

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo
UNIDAD ACADÉMICA DE SALUD Y BIENESTAR

CARRERA DE ENFERMERÍA

**DETERMINANTES DEL 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**

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

AUTORES: JOHANNA DEL ROCIO HUILLCATANDA JEREZ

JOHANNA LISSETH PAIDA YUMBLA

DIRECTOR: MD. XAVIER RODRIGO YAMBAY BAUTISTA

AZOGUES- ECUADOR

2025

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Johanna del Rocio Huillcatanda Jerez portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0350126249**. Declaro ser el autor de la obra: **“Determinantes del 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”**, 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, **21 de octubre del 2025**



Firmado electrónicamente por:
**JOHANNA DEL ROCIO
HUILLCATANDA JEREZ**
Validar únicamente con FirmasC

F:


Johanna del Rocio Huillcatanda Jerez

C.I. 0350126249

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Johanna Lisseth Paida Yumbla portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0350188629. Declaro ser el autor de la obra: “**Determinantes del 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**”, 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, **21 de octubre de 2025**

F:  Firmado electrónicamente por:
**JOHANNA LISSETH
PAIDA YUMBLA**
Validar únicamente con FirmaRC

Johanna Lisseth Paida Yumbla

C.I.0350188629

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

MD. Xavier Rodrigo Yambay Bautista

DOCENTE DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA

De mi consideración:

Certifico que el presente trabajo de titulación denominado: "**Determinantes del 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**", realizado por: **Johanna del Rocio Huillcatanda Jerez Nombres; Johanna Lisseth Paidá Yumbra**, con documentos de identidad: **0350126249; 0350188629**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** 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, 21 de octubre del 2025



 Universidad
Católica
de Cuenca
Md. Xavier Yambay
C.I. 0104672498 DOCENTE

Md. Xavier Rodrigo Yambay Bautista

0104672498

DIRECTOR

 Universidad Católica de Cuenca	PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN	CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025
---	---	---

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud más sincera es, en primer lugar, para Dios y la Virgen del Cisne, por iluminar mi camino con esperanza y fortaleza en cada etapa de este proceso. Sin su bendición, hubiera sido imposible sostenerme en los momentos de cansancio y duda. A mis padres, Rosa Jerez y Guillermo Huillcatanda, pilares fundamentales de mi vida, les agradezco por su amor infinito, sus sacrificios silenciosos y por enseñarme con el ejemplo que los sueños se alcanzan con constancia y fe. A mi hermano y a mis tíos, quienes, con sus palabras de ánimo, gestos de cariño y apoyo incondicional me recordaron siempre que nunca estuve sola en este camino. Un especial agradecimiento al Dr. Xavier Yambay, mi tutor de tesis, por su guía, paciencia y orientación académica. Sus consejos y dedicación fueron clave para dar forma a este trabajo y fortalecer mi formación profesional. Finalmente, a la Universidad Católica de Cuenca, así como a todos los docentes y tutores que, de una u otra manera, me acompañaron en este recorrido. Cada palabra de apoyo y cada muestra de confianza se convirtieron en el impulso que hoy me permite culminar esta meta.

Johanna Del Rocío Huillcatanda Jerez

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a mi hermana por ser mi compañera incondicional en cada momento, brindándome apoyo constante, paciencia y palabras de aliento, creyendo en mí incluso cuando yo dudaba. Su amor y presencia han sido un pilar fundamental para alcanzar este logro, que también le pertenece. A mi familia, por su apoyo inquebrantable, comprensión en los momentos difíciles y motivación constante para alcanzar mis metas. Expreso también mi sincero agradecimiento a mis docentes y tutores, quienes con su conocimiento, experiencia y paciencia me guiaron a lo largo de mi formación profesional. A mis compañeros y amigos, por compartir este camino académico, por su ayuda desinteresada, palabras de aliento y momentos de compañerismo que hicieron más llevadero este proceso. Asimismo, extendo mi gratitud a mi tutor de tesis, Dr. Xavier Yambay, por su valiosa orientación, dedicación y apoyo durante el desarrollo de este trabajo, así como por compartir sus conocimientos y experiencia, los cuales fueron fundamentales para alcanzar los objetivos propuestos.

Johanna Lisseth Paidá Yumbla

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primero lugar a Dios, por regalarme la vida, la salud y la fe necesarias para avanzar en este camino lleno de desafíos, siempre mostrándome que con confianza y esperanza todo es posible. A mi querida mamita, Rosa Jerez, mi ejemplo de ternura, sacrificio y fortaleza, quien con sus palabras, oraciones y compañía me sostuvo en cada momento de dificultad. Gracia, mamá, por ser mi razón de lucha y mi mayor inspiración; este logro también es suyo porque siempre estuvo a mi lado y jamás me dejo sola. A mi padre, Guillermo Huillcatanda, por su apoyo, enseñanzas y esfuerzo constante que me demostraron que los sueños se alcanzan con trabajo y disciplina. A ambos, que son la base de mi vida, dedico con orgullo, cariño y gratitud este logro académico que representa no solo mi esfuerzo, sino también el suyo. Finalmente, me dedico a mí misma, por la valentía, constancia y el esfuerzo con los que he superado cada obstáculo, demostrando que los sueños si se cumplen.

Johanna Del Rocio Huillcatanda Jerez

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía constante y darme la fuerza necesaria para continuar incluso en los momentos más difíciles, dándome la fortaleza necesaria para continuar y la sabiduría para superar cada obstáculo.

A mi hermana Lourdes Paidá, por ser mi ejemplo más grande de fortaleza, por los consejos, valores y principios que me ha inculcado, y por sembrar en mi esa semilla de superación que tengo presente en cada paso que doy.


A mis abuelitos, quienes con su amor y paciencia me han acompañado en cada etapa de mi vida y han sido mi motivación constante a lo largo de mi vida universitaria.

A ti, mamá, que, aunque ya no estés físicamente conmigo, vives para siempre en mi corazón. Este logro también es tuyo, porque tu amor y tu recuerdo me acompañan en cada paso que doy, y con todo mi amor, te lo dedico.

A mis amigos y seres queridos, que me acompañaron con paciencia, comprensión y afecto en esta etapa tan importante.

Y a toda mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y ejemplo de fortaleza, que me motivaron a no rendirme y a alcanzar cada una de mis metas.

Johanna Lisseth Paidá Yumbra

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

**Determinantes del 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**

Johanna del Rocio Huillcatanda Jerez, Johanna Lisseth Paidá Yumbra, Xavier Rodrigo Yambay Bautista

¹Universidad Católica de Cuenca, johanna.huillcatanda.49@est.ucacue.edu.ec

RESUMEN

El estrés laboral y el riesgo psicosocial impactan directamente en la salud, bienestar y desempeño de los docentes universitarios. Su identificación es importante para implementar estrategias de prevención y promover entornos laborales saludables, aunque su magnitud y factores asociados varían según el contexto, la carrera y las características propias del entorno laboral. **Objetivo:** Analizar los determinantes del estrés laboral y del riesgo psicosocial en docentes de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, campus Azogues, durante marzo-agosto de 2025. **Métodos:** Se realizó un estudio transversal, descriptivo y correlacional con 81 docentes. El estrés se evaluó mediante la Escala de Estrés Percibido (PSS-10) y el riesgo psicosocial con el Cuestionario de Riesgos Psicosociales (CRPS). Se recopilaron datos sociodemográficos y laborales, y se analizaron asociaciones mediante correlaciones de Pearson, *t* de Student y *U* de Mann-Whitney. **Resultados:** La muestra predominó femenina (58%) con edad media de 38.7 años. La mayoría presentó estrés bajo (56.8%) y riesgo psicosocial bajo (76.5%), aunque los docentes de Enfermería mostraron mayor indefensión y menor autoeficacia que los de Medicina. Se encontró correlación negativa significativa entre estrés percibido y dimensiones del riesgo psicosocial, particularmente con la carga y ritmo de trabajo ($r=-0.49$; $p<0.001$). **Conclusiones:** Los resultados confirman que factores académicos y laborales influyen en el estrés y riesgo psicosocial docente. Aunque los niveles generales son bajos, ciertos determinantes específicos requieren atención preventiva. Estos hallazgos aportan evidencia útil para estrategias de bienestar laboral y futuras investigaciones en contextos similares.

Palabras Clave: determinante de salud, estrés laboral, factor de riesgo, funcionamiento psicosocial, profesores universitarios

**Determinants of Work-Related Stress and Psychosocial Risk Levels Among
University Faculty of Medicine and Nursing at the Catholic University of Cuenca,
Azogues Campus, March-August 2025**

Johanna del Rocio Huillcatanda Jerez, Johanna Lisseth Paidá Yumbra, Xavier Rodrigo
Yambay Bautista

¹Catholic University of Cuenca, johanna.huillcatanda.49@est.ucacue.edu.ec

ABSTRACT

Work-related stress and psychosocial risk have a direct impact on the health, well-being, and performance of university faculty. Identifying these factors is essential for implementing prevention strategies and promoting healthy work environments. However, their magnitude and associated factors vary depending on the context, academic program, and characteristics of the work environment. **Objective:** To analyze the determinants of work-related stress and psychosocial risk in medicine and nursing faculty at the Catholic University of Cuenca, Azogues campus, during March-August 2025. **Methods:** A cross-sectional, descriptive, and correlational study was conducted with 81 professors. Stress was assessed using the Perceived Stress Scale (PSS-10) and psychosocial risk using the Complex Regional Pain Syndrome (CRPS). Sociodemographic and work-related data were collected, and associations were analyzed using Pearson correlations, Student's t-tests, and Mann-Whitney U tests. **Results:** The sample was predominantly female (58%) with a mean age of 38.7 years. Most participants reported low stress (56.8%) and low psychosocial risk (76.5%), although nursing faculty showed greater helplessness and lower self-efficacy than medical professors. A significant negative correlation was found between perceived stress and dimensions of psychosocial risks, particularly with workload and pace of work ($r = -0.49$; $p < 0.001$). **Conclusions:** The results confirm that academic and work factors influence teacher stress and psychosocial risk. Although overall levels are low, certain specific determinants require preventive attention. These findings provide valuable evidence for workplace wellness strategies and future research in similar contexts.

Keywords: health determinants, work-related stress, risk factors, psychosocial functioning, university faculty

Certificamos que el documento que antecede es fiel copia del documento enviado por el estudiante **Huillcatanda Jerez Johanna del Rocio**



ÍNDICE

DECLARATORIA DE AUTORÍA Y RESPONSABILIDAD	1
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS	3
AGRADECIMIENTO	4
DEDICATORIA	6
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
ÍNDICE.....	10
1. INTRODUCCIÓN.....	12
2. OBJETIVOS.....	14
2.1. Objetivo General	14
2.2. Objetivos Específicos:	14
3. MARCO TEÓRICO	15
3.1. Conceptualización del estrés laboral	15
3.2. Estrés laboral en docentes	15
3.3. Modelos teóricos del estrés laboral:	16
3.4. Factores estresores en el entorno laboral.....	16
3.5. Riesgo psicosocial en el trabajo	17
3.6. Docencia universitaria como entorno laboral específico.....	18
3.7. Relación entre estrés laboral y riesgo psicosocial	19
3.8. Escala y cuestionarios para medir estrés laboral y riesgos psicosociales	20
3.9. Marco legal y normativo en la prevención del riesgo psicosocial.....	28
4. METODOLOGÍA.....	29
4.1. Diseño de la investigación.....	29

4.2.	Área de Estudio	29
4.3.	Universo y Muestra	29
4.4.	Criterios de inclusión y exclusión.	29
4.5.	VARIABLES DE ESTUDIO	30
4.6.	Técnicas e instrumentos para la recolección de la información:	30
4.7.	Procedimientos	31
4.8.	Plan de tabulación y análisis.....	32
4.9.	Consideraciones éticas.....	33
5.	RESULTADOS	34
5.1.	Perfil sociodemográfico de los docentes de Medicina y Enfermería	34
5.2.	Nivel de estrés laboral en docentes de Medicina y Enfermería.....	36
5.3.	Nivel de riesgo psicosocial en el entorno laboral de los docentes.....	38
5.4.	Relación entre el estrés percibido y las dimensiones del riesgo psicosocial	40
6.	DISCUSIÓN.....	42
7.	CONCLUSIÓN	48
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
9.	ANEXOS.....	54
	ANEXO 1: PROTOCOLO (ANTEPROYECTO).....	54
	ANEXO 2: APROBACIÓN COMITÉ DE ÉTICA.....	72
	ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	73
	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL.	78

1. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y los riesgos psicosociales asociados representan desafíos significativos para la salud mental y física de los docentes universitarios, especialmente en las disciplinas de Medicina y Enfermería, donde las exigencias académicas y clínicas son particularmente intensas (1,2). Estos profesionales enfrentan una combinación de responsabilidades docentes, investigativas y administrativas, además de la presión inherente a la formación de futuros profesionales de la salud.

A nivel global, diversos estudios han documentado la prevalencia del estrés ocupacional en el ámbito académico. Una investigación realizada en Malasia encontró que el 24.8% de los docentes universitarios experimentan niveles significativos de estrés laboral, siendo los factores sociodemográficos como el género, nivel educativo, ingresos y antigüedad laboral determinantes clave en su manifestación (3).

En el contexto ecuatoriano, un estudio realizado en docentes de educación superior, del sector público, durante la pandemia de COVID-19, reveló que el 30.83% presentó el síndrome de burnout, siendo el agotamiento emocional la dimensión más afectada con un 30.08% de los encuestados. Además, el 15.04% presentaban despersonalización y el 15.79% baja realización personal (4).

Otro estudio en universidades de Quito encontró que el 7.4% de docentes experimentaron niveles moderados y severos de estrés. De igual forma, se identificó que el 74.1% presentaban ansiedad leve y el 85.2% depresión leve (5). Por su parte, Jácome Muñoz et al. (6) reportaron que el 78.7% de los docentes de una institución estuvieron expuestos a riesgos psicosociales, siendo las exigencias laborales (96.6%) y la carga de trabajo (79.8%) los factores de mayor incidencia.

En el campo de las ciencias médicas, una investigación desarrollada en la Universidad Central del Ecuador evidenció que el 44,6 % de los docentes presentó niveles de estrés general. Entre los principales factores asociados destacaron las estructuras jerárquicas rígidas de la organización educativa y la implementación de modificaciones institucionales sin procesos de consulta previa (7).

En Ecuador, el estrés laboral en el sector educativo es una problemática creciente, donde más del 40% de los docentes reportaron alto grado de estrés debido a sobrecarga laboral y desequilibrios en su vida personal y profesional. Estos niveles de estrés pueden influir negativamente en la calidad de la enseñanza y generar consecuencias como el síndrome de burnout, un problema que afecta tanto a los docentes como a sus estudiantes (8).

La presente investigación resulta esencial debido a la paulatina preocupación mundial por el impacto del estrés laboral en la salud mental y física de los profesionales de la educación superior, particularmente en áreas tan demandantes como Medicina y Enfermería, donde el estrés es uno de los principales factores que afectan el bienestar emocional y la productividad, con un impacto directo en el desempeño docente y en la calidad del entorno educativo (9).

Esta investigación responde a las prioridades de la Universidad Católica de Cuenca, que busca promover un entorno educativo de calidad basado en la mejora continua y el bienestar integral de su personal docente. En línea con estas prioridades, los resultados del estudio podrán servir como base para implementar programas de capacitación en manejo del estrés, fomentar una cultura organizacional más inclusiva y establecer mecanismos de apoyo institucional eficaces.

Por otro lado, particularmente en el Campus Azogues de la universidad, no se han realizado estudios recientes que aborden de manera integral los determinantes de estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes de Medicina y Enfermería. Esto representa una brecha en el conocimiento que es importante llenar, no solo para mejorar el bienestar del profesorado, sino también para garantizar un entorno académico saludable y sostenible.

Este estudio es una oportunidad para abordar un problema crítico en el ámbito académico desde una perspectiva basada en evidencia. Su impacto no solo mejorará la calidad de vida de los docentes, sino que también contribuirá al fortalecimiento de la educación superior en la región. La generación de estrategias basadas en los hallazgos del estudio podrá servir como modelo para otras instituciones educativas que enfrentan desafíos similares, amplificando así su alcance y trascendencia.

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

Ante lo expuesto, el estudio responde a la siguiente pregunta de investigación:
¿Cuáles son los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en docentes de medicina y enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, campus Azogues?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Analizar los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes universitarios de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues, durante el período marzo-agosto 2025.

2.2. Objetivos Específicos:

- a) Examinar el perfil sociodemográfico de los docentes de Medicina y Enfermería del campus Azogues de la Universidad Católica de Cuenca.
- b) Identificar el nivel de estrés laboral en docentes de Medicina y Enfermería, mediante la Escala de Estrés Percibido (PSS-10).
- c) Evaluar el nivel de riesgo psicosocial en el entorno laboral de los docentes participantes, mediante el Cuestionario de Riesgos Psicosociales (CRPS), del Ministerio de Trabajo del Ecuador.
- d) Determinar la relación entre el estrés docente y las dimensiones del riesgo psicosocial (carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros factores importantes).

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F-DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	--

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Conceptualización del estrés laboral

El estrés es una respuesta de tensión que influye tanto en las emociones y los pensamientos como en el estado físico. En el ámbito laboral, esta condición puede provocar en el trabajador una serie de síntomas adversos que repercuten de manera directa en su desempeño (10).

