



**Facultad de Psicología**

**Carrera de Psicología Organizacional**

**Prevalencia de Riesgos Psicosociales en el Personal  
de un Instituto de Educación Superior**

Trabajo de graduación previo a la obtención del título de  
Licenciado en Psicología Organizacional

Autor:

**Mateo Ismael Arpi Cando**

Director:

**Mgts. Mario Eduardo Moyano  
Moyano**

**Cuenca – Ecuador**

**2025**

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a Dios por haberme guiado con perseverancia y valentía en cada etapa de mi vida, iluminando mi camino y permitiéndome culminar esta etapa.

A mis padres, Esteban y Sandra, quienes hubieran sido grandes profesionales, pero eligieron que yo lo fuera. Gracias por su amor, apoyo incondicional y por enseñarme que, aunque el mundo parezca estar en mi contra, los sueños siempre pueden hacerse realidad.

A mis hermanos, Juan y Paul, por su comprensión y constante apoyo; su cariño ha sido una fuente de motivación e inspiración.

A mi abuelo Carlos, por su cariño y apoyo en los momentos más difíciles; gracias por estar siempre a mi lado.

A mi querida abuela Rosario, quien partió antes de haberle cumplido su sueño, pero cuyo amor y cariño me ha dado fuerzas para seguir adelante. Este logro te dedico hasta el cielo mi Charito.

A mi Thomasa y Lula, quienes sin ninguna intención me brindaron su compañía silenciosa, pero calidez en aquellas noches frías de estudio.

Mateo Arpi Cando

### **Agradecimiento**

Mi más sincero agradecimiento a mi director de tesis, Mario Moyano, quien desde que fue mi docente confió en mi capacidad y me orientó durante todo el proceso, siendo su apoyo clave para la realización de esta investigación.

Agradezco a mis amigos Pablo, Daniela, Gema, Belén, Nicole, Camila B y Camila A que estuvieron presentes y fueron parte de mi crecimiento estudiantil, estaré eternamente agradecido por brindarme su amistad. Agradezco a cada persona, tanto familiares y amigos que me impulsaron y motivaron en mi carrera universitaria, sin su apoyo sería imposible cumplir esta meta más.

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo identificar la prevalencia de riesgos psicosociales en 41 colaboradores —docentes, administrativos y personal de servicio— de un instituto de educación superior. Se realizó una investigación cuantitativa de alcance descriptivo, aplicando el cuestionario CEAL-SM/SUSESO ISTAS 21. Los resultados, calculados sobre la población total, mostraron que las dimensiones con mayor riesgo fueron carga de trabajo y conflicto de rol (80,42 %), mientras que violencia y acoso presentó 0 % de riesgo alto. Por su parte, desarrollo personal y confianza y justicia organizacional evidenciaron 41,46 % de riesgo bajo. Al analizar específicamente a las mujeres, se observó que presentan un nivel de afectación alto en varias dimensiones, alcanzando un 52,1 % de riesgo alto global. De manera general, la institución presentó un nivel de riesgo medio, determinado a partir de la escala de riesgo del instrumento, lo que motivó la elaboración de un plan de acción orientado a mitigar los factores de riesgo identificados.

**Palabras clave:** Riesgos psicosociales, Instituto de educación, plan de acción, dimensiones, salud laboral.

### **Abstract**

The present study aimed to identify the prevalence of psychosocial risks in 41 employees—teaching, administrative, and service personnel—at a higher education institution. A descriptive, quantitative study was conducted using the CEAL-SM/SUSESO ISTAS 21 questionnaire. The results, calculated on the total population, showed that the dimensions with the highest risk were workload and role conflict (80.42%), while violence and harassment presented 0% high risk. Meanwhile, personal development and organizational trust and justice showed 41.46% low risk. A specific analysis of women showed a high level of impact in several dimensions, reaching 52.1% overall high risk. Overall, the institution presented a medium risk level, determined from the instrument's risk scale, which motivated the development of an action plan aimed at mitigating the identified risk factors.

**Keywords:** Psychosocial risks, education institute, action plan, dimensions, occupational health

## Tabla de contenido

Dedicatoria.....	2
Agradecimiento .....	3
Resumen .....	4
Abstract.....	5
Introducción.....	1
Definiciones sobre los riesgos psicosociales .....	3
Tipos de Riesgos Laborales .....	4
Riesgos Químicos .....	5
Riesgos físicos .....	5
Riesgos Psicosociales .....	5
Riesgos mecánicos.....	6
Riesgos derivados por el ser humano .....	6
Factores Psicosociales .....	6
Consecuencias de los riesgos psicosociales .....	8
<i>Consecuencias Económicas</i> .....	9
<i>Consecuencias psicológicas</i> .....	9
<i>Consecuencias en la salud física</i> .....	10
Métodos para identificar riesgos psicosociales en una organización .....	10
Cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS 21 .....	11
Cuestionario de evaluación psicosocial del Ministerio Del Trabajo .....	12
Cuestionario DECORE.....	13
Cuestionario CEAL-SM/ SUSESO .....	14
Estudios empíricos sobre riesgos psicosociales en instituciones de educación superior .	14
Base legales y normativas .....	18
Pregunta de investigación.....	20
Enfoque de la investigación.....	20
Tipo de estudio, población y muestra .....	20
Cuestionario CEAL-SM / SUSESO .....	21
Calculo e interpretación de puntuaciones .....	23
<i>Nivel de riesgo</i> .....	24

Procedimiento .....	25
Análisis de datos .....	26
Capítulo 3. Resultados.....	27
Propuesta de Plan de acción de riesgos psicosociales .....	37
Objetivo general .....	37
Capítulo 4. Discusión .....	41
Conclusiones.....	45
Recomendaciones .....	47
Referencias Bibliográficas.....	49
Anexos .....	53
Anexo 1. Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral / SUSESO .....	53

## Índice de Tabla

<b><i>Tabla 1</i></b> Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo .....	7
<b><i>Tabla 2</i></b> Factores de riesgo psicosocial .....	8
<b><i>Tabla 3</i></b> Los macro factores del cuestionario ISTAS-21 .....	11
<b><i>Tabla 4</i></b> Dimenciones del cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio Del Trabajo ..	13
<b><i>Tabla 5</i></b> Dimenciones del cuestionario CEAL-SM/SUSESO .....	21
<b><i>Tabla 6</i></b> Formato de frecuencia .....	23
<b><i>Tabla 7</i></b> Formato de respuesta de tipo Likert .....	23
<b><i>Tabla 8</i></b> Puntaje y estado de riesgo.....	25
<b><i>Tabla 9</i></b> Analisis descriptivo de la variable sociodemografica .....	27
<b><i>Tabla 10</i></b> Resultafos de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO.....	29
<b><i>Tabla 11</i></b> Puntaje y estado de riesgo de la institución .....	33
<b><i>Tabla 12</i></b> Prevalencia de género y nivel de riesgo psicosocial.....	35
<b><i>Tabla 13</i></b> Plan de accion .....	38



**Índice de figuras**

<b><i>Figura 1</i></b> <i>Resultado de dimensiones</i> .....	<b><i>31</i></b>
--	------------------

## **Introducción**

En el marco laboral los riesgos psicosociales han cobrado gran relevancia y ha sido consolidado como un desafío que enfrentan las organizaciones globales, especialmente aquellas ligadas con la educación superior, donde las obligaciones docentes y administrativas requieren un alto nivel de compromiso social y emocional.

La integración del concepto acerca de la salud laboral ha ido incrementando y ganando fuerza en el mundo laboral, sin embargo, ha tenido limitaciones acerca de los nuevos avances tecnológicos y contextos laborales de la actualidad, las cuales son elementos que producen nuevos riesgos psicosociales, que antes no han sido considerados, por lo tanto, es fundamental que los profesionales del área de talento humano exploren a profundidad con la finalidad de que existan entornos saludables y sanos.

De ahí la presente tesis tiene como objetivo identificar la prevalencia de riesgos psicosociales del personal de un Instituto de Educación Superior en la ciudad de Cuenca, mediante el cuestionario CEAL-SM/SUSESO ISTAS 21, donde se evaluará los riesgos psicosociales y analizará la prevalencia de los datos sociodemográficos y riesgos psicosociales obtenidos en la investigación. Como resultado de esta investigación se presentará un plan integral para la prevención de riesgos psicosociales en la población.

La investigación se encuentra estructurada de la siguiente forma:

En el Capítulo 1 se exponen los conceptos clave que permiten comprender y contextualizar la presente investigación, incluyendo las contribuciones de diversos autores

sobre las causas, tipos y efectos de los riesgos psicosociales, así como el análisis de cuestionarios y los antecedentes de investigación relacionados con el tema.

La metodología empleada en la investigación se describe con detalle en el Capítulo 2; abarca cómo fue descrita la herramienta utilizada, el método de recolección de datos y el enfoque usado para evaluar los riesgos psicosociales.

En el Capítulo 3 se presentan los resultados obtenidos, incluyendo los datos sociodemográficos, las dimensiones evaluadas y la prevalencia de los riesgos psicosociales, así como el plan de acción diseñado en función de dichos resultados.

Finalmente, se exponen las conclusiones y se formulan las recomendaciones correspondientes, derivadas de los hallazgos de la investigación.

## **Capítulo 1. Marco Teórico**

En los entornos laborales contemporáneos, la profesión académica enfrenta múltiples desafíos derivados de las exigencias laborales, lo cual afecta el equilibrio psicológico, convirtiendo su análisis en un eje central dentro del campo de la psicología organizacional. El estudio de los riesgos psicosociales requiere un enfoque que trascienda los factores individuales, abarcando las dinámicas organizativas y estructurales que inciden en la salud y el desempeño laboral,

Partiendo de esta perspectiva, se realiza una revisión de los principales constructos teóricos sobre los riesgos psicosociales, abarcando sus tipos, factores organizacionales, causas y efectos. Asimismo, se presentan instrumentos clave para su identificación y evaluación. A su vez se postulan investigaciones referentes a riesgos psicosociales en instituciones de educación superior.

### **Definiciones sobre los riesgos psicosociales**

Los riesgos psicosociales en el trabajo afectan seriamente la salud de los empleados, en términos físicos, sociales y mentales. Estos se manifiestan a corto, mediano y largo plazo, y surgen cuando determinados factores generan situaciones con alta probabilidad de provocar efectos negativos en la salud del trabajador, lo cual finalmente tendrá repercusiones también en la organización (Camacho & Mayorga, 2017).

Los riesgos psicosociales se aluden a las propiedades de las condiciones laborales y, esencialmente, de su organización que impacta en la salud de los trabajadores mediante procesos psicológicos y fisiológicos. En este mismo contexto se manifiestan a través de mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía,

etc.), cognitivos (restricción de la percepción o de la habilidad para la concentración, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas y violencia), y fisiológicos (Moncada et al., 2018).

