

**Identification of psychosocial factors affecting the health of staff at the
Municipal Health Center in Suscal, Ecuador**

**Identificación de factores psicosociales que afectan la salud del
personal del Gad Municipal de Suscal-Ecuador**

Autor:

Morejón-Ulloa, María José
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Cuenca- Ecuador



mjmorejonu33@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0008-0069-6630>

Espinosa-Tigre, Rodolfo Moises
Universidad Católica de Cuenca
Cuenca – Ecuador



respinosat@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-0681-5764>

Fechas de recepción: 28-FEB-2026 aceptación: 14-MAR-2026 publicación: 31-MAR-2026



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

La presente investigación examina los aspectos psicosociales que afectan la salud de los trabajadores del GAD Municipal de Suscal. La investigación surge de la necesidad de determinar qué factores en el entorno laboral pueden impactar la salud física y mental de los empleados. El propósito fue identificar y estudiar los aspectos psicosociales que existen en la organización y establecer su conexión con el bienestar del personal. Se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y de carácter transversal. Se seleccionaron 30 empleados para la muestra mediante un muestreo de conveniencia. Los datos se recolectaron a través de un cuestionario estructurado que incluía una escala Likert, y el análisis se llevó a cabo usando estadísticas descriptivas y la correlación de Spearman. Los hallazgos mostraron que las exigencias psicológicas y emocionales, así como las condiciones laborales, tienen una relación significativa con la salud y el bienestar, mientras que la carga laboral, el nivel de control, el apoyo social y el reconocimiento no presentaron correlaciones estadísticamente significativas. Se llega a la conclusión de que la administración debe priorizar la mejora del ambiente laboral y prestar atención a las exigencias emocionales para fortalecer el bienestar de los empleados.

Palabras clave: Factores psicosociales; Salud laboral; Bienestar; Demandas emocionales; Entorno laboral; Sector público.

Abstract

This research examines the psychosocial aspects that affect the health of workers at the Municipal GAD of Suscal. The research arises from the need to determine which factors in the work environment can impact the physical and mental health of employees. The purpose was to identify and study the psychosocial aspects that exist in the organization and establish their connection with the well-being of the staff. A quantitative approach was used, with a non-experimental, descriptive, and cross-sectional design. Thirty employees were selected for the sample using convenience sampling. Data were collected through a structured questionnaire that included a Likert scale, and the analysis was carried out using descriptive statistics and Spearman's correlation. The findings showed that psychological and emotional demands, as well as working conditions, have a significant relationship with health and well-being, while workload, level of control, social support, and recognition did not show statistically significant correlations. The conclusion is that management should prioritize improving the work environment and pay attention to emotional demands to strengthen employee well-being.

Keywords: Psychosocial factors; Occupational health; Well-being; Emotional demands; Work environment; Public sector.

Introducción

La salud integral de los empleados es un elemento esencial para el correcto funcionamiento de las instituciones públicas, ya que tiene un efecto directo en la calidad de los servicios ofrecidos a la población. En este contexto, los elementos psicosociales en el entorno de trabajo han llegado a ser un tema crucial dentro de la gestión de salud y seguridad laboral, por su relación con el bienestar físico, mental y emocional del personal. Dentro de este marco, la investigación actual cobra gran relevancia, ya que facilita la identificación de los elementos psicosociales que impactan la salud del personal que trabaja en el GAD Municipal de Suscal, convirtiéndose en una herramienta importante para prevenir enfermedades laborales y para mejorar el ambiente de trabajo.

Las circunstancias laborales son significativas para las entidades, ya que constituyen elementos de peligro psicosocial y afectan el bienestar en el trabajo. Por consiguiente, el estudio en esta área es fundamental para elevar la calidad de vida y asegurar la viabilidad de este ámbito (Castaño, 2025).

La Organización Mundial de la Salud describe la salud mental como una condición de bienestar en la que un individuo cultiva sus capacidades, maneja las tensiones cotidianas, trabaja eficientemente y tiene la posibilidad de aportar a su comunidad. Esta explicación resalta la importancia de alcanzar un estado de bienestar para poder ejercer una labor productiva (Hernández, N. 2020).

Entre los factores mencionados en este texto se menciona la carga de trabajo, demandas emocionales, reconocimiento, retroalimentación y un nivel superior de supervisión sobre las tareas se relaciona con una mayor felicidad en el empleo y un estado mental más saludable. Asimismo, el respaldo de compañeros en el lugar de trabajo y las circunstancias del ambiente laboral son fundamentales para disminuir la presión y fomentar el bienestar en el equipo médico (Torres, 2023).

