

RIESGOS PSICOSOCIALES Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN PERSONAL DE UN HOSPITAL PRIVADO DEL ECUADOR

Psychosocial risks and their relationship with job satisfaction in personnel of a private hospital in Ecuador

Granja Moreno Edgar Rafael ¹, Guallpa Guallpa Jéssica Paola ², Guallpa Guallpa Pablo Javier ³, Guzmán Palaguachi José Vicente ⁴

- ¹ Médico de Hospital Universitario Católico de Cuenca.
- ² Médico de Hospital San Martín.
- ³ Médico de Hospital San Martín.
- ⁴ Médico de Hospital Universitario Católico de Cuenca.

* edgar.granja@ucacue.edu.ec
jessicaguallpa@uees.edu.ec
pablo.pediatrica@hotmail.com
jose.guzman@ucacue.edu.ec

Resumen

El presente estudio se enfoca en evaluar los riesgos psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en personal de un hospital privado del Ecuador; por medio de una metodología cuantitativa, descriptiva y transversal dirigido a 55 profesionales encargados del área de salud. Para la obtención de datos, se empleó el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales y el cuestionario de satisfacción laboral las cuales se analizaron a través de software SPSS. Entre los resultados obtenidos se evidenció que el sexo masculino fue el más afectado, el 50% tenían un riesgo bajo, 45,5% medio y 4,5% alto presenciado por un riesgo elevado de acoso laboral en 23,6% seguido de las condiciones de trabajo en un 10,9%. Con respecto al nivel de satisfacción el 32,7% precisaron estar satisfechos e insatisfechos un 34,5%; no hubo asociación significativa (valore $p > 0,05$) entre las variables sociodemográficos y el cuestionario de satisfacción laboral, sin embargo, fue significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral (valor $p = 0,008$).

Palabras Clave: Riesgos psicosociales, satisfacción laboral, carga laboral, características de la tarea, organización sanitaria, inmediato superior.

Clasificación JEL O15

Abstract

This study focuses on evaluating psychosocial risks and their relationship with job satisfaction in personnel of a private hospital in Ecuador; through a quantitative, descriptive and cross-sectional methodology aimed at 55 professionals in charge of the health area. To obtain data, the psychosocial evaluation questionnaire in work spaces and the job satisfaction questionnaire were used, which were analyzed through SPSS software. Among the results obtained, it was evidenced that the male sex was the most affected, 50% had a low risk, 45.5% medium and 4.5% high, witnessed by a high risk of workplace harassment in 23.6% followed by the working conditions by 10.9%. Regarding the level of satisfaction, 32.7% needed to be satisfied and 34.5% were unsatisfied; There was no significant association (p value > 0.05) between sociodemographic variables and the job satisfaction questionnaire, however, it was significant between psychosocial risks and job satisfaction (p value = 0.008).

Key words: Psychosocial risks, job satisfaction, workload, characteristics of the task, health organization, immediate superior.

JEL Classification 015

Introducción

En el mundo laboral, es necesario tener en cuenta los factores positivos y negativos dentro de la organización, por lo que las empresas deben garantizar la seguridad y la salud en el lugar de trabajo. Para Gómez (1) los riesgos laborales son todos los factores que pueden ocasionar un desequilibrio en la salud del trabajador sea físico o psíquico, así como en el aspecto social, afectando en gran medida a la persona en sus actividades tanto propias de su trabajo como personales.

En este sentido, los factores psicosociales son aquellas condiciones que existen en la situación laboral que están directamente relacionados con la organización del trabajo y su entorno social, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea que pueden influir en el desarrollo del trabajo y la salud (física, mental o socialmente) del empleado (2,3) y de la organización (4).

Muchos factores en el entorno laboral pueden afectar la salud mental. Estos están asociados a interacciones inadecuadas, el entorno organizacional y de gestión, las habilidades y competencias de los empleados y las oportunidades que se les ofrecen para llevar a cabo su trabajo (5). Por tanto, las condiciones psicosociales desfavorables son la causa tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas hacia el desarrollo profesional como consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas como estrés laboral, agotamiento o fatiga, depresión (6,7), reducción de la interacción social, capacidad de concentración en el trabajo, aumento del dolor fisiológico, problemas cardiovasculares (8), psicósomáticos y estomacales (9).

Se estima que 264 millones de personas en todo el mundo padecen depresión, y muchos de ellos también manifiestan síntomas de ansiedad (10). Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (11) asegura que el estrés es la segunda causa principal de problemas de salud relacionados con el trabajo y representa entre el 40% y el 60% de los días laborales perdidos, por lo que el estrés relacionado con el trabajo se encuentran entre los problemas más desafiantes en seguridad y salud ocupacional, y tienen un impacto significativo en la salud de las personas (12).

