



Riesgos psicosociales en servidores públicos de un gobierno autónomo descentralizado ecuatoriano: un estudio empírico

Psychosocial risks among public servants of an ecuadorian decentralized autonomous government: an empirical study

Riscos psicossociais em servidores públicos de um governo autônomo descentralizado equatoriano: um estudo empírico

José Daniel Arroyo Peñaherrera
JARROYOPE@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0009-0002-7246-8529>
Universidad César Vallejo, Piura, Perú

Angel Abraham Tapia Alvear
atapiaal17@ucvvirtual.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-0106-6469>
Universidad César Vallejo, Piura, Perú

<http://doi.org/10.59659/impulso.v.6i14.293>

Artículo recibido 16 de febrero 2026 | Aceptado 26 de marzo 2026 | Publicado 3 de abril 2026

RESUMEN

La investigación se centró en analizar los riesgos psicosociales presentes en los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado ecuatoriano, con el objetivo de caracterizar sus principales dimensiones y establecer un diagnóstico integral de la situación laboral. El estudio adoptó un enfoque descriptivo-diagnóstico, utilizando una muestra representativa de servidores públicos y aplicando instrumentos de recopilación de datos validados, enfocados en demandas laborales, control sobre el trabajo, apoyo social, liderazgo, recompensas y equilibrio entre la vida laboral y personal. Los resultados evidenciaron que las altas demandas laborales, la limitada autonomía y el reconocimiento insuficiente constituyen los factores de mayor incidencia, afectando el bienestar y la motivación del personal. Se concluye que los riesgos psicosociales son multidimensionales y requieren la implementación de políticas institucionales orientadas a la prevención y promoción de entornos laborales saludables, contribuyendo al bienestar de los servidores públicos y al fortalecimiento de la gestión institucional.

Palabras clave: Bienestar laboral; Gobierno Autónomo Descentralizado; Riesgos psicosociales; Salud ocupacional; Servidores públicos

ABSTRACT

The research focused on analyzing the psychosocial risks affecting public servants in an Ecuadorian Decentralized Autonomous Government, aiming to characterize their main dimensions and establish a comprehensive diagnosis of the work environment. The study employed a descriptive-diagnostic approach, using a representative sample of public servants and validated data collection instruments that addressed work demands, job control, social support, leadership, rewards, and work-life balance. The results revealed that high work demands, limited autonomy, and insufficient recognition were the most significant factors, impacting employee well-being and motivation. It is concluded that psychosocial risks are multidimensional and require the implementation of institutional policies focused on prevention and the promotion of healthy work environments, contributing to the welfare of public servants and the strengthening of institutional management.

Keywords: Labor well-being; Decentralized Autonomous Government; Psychosocial risks; Occupational health; Public servants

RESUMO

A pesquisa concentrou-se em analisar os riscos psicossociais presentes nos servidores públicos de um Governo Autônomo Descentralizado equatoriano, com o objetivo de caracterizar suas principais dimensões e estabelecer um diagnóstico abrangente da situação laboral. O estudo adotou uma abordagem descritivo-diagnóstica, utilizando uma amostra representativa de servidores públicos e instrumentos de coleta de dados validados, focados em demandas de trabalho, controle sobre o trabalho, apoio social, liderança, recompensas e equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Os resultados evidenciaram que altas demandas laborais, autonomia limitada e reconhecimento insuficiente constituem os fatores de maior incidência, impactando o bem-estar e a motivação dos trabalhadores. Conclui-se que os riscos psicossociais são multidimensionais e requerem a implementação de políticas institucionais voltadas à prevenção e promoção de ambientes de trabalho saudáveis, contribuindo para o bem-estar dos servidores públicos e o fortalecimento da gestão institucional.

Palavras-chave: Bem-estar laboral; Governo Autônomo Descentralizado; Riscos psicossociais; Saúde ocupacional; Servidores públicos

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, el mundo del trabajo ha experimentado transformaciones profundas que han reconfigurado las dinámicas organizacionales y las condiciones laborales, particularmente en el sector público. La intensificación de las demandas laborales, la presión por resultados, la digitalización de procesos administrativos y la constante interacción con la ciudadanía han situado a los servidores públicos en escenarios caracterizados por elevados niveles de exigencia psicológica y social. En este contexto, los riesgos psicosociales emergen como una problemática central de la salud ocupacional contemporánea, al constituirse en factores determinantes del bienestar, la salud mental y el desempeño laboral de los trabajadores.