Solo en Australia, se estimó que el coste de las bajas laborales relacionadas con la depresión aumentaría de 1.062 millones de dólares australianos en 2015 a 1.539 millones de dólares australianos para 2030. Las condiciones laborales y los factores de estrés relacionados con el trabajo, como la sobrecarga laboral, la presión del tiempo, el bajo control laboral y el escaso apoyo social, se asocian con el desarrollo de síntomas

depresivos. Por lo tanto, eliminar o gestionar estos factores de estrés es necesario para prevenir la depresión (Afsharian, 2025).

De acuerdo con Obregón (2021), los peligros psicosociales provocan efectos que trascienden lo corporal, afectando también de forma notable el bienestar mental. Las demandas laborales elevadas, los tiempos limitados, la tensión por obtener resultados y la continua adaptación a nuevas técnicas y tecnologías fomentan la aparición de cuestiones como el estrés, la ansiedad, el cansancio emocional y hasta el síndrome de burnout (Soto, 2025).

En Ecuador, una investigación hecha por López et al. (2021) en el personal de hospitales, indica que los factores psicosociales de riesgo que afectan más la salud mental son la carga y el ritmo laboral, con un 36 %, seguidos por el riesgo de sufrir enfermedades laborales, que representa un 30 %, y en tercer lugar, la relación entre el trabajo y la familia, con un 18 %. También, un 72 % de los empleados señalaron experimentar síntomas que afectan su salud mental debido a la influencia de estos factores (Benalcazar, 2025).

Martínez (2023) resalta en su estudio que las influencias psicosociales en el ámbito laboral han sido investigadas por cerca de cinco décadas según la bibliografía científica. Por esta razón, enfatiza la necesidad de evaluar estos aspectos de manera completa y ofrecer una perspectiva más robusta que permita el establecimiento de marcos definidos, tanto en términos teóricos como prácticos (Soto, 2025).

En el ámbito de América Latina, se realizó una investigación en Perú, donde los científicos examinaron el bienestar psíquico del personal de salud. Se distribuyeron encuestas a 90 empleados y se descubrió que el 34 % enfrentaba dificultades en su salud mental, siendo la ansiedad la más frecuente (16 %), seguida por síntomas psicósomáticos (9 %) y depresión (3 %). Los investigadores determinaron que la salud mental se vincula con elementos psicosociales (Urpeque y Cortez-Vidal, 2022).

En este contexto, el objetivo del presente es reconocer y examinar los elementos psicosociales en el lugar de trabajo que influyen en la salud física y mental de los empleados, con el propósito de mostrar su efecto en su salud y bienestar.

Metodología

Este estudio se llevó a cabo utilizando un enfoque de tipo cuantitativo, puesto que se fundamenta en la obtención de información numérica a través de encuestas, lo que posibilitó una evaluación objetiva de los elementos psicosociales que influyen en la salud de los empleados del GAD Municipal de Suscal.

Enfoque y tipo de estudio

La investigación se lleva a cabo con un enfoque cuantitativo, ya que la información se recopila a través de encuestas con estructura definida, las cuales permiten reunir datos numéricos sobre los elementos psicosociales vinculados a la salud de los empleados del GAD Municipal de Suscal, lo que facilita su análisis estadístico y la comprensión imparcial de los hallazgos.

Diseño de la investigación

La presente investigación se lleva a cabo con un enfoque no experimental, observacional, analítico y de corte transversal, debido a que la información se recopiló en un único momento de tiempo sin intervención directa sobre las variables del estudio. Desde el punto de vista metodológico, el estudio se clasifica como cuantitativo, dado que la información se adquiere mediante encuestas estructuradas de manera online, facilitando la recopilación de datos numéricos que pueden ser analizados estadísticamente.

En lo que respecta al alcance, la investigación es de tipo descriptivo, ya que su objetivo es identificar y caracterizar los factores psicosociales que influyen en la salud de los trabajadores, además de detallar su grado de exposición en el entorno laboral institucional.

En relación con la dimensión temporal, se define como un estudio de corte transversal, ya que la recopilación de datos se efectúa en un solo momento en el tiempo, lo que permite examinar la situación de los factores psicosociales y su conexión con la salud del personal durante el período determinado para la investigación.

Población y muestra

El grupo investigado estuvo formado por el equipo del GAD Municipal de Suscal, compuesto por empleados que realizan actividades administrativas y operativas en la

entidad, quienes están expuestos a diferentes factores psicosociales inherentes al ambiente laboral.

La muestra estuvo formada por 30 empleados del GAD Municipal de Suscal, quienes fueron elegidos a través de un muestreo no aleatorio, basado en conveniencia, tomando en cuenta criterios de accesibilidad y disposición a participar voluntariamente en la investigación.

