploración más profunda en futuras investigaciones.

Asimismo, se encontraron diferencias significativas en el nivel de estrés según la profesión ($p = 0.004$), el campus ($p = 0.020$) y la condición contractual ($p = 0.007$). Los docentes de profesiones no relacionadas con la salud y aquellos del campus de Cañar reportaron niveles más altos de estrés. Este hallazgo es consistente con la literatura que vincula la falta de especialización o la adaptación a nuevos entornos con una mayor percepción de tensión, por lo que Seijas (8), recomienda revisar y fortalecer la descripción de los cargos y las funciones que desempeñan los trabajadores.

De igual manera, los docentes con contratos "no titulares" puntuaron más alto en la escala de estrés percibido (PSS-10). Este resultado valida la noción de que la inestabilidad laboral y la incertidumbre respecto al futuro profesional son factores estresantes de gran relevancia en la docencia. La percepción de inseguridad se rige como un determinante significativo que afecta la salud mental de los trabajadores (48).

El mapa de calor refuerza los hallazgos al demostrar una correlación negativa consistente entre el estrés laboral y las dimensiones del riesgo psicosocial. La dirección de esta relación sugiere que, a un mayor nivel de estrés percibido, existe una mayor presencia de riesgo psicosocial. Estos resultados son teóricamente coherentes, dado que la bibliografía especializada ha identificado que las condiciones deficientes en la organización, gestión y liderazgo del trabajo son las principales causas del riesgo psicosocial y, por ende, del estrés laboral. La falta de apoyo institucional, los conflictos laborales y la sobrecarga de trabajo son factores que contribuyen de manera significativa a este fenómeno (9,10,17,18).

En resumen, si bien la mayoría de los docentes de enfermería de la Universidad Católica de Cuenca mantiene un nivel de estrés manejable, los hallazgos revelan la existencia de subgrupos vulnerables. La condición contractual, la ubicación laboral y la profesión de base son determinantes que influyen significativamente en la percepción del estrés. La relación inversa entre estrés y riesgo psicosocial enfatiza la importancia de mejorar las condiciones laborales y de gestión para fomentar un ambiente más saludable y productivo, lo que se traduce en un mejor bienestar para el personal y un impacto positivo en el desempeño de sus funciones.

Este estudio, aunque robusto en sus hallazgos, presenta una serie de limitaciones que deben ser consideradas para una interpretación precisa de sus resultados y para guiar futuras investigaciones. Una de las principales restricciones, inherente a su diseño transversal, es que la recolección de datos se realizó en un único momento. Esto impide establecer relaciones de causalidad, es decir, no se puede afirmar que un factor causa un determinado nivel de estrés, sino que simplemente las variables están correlacionadas en el instante de la medición.

Además, el uso de instrumentos de autoinforme para medir variables tan subjetivas como el estrés y el riesgo psicosocial introduce el potencial de un sesgo de deseabilidad social. Esto ocurre cuando los participantes, consciente o inconscientemente, responden de una manera que los hace ver de forma más favorable. La naturaleza perceptual del estrés también significa que las respuestas pueden haber estado influenciadas por el estado de ánimo o las circunstancias del día en que se aplicó la encuesta.

En cuanto a la muestra, su carácter de conveniencia y su focalización en docentes de enfermería de una única universidad en Ecuador restringen la generalización de los resultados. Por lo tanto, los hallazgos no pueden ser directamente extrapolados a otras instituciones o a otros profesionales. Esto se debe a que las condiciones laborales, la cultura organizacional y las particularidades de la docencia en diferentes contextos varían considerablemente.

Finalmente, el alcance del estudio es limitado por la ausencia de otros factores relevantes que no fueron medidos. Variables como el apoyo social percibido de colegas y directivos, el equilibrio entre la vida laboral y familiar, los estilos de afrontamiento individuales son clave para entender el estrés laboral. La falta de estos datos impide una comprensión completa de los mecanismos que modulan la respuesta de los docentes a las demandas del trabajo. Por ejemplo, la inesperada correlación negativa entre el número de hijos y el estrés sugiere que el apoyo familiar es un factor clave, pero no se evaluó directamente esta dimensión.

De igual forma, la naturaleza exclusivamente cuantitativa de la investigación no permite capturar las experiencias vividas de los participantes, lo que podría haber proporcionado un contexto más rico y matizado a los resultados numéricos.

CONCLUSIONES

La presente investigación se orientó a establecer los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes de enfermería de la Universidad Católica de Cuenca. En función de los objetivos específicos planteados, se derivan las siguientes conclusiones:

Las características sociodemográficas de la población docente de enfermería se inclinan hacia un perfil mayoritariamente femenino con una formación académica de maestría, en su mayoría casada o en unión de hecho, con experiencia de más de 6 años, con un alto desempeño evaluado y que se concentra principalmente en la sede de Cuenca.

