

**Psychosocial risk factors and occupational health in workers of a
Decentralized Autonomous Government in Ecuador**

**Factores de riesgo psicosocial y salud laboral en trabajadores de un
Gobierno Autónomo Descentralizado en Ecuador**

Autores:

Vallejo-Sanmartín, Irvin Damian
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA, ECUADOR
Cuenca – Ecuador



idvallejos11@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0002-9082-5024>

Baculima-Suárez, José Antonio
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente
Cuenca – Ecuador



jbaculima@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0002-6695-665X>

Fechas de recepción: 13-MAR-2026 aceptación:28-MAR-2026 publicación: 31-MAR-2026



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

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar la exposición a factores de riesgo psicosocial y su distribución estructural en trabajadores de un Gobierno Autónomo Descentralizado Ecuatoriano, utilizando el cuestionario CoPsoQ-ISTAS21 (versión media). Se desarrolló un diseño cuantitativo, no experimental y de corte transversal, con una muestra aleatoria proporcional de 135 trabajadores pertenecientes a distintas áreas administrativas y operativas. El análisis se centró en la estimación de frecuencias y porcentajes por dimensión, identificando los niveles de exposición más desfavorables para la salud. Los resultados evidenciaron una elevada prevalencia crítica en ritmo de trabajo (84,4%) y conflicto de rol (66,7%), seguidas de previsibilidad (48,1%), exigencias cuantitativas (43,0%) y doble presencia (43,0%). Este patrón sugiere una configuración organizativa caracterizada por alta intensidad operativa, ambigüedad funcional y limitada anticipación institucional. Aunque se observaron niveles favorables en dimensiones como confianza vertical y reconocimiento, estas dimensiones no parecen compensar completamente las demandas estructurales identificadas. Se concluye que la exposición psicosocial en el contexto de gobiernos autónomos descentralizados analizado responde a dinámicas organizativas persistentes, lo que subraya la necesidad de intervenciones orientadas a la redistribución de cargas, clarificación de funciones y fortalecimiento de la planificación interna en el sector público.

Palabras clave: Riesgos psicosociales; Estrés laboral; Salud ocupacional; Sector público; CoPsoQ-ISTAS21; Gobierno autónomo descentralizado.

Abstract

The objective of this study was to analyze the exposure to psychosocial risk factors and their structural distribution among workers in an Ecuadorian Decentralized Autonomous Government using the CoPsoQ-ISTAS21 questionnaire (medium version). A quantitative, non-experimental, cross-sectional design was applied to a proportional random sample of 135 employees from administrative and operational departments. Data analysis focused on the estimation of frequencies and percentages across psychosocial dimensions, identifying the proportion of workers classified in the most unfavorable exposure level for health. The findings revealed a high prevalence of critical exposure in work pace (84.4%) and role conflict (66.7%), followed by predictability (48.1%), quantitative demands (43.0%), and work-family interference (43.0%). This distribution suggests an organizational structure characterized by sustained operational intensity, functional ambiguity, and limited anticipatory communication. Although favorable levels were observed in vertical trust and recognition, these organizational resources did not fully offset the structural demands identified. The results indicate that psychosocial exposure in the municipal context studied reflects persistent organizational dynamics, underscoring the need for structural interventions focused on workload redistribution, role clarification, and strengthening internal planning mechanisms within decentralized public sector institutions.

Keywords: Psychosocial risks; Occupational stress; Occupational health; Public sector; CoPsoQ-ISTAS21; Decentralized autonomous government.

1.Introducción

En las últimas décadas, los entornos laborales han experimentado transformaciones importantes que han modificado la forma en que se organiza y desarrolla el trabajo en distintos sectores productivos. Estos cambios no solo han implicado avances tecnológicos y nuevas exigencias organizativas, sino también un incremento en las demandas cognitivas, emocionales y sociales que enfrentan los trabajadores en su actividad diaria. En este contexto, los **riesgos psicosociales** han adquirido una creciente relevancia dentro del campo de la salud ocupacional, debido a su impacto en el bienestar psicológico, la salud física y el desempeño laboral.

Diversos estudios han demostrado que la exposición prolongada a **altas demandas laborales**, combinada con limitaciones en el control del trabajo o con desequilibrios entre el esfuerzo realizado y las recompensas obtenidas, puede generar consecuencias negativas para la salud de los trabajadores. Estas condiciones se han asociado con mayores niveles de estrés laboral, agotamiento emocional e incluso con el desarrollo de enfermedades físicas y mentales relacionadas con el trabajo (Niedhammer et al., 2021; Rugulies et al., 2021). En esta misma línea, organismos internacionales como la **Organización Mundial de la Salud (OMS)** y la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** han advertido que una proporción significativa de los trastornos de ansiedad y depresión a nivel mundial está vinculada a condiciones laborales adversas, lo que pone de manifiesto la necesidad de fortalecer las estrategias de prevención en los entornos laborales (World Health Organization & International Labour Organization, 2022).

Desde una perspectiva conceptual, los riesgos psicosociales se refieren a aquellas características relacionadas con la organización del trabajo, su contenido y las relaciones sociales dentro del entorno laboral que pueden afectar el bienestar de los trabajadores cuando se presentan de manera inadecuada. Diversos modelos teóricos han contribuido a comprender estas dinámicas. Entre ellos destacan el **modelo Demanda–Control**, propuesto por Karasek, que plantea que el estrés laboral surge cuando las exigencias del trabajo son elevadas y el control sobre las tareas es limitado, y el modelo **Esfuerzo–Recompensa**, que explica cómo el desequilibrio entre el esfuerzo invertido y las recompensas obtenidas puede generar efectos negativos en la salud (Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996; Siegrist & Li, 2016).

En América Latina, el estudio de los riesgos psicosociales ha mostrado un crecimiento progresivo en los últimos años. Revisiones regionales han identificado que factores como las altas demandas psicológicas, la ambigüedad en los roles y las limitaciones en el apoyo organizacional se encuentran asociados con el deterioro del bienestar laboral y con mayores niveles de estrés ocupacional (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021; Paternina et al., 2022). En el caso de Ecuador, algunos estudios han comenzado a evidenciar la presencia de estos

factores en diferentes sectores laborales, lo que refleja la necesidad de profundizar en su análisis para orientar acciones preventivas dentro de las organizaciones (Zapata-Constante, 2024).

A pesar de este avance, la evidencia científica sobre riesgos psicosociales en **gobiernos autónomos descentralizados**, especialmente en instituciones ubicadas fuera de los principales centros urbanos, continúa siendo limitada. En este contexto, el uso de instrumentos estandarizados como el **CoPsoQ-ISTAS21** permite evaluar de manera sistemática las condiciones psicosociales del trabajo y facilita la comparación de resultados entre diferentes entornos laborales (Kristensen et al., 2005; Moncada et al., 2014).

En este sentido, analizar la exposición a factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud laboral en trabajadores de un gobierno municipal ecuatoriano representa una contribución relevante tanto para la literatura científica como para el fortalecimiento de la gestión institucional en el sector público, ya que permite identificar áreas prioritarias de intervención orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y promover entornos laborales más saludables.

2. Material y métodos

Material

La información utilizada en este estudio se obtuvo mediante la aplicación del cuestionario CoPsoQ-ISTAS21 en su versión media, instrumento reconocido para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. Este cuestionario permite analizar diversas dimensiones relacionadas con la organización del trabajo, entre ellas las exigencias psicológicas, el liderazgo, el apoyo social, el reconocimiento, la claridad de funciones y la relación entre la vida laboral y personal.

El instrumento fue aplicado en formato físico a una muestra de 135 trabajadores pertenecientes a distintas áreas administrativas y operativas de un Gobierno Autónomo Descentralizado del Ecuador. Cada participante respondió el cuestionario de manera individual, lo que permitió recopilar información sobre la percepción de las condiciones psicosociales presentes en su entorno laboral.

Una vez recopilados los cuestionarios, los datos fueron ingresados y procesados mediante el software de análisis del método CoPsoQ-ISTAS21, el cual permite clasificar los resultados en tres niveles de exposición: más favorable para la salud, nivel intermedio y más desfavorable para la salud. Este sistema facilita la interpretación de los resultados y permite identificar las dimensiones con mayor nivel de riesgo psicosocial dentro de la organización.

Los resultados obtenidos fueron organizados mediante tablas y gráficos estadísticos elaborados con el software Microsoft Excel, lo que permitió representar de forma clara la distribución porcentual de las diferentes dimensiones evaluadas.

Métodos

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de corte transversal. Este tipo de diseño permitió analizar las condiciones psicosociales presentes en el entorno laboral de la institución en un momento específico, sin intervenir en las variables estudiadas. El estudio corresponde a una investigación empírica de carácter descriptivo orientada a identificar la exposición a factores de riesgo psicosocial en trabajadores de un Gobierno Autónomo Descentralizado del Ecuador. La población estuvo conformada por los servidores de la institución, de la cual se seleccionó una muestra de 135 participantes mediante un procedimiento de muestreo aleatorio proporcional, considerando la distribución del personal en las distintas áreas organizacionales. La recolección de la información se realizó mediante la aplicación presencial del cuestionario CoPsoQ-ISTAS21. Antes de la aplicación del instrumento se informó a los participantes sobre los objetivos del estudio, garantizando el carácter voluntario de la participación, la confidencialidad de las respuestas y el uso exclusivo de los datos con fines académicos.

