

**Los factores de riesgos psicosociales y  
como inciden en la satisfacción laboral**

**Psychosocial risk factors and how they  
affect job satisfaction**

**Sandra Cruz Ordonez-García<sup>1</sup>**  
Universidad de Guayaquil - Ecuador  
sandra.ordonezg@ug.edu.ec

**Wayky Alfredo Luy-Navarrete<sup>2</sup>**  
Universidad Nacional de Tumbes - Perú  
wluy@untumbes.edu.pe

**Jesús Merino-Velásquez<sup>3</sup>**  
Universidad Nacional de Tumbes - Perú  
jmerinov@untumbes.edu.pe

**[doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817](https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817)**

V8-N2-1 (mar) 2023, pp. 248-261 | Recibido: 03 de marzo de 2023 - Aceptado: 19 de marzo de 2023 (2 ronda rev.)  
Edición Especial

---

1 PMagister en Docencia y Gerencia en Educación Superior. Docente Universidad de Guayaquil  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9072-5563>

2 Doctor en Administración de la Educación en Universidad Cesar Vallejo de Trujillo. Docente principal Escuela de Economía Universidad Nacional de Tumbes  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0334-2498>

3 Doctor en Administración. Profesor principal de la Universidad Nacional de Tumbes  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3301-4487>

### Cómo citar este artículo en norma APA:

Ordóñez-García, S., Luy-Navarrete, W. & Merino-Velásquez, J., (2023). Los factores de riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. *593 Digital Publisher CEIT*, 8(2-1), 248-261 <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1817>

Descargar para Mendeley y Zotero

## RESUMEN

Hoy en día las organizaciones le prestan gran atención a su talento humano, ya que actualmente son considerados como una ventaja competitiva para alcanzar sus objetivos. Debido a esto, las organizaciones han tomado en consideración el estudio de los riesgos psicosociales que pueden presentarse dentro de estas y pudieran estar afectando con el desenvolvimiento de labores de sus trabajadores, por lo cual conocer y detectar los riesgos psicosociales dentro de la organización tienen el propósito de garantizar que sus trabajadores se sientan satisfechos con el rol que cumple dentro de estas y por ende se traduzca en alcanzar mayores niveles de producción y rendimiento.

**Palabras clave:** riesgos psicosociales; factores psicosociales; satisfacción; laboral

## ABSTRACT

Today organizations pay great attention to their human talent, since they are currently considered a competitive advantage to achieve their objectives. Because of this, organizations have taken into consideration the study of psychosocial risks that may arise within them and could be affecting the development of their workers' work, for which knowing and detecting psychosocial risks within the organization have the purpose of guaranteeing that its workers feel satisfied with the role they play within these and therefore translates into reaching higher levels of production and performance.

**Key words:** psychosocial risks; psychosocial factors; satisfaction; work

## Introducción

Una de las actividades que desarrolla el ser humano, es el trabajo, el cual le permite subsistir y desarrollar sus habilidades y conocimientos, a cambio de recibir una remuneración por las tareas o funciones que cumple dentro de una organización. Sin embargo, esta actividad, no solo otorga beneficios, sino que algunas oportunidades pueden causar consecuencias negativas para la salud, que muchas veces pueden ser físicas como también psicológicas.

Al llegar a la adultez las personas se concentran y dedican una gran parte de su tiempo al trabajo, convirtiéndose este, en el lugar donde se pasa mucho más tiempo que con su familia, si bien, muchos lo hacen para subsistir, como se comentó anteriormente, otros lo hacen para alcanzar un desarrollo profesional, lo que sí es seguro, es que estarán expuestos a un ambiente de trabajo, corriendo riesgos que puedan afectar su salud física y mental.

Para Olivares (2022) el trabajo es una actividad que los hombres realicen para transformar la naturaleza y obtener un beneficio, y de esta forma satisfacer sus necesidades humanas: Subsistencia, mejorar la calidad de vida, la posición en la sociedad de un individuo, la satisfacción personal, la producción de bienes y servicios, entre otros. En este mismo sentido, Seijas (2019) menciona la definición de trabajo saludable expuesta por la Organización Mundial de la Salud (OMS): el trabajo saludable se refiere a que la presión que se aplica a un empleado y que va dado a sus capacidades y recursos, el nivel de control que ejerce su actividad y el apoyo que recibe de personas importantes para él.

El trabajo entonces, se entiende como la actividad que realizan las personas con el propósito de alcanzar una mejor calidad de vida, que le permita crecer profesionalmente y contribuir con la producción de una organización, pero, sin embargo, hoy en día se debe asegurar que el trabajo además de ofrecer una contribución remunerativa brinde además un ambiente seguro, minimizando los riesgos y que garantice la seguridad de la persona.

Por otro lado, Rivera et al. (2021), mencionan que las condiciones propias a un trabajo se vinculan con el tipo de organización, contenido y ejecución de tareas, las cuales pueden afectar la salud y el bienestar de un trabajador. Mientras que la salud es vista por La Organización Mundial de la Salud (OMS), según lo mencionado por Sierra (2021), como un estado completo de bienestar físico, mental y social y no precisamente la afección de enfermedades de una persona. Por lo que la salud, ya no solo se refiere a padecer una enfermedad, sino que va más allá, incluyendo de manera integral el bienestar mental y físico de las personas.