El estrés laboral o estrés relacionado con el trabajo es una forma específica de estrés que constituye un importante riesgo ocupacional, caracterizado por cambios cognitivos, subjetivos, conductuales y fisiológicos derivados de las demandas cotidianas del trabajo. Se produce cuando estas demandas exceden los recursos disponibles del trabajador y pueden originarse por diferentes factores, como la falta de control sobre las tareas, incertidumbre en las funciones, malas condiciones laborales, relaciones tensas en el ambiente de trabajo o una carga excesiva de tareas y horarios inadecuados (11).

Una de las expresiones más conocidas del estrés relacionado con el trabajo es el síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento físico, emocional y mental, así como por actitudes negativas hacia el trabajo. La evidencia muestra que este problema es frecuente y persistente, especialmente en profesiones de alta exigencia emocional como la docencia universitaria (4,12-14).

3.2. Estrés laboral en docentes

En la labor docente, cierto nivel de estrés es parte normal del trabajo, especialmente en la interacción con el estudiantado para cumplir con los objetivos curriculares. Aunque esta relación suele generar satisfacción, también puede convertirse en una fuente de tensión. La situación se agrava cuando la planificación académica se desarrolla en un contexto universitario con problemas en la distribución de tiempo, espacios o recursos, lo que puede afectar las relaciones con autoridades, personal administrativo y colegas, generando un estrés que supera lo habitual (7).

El estrés relacionado con el trabajo en los entornos académicos tiene una naturaleza multifacética, donde cuestiones relacionadas con la salud mental y la adaptación tecnológica constituyen determinantes esenciales del estrés percibido por el profesorado (15). En el docente universitario, el estrés puede presentarse en tres ámbitos: la

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

investigación, la docencia y las tareas administrativas. Cada uno de ellos influye de forma negativa en la satisfacción con la vida, siendo el “burnout emocional” el principal mecanismo que explica este efecto (11).

3.3. Modelos teóricos del estrés laboral:

3.3.1. Modelo demanda-control de Karasek

El modelo demanda-control de Karasek interpreta el estrés laboral como el resultado del equilibrio o desequilibrio entre las exigencias del trabajo y el grado de control que tiene el trabajador sobre su tarea. Las demandas incluyen tanto las actividades físicas como mentales requeridas, mientras que el control se refiere a la autonomía y la posibilidad de aplicar habilidades propias. Cuanto menor es el control frente a altas demandas, mayor es el riesgo de experimentar estrés laboral (13,16-19).

3.3.2. Modelo esfuerzo-recompensa de Siegrist

El modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa, formulado por Johannes Siegrist, plantea que el estrés laboral surge cuando existe un desequilibrio persistente entre un alto nivel de esfuerzo por parte del trabajador y recompensas insuficientes, ya sean económicas (salario), de reconocimiento (estima, respeto), o de seguridad en el empleo y oportunidades de promoción. Además, incorpora el concepto de sobre compromiso, un estilo individual caracterizado por una excesiva dedicación al trabajo y una intensa necesidad de aprobación, que agrava la percepción de desequilibrio y potencia el estrés crónico (16,18,20,21).

3.3.3. Modelo transaccional de Lazarus y Folkman

El modelo transaccional del estrés, propuesto por Lazarus y Folkman en 1984, explica que el estrés surge de la evaluación subjetiva que una persona hace de una situación y de sus recursos para afrontarla. Es un proceso dinámico y multifactorial, en el que las demandas percibidas como superiores a las capacidades disponibles generan respuestas psicológicas, fisiológicas y conductuales (22).

3.4. Factores estresores en el entorno laboral

El estrés laboral puede originarse por factores internos y externos a la organización, entre los más comunes están la sobrecarga de trabajo, la presión de tiempo, la supervisión

inadecuada y la retroalimentación negativa. Estos factores se agrupan en tres categorías: ambientales, organizacionales e individuales (10).

En el plano ambiental, influyen la incertidumbre económica, la inestabilidad política y los rápidos avances tecnológicos que exigen adaptación constante. En el ámbito organizacional, destacan las exigencias de las tareas, los conflictos o la ambigüedad en los roles, las presiones interpersonales, la falta de apoyo social y estructuras rígidas con poca participación en la toma de decisiones. En el plano individual, intervienen problemas familiares, dificultades económicas y rasgos de personalidad que predisponen al estrés (10).

3.5. Riesgo psicosocial en el trabajo

3.5.1. Concepto de factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial se definen como aquellas condiciones presentes en el entorno laboral que ejercen una influencia significativa sobre el individuo en los ámbitos psicológico y social. Estos factores permiten analizar la interacción de la persona con su contexto, así como los posibles efectos de dicha interacción en su salud física y mental. Los FRPS comprenden tanto componentes que pueden funcionar como recursos protectores, promoviendo el bienestar, como elementos que representan amenazas potenciales para la salud mental (23).

3.5.2. Componentes del riesgo psicosocial

La Organización Mundial de la Salud (OMS) identifica diversos componentes psicosociales que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Entre ellos se incluyen (24):

- La falta o el uso inadecuado de las competencias laborales;
- Cargas y ritmos de trabajo excesivos, así como escasez de personal;
- Jornadas prolongadas, inflexibles o con horarios poco compatibles con la vida social;
- Ausencia de control sobre el diseño o la carga de trabajo;
- Condiciones físicas inseguras o deficientes;
- Culturas organizacionales que toleran comportamientos negativos;
- Apoyo insuficiente de compañeros o supervisores con estilos autoritarios;
- Situaciones de violencia, acoso o discriminación;

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F-DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	--

- Exclusión social;
- Funciones mal definidas;
- Oportunidades de promoción insuficientes o desproporcionadas;
- Inseguridad en el empleo, remuneración inadecuada o baja inversión en el desarrollo profesional;
- Exigencias incompatibles con la conciliación entre la vida laboral y familiar.

3.6. Docencia universitaria como entorno laboral específico

3.6.1. Características del trabajo docente universitario

El trabajo docente universitario, aunque esencial para la transformación social, rara vez se analiza desde la perspectiva de su impacto en quienes lo ejercen. Más allá de su aporte formativo, esta labor puede generar altos niveles de estrés, sobrecarga y desgaste emocional, con consecuencias para la salud y la calidad de vida del profesor (25).

Actualmente, el rol del docente va más allá de transmitir conocimientos: se espera que sea un guía del aprendizaje, fomentando el pensamiento crítico, la reflexión y el desarrollo de competencias para la vida. Para ello, requiere no solo dominio de su especialidad, sino también formación pedagógica, habilidades comunicativas, actitud innovadora y capacidad de adaptación a los cambios del entorno educativo (26).

La globalización y el avance de las tecnologías de la información han transformado la educación, imponiendo a los docentes nuevos estándares y responsabilidades. En este contexto, muchas instituciones demandan que los profesores asuman tareas adicionales como apoyo administrativo, tutorías e interacción con padres, funciones que no siempre forman parte de su rol principal. Estas exigencias, sumadas a una carga laboral excesiva, condiciones de trabajo poco favorables y remuneraciones que no se ajustan a sus funciones ni expectativas, repercuten de manera negativa tanto en la salud del docente como en la productividad institucional (27).

3.6.2. Fuentes de estrés ocupacional en la docencia universitaria

El estrés ocupacional en los docentes universitarios se ve influido principalmente por cinco factores: investigación científica, desarrollo profesional, apoyo a la enseñanza, asuntos administrativos y cuestiones de salud. Entre ellos, la investigación, el desarrollo profesional y las tareas administrativas tienen un impacto significativo, intensificado por cambios en los sistemas de gestión y evaluación que priorizan la calidad docente y la producción académica (28).

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F-DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	--

Estos cambios han elevado la presión laboral, particularmente en profesores menores de 40 años, quienes enfrentan demandas familiares, exigencias de investigación y docencia, así como la necesidad de ascender en el escalafón académico, que determina salario, estatus y recursos. Los profesores asistentes, al ser el grupo más numeroso y con menor rango, experimentan niveles más altos de estrés, lo que evidencia la interacción entre factores institucionales y personales en la carga ocupacional del profesorado (28).

3.6.3. Rol del docente de Medicina y Enfermería

El docente en medicina y enfermería cumple un rol esencial en la formación de profesionales de la salud, integrando la atención clínica, la investigación, la enseñanza y las tareas administrativas, lo que genera una carga laboral especialmente compleja (29,30).

Esta labor requiere competencias dinámicas y versátiles que combinen conocimientos, habilidades y valores, adaptándose a las necesidades culturales, sociales y político-administrativas del entorno, así como a los avances científicos y tecnológicos (31). Sin embargo, las elevadas exigencias laborales, la falta de recursos y los problemas estructurales en las organizaciones incrementan la exposición a riesgos psicosociales y a altos niveles de estrés, favoreciendo el desarrollo de burnout (29).

3.7. Relación entre estrés laboral y riesgo psicosocial

En el ámbito educativo latinoamericano, la relación entre el estrés laboral y los riesgos psicosociales se configura como un fenómeno bidireccional que compromete seriamente la salud mental, el bienestar y el desempeño profesional del docente. Los riesgos psicosociales, entendidos como el conjunto de condiciones del entorno físico, organizacional y social que afectan la actividad laboral, operan como potentes agentes estresores, generando un incremento sostenido de las demandas emocionales y cognitivas (32).

La falta de equilibrio entre factores organizacionales internos y externos aumenta la vulnerabilidad del docente, favoreciendo la aparición de sintomatología física (trastornos musculoesqueléticos, hipertensión, diabetes tipo 2), psicológica (ansiedad, depresión, insomnio) y social (conflictos interpersonales, aislamiento). En el contexto reciente, la pandemia por COVID-19 actuó como catalizador de estos procesos, al imponer la virtualización abrupta de la enseñanza, la hiperconectividad y la exposición a carencias tecnológicas, lo que elevó significativamente los niveles de estrés percibido (32).

Alvites-Huamaní (33), en 2019, realizó una investigación en 329 docentes de América del Norte, América Latina y Europa, mostrando la existencia de una fuerte correlación positiva y estadísticamente significativa entre el estrés docente y diversos factores psicosociales: condiciones del lugar de trabajo ($p=0.000$), carga laboral ($p=0.003$), contenido y características de la tarea ($p=0.000$), rol académico y desarrollo profesional ($p=0.001$), así como interacción social y aspectos organizacionales ($p=0.001$).

El estudio de Garzón de Espinoza (34) en 460 docentes latinoamericanos encontró una relación directa entre factores psicosociales y estrés laboral, siendo la carga de trabajo (18,7%) y el contenido de la tarea (21,3%) los principales desencadenantes. En lo que respecta a los efectos en la salud, los hombres reportaron problemas para dormir (9,1%) y cambios en el apetito (12,2%), mientras que las mujeres refirieron cansancio constante (7,1%) e irritabilidad (6,7%).

De igual manera, Tacca Huamán (35) ha investigado la conexión entre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo y el nivel de estrés que experimenta el personal docente en las universidades. Los principales hallazgos son los siguientes:

- El estrés aumenta cuando las exigencias del trabajo son altas, no hay suficientes compensaciones, o cuando los docentes tienen que equilibrar muchas responsabilidades personales y laborales (doble presencia)
- El apoyo social, como el de compañeros o amigos, ayuda a reducir el estrés.
- Los docentes con contratos temporales experimentan más estrés que los permanentes.
- Los síntomas más comunes que reportaron los docentes fueron: cansancio, problemas para dormir, dolores de cabeza y cambios en el apetito.
- El estudio no encontró diferencias de estrés por edad o género.

3.8. Escalas y cuestionarios para medir estrés laboral y riesgos psicosociales

3.8.1. Escala de estrés percibido-10 (PSS-10)

Mide el nivel de estrés que una persona percibe en sus actividades cotidianas y, aunque es una de las herramientas más usadas a nivel mundial, su aplicación en Latinoamérica aún es limitada. La versión de 10 ítems es una versión abreviada y ampliamente aceptada del instrumento original desarrollado en 1983, que explora con qué frecuencia el individuo ha experimentado pensamientos y sentimientos relacionados con situaciones impredecibles, incontrolables o de sobrecarga en el último mes. Esta versión fue diseñada

para ofrecer una medición más precisa y breve del estrés, sin perder validez ni confiabilidad psicométrica (36-38).

Se ha demostrado su fiabilidad interna, con coeficientes alfa de Cronbach superiores a 0.70, lo que respalda su utilidad tanto en investigaciones como en entornos clínicos y ocupacionales. En el caso particular de docentes universitarios, la PSS-10 se ha utilizado para detectar niveles moderados a altos de estrés, relacionados con la carga académica, la presión administrativa, la escasa autonomía o el desequilibrio entre trabajo y vida personal (36). Los ítems de la PSS-10 son:

1. “¿Con qué frecuencia ha estado molesto(a) porque algo que sucedió inesperadamente?”
2. “¿Con qué frecuencia sintió que no podía controlar las cosas importantes en su vida?”
3. “¿Con qué frecuencia se sintió nervioso(a) o estresado(a)?”
4. “¿Con qué frecuencia sintió confianza en su capacidad para manejar sus problemas personales?” (ítem positivo)
5. “¿Con qué frecuencia sintió que las cosas le salían bien?” (ítem positivo)
6. “¿Con qué frecuencia sintió que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?”
7. “¿Con qué frecuencia ha estado en control de las dificultades de su vida?” (ítem positivo)
8. “¿Con qué frecuencia se sintió abrumado(a) por los problemas que se acumulaban?” (ítem positivo)
9. “¿Con qué frecuencia ha estado enojado(a) porque las cosas que le pasaban estaban fuera de su control?”
10. “¿Con qué frecuencia pensó que las dificultades no se acabarían nunca?”

Las respuestas se califican mediante una escala tipo Likert de 5 puntos que va desde “nunca” (0) hasta “muy a menudo” (4). Cuatro ítems (4, 5, 7 y 8) están formulados en sentido positivo y deben invertirse en el momento del análisis para obtener el puntaje total. Este enfoque permite captar tanto los aspectos negativos como positivos de la experiencia percibida del estrés. La PSS-10 también puede analizarse en dos subescalas: a) indefensión percibida: Ítems 1, 2, 3, 6, 9 y 10, que miden la sensación de falta de

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

control, y b) falta de autoeficacia: Ítems 4, 5, 7 y 8, que miden la percepción de no poder manejar los problemas (36,38).

El rango posible de puntuación total va de 0 a 40 y se puede interpretar de la siguiente manera, según el contexto de estudio (36-38):

- 0–13: Estrés bajo
- 14–26: Estrés moderado
- 27–40: Estrés alto

3.8.2. Cuestionario de regulación emocional (ERQ)

Es un instrumento ampliamente utilizado en el ámbito psicológico para evaluar las estrategias que las personas emplean para gestionar sus emociones. Fue desarrollado por James Gross y Oliver John en el año 2003, y desde entonces ha sido validado en múltiples contextos culturales y poblacionales, incluido el hispanohablante, mostrando adecuados índices de confiabilidad y validez (39-41).

Este cuestionario parte del modelo teórico de regulación emocional propuesto por Gross, que distingue dos estrategias centrales: la re-evaluación cognitiva y la supresión emocional. La re-evaluación cognitiva se refiere a la capacidad de reinterpretar una situación para cambiar su impacto emocional, mientras que la supresión emocional implica inhibir la expresión externa de las emociones una vez que ya han sido activadas (39-41).

El ERQ resulta especialmente útil en investigaciones relacionadas con el estrés, el bienestar psicológico y el rendimiento laboral, ya que las formas en que una persona regula sus emociones influyen directamente en cómo afronta las demandas del entorno. En el caso de docentes universitarios, identificar los patrones de regulación emocional puede ofrecer información valiosa sobre su capacidad para manejar situaciones de alta presión, conflictos interpersonales o carga laboral excesiva (39-42).

El ERQ se compone de 10 ítems que se responden utilizando una escala tipo Likert de siete puntos, donde el participante indica su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación, desde “totalmente en desacuerdo” hasta “totalmente de acuerdo”. De estos 10 ítems, seis están enfocados en medir la estrategia de re-evaluación cognitiva, y los cuatro restantes evalúan la supresión emocional (39-41). Las preguntas del cuestionario son:

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

1. “Cuando quiero sentirme menos negativo(a), cambio la forma en que pienso sobre la situación. *(Reevaluación cognitiva)*”
2. “Mantengo mis emociones para mí mismo(a). *(Supresión emocional)*”
3. “Cuando enfrento una situación estresante, intento verla de una manera más positiva. *(Reevaluación cognitiva)*”
4. “Controlo mis emociones no mostrando lo que siento. *(Supresión emocional)*”
5. “Cuando quiero sentirme más positivo(a), pienso en la situación de forma distinta. *(Reevaluación cognitiva)*”
6. “Me resulta fácil ocultar mis sentimientos. *(Supresión emocional)*”
7. “Cambio la forma de pensar sobre situaciones que me hacen sentir mal. *(Reevaluación cognitiva)*”
8. “Busco una manera diferente de ver las cosas para sentirme mejor. *(Reevaluación cognitiva)*”
9. “Prefiero que los demás no sepan lo que estoy sintiendo. *(Supresión emocional)*”
10. “Pienso en las cosas de una manera que me ayuda a mantener la calma. *(Reevaluación cognitiva)*”

Los puntajes son obtenidos sumando las respuestas de acuerdo a cada dimensión del ERQ: a) Reevaluación cognitiva (ítems 1, 3, 5, 7, 8 y 10) con puntuaciones totales que van de 6 a 42. b) Supresión emocional (ítems 2, 4, 6 y 9) puntaje global de 4 a 36. Una alta puntuación en reevaluación indica una mayor tendencia a regular las emociones mediante el cambio de perspectiva, lo cual se asocia con mayor bienestar psicológico. Una alta puntuación en supresión emocional sugiere una mayor tendencia a ocultar las emociones, lo que puede estar relacionado con mayor carga emocional y menor expresión afectiva (39-41).