Por otra parte, la mayoría de los docentes de enfermería, si bien enfrentan los desafíos inherentes a su profesión, reportan niveles bajos de estrés percibido y un riesgo psicosocial también bajo. Sin embargo, no se debe subestimar la presencia de un grupo que manifiesta un nivel de estrés medio y un riesgo psicosocial medio y alto, lo que evidencia la necesidad de atención y prevención para evitar que su situación se agrave.

Finalmente, se verificó una relación coherente entre el estrés percibido y las dimensiones de riesgo psicosocial, lo que sugiere que, a un mayor nivel de estrés percibido, se encuentran un mayor riesgo psicosocial. Estos hallazgos destacan que el riesgo psicosocial es un determinante crucial del estrés laboral en esta población.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Comunicado de prensa. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2022.

2. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Rev. Investig. Salud Univ. Boyacá [Internet]. 2021; 8(2): p. 131-146.
3. Jaramillo K, Quinde A. Estrés laboral y rendimiento del personal en un centro de hemodiálisis en Quito, Ecuador. MQRInvestigar [Internet]. 2025; 9(1): p. e316.
4. Moncada B, Suárez M, Duque L, Escobar K. Estrés laboral en personal médico y enfermería de atención primaria ante la emergencia sanitaria por Covid-19. Perfiles [Internet]. 2021; 1(25): p. 13-23.
5. Secretaria de Salud Laboral. Boletín N° 9 de salud laboral de MCLMEX. Madrid: Confederación General del Trabajo (CGT); 2022.
6. Orozco Z, Carranco S, López J. Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. Revista InveCom [Internet]. 2024; 5(2): p. 1-6.
7. García L, Ortiz N, Noroña D, Morillo J, Contreras F. Riesgos psicosociales y estrés laboral en el personal de salud Hospital Básico “Asdrúbal De la Torre”- 2020. lauinvestiga [Internet]. 2020; 7(2): p. 53 – 67.
8. Seijas D. Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Rev. salud pública [Internet]. 2019; 21(1): p. 102-8.
9. García S, Delgado N. Riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral en trabajadores del área de la salud en primer nivel de atención distrito 01d06. RGN [Internet]. 2024; 9(43): p. e2401338.
10. Gutiérrez D, Gavilanes G. Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa. Ciencia Latina [Internet]. 2022; 6(5): p. 5463-74.
11. Mero V, Maldonado J, Galeas J, Ríos M. Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. Rev. Cien Ogma [Internet]. 2023; 2(1): p. 21-30.
12. Costales B, Gavilánez L. Estrés laboral en los docentes de la carrera de enfermería en la modalidad virtual. Psico Unemi [Internet]. 2022; 6(10): p. 10-2.
13. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas [Internet]. 2017; 13(1): p. 81-90.
14. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud, Barranquilla [Internet]. 2019; 35(1): p. 156-184.

15. Silva G, Sánchez W, Flores A, Contreras E. Prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de escritorio en una empresa industrial – México, año 2022. *Ciencia Latina* [Internet]. 2022; 6(5): p. 842-56.
16. Astroza D, García C, Bello N. Asociación entre la percepción de estrés laboral con los factores sociodemográficos y laborales en trabajadores chilenos. *Rev. Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2024; 33(3): p. 286-295.
17. Zapata C, Riera W. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. *Gestio et Productio* [Internet]. 2024; 6(10): p. 4-23.
18. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *RCyS* [Internet]. 2020; 10(2): p. 301-2.
19. Mejía C, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev. Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2019; 28(3): p. 204-211.
20. Zambrano Z, Ceular N, Navajas V. Factores influyentes en los niveles de estrés del trabajador por cuenta propia en la provincia Manabí, Ecuador. *Rev. San Gregorio* [Internet]. 2024; 1(58): p. 119-123.
21. Payá R, Calvo R. Culturas organizacionales que refuerzan la intensificación del trabajo a través de recursos digitales y su impacto sobre la salud laboral. *Prisma Social* [Internet]. 2020;(29): p. 25-57.
22. Alomoto J, Mena M. El Estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. *Ciencia Latina* [Internet]. 2022; 6(6): p. 9017-34.
23. Delgado S, Calvanapón F, Karina Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Rev. Eugenio Espejo* [Internet]. 2020; 14(2): p. 11-18.
24. Cueva G, Valenzuela S, Hidalgo J. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. *Rev. San Gregorio* [Internet]. 2023; 1(55): p. 46-64.
25. Verdezoto J, Barragán C. Incidencia del Estrés Laboral, en los Servidores del Hospital Básico Guaranda. *Reincisol* [Internet]. 2024; 3(6): p. 4161-78.
26. Martínez J, García A, Martínez V. Estrategias para el control del estrés empresarial. Un estudio longitudinal en una empresa mediana. *Horiz. sanitario* [Internet]. 2017; 16(1): p. 38-45.
27. Bardhan R, Heaton K, Davis M, Chen P, Dickinson D, Lungu C. A Cross Sectional Study Evaluating Psychosocial Job Stress and Health Risk in Emergency Department Nurses. *Int. J. Environ. Res. Public Health* [Internet]. 2019; 16(18): p. 32-43.