Este enfoque de muestreo se utilizó debido a la facilidad para acceder a los participantes y su voluntad para contestar la encuesta, lo que facilitó la recopilación de información pertinente para el análisis de los factores psicosociales que influyen en la salud de los empleados.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

El método empleado para reunir la información fue la encuesta, ya que facilita la obtención de datos directos, sistematizados y normalizados sobre los aspectos psicosociales que impactan la salud del personal del GAD Municipal de Suscal.

La encuesta se realizó de manera individual con los empleados elegidos, asegurando la privacidad de los datos y la participación voluntaria de quienes respondieron. Se utilizó un cuestionario estructurado en línea como herramienta para la recolección de datos, diseñado para analizar los aspectos psicosociales en el ambiente de trabajo y su influencia en la salud de los empleados. El cuestionario estuvo compuesto por preguntas cerradas, clasificadas en dimensiones vinculadas a los factores psicosociales, empleando una escala tipo Likert de 1 a 5 para evaluar el grado de percepción y exposición de los trabajadores ante dichos factores.

Procedimiento

En primer lugar, los participantes fueron elegidos a través de un proceso de muestreo por conveniencia, teniendo en cuenta la facilidad de acceso y la disposición de los empleados para contribuir a la investigación. Antes de realizar la encuesta, se informó a los participantes sobre el propósito del estudio, la relevancia de su participación y la naturaleza confidencial y anónima de los datos, asegurando así su consentimiento informado. La encuesta se realizó de forma individual con los 30 empleados seleccionados, en un solo momento, respetando el horario laboral y creando un ambiente adecuado para completar el cuestionario. Tras la recolección de las encuestas en línea, se

verificó que los cuestionarios estuvieran completos y correctamente respondidos, con el objetivo de garantizar la calidad de los datos obtenidos. Los datos recopilados fueron ingresados en una base de datos para futuros análisis estadísticos descriptivos, lo que permitió interpretar los resultados en relación a los objetivos planteados.

Análisis de datos

El estudio de la información se realizó utilizando el programa estadístico SPSS. En la etapa inicial, se efectuó un análisis descriptivo y un alfa de Cronbach para ver qué tan fuerte es la relación entre los resultados de las preguntas de la población estudiada. En la siguiente fase, se hicieron las pruebas de correlación para examinar la relación entre las dos variables, eligiendo la prueba estadística más adecuada según cómo estaban distribuidos los datos. Este examen ayudó a cumplir el objetivo primordial de la investigación.

Para analizar la conexión entre los factores psicosociales y el bienestar del equipo del GAD Municipal de Suscal, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (ρ), teniendo en cuenta el tamaño pequeño de la muestra y la naturaleza ordinal de la información obtenida de escalas tipo Likert. Se estableció un umbral de significancia estadística de $p < 0,05$ para la evaluación de los hallazgos.

Consideraciones éticas

La investigación actual fue realizada siguiendo los principios éticos esenciales que guían las investigaciones con seres humanos. La colaboración de los empleados del GAD Municipal de Suscal fue completamente opcional, asegurando de esta manera el respeto por la libertad de los involucrados.

Antes de llevar a cabo la encuesta, se comunicó a los participantes los propósitos del estudio, el proceso a seguir y cómo se utilizarían los datos recopilados, solicitando su aprobación informada. Además, se garantizó que decidir no participar en la investigación no tendría ninguna consecuencia en su empleo.

Se protegió la privacidad y el anonimato de la información brindada, ya que los datos recolectados se utilizaron únicamente para fines académicos y de investigación, manteniendo la identidad de los participantes en el secreto.

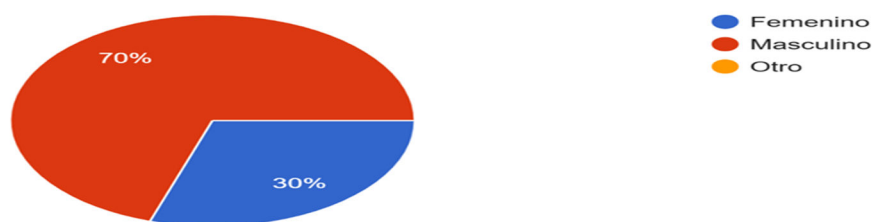
Resultados

Características Sociodemográficas

La muestra se compuso de 30 empleados del GAD Municipal de Suscal. Con respecto al género, el 70% (n=21) fue del género masculino y el 30% (n=9) del género femenino, como se representa en la figura 1.