El análisis de los datos se realizó mediante técnicas de estadística descriptiva utilizando frecuencias y porcentajes para cada una de las dimensiones evaluadas. El procesamiento y la tabulación de la información se efectuaron mediante el software del método CoPsoQ-ISTAS21 y el programa Microsoft Excel, herramientas que permitieron organizar los resultados y representarlos mediante tablas y gráficos para facilitar su interpretación. Para sustentar el desarrollo teórico de la investigación también se utilizaron fuentes secundarias de información, entre ellas libros especializados, artículos científicos y documentos técnicos relacionados con la salud ocupacional y los riesgos psicosociales en el trabajo, los cuales permitieron fortalecer el marco conceptual del estudio.

3.Resultados

Este trabajo tuvo como objetivo evaluar los riesgos psicosociales en trabajadores tanto administrativos como operativos de un gobierno autónomo descentralizado de Ecuador con una muestra de 135. Se analizó la tasa de respuesta a las preguntas del cuestionario fue del 100%, lo que permitió proceder con el análisis de datos, empezando con:

3.1 Características sociodemográficas.

3.1.1 Género, edad y puesto de trabajo.



En cuanto al género el 34.1% corresponde a mujeres y el 65.9% corresponde a hombres, el mayor porcentaje de acuerdo a la edad en un 44.4% está entre los 31 y 45 años y finalizando con el régimen del puesto de trabajo, hay casi una igualdad entre trabajadores regidos por código de trabajo y trabajadores regidos por LOSEP (Ley orgánica del servidor público).

Tabla 1.

Características sociodemográficas y laborales de la muestra

Variable	Categoría	n	%
Sexo	Hombres	89	65,9
	Mujeres	46	34,1
Edad	Menos de 31 años	35	25,9
	Entre 31 y 45 años	60	44,4
	Más de 45 años	40	29,6
Puesto de trabajo / Régimen	Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP)	60	44,4
	Código de Trabajo	56	41,5
	Jefaturas	15	11,1
	Altos mandos	4	3,0
Total		135	100,0

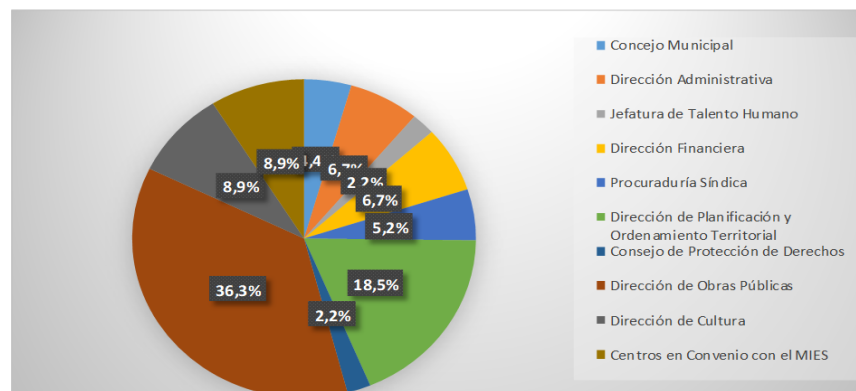
Fuente. Elaboración propia.

3.1.2 Departamento o sección.

Como se observa en el gráfico 1 la distribución por departamentos mostró que la Dirección de Obras Públicas concentró el 36,3% de los participantes, seguida por la Dirección de Planificación y Ordenamiento Territorial con 18,5%. Otras áreas presentaron representaciones menores, entre ellas Dirección Administrativa, Cultura, Consejo de Protección de Derechos y Jefatura de Talento Humano. Esta composición evidencia una estructura organizacional predominantemente operativa, lo que puede influir en la exposición diferencial a factores de riesgo psicosocial dentro de la institución.

Gráfico 1.

Distribución de muestra por departamento o sección.



Fuente: Elaboración propia.

3.2 Características relativas a la contratación.

La mayoría de los trabajadores encuestados cuenta con una jornada laboral partida. En cuanto al tipo de contrato, más de la mitad posee una relación laboral indefinida, mientras que cerca de la mitad del personal cuenta con una antigüedad superior a dos años. Respecto a la carga horaria la mayoría labora 36 y 40 horas semanales y un leve porcentaje entre 41 y 45 horas.

3.3 Organización de las exposiciones

La organización de las exposiciones implica el ordenamiento analítico de los resultados obtenidos en cada dimensión evaluada, considerando la distribución porcentual de los niveles de riesgo identificados. Este procedimiento facilita la visualización comparativa de las áreas con mayor o menor concentración de situaciones desfavorables.

3.3.1 En función de la prevalencia

De acuerdo con la tabla 2 la organización de las exposiciones según prevalencia evidenció que la dimensión con mayor nivel de riesgo fue: ritmo de trabajo, con un 84,4% de los trabajadores ubicados en el nivel más desfavorable. Le siguió conflicto de rol (66,7%). Dimensiones como previsibilidad (48,1%), exigencias cuantitativas (43%) y doble presencia (43%) mostraron niveles elevados de exposición desfavorable. En contraste, factores protectores como confianza vertical (88,1%), reconocimiento (80,7%) y sentido del trabajo (75,6%) presentaron altos niveles favorables, lo que indica percepción positiva en aspectos relacionados con liderazgo superior y valoración institucional.

Tabla 2.

Prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial según dimensiones evaluadas

Dimensión	Más desfavorable (%)	Intermedia (%)	Más favorable (%)
1.Ritmo de trabajo	84.4	11.9	3.7
2.Conflicto de rol	66.7	19.3	14.1
3.Previsibilidad	48.1	25.2	26.7
4.Exigencias cuantitativas	43.0	23.7	33.3
5.Doble presencia	43.0	29.6	27.4
6.Exigencias emocionales	42.2	28.9	28.9
7.Calidad de liderazgo	39.3	25.9	34.8
8.Clareza de rol	38.5	33.3	28.1
9.Influencia	35.6	32.6	31.9
10.Apoyo social de compañeros	33.3	15.6	51.1
11.Apoyo social de superiores	32.6	25.9	41.5
12.Inseguridad sobre condiciones de trabajo	30.4	31.1	38.5
13.Exigencias de esconder emociones	29.6	34.8	35.6
14.Inseguridad sobre el empleo	29.6	37.8	32.6
15.Sentimiento de grupo	23.0	31.9	45.2
16.Justicia	14.8	11.9	73.3
17.Sentido del trabajo	11.1	13.3	75.6
18.Posibilidades de desarrollo	5.9	20.7	73.3
19.Reconocimiento	5.2	14.1	80.7
20.Confianza vertical	4.4	7.4	88.1

Fuente. Instrumento CoPsoQ-ISTAS21 versión media.

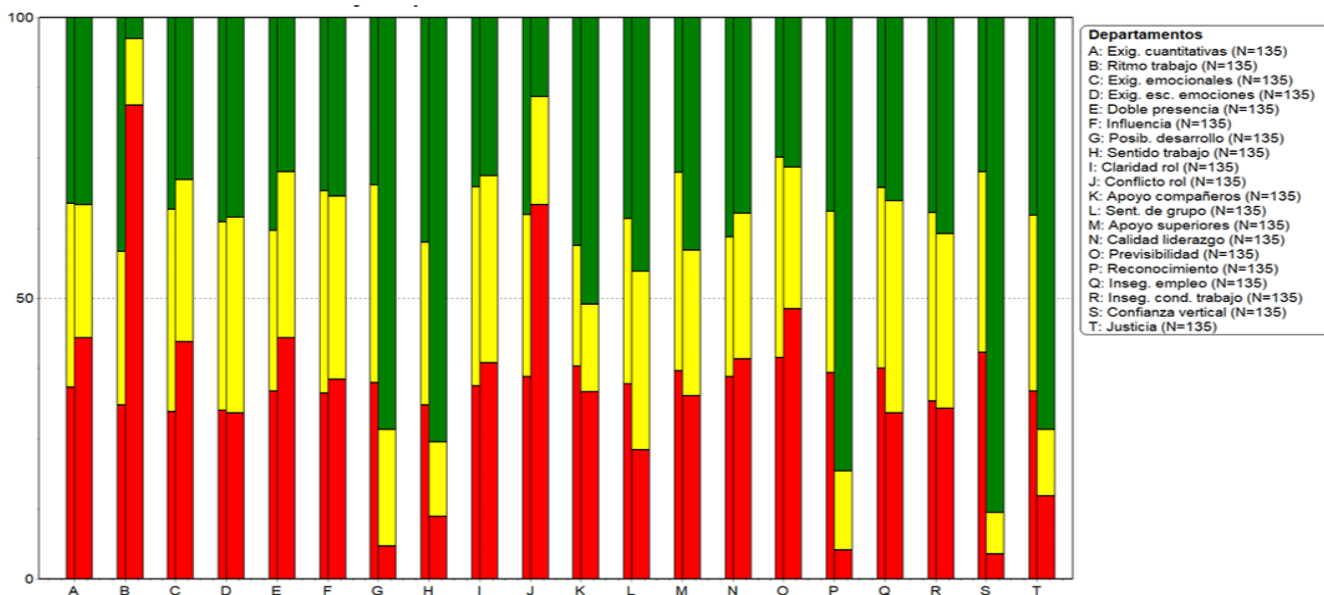
3.3.2 Comparación estructural de las distribuciones porcentuales por dimensión psicosocial entre la institución evaluada y la población de referencia establecida