3.8.3. Cuestionario CESQT

El Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) es una herramienta psicológica diseñada específicamente para valorar el nivel de desgaste emocional o burnout, principalmente en profesionales que trabajan en contacto directo con personas, como es el caso de los docentes. Fue desarrollado por Marisa Gil-Monte, psicóloga e investigadora española, con el objetivo de proporcionar una medición clara y culturalmente adaptable de este síndrome, que afecta tanto la salud mental como el rendimiento laboral (43,44).

El CESQT evalúa el síndrome desde una perspectiva multidimensional, considerando no solo la fatiga emocional, sino también aspectos como la pérdida de entusiasmo por el trabajo, la despersonalización y la baja autorrealización. Esto permite tener una visión más completa del impacto del entorno laboral sobre el bienestar del trabajador. Su enfoque integral permite no solo identificar niveles de riesgo psicosocial asociados al síndrome de burnout, sino también establecer relaciones con otras variables como el estrés laboral, la regulación emocional o el clima organizacional (44).

El instrumento está compuesto por 20 ítems, distribuidos en cuatro dimensiones clave del burnout, donde cada participante debe indicar con qué frecuencia experimenta las situaciones descritas (43,44):

- Ilusión por el trabajo (ítems 1, 4, 7, 10, 13): Evalúa el grado de motivación, entusiasmo y satisfacción que la persona experimenta al realizar su trabajo. Se considera la dimensión positiva del cuestionario.
 - Siento entusiasmo por mi trabajo.
 - Creo que mi trabajo ayuda a mejorar la sociedad.
 - Me siento ilusionado/a con las tareas que realizo en mi trabajo.
 - Creo que mi trabajo contribuye a lograr algo importante.
 - Estoy satisfecho/a con el trabajo que realizo.
- Desgaste psíquico (ítems 2, 5, 8, 11, 14, 17): Mide la presencia de cansancio emocional y físico derivado de la sobrecarga laboral.
 - Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.
 - Me cuesta desconectarme mentalmente del trabajo cuando termino la jornada.
 - Me siento cansado/a al final del día por el trabajo que realizo.
 - Últimamente, me resulta difícil concentrarme en mis tareas laborales.
 - Me siento físicamente agotado/a al terminar mi jornada laboral.
 - El trabajo me deja mentalmente exhausto/a.
- Indolencia (ítems 3, 6, 9, 12, 15, 18): Evalúa actitudes negativas o indiferentes hacia los receptores del trabajo, en este caso, hacia los estudiantes u otros miembros del entorno educativo.
 - Trato de evitar implicarme demasiado con las personas con las que trabajo.


 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F-DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	--

- A veces actúo de forma distante con quienes esperan mi ayuda.
- Intento no involucrarme emocionalmente con los problemas de los demás en el trabajo.
- Evito mostrar afecto en mi entorno laboral.
- Me muestro indiferente ante los problemas de las personas que atiendo.
- Prefiero mantenerme al margen del sufrimiento de otras personas en mi trabajo.
- Culpa (ítems 16, 19, 20): Valora los sentimientos de remordimiento que pueden surgir cuando la persona percibe que su comportamiento hacia los demás ha sido inapropiado o poco ético.
 - Me siento mal cuando no ayudo a alguien que lo necesita en el trabajo.
 - Me siento culpable por no implicarme emocionalmente con quienes esperan mi ayuda.
 - A veces me reprocho haber sido demasiado frío/a con alguien en el trabajo.

Cada ítem del CESQT se responde utilizando la siguiente escala: 0=Nunca, 1=Casi nunca, 2=Algunas veces, 3=Frecuentemente, 4=Muy frecuentemente. Las puntuaciones de cada dimensión y el puntaje total se interpretan mediante una tabla de baremos. La dimensión de culpa se analiza por separado, ya que no forma parte del puntaje total; su función es diferenciar entre el Perfil 1 (síntomas de SQT sin culpa) y el Perfil 2 (SQT crítico con culpa, percentil ≥ 90). El CESQT clasifica las puntuaciones según percentiles: muy bajo (<11), bajo (11–33), medio (34–66), alto (67–89) y crítico (>89) (45).

3.8.4. Cuestionario de riesgos psicosociales: Ministerio del Trabajo, Ecuador

En el contexto ecuatoriano, la evaluación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral se basa en un cuestionario estandarizado propuesto por el Ministerio del Trabajo. Esta herramienta busca identificar condiciones del entorno laboral que puedan afectar el bienestar psicológico, emocional y social de los trabajadores. Está diseñada para aplicarse en diversas actividades económicas, incluido el sector educativo, y permite detectar factores que podrían estar incidiendo negativamente en la salud mental, el clima organizacional, la motivación o el rendimiento laboral. (46,47).

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo en Ecuador abarca ocho dimensiones clave, donde la última dimensión tiene a su vez ocho subcriterios. Estos elementos incluyen (46):

- Carga y ritmo de trabajo: “Conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable”.
- Desarrollo de competencias: “Oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral”.
- Liderazgo: “Características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras”.
- Margen de acción y control: “Medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales). Condiciones del lugar de trabajo y comunicación: evalúa la información recibida, la retroalimentación, el acceso a recursos y las condiciones físicas del entorno laboral”.
- Organización del trabajo: “Contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo”.
- Recuperación: “Tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales”.
- Soporte y apoyo: “Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extra laborales”.
- Otros puntos importantes
 - Acoso discriminatorio: “Trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad,

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral”.

- Acoso laboral: “Forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista”.
- Acoso sexual: “Insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor”.
- Adicción al trabajo: “Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros...”
- Condiciones del Trabajo: “Son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral”.
- Doble presencia: “Demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal/familiar”.
- Estabilidad laboral y emocional: “Precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo”.
- Salud auto percibida: “Percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza”.

El cuestionario ecuatoriano de evaluación de riesgo psicosocial está compuesto por 58 ítems formulados como afirmaciones, cuyas respuestas se registran en una escala Likert de 1 (en desacuerdo) a 4 (completamente de acuerdo). El instrumento muestra una alta confiabilidad, con un alfa de Cronbach global de 0,967 y valores entre 0,806 y 0,904 por dimensión. La puntuación total permite clasificar el riesgo en tres niveles: bajo (175-232 puntos), medio (117-174 puntos) y alto (58-116 puntos) (46,47)

3.9. Marco legal y normativo en la prevención del riesgo psicosocial

A nivel mundial, diversos organismos han establecido políticas orientadas a prevenir y minimizar los riesgos psicosociales en el trabajo. En Ecuador, este compromiso se refleja en varios instrumentos legales y normativos que garantizan la protección de los trabajadores frente a situaciones que afecten su bienestar psicológico y emocional, fomentando la prevención del estrés laboral, el acoso y otros riesgos psicosociales (46, 48).

- La Constitución de la República del Ecuador, en sus artículos 331 y 393, protege el derecho de las personas a un trabajo digno, libre de violencia y discriminación. Complementariamente, el Código Orgánico Integral Penal (COIP), en su artículo 177, tipifica y sanciona la violencia psicológica, reconociéndola como una vulneración a los derechos fundamentales.
- En el ámbito específico de la prevención de riesgos psicosociales, el Acuerdo Ministerial 398 (Registro Oficial N.º 322, 27 de julio de 2006) establece la prohibición de terminar relaciones laborales a personas con VIH/SIDA por motivos de su condición de salud, e incorpora la obligación de implementar programas de prevención de riesgos psicosociales para garantizar la protección integral de los trabajadores.
- Posteriormente, el Acuerdo Ministerial 82 (16 de junio de 2017) expidió la Normativa de Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, que en su artículo 9 dispone que todas las empresas e instituciones, públicas y privadas, con más de 10 trabajadores, deben implementar programas de prevención de riesgos psicosociales.
- Asimismo, el Acuerdo Ministerial 244 establece el Protocolo de Prevención y Atención de Casos de Discriminación, Acoso Laboral y/o Violencia contra la Mujer en los Espacios de Trabajo. En su artículo 4, se dispone que todas las entidades públicas y empleadores del sector privado deben adaptar su normativa interna a este protocolo y a los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo, garantizando entornos laborales libres de violencia y discriminación.

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño de la investigación.

Estudio observacional, transversal, de alcance correlacional-explicativo, con enfoque cuantitativo.

4.2. Área de Estudio

El estudio se desarrolló en las carreras de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues

4.3. Universo y Muestra

El universo de estudio estuvo integrado por 125 docentes de la Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues, pertenecientes a las carreras de Medicina (N=105) y Enfermería (N=20). Aunque se intentó incluir a la totalidad de la población, únicamente 81 docentes completaron el estudio.

4.4. Criterios de inclusión y exclusión.

a) Inclusión

1. Tener un contrato laboral vigente en las carreras de Medicina o Enfermería del Campus Azogues de la Universidad Católica de Cuenca, sin importar su régimen de dedicación (tiempo completo, medio tiempo o parcial).
2. Contar con una experiencia mínima de un período académico (equivalente a seis meses) en el ejercicio de la docencia en su respectiva asignatura.
3. Tener entre 25 y 64 años de edad, con el objetivo de incluir únicamente a personas consideradas laboralmente activas.
4. Manifestar su voluntad de participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado, en cumplimiento de los principios éticos de investigación.

b) Exclusión

1. Colaboradores que desempeñen exclusivamente funciones administrativas y no tengan responsabilidades de enseñanza en el aula.

2. Docentes que integren el equipo investigador o que mantengan vínculos de parentesco con alguno de los investigadores, a fin de evitar conflictos de interés o sesgos en la información.
3. Profesores que se encuentren involucrados en procesos disciplinarios o legales activos, ya que dichas situaciones podrían influir en su percepción del ambiente laboral.
4. Participantes que hayan sido parte de investigaciones similares en el último año, para evitar efectos de repetición de respuestas.
5. Docentes que, por motivos de salud o discapacidad, no puedan completar los instrumentos del estudio de manera autónoma y sin asistencia.
6. Profesores que estén en uso de licencia médica, sabática o cualquier otra forma de ausencia prolongada durante el período de recolección de datos.

4.5. Variables de estudio

- a) Variable dependiente: Estrés laboral
- b) Variables independientes: Características sociodemográficas, riesgo psicosocial

4.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información:

4.6.1. Técnica: encuesta.

4.6.2. Instrumentos

- a) Cuestionario de datos sociodemográficos

Constituido por 15 preguntas de carácter general, diseñado para recolectar información básica sobre los participantes referentes a: edad, sexo al nacer, estado civil, número de hijos dependientes, profesión, nivel de estudios, carrera donde labora, tiempo como docente, condición de contrato, funciones del cargo, carga horaria, desempeño de otras actividades laborales, número total de empleos actuales, condiciones generales de salud y calificación más reciente en evaluación docente.

- b) Escala de Estrés Percibido (PSS-10)

Es una herramienta internacionalmente validada utilizada ampliamente para medir la percepción del estrés experimentado en la vida cotidiana. Está compuesto por 10 ítems,

cuyas respuestas se estructuran bajo una escala tipo Likert de 5 puntos, que va desde 0 (nunca) hasta 4 (muy a menudo). El rango de puntuación posible es de 0 a 40 puntos, siendo los valores más altos indicativos de un mayor nivel de estrés percibido. La interpretación se distribuye en tres niveles (36-38):

- Estrés bajo: 0–13 puntos
- Estrés moderado: 14–26 puntos
- Estrés alto: 27–40 puntos

c) Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio del Trabajo–Ecuador:

Consta de 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros factores importantes (acoso discriminatorio, acoso laboral, acoso sexual, adicción al trabajo, condiciones de trabajo, doble presencia, estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida). Las respuestas se organizan en una escala Likert del 1 al 4 (1=En desacuerdo, 4=Completamente de acuerdo). La puntuación global clasifica el riesgo en tres niveles (46):

- Riesgo bajo (175-232)
- Riesgo medio (117-174)
- Riesgo alto (58-116)

4.7. Procedimientos

- a) Solicitud de participación institucional: Se solicitó de manera formal la autorización para la ejecución del estudio al Coordinador del Campus Azogues de la Universidad Católica de Cuenca, con el fin de garantizar el aval institucional para el ingreso y levantamiento de información.
- b) Elaboración del protocolo: Se elaboró un protocolo técnico en el que se definieron claramente los objetivos del estudio, la metodología a emplear, las técnicas de recolección de datos, así como las consideraciones éticas y logísticas que regirán la ejecución del mismo.
- c) Evaluación ética: El anteproyecto fue remitido al Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-

UCACUE) para su respectiva revisión y aprobación, cumpliendo con los lineamientos éticos para la investigación científica.

- d) Contacto con los posibles participantes: Una vez obtenido el aval ético, se procedió a contactar a los docentes de las carreras de Medicina y Enfermería del campus Azogues, con el fin de verificar que cumplan con los criterios de inclusión previamente establecidos.
- e) Firma del consentimiento informado: Se explicó a los participantes el propósito del estudio y se solicitó la firma del consentimiento informado. Una vez firmado, se facilitó un enlace de acceso a la plataforma Google Forms para la aplicación de los cuestionarios.
- f) Aplicación de los instrumentos: Los participantes completaron los cuestionarios en un entorno cómodo, con buena iluminación y sin interrupciones, con un tiempo mínimo estimado de 20 minutos. El equipo investigador brindó apoyo y soporte durante todo el proceso.
- g) Validación de datos: Se incluyeron en el análisis únicamente los cuestionarios que estuvieron completamente llenos y sin inconsistencias.

4.8. Plan de tabulación y análisis

El análisis estadístico se desarrolló en dos niveles: descriptivo e inferencial, empleando el programa estadístico Jamovi v2.6.26.

En una primera fase se realizó una evaluación preliminar de los datos, verificando su normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, con el fin de determinar si corresponde la aplicación de pruebas paramétricas o no paramétricas.

Para la estadística descriptiva de las variables cuantitativas se emplearon medidas de tendencia central, como la media y la mediana, junto con medidas de dispersión, entre ellas la desviación estándar y el rango intercuartílico. En el caso de las variables cualitativas, se recurrió a análisis de frecuencias y proporciones. Los resultados de este análisis univariado se presenta en tablas y figuras.

En el análisis inferencial, la relación entre la variable dependiente (estrés) y la variable independiente (riesgo psicosocial) se evaluó mediante el coeficiente de correlación de Pearson (r), dado que la variable dependiente presentó distribución normal. Los valores

de r se interpretaron en un rango de 0 (correlación mínima), hasta 1 (correlación muy buena).

Asimismo, para la comparación entre los docentes de Medicina y Enfermería, se utilizó la prueba t de Student en el caso del estrés, mientras que para los riesgos psicosociales se aplicó la prueba U de Mann-Whitney. En todos los análisis se consideró un nivel de significancia estadística de $p < 0.05$.

4.9. Consideraciones éticas

Este estudio se desprende del proyecto de investigación denominado “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 de Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-UCACUE), con código CEISH-UCACUE-2024-164.

La investigación se llevó a cabo siguiendo los principios bioéticos estipulados en la Declaración de Helsinki (49) y las Pautas Éticas Internacionales para la Investigación Relacionada con la Salud en Seres Humanos de la OMS y el CIOMS (50), sin exponer a los participantes a riesgos mayores a los que enfrentan en su vida cotidiana.

5. RESULTADOS

5.1. Perfil sociodemográfico de los docentes de Medicina y Enfermería

Tabla 1. Perfil sociodemográfico de los participantes N = 81

Variable	<i>f</i>	%
Sexo al nacer		
Mujer	47	58.0
Hombre	34	42.0
Estado civil		
Soltero	24	29.6
Casado/unión de hecho	44	54.3
Divorciado/Separado	13	16.1
Profesión		
Médico	56	25.9
Enfermero/a	21	69.1
Psicólogo/a	4	5.0
Nivel de estudios		
Maestría	32	39.5
Especialidad Médica	38	46.9
Doctorado PhD	11	13.6
Carrera donde labora		
Medicina	63	77.8
Enfermería	18	22.2
Condición de contrato		
Titular	51	63.0
No titular	22	27.1
Eventual	8	9.9
Funciones		
Solo docencia	42	51.9
Docencia + Gestión	22	27.1
Docencia + Vinculación	8	9.9
Docencia + Investigación	9	11.1
Carga horaria		
Tiempo parcial	4	4.9
Medio tiempo	11	13.6
Tiempo Completo	66	81.5
Otra actividad laboral		
Si	30	37.0
No	51	63.0
Enfermedades		
Ninguna	57	70.3
Enfermedad crónica	16	19.8
Enfermedad catastrófica	2	2.5
Discapacidad	1	1.2
Otra enfermedad	5	6.2

Nota: f = frecuencia.

Fuente: Elaboración propia

La muestra estuvo conformada por 81 docentes, con predominio del sexo femenino (58%) frente al masculino (42%). En cuanto al estado civil, más de la mitad estaban casados o en unión de hecho (54.3%). En la distribución por profesión, el grupo más numeroso fue el de médicos (69.1 %), seguido de enfermeros/as (25.9 %). Respecto al nivel de estudios, la mayoría contaba con una especialidad médica (46.9%) o maestría (39.5 %), mientras que un 13.6 % poseía doctorado (PhD).