Figura 1

Distribución porcentual del género de la muestra estudiada

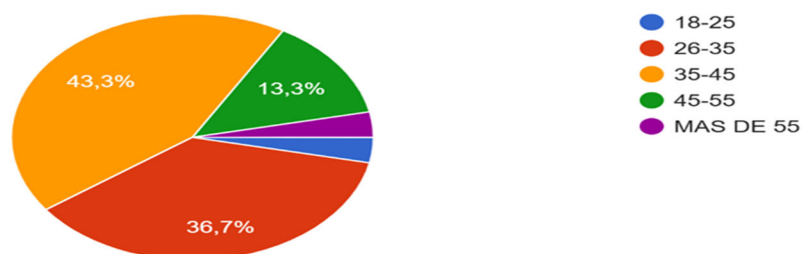


Nota. Elaboración propia con base en la encuesta establecida sobre factores psicosociales y salud laboral, 2026.

En términos de la edad, la categoría más común fue de 35 a 45 años, representando el 43,3% (n=13), seguida por el grupo de 26 a 35 años con un 36,7% (n=11). Los individuos de 45 a 55 años constituyeron el 13,3% (n=4), mientras que las categorías de 18 a 25 años y mayores de 55 años tuvieron un 3,3% cada una (n=1), como se representa en la figura 2.

Figura 2

Distribución porcentual etaria de la muestra estudiada

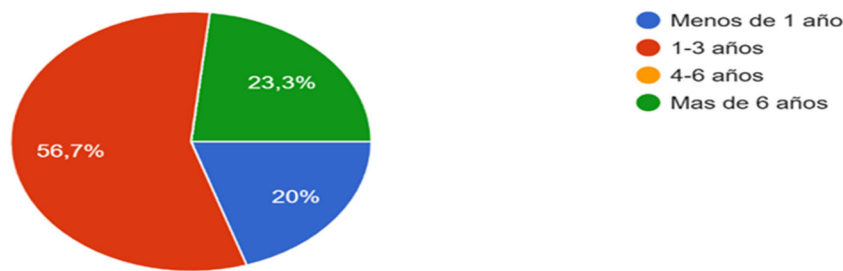


Nota. Elaboración propia con base en la encuesta establecida sobre factores psicosociales y salud laboral, 2026.

En relación con la duración del empleo en la institución, el 56,7% (n=17) mencionó haber trabajado entre 1 y 3 años, el 23,3% (n=7) indicó tener más de 6 años y el 20% (n=6) señaló menos de 1 año de servicio, como se representa en la figura 3.

Figura 3

Distribución porcentual según el tiempo de permanencia en la institución de la muestra estudiada

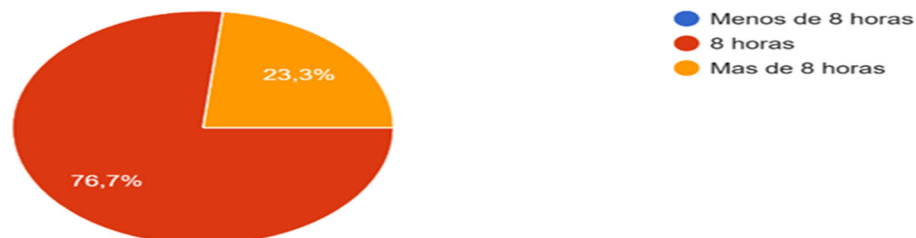


Nota. Elaboración propia con base en la encuesta establecida sobre factores psicosociales y salud laboral, 2026.

En cuanto a las horas de trabajo diario, el 76,7% (n=23) mencionó haber trabajado 8 horas diarias y el 23,3% (n=7) indicó trabajar más de 8 horas diarias, como se representa en la figura 4.

Figura 4

Distribución porcentual según el rango de jornada laboral de la muestra estudiada



Nota. Elaboración propia con base en la encuesta establecida sobre factores psicosociales y salud laboral, 2026.

Alfa de Cronbach

El análisis de la confiabilidad del cuestionario reveló un Alfa de Cronbach de 0,795 para los siete ítems relacionados con factores psicosociales y salud laboral, esto se representa en la tabla 2.

Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,795	7

Fuente: Elaboración propia

Factores psicosociales y salud laboral

El análisis descriptivo reveló que la carga de trabajo tuvo la media más elevada (Media=3,76; Desviación Estándar=1,07), en cuanto a la dimensión de reconocimiento mostró la media más baja (Media=2,43; Desviación estándar=1,19). La mayor parte de las variables tienen desviaciones estándar mayores a 1, lo que demuestra una variabilidad significativa de acuerdo a la opinión del personal de trabajo. La variable salud estableció (Media=2,60); (Desviación Estándar=1,16), lo que indica un nivel intermedio-bajo de bienestar físico y mental, como se representa en la tabla 1.

