



**República del Ecuador**  
**Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil**  
**Facultad de Posgrado e Investigación**

**Artículo Científico para obtención al Título de Magíster en:**  
**Seguridad y Salud Ocupacional**

**Tema:**  
**Factores de Riesgos Psicosociales y la Satisfacción Laboral en empresa  
administradora de fondos.**

**Autor**  
**Johnny Alberto Torres Zambrano**

**Directora de Artículo Científico**  
**Msc. Elvia Elizabeth Patiño Vaca**

**Septiembre 2023**  
**Guayaquil – Ecuador**

## **Factores de Riesgos Psicosociales y la Satisfacción Laboral en Empresa Administradora de Fondos.**

### **Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction in a Fund Management Company.**

Johnny Alberto Torres Zambrano

[Johnnytorreszambrano@gmail.com](mailto:Johnnytorreszambrano@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0007-0626-0072>

Elvia Elizabeth Patiño Vaca

[elvipativ@gmail.com](mailto:elvipativ@gmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-2026-7306>

#### **Resumen**

El impacto de los riesgos psicosociales constituye una atención especial por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que a través, de diversos procedimientos puestos a disposición, procuran reducir el impacto negativo en la salud física, social y mental de los trabajadores. El objetivo de este artículo es analizar los factores de riesgo psicosocial, y su correlación con la satisfacción de los trabajadores de una empresa administradora de fondos, con 44 trabajadores, mediante instrumentos validados. Se utilizó como instrumento el cuestionario de riesgo psicosocial sugerido por el Ministerio de Relaciones Laborales de Ecuador y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Para el análisis de los datos se utilizó el software Microsoft Excel, donde se tabularon datos, luego se pasó al software IBM SPSS versión 22, para hacer cruce de variables sociodemográficas con los riesgos psicosociales con la ayuda de análisis estadísticos. En los resultados estadísticos no se evidencia que exista una correlación significativa entre las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral. El presente estudio sirve de base para realizar estudios longitudinales y con respecto al tiempo hacer otros estudios de variables con relación a la satisfacción.

**Palabras clave:** Factores psicosociales, satisfacción laboral, oficinistas, correlación.

#### **Abstract**

The impact of psychosocial risks requires special attention from the World Health Organization (WHO) and the International Labor Organization (ILO), which through various procedures made available, seek to reduce the negative impact on the physical, social and mental health of workers. The objective of this article is to analyze the psychosocial risk factors, and their correlation with the satisfaction of the workers of a fund management company, with 44 workers, through validated instruments. The psychosocial risk questionnaire suggested by the Ministry of Labor Relations of Ecuador and the S20/23 job satisfaction questionnaire were used as instruments. For the analysis of the data, the Microsoft Excel software was used, where data was tabulated, then it was transferred to the IBM SPSS version 22 software, to cross sociodemographic variables with psychosocial risks with the help of statistical analysis. The statistical results do not show that there is a significant correlation between the dimensions of the psychosocial risk questionnaire and job satisfaction. This study serves as the basis for longitudinal studies and, with respect to time, other studies of variables in relation to satisfaction.

**Keywords:** Psychosocial factors, job satisfaction, office workers, correlation.

## Introducción

Los factores de riesgos psicosociales presentes en el puesto de trabajo inciden en la satisfacción laboral afectando la ejecución del trabajo, objetivos de la empresa y las metas que se deben alcanzar a nivel organizacional y “generan estrés y disturbios psíquicos menores como: ansiedad, depresión, la tristeza, fatiga, bajo nivel de concentración, irritabilidad, insomnio, entre otros, que provocan incapacidad en el trabajador” (Carrión-García & Hernández, 2018)

Según la Organización Internacional de Trabajo que ha definido a los factores de riesgo psicosocial como “aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés” (O.I.T., 2022). Estos factores no son atendidos por parte de los empleadores, son desestimados o no se evalúan de manera sistemática dando como resultado muchas consecuencias negativas en el trabajador como las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales.

La importancia de conocer e identificar los factores de riesgos psicosociales han aumentado e incrementado debido a la expansión del mercado de servicio y la globalización, teniendo los datos actuales muestran que sus efectos sobre la salud son amplios e importantes, por ello la necesidad de cuidar con atención a los factores y riesgos psicosociales (Jiménez, 2011).