Adicionalmente, los riesgos psicosociales son circunstancias que se presentan en un entorno de trabajo y están vinculadas directamente con el entorno, la organización, la ejecución de tareas y el contenido laboral, impactando su bienestar o la salud (física, psicológica y social) del empleado, además del rendimiento de su labor (Domínguez y Tomalá , 2021).

De manera integradora Sierra (2021), sintetiza los aportes de distintos autores al definir que los riesgos psicosociales se componen tanto de factores objetivos, relacionados con la organización, el contenido y la ejecución de la labor, como de factores subjetivos, como las habilidades, requerimientos, cultura y circunstancia personal del empleado, siempre que impacte en la prestación de servicios.

A partir del análisis de diversas definiciones, se concluye que los riesgos psicosociales no responden a un solo origen, sino que resultan de la interacción entre factores laborales, organizativos y personales. Su impacto trasciende lo físico, afectando también la salud mental, la productividad y desempeño. Reconocer esta complejidad resulta clave para su evaluación y gestión desde una perspectiva organizacional.

### **Tipos de Riesgos Laborales**

Existen varios tipos de riesgos que inciden en las actividades dentro de la empresa, que pueden impactar directamente en el desempeño y la salud del personal.

## **Riesgos Químicos**

Son generados por procedimientos químicos y por el entorno natural. Las afecciones como las alergias, la asfixia o ciertos virus se originan a través de la inhalación, absorción o consumo. Es necesario resguardarse con mascarillas, guantes y definir el espacio laboral (Pantoja et al., 2017).

## **Riesgos físicos**

Se originan del entorno físico (fuerza y energía) y están presentes en la mayoría de las tareas laborales realizadas por el trabajador, incluyendo elementos como la iluminación, exposición al ruido, la presión atmosférica, la temperatura, la humedad y la exposición a las radiaciones provenientes de los rayos X (Feria, 2018).

De manera concordante, Pantoja et al. (2017) sostiene que el ruido al ser intenso, puede ocasionar daños en las células capilares del oído. Las vibraciones, originadas por el uso de maquinaria, puede generar molestias digestivas. En cuanto a la iluminación y fatiga visual aumentan los riesgos de accidentes. Asimismo, la temperatura y humedad extremas influyen negativamente en el bienestar físico. Finalmente, las radiaciones ionizantes, pueden causar daños acumulativos, razón por la cual deben ser estrictamente monitoreadas mediante exámenes médicos periódicos.

## **Riesgos Psicosociales**

Los riesgos psicosociales derivan de una deficiente planificación, organización y administración del trabajo, junto con un inadecuado entorno social del trabajo, y pueden provocar efectos psicológicos, físicos y sociales perjudiciales. El estudio en esta área incluye la ampliación del entendimiento acerca de los riesgos psicosociales y la salud.

Algunas situaciones laborales que implican riesgos psicosociales incluyen: excesivas cargas laborales; demandas contradictorias y ausencia de claridad en las tareas (Agencia Europea Para La Seguridad Y La Salud En El Trabajo, 2023).

### **Riesgos mecánicos**

Este tipo de peligros se manifiestan en trabajos de altura, superficies peligrosas, el uso indebido de herramientas y equipos con fallos. Es necesario siempre verificar la maquinaria utilizada para prevenir posibles incidente (Pantoja et al., 2017).

### **Riesgos derivados por el ser humano**

Estos riesgos están vinculados con la participación humana en el sitio donde ocurre un accidente, ya sea debido a prácticas riesgosas o peligrosas en el entorno laboral o por ausencia de formación para actuar en situaciones de riesgo. Para desempeñar sus tareas, los empleados deben estar informados sobre el procedimiento, la seguridad requerida y el mantenimiento de dichos materiales (Cueva y Artieda, 2023).

### **Factores Psicosociales**

Los factores psicosociales pueden potenciar o deteriorar la actividad profesional y la calidad de vida en el trabajo de los individuos. En el primer escenario promueven el crecimiento personal de las personas, mientras que en situaciones adversas afectan su salud y su bienestar (Gil-Monte, 2009).

En las siguientes tablas se presentan los factores psicosociales de riesgo en el trabajo.

**Tabla 1.**

*Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo*

<b>Intensidad del trabajo y del tiempo</b>	<b>Exigencias emocionales</b>	<b>La autonomía</b>	<b>Las relaciones sociales</b>	<b>Sufrimiento ético</b>	<b>La inseguridad de la situación de trabajo</b>
Relacionada con el ritmo establecido y la influencia con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador.	Aquellas que afectan nuestros sentimientos, cuando se necesita gestionar las propias emociones mientras se comprende los de otras personas,	Capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento.	Apoyo que recibimos en el trabajo, o sea, hasta qué punto podemos contar con que compañeros y superiores nos ayuden para sacar el trabajo adelante.	Cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales	Movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional

Tomado de: Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). Manual para la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo. ISTAS 21.



**Tabla 2.***Factores de riesgo psicosociales*

<b>Factores del entorno y del puesto de trabajo</b>	<b>Factores organizativos</b>	<b>Relaciones en el trabajo</b>	<b>Seguridad en el empleo y desarrollo de carrera profesional</b>	<b>Carga total de trabajo</b>
-Carga de trabajo excesiva	-Estilos de dirección inadecuados	-Acoso sexual	- Inseguridad sobre el futuro en la empresa	-Doble jornada
-Mal diseño del entorno y falta de adaptación ergonómica	-Estructura organizativa deficiente	-Acoso laboral	-Dificultad o imposibilidad de promocionarse y desarrollar carrera	-Descanso insuficiente
-Falta de autonomía en la realización de tareas	-Falta de apoyo	-Violencia laboral		
-Ritmo de trabajo elevado	-Ausencia de cultura de prevención de riesgos			
-Falta de claridad en las funciones	-Salario insuficiente			
	-			
	Discriminación			

Fuente: Organización Internacional del Trabajo, 2011, p.2

**Consecuencias de los riesgos psicosociales**

Los riesgos psicosociales pueden generar e intensificar problemas de salud mental y física. Se ha vinculado la sensación de sobrecarga laboral con accidentes en empleados jóvenes. Asimismo, la falta de control sobre el ambiente laboral provoca

perjuicios a la salud. En esta misma línea el riesgo psicosocial puede provocar depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones en el sueño, entre otros. (Ministerio Del Trabajo, 2018).

### ***Consecuencias Económicas***

Los riesgos psicosociales en el trabajo no sólo proporcionan numerosas bajas en el ámbito de lo psicógeno, por ejemplo, por depresión, trabajadores menos sanos y más expuestos a accidentes; sino también empresas menos productivas, con más problemas de calidad y con menos expectativas. Como consecuencia las empresas enfrentan gastos imprevistos derivados de eventos o siniestros vinculados a estos factores, lo que incluso puede llegar a ocasionar la paralización total de las actividades laborales (Álvarez, 2009).

### ***Consecuencias psicológicas***

Según el Comité Mixto OIT-OMS (1984), frecuentemente los elementos psicosociales están vinculados a las circunstancias laborales. A pesar de que cada persona cuenta con varios recursos, las demandas pueden superarlos y volver ineficaces sus esfuerzos, por ende, podría ser el motivo de alteraciones en las funciones psicológicas y en la conducta.

**Cognitivas.** exposición a riesgos psicosociales puede ocasionar pérdida de la memoria, dificultades de concentración, preocupación constante y pensamiento negativo. Estas manifestaciones se intensifican cuando la percepción del entorno es negativa, elevando la probabilidad de desgaste psíquico a 1,406 (Carrión & Hernández, 2018).

**Emocionales.** Cambios bruscos del humor, irritabilidad, tristeza y el estrés impacta directamente en el rendimiento del empleado, provocando una reducción en la productividad (Muñoz et al., 2018), cuyos síntomas más frecuentes son, ansiedad, jaquecas, ausentismo, tensión y la postergación (Cárdenas, 2015).

### ***Consecuencias en la salud física***

Los riesgos psicosociales pueden provocar una extensa Gama de problemas que impactan en la salud física de los empleados, entre las más relevantes se incluyen enfermedades cardiovasculares, asociadas a la hipertensión arterial provocada por el estrés crónico, así como enfermedades cerebrovasculares derivadas de la exposición constante a situaciones de presión y tensión laboral. Asimismo, se han documentado trastornos respiratorios, gastrointestinales, musculo esqueléticos y problemas de alcoholismo (Cobos et al., 2017).

### **Métodos para identificar riesgos psicosociales en una organización**

La aceptación de que los riesgos psicosociales requieren una evaluación sistemática surge en un contexto de cambios sociales, políticos y legislativos que intensifican el interés por promover la salud en los empleados. (Charria et al., 2011). Se destaca la injerencia del organismo público, como es el Ministerio del Trabajo (2018), al recomendar “aplicar la metodología de evaluación de riesgos psicosociales a todo el personal de la empresa o institución pública o privada, con el fin de promover el

cumplimiento de esta actividad del programa de prevención de riesgos psicosociales” (p. 5). Hay una variedad de herramientas para valorar los riesgos psicosociales en las organizaciones, particularmente se disponen de las de carácter cuestionario. (Rivera et al., 2019).

### **Cuestionario de riesgos psicosociales en el trabajo SUSESO/ISTAS 21**

El instrumento de medición SUSESO/ISTAS21 facilita la valoración y cuantificación de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. El cuestionario representa la adaptación y verificación en Chile del cuestionario COPSOQ-ISTAS21, que es la traducción y verificación que efectuó el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Barcelona (ISTAS) del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), creado por el Instituto de Salud y Ambiente Laboral de Dinamarca (Moreno y Báez, 2013).

La versión inicial fue publicada en el año 2003, y posteriormente, en 2010, se difundió la versión 1.5, la cual incorporó ciertas mejoras. Se gestiona para medir la manifestación de riesgos psicosociales (Moreno y Báez, 2013).

En la Tabla 3 se detallan los macro factores contemplados en el cuestionario ISTAS-21, instrumento utilizado para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral.