Por lo anterior, es necesario entonces, que las organizaciones brinden un óptimo ambiente laboral, el cual según lo señala Salazar et al. (2022) es aquel espacio donde las personas pasan una gran parte del día, donde la organización tiene la responsabilidad de brindar seguridad y bienestar al trabajador.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos que algunas organizaciones pueden emprender para minimizar los riesgos a los que pueden estar expuestos sus trabajadores, tanto físicos como mentales, siguen existiendo riesgos que afectan la integridad de la salud de estos. En este sentido vale mencionar que los riesgos por factores psicosociales dependerán de las condiciones en un trabajo, las cuales variaran de acuerdo al tipo de organización y actividad que esta realice, y que en la actualidad afectan a un gran número de personas a nivel mundial. Según Rivera et al. (2021) la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que los ambientes laborales con mayor exigencia psicosocial, cuantitativos, emocionales y con doble presencia (conflictos trabajo-familia) se relacionan con la satisfacción en el trabajo y menos disposición de los cuidados entregados.

Asimismo, Espinoza et al. (2020), menciona que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), considera que todos los trabajadores están propensos a padecer algunos daños en su salud, a causa de las incorrectas condiciones en su sitio de trabajo y además también están aquellos factores externos individuales fuera del entorno laboral a los que

están expuestos en su vida diaria. Cabe señalar, que estos factores externos, también pueden afectar de alguna forma la salud de una persona.

Por consiguiente, el riesgo, viene representado por todo aquello que de alguna manera pueda afectar la salud de un trabajador en su ambiente laboral y en un momento dado. En este sentido, Carranco (2020), señalan que el riesgo son amenazas potenciales en la salud del trabajador, causadas por una discordancia entre el trabajador, las actividades que realiza y las condiciones de trabajo que pueden convertirse en daños ocupacionales.

Quelal (2022), señala la clasificación de los tipos de riesgos que pueden afectar las labores dentro de una organización, las cuales se muestran en la tabla 1.

**Tabla 1**

Tipos de riesgos

<i>Riesgos físicos</i>	Son aquellos que se derivan del ruido, vibraciones, deslumbramiento, temperatura, humedad y radiaciones
<i>Riesgos químicos</i>	Son los que se producen por el medio ambientes por medio de procesos químicos
<i>Riesgos Biológicos</i>	Son aquellos que causan enfermedades por el contacto con seres vivos o vegetales, como parásitos, hongos, virus o bacterias
<i>Riesgos Ergonómicos</i>	Son los ocasionados por movimientos repetitivos, levantamiento de peso y posturas incorrectas
<i>Riesgos mecánicos</i>	Generalmente se presentan en trabajos con superficies inseguras o de altura, uso inadecuado de herramientas y uso de equipos en mal estado
<i>Riesgos ambientales</i>	Estos riesgos no son controlados por el ser humano, ya que vienen de la naturaleza como la lluvia, inundaciones, tempestades, entre otros.
<i>Riesgos Psicosociales</i>	Son muy comunes dentro del entorno laboral, y estrés estos figuran la fatiga laboral, monotonía, estrés, etc.

**Fuente:** (Quelal, 2022)

Según la tabla anterior se puede apreciar los distintos riesgos a los que pueden estar expuestos los trabajadores, sin embargo, hay que acotar que estos dependerán del tipo de organización y la actividad que realice.

En los últimos años ha tomado gran relevancia el tema de la salud y seguridad

ocupacional, puesto se ha comprobado que muchas de las enfermedades de los trabajadores vienen dada por factores que se relacionan con el trabajo, dado a los distintos elementos a los que estos se exponen en el ambiente organizacional como lo son: estrés, agotamiento, accidentes, etc., lo cual afecta no solo la salud del trabajador, sino que también afecta la productividad y rendimiento de las organizaciones.

Montes et al. (2022) menciona lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo en el informe de sus 100 años, el cual contempla que alrededor de 7500 personas mueren a causa de las condiciones de trabajo inseguras e insalubres, y de esta cifra, 6500 sufren enfermedades profesionales y 1000 por accidentes de trabajo.

En este sentido el tema de estudio, representa una gran relevancia, puesto que permitirá conocer los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores, información que toda organización debería conocer, a fin de minimizar el ausentismo laboral, la rotación de empleados, la baja productividad, entre otras, así como también permitirá conocer la incidencia de estos en la satisfacción laboral.

## Método

El presente artículo se basó en una investigación de tipo documental-bibliográfica, Donde se consultaron diversas investigaciones, trabajos de grado, páginas web, artículos científicos, que permitieron conseguir la información más relevante sobre los riesgos psicosociales y como inciden en la satisfacción laboral. La teoría consultada permitió el desarrollo del tema, logrando mostrar los aspectos más relevantes y actuales.

## Resultado

### Historia de los factores de riesgos psicosociales

Según lo mencionado por Zambrano (2022), al principio los riesgos laborales se centraban generalmente en los riesgos físicos y ambientales, y posteriormente se le dio atención a los riesgos psicosociales, dado a la crecimiento del mercado de servicio y a la globalización. Para

junio de 1919, luego de terminada la primera guerra mundial, se firmó el tratado de Versalles en el cual se establecieron distintos derechos y principios universales a los que tendrían derecho los trabajadores con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Para el año 1974, se inició el estudio de los factores psicosociales, cuando la asamblea mundial de la salud solicitó al director general de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para que estableciera programa multidisciplinarios para el análisis e investigación, además del desarrollo de medidas para su intervención y prevención sobre el entorno laboral y se registrara la importancia y los efectos de los factores a la salud de los trabajadores.