Los riesgos psicosociales perjudican la salud de los trabajadores, causando estrés a largo plazo, enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas, músculo esquelético y mentales; consecuencias de malas condiciones laborales, concretamente, de una deficiente organización del trabajo (Revista UDA AKADEM, 2021).

Las organizaciones cruzan por problemas de índole económicos, sociales, políticos cambiantes, por lo que necesitan tener empleados motivados y psicológicamente sanos para lograr con éxito las metas, por esta razón las organizaciones en la actualidad están enfocándose en una dirección que se basa cada vez más en el conocimiento psicológico (Marisa, 2009).

La satisfacción laboral también puede ser considerada como la relación entre las necesidades de los empleados y lo que realmente el distingue que la organización le aporta o visto de otro ángulo hasta donde el considera que la organización es capaz de valorarlo como importante (Mora & Mariscal, 2019).

En el estado ecuatoriano se fomenta la medición de los riesgos psicosociales en las empresas con cualquier instrumento de medición sean estos nacionales o extranjeros con el propósito de reducir las afectaciones en la salud de los trabajadores. En el artículo 9 del acuerdo ministerial 082 indica “El programa deberá ser implementado y reportado cada año al Ministerio Rector del Trabajo, por medio del sistema que se determine para el efecto” (MINISTERIO DE TRABAJO, 2017).

Por lo cual decimos que los actores principales para la implementación de programas preventivos son los altos mandos de las organizaciones. Considerando que los factores de riesgo psicosociales y los niveles de satisfacción laboral tienen gran efecto sobre los trabajadores y la forma como realizar sus diferentes actividades las cuales están sujetas a cambios, el trato entre compañeros, la forma de comunicarse, el rendimiento productivo, decimos que esta investigación está enfocada en determinar la correlación que existe entre estas dos variables de estudio, los riesgos psicosociales por un lado y los resultados de la satisfacción laboral por otro.

El objetivo del presente estudio radica en analizar los factores de riesgo psicosocial laboral, y su correlación con la satisfacción de los trabajadores de una empresa administradora de fondos ubicada en la ciudad de Guayaquil, mediante instrumentos validados.

## **Metodología**

Dado que el objetivo es analizar los factores de riesgos psicosociales y su correlación en la satisfacción laboral se recurrió a un diseño no experimental con enfoque cualicuantitativo de corte transversal, considerando que el tema de la investigación tiene un sustento teórico suficiente, se procedió a realizar una investigación de tipo descriptivo para conocer a detalle que si los riesgos psicosociales tienen una influencia sobre la satisfacción laboral.

El presente trabajo de investigación se aplicó en una compañía administradora de fondos de cesantía con oficinas ubicada en la ciudad de Guayaquil, con un total de 44 trabajadores de los cuales 40 son trabajadores de oficina y 4 de limpieza, teniendo a 40 trabajadores oficinistas como el total de la muestra.

Del total de 44 trabajadores en nómina, solo se escogió a 40 trabajadores oficinistas, cuyas características del puesto es que están en sedente frente a la pantalla de visualización de datos (PVD), por más del 75% de la jornada laboral, quedando excluidos los 4 trabajadores de limpieza.

Se utiliza como instrumento el cuestionario de riesgo psicosocial sugerido por el Ministerio de Trabajo de Ecuador (MDT), con las directrices del Acuerdo Ministerial 082 (2017)., y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1998).

El instrumento recomendado por el MDT permite medir el riesgo psicosocial de las siguientes dimensiones: Carga y Ritmo de Trabajo, Desarrollo de Competencias, Liderazgo, Margen de Acción y Control, Organización del Trabajo, Recuperación, Soporte y Apoyo, las cuales nos permiten diagnosticar el riesgo percibido en el lugar de trabajo por parte de los trabajadores y relacionarlos con los resultados de la encuesta de satisfacción laboral.

Los datos fueron analizados con el software estadístico (IBM) Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 22. Para evaluar la asociación entre las variables sociodemográficas y los riesgos psicosociales, al igual que con la satisfacción laboral se utilizó la prueba Chi – Cuadrado de Pearson, con los puntajes totales de cada instrumento se utilizó la prueba de correlación de Spearman para determinar la correlación entre las dimensiones de riesgo psicosocial y las dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral. Con valores de 0,945 y 0,759 respectivamente se calculó la prueba de fiabilidad de alpha de Cronbach.