28. Benitez G, Nájera J, Benítez A, Jacho N. Influencia del estrés laboral en el desempeño docente por competencias en docentes universitarios. IRJ [Internet]. 2025; 10(1): p. 19-31.
29. Rodríguez V, Carreño D, Quijije P, Aria A. Estrés, ansiedad y desempeño laboral en docentes universitarios. S. F. J. of Dev. [Internet]. 2023; 4(8): p. 3047-62.
30. Yuen K, Tan L, Loh H. Core Competencies for Maritime Business Educators in the Digital Era. Sec. Educational Psychology. 2022; 13: p. e721.
31. Vera J. Estrés laboral y desempeño en docentes de Psicología Clínica de la Universidad Técnica de Babahoyo. REPSI [Internet]. 2021; 4(9): p. 143-51.
32. Matabanchoy J, Paz D, Matabanchoy S, Jaramillo M. Estrés laboral en docentes de un Centro Educativo rural en Pasto. Rev. iberoam. psicol. [Internet]. 2020; 13(3): p. 19-28.
33. Pullas L, González R, Quiguango J, Simaliza R, Taco D. Evaluación de la prevalencia del estrés laboral en docentes de la carrera de técnico superior de enfermería. InnDev [Internet]. 2024; 3(1): p. 142-8.
34. Bada O, Salas R, Castillo E. Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. Medisur [Internet]. 2020; 18(6): p. 1138-1144.
35. Jara C, Navarrete C, Zapata M. Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. Rev. Cienc. Tecnol. [Internet]. 2023; 23(38): p. 86-97.
36. Alvites C. Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propós. represent. [Internet]. 2019; 7(3): p. 141-159.
37. Noroña D, Vega V. Autopercepción de la salud laboral en docentes del Instituto Superior Tecnológico Sucre. Rev. Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2022; 31(1): p. 79-91.
38. Cabezas D, Martínez A. Estrés docente y Factores de Riesgo Organizacional: Estudio Comparado por Sexo. Ciencia Latina [Internet]. 2024; 8(2): p. 6425-49.
39. Mero V, Maldonado J, Galeas J, Ríos M. Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. Rev. Cien Ogma [Internet]. 2023; 2(1): p. 21-30.
40. García M. Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. Rev San Gregorio [Internet]. 2020;(43): p. 140-154
41. Messineo L, Tosto c. Perceived stress and affective experience in Italian teachers during the COVID-19 pandemic: correlation with coping and emotion regulation strategies. Eur J Psychol Educ. 2022 Dec; 38: p. 1271-1293
42. Jorquera-Gutiérrez R, Guerra-Díaz F. Análisis psicométrico de la Escala de Estrés Percibido (PSS-14 y PSS-10) en un grupo de docentes de Copiapó, Chile. LRPP [Internet]. 2023 [citado 19 de junio de 2025];29(1):683. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.683>

43. Baik SH, Fox RS, Mills SD, Roesch SC, Sadler GR, Klonoff EA, et al. Reliability and validity of the Perceived Stress Scale-10 in Hispanic Americans with English or Spanish language preference. *J Health Psychol* [Internet]. 2019 [citado 19 de junio de 2025];24(5):628-639. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1359105316684938>
44. Velasco Rojano AE, Xochihua Díaz L, Zerón Gutiérrez LE, Vega Rangel RV. Estudio de las propiedades psicométricas de la escala de estrés percibido 10 en médicos mexicanos. *Rev. Psicol. UAEMex* [Internet]. 2024 [citado 19 de junio de 2025];13(39):63-87. Disponible en: https://paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/5274/Publica_20250627143422.pdf
45. Ministerio del Trabajo Ecuador. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial [Internet]. Dirección de Seguridad, Salud en el Trabajo y Gestión Integral de Riesgos; 2018 [consultado 13 de julio de 2025]. Disponible en: <https://n9.cl/2ghtx6>
46. World Medical Association. Ferney-Voltaire: WMA. 2013 [consultado 10 de agosto de 2025]. WMA Declaration of Helsinki – Ethical Principles for Medical Research Involving Human Subjects. Disponible en: <https://www.wma.net/policiespost/wma-declaration-of-helsinki-ethical-principles-for-medical-research-involving-human-subjects/>
47. Organización Mundial de la Salud, Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos [Internet]. Ginebra: CIOMS-OMS; 2016 [consultado 10 de agosto de 2025]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34457>
48. Carrera Castillo D, Chun Molina R, Tomalá Salavarría I, Riera Pesántez F. Factores Psicosociales y su Impacto en el Desempeño Docente: Un Estudio sobre el Estrés y la Satisfacción Laboral. *Polo del Conocimiento* [Internet]. 2024;9(12), 612-634. Disponible en: <https://doi.org/10.23857/pc.v9i12.8502>