En el gráfico 2 se presenta la comparación estructural de las distribuciones porcentuales por dimensión psicosocial entre la institución evaluada y la población de referencia establecida por el instrumento CoPsoQ-ISTAS21. Para cada dimensión se muestran dos columnas diferenciadas: la columna de mayor grosor representa los resultados obtenidos en la muestra analizada, mientras que la columna de menor grosor corresponde a los valores normativos de referencia de trabajadores en España. Cada columna se encuentra segmentada en tres

categorías de exposición: nivel más desfavorable para la salud (rojo), nivel intermedio (amarillo) y nivel más favorable (verde).

Grafico 2.

Exposiciones Psicosociales. Porcentaje de población en cada nivel de referencia.



Fuente. Instrumento CoPsoQ-ISTAS21 versión media

3.4 Resultados de la exposición dimensión a dimensión de las situaciones más desfavorables

El resultado centrado en el nivel de exposición más crítico evidenció diferencias relevantes entre las dimensiones psicosociales evaluadas. La mayor proporción de trabajadores clasificados en condición desfavorable se registró en **ritmo de trabajo (84,4%)**, seguida por **conflicto de rol (66,7%)**, lo que indica una alta concentración de riesgo asociada a la intensidad laboral y a la ambigüedad funcional.

En un segundo grupo se ubicaron **previsibilidad (48,1%)**, **exigencias cuantitativas (43,0%)** y **doble presencia (43,0%)**, dimensiones que también mostraron una presencia considerable de exposición adversa dentro de la muestra estudiada. La distribución observada permite establecer una priorización basada en la magnitud del riesgo, identificando aquellas áreas donde la proporción de trabajadores en situación crítica es más elevada.

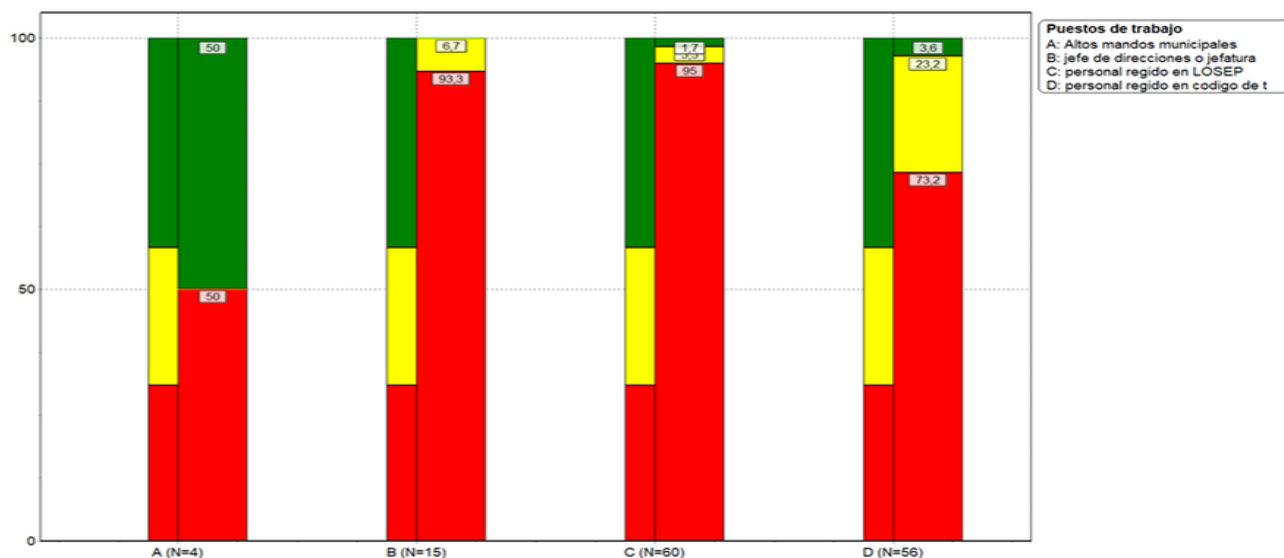
3.4.1 Dimensión Ritmo de trabajo

Posible origen. La elevada proporción de trabajadores expuestos en esta dimensión puede estar relacionada con condiciones organizativas que implican una alta intensidad en la ejecución de tareas y plazos ajustados para su cumplimiento. Considerando la vinculación conceptual entre el ritmo de trabajo y las exigencias cuantitativas, es plausible que ambos factores compartan determinantes estructurales asociados a la planificación operativa, la distribución del volumen de trabajo y la disponibilidad de personal para atender las demandas institucionales.

Prevalencia de la exposición. En la evaluación realizada, el 84,4% de los trabajadores fue clasificado en el nivel de exposición más desfavorable para la salud en esta dimensión, mientras que el 11,9% se ubicó en el nivel intermedio y el 3,7% en el nivel más favorable. Estos datos evidencian que el ritmo de trabajo constituye la dimensión con mayor concentración de exposición adversa dentro del conjunto de factores psicosociales analizados.

Gráfico 3.

Prevalencia de exposición de ritmo de trabajo por puesto de trabajo

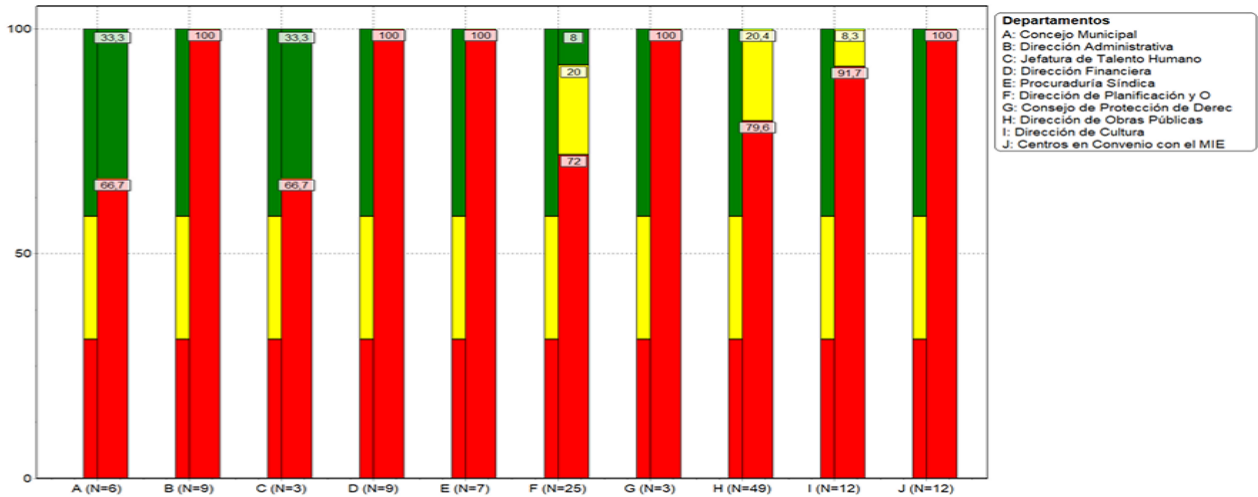


Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

Como se observa en el gráfico 3 la exposición desfavorable en ritmo de trabajo fue mayor en personal LOSEP (95%) y jefes de direcciones y jefaturas (93,3%), seguida del Código de Trabajo (73,2%). Los altos mandos presentaron menor afectación (50%) y mayor proporción favorable.

Gráfico 4.

Prevalencia de exposición de ritmo de trabajo por departamento



Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

En el gráfico 4 se observa la exposición desfavorable en ritmo de trabajo fue predominante en la mayoría de los departamentos, alcanzando el 100% en varias dependencias. Las áreas con mayor proporción crítica incluyeron Dirección Administrativa, Dirección Financiera y otras unidades operativas, evidenciando una concentración transversal del riesgo en la estructura institucional.

Gráfico 5.

Prevalencia de exposición de ritmo de trabajo por género



Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

El gráfico 5 muestra la prevalencia de exposición al ritmo de trabajo según género. En ambos grupos se observa una alta proporción de trabajadores en el nivel más desfavorable de exposición. En las mujeres, el 84,8% se ubica en este nivel, mientras que en los hombres la proporción alcanza el 84,3%.