La mayor parte de los docentes labora en la carrera de Medicina (77.8%) En relación con la condición contractual, predominan los docentes titulares con el 63%. En cuanto a funciones, poco más de la mitad se dedicaba exclusivamente a la docencia (51.9%), mientras que el resto combinan esta labor con la gestión, la investigación, o vinculación con la comunidad. La carga horaria más frecuente fue a tiempo completo (81.5%). El 37% manifestó tener otra actividad laboral adicional.

En el ámbito de la salud, el 70.3 % declaró no padecer ninguna enfermedad, sin embargo, un 19.8% presentó alguna enfermedad crónica, el 2.5% enfermedad catastrófica, el 1.2% discapacidad y un 6.2% otro tipo de afección.

En los docentes de Medicina y Enfermería del campus Azogues, la media de edad fue de 38.73 años, con valores entre 24 y 64 años. El promedio de hijos fue de 1.32. La experiencia docente presentó una media de 7.7 años, variando entre 1 y 26 años en la docencia. Los profesores reportaron tener entre uno y cuatro trabajos, mientras que en la última evaluación del desempeño docente la media fue de 97.04 puntos sobre 100, lo que refleja un alto nivel de calificación en esta población. Las medidas de tendencia central, medidas de dispersión y prueba de normalidad para cada variable cuantitativa se presentan en la tabla 2.

Tabla 2. Análisis características sociodemográficas cuantitativas. N = 81

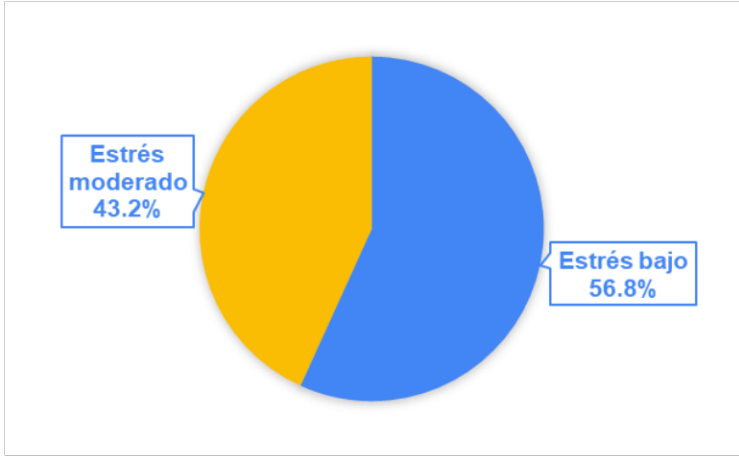
Variable	M	Me	DE	RIC	Mín	Máx	p (K-S)
Edad	38.73	38	8.009	10.00	24	64	0.350*
Número de hijos	1.32	1	1.059	2.00	0	4	0.004
Años de docencia	7.70	7	5.616	7.00	1	26	0.035
Total, trabajos	1.36	1	0.619	1.00	1	4	<0.001
Total, evaluación	97.04	98.0	3.900	2.00	80.0	100	<0.001

Nota: M= media. Me= Mediana. DE= Desviación Estándar. RIC= Rango intercuartílico. Mín= Mínimo. Máx= Máximo. *p*= significancia estadística. K-S= prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov. *= Distribución normal
 Fuente: Elaboración propia

5.2. Nivel de estrés laboral en docentes de Medicina y Enfermería

La figura 1 muestra los resultados de la evaluación del nivel de estrés docente mediante la escala de estrés percibido (PSS-10). revelando que más de la mitad de los participantes (n= 46; 56.8%) presentó un nivel bajo de estrés, mientras que el 43.2% (n= 35) se ubicó en un rango moderado, sin registrarse casos de estrés alto.

Figura 1. Nivel global de estrés docente según PSS-10, N = 81



Nota: No se reportaron casos de estrés alto
 Fuente: Elaboración propia

Al analizar el nivel de estrés docente según la carrera donde labora, se observó que en Medicina predominó el estrés bajo, reportado por 38 docentes (46.9%). En Enfermería, aunque el número total de participantes fue menor, se evidenció una distribución más equilibrada: 8 docentes (9.9%) registraron estrés bajo y 10 (12.3%) estrés moderado (ver tabla 3).

Tabla 3. Nivel de estrés docente por carrera. N =81

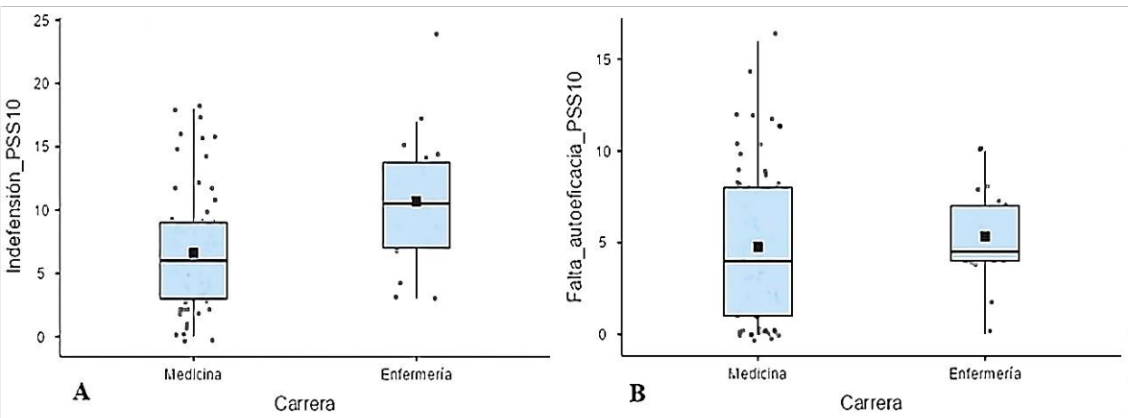
Nivel de estrés	Medicina <i>f</i> (%)	Enfermería <i>f</i> (%)
Estrés bajo	38 (46.9)	8 (9.9)
Estrés moderado	25 (30.9)	10 (12.3)

Nota: *f*= frecuencia
 Fuente: Elaboración propia

En la figura 2 se presentan los resultados del nivel de estrés docente desglosado por las dos dimensiones de la escala PSS-10: indefensión (A) y falta de autoeficacia (B), comparando a los docentes de Medicina y Enfermería. En la dimensión indefensión, se observa que los docentes de Enfermería tienden a mostrar puntuaciones más elevadas y una mayor dispersión de los datos (RIC= 6.75) en comparación con los de Medicina (RIC= 6.00). Esto indica que, en promedio, los docentes de Enfermería experimentan con mayor frecuencia sentimientos de pérdida de control o incapacidad para afrontar las demandas, y que existe una variabilidad más amplia en la percepción de esta sensación dentro del grupo.

En la dimensión falta de autoeficacia, la distribución de puntajes revela que los docentes de Medicina presentan una dispersión más amplia (RIC= 7.00) y casos con valores extremos altos, lo que sugiere que, aunque la mediana es menor (Me= 4), algunos experimentan una percepción considerablemente baja de su capacidad para manejar las situaciones estresantes. En Enfermería, las puntuaciones son más concentradas, con un rango intercuartílico más estrecho (RIC= 3.00), aunque con valores medianos algo superiores (Me= 4.50) a los de Medicina, lo que denota una percepción moderadamente menor de autoeficacia en este grupo.

Figura 2. Nivel de estrés docente por dimensiones del PSS-10. N = 81



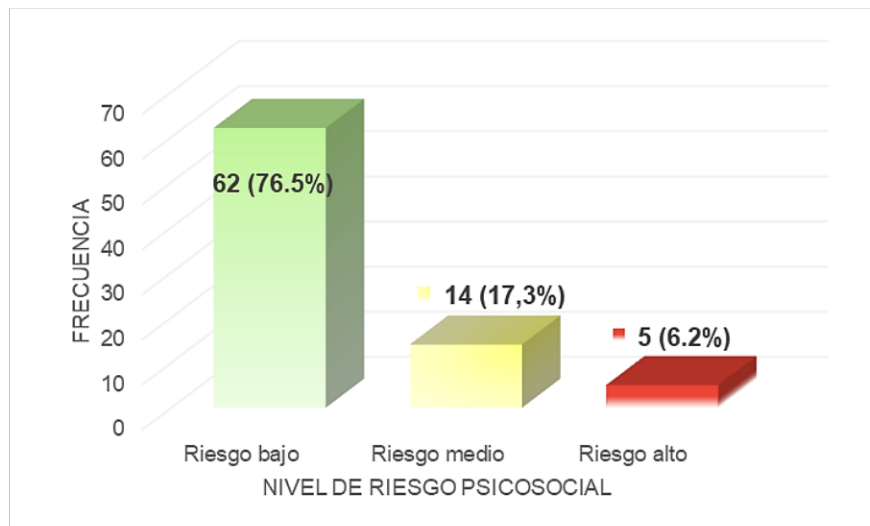
Nota: La sección A muestra la difusión de los datos basada en la puntuación de la dimensión “indefensión” de la escala PSS-10 en docentes de Medicina y Enfermería. La parte B indica la difusión del puntaje obtenido en la dimensión “falta de autoeficacia” de la escala PSS-10

Fuente: Elaboración propia

5.3. Nivel de riesgo psicosocial en el entorno laboral de los docentes

En la figura 3 se observa la distribución de los participantes según el nivel de riesgo psicosocial identificado. La mayoría de los encuestados (n= 62; 76.5%) se ubicó en el nivel de riesgo bajo, lo que sugiere condiciones psicosociales favorables en este grupo. Un 17.3% (n= 14) presentó un nivel de riesgo medio, lo que indica la presencia de factores que podrían afectar su bienestar si no se interviene oportunamente. Finalmente, el 6.2% (n= 5) evidenció un riesgo alto, representando el grupo más vulnerable y prioritario para intervenciones inmediatas.

Figura 3. Riesgo psicosocial en docentes de Medicina y Enfermería. N = 81



Fuente: Elaboración propia

El análisis de las puntuaciones obtenidas en las dimensiones del Cuestionario de Riesgos Psicosociales (CRPS) del Ministerio del Trabajo de Ecuador (Tabla 4) muestra un panorama heterogéneo en los factores psicosociales evaluados. En términos generales, las medias y medianas se aproximan, lo que sugiere una distribución relativamente equilibrada de las respuestas.

Tabla 4. Análisis de la puntuación de las dimensiones del CRPS-Ecuador. N = 81

Dimensión	M	Me	DE	RIC	Mín	Máx	p (K-S)
Carga y ritmo de trabajo	13.0	14	3.09	5.00	4	16	0.018
Desarrollo de competencias	13.9	15	2.73	4.00	4	16	<0.001
Liderazgo	19.7	21	4.90	6.00	6	24	0.002

Margen de acción y control	13.5	15	2.96	4.00	4	16	0.002
Organización del trabajo	20.6	22	4.30	6.00	6	24	0.001
Recuperación	16.3	18	4.25	6.00	5	20	<0.001
Soporte y apoyo	16.8	18	3.81	5.00	5	20	0.002
Otros puntos importantes	81.8	87	16.57	21.00	27	96	<0.001

Nota: M= media. Me= Mediana. DE= Desviación Estándar. RIC= Rango intercuartílico. Mín= Mínimo. Máx= Máximo. p= significancia estadística. K-S= prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Fuente: Elaboración propia

En la dimensión carga y ritmo de trabajo, la media fue de 13.0 puntos (Me= 14), con un rango de 4 a 16. Los valores más bajos observados sugieren que existe un grupo de participantes que percibe una elevada carga y presión laboral, lo que incrementa su riesgo. En desarrollo de competencias, la media fue de 13.9 puntos, con valores mínimos también de 4, lo que refleja que, aunque la mayoría percibe oportunidades de formación aceptables, persisten casos con un acceso muy limitado, lo que podría afectar su desempeño y motivación.

Las dimensiones liderazgo (Me= 21) y organización del trabajo (Me= 22) exponen que en general los participantes perciben un entorno de gestión adecuado y bien estructurado. Sin embargo, los valores mínimos (6 puntos) alertan sobre la existencia de subgrupos que carecen de liderazgo efectivo y de una organización laboral apropiada, colocándolos en una situación de mayor vulnerabilidad.

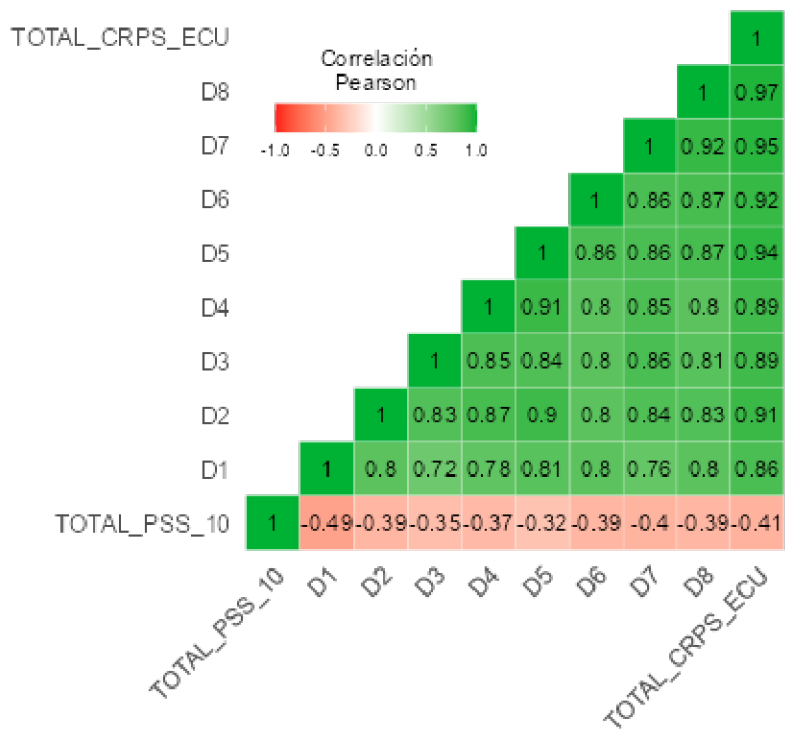
En margen de acción y control (Me= 15) se aprecia que parte del personal percibe poca autonomía en la toma de decisiones, lo que puede aumentar la sensación de estrés y limitar la capacidad de afrontamiento. Respecto a recuperación (Me= 18) y soporte y apoyo (ME= 18), aunque los promedios son moderados, los valores mínimos (5 puntos) son indicativos de que algunos trabajadores disponen de escasos recursos para contrarrestar las demandas del trabajo y cuentan con poco respaldo del equipo o de la organización.

Finalmente, el apartado otros puntos importantes presentó la mayor dispersión (RIC= 21.00; rango= 27–96), lo que evidencia percepciones muy diversas sobre factores adicionales que inciden en el bienestar laboral.

5.4. Relación entre el estrés percibido y las dimensiones del riesgo psicosocial

La figura 4 muestra que la puntuación total de estrés percibido (PSS-10) tiene correlaciones negativas moderadas con todas las dimensiones del CRPS, con coeficientes de Pearson que oscilan entre -0.32 y -0.49, con un valor de $p < 0.05$. Esto indica que, a mayor estrés percibido menores son las puntuaciones en las dimensiones psicosociales, lo cual se traduce en un mayor riesgo psicosocial. La correlación más alta en magnitud negativa se encontró con la dimensión carga y ritmo de trabajo (D1) ($r = -0.49$; $p < 0.001$), lo que sugiere que una mayor percepción de sobrecarga laboral se asocia directamente con mayores niveles de estrés.

Figura 4. Mapa de calor de correlación PSS-10 con las dimensiones CRPS-Ecuador.



Nota: PSS-10= Puntuación total de la escala de estrés percibido. CRPS= puntuación total del cuestionario de riesgos psicosociales-Ecuador. D1= Carga y ritmo de trabajo. D2= Desarrollo de competencias. D3= Liderazgo. D4= Margen de acción y control. D5= Organización del trabajo. D6= Recuperación. D7= Soporte y apoyo. D8= Otros puntos importantes

Fuente: Elaboración propia

La Tabla 5 establece las diferencias de nivel de estrés y riesgo psicosocial entre docentes de Medicina y de Enfermería. Los resultados muestran que el nivel de estrés fue significativamente mayor en el grupo de Enfermería ($M= 16.0 \pm 4.58$) en comparación con el de Medicina ($M= 11.4 \pm 6.23$), con una diferencia estadísticamente significativa ($p= 0.004$; $t= -2.93$) y un tamaño del efecto alto ($d= -0.784$), lo que indica una diferencia relevante en términos prácticos. Este hallazgo sugiere que los docentes de Enfermería experimentan una mayor carga de estrés percibido que sus pares de Medicina.

En cuanto al riesgo psicosocial, la puntuación promedio fue ligeramente superior en el grupo de Medicina ($198.1 \pm 40,59$) frente al de Enfermería ($186.3 \pm 36,48$). No obstante, esta diferencia no alcanzó significancia estadística ($p= 0.0609$; $U= 407$), esto sugiere que los resultados no son lo suficientemente consistentes como para concluir que un grupo presenta un riesgo significativamente mayor. Aun así, se observa en los docentes de Enfermería una tendencia que podría reflejar una mayor exposición al riesgo psicosocial.