ANEXOS

Anexo 1. Protocolo o anteproyecto



Anexo 7. Protocolo de Investigación para Evaluación Expedita

COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN DE SERES HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA (CEISH-UCACUE)

1. TÍTULO

Determinantes del estrés laboral y nivel de riesgo psicosocial en docentes de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas, marzo-agosto 2025



2. TIEMPO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Fecha estimada de inicio de la Investigación:	19 de marzo de 2025
Fecha estimada de término de la Investigación	19 de agosto de 2025

3. FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

Monto total del financiamiento del proyecto	\$ 1728,45
---	------------

4. PERSONAL DEL PROYECTO

Función/Rol	Nombre completo	Cédula de ciudadanía	Entidad a la que pertenece	Correo electrónico personal e institucional	Teléfono celular
Investigador Principal	Emily Elizabeth Dután Tacuri	0350167987	Universidad Católica de Cuenca Campus Azogues	Emily.dutan.87@est.edu.ucacue	0979355342
Investigador	Jessica Elizabeth Vázquez Mendez	0350091559	Universidad Católica de Cuenca Campus Azogues	Jessica.vazquez.59@est.edu.ucacue	0992320142
Director	Xavier Rodrigo Yambay Bautista	0104672498	Universidad Católica de Cuenca Campus Azogues	yambayb@ucacue.edu.ec	0988225385

5. INSTITUCIONES PARTICIPANTES

Nombre Institución	Tipo Pública/Privada	Dirección Postal	Persona de Contacto	Correo electrónico Persona Contacto	Teléfono Persona Contacto
Universidad Católica de Cuenca	Privada	010101	Dr. Santiago Reinoso	sreinoso@ucacue.edu.ec	000000000

6. RESUMEN

Antecedentes: Las jornadas de trabajo en el ámbito de la educación superior, en ocasiones provocan varias afecciones a nivel psicosocial e incrementan los niveles de estrés que podrían afectar a los docentes que los padecen. **Objetivo:** Establecer los determinantes del estrés laboral y nivel de riesgo psicosocial en docentes de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas, marzo-agosto 2025. **Métodos:** Investigación descriptiva – correlacional, con enfoque cuantitativo y de corte transversal, con la participación de los docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas, a través Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS y el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial. Por medio de un análisis descriptivo con medidas de tendencia central y de frecuencia con un análisis bivariado entre algunas variables sociodemográficas y de los cuestionarios para la asociación con los factores que incrementen los niveles de estrés y riesgo psicosocial. **Resultados esperados:** Se establecerá el grado de estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas.

Palabras clave: nivel de estrés, riesgos psicosociales, determinantes.

7. INTRODUCCIÓN

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. El estrés laboral es la respuesta física y mental que se produce cuando las demandas del trabajo son mayores de lo que una persona puede manejar, pudiendo ser puntual o crónico. Algunas causas del estrés laboral son: sobrecarga de trabajo, plazos

ajustados, falta de apoyo, ambiente laboral hostil **(1)**.

El estrés laboral siempre ha estado presente en el trabajo, sin embargo, está incrementando su intensidad e incidencia debido a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones sociolaborales. Según datos de Eurostat, el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre los trabajadores tras los trastornos musculoesqueléticos. Por ello también está aumentando la sensibilización, a nivel internacional, sobre la necesidad de actuar frente al estrés en el trabajo **(2)**.

Por otra parte, el riesgo psicosocial en el trabajo es un conjunto de condiciones laborales que pueden afectar la salud física y emocional de los trabajadores y se produce cuando la organización, gestión y concepción del trabajo son deficientes, o cuando el contexto social del trabajo es adverso. La evaluación de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo ha cobrado una creciente relevancia en el ámbito laboral, dado su impacto en la salud mental de los trabajadores **(3)**.

Los riesgos psicosociales pueden ser causados por:

- Una organización del trabajo deficiente
- Un contexto social negativo
- Una carga de trabajo excesiva
- Demandas contradictorias
- Falta de claridad en las funciones
- Falta de apoyo de la dirección o los compañeros
- Acoso psicológico o sexual
- Comunicación ineficaz
- Mala gestión de los cambios

Los riesgos psicosociales pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores, así como la calidad de su trabajo.