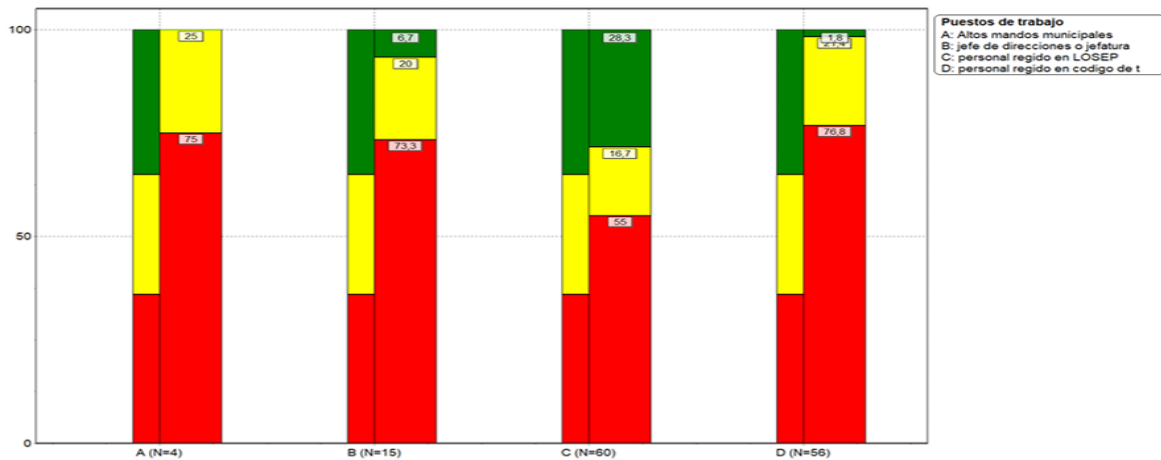
3.4.2 Conflicto de rol

Posible origen. La exposición en esta dimensión suele manifestarse cuando el trabajador debe cumplir funciones que pueden entrar en tensión con sus valores personales o cuando enfrenta instrucciones incompatibles entre sí.

Prevalencia de la exposición. En la evaluación realizada, el 66,7% de los trabajadores se clasificó en el nivel más desfavorable para la salud en esta dimensión. El 19,3% se ubicó en el nivel intermedio y el 14,1% en el nivel más favorable. Estos resultados posicionan al conflicto de rol como una de las dimensiones con mayor proporción de exposición adversa dentro del conjunto analizado.

Gráfico 6.

Prevalencia de exposición de conflicto de rol por puesto de trabajo

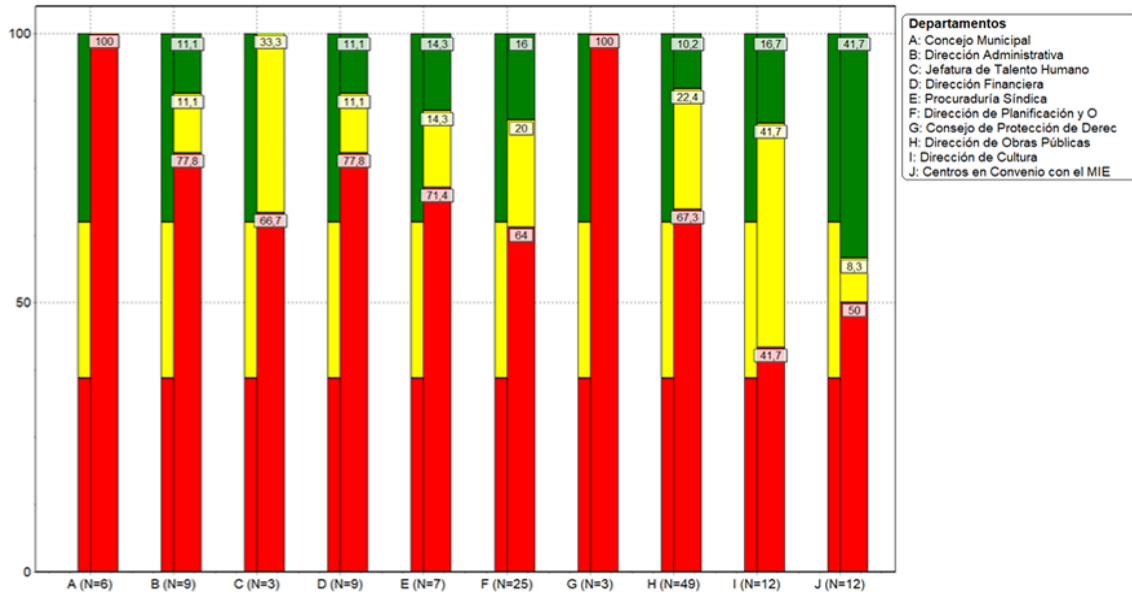


Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

Como se observa en el gráfico 6 la exposición desfavorable en conflicto de rol fue más elevada en los altos mandos presentaron (75%), direcciones y jefaturas (73,3%) y personal bajo Código de Trabajo (76,8%), seguida del personal LOSEP (55%).

Gráfico 7.

Prevalencia de exposición de conflicto de rol por departamento



Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

En el grafico 7 podemos evidenciar la exposición desfavorable en conflicto de rol fue máxima (100%) en Concejo Municipal y Consejo de Protección de Derechos. Valores elevados se observaron en Dirección Administrativa y Financiera (77,8%), Procuraduría Síndica (71,4%) y Obras Públicas (67,3%), mientras que Cultura (41,7%) y Centros MIES (50%) presentaron menor afectación relativa.

Gráfico 8.

Prevalencia de exposición de conflicto de rol por género



Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

El grafico 8 muestra la exposición al conflicto de rol según sexo. En ambos grupos predomina el nivel más desfavorable, con 63% en mujeres y 68,5% en hombres, lo que evidencia una alta presencia de conflicto de rol en la institución evaluada.

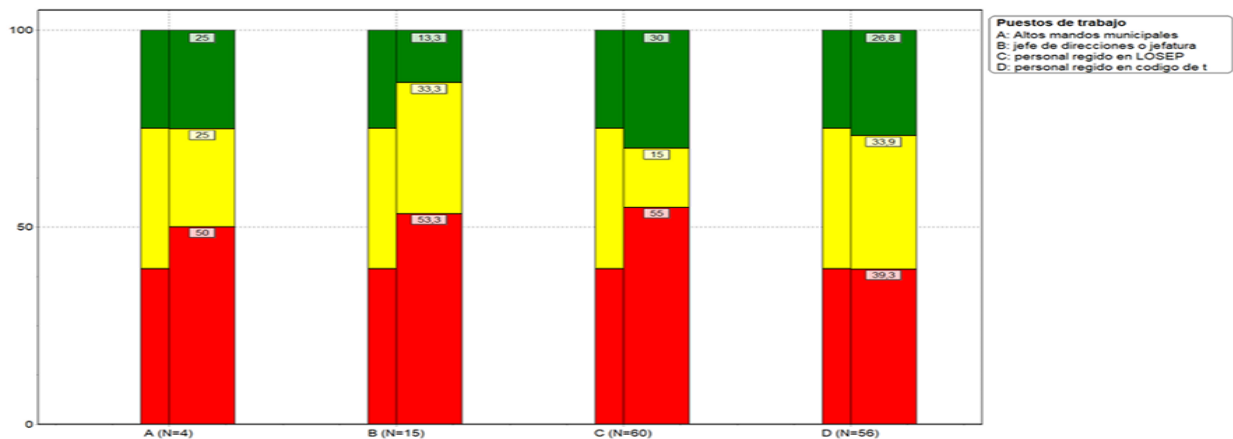
3.4.3. Previsibilidad

Posible origen. La percepción de baja previsibilidad en el entorno laboral puede originarse en limitaciones dentro de los mecanismos de comunicación institucional, especialmente cuando la información clave para el desarrollo de las tareas no se difunde de manera clara, oportuna y suficiente. La falta de transparencia en decisiones operativas o cambios organizativos puede generar incertidumbre respecto a las responsabilidades y expectativas laborales.

Prevalencia de la exposición. En relación con esta dimensión, el 48,1% del personal evaluado se ubicó en el nivel de exposición más desfavorable para la salud. Por su parte, el 25,2% fue clasificado en el nivel intermedio y el 26,7% en el nivel más favorable. Estos valores reflejan una distribución heterogénea del grado de previsibilidad percibido en el contexto institucional analizado.

Gráfico 9.