Tabla 5. Comparación de medidas ejecutivas entre docentes de Medicina y Enfermería

Variable	Medicina Media (DE)	Enfermería Media (DE)	Estadístico	<i>p</i>	<i>d</i>
Nivel de Estrés	11.4 (± 6.23)	16 (± 4.58)	-2.93 †	0.004*	-0.784
Riesgo Psicosocial	198.1 (± 40.59)	186.3 (± 36.48)	407 ‡	0.0609	0.296

Nota: DE= Desviación estándar. *p*= significancia bilateral. *d*= tamaño del efecto (Cohen).
 *= estadísticamente significativo. †= *t* de student. ‡= *U* Mann-Whitney
 Fuente: Elaboración propia

6. DISCUSIÓN

La comprensión de los determinantes del estrés laboral y del riesgo psicosocial en docentes universitarios constituye un aspecto esencial para fortalecer la salud ocupacional y garantizar la calidad educativa. En el contexto de la Universidad Católica de Cuenca, campus Azogues, este estudio permite analizar cómo las condiciones sociodemográficas, académicas y laborales influyen en el bienestar de los docentes de Medicina y Enfermería. A partir de los hallazgos obtenidos, se contrastan similitudes y diferencias con investigaciones.

El perfil sociodemográfico, académico y de salud de los docentes universitario refleja las condiciones estructurales y contextuales de las instituciones de educación superior. En este sentido, al comparar los resultados obtenidos en este estudio con la literatura existente, se evidencian similitudes y diferencias relevantes.

En nuestra muestra participaron 81 docentes, con predominio femenino (58%) y una edad media de 38.7 años, lo cual contrasta con lo reportado por Vallejo-Hernández et al. (1) en Ecuador, donde predominó el sexo masculino (64.6%) y el grupo etario de 36 a 45 años fue mayoritario (48.4%). De forma similar, Acosta-Fernández et al. (2) en Colombia hallaron una representación masculina más elevada en Medicina y una edad promedio superior (50 años), mientras que Azizah et al. (3) en Malasia reportaron un predominio femenino (65.5%) y un rango etario cercano al nuestro (31–40 años).

En cuanto al estado civil, en este estudio 54.3% estaban casados o en unión de hecho, proporción menor a la encontrada por Azizah et al. (3), quienes informaron un 76.1% de casados, y a la de Vallejo-Hernández et al. (1), con un 73% de casados. Estos datos son más cercanos a lo reportado por Martin Bogdanovich et al. (12), quienes describieron que el 62.9% de los docentes eran casados.

Respecto a la formación académica, en Azogues predominó la especialidad médica (46.9%) y la maestría (39.5%), con un 13.6% de doctorados (PhD). Esta última es inferior a la reportada en contextos internacionales, como en China, donde Xu y Wang (8) informaron un 68.3% con doctorado y Meng y Wang (13) un 46.7%. Sin embargo, se asemeja a lo descrito por Jirón-Jiménez et al. (5) en Ecuador, donde predominó la maestría como máximo nivel de formación académica. Estas diferencias ponen en

evidencia las brechas entre países latinoamericanos y asiáticos, donde los doctorados tienen mayor prevalencia.

En términos laborales, en nuestro estudio el 77.8% laboraba en Medicina, 63% de docentes titulares, 37% ocasionales, con el 81.5% a tiempo completo, cifras superiores a las descritas por Tacca-Huamán (15) en Perú, donde el 67.5% eran docentes ocasionales. De manera similar, En Ecuador, Martin Bogdanovich et al. (12) encontraron, en una muestra de 132 docentes universitarios de Ciencias de la Salud, que el 54.5% eran ocasionales. Estos hallazgos sugieren que la estabilidad contractual en nuestra institución es mayor respecto a otros entornos laborales.

En el ámbito de la salud de los docentes de Medicina y Enfermería, el 70.3% de los docentes no reportó enfermedades, aunque un 19.8% declaró enfermedades crónicas. Esto coincide parcialmente con Sirinthip et al. (10) quienes reportaron que la mayoría negó enfermedades, aunque identificaron problemas musculoesqueléticos vinculados al trabajo en docentes con mayor nivel de estrés. Estos resultados resaltan la importancia de atender no solo la presencia de enfermedades, sino también los riesgos ocupacionales asociados a la labor docente.

El análisis de las características sociodemográficas confirma algunas tendencias regionales, como el predominio femenino en Enfermería y la prevalencia de docentes casados, pero también evidencian particularidades como una mayor estabilidad laboral y un menor nivel de formación doctoral en comparación con países asiáticos. Esto sugiere que el perfil sociodemográfico de los docentes en Azogues responde a un contexto de transición, con fortalezas en estabilidad y desempeño, pero con el reto de fomentar la formación doctoral y la prevención de riesgos laborales.

En lo referente al nivel de estrés laboral en docentes de Medicina y Enfermería, la identificación de este parámetro permite establecer un marco comparativo entre nuestros hallazgos y la evidencia disponible en la literatura internacional y nacional.

En el presente estudio se evidenció que la mayoría de los docentes presentó un nivel de estrés bajo (56.8%), seguido de un 43.2% con nivel moderado y sin casos de estrés alto. Esta tendencia coincide con lo reportado por Jirón-Jiménez et al. (5), quienes hallaron que el 85.2% de los encuestados presentó estrés leve, con un 7.4% en niveles moderados y severos, sin casos de estrés extremadamente grave. Sin embargo, difiere de lo

encontrado por Martin-Bogdanovich et al. (23), quienes reportaron un nivel medio de estrés en el 43.94% de los docentes, destacando un 49.24% con alto cansancio emocional, lo que evidencia mayor afectación en las dimensiones específicas del burnout.

En el contexto internacional, Azizah et al. (3) en Malasia informaron que el 24.8% de los docentes se encontraba en condición de alta tensión laboral, un porcentaje menor al encontrado en nuestro estudio respecto a niveles moderados de estrés (43.2%). De igual manera, Meng y Wang (28) en China identificaron un predominio de estrés moderado con una puntuación media de 58.58/96. Estos resultados sugieren diferencias en la percepción del estrés según el contexto sociocultural y las exigencias laborales de cada país.

En cuanto a las dimensiones, nuestros hallazgos mostraron que los docentes de Enfermería evidenciaron mayores puntajes en indefensión y menor percepción de autoeficacia en comparación con Medicina. Situaciones similares han sido descritas por Xu y Wang (11) en China, donde los estresores relacionados con la investigación, la docencia y la administración impactaron directamente en el agotamiento emocional y la satisfacción de vida, reforzando la idea de que el estrés no solo depende de la carga laboral, sino también de la percepción del control y reconocimiento profesional.

Asimismo, los hallazgos de Salazar Manosalvas et al. (7) señalaron una prevalencia de estrés del 44.6%, con factores vinculados a la falta de cooperación, comunicación y reconocimiento laboral, elementos que guardan relación con nuestras observaciones respecto a la variabilidad en la percepción de autoeficacia y control entre carreras. Por otro lado, estudios como los de Amer et al. (12) y Sirinthip et al. (13) en Egipto y Tailandia respectivamente, evidenciaron prevalencias de estrés (burnout) entre el 22% y el 28%, donde las dimensiones más comprometidas fueron el agotamiento emocional y la despersonalización, lo cual no se observó en igual magnitud en nuestra población.

En síntesis, nuestros resultados confirman una tendencia hacia niveles bajos y moderados de estrés laboral en docentes, con diferencias relevantes entre las carreras de Medicina y Enfermería, especialmente en las dimensiones de indefensión y autoeficacia. Aunque la prevalencia encontrada es menor a la reportada en estudios internacionales, los hallazgos se alinean parcialmente con investigaciones locales que señalan la presencia de estrés leve a moderado en el ámbito docente (4,5,7,23). Esto sugiere que, aunque el estrés en

nuestra población no alcanza niveles críticos, existen factores específicos relacionados con la carrera y el contexto institucional que requieren atención preventiva.

El análisis del riesgo psicosocial en el entorno laboral de los docentes resulta esencial para comprender cómo las condiciones de trabajo, la carga académica y el soporte institucional impactan en su bienestar y desempeño profesional. Evaluar este aspecto permite identificar factores de protección y vulnerabilidad, aportando evidencia para orientar estrategias de prevención y promoción de la salud ocupacional.

En esta investigación se identificó que la mayoría de los docentes presentó un nivel de riesgo psicosocial bajo (76.5%), seguido de un 17.3% con riesgo medio y un 6.2% con riesgo alto. Este hallazgo contrasta con lo reportado por Vallejo-Hernández et al. (1), quienes encontraron un predominio de riesgo alto (35.7%) y medio (34.4%), mientras que solo un 30% presentó riesgo bajo, lo que refleja una distribución inversa a la de nuestros resultados. De manera similar, Jácome-Muñoz et al. (6) notificaron que el 78.7% de los docentes presentaron riesgo psicosocial, destacando las exigencias laborales (96.6%) y la carga de trabajo (79.8%) como factores de mayor incidencia, lo que difiere de nuestro estudio, en el cual las dimensiones de liderazgo y organización del trabajo mostraron entornos adecuados, aunque con limitaciones en autonomía y soporte.

Por otra parte, Acosta-Fernández et al. (2) en Colombia describieron que el 66% de los encuestados presentaron riesgo psicosocial medio y el 34% bajo, sin reportarse predominio de riesgo alto, lo que guarda cierta similitud con nuestros hallazgos, ya que ambos estudios evidencian un mayor peso de niveles bajos y medios frente a los altos. En concordancia parcial, Martin Bogdanovich et al. (23) identificaron un predominio del riesgo medio en el 50% de los docentes, aunque destacaron que la dimensión de carga de trabajo alcanzó un nivel alto en el 51.5%, situación más crítica que la registrada en nuestro análisis.

De forma complementaria, Anchundia Espinoza (47) informó que el 69% de los docentes percibieron riesgo bajo, el 28% medio y solo un 3% alto, lo que coincide con la tendencia observada en nuestro estudio, donde el bajo riesgo constituye la categoría predominante. Por otra parte, Garzón de Espinosa (34) describió que los factores psicosociales más frecuentes en Latinoamérica se relacionan con el contenido y características de la tarea (21.3%) y la carga laboral (18.7%), aspectos que también se reflejaron en nuestras

dimensiones de carga y ritmo de trabajo, donde algunos docentes reportaron limitaciones en su bienestar laboral.

Si bien nuestros resultados evidencian un escenario favorable con predominio de riesgo bajo, existen coincidencias con otros estudios en cuanto a la presencia de factores críticos como la carga de trabajo, la autonomía limitada y el soporte institucional, los cuales constituyen determinantes que pueden incrementar el riesgo psicosocial en grupos específicos de docentes.

Este estudio también analiza la relación entre el estrés percibido por los docentes y las dimensiones del riesgo psicosocial, Se entiende que el estrés laboral en docentes es un fenómeno complejo, influenciado por múltiples factores psicosociales y contextuales.

Nuestros hallazgos muestran que el estrés percibido por los docentes se correlaciona de forma negativa con las dimensiones del riesgo psicosocial, siendo más fuerte la asociación con la carga y ritmo de trabajo ($r=-0.49$; $p<0.001$). Este resultado coincide con lo reportado por Acosta-Fernández et al. (2), quienes identificaron que la carga laboral, el contenido de la tarea y las condiciones organizacionales constituyen factores diferenciales de riesgo, especialmente en docentes de enfermería, lo que incrementa la vulnerabilidad frente al estrés. De manera similar, Sirinthip et al. (13) evidenciaron que la carga de trabajo y el salario se relacionan significativamente con el estrés.

En cuanto a las diferencias por carrera, nuestros resultados señalan que los docentes de Enfermería presentan niveles más altos de estrés que los de Medicina, hallazgo que se asemeja a lo descrito por Acosta-Fernández et al. (2), quienes observaron que el personal docente de enfermería reporta condiciones psicosociales negativas y mayor exposición a violencia en el entorno laboral. Esto refuerza la idea de que la disciplina y el entorno institucional modulan la percepción de riesgo psicosocial.

Respecto al efecto de la edad, si bien en nuestra investigación no se encontró una relación directa, Vallejo-Hernández et al. (1) reportaron que tener 55 años o más actúa como un factor protector ante el riesgo psicosocial, lo cual sugiere que la experiencia acumulada y las estrategias de afrontamiento podrían mitigar el impacto del estrés. En concordancia, Jirón-Jiménez et al. (5) identificaron que la edad y las funciones docentes se correlacionan significativamente con el nivel de estrés, lo que evidencia la influencia de factores sociodemográficos en la vulnerabilidad psicosocial.

En línea con nuestros resultados, Martin Bogdanovich et al. (23) también reportaron correlaciones significativas entre los factores psicosociales y el estrés ($\rho = 0.328$; $p < 0.05$), especialmente con el agotamiento emocional, lo cual respalda la consistencia de la relación entre ambas variables. Sin embargo, a diferencia de nuestro hallazgo de correlaciones negativas, estudios como el de Tacca-Huamán (35) encontraron relaciones positivas entre estrés y dimensiones como las exigencias psicológicas y las compensaciones, lo que sugiere que las condiciones organizacionales y culturales podrían influir en el sentido de la relación.

Investigaciones realizadas en Asia refuerzan el peso de los factores estructurales. Azizah et al. (3) demostraron que el sexo, el nivel educativo y la antigüedad influyen significativamente en el estrés laboral, mientras que Meng y Wang (28) identificaron que los docentes jóvenes enfrentan mayores niveles de estrés debido a presiones económicas y a la exigencia de realizar investigación, hallazgo que coincide con Cadena-Povea et al. (15), quienes en Ecuador resaltaron la importancia de la adaptación tecnológica como determinante del estrés docente.

Los resultados evidencian que, aunque existe consenso en la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés docente, la magnitud y dirección de las correlaciones varían según factores contextuales, sociodemográficos e institucionales.

Entre las principales limitaciones de este estudio de campo se encuentra que la investigación se circunscribe únicamente a los docentes de las carreras de Medicina y Enfermería del campus Azogues de la Universidad Católica de Cuenca, lo que restringe la generalización de los resultados a otros contextos académicos o instituciones. Además, al depender de instrumentos autoinformados como la Escala de Estrés Percibido (PSS-10) y el Cuestionario de Riesgos Psicosociales (CRPS), los datos podrían verse afectados por sesgos de percepción o deseabilidad social, limitando la precisión de la información sobre el estrés y los riesgos psicosociales reales.

Otra limitación es la naturaleza transversal del estudio, que permite identificar asociaciones entre variables, pero no establecer relaciones causales definitivas. Finalmente, factores externos no controlados, como cambios en la carga académica, eventos institucionales o situaciones personales de los docentes durante el período de marzo a agosto de 2025, podrían haber influido en los niveles de estrés y riesgo

psicosocial reportados, constituyendo un elemento que condiciona la interpretación de los resultados.

No obstante, pese a sus limitaciones, el estudio ofrece información relevante sobre los factores que influyen en el estrés y riesgo psicosocial de los docentes de Medicina y Enfermería del campus Azogues, sirviendo como base para futuras intervenciones y para orientar investigaciones posteriores en contextos académicos similares.

7. CONCLUSIÓN

Con base en los objetivos específicos y los hallazgos del estudio, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

El perfil sociodemográfico y académico de los docentes de Medicina y Enfermería del campus Azogues refleja un predominio femenino, una edad promedio que se ubica en la adultez temprana (38.7 años) y una formación académica centrada en especialidades médicas y maestrías, mostrando particularidades en estabilidad laboral y menor proporción de doctorados en comparación con contextos internacionales.

La evaluación del estrés laboral mediante la Escala de Estrés Percibido (PSS-10) indicó que la mayoría de los docentes presentó niveles bajos, seguidos de moderados, sin registros de estrés alto. No obstante, se identificaron diferencias entre carreras, con los docentes de Enfermería mostrando mayor sensación de indefensión y menor autoeficacia.

El análisis del riesgo psicosocial mediante el Cuestionario de Riesgos Psicosociales del Ministerio de Trabajo del Ecuador (CRPS) evidenció que la mayoría de los docentes se encuentra en riesgo bajo, aunque factores como carga y ritmo de trabajo, autonomía limitada y soporte institucional constituyen determinantes críticos que pueden incrementar la vulnerabilidad en subgrupos específicos.

La relación entre estrés y dimensiones del riesgo psicosocial mostró correlaciones negativas, especialmente con la carga y ritmo de trabajo; es decir, que a menor puntaje del CRPS (que se interpreta como mayor riesgo psicosocial) mayor es el nivel de estrés percibido, confirmando que estos factores modulan la percepción del estrés. Además, se evidenció que la disciplina, la experiencia y otros factores individuales influyen en la vulnerabilidad ante el estrés laboral.

Finalmente, se puede concluir que estos hallazgos permiten comprender de manera integral los determinantes del estrés y riesgo psicosocial en docentes universitarios de Medicina y Enfermería, aportando evidencia para el diseño de estrategias preventivas, programas de bienestar laboral y futuras investigaciones en otras instituciones de educación superior.