Para el año 1976, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobó el programa internacional para mejorar las condiciones de vida y trabajo (PIACT, cuyos principios fueron:

El trabajo debe respetar la vida y la salud del trabajador

Otorgar tiempo libre para el descanso y distracción

Permitirle servir a la sociedad y desarrollar sus facultades personales (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2015).

Para 1986, esta misma organización, realizó un análisis de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y como impactaban la salud, documentando los resultados en la publicación: "Los factores psicosociales en el trabajo, reconocimiento y control", documento que fue uno de los primeros oficialmente en desarrollar el tema. Desde esta fecha, han surgido diversos estudios sobre la exposición a estos riesgos psicosociales y la relación que guarda con patologías físicas.

### Factores psicosociales

Para la Organización Internacional del Trabajo, según lo señala Escudero y Barreto (2022), los factores psicosociales como aquellas interrelaciones que se dan entre un trabajos,

su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo en la organización, asimismo, abarca las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del ambiente laboral, y transformar en percepciones y experiencias que influyen negativamente tanto en su salud, como en su rendimiento y satisfacción personal y laboral.

Por otra parte, Chavarría et al. (2023) define los factores psicosociales como aquellos que causan un riesgo de salud y que se producen por el trabajo en una organización, generando respuestas de tipo fisiológico: reacciones neuroendocrinas, emocionales: ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc., cognitivo: restricción de la percepción, habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, y conductual: abuso del alcohol, drogas, violencia, exposición a riesgos innecesarios. Todos estos son conocidos como el estrés y que pueden ser causantes de enfermedades de alta intensidad, frecuencia y duración. Se evidencia con la conceptualización anterior, que hablar de factores psicosociales, es referirse a aquellos que tienen que afectan la fisiología de las personas, y que puede producir problemas en su comportamiento para el desarrollo de sus tareas laborales.

### Factores de Riesgos psicosociales

Según lo menciona Delgado et al. (2021) los factores de riesgo psicosociales lo conforman las características sobre las condiciones de trabajo y principalmente, de su organización que aquejan la salud de las personas por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos, también conocido como estrés. Asimismo, señala que la prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales constituyen la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo y el estrés que se convierte en efecto (enfermedad o trastornos de salud que pueden ocasionarse y que se deben prevenir.

Por otro lado Serrano y Vargas (2022) exponen los efectos y consecuencias de los factores de riesgo psicosocial, son los mostrados en la tabla 2.



**Tabla 2**

Efectos y consecuencias de los factores de riesgo psicosocial

Factores de riesgo psicosocial	Efectos en el trabajador	Consecuencia para la organización
<b>Sobrecarga laboral</b>	Ansiedad, depresión, estrés, dolores musculares, afectación en las relaciones interpersonales, problemas para dormir	Ausentismo, disminución de la productividad, alta tasa de rotación de empleados, mayor gasto en contratación
<b>Inadecuado clima laboral</b>	Desmotivación, baja productividad, insatisfacción laboral, frustración, falta de concentración, fatiga, enfermedades, falta de sueño	Mala experiencia para el cliente, daños a la reputación de la organización, ausencia
<b>Jornadas largas de trabajo</b>	Sensación continua de cansancio, dolos de cabeza, falta de concentración, atención dispersa, irritabilidad, alteración en hábitos alimenticios, bajo estado de animo	Aumento de accidentes laborales, disminución de compromiso a la actividad, descenso en la productividad, perdidas económicas por baja calidad en la producción
<b>Falta de capacitación o de entrenamiento</b>	Deterioro del desempeño individual, deficiencia en la calidad de vida labora, insatisfacción personal.	Desventaja con la competencia con respecto a nuevas tecnologías ; fuga de talentos, deficiencias en los procesos, incumplimiento en objetivos institucionales

**Fuente:** (Serrano y Vargas , 2022)

**Riesgos psicosociales**

Marcilla y Ugarte (2020), mantienen que los riesgos psicosociales son aquellas situaciones y condiciones de trabajo que se vinculan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de tareas, y que tienen cabida para afligir de manera negativa el bienestar y la salud, tanto física, mental y social, de las personas y las condiciones de trabajo.

Para Mendoza et al. (2021), los riegos psicosociales se relacionan con las condiciones físicas donde se lleva a cabo el trabajo, el control y autonomía con que un trabajador cuenta y hacer sus labores, las formas de gestión y el apoyo social que recibe, el ambiente interno, las condiciones del contrato de trabajo, la jornada laboral,

etc. Asimismo, mencionada que cuando esta exposición no es controlada, afecta el bienestar, satisfacción, desempeño y salud de un trabajador.

Según lo expuesto por Santillán (2022) las causas de los riesgos psicosociales en el trabajo pueden ser:

Por el deterioro de las características de las tareas; carga laboral, impulso de aptitudes, falta de complejidad, repetitividad, automatización, acelerado ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, falta de autonomía.

- Falta de jerarquía definida
- Problemas en los canales de comunicación e información
- Relaciones interpersonales deterioradas
- Estilos de liderazgo y procesos de socialización inadecuados
- Particularidad del trabajo
- Diseño e infraestructura del lugar de trabajo
- Salarios y compensaciones al trabajador
- Permanencia y condiciones físicas
- Ambiente de Trabajo
- Tiempo de la jornada: descansos, días festivos, horas extras, turnos, entre otros (Santillan, 2022)

Lo anterior demuestra, que son muchas las causas que pueden ocasionar un riesgo psicosocial en un individuo, y que estos estarán estrechamente ligados con el desenvolvimiento de una organización, sin embargo, sería difícil describir todos los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores, ya que estos dependerán y variaran de cada organización, ya que estas tendrán sus particularidades internas.