**Tabla 3**

*Los macro factores del cuestionario ISTAS-21*

<b>Exigencias psicológicas</b>	<b>Trabajo activo y</b>	<b>Apoyo social en la empresa</b>	<b>Compensaciones del trabajo</b>	<b>Doble presencia</b>
--------------------------------	-------------------------	-----------------------------------	-----------------------------------	------------------------

	<b>desarrollo de habilidades</b>	<b>y calidad de liderazgo</b>		
-Exigencias cuantitativas	-Influencia en el trabajo	-Posibilidades de relación social	-Inseguridad sobre el futuro	- Doble presencia
-Exigencias emocionales	-Posibilidades de desarrollo	-Calidad de rol	-Estima	
-Exigencias cognitivas	-Control sobre el tiempo de trabajo	-Conflicto de rol -Calidad de liderazgo		
-Exigencias de esconder emociones	-Sentido de trabajo -Compromiso	-Previsibilidad -Apoyo social de compañeros -Apoyo social de supervisores -Sentimiento de grupo		

Fuente: Moreno y Báez, 2013, p.101

### **Cuestionario de evaluación psicosocial del Ministerio Del Trabajo**

El objetivo es evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores generando acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. El cuestionario está dirigido a personas naturales y jurídicas, empresas públicas y privadas que cuenten con más de 10 empleados, por otro lado, cuenta con 58 ítems agrupados por 8 dimensiones que se presentaran a continuación:

**Tabla 4**

*Dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial del Ministerio Del Trabajo*

<b>Dimensión</b>	<b>Número total de ítems</b>
Carga y ritmo de trabajo	4
Desarrollo de competencias	4
Liderazgo	6
Margen de acción y control	4
Organización del trabajo	6
Recuperación	5
Soporte y apoyo	5
Otros puntos importantes: acoso sexual, laboral, adicción al trabajo, condiciones al trabajo, doble presencia, estabilidad y salud auto percibida.	24

Tomado de: Ministerio Del Trabajo, 2018.

### **Cuestionario DECORE**

El cuestionario DECORE realiza una evaluación de los riesgos psicosociales en ambientes de trabajo. Analiza cuatro factores: demandas cognitivas, control, recompensa y apoyo organizacional. El DECORE produce tres índices de riesgo globales que facilitan una perspectiva integrada: el Índice Demanda–Control, el Índice Demanda–Recompensa y el Índice Global de Riesgo (IGR). Cada uno clasifica el nivel de riesgo en cuatro niveles: Excelente, Saludable, alerta y Emergencia. Se compone de únicamente 44 elementos. Es un instrumento adaptable, práctico tanto para la valoración organizacional como para el sector clínico o preventivo (Moreno et al., 2008).

## **Cuestionario CEAL-SM/ SUSESO**

Con el objetivo de evaluar los riesgos psicosociales en el entorno laboral, la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) adaptó en 2008 el cuestionario ISTAS21, basado en el COPSOQ I. Posteriormente, y tras años de aplicación, se desarrolló el CEAL-SM/SUSESO, una innovadora herramienta que se ajusta de manera más efectiva a las condiciones laborales actuales, con contribuciones de empleados, jefes y especialistas en salud en el trabajo. Consta de 2 secciones, la primera es una sección general conformada por datos sociodemográficos y la segunda de las 12 dimensiones de los riesgos psicosociales, con un total de 84 preguntas (Pérez et al., 2023).

### **Estudios empíricos sobre riesgos psicosociales en instituciones de educación superior**

En una investigación realizada en dos Instituciones Superiores Tecnológicas, con el objetivo de determinar riesgos psicosociales que afectan a los docentes, personal administrativo y de servicio; A través del cuestionario de “Evaluación de factores de riesgo psicosocial” del Ministerio de trabajo, se evidenció que, en una de las instituciones analizadas, existen niveles de riesgo alto en las siguientes dimensiones: condiciones de trabajo (37%), acoso laboral (21%), liderazgo (9%) y apoyo (8%). En la segunda institución se dedujo que tiene riesgo alto en soporte y apoyo con (15 %) y acoso laboral (8%), sin embargo, en ambas instituciones el resultado global dio en promedio (74.5%) de riesgo psicosocial bajo. Esto constituye una información positiva que puede ser utilizada para mejorar las condiciones de trabajo. (Espín et al., 2020).

Hurtado (2021) evaluó los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal docente de diversas facultades de la Universidad de Cuenca, utilizando el cuestionario del

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), donde se descubrió que la participación/supervisión (53.98%) y carga de Trabajo (45.57%) fueron los más factores de riesgo psicosociales más importantes en esta población, estando las docentes del sexo femenino mayormente expuestas a este último.

Desde otra perspectiva local, en la Universidad Católica de Cuenca, se realizó un análisis de los riesgos psicosociales a los que está expuesto el personal docente y administrativo. Para ello, se utilizaron las encuestas disponibles del Ministerio de Trabajo del Ecuador. La encuesta se aplicó a una muestra de 1.010 funcionarios, de los cuales 718 son docentes y los resultados globales de la evaluación psicosocial nos demuestra que el 86% de los encuestados están satisfechos con su lugar de trabajo en cuanto a condiciones de trabajo tanto físicas como sociales, el 13 % considera que puede ser vulnerable y el 1 % de los encuestados considera que su lugar de trabajo puede generar problemas de salud. Entre los factores con mayor impacto se halla la dimensión vinculada al acoso en el trabajo, que recibió un 9 % de Calificación como de alto riesgo, siendo la más impactante en este grupo (Quinde, 2023).

A escala nacional, la presente investigación se ejecutó al personal de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), El objetivo fue analizar los factores de riesgo psicosociales y su impacto en el estrés. En la metodología se usó el método CoPsoQ-istas21(V2). Los hallazgos demuestran que en la investigación predominan las mujeres; en términos de estado civil, predominan los individuos casados, y en cuanto a la edad, la mayoría oscila entre los 31 y 45 años. Las dimensiones más afectadas son ritmo de trabajo del 93,5%, conflicto de rol con 61%, inseguridad laboral con



60%; el apoyo entre compañeros alcanza el 58% y las exigencias emocionales el 51% (Ramírez, 2023).

El propósito de otra investigación llevada a cabo en Quito fue evaluar la prevalencia de riesgos psicosociales que impactan al personal administrativo y académico, empleando el instrumento FPSICO 4.1, que consta de 89 preguntas que evalúan 9 factores de riesgo. Los hallazgos mostraron que, de los 50 participantes evaluados, los elementos con mayor efecto adverso fueron la carga laboral y la supervisión, ambos con un (74%) de impacto. Por otro lado, el factor que refleja el impacto más positivo es la variedad y contenido del trabajo, con un (92 %) de valoración favorable. Estos resultados nos indican que, si bien muchos empleados cuentan con condiciones adecuadas en algunos aspectos, existen áreas críticas que requieren una intervención inmediata (Cueva et al., 2024).

Una investigación realizada en una Institución de Educación Superior en Lago Agrio con una población de 35 docentes tuvo como objetivo identificar los factores de estrés para planificar medidas preventivas que mejoren las condiciones laborales. Los resultados preliminares receptados mediante el instrumento ISTAS 21, evidencio que un (36%) de los docentes tienen un riesgo alto en exigencias psicológicas, en apoyo social y calidad de liderazgo el (52%) mostro riesgo alto, en el factor doble presencia el (48%) muestra un riesgo alto y el (45%) mostró un riesgo alto en compensación. Por otro lado, la dimensión de trabajo activo y probabilidad de desarrollo presentó un (45%) un riesgo bajo, lo que indica ser un nivel factor positivo (Noroña et al., 2025).

La investigación más reciente incluida en esta revisión fue realizada en la Universidad de Cuenca, con el objetivo de determinar los riesgos psicosociales en los docentes de la Facultad de Ciencias Médicas. El estudio, de enfoque cuantitativo, analítico

y de corte transversal, contó con la participación de 148 docentes. Para la recolección de datos se aplicó el cuestionario ISTAS 21, cuyos resultados revelaron que, en la variable sexo, las mujeres fueron más representativas, con un (51,4 %). En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial, se identificó un 1,4 % de riesgo alto, 64,9 % de riesgo medio y 33,8 % de riesgo bajo. Las dimensiones más afectadas dentro del nivel alto fueron: ritmo de trabajo (94,6 %), conflicto de rol (70,9 %), exigencias emocionales (67,6 %) y doble presencia (57,4 %) (Cedillo & Guerrero, 2025).

Ledesma y Reyes (2025), llevaron a cabo una investigación en la Universidad De Cuenca. El propósito era establecer la correlación entre Los factores de riesgo psicosociales y la manifestación de trastornos musculoesqueléticos en 45 profesores de la Facultad de Odontología. Los hallazgos obtenidos por el cuestionario CoPsoQ-ISTAS 21, indican que el principal factor de riesgo psicosocial, con una mayor incidencia, es la doble presencia (93,2 %), seguida por el escaso respaldo social en la compañía (91,1 %). Por otro lado, el factor con menos prevalencia o impacto menor en esta población fue el de requerimientos psicológicos, con un 51,1 %.

Finalmente, se realizó una investigación, cuyo objetivo fue identificar los riesgos en la salud mental de los Instrumentadores Quirúrgicos vinculados con la Universidad de Santander en los sitios de práctica. La muestra estuvo conformada por 46 profesionales. Se utilizó el instrumento de recolección de datos se adaptó el cuestionario CEAL SM/SUSESO. Los hallazgos señalan que la población es predominantemente femenina, de edad avanzada y que la carga laboral representa un alto riesgo, ya que el 46% presenta un alto riesgo (Vanegas-Pallares et al., 2025).

## **Base legales y normativas**

En Ecuador, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2024-019, en concordancia con el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, define como uno de los fundamentos del derecho laboral que cada individuo tiene el derecho a desempeñar sus tareas en un entorno apropiado y confortable, que asegure su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Núñez, 2024).

“Los empleadores, conforme el número de trabajadores que laboren en el lugar y/o centro de trabajo, y el nivel de riesgo laboral, designaran los monitoreos o técnicos de seguridad e higiene del trabajo y personal de salud en el trabajo.” (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2024)

El Ministerio Del Trabajo estableció en el Artículo 28 sobre los riesgos psicosociales. Que el empleador debe adoptar medidas para identificar, evaluar e intervenir los riesgos presentes en el entorno laboral, destacando la elaboración de una matriz de identificación, así como el uso de métodos cuantitativos y cualitativos para la evaluación. Finalmente, se contempla la implementación de programas de prevención de riesgos, con acciones específicas orientada a su control y mitigación (Pando y López, 2024).

El estudio de los riesgos psicosociales en el entorno de trabajo universitario demuestra que estos son un elemento crucial que impacta la salud. La revisión teórica y empírica demuestra que su origen es multifactorial, abarcando dimensiones organizativas, individuales y estructurales. Instrumentos como el ISTAS 21, CEAL-SM/SUSESO y los cuestionarios del Ministerio de Trabajo permiten una evaluación precisa, orientada a la prevención y mejora.