Así mismo, la satisfacción laboral es el resultado afectivo de un empleado en relación con los roles laborales que desempeña (13). Este puede verse influenciado por el clima organizacional, que afectan su motivación y comportamiento (14). Más específicamente, los riesgos psicosociales están relacionados con la baja satisfacción laboral, los problemas de salud, accidentes laborales, estrés relacionado con el trabajo y burnout (15) o el compromiso laboral (16).

Son características nocivas de la organización del trabajo, que se puede determinar mediante cuatro parámetros: abuso de exigencias psicológicas, falta de influencia y de desarrollo, falta de apoyo y de calidad de liderazgo y escasas compensaciones (17); por lo que la adecuada gestión del riesgo psicosocial ayuda a prevenir accidentes y absentismos laborales, aumentar la productividad y promover el bienestar en el lugar de trabajo (18).

En vista de lo planteado, la presente investigación está enfocada en determinar los riesgos psicosociales y su relación con la satisfacción laboral en personal de un Hospital privado del Ecuador.

Métodología

El presente estudio posee un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal.

La población de estudio estuvo compuesta por 55 trabajadores de la salud del Hospital Universitario Católico de Cuenca, cuya muestra se extrajo con métodos no probabilísticos a conveniencia. Para la recolección de información se empleó el cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales propuesto por el Ministerio de Trabajo 19 el cual está dirigido a particulares y empresas, empresas públicas y privadas, instituciones y agencias gubernamentales con más de 10 empleados y/o servidores.

El presente estudio se llevó a cabo desde el mes de abril del 2021 hasta el mes de julio del 2021.

El cuestionario consta de 58 ítems, agrupados según 8 parámetros, cuyas preguntas se compilan en un vocabulario sencillo y conciso:

Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo

Dimensión 2. Desarrollo de competencias

Dimensión 3. Liderazgo

Dimensión 4. Margen de acción y control

Dimensión 5. Organización del trabajo

Dimensión 6. Recuperación

Dimensión 7. Soporte y apoyo

Dimensión 8. Otros puntos importantes

Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio

Dimensión 8.2. Acoso Laboral

Dimensión 8.3. Acoso Sexual

Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo

Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo

Dimensión 8.6. Doble Presencia (laboral – familiar)

Dimensión 8.7. Estabilidad Laboral y Emocional

Dimensión 8.8. Salud Auto Percibida.

Según el Ministerio del Trabajo, (19) la interpretación del cuestionario está basada en 3 aspectos:

Bajo: El riesgo tiene efectos potenciales mínimos sobre la salud y la seguridad y no tiene efectos nocivos a corto plazo. Estos efectos pueden evitarse controlando periódicamente la frecuencia y probabilidad de aparición y aparición de enfermedades profesionales. Las acciones se centrarán en mantener este nivel.

Medio: El riesgo tiene un potencial moderado para la salud y la seguridad y puede ponerlos en peligro a medio plazo y provocar daños a la salud, daños a la integridad física y enfermedades profesionales. Si las medidas preventivas y de seguridad adecuadas no se aplican de manera coherente y de acuerdo con las necesidades específicas identificadas, los efectos pueden ser más probables y frecuentes.

Alto: el riesgo tiene un impacto potencialmente grande en la seguridad y la salud de las personas, los niveles de peligro son inaceptables y pueden tener efectos adversos inmediatos en la salud y la integridad física de las personas. Las medidas de seguridad y preventivas deben aplicarse de manera consistente y de acuerdo con las necesidades específicas identificadas para evitar un aumento en la probabilidad y frecuencia.

Este instrumento tiene una validez y confiabilidad muy alta, ya que tiene un alfa de Cronbach para el instrumento - 0.967 y un alfa de Cronbach para la medición: de 0.806 a 0.904 surge esta conclusión, porque cuanto más cerca de su valor máximo 1 está, más la confiabilidad de la escala es mayor, si se presenta un valor mayor o igual a 0,7, esto se considera suficiente para garantizar la confiabilidad de la escala (19).

Resultados

Según lo que se observa en la tabla 1, el 60% de los encuestado lo representa el sexo femenino, la mayoría se autoidentifican como mestizos con el 92,7%, la mayoría tiene título de tercer nivel (60%), y según el grupo etario la mayoría corresponden al 60% entre 25 a 34 años, seguido del 25,5% por una edad entre 35 a 43 años, la mayoría (72,7%) presenta una experiencia entre 0 a 2 años, el 78,2% corresponde netamente al personal sanitario, la mayoría vive en la ciudad de Cuenca en la provincia del Azuay con el 76,4%.