**Evaluación de los riesgos psicosociales**

Una de las responsabilidades de las organizaciones, es la de realizar evaluaciones

constantes de sus riesgos psicosociales, dado a que estos además de afectar al individuo como persona, también puede incidir en la productividad de la organización. Para Bonet (2022), la evaluación de los riesgos psicosociales tiene como propósito la identificación, evaluación y valoración de los riesgos que pueden presentarse en situaciones laborales, con el fin de eliminar o mitigar los riesgos, a través del establecimiento de medidas preventivas en relación con la organización del trabajo, los aspectos sociales y los relativos a las personas.

Asimismo, Cabrera et al. (2022), menciona que realizar evaluaciones periódicas de riesgos psicosociales permitirá la disminución de siniestros laborales, aumentara la satisfacción de los trabajadores, evitara el ausentismo, lo cual contribuirá al aumento de la productividad laboral.

Igualmente, este autor, indica que existen varias herramientas e instrumentos que permiten la evaluación de los riesgos sociales, los cuales se mostraran en la tabla 3.

**Tabla 3**

*Instrumentos para la evaluación de los factores de Riesgos en las organizaciones*

Instrumento	Descripción
AIP (Aplicación informática para la prevención)	Permite evaluar la información sobre 7 factores (carga menta, autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajados y relaciones interpersonales)
ISTAS 21	Posee 3 versiones, una larga (para investigadores), una media (para empresas de más de treinta trabajadores) y una corta (para empresas de menos de treinta trabajadores)
MARC-UV (La Universidad de Valencia)	Se trata de dos instrumentos, uno para los factores psicosociales de salud laboral y otro de evaluación de la respuesta de seguridad
WONT (Work & Organization Networ)	Consta de 35 escalas agrupadas en datos administrativos, recursos, emociones y demandas laborales.
DECORE	Mide el apoyo organización, recompensas, control y demandas cognitivas.

Método de evaluación del Instituto Navarro de Salud	Sirve para conocer en un primer momento el estado general de la empresa desde el punto de vista psicosocial. Contiene 4 variables que estudian: participación, formación, gestión del tiempo y cohesión. Asimismo evalúa el posible hostigamiento psicológico a través de las respuestas.
NTP 476, 603 Y 604 del INSHT	Determinan el riesgo psicosocial, la influencia de los cambios en la organización y las intervenciones preventivas que modificas el origen de los riesgos psicosociales.

**Fuente:** (Cabrera et al., 2022)

Por otro lado, Vargas et. al (2022) señalan que a nivel mundial hay un gran número de instrumentos para evaluar los riesgos psicosociales que son desarrollados y aplicados. Además de los mencionados en la tabla 3, estos mencionan otros como lo son:

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) que incluye versiones SUCESO/ISTAS, COPSOQ III y COPSOQ/PSQCA: descrito en el cuadro anterior.

El cuestionario de evaluación de factores psicosociales (CEFAP): En este los factores psicosociales se representan a través de once dimensiones: exigencias psicológicas del puesto de trabajo, trabajo activo, inseguridad, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia, estima, seguridad laboral, condiciones laborales, sintomatología, accidentes y enfermedades, y motivación laboral.

El Psychosocial Risk Management Excellence Framework (Prima-EF): A través de este se identifican aspectos claves y principios de buenas prácticas para las estrategias de prevención y gestión de riesgo psicosocial. Además, toma en cuenta tres elementos: contenido de la intervención, implementación exitosa y evaluación de intervención-eficacia y mantenimiento de los resultados.

El Cuestionario de Conductas Negativas Revisado (NAQ-RE): Utilizado en España y está adaptado para el sector hortofrutícola. Permite evaluar dimensiones como: acoso personal, acoso al rendimiento del trabajo, acoso por razones de edad y género, acoso organizativo, contenido de trabajo, supervisión - participación, carga mental,

definición de rol, autonomía temporal, intereses por el trabajador y relaciones personales.

La batería MCMutual-UB: Este cuestionario fue elaborado y validado entre el 2000 y 2005, por la Unidad e Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional / Unipsico) de la Universitar de Valencia, el cual evalúa la situación psicosocial de los trabajadores con el propósito de recomendar medidas preventivas y de intervención. Tiene 114 ítems, agrupados en 13 escalas.

Cabe señalar, que existen otros instrumentos para evaluar los riesgos psicosociales de los ya nombrados, sin embargo, se mencionaron aquellos que se consideraron son los más utilizados por las empresas en la actualidad.

### **Satisfacción Laboral**

Castañeda y Sánchez (2022) definen la satisfacción laboral como las actitudes que se desarrollan y se manifiestan producto de la experiencia obtenida en la vida laboral. Valero et. al (2022), afirman que es el nivel de sentimientos, positivos o negativos que aprecia una persona con respecto a los aspectos del trabajo, por lo que la satisfacción viene dada al grado de aceptación de las funciones que se desempeñan y que pueden ocasionar sensaciones agradables o desagradables.

Por otro lado, Mendoza et al. (2022), mencionan que se refiere al estado emocional y las actitudes del trabajador en correlación con las funciones que realiza y el puesto de trabajo que desempeña, lo cual es posible evidenciar en los resultados de la organización, así como también a través de clientes o usuarios insatisfechos y el retorno de la inversión.