## **Resultados**

Como se puede observar en la tabla 1, se presenta los datos sociodemográficos, de la totalidad de la población de estudio, el 60% es masculino, el 67.5% posee tercer nivel; el mayor porcentaje los representan los trabajadores de 25 a 34 años con el 52.5%, y el 70% de los trabajadores tienen trabajando en la empresa 12 meses o más. El valor p indica el resultado de la correlación de Pearson entre las variables y el riesgo psicosocial, también con la satisfacción laboral.

Se menciona que para mejor apreciación para los factores de riesgos psicosociales se los coloca en columnas de “No Riesgo” que indica el riesgo bajo y “Riesgo” que es la suma del riesgo medio y el

riesgo alto. Lo mismo en el los Factores de Satisfacción Laboral se coloca en columnas de “Insatisfecho” algo, bastante y muy insatisfecho, satisfecho, y en la columna de “Satisfecho” muy, algo y bastante satisfecho.

El valor p es el resultado del análisis de la correlación chi-cuadrado de Pearson indicando que al no tener un valor igual o menor a 0.05 se entiende que no existe correlación entre las variables y las dimensiones de los dos instrumentos aplicados.

En la variable de sexo decimos que 12.5% de mujeres están afectadas por los riesgos psicosociales mientras que los hombres no están afectados por los mismos, pero el 51.3% de las mujeres están satisfechas mientras que solo el 79.2% de hombres lo están. Al correlacionar las variables sexo con la dimensión de Riesgo el valor p es 0.08 lo que significa que al no ser menor a 0.05 nos indica que no existe correlación entre la variable y la dimensión.

**Tabla 1**

*Datos sociodemográficos: Relación entre el Riesgo Psicosocial y la Satisfacción Laboral*

	No Riesgo		Riesgo		Val. p		Insatisfecho		Satisfecho		Val. p	
<b>Sexo</b>	(f)	%	(f)	%	(f)	%	<b>0,08</b>	(f)	%	(f)	%	<b>0,87</b>
Femenino	16	40	14	87.5	2	12.5		3	18.8	13	81.3	
Masculino	24	60	24	100	0	-		5	20.8	19	79.2	
<b>Nivel de instrucción</b>							<b>0,73</b>					<b>0,55</b>
Bachillerato	4	10	4	100	0	-		0	-	4	100	
Cuarto nivel	8	20	7	87.5	1	12.5		1	12.5	7	87.5	
Técnico/Tecnológico	1	2,5	1	100	0	-		0	-	1	100	
Tercer nivel	27	67,5	26	96.3	1	3.7		7	25.9	20	74.1	
<b>Edad</b>							<b>0,87</b>					<b>0,65</b>
16-24 años	9	22,5	8	88.9	1	11.1		2	22.2	7	77.8	
25-34 años	21	52,5	20	95.2	1	4.8		3	14.3	18	85.7	
35-43 años	8	20	8	100	0	-		3	37.5	5	62.5	
44-52 años	1	2,5	1	100	0	-		0	-	1	100	
Mayor o igual a 53 años	1	2,5	1	100	0	-		0	-	1	100	
<b>Antigüedad</b>							<b>0,53</b>					<b>0,730</b>
< 12 meses	12	30	9	91.7	1	8.3		2	16.7	10	83.3	
> 12 meses	28	70	27	96.4	1	3.6		6	21.4	22	78.6	

En la tabla 2, se presentan los resultados de las dimensiones de los riesgos psicosociales, en la que se puede observar todas las dimensiones del cuestionario teniendo con mayor porcentaje de riesgo las dimensiones de Carga y Ritmo de trabajo con riesgo del (20%), Recuperación con riesgo del (23%) y Doble presencia con riesgo del (23%), margen de acción y control (18%), Condiciones del Trabajo (18%), Salud Auto Percibida (18%), así como el No Riesgo Global llega al 95%.