Prevalencia de exposición previsibilidad por puesto de trabajo



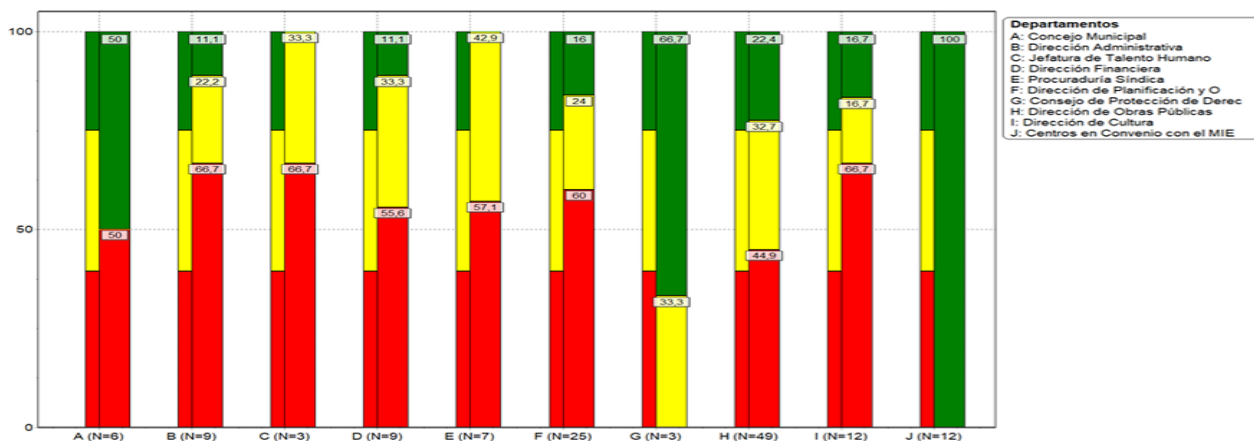
Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

En el grafico 9 se observa que la exposición desfavorable en previsibilidad fue mayor en personal LOSEP (55%) y jefaturas (53,3%), seguida de altos mandos (50%) y personal bajo

Código de Trabajo (39,3%). La mayor proporción favorable se observó en LOSEP (30%) y Código de Trabajo (26,8%).

Gráfico 10.

Prevalencia de exposición previsibilidad por departamentos

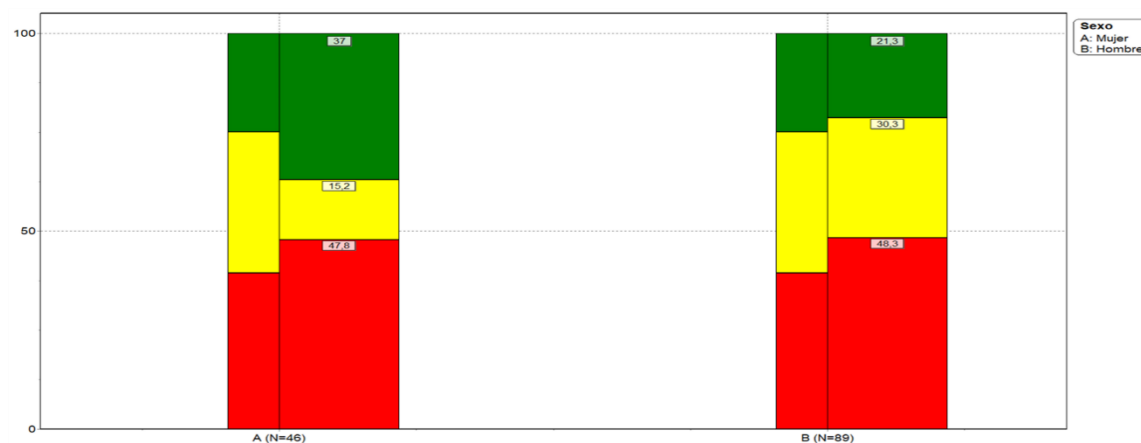


Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

El gráfico 10 evidencia variabilidad interdepartamental en la dimensión previsibilidad, con áreas que alcanzan hasta 66,7% en nivel desfavorable, mientras otras muestran predominio de categorías intermedias o favorables. Estos resultados reflejan diferencias internas en la percepción de anticipación y comunicación de cambios organizacionales.

Gráfico 11.

Prevalencia de exposición previsibilidad por género



Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

El gráfico 11 muestra la exposición a la dimensión previsibilidad según género. En ambos grupos predomina el nivel más desfavorable, con 47,8% en mujeres y 48,3% en hombres, lo que evidencia niveles importantes de incertidumbre en la organización del trabajo dentro de la institución evaluada.

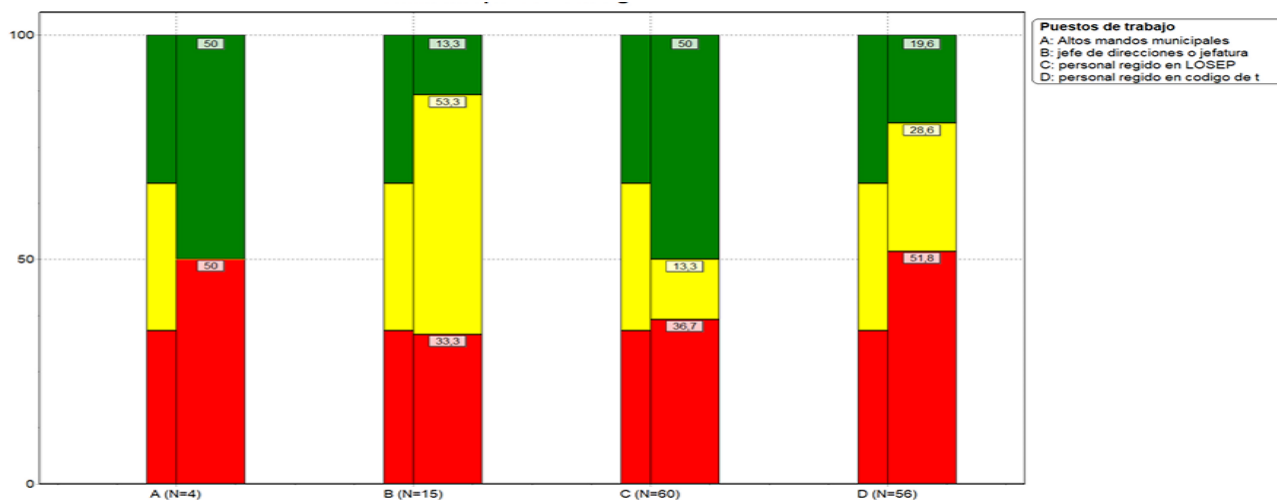
3.4.4. Exigencias cuantitativas

Posible origen. La presencia de altas exigencias cuantitativas puede estar vinculada a una distribución inadecuada del volumen de trabajo, derivada de limitaciones en la dotación de personal o de estimaciones poco precisas sobre los tiempos necesarios para cumplir con las tareas asignadas. También puede relacionarse con esquemas organizativos que priorizan el cumplimiento de metas en plazos ajustados, así como con estructuras salariales que incentivan el incremento del rendimiento mediante componentes variables.

Prevalencia de la exposición. En relación con esta dimensión, el 43% de los trabajadores evaluados se ubicó en el nivel más desfavorable para la salud. Por su parte, el 23,7% fue clasificado en el nivel intermedio y el 33,3% en el nivel más favorable. La distribución observada evidencia una proporción considerable de personal expuesto a condiciones de elevada carga cuantitativa en el entorno laboral analizado.

Gráfico 12.

Prevalencia de exposición a exigencias cuantitativas por puesto de trabajo



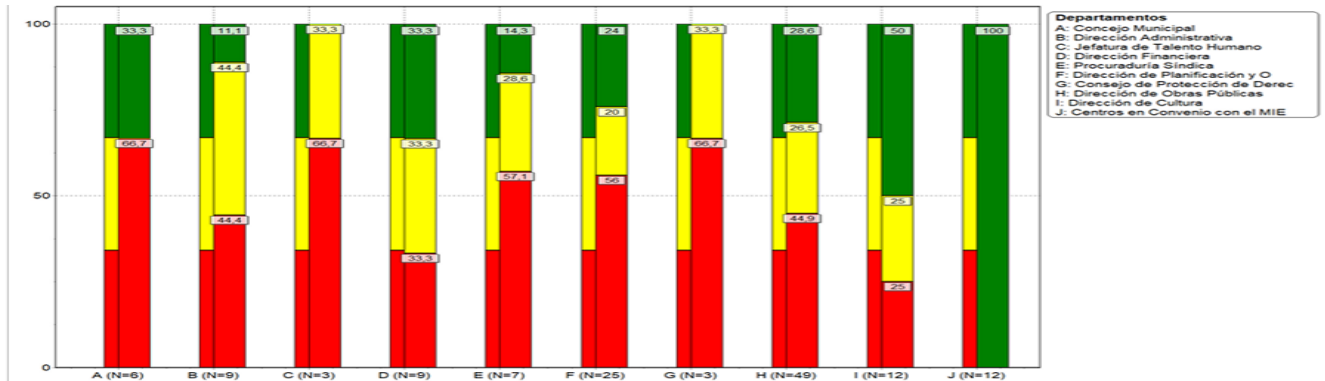
Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

En el gráfico 12 se demuestra la exposición desfavorable en exigencias cuantitativas fue mayor en personal bajo Código de Trabajo (51,8%) y en jefaturas (50%), seguida del personal

LOSEP (36,7%) y altos mandos (33,3%). El nivel favorable predominó en altos mandos (50%) y LOSEP (50%), evidenciando mayor carga cuantitativa en niveles operativos.