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Vallejo-Hernández PV, Morocho MI, Charry JR. Riesgo psicosocial del estrés percibido por docentes de la carrera de Medicina. Rev Fac Ciencias Médicas Univ Cuenca [Internet]. 2023 [citado 01 junio de 2025];41(3):33-40. Disponible en: <https://doi.org/10.18537/RFCM.41.03.04>
2. Acosta-Fernández M, Parra-Osorio L, Restrepo-García JI, Pozos-Radillo BE, Aguilera-Velasco MÁ, Torres-López TM. Condiciones Psicosociales, Violencia y Salud Mental en Docentes de Medicina y Enfermería. SU [Internet]. 2017 [citado 01 junio de 2025];33(3). Disponible en: <https://doi.org/10.14482/sun.33.3.10893>
3. Azizah A, Rozainee K, Nada I, Norhafizah Z. The prevalence of occupational stress and its association with socio-demographic factors among lecturers in a private university in Malaysia. Int J Public Health Clin Sci [Internet]. 2016 [citado 01 junio de 2025];3(4):63–71. Disponible en: <http://publichealthmy.org/ejournal/ojs2/index.php/ijphcs/article/view/326>
4. Jarrín-García GH, Patiño-Campoverde MM, Moya-Lara IN, Barandica-Macías ÁE, Bravo-Zurita VE. Prevalencia del síndrome de burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia COVID-19. Polo Conocimiento [Internet]. 2022 [citado 02 de junio de 2025];7(2):183–197. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3579>
5. Jirón Jiménez J, Freire Muñoz I, Iriarte Pérez L. Depresión, ansiedad y estrés: Análisis de la labor docente en universidades de Quito. WL [Internet]. 2024 [citado 02 de junio de 2025];19(1):1-20. Disponible en: <https://doi.org/10.15517/wl.v19i1.59344>
6. Jácome-Muñoz ME, Noroña-Salcedo DR, Vega-Falcón V. Factores psicosociales y desempeño docente en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. Rev Méd Electrón [Internet]. 2021 [citado 02 de junio de 2025];43(5):1254-1268. Disponible en: <https://doi.org/10.5281/zenodo.6461601>
7. Salazar Manosalvas FM, Paredes Jiménez Y, Rosero Quintana M, Estrella Cahueñas R, Jácome Espinoza G. El estrés laboral en el profesorado de las Ciencias Médicas de la Universidad Central del Ecuador. 2020. Del conocimiento del profesorado a defender su derecho a una formación integral y una vida digna. REYD [Internet]. 2022 [citado 02 de junio de 2025];(1 Extraordinario):381-405. Disponible en: <https://doi.org/10.1344/REYD2021.1EXT.37711>

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F-DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	--

8. Zapata-Constante CA, Riera-Vázquez WL Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. Gest et Pro [Internet]. 2024 [citado 02 de junio de 2025];6(10):4–23. Disponible en: <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>
9. Molina M, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab [Internet]. 2019 [citado 02 de junio de 2025];65(256): 177-185. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7820602>
10. Rukhayati S, Prihatin T. Work Stress and Influencing Factors. SICOPUS [Internet]. 2023 [citado 02 de junio de 2025];1(01):47-56. Disponible en: <https://doi.org/10.61455/sicopus.v1i01.30>
11. Xu Y, Wang Y. Job stress and university faculty members' life satisfaction: The mediating role of emotional burnout. Front. Psychol [Internet]. 2023 [citado 02 de junio de 2025]; 14. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1111434>
12. Amer SAAM, Elotla SF, Ameen AE, Shah J, Fouad AM. Occupational Burnout and Productivity Loss: A Cross-Sectional Study Among Academic University Staff. Front Public Health [Internet]. 2022 [citado 02 de junio de 2025];10: 861674. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.861674>
13. Sirinthip P, Pimploy C, Rachatawan T, Sittisak K, Nitita P, Pavarud P, et al. Burnout and well-being among higher education teachers: Influencing factors of burnout. BMC Public Health [Internet]. 2025 [citado 02 de junio de 2025]; 25:1409. Disponible en: <https://doi.org/10.1186/s12889-025-22602-w>
14. Carangui Ordoñez KM, Yambay Bautista XR. Factores de riesgos psicosociales que inciden en la presentación del síndrome de burnout en el personal de salud del centro de especialidades médicas en la ciudad de Cuenca. 2024. rgn [Internet]. 2024 [citado 02 de junio de 2025];9(43):e2401354. Disponible en: <https://doi.org/10.46652/rgn.v9i43.1354>
15. Cadena-Povea H, Hernández-Martínez M, Bastidas-Amador G, Calderón-Muñoz J. Perceived Stress: Psychosocial-Sociodemographic Factors as Predictors of Tension, Irritability, and Fatigue Among Ecuadorian University Professors. Int. J. Environ. Res. Public Health [Internet]. 2025 [citado 02 de junio de 2025];22(1):107. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph22010107>
16. Vallejo-Noguera FF, Rubio-Endara OW, López-Zambrano JR, Véliz-Gutiérrez ON. Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. Polo del conoc [Internet]. 2020 [citado 02 de junio de 2025];5(9):707-721. Disponible en: <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1722>
17. du Prel J-B, Koscec Bjelajac A, Franić Z, Henftling L, Brborović H, Schernhammer E, et al. The Relationship Between Work-Related Stress and Depression: A Scoping Review. Public Health Rev [Internet] 2024 [citado 02 de junio de 2025];45:1606968. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/phrs.2024.1606968>
18. Davies CL, Stress at Work: Individuals or Structures?. Ind. Law J [Internet]. 2022 [citado 02 de junio de 2025];51(2):403-434. Disponible en: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwab006>

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F-DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	--

19. Alfaro-Díaz C, Canga-Armayor A, Gutiérrez-Alemán T, Carrión M, Esandi N. Validación lingüística del Demand-Control-Support Questionnaire para profesionales de enfermería en España. *An Sist Sanit Navar* [Internet]. 2020 [citado 02 de junio de 2025];43(1):17-33. Disponible en: <https://doi.org/10.23938/ASSN.0749>
20. Alvarado LE, Bretones FD, Rodríguez JA. The Effort-Reward Model and Its Effect on Burnout Among Nurses in Ecuador. *Front Psychol* [Internet]. 2021 [citado 02 de junio de 2025];12:760570. Disponible en: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.760570>
21. García-Maroto M, Luceño-Moreno L, Martín-García J. Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés* [Internet]. 2022 [citado 02 de junio de 2025];28:16-29. Disponible en: <https://doi.org/10.5093/anyes2022a2>
22. Camacho Gómez O, Pedroza Cabrera FJ, Navarro Contreras G, de la Roca Chiapa JM, Fulgencio Juárez M. Modelo transaccional del estrés y estilos de afrontamiento en investigación psicológica del estrés: Análisis crítico. *URP* [Internet]. 2024 [citado 02 de junio de 2025];22: 42–53. Disponible en: <https://doi.org/10.35830/kcgm5244>
23. Martin Bogdanovich MM, Agüero Corzo EdelC, Dávila Morán RC. Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes universitarios de Ciencias de la Salud. *Prohominum* [Internet]. 2024 [citado 02 de junio de 2025];6(2):44–59. Disponible en: <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0251>
24. Organización Mundial de la salud. La salud mental en el trabajo [Internet]. Ginebra: OMS; 2024 [consultado 02 de junio de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
25. Castilla-Gutiérrez S, Colihuil-Catrileo R, Bruneau-Chávez J, Lagos-Hernández R. Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Rev Chakiñan Cienc Soc Humanid* [Internet]. 2021 [citado 19 de junio de 2025];(15):166-79. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/chk.002.15.11>
26. Sanz Blas S, Ruiz Mafé C, Pérez Pérez I. El Profesor universitario y su función docente. *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo* [Internet]. 2014 [citado 19 de junio de 2025];3(5). Disponible en: <https://doi.org/10.31644/IMASD.5.2014.a05>
27. Cortés Orellana V. Factores psicosociales en la labor docente. *EID* [Internet]. 2023 [citado 19 de junio de 2025];5(1):92-8. Disponible en: https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/11008
28. Meng Q, Wang G. A research on sources of university faculty occupational stress: a Chinese case study. *Psychol. Res. Behav. Manag* [Internet]. 2018 [citado 19 de junio de 2025];11:589–600. Disponible en: <https://doi.org/10.2147/PRBM.S187295>
29. Holder KD, Lee SY, Raza FZ, Stroud LR. Addressing Burnout and Enhancing Well-Being Among Academic Physicians: A Call for Future Research and Organizational Support. *HCA Healthc J Med* [Internet]. 2024 [citado 19 de junio de 2025];5(3):199-208. Disponible en: <https://doi.org/10.36518/2689-0216.1742>
30. Zamora Pazmiño L, Bailón Mieles J, Orlando Santana B, García León K. Rol del enfermero docente universitario: Revisión sistemática. *LATAM* [Internet].


 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>PLANIFICACIÓN CURRICULAR DEL CURSO DE TITULACIÓN</p>	<p>CÓDIGO: F- DO - 70 VERSION: 01 FECHA: 02-06-2025</p>
--	--	---

- 2024 [citado 19 de junio de 2025];5(4):559–573. Disponible en:
<https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2276>
31. Fernández Vélez YE, Castillo Peña D. Competencias docentes para la formación de médicos en la universidad: una propuesta basada en el enfoque por competencias. LATAM [Internet]. 2023 [citado 19 de junio de 2025];4(6):1223–1236. Disponible en: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1518>
 32. Carranco Madrid SP, Pando Moreno M, Aranda Beltrán C. Riesgos psicosociales en docentes universitarios. RECIMUNDO [Internet]. 2020 [citado 19 de junio de 2025];4(1 Esp):316-31. Disponible en: [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).esp.marzo.2020.316-331](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).esp.marzo.2020.316-331)
 33. Alvites-Huamaní CG. Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propós. represent [Internet]. 2019 [citado 19 de junio de 2025];7(3):141-78. Disponible en: <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
 34. Garzón de Espinosa M. Factores psicosociales asociados al estrés laboral. Análisis sobre su impacto en docentes universitarios. RS [Internet]. 2022 [citado 19 de junio de 2025];(4):68-79. Disponible en: <https://doi.org/10.37594/saluta.v1i4.613>
 35. Tacca Huamán DR, Tacca Huamán AL. Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. Propós. represent. [Internet]. 2019 [citado 19 de junio de 2025];7(3):323-5. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/304>
 36. 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):e683. Disponible en: <https://doi.org/10.24265/liberabit.2023.v29n1.683>
 37. 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>
 38. 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
 39. Pagano AE, Vizioli NA. Adaptación del Cuestionario de Regulación Emocional (ERQ) en población adulta de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Conurbano Bonaerense. PSICODEBATE [Internet]. 2021 [citado 13 de julio de 2025];21(1):18 -32. Disponible en: <https://doi.org/10.18682/pd.v21i1.3881>
 40. Moreta-Herrera R, Dominguez-Lara S, Sánchez-Guevara S, López-Castro J, Molina-Narváez MJ. Análisis multigrupo por sexo y fiabilidad del Cuestionario de Regulación Emocional (ERQ) en jóvenes ecuatorianos. Avaliação Psicológica [Internet]. 2021 [citado 13 de julio de 2025];20(2):220-228. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8041266>
 41. Vizioli NA, Pagano AE. Estabilidad Temporal, Validez Convergente e Incremental de la Versión Argentina del Cuestionario de Regulación Emocional

- (ERQ). Psychol [Internet]. 2022 [citado 13 de julio de 2025];16(1):71-8. Disponible en: <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Psychologia/article/view/5397>
42. Farhi M, Rubinsten O. Emotion regulation skills as a mediator of STEM teachers' stress, well-being, and burnout. Sci Rep [Internet] 2024 [citado 13 de julio de 2025];14:15615. Disponible en: <https://doi.org/10.1038/s41598-024-63228-z>
 43. Llorca-Rubio JL, Llorca-Pellicer M, Gil-Monte PR. Fiabilidad y validez de constructo de la traducción al valenciano/catalán del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo (CESQT) en docentes no universitarios. Informació Psicològica [Internet]. 2021 [citado 13 de julio de 2025];(121):42-57. Disponible en: <https://doi.org/10.14635/IPSIC.121.1>
 44. Hermosa-Rodríguez A, Gil-LaOrden P, Gil-Monte PR. Validación del CESQT en trabajadores colombianos: Un estudio psicométrico en tiempos de COVID-19. Psico-C [Internet]. 2022; 39(3):226-249. Disponible en: <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/14381>
 45. García Borrero LM, Aguirre Acevedo DC, Zapata Rueda CM, García García HI. Validez y confiabilidad del CESQT en médicos especialistas quirúrgicos. Colomb. J. Anesthesiol [Internet]. 2022 [citado 13 de julio de 2025];50(2). Disponible en: <https://doi.org/10.5554/22562087.e1017>
 46. 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>
 47. Anchundia Espinoza JM. Evaluación de los Riesgos Psicosociales que Inciden en el Personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas. Rev. Hallazgos21 [Internet]. 2021 [citado 13 de julio de 2025];6(3):300-1. Disponible en: <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/538>
 48. Ministerio del Trabajo del Ecuador. Guía técnica para la prevención de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. Quito: Ministerio del Trabajo; 2018 [consultado 13 de julio de 2025]. Disponible en: <https://n9.cl/wmu5f>
 49. 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/>
 50. 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>

9. ANEXOS

ANEXO 1: PROTOCOLO (ANTEPROYECTO)




Universidad Católica de Cuenca

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

<p>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</p>	
--	---

2. TIEMPO DE EJECUCIÓN DEL PROYECTO

Fecha estimada de inicio de la Investigación:	1 de marzo del 2025
Fecha estimada de término de la Investigación	31 de agosto del 2025

3. FINANCIAMIENTO DEL PROYECTO

Monto total del financiamiento del proyecto	1,372
---	-------

4. PERSONAL DEL PROYECTO

Función/Rol	Nombre completo	Cédula de ciudadanía	Entidad a la que pertenece	Correo electrónico personal e institucional	Teléfono celular
Investigador	Johanna Lisseth Paidá Yumbra	0350188629	Universidad Católica de Cuenca, campus Azogues	johanna.paida.29@est.ucacue.edu.ec	0980056947
Investigador	Johanna del Rocío Huillcatanda Jerez	0350126249	Universidad Católica de Cuenca, campus Azogues	johanna.huillcatanda.49@est.ucacue.edu.ec	0999008415
Tutor	Xavier Rodrigo Yambay Bautista	0104672498	Universidad Católica de Cuenca, campus Azogues	xyambayb@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, Unidad Académica de Salud y Bienestar	Privada	010105	Dr. Santiago José Reinoso Quezada	sreinoso@ucacue.edu.ec	072830752

6. RESUMEN

<p>Antecedentes: El estrés laboral en el ámbito académico puede repercutir negativamente en la salud física y mental de los docentes, afectando su desempeño y calidad de vida. Este fenómeno, influenciado por factores psicosociales, puede derivar en trastornos como el síndrome de Burnout. Identificar los determinantes del estrés es esencial para proponer estrategias de mitigación efectivas.</p> <p>Objetivo: Evaluar los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes universitarios de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues, durante el periodo marzo-agosto 2025. Métodos: Estudio observacional, transversal, cuantitativo, con alcance correlacional. Se emplearán instrumentos validados para medir niveles de estrés laboral y riesgos psicosociales en la población de estudio. Resultados esperados: Identificar los factores sociodemográficos, laborales y personales que influyen en el estrés laboral de los docentes. Evaluar el nivel de riesgo psicosocial en el entorno laboral de docentes de Medicina y Enfermería mediante instrumentos validados. Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes participantes.</p> <p>Palabras clave: Estrés laboral, riesgo psicosocial, docentes universitarios, Burnout, entorno laboral.</p>



7. INTRODUCCIÓN

El estrés laboral y los riesgos psicosociales en el ámbito académico han adquirido una relevancia significativa en las últimas décadas, especialmente en profesiones de alta exigencia como la docencia en Medicina y Enfermería (1). Al menos el 15% de los trabajadores a nivel mundial experimentan estrés laboral crónico, lo que conlleva a problemas de salud como depresión, ansiedad y enfermedades cardiovasculares. Este fenómeno es especialmente relevante en la educación superior, donde las demandas laborales, la carga emocional y las expectativas institucionales generan un entorno de alto riesgo psicosocial (2).

En América Latina, se estima que más del 30% de los docentes universitarios perciben sus condiciones de trabajo como factores estresantes, con un impacto significativo en su bienestar físico y mental (3). En Ecuador, los estudios recientes muestran que el 40% de los trabajadores experimentan condiciones laborales adversas que derivan en estrés y agotamiento emocional. Los docentes universitarios en áreas de la salud enfrentan desafíos particulares debido a la necesidad de combinar actividades académicas, investigativas y administrativas con la formación práctica de estudiantes en entornos de alta presión, como hospitales y centros clínicos (4). Santoyo (5) destaca que los riesgos psicosociales en este grupo no solo afectan la salud mental de los docentes, sino que también comprometen la calidad educativa y el desempeño profesional.

Por otro lado, Domínguez Lara (6) enfatiza la importancia de las intervenciones organizacionales, tales como la mejora de las condiciones laborales y la promoción de un entorno laboral saludable. Además, Rodríguez (7), subraya que las políticas institucionales, como programas específicos de bienestar y evaluaciones periódicas del clima laboral, han demostrado ser efectivas para reducir los niveles de burnout y mejorar la calidad de vida de los docentes.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo evaluar los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues, durante el período marzo-agosto 2025. Al integrar datos nacionales e internacionales y proponer estrategias de prevención basadas en evidencia, este estudio pretende contribuir al bienestar de los docentes y al fortalecimiento de un entorno académico más saludable y sostenible, respondiendo a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en docentes de medicina y enfermería?