**Tabla 2**

*Resultados de dimensión de riesgo psicosocial*

<b>Dimensiones del cuestionario</b>	<b>No Riesgo</b>	<b>Riesgo</b>
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	<b>80%</b>	<b>20%</b>
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	88%	13%
Dimensión 3. Liderazgo	93%	8%
Dimensión 4. margen de acción y control	83%	18%
Dimensión 5. Organización del trabajo	95%	5%
Dimensión 6. Recuperación	<b>78%</b>	<b>23%</b>
Dimensión 7. Soporte y apoyo	90%	10%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	95%	5%
Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio	90%	10%
Dimensión 8.2. Acoso Laboral	88%	13%
Dimensión 8.3. Acoso Sexual	88%	13%
Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo	93%	8%
Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo	83%	18%
Dimensión 8.6. Doble Presencia (laboral – familiar)	<b>78%</b>	<b>23%</b>
Dimensión 8.7. Estabilidad Laboral y Emocional	93%	8%
Dimensión 8.8. Salud Auto Percibida	83%	18%
Dimensión Global	95%	5%

En la tabla 3, se presentan los datos de las dimensiones de riesgo psicosocial que presentaron los resultados de riesgo con mayor porcentaje, como se evidenció en la tabla anterior con las variables de sexo, nivel de instrucción, edad y antigüedad en la empresa.

En la variable de sexo las mujeres presentan mayor porcentaje de Riesgo en las tres dimensiones analizadas, Carga y Ritmo de Trabajo con el 31.3% de Riesgo, los cuales son el conjunto de requerimientos mentales a los que está sometido el trabajador. En la dimensión de Recuperación con el 37.5% de Riesgo lo cual es tiempo destinado para el descanso o recuperación de energía luego de

realizar esfuerzo mental después de realizar el trabajo, y la dimensión de Doble Presencia con el 31.3% de Riesgo

En la variable de Nivel de Instrucción se puede evidenciar que el Riesgo está presente en los trabajadores que tienen tercer y cuarto nivel. En la variable de edad se observa que el Riesgo Psicosocial está presente entre las edades de 16 a 53 años de edad, y en la variable de Antigüedad en la empresa el Riesgo Psicosocial esta con mayor porcentaje de Riesgo en la dimensión Carga y ritmo de Trabajo con un 33.3% que son las demandas conflictivas entre el trabajo y la vida familiar/personal.

**Tabla 3**

*Relación Datos sociodemográficos con dimensiones psicosociales*

Variable	Carga y ritmo de trabajo				Recuperación				Doble presencia			
	No Riesgo		Riesgo		No Riesgo		Riesgo		No Riesgo		Riesgo	
Sexo	(f)	%	(f)	%	(f)	%	(f)	%	(f)	%	(f)	%
Femenino	11	68.8	5	31.3	10	62.5	6	37.5	11	68.8	5	31.3
Masculino	21	87.5	3	12.5	21	87.5	3	12.5	20	83.3	4	16.7
<b>Nivel de instrucción</b>												
Bachillerato	4	100	-	-	4	100	-	-	4	100	-	-
Cuarto nivel	6	75.0	2	25.0	4	50.0	4	50.0	6	75.0	2	25.0
Técnico/Tecnológico	1	100	-	-	1	100	-	-	-	-	1	100
Tercer nivel	21	77.8	6	22.2	22	81.5	5	18.5	21	77.8	6	22.2
<b>Edad</b>												
16-24 años	6	66.7	3	33.3	7	77.8	2	22.2	7	77.8	2	22.2
25-34 años	17	81.0	4	19.0	6	76.2	5	23.8	16	76.2	5	23.8
35-43 años	7	87.5	1	12.5	5	75.0	2	25.0	6	75.0	2	25.0
44-52 años	1	100	-	-	1	100	-	-	1	100	-	-
Mayor o igual a 53 años	1	100	-	-	1	100	-	-	1	100	-	-
<b>Antigüedad</b>												
< 12 meses	8	66.7	4	33.3	9	75.0	3	25.0	9	75.0	3	25.0
> 12 meses	24	85.7	4	14.3	22	78.6	6	21.4	22	78.6	6	21.4

En la tabla 4, se presentan las dimensiones de los riesgos psicosociales y las dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral, se pudo apreciar que no existe evidencia estadísticamente significativa de correlación entre las dimensiones, exceptuando la dimensión de Margen de Acción y Control con la dimensión de Trabajo Intrínseco con -0.345 dando a saber que existe correlación negativa es decir que a mayor Margen de Acción y Control, menor Trabajo Intrínseco.