En este sentido, Hinojosa (2022), menciona que cuando un trabajador aprecia que sus expectativas que tiene del trabajo son cubiertas siente satisfacción en el trabajo. Samaniego et al. (2022) asegura que la satisfacción laboral es muy importante ya que pone de manifiesto la habilidad que tienen las organizaciones para satisfacer las necesidades de sus trabajadores,

además porque muchas pruebas demuestran que los trabajadores insatisfecho caen en el ausentismo con más frecuencia, o renuncian a sus puestos de trabajo, por lo que empleados satisfechos tienen mejor salud y viven largos años.

Ponce et al. (2022) Exponen que la satisfacción laboral constituye el elemento emocional de la percepción, además de poseer componentes cognitivos y conductuales. Por ello la satisfacción o insatisfacción nace cuando se compara o se emite un juicio sobre lo que la persona desea y puede obtener, esto origina que se produzcan sentimientos positivos o de satisfacción o por el contrario, sentimientos negativos o insatisfacción, dado a que si el trabajador consigue en su trabajo las condiciones que desea o diferencias entre lo conseguido y lo deseado.

Es importante entonces comprender que la satisfacción laboral no viene dada sola por las compensaciones económicas que un trabajador pueda recibir, sino que está también se ve influenciada por las relaciones personales, el ambiente laboral, la relación con los jefes, englobando a todo lo que se lleva a cabo dentro de una organización.

### **Enfoques de la satisfacción laboral**

González et al. (2021), aseguran que a través de los enfoques, se podrá lograr la identificación y estudio de una forma más práctica de aquellos factores que están asociados a la satisfacción laboral. Estos enfoques son:

**Enfoque situacional:** Reconoce a los lugares de trabajo como situaciones, por lo cual estos cuentan con características físicas y organizacionales. Estas situaciones poseen la capacidad de influenciar las actitudes, emociones, aptitudes y comportamiento de los trabajadores, además de su satisfacción laboral.

**Enfoque disposicional:** Va orientado a los individuos, dado a que estos tienen disposiciones, lo que quiere decir, que poseen estados mentales estable que provocan que una persona exprese emociones, comportamientos y actitudes hacia el trabajo que realiza. Por lo tanto, la disposición interna e individual de una persona, determina a



enfrenar diferentes aspectos en su trabajo, de esto estribará que su respuesta y desarrollo dentro de su lugar de trabajo sea ventajoso o insatisfactorio.

**Enfoque interaccionista:** Este enfoque engloba los dos enfoques anteriores, sumándole el subjetivismo propio de los trabajadores. Fue propuesto con el propósito de dar respuestas a las debilidades halladas en la actualidad sobre las investigaciones y enfoques en relación a la satisfacción laboral

### **Satisfactores en el ámbito laboral**

Según, Díaz (2019) identificar las necesidades y satisfactores en sus trabajador, produce que el ambiente laboral sea diferente, ya que se busca la mejora de la calidad de vida y el bienestar de todos, lo cual genera beneficios, dado a que aumenta y se potencializa las capacidades de los trabajadores, aumentando su motivación y puedan ser más productivos en sus labores.

Existen diversos satisfactores en el ámbito laboral, según Nieto (2019) algunos son:

**Satisfacción con la Supervisión y participación en la organización:** Se refiere a la satisfacción que sienten los trabajadores con las personas que ejercen el papel de supervisor y la relación que se da entre ellos, destacando el trato y la formación, así como la participación en la toma de decisiones. Este satisfactor es de gran importancia, porque en toda organización es necesario que exista una buena relación y comunicación entre los supervisores y los trabajadores, garantizando un trato basado en el respeto.

**Satisfacción con la remuneración y las prestaciones:** Tiene que ver al cumplimiento de acuerdos y negociaciones laborales relacionadas con los incentivos, los cuales pueden ser económicos o no, las capacitaciones, y promociones según los méritos que se tengan. Se consideran tres tipos de remuneraciones; la monetaria la cual le permite a un trabajador adquirir bienes y servicios que son necesarios para su vida, la psicológica se asocia al hecho de ser reconocido y aceptado por la organización y

la espiritual tiene que ver con las oportunidades que se dan para su nivel de vida, educación y desenvolvimiento. Cabe resaltar que este factor siempre ha sido el de mayor demanda por los trabajadores, ya que estiman recibir a cambio de su trabajo, un buen salario, bonos, incentivos y cualquier otro que vaya en su beneficio, por lo cual los trabajadores aportan un mayor compromiso al trabajo y se sienten satisfechos de lo que hacen.

**Satisfacción intrínseca con el trabajo:** Se refiere al placer que da el trabajo a los trabajadores, a las oportunidades que da para realizar lo que le place y en lo que sobresale, asimismo el poder elegir los aspectos laborales. De allí a que los trabajadores prefieran un puesto de trabajo donde puedan desarrollar sus habilidades y destrezas, así como la toma de decisiones y se dé la retroalimentación en las tareas que realiza, haciendo que el trabajo sea estimulante. Mientras que cuando el trabajo es de pocos retos suele causar apatía, pero en caso contrario pueden generar frustración y situaciones de culpa. Por lo tanto, es bien importante que los trabajadores realicen sus funciones donde se sientan bien.