Gráfico 13.

Prevalencia de exposición a exigencias cuantitativas por departamento

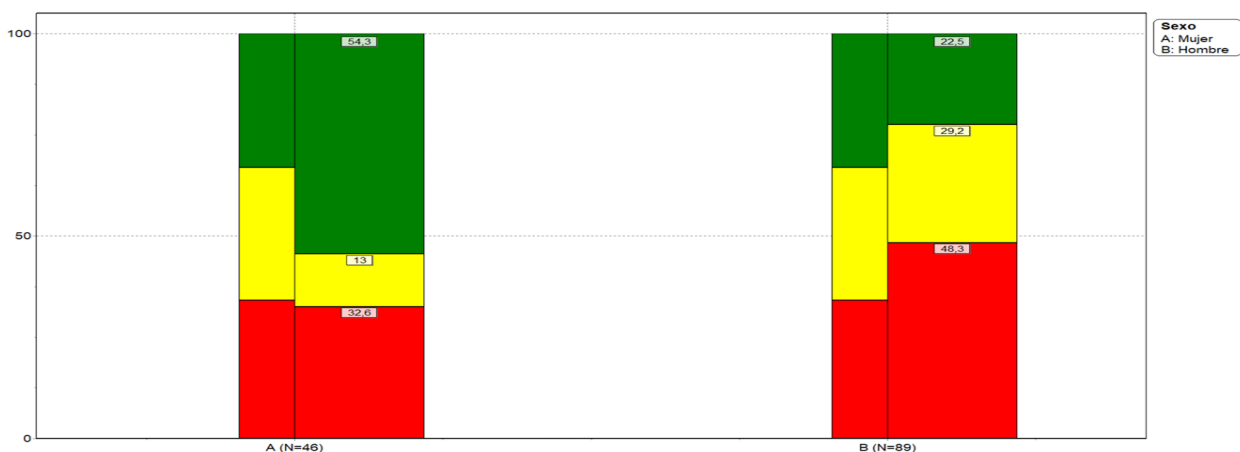


Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

En el grafico 13 se observa que la mayor exposición desfavorable a exigencias cuantitativas se observó en Dirección Financiera y Consejo de Protección de Derechos (66,7%), seguida de Planificación (57,1%) y Cultura (58%).

Gráfico 14.

Prevalencia de exposición a exigencias cuantitativas por sexo



Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

El gráfico 14 muestra la prevalencia de exposición a exigencias cuantitativas según sexo. En las mujeres predomina el nivel favorable (54,3%), mientras que en los hombres se observa mayor proporción en el nivel más desfavorable (48,3%), lo que sugiere una mayor carga cuantitativa de trabajo en este grupo.

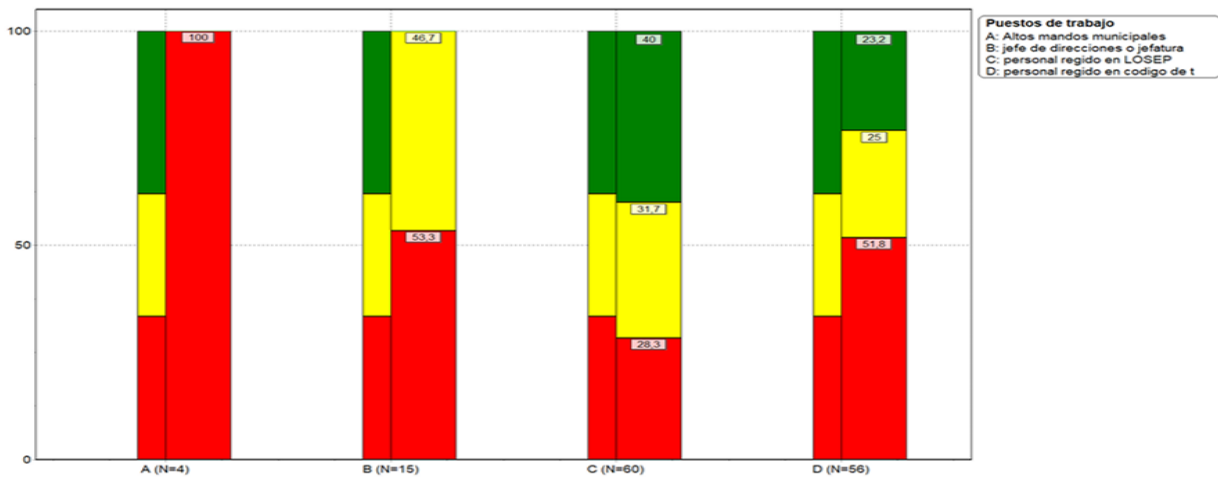
3.4.5. Doble presencia

Posible origen. La exposición en esta dimensión puede estar relacionada con condiciones organizativas del tiempo de trabajo, como jornadas extensas, horarios variables y limitada autonomía para gestionar el tiempo laboral. Estas condiciones pueden dificultar la conciliación entre las responsabilidades laborales y las demandas familiares o personales, generando situaciones de doble carga.

Prevalencia de la exposición. En el análisis efectuado, el 43% de los trabajadores evaluados fue clasificado en el nivel más desfavorable para la salud en esta dimensión. El 29,6% se ubicó en el nivel intermedio y el 27,4% en el nivel más favorable. Esta distribución evidencia la presencia significativa de situaciones en las que las demandas laborales interfieren con la esfera personal.

Gráfico 15.

Prevalencia de exposición de doble presencia por puesto de trabajo

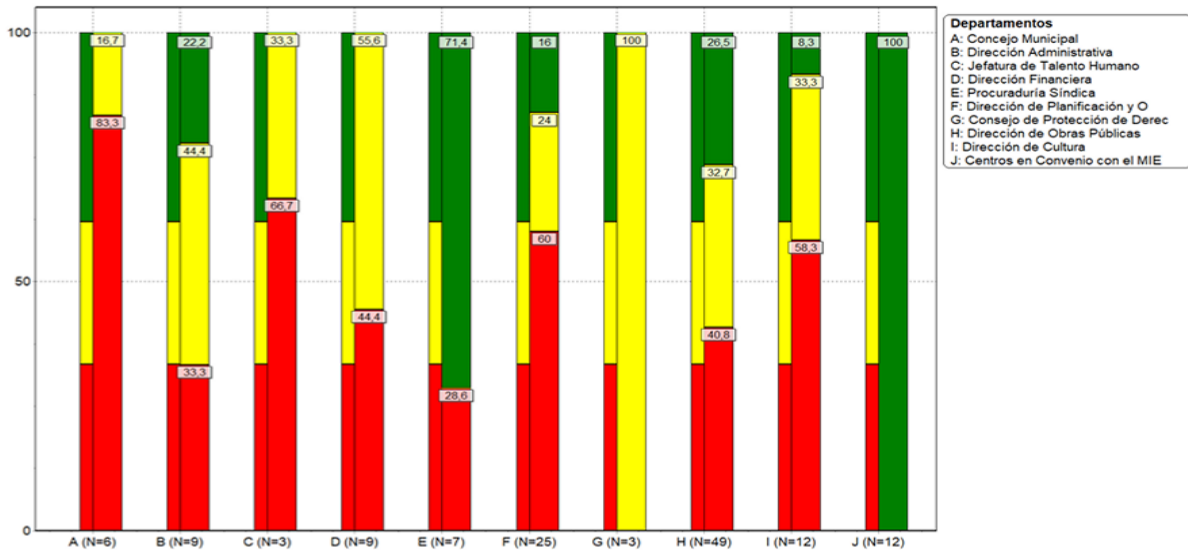


Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

En el gráfico 15 evidenciamos que a exposición desfavorable en doble presencia fue mayor en jefaturas (53,3%) y personal bajo Código de Trabajo (51,8%), seguida de altos mandos (33,3%) y personal LOSEP (28,3%). El nivel favorable predominó en LOSEP (40%) y Código de Trabajo (23,2%).

Gráfico 16.

Prevalencia de exposición de doble presencia por departamento



Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

En el grafico 16 se observa que la exposición desfavorable en doble presencia fue más elevada en Dirección Financiera (66,7%) y Concejo Municipal (83,3%), seguida de Dirección de Planificación (60%) y Cultura (58,3%).

Gráfico 17.

Prevalencia de exposición de doble presencia por sexo



Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

La figura muestra la prevalencia de exposición a la dimensión doble presencia según sexo. En ambos grupos predomina el nivel más desfavorable, con 37% en mujeres y 46,1% en hombres, lo que evidencia dificultades para conciliar las demandas laborales y personales

3.5 Salud y satisfacción

La percepción de salud general (tabla 3) fue más favorable en los trabajadores menores de 31 años, donde predominó la categoría excelente o muy buena. En contraste, en los grupos de mayor edad aumentó la proporción de salud regular o mala. Al analizar por sexo, las mujeres entre 31 y 45 años presentaron la mayor proporción de percepción de salud desfavorable, mientras que en los hombres predominó una valoración positiva de su estado de salud, especialmente en los menores de 31 años. Estos resultados sugieren una tendencia a la disminución de la percepción de bienestar con el incremento de la edad.