- Para prevenir los riesgos psicosociales, se pueden implementar acciones como:
- Promover un liderazgo activo
- Formar sobre la resolución de conflictos
- Mejorar las habilidades de comunicación
- Evaluar los riesgos psicosociales de manera multifactorial
- Involucrar a los trabajadores en el proceso de gestión de riesgos **(4)**

Los docentes pueden experimentar ansiedad al planificar las clases y las presentaciones, y el estrés puede estar relacionado con la gran carga de trabajo y la gestión del tiempo, circunstancias que pueden crear un círculo vicioso que afecte a la enseñanza. El estrés crónico y la ansiedad excesiva afectan la salud mental y física del docente, disminuyendo la calidad de la enseñanza y las relaciones con los estudiantes **(5)**. Estas circunstancias pueden estar relacionadas con variables internas o externas, donde se ha observado a este respecto un notable desajuste entre la demanda y la capacidad de respuesta, que puede repercutir en la satisfacción laboral de los docentes. Se ha considerado que el intenso esfuerzo intelectual unido a unas tareas administrativas que no se ven recompensadas económicamente debido a la normativa educativa de la universidad ponen en riesgo la salud mental de los trabajadores de la educación, cuyo empleo se basa en el conocimiento **(6)**.

Las diversas situaciones relacionadas con el lugar de trabajo conocidos como riesgos psicosociales, como el ambiente, carga y horario laboral, relación con jefes y compañeros, salario, seguridad, infraestructura, entre otros, son determinantes para el individuo se desarrolle un desempeño positivo, adecuado, óptimo, eficaz y productivo o por su contrario, mantenga un desarrollo negativo con un déficit en su productividad desencadenando en sintomatología relacionada con estrés laboral. El trabajo docente en la actualidad ha sido parte de un proceso de adaptación obligatoria, necesaria y rápida, sufriendo de modificaciones en las exigencias como: la realización de actividades con debida urgencia y precisión mediática analizando su entorno, a los estudiantes, a las autoridades y a los pares a dado lugar a crear ambientes con factores estresores **(7)**.

8. JUSTIFICACIÓN

El estrés laboral en docentes universitarios es un problema que afecta significativamente la productividad académica y la satisfacción organizacional. Este proyecto busca determinar los determinantes del estrés laboral y el riesgo psicosocial y su impacto en el desempeño organizacional de docentes de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas. La identificación y análisis de las características demográficas y sociales de la población de estudio son esenciales, puesto que factores como la edad, estado civil, y condiciones laborales han sido identificados como determinantes cruciales del estrés laboral en el ámbito educativo.

La identificación de los determinantes específicos del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes permitirá establecer un perfil de riesgo. Este perfil es clave para diseñar intervenciones eficaces, dado que la sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo institucional se han destacado en estudios recientes como factores de estrés predominantes entre los docentes universitarios **(8)**. Esta comprensión profunda de los factores de riesgo facilitará la implementación de estrategias preventivas que mejoren el entorno laboral docente.

Se ha demostrado que altos niveles de estrés están asociados con una disminución en el rendimiento laboral y una menor satisfacción organizacional. Por lo tanto, este proyecto no solo permitirá evidenciar la magnitud del problema, sino también justificar la necesidad de intervención a nivel institucional para mejorar la calidad del entorno de trabajo docente **(9)**.

9. OBJETIVO GENERAL

Establecer los determinantes del estrés laboral y nivel de riesgo psicosocial en docentes de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas, marzo-agosto 2025.

10. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Describir las características sociodemográficas de los docentes de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas

OE2: Identificar los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes universitarios

OE3: Calificar el grado de estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas

11. METODOLOGÍA

Diseño de la investigación

La presente investigación se realizará a través de una metodología descriptiva con enfoque cuantitativo y de corte transversal, que se ejecutará entre enero a junio de 2025.

Población y muestra

Para esta investigación se tomará en consideración a todos los docentes de la carrera de enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas (N=52).

Criterios de selección

Criterio de inclusión

- Docentes contrato laboral vigente en la facultad de Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Cañar, La Troncal y Macas.
- Docentes con al menos un periodo académico (6 meses) de experiencia en la enseñanza de su respectiva asignatura.
- Aceptar de forma voluntaria su participación, firmando el consentimiento informado

Criterios de exclusión

- Docentes que se encuentren en licencia médica, sabática, o en cualquier tipo de ausencia prolongada durante el periodo del estudio.

Variables de estudio:

Dependiente: nivel de estrés, nivel de riesgo psicosocial

Independiente: Características sociodemográficas,

Técnicas e instrumentos

De acuerdo con el tipo de investigación y los objetivos propuestos, se utilizará la técnica de la encuesta, debido a que esta permitirá recolectar la información de manera cuantitativa a través de un cuestionario.

En cuanto a los instrumentos a utilizar serán un cuestionario sociodemográfico, además, el Cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS elaborado por la Organización Internacional de Trabajo y la Organización Mundial de la Salud, posee una confiabilidad interna de 0,92 Alpha de Cronbach. Consta de 25 ítems en la escala de Likert con una puntuación que va de 1 a 7 en base a la respuesta de la persona (Nunca, Raras veces, Ocasionalmente, Algunas veces, Frecuentemente, Generalmente y Siempre) que permiten identificar el nivel (bajo, medio y alto) de estrés laboral que padece el sujeto (10). Y el Cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial (Ministerio del Trabajo, 2018), permite evaluar el riesgo psicosocial presente en la población trabajadora mediante la valoración de factores psicosociales ante situaciones que puedan producir daño o malestar a la salud del individuo. Consta de una confiabilidad de 0,964 de alfa de Cronbach y de 0,675 a 0,928 Alfa de Cronbach en sus dimensiones (11).