**Satisfacción con el ambiente físico de trabajo:** El ambiente físico es el espacio y entorno donde se llevan a cabo las tareas, comprende igualmente la limpieza e higiene, la temperatura, la ventilación y la iluminación. Esto proporcionara que los trabajadores lleven a cabo sus tareas en un lugar cómodo y les genere bienestar.

**Satisfacción con la cantidad y calidad de producción:** Tiene que ver con la cantidad de actividades que se hacen y que genera satisfacción a un trabajador, además de contar con los medios y materiales necesarios para efectuar su trabajo y obtener la calidad que se desea.

Resulta importante mencionar que existen distintos factores que se relacionan directamente con la satisfacción laboral de un trabajador, y que puede contribuir o no a en el desenvolvimiento de sus trabajadores, entre estos están:

**Liderazgo:** Tiene que ver con la capacidad que tiene una persona para influenciar a otros, y lograr cumplir objetivos planificados.

Santamaría (2021). En este sentido vale mencionar a Niño y Parra (2019), los cuales resaltan que el liderazgo o la supervisión, es una variable que influye la motivación laboral y por ende puede causar consecuencias psicosociales y afectar la salud laboral.

**Motivación laboral:** Según lo menciona García y Gutiérrez (2023), es la capacidad que poseen las organizaciones para mantener a sus trabajadores comprometidos y así puedan tener un alto rendimiento y alcanzar las metas de la organización.

**Clima organizacional:** Moreno et al. (2020) menciona que se refiere al medio donde se desarrolla el trabajo, un buen clima laboral influirá en la satisfacción de los trabajadores y por ende en la productividad de la organización.

### **Satisfacción laboral y riesgos psicosociales en Ecuador**

En Ecuador la materia laboral se rige por el Código del Trabajo, según lo contemplado en el Ministerio de Trabajo (2020), el cual en su artículo 1 contempla: “Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican diversas modalidades y condiciones de trabajo”. Este código reglamenta todo aquello que implique una relación de trabajo. En el Capítulo IV del Código se contemplan las obligaciones del empleador, entre las cuales se nombrarán aquellas que tienen relación con el tema de estudio:

Cancelar al trabajador lo que corresponda según el contrato

Acatar medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo

Proporcionar los instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo

Tratar a los trabajadores con respecto

Garantizar un ambiente seguro

Asimismo, este código contempla en su Título IV los riesgos de los trabajos, los

cuales comprenden los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, regulando de esta forma las responsabilidades del empleador en el caso de que suceda algún riesgo en perjuicio de los trabajadores, garantizándoles una indemnización en caso de que se presente. Además, contempla garantizar la salud y vida de sus trabajadores, a través de la implementación de reglamentos y normas de prevención de riesgos, así como reglamentos de higiene y seguridad.

Lo anterior quiere plasmar que en Ecuador existe una reglamentación jurídica que se relaciona con el tema de estudio, y sirve para que las organizaciones puedan ofrecer a sus trabajadores un ambiente laboral seguro, y de esta forma garantizar su salud y vida.

Por otro lado, es importante destacar lo mostrado en una investigación realizada por De la Cruz et al. (2022) los cuales afirman que en Ecuador existe un aproximado de 60% de trabajadores insatisfechos con su trabajo, lo que indica que estos presentan diversos problemas para satisfacer sus necesidades más básicas, lo cual afecta su autorrealización. Asimismo, indica que a pesar que en Ecuador existen normativas para la implementación de sistemas integrales de gestión de la salud ocupacional, seguridad laboral y vigilancia a fin de disminuir los riesgos laborales, esto no se cumple a cabalidad. Por lo que se estima que un gran número de empresas no cuentan con estos sistemas.

Vega et al. (2020), mencionan lo señalado por el organismo UGT de Andalucía, el cual mantiene que los riesgos psicosociales se consideran como un factor que tiene gran incidencia en la cotidianidad de las personas, pero no han tenido suficientes estudios para lograr identificarlos y controlarlos, eliminarlos o minimizarlos, por lo cual se requiere una segura planificación de todas las actividades de intervención que permitan identificar y evaluar los riesgos.

Por otro lado, Arce et al. (2020) Comentan que el comité mixto para la salud y el trabajo conformado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial

de la Salud (OMS), señalan que la relación existente entre el trabajador y su ambiente laboral, se refleja en el grado de satisfacción personal fuera del trabajo y obedecerá a las percepciones y experiencias que pueda tener el trabajador, pudiendo influir en su salud, en el rendimiento y la productividad de la organización.

Castro y Suárez (2022) señalan que en un análisis realizado a 132 países sobre la prevención de riesgos psicosociales, determino que existen un 64% de países que no ha acogido la evaluación obligatoria de riesgos psicosociales dentro su legislación sobre la seguridad y salud ocupacional.

Es evidente que todavía queda mucho por hacer, con respecto a cómo las organizaciones manejan los riesgos psicosociales, riesgos que se están convirtiendo en un gran problema, dado a que la misma dinámica de la globalización, las economías y otros factores, inciden directamente en los trabajadores, y por ende se vean afectados por estos riesgos psicosociales, los cuales inciden de manera negativa en su salud.