Tabla 1: Media y desviación estándar de las variables que representan los factores psicosociales que se encuentran relacionados con la salud de los trabajadores.

Variable	Media	Desviación Estándar
Carga de trabajo	3,76	1,07
Demandas psicológicas/emocionales	2,93	1,14
Control/autonomía	3,66	1,18
Apoyo social	3,4	1,06
Condiciones del entorno	3,16	0,87

Reconocimiento	2,43	1,19
Salud	2,6	1,16

Fuente: Elaboración propia, 2026

Relación entre la carga de trabajo y la salud/bienestar de los trabajadores

Para establecer el vínculo entre la carga de trabajo y el bienestar/salud de los empleados, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos indicaron un coeficiente de correlación de $\rho = 0,198$ con un nivel de significación de $p = 0,293$, tal como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3 *Correlación entre carga de trabajo y la salud/bienestar de los trabajadores*

VARIABLES	p de Spearman	p
Carga de trabajo – Salud y bienestar	0.198	0,293

Nota. Se expone el estudio de la correlación de Spearman. Los hallazgos indican una correlación baja y positiva ($\rho = 0,198$); no obstante, esto no alcanzó significancia estadística ($p = 0,293 > 0,05$). Por lo que no se demuestra una relación significativa entre las dos variables en el grupo analizado.

Relación entre las demandas psicológicas/emocionales y la salud/bienestar de los trabajadores

Para estudiar la conexión entre las exigencias psicológicas y emocionales de los empleados con su salud y bienestar, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos revelaron un coeficiente de correlación de $\rho = 0,42$, con un nivel de significancia de $p = 0,021$, como se indica en la Tabla 4.

Tabla 4 *Correlación entre las demandas psicológicas/emocionales y la salud/bienestar de los trabajadores*

VARIABLES	p de Spearman	p
Demandas psicológicas/emocionales – Salud y bienestar	0.42	0.021

Nota. Se muestra el estudio de la correlación de Spearman. Los hallazgos revelan una correlación positiva moderada ($\rho = 0,42$), la cual fue estadísticamente significativa ($p = 0,021 < 0,05$). Esto sugiere que hay una conexión relevante entre las dos variables en la muestra analizada.

Relación entre el control/autonomía y la salud/bienestar de los trabajadores

Para estudiar la conexión entre el control/la autonomía y la salud/ bienestar de los empleados, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos indicaron un coeficiente de correlación de $\rho = 0,225$, con un valor de significancia de $\rho = 0,232$, tal como se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5 *Correlación entre control/autonomía y la salud/bienestar de los trabajadores*

Variables	p de Spearman	p
Control/autonomía	0.225	0.232

– Salud y bienestar

Nota. Se expone el estudio de la correlación de Spearman. Los hallazgos indican una correlación positiva débil ($\rho = 0,225$); sin embargo, esta no alcanzó significancia estadística ($p = 0,232 > 0,05$). Así que, no hay evidencia de una relación considerable entre las dos variables en la muestra evaluada.

Relación entre apoyo social/relaciones laborales y la salud/bienestar de los trabajadores

Para examinar la conexión entre el apoyo social/las relaciones en el trabajo y la salud/ bienestar de los empleados, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos revelaron un coeficiente de correlación de $\rho = 0,151$, con un nivel de significancia de $p = 0,425$, tal como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6 *Correlación entre apoyo social/relaciones laborales y la salud/bienestar de los trabajadores*

Variables	p de Spearman	p
Apoyo	0.151	0.425

social/relaciones laborales

– Salud y bienestar

Nota. Se presenta el análisis de correlación de Spearman. Los resultados muestran una correlación positiva muy baja ($\rho = 0,151$), la cual no fue estadísticamente significativa

($p = 0,425 > 0,05$). Por lo tanto, no se evidencia una relación significativa entre ambas variables en la muestra analizada.

Relación entre las condiciones del entorno y la salud/bienestar de los trabajadores

Para examinar la conexión entre las condiciones del entorno y la salud/bienestar de los empleados, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos indicaron un coeficiente de correlación de $\rho = 0,441$, con un nivel de significancia de $p = 0,015$, tal como se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7 *Correlación entre condiciones del entorno y la salud/bienestar de los trabajadores*

Variab les	p de Spearman	p
Condiciones del	0.441	0.015

entorno – Salud y bienestar

Nota. Se presentan los resultados del análisis de correlación de Spearman entre las condiciones del entorno y la salud/bienestar de los empleados. Se muestra una correlación positiva moderada ($\rho = 0,441$), esta resultó estadísticamente significativa ($p = 0,015 < 0,05$). Los resultados indican la existencia de una relación significativa entre ambas variables en la muestra estudiada.