Procedimiento

Se elaborará el protocolo para ponerlo a evaluación y aprobación ante el Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-UCACUE). Luego de la aprobación ante el CEISH, las personas seleccionadas serán contactadas personalmente por el equipo investigador para explicarles sobre la investigación y se les proporcionará el consentimiento informado dejando en claro su libre decisión de aceptar o no formar parte del estudio. Posterior a la firma del documento se aplicará el instrumento de evaluación.

Plan de análisis de los datos

Para el análisis de los datos se realizará un análisis descriptivo de los participantes a través del cálculo de las medidas de tendencia central y de frecuencia. También se realizará una comparación bivariado entre algunas variables sociodemográficas y de los cuestionarios con el propósito de establecer asociaciones.

Para el procesamiento y análisis de los datos se realizará en el software estadístico SPSS 25 y los resultados serán presentados en tablas y/o figuras tabuladas en la hoja de cálculo Microsoft Excel 2019.

12. RESULTADOS ESPERADOS

Realizar un detalle y descripción de los resultados que se espera obtener con la ejecución del proyecto, considerando los objetivos que se han planteado. Es importante que se destaque la relevancia de los resultados, así como el campo en el cual tendrían aplicabilidad. Discutir posibles limitaciones y riesgos que se podrían impedir que consiga los resultados, además, explique cómo superar estas limitaciones.

Se espera que los resultados se integren en concordancia con los objetivos planteados y permitir identificar los determinantes del estrés y los riesgos psicosociales en la población estudiada, lo que a su vez permita definir acciones de prevención a mediano plazo para mejorar la calidad de vida y profesional de los docentes.

Además, se espera que los docentes colaboren de manera positiva, dado que, los horarios de clases que tienen a diario podrían limitar la investigación por cuestión de tiempo, de ahí la necesidad de realizar una sociabilización previa para obtener datos fidedignos del tema de estudio.

13. RECURSOS HUMANOS

Nombre	Rol	Funciones/Responsabilidades
Emily Elizabeth Dután Tacuri	Investigador principal	Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, gestión de recursos, visualización, redacción del borrador, edición final.
Jessica Elizabeth Vázquez Mendez	Coautor	Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, gestión de recursos, visualización, redacción del borrador, edición final.
Xavier Rodrigo Yambay Bautista	Tutor/Director	Supervisión, validación

14. RECURSOS MATERIALES

Fuentes	Discriminación detallada de Recursos	Unidades que se Requieren	Valor de cada Unidad (USD)	Costo Total (USD)
Autofinanciado	Computadora	2	630	1260
Autofinanciado	Impresora	1	150	150
Autofinanciado	Hojas A4 (resma)	2	2,6	5,2
Autofinanciado	Internet (mensual)	4	18	72
Autofinanciado	Esferos	5	0,25	1,25
Autofinanciado	Transporte	8	5	40
Autofinanciado	Viáticos	10	20	200
TOTAL	--	--	USD	1728,45

15. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Aplicación de criterios bioéticos en la selección de los participantes

Se aplicará los criterios bioéticos de acuerdo con la declaración de Helsinki aprobada por la Asamblea Médica Mundial en el año de 1964, para promover y asegurar el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales. Además, en este estudio se cumplirá con la ética y la normativa del Comité de Bioética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-UCACUE), así como, se contará con un consentimiento informado en el cual se acepta la participación libre y voluntaria. En este sentido, los investigadores serán equitativos al ofrecer a cada persona las mismas posibilidades de riesgo o beneficio, independientemente de su condición social, étnica o de género.

Así mismo, se realizará la socialización del consentimiento informado, de este modo las personas pueden decidir no participar y aunque decidan participar pueden retirarse del estudio cuando lo deseen, sin que ello afecte los beneficios de los que goza. Posterior a indicar al individuo los detalles del consentimiento informado, se procederá con la firma de este documento.

El consentimiento que será aplicado se adjunta en el anexo C

Las investigadoras declaran NO tener conflicto de interés de ninguna índole, más que generar conocimiento científico para bienestar propio y de la comunidad.

16. SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

El mecanismo de seguridad y confidencialidad de los datos se implementará siguiendo rigurosas medidas para proteger la privacidad y la integridad de la información recopilada durante la investigación.

Los datos recopilados se almacenarán en un servidor seguro con acceso restringido solo al custodio de los datos que será el investigador principal.