## Conclusiones

Durante mucho tiempo, las organizaciones no le prestaban importancia al talento humano, lo consideraban una pieza más para la producción, sin embargo, al pasar de los años se fueron avanzando las investigaciones y se reconoció la importancia del talento humano como una ventaja competitiva para las organizaciones, lo cual origino que hoy en día, estas se preocupen mas por sus trabajadores, y por ende asegurarles el desarrollo de sus tareas en un ambiente laboral que les proporciones seguridad, estabilidad y beneficios, lo cual se traduce en trabajadores satisfechos que contribuyen altamente al crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

A pesar de todos los esfuerzos puestos para enfrentar la problemática de los riesgos psicosociales, estos siguen afectando las organizaciones, puesto que las condiciones laborales y personales de un individuo repercuten en su desempeño y productividad, y se hace necesario que las organizaciones implementen programas destinados a la

seguridad y salud del trabajo instrumentos que le permitan evaluar los riesgos a los que están expuestos y a través del análisis de dichas evaluaciones detectar los problemas ocurrentes y de esta forma tomar decisiones que conlleven a obtener beneficios tanto para los trabajadores como para las organizaciones.

Por lo tanto, es necesario que las empresas entiendan y asuman lo importante que es evitar los riesgos psicosociales, y el compromiso y responsabilidad que estas tienen para evitarlos, ya que la organización debe garantizar ante todo un ambiente laboral seguro, buenas relaciones humanas, remuneraciones acordes con las tareas desempeñadas, y de esta forma sus trabajadores se sientan satisfechos de su trabajo y contribuyan al logro de las metas de su organización.

## Referencias bibliográficas.

- Arce, R., Rubio, K., Cuadro, H., Fonseca, R., León, M., & Rodríguez, P. (Marzo de 2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colo,bi. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 29(1), 42-56. Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v29n1/1132-6255-medtra-29-01-42.pdf>
- Bonet, C. M. (2022). La evaluación de riesgos psicosociales. Trabajo de fin de grado, Universidad de Valladolid, Palencia. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/55888/TFG-L3223.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, R. A., Tapia, M. G., Naranjo, R. C., & Hidalgo, E. A. (Julio de 2022). Evaluación de los riesgos psicosociales ¿Cómo prevenirlos? *Revista Polo del Conocimiento*, 7(7), 474-492. Obtenido de <file:///C:/Users/Invitado/Downloads/4235-22350-1-PB.pdf>
- Carranco, S. D., Pando, M., & Aranda, C. (marzo de 2020). Riesgos psicosociales

- en docentes universitarios. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento Recimundo*, 4(1), 316-331. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/24839/1/20%20CARRANCO%20RIESGOS%20PSICOSOCIALES.pdf>
- Castañeda, L. L., & Sánchez, A. (Octubre-marzo de 2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24). Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86182022000200230&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S1390-86182022000200230&script=sci_arttext)
- Castro, N., & Suárez, X. (01 de Junio de 2022). Riesgos psicosociales y su relación con la salud laboral en un hospital. *Revista Ciencias Psicológicas*, 16(1). Obtenido de [http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212022000101206&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?pid=S1688-42212022000101206&script=sci_arttext)
- Chavarría, A., Cifuentes, C., & Castro, J. (2023). Explicación de la satisfacción laboral mediante el estrés laboral, tecnoestrés y los riesgos psicosociales. Universidad Gabriela Mistral. Obtenido de <http://repositorio.ugm.cl/bitstream/handle/20.500.12743/2282/ME.PSI%20%281%29%202023.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Congreso Nacional. (2020). Código del trabajo. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/01/CODIGO-DEL-TRABAJO.pdf?x42051>
- DelaCruz, H. J., Arias, S. A., Acosta, P. A., & Reyna, A. D. (Enero-junio de 2022). Importancia de la seguridad, salud ocupacional y vigilancia epidemiológica en empresas ecuatorianas: incidencia en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 4(1), 98-112. Obtenido de <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/42/88>
- Delgado, V., Rey, M. d., & López, A. (marzo de 2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1). Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552021000100024](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552021000100024)
- Díaz, P. C. (Julio-diciembre de 2019). Desarrollo a escala humana y economía del bien común: estudio de caso en Fincomercio. *Revista Hojas y Hablas* (18). Obtenido de <http://revistas.unimonserrate.edu.co:8080/hojasyhablas/article/view/230/214>
- Escudero, I. d., & Barreto, D. (enero-junio de 2022). Factores de riesgo psicosociales relacionados con estrés laboral en el profesor universitario. *Revista libre empresa*, 19(1), 137-144. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/libreempresa/article/view/9425/8964>
- Espinoza, E., Quimi, J., Escobar, K., & Camacho, I. (Julio-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*, 4(7), 21-39. Obtenido de <https://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088/1121>
- García, M. A., & Gutiérrez, M. E. (2023). El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2. Obtenido de <https://emascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3524>
- González, M. A., Aceves, M. B., Vazquez, A. M., & Colunga, B. A. (2021). Expectativas en el trabajo asociadas a satisfacción laboral en personal de enfermería en Guadalajara, México. En M. González, *La salud mental positiva ocupacional hoy* (1era. ed.). Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Qartuppi-S-De-Rl-De-Cv/publication/357063981\\_La\\_salud\\_mental\\_positiva\\_](https://www.researchgate.net/profile/Qartuppi-S-De-Rl-De-Cv/publication/357063981_La_salud_mental_positiva_)