## **Capítulo 2. Metodología**

Este estudio se llevó a cabo en una institución de educación superior situada en la ciudad de Cuenca, Ecuador, establecida en 2008 con la finalidad de proporcionar una educación de alta calidad. En 2016, recibió la distinción de ser el primer instituto acreditado en el Azuay, lo que ha promovido su expansión académica y estructural a través de la creación de nuevas carreras y la incorporación de personal docente, administrativo y de servicios. Considerando este incremento y la falta de investigaciones dirigidas a detectar estos riesgos, lo que podría afectar el bienestar y rendimiento, se consideró apropiado llevar a cabo una evaluación de los posibles riesgos psicosociales existentes en la institución.

### **Pregunta de investigación**

¿Qué factores de riesgo psicosocial son prevalentes en el personal docente del instituto de educación superior?

### **Enfoque de la investigación**

Este estudio se enmarca en un enfoque de investigación cuantitativa, dado que, según Arbulú (2021), este tipo de investigación permite comprobar hipótesis y observar la causalidad de un fenómeno. Además, facilita la obtención de datos numéricos que pueden ser analizados estadísticamente para sustentar los resultados.

### **Tipo de estudio, población y muestra**

El estudio tuvo un alcance descriptivo y un diseño de corte transversal, ya que se orientó a determinar la prevalencia de los riesgos psicosociales en la población analizada. La población estuvo conformada por personal docente, administrativo y de servicio del instituto de educación

superior, con un total de 41 participantes. No fue posible incluir a la totalidad del personal debido a inconvenientes internos de la institución, utilizando un muestreo no probabilístico por conveniencia, en función de la disponibilidad y el consentimiento voluntario de los participantes.

### **Cuestionario CEAL-SM / SUSESO**

El CEAL-SM/SUSESO es una herramienta para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, véase en (Anexo A), creada por la Superintendencia de Seguridad Social de Chile. Su elaboración se fundamenta en la modificación Del cuestionario internacional COPSOQ III, que en Chile fue sometido a una revisión por especialistas a Finales del año 2018, con el objetivo de seleccionar las preguntas más pertinentes para el contexto nacional. Posteriormente, entre 2019 y 2020, se llevó a cabo un riguroso proceso de validación que permitió confirmar que el instrumento cumple con criterios de validez y estandarización (Pérez et al., 2023).

El cuestionario evalúa 12 dimensiones de riesgo psicosocial, las cuales se presentan en la siguiente tabla.

**Tabla 5**

*Dimensiones del cuestionario CEAL-SM/SUSESO*

<b>Dimensiones del cuestionario CEAL-SM/ SUSESO</b>	
Carga de trabajo	Requisitos que se imponen a los empleados para que satisfagan sus obligaciones. con un objetivo o labor específica durante un tiempo restringido o restringido.

---

Exigencias emocionales	Requieren de nuestra habilidad para comprender las circunstancias de otras personas
Desarrollo profesional	La oportunidad y el incentivo que brinda el empleo para que cada individuo aplique sus saberes y vivencias.
Reconocimiento y claridad de rol	Evalúa el reconocimiento, respeto y rectitud en el trato que recibimos en nuestro trabajo.
Conflicto de rol	Evalúa la sensación de molestia personal ante el tipo de tareas que estamos obligados a hacer, especialmente cuando creemos que esas tareas son incongruentes entre sí
Calidad de liderazgo	Forma en que se expresa el mando de una jefatura sobre nosotros.
Compañerismo	Sentimiento de pertenecer a un equipo de trabajo conformado por pares, donde se recibe y se entrega ayuda cuando se necesita.
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Percepción de que se nos puede transformar de una forma. más o menos arbitraria la forma en que trabajamos.
Equidad trabajo y vida privada	Forma en que nuestra vida nos permita un desarrollo adecuado como personas.
Confianza y justicia organizacional	Evalúa el nivel de seguridad o confianza hacia la compañía o entidad con la que Los empleados realizan sus labores diarias.
Vulnerabilidad	Sensación de temor, desprotección o indefensión ante un trato que el(la) trabajador(a)
Violencia y acoso	Conductas intimidatorias, ofensivas y no deseadas por las personas.

---

Tomado de: Pérez, J., Candia, M., y Cea, K., 2023.

## Calculo e interpretación de puntuaciones

El cuestionario utilizado en la investigación se estructuró en dos secciones principales. La primera sección, denominada sección general contiene datos demográficos. Esta incluye información de género y edad; facilita el cálculo de la frecuencia de ambos. La segunda sección, denominada sección específica de riesgo psicosocial, está compuesta por un conjunto de preguntas orientadas a evaluar los distintos factores de riesgo psicosocial. Estas preguntas se presentan en un formato de escala tipo Likert, el cual permite a los participantes indicar la frecuencia con la que experimentan determinadas situaciones laborales, tal como se detalla en la siguiente tabla.

**Tabla 6**

*Formato de frecuencia*

Cod	Pregunta	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
RE1	Su trabajo, ¿es reconocido y valorado por sus superiores?	X				

**Fuente:** Pérez, J., Candia, M., y Cea, K., 2023, p.26

El formato de respuesta de tipo Likert permite asociar cada respuesta a un valor (puntaje) específico. En el ejemplo anterior, los puntajes asociados son:

**Tabla 7**

*Formato de respuestas de tipo Likert*

Cod	Pregunta	Siempre	A menudo	A veces	Rara vez	Nunca
RE1	Su trabajo, ¿es reconocido y valorado por sus superiores?	0	1	2	3	4



**Fuente:** Pérez, J., Candia, M., y Cea, K., 2023, p.26

### ***Nivel de riesgo***

El nivel de riesgo evaluado por este cuestionario se clasifica en tres categorías y se diferencian mediante un sistema de semáforo:

- Riesgo alto: Color rojo cuando es + 13 puntos
- Riesgo medio: Color naranja cuando es +2 a +12 puntos.
- Riesgo bajo: Color verde cuando es -24 a +1 puntos.

Cuando se supera el 50% en cada dimensión, ya sea en el riesgo alto, medio o bajo, se le otorga una puntuación. Existen tres circunstancias posibles.

a. Cuando una dimensión cuenta con un porcentaje de empleados/as que supera el 50% en alto riesgo, a dicha dimensión se le otorgan 2 puntos. (+2).

b. Cuando una dimensión cuenta con un porcentaje de empleados/as que supera el 50% en riesgo medio, se le otorga 1 punto a dicha dimensión. (+1).

c. Cuando una dimensión cuenta con un porcentaje de empleados/as que supera o sobrepasa el 50% en riesgo bajo, se le otorgan -2 Puntos a dicha dimensión. (-2).

En seguida, se tienen que sumar los puntos obtenidos, y el estado de riesgo del centro de trabajo queda establecido según la siguiente tabla:

**Tabla 8***Puntaje y estado de riesgo*

Puntajes y estados de riesgo	
Puntaje obtenido por el CT	Estado de riesgo del CT
De -24 a +1 punto	Riesgo bajo
De +2 a +12 puntos	Riesgo medio
Desde +13 y superior	Riesgo alto

**Fuente:** Pérez, J., Candia, M., y Cea, K., 2023, p.31

### **Procedimiento**

Primero se gestión de autorización institucional y contacto con los participantes: el investigador solicito formalmente a la institución de educación superior la autorización pertinente para realizar el estudio, con el fin de exponer los objetivos y la relevancia de la investigación. Segundo, se procedió con la ejecución del cronograma de la investigación: la ejecución de esta investigación se llevó a cabo de acuerdo con un cronograma previamente estructurado, el cual fue coordinado directamente con el área de Talento Humano. Con esta coordinación se garantizó que cada fase del proceso investigativo se ejecute de forma ordenada y eficaz, teniendo en cuenta el tiempo y las funciones del personal involucrado. A través de la planificación se pudo fijar fechas, horarios y lugares apropiados para llevar a cabo las actividades.

Tercero, se realizó la firmar el consentimiento informado: se gestionó que se firme el consentimiento informado, por medio del cual se garantizó la confidencialidad y el uso ético de la información. Cuarto, se llevó a cabo la aplicación del instrumento: una vez que se firmó el

consentimiento informado, se llevó a cabo la aplicación del instrumento para recopilar datos. El investigador supervisó la aplicación, que se realizó de manera presencial.

Finalmente, se efectuó la entrega de resultados: durante la reunión, se expuso una breve explicación del proceso realizado, los factores de riesgo psicosocial identificados, el nivel de prevalencia encontrado (alto, moderado o bajo) y las recomendaciones propuestas para mejorar las condiciones laborales.

### **Análisis de datos**

En primer lugar, se efectuó un Análisis univariado: se calculó frecuencias absolutas, porcentajes, medidas de tendencia central (media y mediana) y dispersión (desviación estándar) para las variables sociodemográficas y para cada una de las dimensiones del cuestionario. La prueba que se utilizó fue Shapiro Wilk, debido a que el tamaño es una muestra grande.

Posteriormente, se identificó de prevalencia: se calculó el porcentaje de participantes que presentaron niveles de riesgo bajo, medio o alto en cada dimensión, el procedimiento fue mediante tablas de frecuencia y gráficos de barras. Finalmente se presentó los resultados: los hallazgos se presentaron mediante tablas y diagramas, con la finalidad de simplificar su análisis e interpretación de forma nítida y visual.

La investigación facilitó la identificación precisa de los grados de riesgo psicosocial en el equipo docente de una institución de educación superior en Cuenca, ofreciendo un fundamento objetivo para la toma de decisiones preventivas. El uso del cuestionario CEAL-SM/SUSESO, validado y estructurado, aseguró la recolección de información fiable que permitió la creación de estrategias enfocadas en potenciar el bienestar en el trabajo y robustecer la salud mental en el ámbito académico.

### Capítulo 3. Resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación del Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral (CEAL-SM / SUSESO). Las tres áreas en las que se aplicó correspondientes al personal docente, administrativo y de servicio. A partir de ello, la interpretación de estos resultados permitió realizar una propuesta de mejora para disminuir los riesgos presentes en la institución de educación superior.

En primer lugar, se presentan la tabla correspondiente a la información sociodemográfica de los participantes, como el sexo, la edad y el campo laboral. Posteriormente, se exponen los resultados obtenidos por cada dimensión del cuestionario CEAL-SM/Suseso, detallando los niveles de riesgo bajo, medio y alto. Finalmente, se realiza un análisis descriptivo de las frecuencias y porcentajes para cada dimensión, con el propósito de identificar las áreas con mayor y menor riesgo psicosocial en la población estudiada.

**Tabla 9**

*Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas*

	Categoría	N	%
Sexo	Masculino	15	36,6%
	Femenino	26	63,4%
	Total	41	100%
Área laboral	Docente	13	31,7%
	Administrativo	22	53,7%
	Servicio	6	14,6%

	Total	41	100%
Edad	18 - 28 años	8	19,5%
	29 - 39 años	21	51,2%
	40 – 50 años	9	22%
	51 – 65 años	3	7,3%
	Total	41	100%
Estado civil	Soltero	15	36,6%
	Casado	18	43,9%
	divorciado	4	9,8%
	Unión libre	4	9,8%
	Total	41	100%

Según los resultados de la tabla 9, se observa la distribución de los participantes según el género, donde el grupo masculino estuvo conformado por N = 15 participantes, lo que representa el 36,6% de la muestra, mientras que el grupo femenino estuvo compuesto por N = 26 participantes, equivalentes al 63,4%.