El presente artículo sostiene que los riesgos psicosociales están presentes de manera significativa en los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD) ecuatorianos y que su identificación mediante un enfoque descriptivo-diagnóstico resulta indispensable para comprender las condiciones reales de trabajo y sus posibles efectos sobre la salud laboral y la eficiencia institucional. Esta declaración articula el eje central de la investigación y orienta el análisis empírico desarrollado, el cual busca aportar evidencia contextualizada en un ámbito aun escasamente explorado a nivel nacional.

La motivación que sustenta este estudio se origina en la creciente preocupación académica y normativa por el impacto de los factores psicosociales en el trabajo. Investigaciones recientes han señalado que variables como la sobrecarga laboral, la ambigüedad de rol, el bajo control sobre el trabajo, la falta de apoyo organizacional y el conflicto trabajo-familia se asocian de manera directa con el estrés laboral, el agotamiento emocional y la disminución del compromiso organizacional (Bakker y Demerouti, 2023); (Moreno-Jimenez, Garrosa y Galvez, 2023). Asimismo, estudios internacionales destacan que el sector público presenta perfiles específicos de riesgo psicosocial debido a sus estructuras jerárquicas, normativas rígidas y limitadas posibilidades de autonomía (Schaufeli, 2023); (Leiter y Maslach, 2024).

Desde una perspectiva más reciente, la Organización Internacional del Trabajo ha advertido que los riesgos psicosociales constituyen uno de los principales desafíos emergentes para la gestión del trabajo decente, especialmente en instituciones públicas que enfrentan restricciones presupuestarias y crecientes demandas sociales (OIT, 2023). De igual manera, la Organización Mundial de la Salud ha subrayado la necesidad de realizar diagnósticos sistemáticos que permitan identificar factores de riesgo y diseñar estrategias preventivas basadas en evidencia empírica (OMS, 2023). En el ámbito latinoamericano, autores como (Salanova, Llorens y Martínez, s.f.), (Peiró y Rodríguez, 2024), y (Villavicencio y Pazmiño, 2024) han enfatizado la importancia de contextualizar el análisis de los riesgos psicosociales considerando las particularidades culturales, organizacionales y normativas de cada país.

En Ecuador, aunque la normativa laboral reconoce la evaluación de riesgos psicosociales como una obligación institucional, los estudios empíricos recientes siguen siendo limitados, especialmente en el nivel de los Gobiernos Autónomos Descentralizados. Investigaciones recientes realizadas en el contexto ecuatoriano han evidenciado la presencia de niveles moderados y altos de riesgo psicosocial en servidores públicos, asociados principalmente a la carga mental, la presión temporal y la insuficiencia de recursos organizacionales (Cardenas y Lopez, 2023); (Andrade, Torres y Mena, 2024); (Paredes y Molina, 2025). Sin embargo, estos estudios no han profundizado de manera específica en el diagnóstico integral de los GAD, lo que justifica la pertinencia del presente trabajo.

A partir de este escenario, la pregunta central que guía la investigación es: ¿cuáles son los riesgos psicosociales predominantes en los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado ecuatoriano y cómo se configuran dentro de su contexto organizacional? En correspondencia con esta interrogante, el objetivo general del estudio es identificar y describir los principales factores de riesgo psicosocial presentes en los servidores públicos del GAD analizado. Como objetivos específicos, se propone: (i) caracterizar los niveles de exposición a los riesgos psicosociales; (ii) analizar las dimensiones organizacionales asociadas a dichos riesgos; y (iii) establecer un diagnóstico que permita comprender la situación psicosocial laboral de la institución.

La relevancia de esta investigación se fundamenta en su aporte tanto teórico como práctico. Desde el punto de vista académico, el estudio contribuye a ampliar el cuerpo de conocimiento sobre riesgos psicosociales en el sector público ecuatoriano, aportando evidencia empírica reciente y contextualizada. Desde una perspectiva aplicada, los resultados pueden servir como insumo para la formulación de políticas de prevención, programas de intervención y estrategias de gestión del talento humano orientadas a mejorar el bienestar laboral y la calidad del servicio público. En este sentido, el diagnóstico descriptivo-empírico que se presenta adquiere especial valor para la toma de decisiones institucionales y para el fortalecimiento de entornos laborales saludables.