**Tabla 4**

*Correlación de Spearman Relación Riesgo Psicosocial vs Dimensiones Satisfacción laboral*

<b>Dimensión de riesgo psicosocial</b>	<b>Dimensión de Satisfacción laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>
Carga y ritmo de trabajo	Supervisión	0,098
	Ambiente físico	0,05
	Prestaciones	0,036
	Trabajo intrínseco	-0,084
	Participación	0,007
Margen de acción y control	Supervisión	0.069
	Ambiente físico	-0.121
	Prestaciones	-0.059
	Trabajo intrínseco	<b>-0.345*</b>
	Participación	0.118
Organización del trabajo	Supervisión	0.215
	Ambiente físico	-0.193
	Prestaciones	0.224
	Trabajo intrínseco	0.025
	Participación	0.085
Recuperación	Supervisión	-0.013
	Ambiente físico	-0.292
	Prestaciones	0.096
	Trabajo intrínseco	0.056
	Participación	0.058
Soporte y Apoyo	Supervisión	0.007
	Ambiente físico	-0.131
	Prestaciones	0.013
	Trabajo intrínseco	0.034
	Participación	-0.040
Otros puntos importantes	Supervisión	0.103
	Ambiente físico	0.012
	Prestaciones	0.105
	Trabajo intrínseco	0.151
	Participación	0.018

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



## Discusión

En su estudio Campos y Karolys (2020) tiene como objetivo evaluar los niveles de riesgo psicosocial en los trabajadores, mediante la aplicación del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO v3.1, encontrado en hombres de 45-55 años, quienes realizan trabajo de oficina, para sugerir un plan preventivo. Resultados: En general el nivel de riesgo de los trabajadores estudiados es adecuado para los 9 factores (Percentil < P65), sin embargo, se observa que el factor Participación/Supervisión es quien presenta los niveles más desfavorables: Muy Elevado (28%) Elevado (17%), Moderado (13%); seguido del factor Tiempo de Trabajo: Muy elevado (16%), Elevado (12%), Moderado (11%). Conclusiones: Existe un nivel de riesgo psicosocial adecuado para los 9 factores analizados.

Por parte de Gangotena (2017), pretende determinar a qué riesgos psicosociales está expuesto el personal administrativo de una compañía de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito. El objetivo es identificar cuáles los son riesgos psicosociales y cuál es la relación que existe en la aparición de estrés laboral, se trata de un estudio epidemiológico y analítico con el que se pretende mejorar la calidad de vida de 80 colaboradores que se encuentran en relación de dependencia mediante un plan de mejoras. El instrumento que se usó para la medición es la batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, desarrollada por el Ministerio de Protección Social de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, de los cuales únicamente se tomó el cuestionario psicosocial intralaboral forma "A" y el cuestionario de evaluación de estrés (Villalobos, 2005). Para el análisis y procesamiento de datos se empleó el programa IBM SPSS 21.0 versión Windows. Las áreas con mayor porcentaje de riesgo psicosocial son las áreas: Ventas y Marketing. En relación al estrés laboral muestran un nivel elevado de estrés. Los factores psicosociales y niveles medio alto y muy alto de estrés laboral se comprobó que existe una correlación baja.

La investigación de Flores y Rosero (2021), tiene como objetivo "Establecer las medidas de prevención de riesgos psicosociales" La población estudiada fue del 100% de médicos del Hospital General Ibarra del IESS Como medidas de prevención se establece a través del control operativo integral para los niveles de riesgo psicosocial muy elevado y riesgo alto contempla como criterios de controles en la planificación/ diseño, fuente, medio y en el receptor. Así como también se establece los programas de vigilancia ambiental laboral, el programa vigilancia de la salud y evaluación periódica. La investigación concluye que el establecimiento y aplicación de las medidas de prevención de riesgos psicosociales en el personal médico que labora en el Hospital General Ibarra del IESS ayudará a prevenir los accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