Tabla 3.
Percepción de la salud general según edad y genero

Grupo	Edad	Regular mala (%)	Buena (%)	Excelente o muy buena (%)
Total	< 31 años	2,86	14,29	82,86
	31-45 años	11,67	40,00	48,33
	> 45 años	15,00	40,00	45,00
Mujeres	< 31 años	0,00	18,75	81,25
	31-45 años	25,00	35,00	40,00
	> 45 años	20,00	60,00	20,00
Hombres	< 31 años	5,26	10,53	84,21
	31-45 años	5,00	42,50	52,50
	> 45 años	13,33	33,33	53,33

Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

La tabla 4 muestra que la mayoría de los trabajadores se ubicó en el nivel favorable de estrés en todos los grupos etarios. Sin embargo, las mujeres presentaron mayores proporciones en niveles intermedios y desfavorables, especialmente en el grupo mayor de 45 años. En contraste, los hombres mostraron mayor predominio de niveles favorables, particularmente en los grupos de mayor edad, lo que sugiere diferencias en la percepción del estrés laboral según sexo.

Tabla 4.

Niveles de estrés según edad y genero

Grupo	Edad	Nivel favorable (%)	Nivel intermedio (%)	Nivel desfavorable (%)
Total	< 31 años	68,57	20,00	11,43
	31-45 años	73,33	20,00	6,67
	> 45 años	70,00	25,00	5,00
Mujeres	< 31 años	62,50	18,75	18,75
	31-45 años	70,00	15,00	15,00
	> 45 años	40,00	50,00	10,00
Hombres	< 31 años	73,68	21,05	5,26
	31-45 años	75,00	22,50	2,5
	> 45 años	80,00	16,67	3,33

Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

En general, la mayor proporción de trabajadores se ubicó en el nivel favorable de burnout en todos los grupos etarios (tabla 5). No obstante, se observaron porcentajes relevantes en los niveles intermedios y desfavorables, especialmente en mujeres entre 31 y 45 años, donde el nivel desfavorable alcanzó el 35%. Estos resultados sugieren la presencia de manifestaciones de desgaste laboral en determinados grupos, lo que podría relacionarse con las demandas psicosociales del trabajo y las condiciones organizacionales evaluadas mediante el método CoPsoQ-ISTAS21.

Tabla 5.

Niveles de burnout según edad y genero

Grupo	Edad	Nivel favorable (%)	Nivel intermedio (%)	Nivel desfavorable (%)
Total	< 31 años	54,29	34,29	11,43
	31-45 años	58,33	23,33	18,33
	> 45 años	45,00	37,50	17,50
Mujeres	< 31 años	56,25	31,25	12,50
	31-45 años	50,00	15,00	35,00
	> 45 años	40,00	40,00	20,00
Hombres	< 31 años	52,63	36,84	10,53
	31-45 años	62,50	27,50	10,00
	> 45 años	46,67	36,67	16,67

Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

En general, la mayoría de los trabajadores reportó niveles positivos de satisfacción laboral (tabla 6), predominando las categorías muy satisfecho/a y satisfecho/a en todos los grupos etarios. No obstante, se observó un incremento progresivo de la insatisfacción en los grupos de mayor edad, especialmente en mujeres mayores de 45 años, donde la categoría insatisfecho/a alcanzó el 30%.

Tabla 6.

Nivel de satisfacción laboral según edad y general

Grupo	Edad	Muy satisfecho/a (%)	Satisfecho/a (%)	Insatisfecho/a (%)	Muy insatisfecho/a (%)
Total	< 31 años	45,71	51,43	2,86	0,00
	31-45 años	35,00	55,00	8,33	1,67
	> 45 años	22,50	67,50	10,00	0,00
Mujeres	< 31 años	50,00	43,75	6,25	0,00
	31-45 años	30,00	55,00	15,00	0,00
	> 45 años	20,00	50,00	30,00	0,00
Hombres	< 31 años	42,11	57,89	0,00	0,00
	31-45 años	37,50	55,00	5,00	2,50
	> 45 años	23,33	73,33	3,33	0,00

Fuente: (Informe del Método CoPsoQ-ISTAS21)

4. Discusión

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian que los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado analizado se encuentran expuestos a diversos factores de riesgo psicosocial vinculados principalmente con la forma en que se organiza el trabajo dentro de la institución. Entre las dimensiones evaluadas, el ritmo de trabajo presentó la mayor proporción de exposición desfavorable (84,4%), seguido por el conflicto de rol (66,7%). Estos hallazgos sugieren que la presión por cumplir tareas en tiempos limitados y la falta de claridad en algunas responsabilidades constituyen elementos relevantes en la dinámica laboral del entorno municipal evaluado.

La elevada prevalencia de exposición desfavorable en ritmo de trabajo indica que una proporción considerable del personal percibe que sus actividades deben desarrollarse con rapidez y bajo presión temporal. Este tipo de condiciones ha sido descrito en diversos estudios sobre riesgos psicosociales, donde se señala que las demandas laborales intensas, cuando se mantienen durante periodos prolongados, pueden incrementar la tensión psicológica y favorecer la aparición de estrés laboral (Niedhammer et al., 2021). En el presente estudio, el análisis por régimen laboral mostró que esta exposición fue especialmente alta en el personal regido por LOSEP (ley orgánica del servidor público) en un 95% y en representantes de jefaturas o direcciones (93,3%), mientras que en los altos mandos la proporción fue menor (50%). Esta diferencia podría relacionarse con las responsabilidades operativas y de coordinación que recaen con mayor intensidad en los niveles intermedios de gestión dentro de la institución.

El análisis por departamentos o áreas de trabajo permitió observar que la exposición al ritmo de trabajo se presenta de manera relativamente transversal en la organización. En algunas

dependencias se registraron valores cercanos o incluso iguales al 100% de exposición desfavorable, particularmente en áreas administrativas y financieras, así como en unidades operativas vinculadas a la gestión de servicios municipales. Este patrón sugiere que la presión temporal no se limita a un grupo específico de trabajadores, sino que forma parte de la dinámica organizacional general de la institución.

Por otra parte, el conflicto de rol, con una prevalencia desfavorable de 66,7%, constituye otro hallazgo relevante. Este resultado sugiere que una parte importante de los trabajadores percibe inconsistencias en la definición de sus funciones o enfrenta situaciones en las que las demandas laborales pueden resultar contradictorias. La literatura científica ha señalado que la ambigüedad y el conflicto de rol pueden generar tensión psicológica y afectar el desempeño laboral, especialmente cuando las responsabilidades no se encuentran claramente delimitadas (Pujol-Cols & Lazzaro-Salazar, 2021). En este estudio, la mayor exposición se identificó en trabajadores bajo Código de Trabajo (76,8%), lo que podría reflejar que los niveles operativos enfrentan mayores dificultades relacionadas con la distribución y delimitación de tareas dentro de la estructura institucional.

Al examinar los resultados por áreas organizacionales, se observó que la exposición al conflicto de rol fue particularmente elevada en el Concejo Municipal y el Consejo de Protección de Derechos, donde se registró el 100% de exposición desfavorable, seguidos por la Dirección Administrativa y la Dirección Financiera con aproximadamente 77,8%. Estas cifras podrían estar asociadas con la naturaleza de las funciones desarrolladas en estas áreas, donde suelen coexistir responsabilidades administrativas, normativas y operativas que requieren interacción constante con distintos actores institucionales.

Asimismo, otras dimensiones como la previsibilidad (48,1%) y las exigencias cuantitativas (43,0%) también presentaron niveles relevantes de exposición desfavorable. La previsibilidad se relaciona con la capacidad de los trabajadores para anticipar decisiones, cambios o situaciones que puedan afectar el desarrollo de sus actividades laborales. Cuando la información organizacional no se comunica con suficiente anticipación o claridad, es posible que los trabajadores experimenten incertidumbre respecto a su trabajo cotidiano. Investigaciones previas han señalado que esta falta de previsibilidad puede incrementar la percepción de estrés laboral y reducir la sensación de control sobre las tareas (Niedhammer et al., 2021). En el caso de la institución analizada, se identificó variabilidad entre departamentos, con áreas que alcanzaron niveles cercanos al 66,7% de exposición desfavorable, lo que sugiere diferencias internas en los procesos de comunicación organizacional.

En relación con las exigencias cuantitativas, los resultados reflejan que una proporción importante del personal percibe que el volumen de trabajo supera el tiempo disponible para completar sus tareas. Cuando las actividades se acumulan o deben resolverse dentro de plazos

limitados, los trabajadores pueden experimentar una sensación de sobrecarga laboral. Diversos estudios han señalado que este tipo de condiciones se asocia con mayores niveles de agotamiento emocional y desgaste profesional (Rugulies et al., 2021). En el análisis por áreas, las mayores proporciones de exposición se identificaron en la Dirección Financiera y el Consejo de Protección de Derechos (66,7%), seguidas por la Dirección de Planificación y el área de Cultura, lo que podría relacionarse con la carga administrativa y la gestión de procesos institucionales que caracterizan a estas dependencias.