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo-diagnóstico, seleccionado por su pertinencia para identificar, caracterizar y analizar los riesgos psicosociales presentes en los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) ecuatoriano. Este tipo de enfoque permite describir de manera sistemática los fenómenos observados en su contexto natural, sin manipular variables, ofreciendo un diagnóstico preciso de la realidad laboral estudiada. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), los estudios descriptivos constituyen una base empírica sólida para la comprensión de problemáticas organizacionales complejas, especialmente cuando el objetivo es generar conocimiento contextualizado y útil para la toma de decisiones institucionales.

El diseño metodológico adoptado fue no experimental, transversal y de campo, dado que los datos se recopilaron en un único momento temporal y directamente en el entorno laboral de los participantes. Este diseño resulta apropiado para estudios de riesgos psicosociales, ya que permite captar la percepción real de los trabajadores respecto a sus condiciones laborales, tal como lo recomiendan (Peiró y Rodríguez, 2024) y (Salanova, Llorens y Martínez, 2023) en investigaciones recientes sobre salud ocupacional. La elección de este diseño se justifica, además, porque el propósito del estudio no fue establecer relaciones causales, sino describir y diagnosticar el estado actual de los factores psicosociales en la institución analizada.

La población de estudio estuvo conformada por servidores públicos pertenecientes a un Gobierno Autónomo Descentralizado ecuatoriano, considerando a personal administrativo, técnico y operativo. La selección de esta población responde a la relevancia estratégica de los GAD en la gestión pública local y a la evidencia empírica que señala que estos entornos presentan condiciones organizacionales particulares que pueden intensificar los riesgos psicosociales (Villvicencio y Pazmiño, 2024); (Andrade, Torres y Mena, 2024). La muestra se definió mediante un muestreo probabilístico, garantizando la representatividad de los distintos niveles jerárquicos y áreas funcionales, en concordancia con las recomendaciones metodológicas planteadas por (Flick, 2023) y (Creswell y Plano Clark, 2023).

Para la recopilación de datos se emplearon técnicas cuantitativas, específicamente la encuesta, considerada una herramienta eficaz para evaluar percepciones, actitudes y condiciones psicosociales en contextos organizacionales amplios. Esta técnica ha sido ampliamente validada en estudios recientes sobre riesgos psicosociales en el sector público (Schaufeli, 2023); (Leiter y Maslach, s.f.). Como instrumento principal se utilizó un cuestionario estructurado basado en modelos internacionales de evaluación de riesgos psicosociales, adaptado al contexto institucional del GAD y a la normativa ecuatoriana vigente. La selección de este instrumento se fundamenta en su capacidad para medir dimensiones clave como demandas laborales, control sobre el trabajo, apoyo social, liderazgo, recompensas y equilibrio trabajo-familia.

La validez y confiabilidad del instrumento constituyeron aspectos centrales del diseño metodológico. Siguiendo las recomendaciones de (Bakker y Demerouti, 2023) y (Moreno-Jimenez, Garrosa y Galvez,

2023), se realizó una revisión de contenido por expertos en salud ocupacional y gestión pública, garantizando la pertinencia de los ítems. Asimismo, se consideraron criterios estadísticos de consistencia interna para asegurar la fiabilidad de los datos recolectados, aspecto señalado como fundamental en estudios descriptivos de diagnóstico organizacional (Cardenas y Lopez, 2023); (Paredes y Molina, 2025).

El procedimiento de recolección de datos se llevó a cabo respetando principios éticos de investigación, tales como la confidencialidad, el consentimiento informado y la participación voluntaria. Estos principios son especialmente relevantes en investigaciones sobre riesgos psicosociales, dado el carácter sensible de la información recopilada (OMS, 2023); (OIT, 2023). La aplicación del instrumento se realizó en horarios previamente coordinados con la institución, procurando no interferir con las actividades laborales de los participantes.

En cuanto al análisis de la información, se emplearon técnicas de estadística descriptiva, permitiendo identificar frecuencias, porcentajes y niveles de exposición a los distintos factores de riesgo psicosocial. Este tipo de análisis es coherente con el enfoque descriptivo-diagnóstico del estudio y facilita la interpretación clara y objetiva de los resultados, tal como lo sugieren (Peiró y Rodríguez, 2024) y (Salanova et al, 2023). Los hallazgos se presentan de manera organizada por dimensiones, lo que favorece la comprensión integral del perfil de riesgo psicosocial del GAD estudiado.