- ocupacional\_hoy\_Investigaciones\_en\_diversos\_ambitos\_laborales/links/61bce21063bbd932429efe20/La-salud-mental-positiva-ocupacional-hoy-Investigacione
- Hinojosa, J. I. (2022). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores del trabajo y el compromiso laboral. *Revista de administración de empresas*, 62(4). Obtenido de <https://www.scielo.br/j/rae/a/7XyYtH8wNyMWYGm5q/?format=pdf&lang=es>
- Marcilla, R. L., & Ugarte, M. F. (2020). Factores de riesgos psicosociales en médicos especialistas en Hospital de nivel terciario de Lima-Perú. *Revista de la Facultad de Ciencias Médicas de Córdoba*, 77(4), 240-248. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/med/article/download/25122/31722/102576>
- Mendoza, E., Guerrero, M. A., Carhuacho, I., Nolasco, F., & Silva, D. (enero-marzo de 2022). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. *Revista de investigación Apuntes Universitarios*, 12(1). Obtenido de <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/919>
- Mendoza, V. J., Meza, D. A., Parra, N. Y., & Pérez, M. N. (2021). Seminario de investigación - especialización causas y consecuencias de los riesgos psicosociales ocasionados por el teletrabajo e la gerencia de desarrollo del Banco de Bogotá. Bs Thesis especialización en gerencia de procesos y calidad. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10882/10361>
- Montes, K. S., García, M. A., & Sandoval, M. R. (Diciembre de 2022). Afectación de los factores de riesgo psicosocial en la calidad de vida de los trabajadores petroleros de Orellana-Ecuador: estudio comparativo. *Revista de Investigación Científica TSE'DE*, 5(3). Obtenido de <http://tsachila.edu.ec/ojs/index.php/TSEDE/article/view/134/89>
- Moreno, G. R., Pineda, R. d., & Pineda, R. C. (Marzo-junio de 2020). La satisfacción del ambiente laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y del Comercio de la Universidad de las Fuerzas Armadas. *Revista Hallazgo* 21, 5(1). Obtenido de <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/396/327>
- Nieto, M. S. (2019). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal del Hospital I Pacasmayo, 2018. Perú: Universidad César Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31075>
- Niño, L. I., & Parra, L. (2019). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en personal operativo en seguridad privada. *Perspectiva psicosocial intralaboral. Revista Veba Juris*, 14(42), 99-111. Obtenido de <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661/5273>
- Olivares, N. H. (2022). Riesgos psicosociales en el trabajo y la relación con la satisfacción laboral. Informe final, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala. Obtenido de <http://www.repositorio.usac.edu.gt/18022/1/13%20T%283406%29.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (23 de Febrero de 2015). Las actividades de la OIT en el mundo después de 1977. Obtenido de <https://www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/content/1977.htm>
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública. *Revista Innova Educación*, 4(4), 20-30. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8510472>
- Quelal, B. D. (2022). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en servidores de la Dirección General de Aviación Civil en el periodo diciembre 2021 - marzo 2022. Trabajo de titulación, Universidad Central del Ecuador, Quito. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/26964/1/FCP-CPI-QUELAL%20BRYAN.pdf>



- Rivera, F., Ceballos, P., & González, Y. (Enero-marzo de 2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *Revista Aquichan*, 21(1). Obtenido de <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14141/6265>
- Salazar, I. L., Cely, M. I., Tangarife, M. C., Crespo, S. F., & García, T. M. (2022). Factores de bienestar y calidad que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa foto digital tunja. Proyecto de práctica, Institución Universitaria Politécnico Gran colombiano, Bogotá. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6617>
- Samaniego, M., Distefano, J., & Ayala, N. (Abril de 2022). Calidad del sueño y satisfacción laboral en médicos residentes. *Revista de Medicina clínica y social*, 6(1). Obtenido de [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2521-22812022000100026&script=sci\\_arttext](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S2521-22812022000100026&script=sci_arttext)
- Santamaria, F. V. (2021). Influencia del liderazgo y la cultura organizacional en la satisfacción laboral, en las empresas medianas en Lima Metropolitana. Tesis, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/items/4c9cecb9-2257-4ae6-b364-9a92b90b5125/full>
- Santillan, D. D. (2022). Clima laboral y riesgos psicosociales en el trabajo del personal del centro de salud de Puerto Inca-2021. Tesis, Universidad de Huanuco, Huánuco. Obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/handle/123456789/3596>
- Seijas, D. E. (13 de Noviembre de 2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bionálisis. *Revista de Salud Pública*, 21(1). Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rsap/2019.v21n1/102-108/es/>
- Serrano, C. A., & Vargas, D. R. (2022). Análisis de causas, efectos y consecuencias del riesgo psicosocial en áreas comerciales en Asesores de Ventas en Colombia entre 2018 y 2021. Monografía, Politécnico Gran Colombiano. Obtenido de <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/6748>
- Sierra, E. (enero-junio de 2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Revista de Derecho Foro*, 35, 7-26. Obtenido de [https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/42243/Sierra\\_DelimitacionConcepto.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/42243/Sierra_DelimitacionConcepto.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Valero, V. N., Vilca, G. E., & Coapaza, M. Y. (enero-diciembre de 2022). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Revista de Investigación Científica PURIQ*, 4. Obtenido de <http://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/190/333>
- Vargas, Y. P., Vásquez, L. V., Quino, A. C., Arias, D. L., & Avella, E. A. (2022). Instrumentos de evaluación del riesgo psicosocial en trabajadores de diferentes sectores laborales. Revisión narrativa descriptiva. *Revista de Investigación en Salud*, 9(1), 115-132. Obtenido de <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/735/695>
- Vega, N., Ceballo, H., & Pardo, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(1), 112-126. Obtenido de <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/995/761>
- Zambrano, E. T. (2022). Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en el personal administrativo de una comercializadora ferretera en Quito. Quito: Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/27202>