Relación entre reconocimiento/retroalimentación y la salud/bienestar de los trabajadores

Para estudiar la conexión entre la retroalimentación/reconocimiento y salud/bienestar de los empleados, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman. Los hallazgos indicaron un coeficiente de correlación de $\rho = -0,50$, con un nivel de significancia de $p = 0,794$, tal como se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8 *Correlación entre reconocimiento/retroalimentación y la salud/bienestar de los trabajadores*

Variab les	p de Spearman	p
Reconocimiento/retroalimentación	-0.50	0.794

– Salud y bienestar

Nota. Se presentan los resultados del análisis de correlación de Spearman entre la retroalimentación/reconocimiento y la salud/bienestar de los empleados. En donde se evidenció una correlación negativa moderada ($\rho = -0,50$); no obstante, esta no fue estadísticamente significativa ($p = 0,794 > 0,05$). Por lo tanto, no se evidencia una asociación significativa entre ambas variables en la muestra analizada.

Discusión

El presente estudio tuvo como objetivo reconocer y examinar los elementos psicosociales en el lugar de trabajo que influyen en la salud física y mental de los empleados. El análisis descriptivo revela que los empleados consideran la carga de trabajo como el aspecto más destacado (Media = 3,76), mientras que el reconocimiento ocupa una posición mucho más baja (Media = 2,43). Esto implica que, los trabajadores no perciben una retroalimentación significativa a pesar de su alta carga laboral. La elevada desviación estándar en la mayoría de las variables indica diferencias en la forma en que los empleados viven su entorno laboral. El análisis de la confiabilidad del cuestionario reveló un Alfa de Cronbach de 0,795, esto implica que los ítems están bien relacionados y que la escala es fiable para medir los factores psicosociales y su vinculación con la salud y el bienestar de los trabajadores.

Los hallazgos muestran que ciertos elementos psicosociales están vinculados de manera significativa al bienestar físico y mental de los empleados. En primer término, la carga laboral aporta ($\rho = 0,198$; $p = 0,293$), lo que indica una débil conexión positiva que no resulta estadísticamente relevante. Por lo tanto, la carga de trabajo no influye de manera clara en la percepción del bienestar físico y mental. En cambio, en un estudio realizado en Colombia, donde se analizaron a 108 empleados, se midió la carga laboral, donde se llegó a la conclusión de que los trabajadores experimentan una elevada carga de trabajo en los aspectos de exigencia mental y física, sugiriendo la necesidad de optimizar la planificación de los recursos humanos en las entidades de salud (Acosta, 2022).

En cuanto a las demandas tanto emocionales como psicológicas, se observó una correlación positiva moderada ($\rho = 0,42$; $p = 0,021$), lo que indica que un aumento en las necesidades emocionales se relaciona con cambios en la salud percibida. Se puede comparar con un estudio llevado a cabo en Corea que analizó a 50 .032 individuos encuestados, donde se identificó que la presencia de demandas emocionales era más

pronunciada entre trabajadores autónomos y en sectores informales en comparación, a mayor frecuencia de enfrentamiento a estas demandas, se elevaba el riesgo de padecer depresión o ansiedad y se acentuaba aún más la probabilidad de experimentar problemas de salud mental (Suh, 2022). Mientras que, en el control y la autonomía, se observó ($\rho = 0,225$; $p = 0,232$), lo que sugiere una leve relación positiva que no alcanza significancia estadística. Esto implica que no se encontró suficiente evidencia para concluir que el grado de control y autonomía afecta la percepción del bienestar mental y físico de los empleados. Por el contrario una investigación realizada en Francia, que incluyó a 9257 empleados, donde las mujeres enfrentaron un mayor riesgo de estrés laboral, el análisis indica que los trabajadores parecen disfrutar de mayor autonomía y apoyo social, lo que conlleva un menor riesgo de tensión en el trabajo y una mejor salud de los trabajadores. Este hallazgo se respalda en el modelo de demanda-control de Karasek, que sugiere que un mayor grado de autonomía actúa como un elemento protector contra el estrés laboral (Colin, 2022).

En lo que respecta al respaldo social y las interacciones en el ámbito laboral, se registró ($\rho = 0,151$), sin embargo, esto no alcanzó significancia estadística ($p = 0,425$), lo que implica una asociación positiva muy débil que carece de importancia. Por tanto, el grado de apoyo social no tiene un impacto evidente sobre cómo se percibe el bienestar físico y mental. La situación se compara con un estudio realizado en España que investiga el vínculo entre el estrés laboral y la salud mental, además de cómo el respaldo social influye en esto, este se realizó con una encuesta con 231 participantes y los resultados mostraron que hay una correlación que es estadísticamente significativa en la relación entre el estrés y la salud mental (Sánchez, 2025).