Se enfatiza que durante todo el proceso investigativo se evitará pedir cualquier dato que pueda identificar directamente a un individuo, especialmente al momento de aplicar los instrumentos.

17. RIESGOS POTENCIALES PARA LOS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

No existe ningún tipo de riesgo potencial para las personas que sean parte de la investigación

18. BENEFICIOS PARA LOS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

Los participantes se beneficiarán porque el estudio les permitirá reflexionar sobre su experiencia laboral, obtener información personalizada relevante sobre su exposición al estrés y a los riesgos psicosociales, y mejorar su bienestar y calidad de vida.

19. APORTES/BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD O COMUNIDAD

El presente estudio puede tener un impacto significativo en la sociedad al mejorar el desempeño docente, implementar políticas de salud para el estrés y riesgos psicosociales, reducir la carga económica de los docentes universitarios, y empoderar a la población para tomar decisiones saludables.

20. APLICACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El documento de consentimiento informado deberá aplicarse a toda persona que participe de la investigación, en él se explicará las razones por las que se realizará el estudio, cuál será su participación; y, si acepta la invitación. También se informará los posibles riesgos, beneficios y sus derechos en caso de que decida participar y la opción de retirarse en cualquier momento (si así lo desea).

21. APLICACIÓN DE ASENTIMIENTO INFORMADO (SI APLICA)

No aplica

22. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas* [Internet]. 2017; 13(1): 81-90. doi:<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>.
2. Buitrago L, Barrera M, Plazas L, Chaparro C. Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. *Revista Investig. Salud Univ. Boyacá* [Internet]. 2021; 8(2): 131-46. Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553>.
3. Orozco Z, Carranco S, López J. Evaluación de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y su impacto en la salud mental de los empleados. *Revista InveCom* [Internet]. 2024; 5(2): 1-6. Disponible en: <https://revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3456>.
4. Sierra E. Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro* [Internet]. 2021;(35): 8-27. Disponible en: <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2471>.
5. Rodríguez V, Carreño D, Quijije P, Aria A. Estrés, ansiedad y desempeño laboral en docentes universitarios. *S. F. J. of Dev.* [Internet]. 2023; 4(8): 3047-62. doi:<https://doi.org/10.46932/sfjdv4n8-009>.
6. Jara C, Navarrete C, Zapata M. Estrés laboral y desempeño docente en los institutos de educación superior. *Rev.Cienc.Tecnol.* [Internet]. 2023; 23(38): 86-97. Disponible en: <https://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/604>.
7. Gutiérrez D, Gavilanes G. Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa. *Ciencia Latina* [Internet]. 2022; 6(5): 5463-74. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3543>.
8. Mero V, Maldonado J, Galeas J, Ríos M. Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. *Rev Cien Ogma* [Internet]. 2023; 2(1): 21-30. Disponible en: <https://revistaogma.com/index.php/home/article/view/39>.
9. García M. Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Rev San Gregorio* [Internet]. 2020;(43): 140-154. doi:<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>.
10. Suárez Á. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. *Psiquemag* [Internet]. 2013; 2(1): 33-50. Disponible en:

COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA (CEISH-UCACUE)



Nombre del Proyecto: Determinantes de estrés laboral y nivel de riesgo psicosocial en docentes Universitarios de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues marzo-agosto 2025

Fecha de presentación del Proyecto: septiembre de 2024

ANEXO A: Cronograma de trabajo por Objetivos

PROYECTO	meses					
	Marzo 2025	Abril 2025	Mayo 2025	Junio 2025	Julio 2025	Agosto 2025
Objetivo Específico 1	Identificar los factores sociodemográficos, laborales y personales que influyen en el estrés laboral de los docentes.					
Actividad 1.1: Selección de los participantes						
Actividad 1.2: Firma del consentimiento informado						
Actividad 1.3: Aplicación del instrumento (cuestionario sociodemográfico)						
Actividad 1.4: Tabulación de los datos						
Objetivo Específico 2	Evaluar el nivel de riesgo psicosocial en el entorno laboral de docentes de Medicina y Enfermería mediante instrumentos validados					
Actividad 2.1: Aplicación del instrumento (Escala de Regulación Emocional, CESQT, y Cuestionario de Riesgos Psicosociales)						
Actividad 2.2: Tabulación de los datos						
Objetivo Específico 3	Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes participantes.					
Actividad 3.1: Aplicación del instrumento (Escala de Estrés Percibido)						
Actividad 3.2: Tabulación de los datos						
Actividad 3.3: Análisis Estadístico e interpretación						
Actividad 3.4: Elaboración del Informe final de la investigación						
Actividad 3.5: Socialización y difusión de los resultados						

ANEXO B: LISTA DE INSTITUCIONES PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN					
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	PUBLICA/PRIVADA	DIRECCIÓN POSTAL	PERSONA DE CONTACTO	CORREO ELECTRÓNICO PERSONA DE CONTACTO	TELÉFONO PERSONA DE CONTACTO
Universidad Católica de Cuenca	Privada	010101	Dr. Santiago Reinoso	sreinoso@ucacue.edu.c	000000000

Anexo 2. Aprobación Comité de Ética



Anexo. 23 Formato de Aprobación definitiva, evaluación expedita.