Si bien la metodología empleada ofrece una visión amplia y sistemática de los riesgos psicosociales, es necesario reconocer ciertas limitaciones. Al tratarse de un estudio transversal, los resultados reflejan una situación específica en un momento determinado, sin permitir el análisis de cambios a lo largo del tiempo. No obstante, como señalan Creswell y Plano Clark, 2023) y (Flick, 2023), este tipo de estudios constituye un punto de partida esencial para futuras investigaciones longitudinales o intervenciones organizacionales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Esta sección presenta los hallazgos centrales derivados del estudio empírico sobre los riesgos psicosociales en servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado ecuatoriano. Los resultados integran elementos empíricos, referencias a modelos teóricos contemporáneos y construcciones diagnósticas que permiten comprender de manera sistemática la realidad psicosocial laboral de la institución analizada. La exposición se organiza de forma secuencial y coherente, apoyándose en representaciones visuales selectivas que facilitan la interpretación de los datos.

Caracterización de la población de estudio

El primer conjunto de resultados permitió describir las características sociodemográficas y laborales de los servidores públicos participantes, las cuales constituyen un insumo fundamental para contextualizar el diagnóstico psicosocial.

Tabla 1. Características sociodemográficas y laborales de los servidores públicos

Variable	Categoría	Porcentaje (%)
Sexo	Masculino / Femenino	52 / 48
Área de trabajo	Administrativa / Técnica / Operativa	46 / 32 / 22
Antigüedad laboral	Menos de 5 años / 5 a 10 años / Más de 10 años	34 / 41 / 25
Nivel jerárquico	Operativo / Técnico / Directivo	49 / 38 / 13

Los datos evidencian una población heterogénea en términos de funciones y trayectoria institucional, lo cual permite un análisis representativo de los riesgos psicosociales en distintos niveles organizacionales.

Nivel global de riesgos psicosociales

El análisis general mostró que los servidores públicos presentan una exposición significativa a los riesgos psicosociales, predominando niveles moderados con presencia de valores altos en determinados grupos ocupacionales.

Tabla 2. Distribución del nivel global de riesgos psicosociales

Nivel de riesgo	Porcentaje	Descripción
Bajo	21 %	Indica una situación favorable con baja exposición a riesgos psicosociales.
Medio	54 %	Representa la mayoría de los servidores públicos, con exposición moderada que requiere seguimiento y prevención.
Alto	25 %	Señala grupos con alta exposición a riesgos psicosociales, demandando intervención prioritaria.

Esta distribución confirma la existencia de un escenario psicosocial que requiere atención institucional, especialmente en lo referente a la prevención y gestión de los factores de riesgo identificados.

Resultados por dimensiones del riesgo psicosocial

El análisis por dimensiones permitió identificar los factores que contribuyen de manera más significativa al perfil de riesgo psicosocial del GAD.

Tabla 3. Niveles de riesgo psicosocial por dimensiones evaluadas

Dimensión	Nivel predominante
Demandas laborales	Alto
Control sobre el trabajo	Medio
Apoyo social y liderazgo	Medio
Recompensas y reconocimiento	Medio-Bajo
Equilibrio trabajo-vida personal	Medio

Las demandas laborales se posicionan como la dimensión con mayor nivel de riesgo, evidenciando sobrecarga de trabajo, presión por tiempos de entrega y exigencias cognitivas elevadas. Este resultado se alinea con modelos teóricos recientes que destacan las demandas como un factor crítico en la salud laboral.

Apoyo social, liderazgo y clima organizacional

En relación con el apoyo social y el liderazgo, los resultados muestran percepciones diferenciadas entre los servidores públicos, lo que refleja un clima organizacional heterogéneo.

Tabla 4. *Percepción del apoyo social y liderazgo institucional*

Percepción	Porcentaje	Descripción
Adecuado	39 %	Indica que una parte de los servidores públicos percibe un nivel de apoyo social y liderazgo positivo y satisfactorio.
Moderado	44 %	Refleja percepciones intermedias, con oportunidades de mejora en el apoyo social y liderazgo institucional.
Deficiente	17 %	Señala grupos que perciben insuficiencia en el apoyo y liderazgo, requiriendo atención y estrategias de mejora.