En relación con las condiciones del entorno se halló ($\rho = 0,441$) con un nivel de significancia marginal ($p = 0,015$), lo que indica una asociación positiva de magnitud moderada y con significancia estadística. Esto implica que mejores condiciones en el ambiente laboral se correlacionan con una percepción más alta de salud física y mental, lo que enfatiza la necesidad de tener un entorno de trabajo seguro, agradable y saludable para los trabajadores. Se puede comparar con un estudio llevado a cabo en Rumania, donde se desarrolló un cuestionario basado en escalas de investigación organizacional. Los hallazgos indican que el entorno laboral, las características del trabajo y las proyecciones futuras afectan el bienestar de los empleados. (Dumitriu,2025).

La retroalimentación y el reconocimiento muestran una relación negativa moderada ($\rho = -0,50$; $p = 0,792$), sin evidencia estadística suficiente sobre su impacto en

la salud y bienestar. Al comparar con una investigación realizada en Portoviejo en la que participaron 19 empleados, se encontró correlación positiva significativa entre reconocimiento y bienestar emocional, lo que llevó a desarrollar estrategias para formalizar métodos de reconocimiento y capacitar líderes en comunicación efectiva y personalización de incentivos (Zambrano, 2025).

La hipótesis sugiere que los aspectos psicosociales afectan la salud. Los hallazgos indican que las exigencias psicológicas y emocionales pueden mejorar la resiliencia (Habtu, 2025), mientras que un entorno laboral seguro favorece el bienestar físico y mental (Pachacama, 2023). Sin embargo, la carga de trabajo, autonomía, apoyo social y reconocimiento no mostraron conexiones significativas, lo cual se asocia parcialmente con estudios en contextos específicos en donde las percepciones individuales y los factores culturales pueden debilitar la relación observable entre estas variables y la salud.

Entre las limitaciones se destaca el tamaño reducido de la muestra ($n = 30$), que dificulta la identificación de correlaciones significativas y aumenta la variabilidad de los resultados. La alta desviación estándar en algunas variables indica percepciones diversas sobre factores psicosociales. La relación negativa entre el reconocimiento y la salud no es significativa, contraria a lo esperado, lo que sugiere que no es un hallazgo fiable. Esto podría deberse a diferencias individuales en la percepción del reconocimiento o sesgos en la medición.

Investigaciones recientes expuestas en este estudio indican que variables psicosociales como las demandas laborales, el soporte social y las recompensas están conectadas con la salud física y mental en los trabajadores. Un estudio similar en Ecuador, que aborda temas de riesgo psicosocial y estrés laboral entre profesionales de la salud, contribuye hallazgos significativos en relación a estas variables (Pachacama, 2023).

Conclusión

Se concluye que las exigencias psicológicas y emocionales, junto con el ambiente laboral, impactan significativamente la salud y bienestar de los empleados. Elementos relacionados con la carga emocional y las características del entorno son los más determinantes en su percepción de bienestar. Esto respalda parcialmente el objetivo planteado en la introducción, aportando evidencias concretas en el marco institucional analizado. El estudio determina que la calidad del entorno laboral es fundamental para la gestión institucional, destacando que condiciones ambientales óptimas se relacionan con una mejor salud percibida. Se justifica la implementación de políticas internas para mejorar los espacios físicos, la organización del trabajo y el clima institucional como medidas preventivas contra el riesgo psicosocial.

El estudio indica que, aunque la carga laboral, el control/autonomía, el apoyo social y el reconocimiento no mostraron correlaciones significativas con la salud de los empleados, su impacto podría estar mediado por las características del contexto institucional, como el tamaño de la organización y factores culturales. Se sugiere que en instituciones pequeñas, las dinámicas laborales pueden modificar cómo estos factores influyen en la salud. En términos generales, se menciona que la gestión de riesgos psicosociales debe ser abordada de manera diferenciada y en función de cada contexto, priorizando aquellos factores que tienen un impacto más significativo en la salud del personal. En un nivel más específico, se concluye que al intervenir en las demandas emocionales y mejorar las condiciones del entorno laboral, se pueden obtener beneficios directos en el bienestar del personal y, como consecuencia, en la calidad del servicio público ofrecido.

Desde una perspectiva práctica, esta investigación ofrece una base diagnóstica que puede ser empleada por las autoridades del GAD Municipal de Suscal para elaborar programas de prevención, estrategias de apoyo emocional, mejora del clima organizacional, así como de la infraestructura y las condiciones laborales. A su vez, los resultados pueden servir como un referente para otros gobiernos autónomos descentralizados que comparten características similares. El estudio presenta limitaciones notables, siendo la más importante el pequeño tamaño de la muestra, que impide la generalización de los resultados y reduce la capacidad estadística para identificar correlaciones.