En cuanto a la variable área laboral, se obtuvo 22 participantes en el área de Administración (53,7%), 13 participantes en el área de Docencia, (31,7%) y 6 participantes en el área de Servicios, correspondientes al 14,6%% de la muestra total.

El rango de edad más predominante fue de 29 a 39 años, con 21 participantes, lo que representa el 51,2% de la población estudiada. Le sigue el rango de 40 a 50 años con 9 participantes (22 %), por consiguiente, se ubica el rango de 18 a 28 años con 8 participantes,

dando como resultado un 19,5% y finalmente el rango con menor participantes es de 51 a 65 años con 3 personas (7,3%).

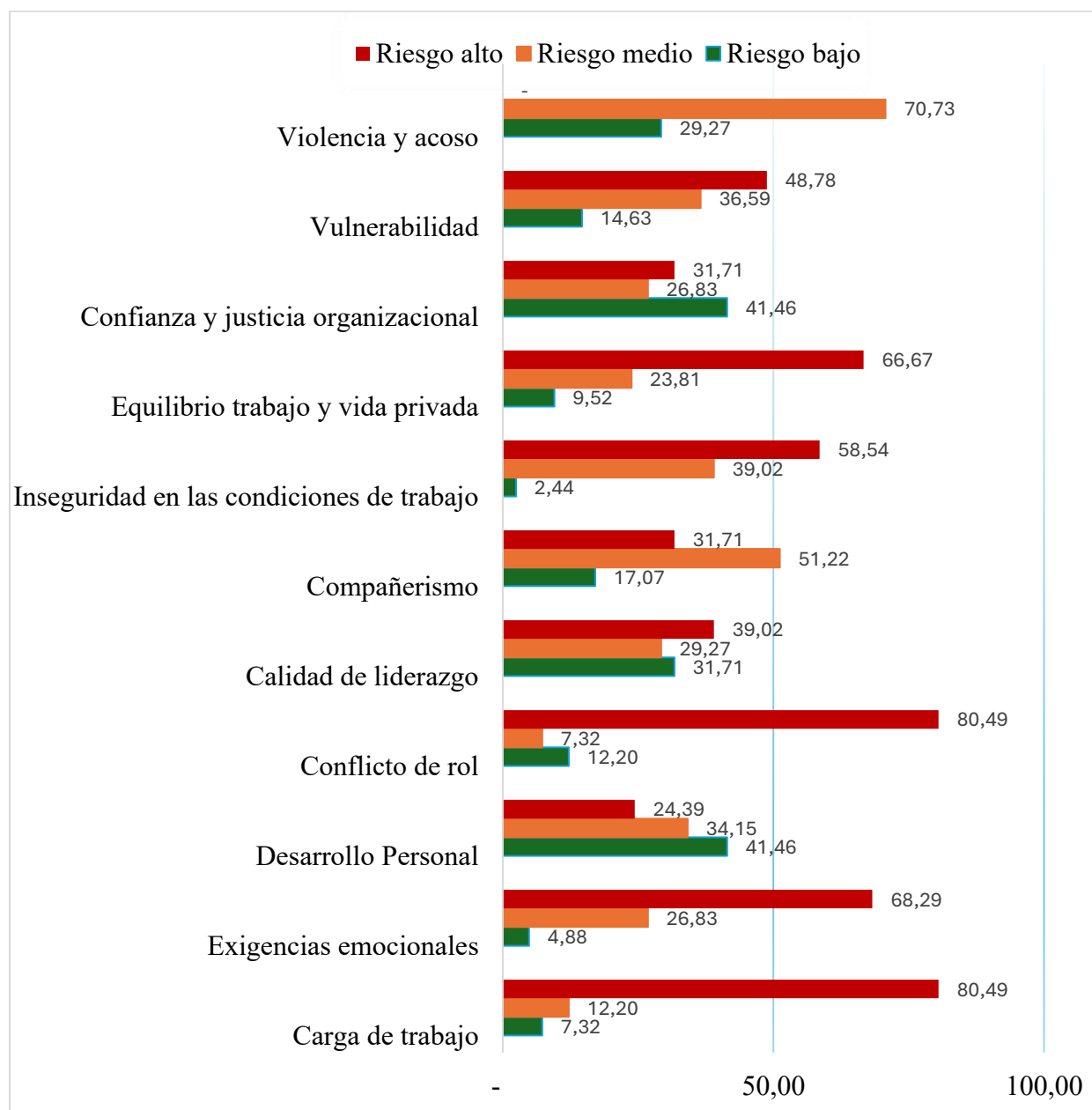
Finalmente, en la categoría del estado civil, 15 participantes corresponden al grupo de solteros; representando el 36.6% de la población estudiada. La categoría "Casado" fue la más significativa con, 18 participantes (43,9%). Finalmente, los grupos de Unión libre y Divorciado contaron con 4 participantes cada uno, lo que equivale al 9,8% respectivamente, siendo los grupos con menor representación dentro de la muestra. Seguidamente se presentan los resultados obtenidos para las once dimensiones evaluadas, con la misión de examinar su distribución y los grados de riesgo vinculados.

**Tabla 10**

*Resultados de la aplicación del cuestionario CEAL-SM/SUSESO*

Dimensiones		Trabajadores con riesgo bajo	Trabajadores con riesgo medio	Trabajadores con riesgo alto
Carga de Trabajo	N	3	5	33
	%	7,32%	12,20%	80,49%
Exigencias emocionales	N	2	11	28
	%	4,88%	26,83%	68,29%
Desarrollo Personal	N	17	14	10
	%	41,5%	34,1%	24,4%
Conflicto de rol	N	5	3	33
	%	12,2%	7,3%	80,5%
Calidad de liderazgo	N	13	12	16

	%	31,7%	29,3%	39,0%
Compañerismo	N	7	21	13
	%	17,1%	51,2%	31,7%
Inseguridad en las condiciones de trabajo	N	1	16	24
	%	2,4%	39,0%	58,5%
Equilibrio trabajo y vida privada	N	4	10	28
	%	9,5%	23,8%	66,7%
Confianza y justicia organizacional	N	17	11	13
	%	41,5%	26,8%	31,7%
Vulnerabilidad	N	6	15	20
	%	14,6%	36,6%	48,8%
Violencia y acoso	N	12	29	0
	%	29,3%	70,7%	0%

**Figura 1***Resultado de dimensiones*

Para una adecuada interpretación de los resultados, se recomienda revisar la figura 5 y tabla 10, ya que permiten visualizar las dimensiones que presentan mayores niveles de riesgo.

Para ello, es necesario determinar en cuáles dimensiones y en qué niveles de riesgo individual el



porcentaje de trabajadores/as es igual o superior al 50%, por ende, en la dimensión “carga de trabajo” la barra de color rojo, que representa el porcentaje de trabajadores/as que se encuentran en riesgo alto, sobrepasa el 50%, con un 80,49%. Así también, en la dimensión “exigencias emocionales” la barra de color rojo que representa el porcentaje de trabajadores/as con riesgo alto, obteniendo un 68,29%. De la misma forma en la dimensión “conflicto de rol” el 80,49% de trabajadores/as sobrepasan 50% en el nivel de riesgo alto. Y finalmente en la dimensión “equilibrio de trabajo y vida privada” el personal del instituto obtuvo un 66,67%.

En otro orden de análisis, la evaluación del nivel de riesgo bajo evidencia que ninguna de las dimensiones excede el 50%, lo que es un punto preocupante para los evaluados. Las dimensiones de confianza y justicia organizacional, así como la de desarrollo personal, son las únicas donde se han registrado valoraciones relativamente positivas, con un porcentaje del 41,46% cada una. En contraste, la dimensión "inseguridad en las condiciones de trabajo" muestra un riesgo bajo del solo 2.44%, lo que indica una situación poco prometedora a este nivel.

Después de haber determinado cuáles son las dimensiones que tienen un porcentaje igual o mayor al 50%, se tiene que establecer el estado de riesgo. Para lograr esto, es preciso entender en qué niveles de riesgo individual y en qué dimensiones se logra o sobrepasa el porcentaje mencionado. Continuando con los resultados, los puntos obtenidos del instituto de educación superior son, por lo tanto:

**Tabla 11***Puntaje y estado de riesgo de la institución*

Puntos y estado de riesgo	
Carga de trabajo	+2
Exigencias emocionales	+2
Desarrollo personal	0
Conflicto de rol	+2
Calidad de liderazgo	0
Compañerismo	+1
Inseguridad en las condiciones de trabajo	+2
Equilibrio en trabajo y vida privada	+2
Confianza y justicia organizacional	0
Vulnerabilidad	0
Violencia y acoso	+1
<b>Total de puntos</b>	<b>12</b>

Tras analizar la Tabla 11, que presenta la puntuación total obtenida por la institución de educación superior, y compararla con los criterios establecidos en la Tabla 8, se determina que el centro se encuentra en un nivel de riesgo medio. Este nivel señala que, a pesar de que el riesgo alto no se logra, hay áreas en las que una proporción considerable de la plantilla tiene exposición a riesgos psicosociales. Esto indica la necesidad de desarrollar estrategias preventivas y mitigadoras enfocadas en mejorar el bienestar laboral y disminuir los factores de riesgo

identificados. Pasando a otro aspecto, se expone la prevalencia de las variables: área laboral, genero, edad y estado civil, de acuerdo con los niveles de riesgo: alto medio y bajo.

**Tabla 12***Prevalencia de género y nivel de riesgo psicosocial*

Variable	Categoría	Nivel de Riesgo		
		Bajo	Medio	Alto
Área laboral	Docente	49.7 %	31.5%	18.8%
	Administrativo	48.5 %	38.4 %	13.1 %
	Servicio	19.7 %	25.8 %	54.5 %
Genero	Masculino	21,2%	36,4%	42,4%
	Femenino	17,5%	30,4%	52.1%
Estado Civil	Casado	17,7%	32,3%	50,0%
	Divorciado	9,1%	34,1%	56,8%
	Unión Libre	27,3%	25,0%	47,7%
	Soltero	14,9%	25,7%	59,4%
Edad	18 – 28 años	18,2%	21,6%	60,2%
	29 – 39 años	19,5%	26,8%	55,6%
	40 – 50 años	18,2%	32,3%	49,5%
	51 – 65 años	24,2%	18,2%	57,6%

Al analizar la distribución del nivel de riesgo psicosocial según las variables sociodemográficas, se observa que, en el área laboral, el personal docente presenta mayor proporción de riesgo bajo con 49.7 %, mientras que el personal de servicio registra el nivel más alto de riesgo (54,5 %), lo que evidencia la necesidad de implementar intervenciones oportunas y

focalizadas. En cuanto a la variable género, el riesgo alto predomina en las mujeres (52,1%), en contraste con los hombres, donde se observa una distribución más equilibrada entre los niveles de riesgo medio y alto. Respecto al estado civil de los trabajadores, Se observa que los solteros y divorciados tienen un alto nivel de riesgo, mientras que los casados y aquellos en unión libre exhiben una tendencia más balanceada.