8. JUSTIFICACIÓN

La investigación titulada *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)* resulta esencial debido a la creciente preocupación mundial por el impacto del estrés laboral en la salud mental y física de los profesionales de la educación superior, particularmente en áreas tan demandantes como Medicina y Enfermería.

En el contexto académico, los docentes enfrentan múltiples desafíos asociados con la carga laboral, las demandas administrativas, la presión por resultados investigativos y las expectativas de calidad educativa. En el caso de las facultades de Medicina y Enfermería, estas presiones se agravan por la necesidad de integrar la formación teórica y práctica, que incluye la supervisión clínica, la investigación aplicada y la atención a estudiantes. El estrés laboral es uno de los principales factores que afectan el bienestar emocional y la productividad, con un impacto directo en el desempeño laboral y en la calidad del entorno educativo (8).

A nivel de Ecuador, el estrés laboral en el sector educativo es una problemática creciente, donde más del 40% de los docentes reportaron alto grado de estrés debido a sobrecarga laboral y desequilibrios en su vida personal y profesional. Estos niveles de estrés pueden influir negativamente en la calidad de la enseñanza y generar consecuencias como el síndrome de burnout, un problema que afecta tanto a los docentes como a sus estudiantes (9).

Por otro lado, en la Universidad Católica de Cuenca, particularmente en el Campus Azogues, no se han realizado estudios recientes que aborden de manera integral los determinantes de estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes de Medicina y Enfermería. Esto representa una brecha en el conocimiento que es importante llenar, no solo para mejorar el bienestar de los docentes, sino también para garantizar un entorno académico saludable y sostenible. Según las prioridades de investigación de la Universidad Católica de Cuenca, uno de los objetivos clave es generar conocimiento que contribuya al desarrollo integral de las personas y al mejoramiento de la calidad de vida, lo que incluye abordar factores de riesgo en la salud ocupacional.

El impacto científico de esta investigación radica en la identificación de los principales determinantes del estrés laboral y los riesgos psicosociales, lo que permitirá desarrollar estrategias de intervención basadas en evidencia. Por ejemplo, se pueden implementar programas de bienestar docente, políticas de reducción de carga laboral y capacitaciones específicas para el manejo del estrés. Además, los resultados contribuirán al avance del conocimiento en el área de la psicología laboral y la gestión educativa, sirviendo como referencia para otras instituciones de educación superior.

Esta investigación también responde a las prioridades de la Universidad Católica de Cuenca, que busca promover un entorno educativo de calidad basado en la mejora continua y el bienestar integral de su personal docente. En línea con estas prioridades,



los resultados del estudio podrán servir como base para implementar programas de capacitación en manejo del estrés, fomentar una cultura organizacional más inclusiva y establecer mecanismos de apoyo institucional eficaces.

Este proyecto es una oportunidad para abordar un problema crítico en el ámbito académico desde una perspectiva basada en evidencia. Su impacto no solo mejorará la calidad de vida de los docentes, sino que también contribuirá al fortalecimiento de la educación superior en la región. La generación de estrategias basadas en los hallazgos del estudio podrá servir como modelo para otras instituciones educativas que enfrentan desafíos similares, amplificando así su alcance y trascendencia.

9. OBJETIVO GENERAL

Evaluar los determinantes del estrés laboral y el nivel de riesgo psicosocial en los docentes universitarios de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues, durante el periodo marzo-agosto 2025.

10. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Identificar los factores sociodemográficos, laborales y personales que influyen en el estrés laboral de los docentes.

OE2: Evaluar el nivel de riesgo psicosocial en el entorno laboral de docentes de Medicina y Enfermería mediante instrumentos validados.

OE3: Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes participantes.

11. METODOLOGÍA

11.1. Diseño de la investigación.

Estudio observacional, transversal, de alcance correlacional-explicativo, con enfoque cuantitativo.

11.2. Área de Estudio

El estudio se realizará en las carreras de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca Matriz y campus Azogues.

11.3. Universo y Muestra

La población de estudio está compuesta por los docentes universitarios de las carreras de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca Matriz Medicina (N=157), Enfermería (N= 37) y Campus Azogues Medicina (N= 105) Enfermería (N= 20), sumando un total de 319 personas. Se implementará un muestreo probabilístico aleatorio simple a partir de la lista de los potenciales participantes. El cálculo del tamaño muestral se realiza mediante el programa EpiInfo con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, dando como resultado 175 participantes.

11.4. Criterios de inclusión y exclusión.

Inclusión

1. Docentes con un contrato laboral vigente en las carreras de Medicina y Enfermería de la universidad Católica de Cuenca matriz y campus Azogues, independientemente de su carga horaria (tiempo completo, medio tiempo, parcial).
2. Profesores con al menos un periodo académico (6 meses) de experiencia en la enseñanza de su respectiva asignatura.
3. Docentes mayores de 25 años y menores de 65 años, para asegurar la inclusión de una población laboralmente activa.
4. Profesores dispuestos a participar en el estudio y firmar el consentimiento informado.

Exclusión

1. Docentes que desempeñan exclusivamente funciones administrativas sin responsabilidades de enseñanza en el aula.
2. Profesores que formen parte del equipo de investigación o tengan vínculos familiares con los investigadores, con el fin de evitar posibles sesgos.
3. Docentes involucrados en procesos disciplinarios o legales en curso, ya que esto podría influir en su percepción del entorno laboral.
4. Profesores que hayan participado en investigaciones similares en el último año, para prevenir sesgos relacionados con la repetición de la muestra.
5. Docentes que no tengan la capacidad de responder a los instrumentos del estudio de manera independiente.
6. Profesores que estén en licencia médica, sabática, o en cualquier tipo de ausencia prolongada durante el periodo de desarrollo del estudio.

11.5. Variables de estudio:

Variable dependiente: Estrés laboral

Variables independientes: Características sociodemográficas, riesgo psicosocial

11.6. Método, técnicas e instrumentos para la recolección de la información:

Técnica: Se utilizará la técnica de encuesta, garantizando la confidencialidad de la información y la comodidad del participante.

Instrumentos: Los instrumentos de recolección de datos serán aplicados de manera digital mediante el uso de dispositivos electrónicos, previo a la firma del consentimiento informado. El tiempo total estimado para el llenado de los instrumentos es de aproximadamente 20 minutos, considerando los siguientes tiempos individuales:

- Escala de Estrés Percibido (PSS-10): 3 minutos
- Escala de Regulación Emocional: 3 minutos
- Escala de Síndrome de Burnout (CESQT): 4 minutos
- Cuestionario de Riesgos Psicosociales: 9 minutos
- Cuestionarios de datos sociodemográficos: 1 minuto

a) Escala de Estrés Percibido (PSS-10):

Instrumento validado internacionalmente y utilizado ampliamente para evaluar el nivel de estrés percibido en actividades cotidianas. La escala consta de 10 ítems con opciones de respuesta tipo Likert de 5 puntos (0 = Nunca, 4 = Muy a menudo). Para calcular la puntuación total, se invierten las respuestas de los ítems 4, 5, 7 y 8. La puntuación final oscila entre 0 y 40, donde un puntaje más alto refleja mayor estrés percibido. Los rangos propuestos para la interpretación son:

- Bajo estrés (0-13)
- Estrés moderado (14-26)
- Estrés alto (27-40)

La fiabilidad reportada para la PSS-10, medida mediante el coeficiente omega de McDonald, varía entre 0,721 y 0,892.

b) Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT):

El CESQT, compuesto por 20 ítems, evalúa cuatro dimensiones: *ilusión por el trabajo*, *desgaste psíquico*, *indolencia* y *culpa*. Las respuestas se registran en una escala tipo Likert (0 = Nunca, 4 = Muy frecuentemente). Puntuaciones bajas en "ilusión por el trabajo" y altas en "desgaste psíquico" e "indolencia" sugieren niveles elevados de burnout. Altas puntuaciones en la dimensión "culpa" indican casos graves de burnout.

La confiabilidad reportada para el CESQT, medida mediante alfa de Cronbach, oscila entre 0,7 y 0,87, con una clasificación de casos graves y muy graves según puntuaciones específicas.

c) Cuestionario de Riesgos Psicosociales – Versión Ecuador:

Desarrollado por el Ministerio de Trabajo, consta de 58 ítems distribuidos en 8 dimensiones: *carga y ritmo de trabajo*, *desarrollo de competencias*, *liderazgo*, *margen de acción y control*, *organización del trabajo*, *recuperación*, *soporte y apoyo*, y *otros factores importantes* (e.g., acoso laboral, condiciones de trabajo, estabilidad emocional). Las respuestas se organizan en una escala Likert (4=Completamente de acuerdo, 1=En desacuerdo). El instrumento presenta una alta confiabilidad, con un alfa de Cronbach global de 0,967 y valores entre 0,806 y 0,904 por dimensión. La puntuación global clasifica el riesgo en tres niveles:

- Riesgo bajo (175-232)
- Riesgo medio (117-174)
- Riesgo alto (58-116)

Dimensión	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Carga y ritmo de trabajo	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Desarrollo de competencias	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Liderazgo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Margen de acción y control	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Organización del trabajo	18 a 24	12 a 17	6 a 11
Recuperación	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Soporte y apoyo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes	73 a 96	49 a 72	24 a 48
Otros puntos importantes: acoso discriminatorio	13 a 16	8 a 12	4 a 7
Otros puntos importantes: acoso laboral	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: Acoso sexual	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: adicción al trabajo	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: condiciones de trabajo	7 a 8	5 a 6	2 a 4



Otros puntos importantes: Doble presencia (laboral-familiar)	7 a 8	5 a 6	2 a 4
Otros puntos importantes: estabilidad laboral y emocional	16 a 20	10 a 15	5 a 9
Otros puntos importantes: salud auto percibida	7 a 8	5 a 6	2 a 4

d) Cuestionario de Regulación Emocional (ERQ):

El ERQ, desarrollado por Gross y John (2003), es un cuestionario autoadministrable compuesto por 10 ítems que evalúan dos estrategias principales de regulación emocional:

- **Reevaluación cognitiva (6 ítems):** mide la capacidad de reinterpretar situaciones para modificar su impacto emocional.
- **Supresión expresiva (4 ítems):** evalúa la tendencia a inhibir la expresión externa de emociones.

Las respuestas se registran en una escala tipo Likert de 7 puntos (1 = Totalmente en desacuerdo; 7 = Totalmente de acuerdo). Análisis factoriales exploratorios y confirmatorios han validado esta estructura bifactorial, mostrando niveles adecuados de consistencia interna con valores alfa de Cronbach de 0,79 para reevaluación cognitiva y 0,73 para supresión expresiva.

d) Cuestionario de datos sociodemográficos:

Este instrumento consta de 13 ítems diseñados para recopilar información básica de los participantes, evitando la recolección de datos sensibles que puedan comprometer su anonimato. Los aspectos evaluados incluyen edad, sexo, estado civil, número de hijos dependientes, tipo de servicio, modalidad contractual, tiempo de servicio, funciones del cargo, carga horaria, otra actividad laboral, número total de trabajos, condiciones de salud y última calificación del desempeño docente (sobre 100). Este cuestionario permite contextualizar los resultados de las escalas principales en función de las características sociodemográficas de los participantes.

Estos instrumentos complementan el análisis de los factores asociados al estrés laboral y el riesgo psicosocial, aportando un enfoque integral en la evaluación de las características individuales y contextuales de los docentes universitarios.

11.7. Procedimientos:

- Solicitud de participación institucional:** Se solicitará autorización al coordinador del campus Azogues.
- Elaboración del protocolo:** Se diseñará un protocolo de investigación detallado para establecer los objetivos, métodos y procedimientos del estudio.
- Evaluación ética:** El anteproyecto será sometido a la evaluación por el Comité de Ética de Investigación en Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-UCACUE) para su aprobación.
- Contactar a los participantes:** Tras la aprobación ética, se realizará un contacto presencial con los docentes potenciales para verificar el cumplimiento de los criterios de inclusión.
- Selección de la muestra:** Se asignará un número a cada miembro de la población total (N = 319) del 1 al 319. A continuación, se seleccionarán 175 números aleatorios generados mediante Microsoft Excel®, correspondiendo a los docentes que formarán parte de la muestra.
- Consentimiento informado:** Se explicará el propósito del estudio y se solicitará la firma del consentimiento informado. Una vez firmado, se facilitará un enlace a la plataforma Google Forms donde estarán disponibles los cuestionarios.
- Aplicación de los instrumentos:** Los participantes completarán los cuestionarios en un entorno cómodo, con buena iluminación y sin interrupciones, con un tiempo mínimo estimado de 20 minutos. El equipo investigador brindará apoyo durante el proceso.
- Validación de datos:** Solo se incluirán en el análisis, los cuestionarios que estén completamente llenos y no presenten inconsistencias.
- Difusión de resultados:** Los hallazgos serán publicados en revistas científicas o repositorios para garantizar su accesibilidad y contribución al conocimiento académico.

11.8. Plan de tabulación y análisis:

Para cumplir con los objetivos específicos, se emplearán herramientas estadísticas y de revisión bibliográfica de acuerdo con las siguientes etapas:

a) Análisis estadístico descriptivo e inferencial:

- **Evaluación preliminar:** La normalidad de los datos se determinará mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov ($p > 0,05$) y análisis gráfico. Se evaluarán colinealidad, homocedasticidad y variabilidad para decidir la aplicación de pruebas paramétricas o no paramétricas.
- **Variabes cuantitativas:** Se analizarán con medidas de tendencia central (media, mediana) y dispersión (desviación estándar, varianza, rango intercuartílico).

- **Variables cualitativas:** Se realizarán análisis de frecuencias y proporciones, utilizando tablas o figuras.
- **Relaciones entre variables:** Se aplicarán coeficientes de correlación de Pearson (datos normales) o Spearman (datos libres o no normales). Los valores de correlación se interpretarán en un rango de 0 (sin correlación) a 1 (correlación muy alta). Además, se utilizará la prueba de Chi cuadrado ($p < 0,05$).
- **Comparación entre grupos:** Dos grupos: Prueba t de Student (paramétrica) o prueba U de Mann-Whitney (no paramétrica), con evaluación de varianza mediante la prueba de Levene. Más de dos grupos: ANOVA (paramétrica) o Kruskal-Wallis (no paramétrica), con pruebas post hoc (Bonferroni para varianzas iguales, Games-Howell para varianzas desiguales).

b) **Programas estadísticos:** Jamovi v2.3.28

12. RESULTADOS ESPERADOS

Se espera identificar los factores sociodemográficos, laborales y personales que influyen en el estrés laboral de los docentes. Además, se pretende evaluar el nivel de riesgo psicosocial en el entorno laboral de docentes de Medicina y Enfermería mediante instrumentos validados. Finalmente se busca determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en los docentes participantes.

13. RECURSOS HUMANOS

Nombre	Rol	Funciones/Responsabilidades
Johanna Lisseth Paidá Yumbra	Investigador principal	Conceptualización, curación de datos, análisis formal, investigación, metodología, administración del proyecto, gestión de recursos, visualización, redacción del borrador, edición final.
Johanna del Rocío Huilcatanda Jerez	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	1000	1000
Autofinanciado	Impresora	1	300	300
Autofinanciado	Hoja A4	200	0,01	2
Autofinanciado	Impresiones	200	0,05	10
Autofinanciado	Internet	80	0,05	4
Autofinanciado	Esferográficos	4	0,25	1
Autofinanciado	Transporte	50	0,50	25
Autofinanciado	Varios	10	3	30
TOTAL	--	--	USD	1,372

15. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Aplicación de criterios bioéticos en la selección de los participantes

La investigación se desarrollará conforme a los principios bioéticos estipulados en la Declaración de Helsinki (10) y las Pautas Éticas Internacionales para la Investigación Relacionada con la Salud en Seres Humanos (11) de la OMS y el CIOMS. Este estudio, clasificado como de riesgo mínimo, no expone a los participantes a peligros mayores que los que enfrentan en su vida cotidiana. Además, se garantizará el cumplimiento de la normativa legal ecuatoriana y del reglamento interno del Comité de Ética de Investigación de Seres Humanos de la Universidad Católica de Cuenca (CEISH-UCACUE), asegurando una evaluación ética independiente.

Para proteger los derechos y la dignidad de los participantes, se implementarán las siguientes medidas:



- Obtención de un consentimiento informado libre y documentado.
- Garantía de la confidencialidad de los datos personales.
- Selección equitativa y sin discriminación de los participantes.
- Supervisión constante por parte del CEISH-UCACUE.
- Formación del equipo investigador en principios éticos y medidas de protección.

La selección de los participantes respetará los principios éticos de justicia, autonomía, beneficencia y no maleficencia, asegurando igualdad de oportunidades y libertad para decidir su participación. Los resultados del estudio se utilizarán de manera ética, fomentando el avance del conocimiento y beneficiando tanto a los participantes como a la comunidad y al país. El personal docente de las carreras de Medicina y Enfermería de las universidades establecidas podrá participar, independientemente de su condición social, étnica o de género, previa firma del consentimiento informado (ver Anexo E). Los participantes podrán retirarse del estudio en cualquier momento, sin que esto afecte posibles beneficios.

En cuanto al balance riesgo-beneficio, si bien el riesgo es mínimo, los beneficios potenciales son significativos, incluyendo la posibilidad de prevenir problemas relacionados con el estrés laboral, mejorar el bienestar biopsicosocial y desarrollar políticas e intervenciones efectivas. Además, la participación en el estudio podría fomentar la reflexión sobre el estado de salud física y mental de los participantes.