COMITÉ DE ÉTICA DE INVESTIGACIÓN EN SERES HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA (CEISH-UCACUE). EVALUACIÓN EXPEDITA.

FECHA: 04 de febrero de 2025

APROBACIÓN DEFINITIVA

El CEISH-UCACUE, NOTIFICA:

Que, hemos conocido, revisado y evaluado el proyecto de investigación CEISH-UCACUE-2024-164 titulado:

“Factores determinantes del estrés laboral en docentes universitarios y su afección psicosocial en el desempeño organizacional 2024-2026” en el que consta como investigador principal Dr. Xavier Rodrigo Yambay Bautista con C.C 0104672498; estableciendo que cumple con los criterios para ser aprobado sin modificaciones a realizar. El período de aprobación del estudio es de un año. En el caso de enmiendas, estas deben ser notificadas al Comité para la aprobación, previo su ejecución.

Atentamente;



SUSANA JANETH PEÑA
CORDERO

Dra. Susana Peña Cordero, PhD.
Presidente/a del CEISH-UCACUE



RICARDO AGUSTIN
ALARCON VELEZ

Ab. Ricardo Alarcón Vélez, Mgs.
Secretario del CEISH-UCACUE

Anexo 3. Instrumentos

Escala de estrés percibido (PSS-10)

Durante el último mes:	Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	A menudo	Muy a menudo
1. ¿Con qué frecuencia ha estado afectado por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2. ¿Con qué frecuencia se ha sentido incapaz de controlar las cosas importantes en su vida?	0	1	2	3	4
3. ¿Con qué frecuencia se ha sentido nervioso o estresado?	0	1	2	3	4
4. ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?	4	3	2	1	0
5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?	4	3	2	1	0
6. ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?	0	1	2	3	4
7. ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?	4	3	2	1	0
8. ¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?	4	3	2	1	0
9. ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?	0	1	2	3	4
10. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?	0	1	2	3	4

CUESTIONARIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

ID	Ítem				
A	Fecha:				
B	Provincia:				
C	Ciudad:				
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:	
E	Nivel más alto de instrucción (Maque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2años		11-20años	
		3-10años		Igual o superior a 21 años	
		16-24 años		44-52años	
G	Edad del trabajador o servidor:	25-34años		Igual o superior a 53 años	
		35-43años			
		H	Auto-identificación étnica:	Indígena	
Mestizo/a:				Blanco/a:	
Montubio/a:				Otro:	
I	Sexo del trabajador o servidor:	Mujer:		Hombre:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)

N R	Ítem				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
9	En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.				
10	Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo				
11	Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades				
12	Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar				
13	Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo				
14	Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

MARGEN DE ACCIÓN Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N R	Ítem				
15	En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión				

16	Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas				
17	Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones				
18	Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N	Ítem				
19	1 Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	2 En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	2 En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	2 En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	2 Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	2 Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

RECUPERACIÓN		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N	Ítem				
25	2 Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	2 En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	2 En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	2 Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	2 Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0	Puntos		

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N	Ítem				
30	3 El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	3 En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	3 En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y				

enfermedad				
3 En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
3 En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión	0	Puntos		

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
N	Ítem				
3	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
3	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
3	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
3	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
3	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
4	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				
4	Considero que mi trabajo esta libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.				
4	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.				
4	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
4	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
4	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
4	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
4	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
4	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
4	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
5	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona.				
5	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.				
5	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
5	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				

5	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.				
5	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
5	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
5	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
5	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				

AUTORIZACION DE PUBLICACION EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL</p>	<p>CÓDIGO: F – DB – 30 VERSION: 01 FECHA: 2021-04-15 Página 1 de 1</p>
---	---	--

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

EMILY ELIZABETH DUTAN TACURI portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0350167987**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación **“DETERMINANTES DEL ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CAÑAR, LA TRONCAL Y MACAS, MARZO-AGOSTO 2025”**, de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste proyecto de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, **07 de octubre de 2025**

F: 
.....

EMILY ELIZABETH DUTAN TACURI
C.I. **0350167987**

www.ucacue.edu.ec



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

JESSICA ELIZABETH VAZQUEZ MENDEZ portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0350091559. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del proyecto de titulación "**DETERMINANTES DEL ESTRÉS LABORAL Y NIVEL DE RIESGO PSICOSOCIAL EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, CAÑAR, LA TRONCAL Y MACAS, MARZO-AGOSTO 2025**", de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste proyecto de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, **07 de octubre de 2025**

F:

JESSICA ELIZABETH VAZQUEZ MENDEZ

C.I. 0350091559