A modo de cierre se examina cómo se reparten los riesgos psicosociales en función de la edad de los trabajadores, El grupo que tiene de 18 a 28 años muestra la mayor concentración en el nivel de riesgo alto (60.2%), lo cual indica una exposición más elevada a factores psicosociales negativos. En cuanto al grupo de 29 a 39 años, el riesgo medio (26.8%) es el más común, aunque el alto (55.6%) sigue siendo notable. Se observa una tendencia alta hacia el riesgo elevado en los grupos de edad de 40 a 50 años (49.5% alto) y de 51 a 65 años (57.6% alto).

En síntesis, los resultados de este estudio muestran una alarmante prevalencia de riesgos psicosociales en el instituto de educación superior. En particular, la carga de trabajo, las exigencias emocionales, el conflicto de rol y el equilibrio entre vida laboral y personal alcanzan niveles altos en sectores importantes de la población (más del 50 %), lo que evidencia vulnerabilidad. La marcada disparidad observada en variables sociodemográficas, como el predominio de riesgos en mujeres, personal de servicios y grupos de edad más jóvenes, no solo resalta la urgencia imperiosa de intervenciones preventivas estratégicas y medidas de mitigación integral, sino que también constituye un llamado contundente a la acción transformadora para fomentar entornos organizacionales más equitativos y saludables.

## **Propuesta de Plan de acción de riesgos psicosociales**

Tras la aplicación de la herramienta CEAL-SM/SUSESO (Cuestionario de Ambiente Laboral), se identificaron las dimensiones de riesgo psicosocial con mayor nivel de incidencia en la Institución de Educación Superior, evidenciando una predominancia de dimensiones con alto riesgo, seguidas de algunas dimensiones con riesgo medio y un número reducido de dimensiones con bajo riesgo, además, se identificaron grupos específicos de trabajadores que presentan un mayor nivel de riesgo alto; esto pone de relieve la importancia de poner en marcha estrategias que busquen prevenir y mitigar los factores psicosociales existentes en el ambiente laboral.

### **Objetivo general**

Promover entornos laborales saludables mediante un plan de acción que elimine, reduzca y controle los riesgos psicosociales presentes en la Institución de Educación Superior.

### **Objetivos específicos**

Disminuir los riesgos psicosociales altos mediante estrategias correctivas que mejoren las condiciones laborales.

Controlar los riesgos psicosociales medios a través de acciones preventivas.

Fortalecer los riesgos psicosociales bajos a través de acciones de promoción que fomenten entornos saludables.

Establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua que supervise el avance y la efectividad de las acciones implementadas frente a los riesgos psicosociales.

**Tabla 13***Plan de acción*

<b>Objetivos</b>	<b>Subjetivos</b>	<b>Actividades</b>	<b>Tiempo</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Responsables</b>	<b>Resultados esperados</b>
Disminuir los riesgos psicosociales altos mediante estrategias correctivas que mejoren las condiciones laborales.	Fortalecer la capacidad de manejo emocional y la resiliencia frente a la vulnerabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realizar talleres de manejo de estrés</li> <li>- Acompañamiento psicológico individual</li> <li>- Seguimiento periódico del bienestar emocional</li> </ul>	2 semanas	Niveles de estrés y bienestar emocional	Registros de asistencia y autoevaluaciones	Área de talento humano	Mejora en el manejo del estrés y reducción de vulnerabilidad
	Optimizar la distribución de la carga laboral y la claridad de roles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reorganizar tareas y funciones</li> <li>- Establecer prioridades claras</li> <li>- Definir responsabilidades de cada puesto</li> </ul>	2 semanas	Número de actividades y funciones de los trabajadores	Registro de tareas, manual de desempeño	Área de talento humano, área administrativa	Correcta organización de las funciones, reducción de carga laboral.
	Mejorar el equilibrio entre vida laboral y personal y la seguridad laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implementar políticas de horarios flexibles</li> <li>- Ajustar turnos según necesidades</li> <li>- Mejorar condiciones físicas y de seguridad.</li> </ul>	1 semana	Satisfacción laboral y percepción de seguridad	Registro de horas trabajadas en el mes	Área de talento humano y nomina	Incremento de seguridad en el trabajo

		- Capacitaciones sobre doble presencia					
Controlar los riesgos psicosociales medios a través de acciones preventivas.	Fortalecer la colaboración y el compañerismo entre el personal	- Promover actividades de integración y cooperación - Fomentar dinámicas de trabajo en equipo	2 semanas	Registro de asistencia. Nivel de cooperación y participación.	Observación directa	Psicólogos organizacionales	Mayor cooperación, empatía, entorno laboral sano.
	Prevenir la violencia y el acoso laboral	- Implementar protocolos de prevención y denuncia - Capacitar al personal sobre manejo de conflictos y situaciones de acoso	1 mes	Número de denuncias reportadas	Encuestas	Supervisores de cada área	Reducción de incidentes de violencia y acoso, mayor seguridad laboral
Fortalecer los riesgos psicosociales bajos a través de acciones de promoción que fomenten entornos saludables.	Potenciar el desarrollo profesional y personal del personal	- Implementar programas de capacitación y desarrollo - Fomentar oportunidades de aprendizaje y crecimiento	2 semanas	Número de participantes. Encuesta de satisfacción.	Registro de asistencia a las actividades	Área de talento humano	Incremento en habilidades, motivación y desarrollo del personal
	Consolidar la confianza y la justicia organizacional	- Promover la transparencia en los procesos - Difundir políticas de equidad y	1 semana	Nivel de percepción de justicia. Encuestas laborales	Reportes e informes	Área de talento humano	Mayor confianza en la organización y percepción de justicia entre los colaboradores



		participación - Realizar seguimiento de la aplicación de normas internas					
	Garantizar el seguimiento constante de las acciones implementadas	- Diseñar indicadores de seguimiento para cada acción - Realizar evaluaciones periódicas de los avances - Documentar resultados y ajustes necesarios	Permanente	Nivel de cumplimiento de objetivos.	Informes de seguimiento	Área de talento humano	Monitoreo efectivo de las acciones y mejora continua en la gestión de riesgos psicosociales
	Fortalecer la efectividad de las medidas implementadas	- Revisar periódicamente los resultados obtenidos - Ajustar estrategias según evidencia y necesidades - Comunicar hallazgos y recomendaciones al personal.	Permanente	Nivel de cumplimiento de objetivos.	Actas	Dirección y supervisión	Optimización de las acciones y mejora en la reducción de riesgos psicosociales

## Capítulo 4. Discusión

Por medio de esta investigación, hemos podido realizar un levantamiento de información sobre la percepción de los Riesgos Psicosociales en el personal del Instituto de Educación Superior de la ciudad de Cuenca, mediante el cuestionario “CEAL-SM/SUSESO”, se reveló que existe la presencia de varias dimensiones que se encuentran en riesgo crítico, No obstante, al examinar el riesgo y estado total de la entidad, se concluyó que está en un nivel medio, lo cual señala una situación relativamente negativa y que necesita medidas preventivas y atención para optimizar las condiciones psicosociales del ambiente de trabajo.

En primera instancia se examinó el estado civil y el género de la población del Instituto de Educación Superior. El 63,4 % de los participantes son mujeres y el 36,6 % hombres. Además, el 43,9 % de la población está casada. Estos hallazgos concuerdan con lo reportado por Ramírez (2023), quien en su estudio evidenció un predominio del sexo femenino y una mayor proporción de personas casadas. De igual manera, Vanegas y Pallares (2025) encontraron resultados similares, destacando que en su investigación la población femenina también fue predominante. Otra similitud importante que se puede identificar es que en ambas investigaciones el grupo de edad más predominante es el de 29 a 39 años.

En segunda instancia, se examinó once dimensiones de riesgo psicosocial en la Institución de Educación Superior, La dimensión que más se destacó fue "Carga de trabajo", que examina cuestiones vinculadas con la habilidad de los colaboradores para llevar a cabo sus tareas, demoras en las entregas y la acumulación de obligaciones laborales. Se constató que, en esta dimensión, el 80,49 % de la población tiene un nivel de riesgo elevado, lo cual indica una carga laboral significativa. Los resultados obtenidos concuerdan con los de Vanegas y Pallares

(2025), que, al utilizar el mismo cuestionario CEAL-SM/SUSESO, establecieron que la carga laboral implica un riesgo psicosocial elevado, ya que el 46% de los participantes de su investigación se clasificaron igualmente en el nivel alto de riesgo.

Sumado a los resultados obtenidos en la dimensión de carga de trabajo, se evidenciaron otras dimensiones con niveles de riesgo elevados, La dimensión "Conflicto de rol" se encuentra entre las más críticas, ya que el 80,49% de los participantes tienen un nivel alto de riesgo. Con un 68,29% le siguen las exigencias emocionales y con un 58,54% la falta de seguridad en las condiciones laborales. Estas magnitudes son especialmente preocupantes porque sobrepasan el 50% de prevalencia en riesgo alto, lo cual revela la urgencia de darles atención prioritaria. Los resultados de Ramírez (2023) concuerdan con estos descubrimientos, ya que reportó que las dimensiones que sufrieron más fueron el ritmo de trabajo (93,5%), el conflicto de rol (61%), la inseguridad en el trabajo (60%), la ayuda entre colegas (58%) y las exigencias emocionales (51%). Este análisis, en general, muestra la relevancia de tener en cuenta urgentemente estas dimensiones psicosociales para evitar que la salud y el rendimiento del personal se vean afectados negativamente a largo plazo.

Junto con los hallazgos previos, se observó en la tabla de prevalencia por género que las mujeres constituyen la mayoría de la población evaluada, siendo las más afectadas con un 52,1 % en alto riesgo, seguido de un 30,4 % en medio riesgo y un 17,5 % en bajo riesgo. Este resultado coincide con lo reportado por Cedillo y Guerrero (2025), quienes, tras aplicar el cuestionario ISTAS 21, encontraron que las mujeres fueron más representativas, con un (51,4 %). En cuanto a los niveles de riesgo psicosocial, se identificó un 1,4 % de riesgo alto, 64,9 % de riesgo medio y 33,8 % de riesgo bajo.