Además, el diseño transversal limita el establecimiento de relaciones causales, ya que los datos se recogieron en un solo momento. Se recomienda aumentar el tamaño de la muestra y adoptar diseños longitudinales para examinar la evolución de factores psicosociales. También se sugiere incluir enfoques metodológicos mixtos, como entrevistas cualitativas, para explorar la vivencia subjetiva del personal. Este estudio presenta datos empíricos sobre los factores psicosociales que impactan la salud de los empleados del GAD Municipal de Suscal, destacando la necesidad de mejorar la gestión preventiva. Aunque los hallazgos tienen limitaciones, ofrecen una base sólida para el desarrollo de políticas organizativas enfocadas en el bienestar de los colaboradores.

Referencias Bibliográficas

- Castaño, A. M., Reguera, C., García-Izquierdo, A. L., & Zuazua-Vega, M. (2025). Psychosocial factors in the hospitality sector in Spain: A comparison between front and back-line workers. *European Journal of Tourism Research*, 40, 4011. <https://doi.org/10.54055/ejtr.v40i.3861>
- Hernández Santiago, N. (2020). Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1), 114-119.
- Afsharian, A., Loh, M. Y., & Dollard, M. F. (2025). Investigating the impact of prolonged exposure to low psychosocial safety climate on serious depressive symptoms. *Safety and Health at Work*, 16(4), 485-492. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2025.10.005>
- Soto, L. (2023). Identificación de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores administrativos de empresas manufactureras en Costa Rica, 6(2), 2789-3855. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10065582>
- Benalcázar Rodríguez, S. M. (2025). Determinación de riesgos psicosociales que inciden en la salud mental del personal hospitalario, Girón-Ecuador. *MQR Investigator: Journal Scientific Investigate*, 9(1), 1-28. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e318>
- Urpeque García, R., & Cortez Vidal, M. (2022). Estado de Salud Mental en Personal de Salud frente al COVID - 19. *Revista de Investigación Psicológica*, (27), 81-94. <https://doi.org/10.53287/dqfq4652xy45d>

Torres, A., Pérez-Galavís, A., Ron, M., & Mendoza, N. (2023). Occupational psychosocial factors and stress in the medical assistance personnel. *Rehabilitation and Sports Medicine*, 3, 42. <https://doi.org/10.56294/ri202342>

Acosta-Romo, M. F., Castro-Bastidas, D. A., & Bravo-Riaño, D. F. (2022). *Carga laboral en el personal de salud asistencial y administrativo en una institución de II nivel en Colombia*. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.ie24.clps>

Suh, C., & Punnett, L. (2022). *High emotional demands at work and poor mental health in client-facing workers*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), 7530. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127530>

Colin-Chevalier, R., Pereira, B., Benson, A. C., Dewavrin, S., Cornet, T., & Dutheil, F. (2022). *The protective role of job control/autonomy on mental strain of managers: A cross-sectional study among Wittyfit's Users*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), 2153. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042153>

Sánchez-Holgado, P., Rodríguez-Contreras, L., & Xiang, Y. (2025). *Conexiones que importan: El papel del apoyo social en la relación entre estrés laboral y salud mental de las científicas españolas*. *Revista Española de Sociología*, 34(1), a249. <https://recyt.fecyt.es/index.php/res/article/view/104133>

Dumitriu, S., Bocean, C. G., Vărzaru, A. A., Al-Floarei, A. T., Sperdea, N. M., Popescu, F. L., & Băloi, I.-C. (2025). *The role of the workplace environment in shaping employees' well-being*. *Sustainability*, 17(6), 2613. <https://doi.org/10.3390/su17062613>

Zambrano Solórzano, J. B., & Romero Vélez, E. M. (2025). *Influencia del reconocimiento laboral en el bienestar emocional del personal de Portotrans S.A., Portoviejo, Ecuador*. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 7(3), 536-544. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v7i3.1530>

Habtu, Y., Kumie, A., Selamu, M., Harada, H., & Girma, E. (2025). *Exploring the links between work-related psychosocial factors and occupational stress*,

occupational depression, and job anxiety among health workers in central and Southern Ethiopia: Structural equation modelling. BMC Psychology, 13(1), 795. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03127-8>

Pachacama-Ríos, D. C., Peralta-Beltrán, Á. R., Comas-Rodríguez, R., & Matheu-González, C. (2023). *Factores de riesgos psicosociales intralaborales y estrés laboral en profesionales de la salud.* Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida, 7(2), 909-915. <https://doi.org/10.35381/s.v.v7i2.3484>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.