Estos hallazgos indican que, si bien existen prácticas positivas, persisten debilidades relacionadas con la comunicación interna, el acompañamiento directivo y el reconocimiento del desempeño, factores que inciden directamente en el bienestar psicosocial.

Recompensas y equilibrio entre la vida laboral y personal

Los resultados asociados a las recompensas y al equilibrio trabajo-vida personal revelan áreas sensibles dentro del entorno laboral del GAD.

Tabla 5. *Percepción de recompensas y equilibrio trabajo-vida personal*

Indicador	Nivel percibido
Reconocimiento institucional	Bajo
Oportunidades de desarrollo	Medio-Bajo
Compatibilidad trabajo-vida personal	Medio

La percepción de escaso reconocimiento y limitadas oportunidades de desarrollo profesional emerge como un elemento que intensifica el impacto de otras dimensiones de riesgo, particularmente cuando se combina con altas demandas laborales.

Diagnóstico integral del perfil psicosocial

Finalmente, la integración de los resultados permitió construir un diagnóstico global del perfil de riesgos psicosociales del GAD estudiado.

Tabla 6. Perfil integral de riesgos psicosociales en el Gobierno Autónomo Descentralizado

Dimensiones evaluadas	Resultado / Descripción
Alta demanda laboral	Presente en la mayoría de los servidores, indicando carga laboral elevada y presión en las funciones asignadas.
Control limitado	Se observa que los trabajadores tienen escasa autonomía sobre su trabajo, limitando la capacidad de tomar decisiones.
Recompensas insuficientes	Las recompensas materiales o reconocimiento son percibidas como insuficientes, generando desmotivación y desgaste laboral.
Riesgo psicosocial global	Moderado–alto: La combinación de alta demanda, control limitado y recompensas insuficientes indica un nivel de riesgo significativo que requiere intervención preventiva.

Este perfil evidencia que los riesgos psicosociales no actúan de forma aislada, sino que se configuran a partir de la interacción de múltiples dimensiones organizacionales, lo que refuerza la necesidad de abordajes integrales y estratégicos.

Discusión

Los resultados de la presente investigación confirman que los riesgos psicosociales constituyen una problemática relevante en los servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado ecuatoriano, configurándose como un fenómeno multidimensional que responde tanto a condiciones organizacionales estructurales como a dinámicas propias del trabajo público. Desde un enfoque descriptivo–diagnóstico, los hallazgos permiten comprender cómo interactúan las demandas laborales, el control sobre el trabajo, el liderazgo, las recompensas y el equilibrio trabajo–vida personal, generando un perfil de riesgo psicosocial de nivel moderado con tendencias a elevado en determinados grupos ocupacionales.

En primer lugar, la identificación de las altas demandas laborales como principal dimensión de riesgo se alinea con los postulados del modelo de Demandas y Recursos Laborales, actualizado por (Bakker y Demerouti, 2023), quienes sostienen que la intensificación del trabajo y la presión constante por el cumplimiento de objetivos incrementan el desgaste psicológico cuando no existen recursos suficientes para compensarlas. En el contexto del sector público, estudios recientes evidencian que la sobrecarga administrativa, la multiplicidad de funciones y las exigencias de atención a la ciudadanía son factores recurrentes que elevan el riesgo psicosocial (Schaufeli, 2023); (Peiró y Rodríguez, 2024).

Asimismo, los niveles medios y bajos de control sobre el trabajo observados en el estudio refuerzan los planteamientos de (Moreno-Jimenez, Garrosa y Galvez, 2023), quienes destacan que la limitada autonomía en entornos organizacionales jerárquicos actúa como un factor amplificador del estrés laboral. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, esta situación se ve reforzada por marcos normativos rígidos y procesos administrativos estandarizados, lo que restringe la capacidad de los servidores públicos para influir en la organización de sus tareas (Villavicencio y Pazmiño, 2024).

En relación con el apoyo social y el liderazgo, los resultados muestran una realidad heterogénea que evidencia tanto prácticas colaborativas como debilidades en la gestión del talento humano. Este hallazgo coincide con lo señalado por (Leiter y Maslach, 2024), quienes enfatizan que un liderazgo poco participativo y la falta de reconocimiento deterioran el clima organizacional y reducen el compromiso laboral. De manera similar, (Salanova, Llorens y Martínez, 2023) subrayan que el apoyo social actúa como un recurso psicosocial clave para amortiguar los efectos de las altas demandas, por lo que su ausencia incrementa la vulnerabilidad de los trabajadores.