En contraste, tras identificar similitudes y coincidencias con los estudios del estado del arte, también se evidenciaron diferencias relevantes. Según el estudio realizado por Ledesma y Reyes (2025), la doble presencia (93,2%) es la dimensión que tiene más incidencia, seguida del escaso apoyo social (91,1%). La dimensión con menor impacto fue la de exigencias psicológicas (51,1%). En la investigación actual, el conflicto de rol fue la dimensión más relevante (80,49%), en tanto que violencia y acoso fue la menos significativa con un 0% de riesgo alto. A pesar de que existen serios problemas en la claridad de las funciones y responsabilidades dentro de la institución, este resultado indica un entorno laboral relativamente estable en términos de convivencia y respeto.

Se realizó una comparación entre la presente investigación y un estudio previo realizado en la misma población: docentes, administrativos y personal de servicio. Se encontraron diferencias significativas en cuanto a los niveles de acoso y violencia. En el estudio actual, esta dimensión mostró un 0% de riesgo alto y un 70.73% de riesgo medio; en cambio, la evaluación total de todas las dimensiones resultó ser de riesgo medio. En contraste, el estudio de Espín et al. (2020) mostró que la dimensión de violencia y acoso presentaba un riesgo elevado, mientras que el promedio global del riesgo fue bajo. Además, un estudio adicional de Quinde (2023) determinó que la dimensión vinculada con el acoso laboral llegó a un 9 % de calificación como riesgo alto, siendo esta la dimensión más significativa del grupo. Esto posibilita ver tanto semejanzas como diferencias entre los tres estudios sobre el impacto de la violencia y el acoso en el trabajo.

En conclusión, las similitudes con estudios previos evidencian patrones consistentes, como la mayor exposición al riesgo en mujeres y la importancia de la claridad en los roles, la carga de trabajo y el equilibrio entre vida laboral y personal. Por otro lado, las diferencias

reflejan una relativa estabilidad en la dimensión de violencia y acoso dentro del contexto institucional. Este análisis representa un llamado imperativo a la acción institucional para salvaguardar la salud mental y el rendimiento del personal, fomentando entornos laborales equitativos y sostenibles que impulsen el bienestar colectivo y la productividad a largo plazo.

## Conclusiones

Para un instituto de educación superior, es fundamental ocuparse del bienestar de su personal administrativo, de servicio y docentes, así como analizar los riesgos psicosociales que afectan al personal en distintos grados de intensidad, los cuales pueden incidir negativamente en la calidad del desempeño laboral y, en consecuencia, repercutir en la salud, el bienestar y la vida personal de los trabajadores. De este modo, se garantiza que los estudiantes reciban una atención adecuada y una enseñanza eficaz que favorezca su desarrollo integral.

Dentro de la evaluación se puede determinar que los riesgos psicosociales prevalentes en el personal docente del instituto de educación superior son la carga de trabajo (80,49%), el conflicto de rol (80,49%), inseguridad en las condiciones de trabajo (58,54%), equilibrio entre trabajo y vida privada (66,67%), y las exigencias emocionales (68,29%). Estos responden directamente a la pregunta de investigación, destacando su impacto negativo en la salud mental y el rendimiento docente, lo que afecta la calidad educativa.

El análisis de la prevalencia de datos sociodemográficos y riesgos psicosociales recolectados en el estudio indica que los grupos con mayor riesgo son las mujeres (52,1%), el personal de servicio (54,5%), los solteros (59,4%) y las personas jóvenes entre 29 y 39 años (55,6%). Este descubrimiento responde al propósito de la investigación, mostrando vulnerabilidades concretas que impactan en la salud laboral y que necesitan intervenciones puntuales, como programas de apoyo para fomentar ambientes más justos y saludables en el instituto.

Los resultados obtenidos sirvieron como base para la elaboración de una propuesta de plan de acción institucional orientada a promover entornos laborales saludables orientados a

eliminar, reducir y controlar los riesgos psicosociales del personal del Instituto de Educación Superior. Esta propuesta se centra en todas las dimensiones tanto de alto, mediano y bajo impacto. Su aplicación busca mejorar el bienestar general del personal, para poder brindar una mayor calidad educativa a sus clientes.

La investigación pone en manifiesto que los riesgos psicosociales tienen repercusiones en el entorno educativo. Los docentes de forma desfavorable están expuestos a altos niveles de carga de trabajo y exigencias emocionales, lo que incide en el aprendizaje de los estudiantes. De igual. De manera análoga, el personal administrativo y de servicio, están sometidas a inseguridad o falta de reconocimiento y tiende a reducir su compromiso con la institución. Finalmente, este estudio es un punto de partida para una transformación significativa en la gestión del bienestar laboral en las instituciones de educación superior. Los hallazgos conseguidos tienen que incentivar a los directores a instaurar políticas sostenidas, no como acciones de reacción, sino como un componente de una estrategia estructural para mejorar la institución.

## **Recomendaciones**

En el ámbito de la educación superior a nivel internacional, Se reconoce que las instituciones tienen la responsabilidad de anteponer el bienestar y la salud mental de sus trabajadores, ya que interactúan directamente con personas y están involucradas en procesos educativos que pueden afectar a corto o a largo plazo el crecimiento completo de los alumnos. En este marco, se aconseja poner en marcha estrategias preventivas proactivas para los riesgos psicosociales que contengan: seguimiento individualizado a través de evaluaciones regulares de la carga laboral, conflictos de rol y presiones emocionales, puesto que, son dimensiones que mayor porcentaje de riesgo alto se ha evidenciado.

Como respuesta a la repercusión que los riesgos psicosociales tienen en el personal del Instituto de Educación Superior, se estima fundamental sugerir una evaluación anualmente. Con la documentación recopilada, será posible hacer una valoración adecuada y establecer acciones preventivas o de promoción para abordar los riesgos psicosociales existentes. Con las evaluaciones anuales permitirán comparar los resultados con años anteriores, identificando los riesgos que han disminuido, los mantenidos y aquellos que han aumentado.

Se recomienda a las trabajadoras un programa integral de prevención e intervención psicosocial que no solo identifique tempranamente los riesgos, sino que promueva acciones concretas de mejora. Este programa deberá incluir que aborden todas las dimensiones, además, se sugiere establecer un sistema de acompañamiento continuo que permita dar seguimiento a los casos detectados, ofrecer orientación profesional individualizada y aplicar medidas correctivas oportunas. Con ello, se busca reducir la exposición a factores de riesgo, fortalecer las habilidades



de afrontamiento y fomentar un entorno laboral más saludable, equitativo y sostenible para las mujeres trabajadoras.

## Referencias Bibliográficas

- Agencia Europea Para La Seguridad Y La Salud En El Trabajo. (2023). *Investigación sobre riesgos psicosociales y salud mental*. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-mental-health/research>
- Álvarez, P. (2009). *Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436409>
- Camacho, A., y Mayorga, D. (2017). *Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social*. Prolegómenos, 20(40), 159–172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Cárdenas, D. (2015). *INFLUENCIA DE LOS SÍNTOMAS FÍSICOS SOBRE EL ESTRÉS LABORAL y FAMILIAR*. DYNA MANAGEMENT, 3(3), [14 p.]. <https://doi.org/10.6036/mn7831>
- Carrión, M., y Hernández, T. (2018). *Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral*. <https://www.redalyc.org/journal/817/81759607018/html/>
- Cedillo, K., y Guerrero, D. (2025). *Riesgos psicosociales en docentes de la Facultad de Ciencias médicas de la Universidad de Cuenca*. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/46740>
- Cobos, D., Fiandrino, A., Sanllorenti, P., y Martín, M. (2017). *Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud: Libro de Actas del II Congreso Internacional Salud Laboral: Aspectos Sociales de la Prevención*. (1.<sup>a</sup> ed.). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=764902>
- Cueva, M., y Artieda, M. (2023). *Evaluación de riesgos psicosociales en una institución pública*. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/12637>
- Domínguez, Y., y Tomalá, M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario*. Ecuador: Jipijapa.UNESUM. doi:<http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/2895>

- Durán, G., y López, K. (2025, 28 marzo). *Riesgos psicosociales en docentes de la Unidad Educativa Bilingüe Interamericana, Cuenca*. Repositorio Institucional Universidad de Cuenca. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/46700>
- Espin, J., Chisaguano, L., & Criollo, J. (2020). Factores De Riesgo Psicosocial en Educación Superior Tecnológica. *www.academia.edu*.  
[https://www.academia.edu/122823438/Factores\\_De\\_Riesgo\\_Psicosocial\\_en\\_Educaci%C3%B3n\\_Superior\\_Tecnol%C3%B3gica](https://www.academia.edu/122823438/Factores_De_Riesgo_Psicosocial_en_Educaci%C3%B3n_Superior_Tecnol%C3%B3gica)
- Feria, K. (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano*. Lex Social, 8. <https://core.ac.uk/download/pdf/287243752.pdf>
- Gil-Monte, P. (2009). *Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública*. Revista Española de Salud Pública, 83, 169-173.  
[https://scholar.google.com/citations?view\\_op=view\\_citation&hl=es&user=1WKb71wAAAJ&citation\\_for\\_view=1WKb71wAAAJ:Wp0gIr-vW9MC](https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=1WKb71wAAAJ&citation_for_view=1WKb71wAAAJ:Wp0gIr-vW9MC)
- Hurtado, C. (2021). *Evaluación de factores de riesgos psicosociales del personal docente de las facultades de Filosofía, Ciencias Químicas, Ingeniería, Ciencias Agropecuarias, Ciencias de la Hospitalidad, Psicología, Odontología y Dirección de Investigación de la Universidad de Cuenca*. Universidad De Cuenca.  
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/35622>
- Jiménez, J. (2021). *Identificación de riesgos psicosociales en el personal de enfermería del Hospital Municipal de la Mujer y el Niño del GAD Municipal Cuenca*. Universidad Del Azuay. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/10641>
- Ledesma, A., y Reyes, T. (2025). Relación entre factores de riesgo psicosociales versus aparición de trastornos musculoesqueléticos en docentes universitarios de la Facultad de Odontología, periodo septiembre 2024 - febrero 2025. Universidad De Cuenca.  
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/46264>
- Ministerio de trabajo del Ecuador. (2024). *Decreto Ejecutivo No. 255: Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Registro Oficial Suplemento No. 523. Recuperado de