El objetivo del estudio de Cárdenas y Almeida (2021), es evaluar el nivel de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores y técnicos y jefes de área de una empresa constructora en la ciudad de Quito para identificar la prevalencia de riesgo psicosocial. La evaluación contó con la participación de 17 personas que compartían la característica de liderar y coordinar un área de la empresa y estar a cargo de un grupo de trabajo. Se utilizó un estudio de corte transversal mediante la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial proporcionado por el Ministerio de trabajo de Ecuador, cuestionario validado y estandarizado en población ecuatoriana, el estudio concluye que las dimensiones con mayor prevalencia son Carga y ritmo de trabajo con una puntuación de 47% en nivel de riesgo bajo y Adicción al trabajo con una puntuación del 53%. Las dos dimensiones al estar relacionadas con las condiciones de trabajo presentes en la empresa pueden generar afecciones a la salud a corto o mediano plazo.

En el estudio de Trinidad-López y Escobar-Galindo (2022) Identifica la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en el personal administrativo de una universidad privada utilizando el cuestionario SUSESO-ISTAS 21 versión breve y el cuestionario de satisfacción laboral S20/23, dirigida al personal administrativo de una universidad privada para evaluar la correlación entre las variables mencionadas se calculó el coeficiente de correlación de Spearman, evidenciando que los riesgos psicosociales con riesgo alto fueron el apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (54%), seguido de la doble presencia (46%) y las compensaciones (42%). Se encontraron relaciones negativas significativas entre los resultados totales de las dos variables ( $p < 0,05$ ), excepto entre los riesgos psicosociales en la dimensión de doble presencia y las dimensiones de satisfacción con el trabajo (excepto la satisfacción con la supervisión) y el trabajo activo con la satisfacción con los servicios recibidos ( $p > 0,05$ )., en las conclusiones menciona que existe relación negativa significativa entre la mayoría de los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en el personal administrativo esto significa que a medida que se intensifican los riesgos psicosociales se reduce la satisfacción laboral en los trabajadores.

En el estudio que realizaron Guamán, Bejarano y Gaibor (2017)., indican la correlación que existe entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral del personal administrativo. La investigación fue descriptiva analítica de campo no experimental. La recolección de información fue mediante encuesta y el instrumento, a partir de los cuestionarios de CoPsoQ-istas21 y la escala general de satisfacción laboral. Los datos fueron procesados mediante SPSS y se llegó a la conclusión de que las categorías (Apoyo social, Calidad de liderazgo y Estima) establecidas en el cuestionario de riesgos psicosociales, se encuentra en un nivel desfavorable, además, indica falencias en áreas de Liderazgo y Trabajo en equipo, factor causal del decremento de los factores de higiene psicosocial.

En la investigación publicada en una revista en internet que se ha desarrollado en el ámbito de la Seguridad y la Salud Laboral. Su finalidad fue determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en una muestra de 100 trabajadores (30 % hombre y 70 % mujeres) de dos empresas que brindan servicios integrales de salud ocupacional en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. El estudio se realizó entre los meses de enero a febrero del 2020, para el tratamiento de datos se utilizó el software estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su versión 23. Se aplicaron dos instrumentos (Satisfacción Laboral 20/23 y el de Riesgos Psicosociales elaborado por el Ministerio de Trabajo) a las y los trabajadores de diferentes áreas de la organización. Los resultados indican que no existe relación significativa entre las características sociodemográficas, los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los y las colaboradoras. Por otro lado, en la relación entre las variables: Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral y sus respectivas dimensiones, se pudo observar que existe una correlación negativa significativa entre ellas, es decir, que, a mayor nivel de riesgo psicosocial percibido en el trabajo, menor nivel de satisfacción laboral. Estos resultados evidencian la necesidad de realizar un programa que minimice los riesgos psicosociales en el área de trabajo (Espinoza-Guerra et al., 2020).

Considerando que los factores de riesgo psicosociales y los niveles de satisfacción laboral tienen gran efecto sobre los trabajadores y la forma como realizar sus diferentes actividades las cuales están sujetas a cambios decimos que la investigación está enfocada en determinar la correlación que existe entre estas dos variables de estudio, los riesgos psicosociales por un lado y los resultados de la satisfacción laboral por otro.