La dimensión doble presencia (43,0%) también mostró niveles relevantes de exposición. Este indicador se refiere a las dificultades que pueden surgir cuando las demandas laborales interfieren con las responsabilidades familiares o personales. En este estudio, la exposición desfavorable fue mayor en direcciones y jefaturas (53,3%) y en trabajadores bajo Código de Trabajo (51,8%), lo que podría estar asociado con la carga de responsabilidades laborales y la organización del tiempo de trabajo. Asimismo, al analizar los resultados por departamentos, se identificaron niveles particularmente elevados en el Concejo Municipal (83,3%), la Dirección Financiera (66,7%) y la Dirección de Planificación (60%). Situaciones de este tipo han sido descritas en diferentes investigaciones como factores que pueden influir en el bienestar emocional de los trabajadores y en su calidad de vida (Sandoval-Reyes et al., 2021).

A pesar de la presencia de estos factores de riesgo, los resultados también mostraron la existencia de elementos organizacionales favorables dentro de la institución. Dimensiones como confianza vertical (88,1%), reconocimiento (80,7%) y sentido del trabajo (75,6%) presentaron predominio de niveles positivos.

En cuanto a los indicadores de salud laboral, la mayoría de los trabajadores reportó niveles favorables en cuanto a estrés, burnout y satisfacción laboral. Sin embargo, se identificaron algunas diferencias entre grupos. En particular, las mujeres entre 31 y 45 años presentaron mayores proporciones de niveles desfavorables de burnout, lo que podría estar relacionado con la coexistencia de responsabilidades laborales y familiares. Diversos estudios en América Latina han señalado que la combinación de estas responsabilidades puede aumentar la carga psicosocial en determinados grupos de trabajadores (Paternina et al., 2022).

En términos generales, los resultados sugieren que la exposición a riesgos psicosociales en la institución analizada se encuentra estrechamente vinculada con aspectos organizativos del trabajo, como la distribución de responsabilidades, la planificación de tareas y los niveles de presión asociados al cumplimiento de objetivos institucionales. Este tipo de condiciones ha sido identificado en diferentes investigaciones como un elemento central en la aparición de riesgos psicosociales dentro de los entornos laborales (Niedhammer et al., 2021).

Finalmente, es importante considerar algunas limitaciones del estudio. Al tratarse de un diseño transversal, no es posible establecer relaciones causales entre las variables analizadas. Además, la información se obtuvo a partir de las percepciones de los trabajadores, lo que puede introducir ciertos sesgos asociados a los estudios basados en autoinforme. Asimismo, el análisis se realizó en una sola institución pública, por lo que los resultados deben interpretarse con cautela al momento de generalizarlos a otros contextos organizacionales. A pesar de estas limitaciones, el estudio aporta evidencia relevante sobre la presencia de riesgos psicosociales en el sector público ecuatoriano y puede servir como base para el desarrollo de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales y fortalecer las acciones de prevención dentro de las instituciones públicas.

5. Conclusiones

El análisis realizado permitió identificar que los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado evaluado están expuestos a distintos factores de riesgo psicosocial vinculados principalmente con la manera en que se organiza el trabajo dentro de la institución. Entre las dimensiones estudiadas, el ritmo de trabajo (84,4%) y el conflicto de rol (66,7%) concentraron las mayores proporciones de exposición desfavorable. Estos resultados sugieren que la presión por cumplir tareas en tiempos limitados, junto con la falta de claridad en algunas funciones, forman parte de las condiciones laborales que experimenta una parte importante del personal.

Al examinar los resultados según el régimen laboral, se observó que la exposición al ritmo de trabajo fue particularmente alta en los trabajadores regidos por LOSEP (95%) y en quienes ocupan cargos de representante en jefaturas o direcciones (93,3%), mientras que el conflicto de rol se presentó con mayor frecuencia en el personal bajo Código de Trabajo (76,8%). Esto podría reflejar que los distintos niveles de responsabilidad dentro de la estructura institucional implican experiencias laborales diferentes, especialmente en lo relacionado con la coordinación de tareas y la definición de funciones.

El análisis por áreas de trabajo también permitió identificar diferencias relevantes dentro de la organización. Dependencias como la Dirección Administrativa, la Dirección Financiera, el Concejo Municipal y el Consejo de Protección de Derechos registraron niveles elevados de exposición en varias de las dimensiones evaluadas. Este resultado sugiere que la carga administrativa, la gestión de procesos institucionales y la interacción constante con distintos actores pueden influir en la percepción de presión laboral dentro de estas unidades.

A pesar de la presencia de estos factores de riesgo, el estudio también evidenció algunos aspectos positivos del entorno laboral. Dimensiones como confianza vertical (88,1%), reconocimiento (80,7%) y sentido del trabajo (75,6%) mostraron predominio de niveles favorables. Estos resultados indican que muchos trabajadores valoran positivamente el

liderazgo institucional y perciben que su trabajo tiene importancia dentro de la organización, lo cual puede contribuir a equilibrar, al menos en parte, las demandas laborales existentes.

En relación con los indicadores de salud laboral, la mayoría de los participantes reportó niveles favorables en relación a estrés, burnout y satisfacción laboral. Sin embargo, se identificaron algunas diferencias entre grupos, especialmente en mujeres entre 31 y 45 años, quienes presentaron mayores proporciones de niveles desfavorables de burnout. Este hallazgo podría estar relacionado con la interacción entre las responsabilidades laborales y las demandas personales o familiares.

En términos generales, los resultados sugieren que los riesgos psicosociales identificados en la institución analizada se encuentran estrechamente vinculados con aspectos organizativos del trabajo, como la distribución de tareas, la planificación de actividades y la claridad en la asignación de responsabilidades. En este sentido, fortalecer los procesos de planificación institucional, mejorar los mecanismos de comunicación interna y promover una definición más clara de funciones podría contribuir a reducir la exposición a estos riesgos y favorecer entornos laborales más saludables.

Finalmente, este estudio aporta información relevante sobre la presencia de riesgos psicosociales en el contexto de un gobierno municipal ecuatoriano, un ámbito que todavía cuenta con limitada evidencia científica. Aunque los resultados deben interpretarse considerando las limitaciones propias de un diseño transversal y del uso de cuestionarios basados en percepción, los hallazgos constituyen un punto de partida importante para el desarrollo de futuras investigaciones y para la implementación de acciones orientadas a mejorar las condiciones laborales y la salud ocupacional en el sector público.

6. Referencias bibliográficas

Díaz-Patiño, D. G., & Anaya-Velasco, A. (2022). The connection between psychosocial risk factors and health in university workers: A systematic review. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 13(38), 182–203.

<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2022.38.1518>

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ): A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449. <https://doi.org/10.5271/sjweh.948>

Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y prevención de los riesgos



psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2014). The Copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain: A tool for psychosocial risk assessment at the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*, 57(1), 97–107. <https://doi.org/10.1002/ajim.22238>

Niedhammer, I., Bertrais, S., & Witt, K. (2021). Psychosocial work exposures and health outcomes: A meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(7), 489–508. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3968>

Oakman, J., Kinsman, N., Stuckey, R., Graham, M., & Weale, V. (2020). A rapid review of mental and physical health effects of working at home: How do we optimize health? *BMC Public Health*, 20, 1825. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09875-z>

Paternina, I. L. P., Pérez, M. L. M., Villadiego, L. K. H., & Mendoza, M. A. (2022). Perspectives and assessment of psychosocial risk in Latin America: A systematic review of the literature. *Gaceta Médica de Caracas*, 130(Supl. 3), S674–S683. <https://doi.org/10.47307/GMC.2022.130.s3.20>

Pujol-Cols, L., & Lazzaro-Salazar, M. (2021). Ten years of research on psychosocial risks, health, and performance in Latin America: A comprehensive systematic review and research agenda. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(3), 187–202. <https://doi.org/10.5093/jwop2021a18>

Rugulies, R., Aust, B., & Madsen, I. E. H. (2021). Effort–reward imbalance at work and risk of depressive disorders: A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(4), 247–258. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3931>

Sandoval-Reyes, J., Idrovo-Carlier, S., & Duque-Oliva, E. J. (2021). Remote work, work stress, and work–life balance during pandemic times: A Latin American situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7037. <https://doi.org/10.3390/ijerph18137069>

Seijas-Solano, R., Rodríguez, L., & Pérez, M. (2020). Burnout y calidad de vida laboral en trabajadores latinoamericanos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 52(2), 85–94. <https://doi.org/10.14349/rlp.2020.v52.n2.3>

Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). Mental health at work: Policy brief. World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>



Zapata-Constante, C. A. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del IESS Ambato. Revista Científica de Salud, 6, 39-48. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i10.60>

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.