- <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/DECRETO-EJECUTIVO-255-REGLAMENTO-DE-SEGURIDAD-Y-SALUD-DE-LOS-TRABAJADORES.pdf>
- Ministerio Del Trabajo. (2018). *Guía para la implementación del programa de prevención*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/01/Guia-para-la-implementacion-del-programa-de-prevencion-de-riesgo-psicosocial.pdf>
- Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T., y Vega, S. (2018). NTP 703: *El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1-2. Obtenido de <https://www.insst.es/documentacion/coleccion-technicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/20-serie-ntp-numeros-681-a-715-ano-2005/ntp-703-el-metodo-copsoq-istas21-psqcat21-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales>
- Moncada, S., Llorens, C., y Kristensen, T. S. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). [https://istas.net/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](https://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf)
- Moreno, B., y Báez, C. (2013). *factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias INSHT*. ResearchGate. [https://www.researchgate.net/publication/236151656\\_factores\\_y\\_riesgos\\_psicosociales\\_formas\\_consecuencias\\_INSHT](https://www.researchgate.net/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_INSHT)
- Moreno, L., García, J. M., Ramiro, E. M. D., y Valdehita, S. R. (2008). *Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral: " el Cuestionario Decore"*. EduPsykhé: Revista de psicología y educación, 7(2), 131-153. <https://doi.org/10.57087/edupsykhe.v7i2.3809>
- Muñoz, D., Orellano, N., y Hernández, H. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*. Psicogente, 21(40). <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>
- Núñez, I. (2024). *ACUERDO MINISTERIAL nro. MDT-2024-019*. En MINISTERIO DEL TRABAJO. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/04/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2024-019.pdf>

- Pando, K., y López, F. (2024). *NORMA TÉCNICA EN SEGURIDAD e HIGIENE DEL TRABAJO*. En Ministerio del Trabajo. [https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3\\_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf)
- Pantoja, J., Vera, S., y Avilés, T. (2017). *Riesgos laborales en las empresas*. Polo Del Conocimiento, 2(5), 833. <https://doi.org/10.23857/pc.v2i5.98>
- Pérez, J., Candia, M., y Cea, K. (2023). *MANUAL DEL MÉTODO CUESTIONARIO CEAL–SM / SUSESO*. [https://cealsm.suseso.cl/Manual\\_Metodo\\_Cuestionario\\_CEAL\\_vigente.pdf](https://cealsm.suseso.cl/Manual_Metodo_Cuestionario_CEAL_vigente.pdf)
- Quinde, A. (2023). *Dimensiones de los riesgos psicosociales en docentes y administrativos de la Universidad Católica de Cuenca*. Vinculatégica EFAN, 9(3), 1–12. <https://doi.org/10.29105/vtga9.3-223>
- Ramírez, R. (2023). *Los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en el estrés, contexto de pandemia COVID 19 en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas*. Repositorio Nacional PUCE. <https://repositorio.puce.edu.ec/handle/123456789/42022>
- Sierra, E. (2021). *Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo*. FORO Revista de Derecho. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>
- Vanegas-Pallares, L, Villarreal-Arenas, M y Zapata-Vesga, M. (2025). *Riesgos en la Salud Mental de los Instrumentadores Quirúrgicos Vinculados con la Universidad de Santander-UNDES en los Sitios de Práctica*. Universidad de Santander. <https://repositorio.udes.edu.co/entities/publication/127330e1-d174-4c48-878b-4139e471e7dd>

## Anexos

### Anexo 1. Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral / SUSESO

#### CEAL-SM / SUSESO

#### Cuestionario de Evaluación del Ambiente Laboral – Salud Mental / SUSESO

Por favor, conteste TODAS las preguntas. Recuerde que no hay preguntas buenas ni malas. Sus respuestas serán tratadas con absoluta confidencialidad.

#### I. Sección general

Datos demográficos (DD)

DD1. ¿Con qué género se identifica usted?

☐ Masculino

☐ Femenino

☐ Otro

☐ Prefiero no responder

DD2. ¿Qué edad tiene usted?

\_\_\_\_\_ años

DD3. ¿Estado civil?

DD4. ¿A qué área pertenece usted dentro de la institución? (Académico, Administrativo, Otro "indicar")

#### II. Sección específica de riesgo psicosocial

A continuación, encontrará una serie de preguntas sobre los contenidos y exigencias de su trabajo. Por favor, responda a **TODAS** las preguntas y elija **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Muchas gracias.

<b>Cod</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Nunca/casi nunca</b>
QD1	¿Su carga de trabajo se distribuye de manera desigual de modo que se le acumula el trabajo?					
QD2	¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?					

QD2	¿Con qué frecuencia le falta tiempo para completar sus tareas?					
QD3	¿Se retrasa en la entrega de su trabajo?					
ED1	Su trabajo, ¿le coloca en situaciones emocionalmente perturbadoras?					
ED2	Como parte de su trabajo, ¿tiene que lidiar con los problemas personales de usuarios o clientes?					
HE2	Su trabajo, ¿le exige esconder sus emociones?					
DP2	¿Tiene la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos a través de su trabajo?					
DP3	En su trabajo, ¿puede utilizar sus habilidades o experiencia?					
DP4	Su trabajo, ¿le da la oportunidad de desarrollar sus habilidades?					

<b>Cod</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Nunca/casi nunca</b>
CO2	En su trabajo, ¿se le exigen cosas contradictorias?					
CO3	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
IT1	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?					
QL3	Su superior inmediato, ¿planifica bien el trabajo?					
QL4	Su superior inmediato, ¿resuelve bien los conflictos?					
SS1	Si usted lo necesita, ¿con qué frecuencia su superior inmediato está dispuesto a escuchar					

	sus problemas en el trabajo?						
SS2	Si usted lo necesita, ¿con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de su superior inmediato?						
<b>Cod</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Nunca/casi nunca</b>	<b>No tengo compañeros de trabajo</b>
SC1	De ser necesario, ¿con qué frecuencia obtiene ayuda y apoyo de sus compañeros(as) de trabajo?						
SC2	De ser necesario, ¿con qué frecuencia sus compañeros(as) de trabajo están dispuestos(as) a escuchar sus problemas en el trabajo?						
SW1	¿Hay un buen ambiente entre usted y sus compañeros(as) de trabajo?						
SW3	En su trabajo, ¿usted siente que forma parte de un equipo?						
<b>Cod</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Nunca/casi nunca</b>	
IW1	¿Está preocupado(a) que le cambien sus tareas laborales en contra de su voluntad?						
IW2	¿Está preocupado(a) por si le trasladan a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección en contra de su voluntad?						
IW3	¿Está preocupado(a) que le cambien el horario (turnos, días de la semana, hora de entrada y salida) en contra de su voluntad?						
WF2	¿Siente que su trabajo le consume demasiada ENERGÍA teniendo un efecto negativo en su vida privada?						
WF3	¿Siente que su trabajo le consume demasiado TIEMPO teniendo un efecto negativo en su vida privada?						
WF5	Las exigencias de su trabajo, ¿interfieren con su vida privada y familiar?						
TE1	En general, ¿los trabajadores(as) en su organización confían entre sí?						
TM1	¿Los gerentes o directivos confían en que los trabajadores(as) hacen bien su trabajo?						
<b>Cod</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>A</b>	<b>A</b>	<b>Rara</b>	<b>Nunc</b>	



		re	menud o	veces	vez	a/ casi nunc a
TM2	¿Los trabajadores(as) confían en la información que proviene de los gerentes, directivos o empleadores?					
TM4	¿Los trabajadores(as) pueden expresar sus opiniones y sentimientos?					
JU1	En su trabajo ¿los conflictos se resuelven de manera justa?					
JU2	¿Se valora a los trabajadores(as) cuando han hecho un buen trabajo?					
JU4	¿Se distribuye el trabajo de manera justa?					

<b>Cod</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Nunca/casi nunca</b>
IW1	¿Está preocupado(a) que le cambien sus tareas laborales en contra de su voluntad?					
IW2	¿Está preocupado(a) por si le trasladan a otro lugar de trabajo, obra, funciones, unidad, departamento o sección en contra de su voluntad?					
IW3	¿Está preocupado(a) que le cambien el horario (turnos, días de la semana, hora de entrada y salida) en contra de su voluntad?					
WF2	¿Siente que su trabajo le consume demasiada ENERGÍA teniendo un efecto negativo en su vida privada?					
WF3	¿Siente que su trabajo le consume demasiado TIEMPO teniendo un efecto negativo en su vida privada?					
WF5	Las exigencias de su trabajo, ¿interfieren con su vida privada y familiar?					
TE1	En general, ¿los trabajadores(as) en su organización confían entre sí?					
TM1	¿Los gerentes o directivos confían en que los trabajadores(as) hacen bien su trabajo?					
<b>Cod</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Siempre</b>	<b>A menudo</b>	<b>A veces</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Nunca/casi nunca</b>
TM2	¿Los trabajadores(as) confían en la información que proviene de los gerentes, directivos o empleadores?					
TM4	¿Los trabajadores(as) pueden expresar sus opiniones y sentimientos?					
JU1	En su trabajo ¿los conflictos se resuelven de manera justa?					
JU2	¿Se valora a los trabajadores(as) cuando han hecho un buen trabajo?					
JU4	¿Se distribuye el trabajo de manera justa?					

**Por favor, al responder las siguientes preguntas note que tienen respuestas algo diferentes.**

<b>Cod</b>	<b>Pregunta</b>	<b>Nunca</b>	<b>Rara vez</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
------------	-----------------	--------------	-----------------	---------------------	----------------

VU1	¿Tiene miedo a pedir mejores condiciones de trabajo?				
VU2	¿Se siente indefenso(a) ante el trato injusto de sus superiores?				
VU3	¿Tiene miedo de que lo(la) despidan si no hace lo que le piden?				
VU4	¿Considera que sus superiores lo(la) tratan de forma discriminatoria o injusta?				
VU5	¿Considera que lo(la) tratan de forma autoritaria o violenta?				
VU6	¿Lo(la) hacen sentir que usted puede ser fácilmente reemplazado(a)?				

Nº	Pregunta	No	Sí, unas pocas veces	Sí, mensu al mente	Sí, seman al mente	Sí, diari a ment e
CQ1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado involucrado(a) en disputas o conflictos?					
UT1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a bromas desagradables?					
HSM 1	En los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a acoso relacionado al trabajo por correo electrónico, mensajes de texto y/o en las redes sociales (por ejemplo, Facebook, Instagram, Twitter)?					
SH1	En su trabajo, durante los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a acoso sexual?					
PV1	En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesta(o) a violencia física?					
AL	El <i>bullying</i> o acoso significa que una persona está expuesta a un trato desagradable o denigrante, del cual le resulta difícil defenderse. En su trabajo, en los últimos 12 meses, ¿ha estado expuesto(a) a <i>bullying</i> o acoso?					
HO	¿Con qué frecuencia se siente intimidado(a), colocado(a) en ridículo o injustamente criticado(a), frente a otros por sus compañeros(as) de trabajo o su superior?					