Una vez obtenido los datos en excel se procedió ordenar por dimensiones la preguntas de cada cuestionario, y se comenzó a darle la puntuación dependiendo de la metodología de cada instrumento; se detallaron dos resultados para el cuestionario de riesgos psicosociales (Sin riesgo: riesgo bajo; Con riesgo: riesgo medio y alto) y para el de satisfacción también dos posibles resultados (Insatisfecho y Satisfecho).

## Conclusiones

Se encontró que los factores de riesgos psicosociales con mayor presencia fueron Carga y ritmo de trabajo (20%), Recuperación (23%), Doble Presencia (23%).

No se evidencia una correlación estadísticamente significativa entre las dimensiones del cuestionario de riesgo psicosocial y las dimensiones del cuestionario de satisfacción laboral a excepción de la dimensión margen de acción y control con trabajo intrínseco la cual muestra una correlación negativa lo que da a entender que a mayor puntaje “Riesgo” en la dimensión de margen de acción y control, menor “Satisfacción” en lo que concierne a la dimensión de trabajo intrínseco que es la motivación la que nace de la propia persona, conduciéndola a realizar su trabajo, u otra actividad, sin necesidad de tener que recibir estímulos externos, como sería un salario o un aumento de sueldo.

## Recomendaciones.

Esto sirve de base para realizar estudios longitudinales y con respecto al tiempo hacer otros estudios con relación al nivel de riesgo psicosocial, la satisfacción laboral, y su relación con las diferentes variables con relación a la satisfacción y las diferentes variables sociodemográficas, todo esto con el propósito de determinar cuáles son las variables que están relacionadas con la satisfacción de los trabajadores.

## Referencias bibliográficas

Campos, Y., & Karolys, I. (Febrero de 2020). *Evaluación de los riesgos psicosociales como riesgo emergente en una empresa del Ecuador*. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3686>

Cárdenas, I., & Almeida, J. (2021). *Evaluación de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores técnicos y jefes de área de una empresa constructora*. <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4298>

Carrión-García, M., & Hernández, T.-J. (Septiembre de 2018). *Factores psicosociales y desgaste psíquico en ámbito laboral*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522018000300705](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522018000300705)

Espinoza-Guerra, E., Quimí-Espinosa, J., Escobar-Segovia, K., & Camacho, I. (Diciembre de 2020). *RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS*

DE SALUD OCUPACIONAL: UN ESTUDIO EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. *REVISTA PSICOLOGÍA UNEMI*, 007(4), 21-39. <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>

Flores, M., & Rosero Bucheli, M. (2021). *Evaluación de riesgos psicosociales basado en las metodologías FPSICO 4.0 en el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del ministerio de trabajo*. Obtenido de <http://dspace.pucesi.edu.ec/handle/11010/607>

Gangotena, G. (2017). *Evaluación de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los empleados administrativos de una compañía multinacional de venta directa de cosméticos en la ciudad de Quito*. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6005>

Guamán , M., Bejarano , B., & Gaibor , I. (2017). *Los riesgos psicosociales y la satisfacción labora*. <https://core.ac.uk/download/pdf/236644329.pdf>

Jiménez, B. M. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>

Marisa, S. (Marzo de 2009). *Organizaciones saludables, organizaciones resilientes*. <https://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf>

MINISTERIO DE TRABAJO. (2017). *AM 82. NORMATIVA ERRADICACION DE LA DISCRIMINACION EN EL AMBITO LABORAL*. <https://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Mora, J., & Mariscal, Z. (Diciembre de 2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral*. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

O.I.T. (2022). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. ¿Qué son los factores de riesgo psicosociales?:* [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

Revista UDA AKADEM. (Abril de 2021). *Factor de Riesgo Psicosocial y desempeño laboral del personal administrativo del Museo de la Ciudad*. (U. D. Azuay, Editor) <https://revistas.uazuay.edu.ec/index.php/udaakadem/issue/view/105/UDA%20AKADEM%2007>

Trinidad-López, J., & Escobar-Galindo, C. (Diciembre de 2022). Factores de riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en personal administrativo de una universidad privada. *Revista Herediana de Rehabilitación*, 5(2). <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RHR/article/view/4361>