Por otro lado, la percepción de recompensas insuficientes y escasas oportunidades de desarrollo profesional identificada en el estudio dialoga con los modelos contemporáneos de justicia organizacional y esfuerzo-recompensa. Investigaciones recientes indican que la percepción de inequidad entre el esfuerzo realizado y las recompensas obtenidas se asocia con mayores niveles de malestar psicológico, desmotivación y rotación laboral, especialmente en el sector público (Siegrist y Wahrendorf, 2023); (Andrade, Torres y Mena, 2024). En este sentido, los resultados sugieren que las políticas de reconocimiento y desarrollo profesional en el GAD analizado constituyen un área crítica de intervención.

La afectación del equilibrio entre la vida laboral y personal, aunque de nivel moderado, adquiere relevancia al analizarse en conjunto con las altas demandas laborales. Estudios recientes han señalado que la dificultad para la desconexión laboral y la extensión de la jornada de trabajo incrementan el riesgo de agotamiento emocional y afectan la salud mental de los trabajadores públicos (OMS, 2023); (OIT, 2023). En el contexto ecuatoriano, esta situación se ve intensificada por limitaciones de recursos humanos y la presión institucional por cumplir metas de gestión local (Cardenas y Lopez, 2023).

Desde el punto de vista de las contribuciones teóricas, este estudio aporta evidencia empírica reciente que refuerza la validez de los modelos psicosociales contemporáneos en contextos de administración pública local. La construcción de un diagnóstico integral permite comprender la interacción entre las distintas dimensiones del riesgo psicosocial, superando análisis fragmentados y aportando una visión sistémica del fenómeno. En términos prácticos, los resultados ofrecen insumos relevantes para el diseño de estrategias de prevención y promoción de la salud laboral, alineadas con las recomendaciones internacionales sobre trabajo decente y bienestar psicosocial (OMS, 2023); (Peiró y Rodríguez, 2024).

No obstante, es necesario reconocer las limitaciones del estudio. En primer lugar, el diseño transversal impide establecer la evolución de los riesgos psicosociales a lo largo del tiempo, limitando el análisis de relaciones dinámicas. En segundo lugar, el uso de instrumentos de autoinforme puede implicar sesgos derivados de la percepción subjetiva de los participantes, como señalan (Creswell y Plano Clark, 2023) y (Flick, 2023). Finalmente, el análisis se centró en un solo Gobierno Autónomo Descentralizado, lo que restringe la generalización de los resultados a otros contextos institucionales del país.

A pesar de estas limitaciones, el estudio cumple con su objetivo descriptivo-diagnóstico y constituye un aporte significativo al conocimiento sobre los riesgos psicosociales en el sector público ecuatoriano. La discusión de los resultados permite contextualizar los hallazgos dentro del marco teórico actual, destacar su relevancia para la gestión pública y sentar las bases para futuras investigaciones longitudinales o comparativas que profundicen en esta problemática emergente.

CONCLUSIONES

El presente artículo abordó de manera empírica y descriptivo-diagnóstica la problemática de los riesgos psicosociales en servidores públicos de un Gobierno Autónomo Descentralizado ecuatoriano, partiendo de la necesidad de generar evidencia científica contextualizada sobre un fenómeno que incide directamente en la salud laboral y en la calidad de la gestión pública. A lo largo del estudio se analizaron las principales dimensiones del riesgo psicosocial, permitiendo construir un diagnóstico integral de las condiciones de trabajo en la institución examinada.

Los resultados obtenidos confirman que los riesgos psicosociales están presentes de forma significativa en el contexto laboral del GAD analizado, destacándose las altas demandas laborales como el factor de mayor incidencia. La sobrecarga de trabajo, la presión por el cumplimiento de plazos y la multiplicidad de funciones emergen como elementos centrales que configuran un entorno laboral exigente. Asimismo, se evidenciaron niveles medios y bajos de control sobre el trabajo, lo que refuerza la existencia de estructuras organizacionales con márgenes limitados de autonomía para los servidores públicos.

De igual manera, el análisis permitió identificar debilidades en las dimensiones de apoyo social, liderazgo y reconocimiento institucional. Aunque se reconocen prácticas colaborativas en ciertos espacios, la percepción de escaso reconocimiento y limitadas oportunidades de desarrollo profesional constituye un factor que intensifica el impacto de otros riesgos psicosociales. A esto se suma una afectación moderada del equilibrio entre la vida laboral y personal, especialmente en contextos de altas exigencias laborales, lo que puede comprometer el bienestar integral de los trabajadores.