La ética y la idoneidad de los investigadores se fundamentan en su experiencia, compromiso y competencia en el área de estudio, garantizando el respeto a los derechos de los participantes. Los investigadores afirman no tener conflictos de interés y buscan únicamente generar conocimiento científico en beneficio de los participantes, la comunidad y el país.

16. SEGURIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS DATOS

La protección de la privacidad e integridad de los datos recopilados en esta investigación se garantizará mediante la implementación de estrictas medidas de seguridad, que incluyen:

1. Capacitación del personal: Todos los involucrados en la recolección y manejo de datos recibirán formación específica sobre las políticas y procedimientos de seguridad establecidos.
2. Almacenamiento seguro: La información se almacenará en un servidor seguro con acceso restringido exclusivamente al investigador principal, quien implementará medidas electrónicas de protección, como contraseñas.
3. Transferencia de datos: Cualquier transferencia de datos hacia terceros será realizada de manera encriptada y anonimizada, limitándose únicamente a la información necesaria para funciones específicas del estudio.
4. Anonimización: Los datos personales identificables no serán solicitados durante el proceso de recolección. Cada participante será identificado mediante un código alfanumérico único de ocho caracteres (por ejemplo, STRES0001, STRES0002), garantizando así su anonimato.
5. Revisión periódica: Las medidas de seguridad serán revisadas y actualizadas cada dos meses para asegurar su efectividad.
6. Eliminación de datos: La información recopilada será eliminada una vez que no sea necesaria para el estudio, o cuando el participante lo solicite. En cualquier caso, esto no excederá un período máximo de 24 meses.

17. RIESGOS POTENCIALES PARA LOS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

El estudio no supone riesgos mayores que los de la vida diaria, aunque los participantes podrían experimentar cansancio físico y mental durante la aplicación del instrumento. Para mitigar estos riesgos, se implementarán las siguientes estrategias:

- Duración limitada de las sesiones en línea (30-45 minutos).
- Diseño de una interfaz amigable en Google Forms, con fuentes legibles, colores suaves y navegación intuitiva.
- Instrucciones claras y concisas para completar el instrumento, reduciendo la confusión y el esfuerzo mental.
- Flexibilidad horaria para adaptarse a las necesidades individuales de los participantes.
- Soporte técnico inmediato proporcionado por el equipo investigador para resolver problemas y reducir el estrés.

18. BENEFICIOS PARA LOS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN

Los participantes obtendrán diversos beneficios, como reflexionar sobre su experiencia laboral y los factores asociados al estrés, recibir información personalizada sobre su exposición al estrés y riesgos psicosociales y promover su bienestar y calidad de vida al identificar áreas de mejora en su salud laboral.

19. APORTES/BENEFICIOS PARA LA SOCIEDAD O COMUNIDAD

El estudio contribuirá significativamente a la sociedad mediante la mejora del desempeño docente al abordar el estrés y los riesgos psicosociales. Además, la propuesta de políticas de salud específicas para prevenir y gestionar estos riesgos. Reducción de la carga económica asociada al estrés laboral en docentes universitarios. Empoderamiento de la población para tomar decisiones



saludables, fomentando un impacto positivo en el bienestar colectivo.

20. APLICACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El consentimiento informado será un requisito fundamental para la participación en la investigación. Este documento explicará de manera clara y detallada:

- Los objetivos del estudio y el rol del participante.
- Los riesgos, beneficios y derechos asociados a su participación.
- La posibilidad de retirarse del estudio en cualquier momento sin repercusiones.

Se alertará a los participantes a consultar con familiares o personas de confianza antes de tomar una decisión. El documento cumplirá con las directrices establecidas en el anexo 13 del CEISH-UCACUE e incluirá: Espacios para la firma del participante, el investigador principal y, en caso necesario, dos testigos. Un formato claro y accesible, que asegure la comprensión y aceptación voluntaria de las condiciones del estudio. Este procedimiento garantizará que los derechos y la autonomía de los participantes sean plenamente respetados.

21. APLICACIÓN DE ASENTIMIENTO INFORMADO (SI APLICA)

No aplica

22. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rojas-Solis J, Flores-Meza G, Cuaya-Itzcoatl I. Principales aspectos metodológicos en el estudio del estrés laboral en personal universitario: Una revisión sistemática. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. 2021; 15(1). Disponible en: http://www.scielo.org/pe/scielo.php?pid=S2223-25162021000100002&script=sci_arttext&tng=pt DOI: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
2. Alomoto J, Mena M. El Estrés laboral y su relación con la impulsividad en el personal sanitario de un hospital. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. 2022; 6(6): 9017-9034. Disponible en: <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4055> DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4055
3. Cruz-Zuñiga N, et al. Clima laboral, estrés laboral y consumo de alcohol en trabajadores de la industria. Una revisión sistemática. Revista española de salud pública. 2022; 95: e202104057. Disponible en: <https://www.scielosp.org/article/resp/2021.v95/e202104057/es/>
4. Cueva-Pila G, Valenzuela-Suazo S, Hidalgo Ortiz J. Calidad de vida en el trabajo y síntomas de estrés laboral de enfermeras/os en Ecuador. Revista San Gregorio. 2023; 1(55): 46-64. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072023000300046 DOI: <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i54.2292>
5. Santoyo F, Echerri D, Figueroa J. Evaluación de la validez del cuestionario de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional propuesto por la NOM-035-STPS-2018. Contaduría y administración. 2022; 67(3). Disponible en: https://www.scielo.org/mx/scielo.php?pid=S0186-10422022000300001&script=sci_arttext
6. Domínguez-Lara S, et al. Invarianza factorial de una medida de burnout académico entre estudiantes universitarios de Perú, México y Colombia. Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento. 2021; 13(3): 70-86. Disponible en: https://www.scielo.org/ar/scielo.php?pid=S1852-42062021000300070&script=sci_abstract&tng=en
7. Rodríguez A, Hernández J, Bautista y Lugo, Gibrán. Integrar un reino. La ciudad de México en la monarquía de España 1621-1628. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Históricas, 2020. 340 pp. Revista Complutense de Historia de América. 2023; 49.
8. Molina M, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del Profesional de Enfermería en Unidades Críticas. Med. segur. trab. [Internet]. 2019 Sep [citado 2024 Dic 16]; 65(256): 177-185. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-177.pdf>
9. Zapata C, Riera W. Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. Gest et Pro [Internet]. 2024 [citado 2024 Dic 16]; 6(10):4-23. Disponible en: <https://ve.scielo.org/pdf/gpreg/v6n10/2739-0039-gpreg-6-10-4.pdf>
10. World Medical Association. Ferney-Voltaire: WMA. 2013 [citado 1 de enero de 2024]. 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/>
11. 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 [citado 1 de enero de 2024]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/34457>



JOHANNA LISSETH
PAIDA YUMBLA

Firma del Investigador Principal

Correo electrónico: johanna.paida.29@est.ucacue.edu.ec



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						



Firma autogenerada por
JOHANNA LISSETH
PAIDA YUMBLA

Firma del Investigador Principal

Johanna Lisseth Paidá Yumbra

Correo electrónico: johanna.paida.29@est.ucacue.edu.ec



ANEXO B: LISTA DE INSTITUCIONES PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN					
Nombre Institución	Tipo Pública/Privada	Dirección Postal	Persona de Contacto	Correo electrónico Persona Contacto	Teléfono Persona Contacto
Universidad Católica de Cuenca, Unidad Académica de Salud y Bienestar	Privada	010105	Dr. Santiago José Reinoso Quezada	sreinoso@ucacue.edu.ec	072830752

ANEXO C: CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	TIPO	ÍTEM / PREGUNTA
Características Sociodemográficas	Social alude a aquello vinculado a la sociedad: el conjunto de individuos que viven en un mismo territorio y respetan normas en común. Lo demográfico, en tanto, se asocia a la demografía, que es el estudio de un grupo humano desde una perspectiva estadística, centrado en su evolución o en un periodo específico	Edad	Edad en años cumplidos	Cuantitativa – continua	1
		Sexo	Sexo: Masculino – Femenino	Cualitativa -nominal	2
		Estado Civil	Soltero- Casado – Viudo – Divorciado- Unión Libre	Cualitativa - nominal	3
		Hijos dependientes	Número	Cuantitativa-discreta	4
		Tipo de Servicio	Prestación de servicio profesional _ Bajo relación de dependencia	Cualitativa- nominal	5
		Modalidad Contractual	Eventual - Indefinido	Cualitativa nominal	6
		Tiempo de servicios	Número en años	Cuantitativo continua	7
		Funciones del cargo	Sólo docencia- docencia más gestión - docencia más vinculación - docencia más investigación	Cualitativo nominal	8
		Carga Horaria	Tiempo completo – medio tiempo – tiempo parcial	Cualitativo nominal	9
		Otra actividad laboral	Si _ No	Cualitativo nominal	10
		Nro. De trabajos en total	En números	Cuantitativo discreta	11
		Condiciones de salud	Discapacidad Enfermedad catastrófica Enfermedad Crónica Otras	Cualitativo nominal	12
		Última evolución de desempeño docente	Números enteros	Cuantitativa continua	13
	Los factores de riesgo psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud	Carga y Ritmo de Trabajo	Completamente de acuerdo – parcialmente de acuerdo - poco de acuerdo – en desacuerdo	Cuantitativa / discreta Cualitativa/ordinal	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas /compañeros de



Riesgos Psicosociales	de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés. Podemos entender mejor la palabra PSICOSOCIALES si la descomponemos: PSICO porque nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo).	Desarrollo de competencias			<p>trabajo, usuarios, clientes)</p> <p>Decido el ritmo de trabajo en mis actividades</p> <p>Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés</p> <p>Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral</p>
		Liderazgo			<p>Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado</p> <p>En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo</p> <p>En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas</p> <p>En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo</p> <p>En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.</p> <p>Mi jefe inmediato esta dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo</p> <p>Mi jefe inmediato establece metas, plazos claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades</p> <p>Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar</p> <p>Mi jefe inmediato me</p>



					<p>brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo</p> <p>Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.</p>
		Margen de acción y control			<p>En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión</p> <p>Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas</p> <p>Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones</p> <p>Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo</p>
		Organización de trabajo			<p>Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión</p> <p>En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores</p> <p>En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas</p> <p>En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos</p> <p>Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables</p> <p>Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada</p>



					y lugar de trabajo
		Recuperación			<p>Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades</p> <p>En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.</p> <p>En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo</p> <p>Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales</p> <p>Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo</p>
		SopORTE y apoyo			<p>El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas</p> <p>En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas</p> <p>En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad</p> <p>En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero</p> <p>En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación</p>
		Acoso discriminatorio			<p>En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan</p> <p>Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades</p>



					<p>En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.</p> <p>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</p>
		Acoso laboral			<p>Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño.</p> <p>Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona</p>
		Acoso sexual			<p>En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral</p> <p>Mi trabajo está libre de acoso sexual</p>
		Adicción al trabajo			<p>Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo</p> <p>Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando</p> <p>Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal.</p> <p>Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo</p> <p>Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)</p>
		Condiciones de trabajo			<p>Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad</p> <p>Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y</p>



					<p>herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales</p> <p>Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo</p> <p>En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales</p> <p>En mi trabajo existe un buen ambiente laboral</p> <p>En mi trabajo me siento aceptado y valorado</p> <p>Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo.</p> <p>Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución</p> <p>Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación.</p> <p>Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental</p> <p>Considero que me encuentro física y mentalmente saludable</p>
		Doble presencia laboral y familiar			
		Estabilidad laboral y emocional			
		Salud autopercebida			
Síndrome de Burnout	entendido como una respuesta al estrés laboral crónico que se origina en los profesionales dedicados a los servicios (profesionales de la enfermería, médicos, maestros, etc.).	Ilusión por el trabajo	Nunca Raramente A veces Frecuentemente Muy frecuentemente	Cuantitativa / discreta Cualitativa/ordinal	<p>1) Mi trabajo me supone un reto estimulante.</p> <p>5) Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.</p> <p>10) Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.</p> <p>15) Mi trabajo me resulta gratificante.</p> <p>19) Me siento ilusionado/a por mi trabajo.</p> <p>8) Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.</p> <p>12) Me siento agobiado/a por el</p>
		Desgaste psíquico	Nunca Raramente A veces Frecuentemente Muy frecuentemente		

					<p>trabajo.</p> <p>17) Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.</p> <p>18) Me siento desgastado/a emocionalmente.</p>
		Indolencia	Nunca Raramente A veces Frecuentemente Muy frecuentemente		<p>2) No me apetece atender a algunos colaboradores.</p> <p>3) Creo que muchos colaboradores son insoportables.</p> <p>6) Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados.</p> <p>7) Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores.</p> <p>11) Me apetece ser irónico/a con algunos colaboradores.</p> <p>14) Etiqueto o clasifico a los colaboradores según su comportamiento.</p>
		Culpa	Nunca Raramente A veces Frecuentemente Muy frecuentemente		<p>4) Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.</p> <p>9) Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.</p> <p>13) Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.</p> <p>16) Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.</p> <p>20) Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.</p>
Percepción al estrés	El estrés se entiende desde tres perspectivas: la primera es la ambiental, que se centra en los eventos vitales estresores; la segunda, la psicológica, que implica la experiencia subjetiva y respuesta emocional frente a los estresores; y la tercera, la biomédica, que estudia la respuesta y los sistemas fisiológicos involucrados en el afrontamiento de los	distrés general o percepción de estrés	Nunca Casi nunca De vez en cuando A menudo Muy a menudo	Cuantitativa / discreta Cualitativa/ordinal	<p>1. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido afectado por algo que ocurrió inesperadamente?</p> <p>2. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes en tu vida?</p> <p>3. En el último mes, ¿con qué frecuencia te has sentido nervioso o estresado?</p>



	asuntos vitales				<p>6. En el último mes, ¿Con qué frecuencia ha sentido que no podía afrontar todas las cosas que tenía que hacer?</p> <p>9. ¿Con qué frecuencia ha estado enfadado porque las cosas que le han ocurrido estaban fuera de su control?</p> <p>10. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puede superarlas?</p>
		capacidad o habilidad de afrontamiento	<p>Nunca</p> <p>Casi nunca</p> <p>De vez en cuando</p> <p>A menudo</p> <p>Muy a menudo</p>	<p>Cuantitativa / discreta</p> <p>Cualitativa/ordinal</p>	<p>4. ¿Con qué frecuencia ha estado seguro sobre su capacidad para manejar sus problemas personales?</p> <p>5. ¿Con qué frecuencia ha sentido que las cosas le van bien?</p> <p>7. ¿Con qué frecuencia ha podido controlar las dificultades de su vida?</p> <p>8. ¿Con qué frecuencia se ha sentido que tenía todo bajo control?</p>
Regulación emocional	<p>La regulación emocional (RE) refiere a los procesos a través de los cuales un individuo influye sobre sus emociones, cuando las tiene, cómo las experimenta y expresa (Lomas, 2022a). Determina con qué facilidad las personas pueden abandonar un estado emocional determinado (Lomas, 2022b), y es un proceso de vital relevancia para lograr estados afectivos deseados y metas intencionales (Lomas, 2022c).</p>	reevaluación cognitiva	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Ligeramente en desacuerdo</p> <p>Ni acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>Ligeramente de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>		<p>1. Cuando quiero incrementar mis emociones positivas (p.ej. alegría, diversión), cambio el tema sobre el que estoy pensando.</p> <p>3. Cuando quiero reducir mis emociones negativas (p.ej. tristeza, enfado), cambio el tema sobre el que estoy pensando.</p> <p>5. Cuando me enfrente a una situación estresante, intento pensar en ella de un modo que me ayude a mantener la calma.</p> <p>7. Cuando quiero incrementar mis emociones positivas, cambio mi manera de pensar sobre la situación.</p> <p>8. Controló mis emociones cambiando mi forma de pensar sobre la situación en la que me encuentro.</p>



					10. Cuando quiero reducir mis emociones negativa, cambio mi manera de pensar sobre la situación.
		Supresión expresiva	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Ligeramente en desacuerdo Ni acuerdo ni en desacuerdo Ligeramente de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo		2. Guardo mis emociones para mí mismo. 4. Cuando estoy sintiendo emociones positivas, tengo cuidado de no expresarlas. 6. Controlo mis emociones no expresándolas. 9. Cuando estoy sintiendo emociones negativas, me aseguro de no expresarlas

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 DE RECOLECCIÓN DE DATOS

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	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52años	
		25-34años		Igual o superior a 53 años	
		35-43años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		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				
1	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
2	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
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				
2	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
2	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
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				
2	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
2	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
2	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
2	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
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				
3	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
3	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
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				

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Johanna del Rocio Huillcatanda Jerez portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0350126249**. 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 Universitarios de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues 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, **21 de octubre del 2025**


Firmado electrónicamente por:
**JOHANNA DEL ROCIO
HUILLCATANDA JEREZ**
Validar únicamente con Firmac
F:


Johanna del Rocio Huillcatanda Jerez

C.I. 0350126249

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Johanna Lisseth Paidá Yumbla portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0350188629** 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 Universitarios de Medicina y Enfermería de la Universidad Católica de Cuenca, Campus Azogues 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, **21 de octubre del 2025**

F:  Firmado electrónicamente por:
**JOHANNA LISSETH
PAIDA YUMBLA**
Validar únicamente con FirmasEC

Johanna Lisseth Paidá Yumbla

C.I. 0350188629