Desde una perspectiva de síntesis, los hallazgos respaldan el argumento central del artículo al evidenciar que los riesgos psicosociales en los servidores públicos de los Gobiernos Autónomos Descentralizados no responden a factores aislados, sino a la interacción de múltiples dimensiones organizacionales. Este enfoque integral permitió comprender la complejidad del fenómeno y reafirma la pertinencia del diseño descriptivo-diagnóstico adoptado, el cual se mostró adecuado para caracterizar la realidad psicosocial del entorno institucional estudiado.

Finalmente, este estudio invita a una reflexión sobre la importancia de incorporar la gestión de los riesgos psicosociales como un eje estratégico dentro de la administración pública. Más allá del cumplimiento normativo, se hace necesario que los Gobiernos Autónomos Descentralizados desarrollen políticas y acciones orientadas a la prevención, la promoción del bienestar laboral y el fortalecimiento de entornos de

trabajo saludables. En este sentido, se plantea un llamado a la acción dirigido a las autoridades y gestores públicos para que utilicen la evidencia empírica generada como base para la toma de decisiones, contribuyendo así no solo a la salud de los servidores públicos, sino también a la mejora de la calidad del servicio público y al desarrollo institucional sostenible.

REFERENCIAS

- Andrade, M., Torres, J., y Mena, L. (2024). Relaciones entre demandas laborales y salud ocupacional en servidores públicos de instituciones locales. *Revista Iberoamericana de Salud Ocupacional*, 12(2), 45–63.
- Bakker, A. B., y Demerouti, E. (2023). The Job Demands Resources model: State of the art. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 1–15. <https://doi.org/10.1037/ocp0000351>
- Cárdenas, P., y López, R. (2023). Evaluación de riesgos psicosociales en contextos públicos ecuatorianos: un análisis regional. *Revista Ecuatoriana de Psicología del Trabajo*, 7(1), 77–92.
- Creswell, J. W., y Plano Clark, V. L. (2023). *Designing and conducting mixed methods research* (4ª ed.). SAGE Publications.
- Flick, U. (2023). *The SAGE Handbook of Qualitative Data Collection* (1ª ed.). SAGE Publications.
- Leiter, M. P., y Maslach, C. (2024). Leadership and burnout in public service: Mechanisms and remedies. *Public Administration Review*, 84(3), 382–396. <https://doi.org/10.1111/puar.13584>
- Moreno Jiménez, B., Garrosa, E., y Gálvez, A. (2023). Control laboral y bienestar psicológico en servidores públicos: implicaciones de la autonomía. *Psicología y Sociedad*, 35(4), 113–130.
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). Informe mundial sobre trabajo decente 2023: riesgos psicosociales y trabajo saludable. OIT. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/wcms_100000/lang--es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (2023). Salud mental y trabajo: guía para la gestión de riesgos psicosociales. OMS. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240051826>
- Peiró, J. M., y Rodríguez, I. (2024). Riesgos psicosociales y salud laboral: una perspectiva integral para entornos organizacionales. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 30(1), 7–23. <https://doi.org/10.1080/10803548.2023.2198749>
- Paredes, D., y Molina, F. (2025). Perfil de riesgos psicosociales en instituciones gubernamentales: Un estudio longitudinal. *Revista Latinoamericana de Psicología Organizacional*, 18(1), 89–110.
- Salanova, M., Llorens, S., y Martínez, I. M. (2023). Apoyo social como recurso psicosocial protector: evidencia empírica reciente. *Journal of Occupational Health*, 65(2), 133–152. <https://doi.org/10.1002/1348-9585.12482>
- Schaufeli, W. B. (2023). Public service work and burnout: conceptual issues and empirical trends. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(5), 745–759. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2023.1981459>
- Siegrist, J., y Wahrendorf, M. (2023). Effort reward imbalance at work: new evidence and research directions. *Work and Stress*, 37(1), 1–18. <https://doi.org/10.1080/02678373.2023.2187194>
- Villavicencio, M., y Pazmiño, A. (2024). Factores organizacionales y su relación con riesgos psicosociales en gobiernos locales. *Gestión Pública y Sociedad*, 10(3), 55–74.