Tabla 1. Datos sociodemográficos.

	Frecuencia	%
Sexo		
Femenino	33	60,0%
Masculino	22	40,0%
Auto identificación		
Blanco/a	4	7,3%
Mestizo/a	51	92,7%

Nivel de instrucción		
Educación media	1	1,8%
Bachillerato	2	3,6%
Tercer nivel	33	60,0%
Cuarto nivel	19	34,5%
Edad		
16-24 años	2	3,6%
25-34 años	33	60,0%
35-43 años	14	25,5%
44-52 años	4	7,3%
Igual o superior a 53 años	2	3,6%
Experiencia		
0-2 años	40	72,7%
3-10 años	14	25,5%
11-20 años	1	1,8%
Área de trabajo		
Personal Sanitario	43	78,2%
Personal Administrativo	12	21,8%
Cargo		
Farmacia	1	1,8%
Enfermería	10	18,2%
Interno de enfermería	4	7,3%
Interno de medicina	5	9,1%
Médico especialista	12	21,8%
Médico general	10	18,2%
Personal administrativo	12	21,8%
Personal de laboratorio	1	1,8%
Provincia		
Azuay	42	76,40%
Cañar	12	21,80%
Orellana	1	1,80%
Ciudad		
Azogues	5	9,10%
Biblián	3	5,50%
Cañar	2	3,60%
Cuenca	42	76,40%
Déleg	1	1,80%
El Tambo	1	1,80%
Pto. Fco. De Orellana	1	1,80%

Fuente: Elaborado por autores.

En la tabla 2 se pudo observar los niveles de riesgo psicosocial por dimensiones según el cuestionario utilizado, se pudo diferenciar que el mayor riesgo o riesgo alto está dentro de la dimensión acoso laboral con el 23,6%, seguido de las condiciones del trabajo y de la salud auto percibida con el 10,9% cada una, si bien es cierto casi todas las dimensiones presentan un riesgo alto, aunque en menor proporción, no está demás analizar el porqué de esta situación.

Tabla 2. Resultados de dimensión de riesgo psicosocial.

Dimensiones del cuestionario	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Dimensión 1. Carga y ritmo de trabajo	52,7%	38,2%	9,1%
Dimensión 2. Desarrollo de competencias	56,4%	43,6%	0,0%
Dimensión 3. Liderazgo	70,9%	21,8%	7,3%
Dimensión 4. Margen de acción y control	52,7%	41,8%	5,5%
Dimensión 5. Organización del trabajo	67,3%	27,3%	5,5%
Dimensión 6. Recuperación	41,8%	49,1%	9,1%
Dimensión 7. Soporte y apoyo	45,5%	45,5%	9,1%
Dimensión 8. Otros puntos importantes	74,5%	21,8%	3,6%
Dimensión 8.1. Acoso Discriminatorio	70,9%	27,3%	1,8%
Dimensión 8.2. Acoso Laboral	32,7%	43,6%	23,6%
Dimensión 8.3. Acoso Sexual	65,5%	27,3%	7,3%
Dimensión 8.4. Adicción al Trabajo	72,7%	23,6%	3,6%
Dimensión 8.5. Condiciones del Trabajo	56,4%	32,7%	10,9%
Dimensión 8.6. Doble Presencia (laboral – familiar)	60,0%	36,4%	3,6%
Dimensión 8.7. Estabilidad Laboral y Emocional	65,5%	29,1%	5,5%
Dimensión 8.8. Salud Auto Percibida	56,4%	32,7%	10,9%
Resultado global	70,9%	25,5%	3,6%

Según la tabla 3, se observó asociación estadística significativa (prueba chi-cuadrado, valores $p < 0,05$) entre algunas variables sociodemográficas como sexo, autoidentificación, experiencia y área de trabajo con la evaluación de riesgos psicosociales.

Tabla 3. Datos sociodemográficos vs Riesgos Psicosociales.

	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	Valor p
Sexo				0,017
Femenino	28 (84,8)	4 (12,1)	1 (3,0)	
Masculino	11 (50,0)	10 (45,5)	1 (4,5)	
Auto identificación				0,021
Blanco/a	1 (25,0)	2 (50,0)	1 (25,0)	
Mestizo/a	38 (74,5)	12 (23,5)	1 (2,0)	
Nivel de instrucción				0,961
Educación media	1 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Bachillerato	2 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Tercer nivel	23 (69,7)	9 (27,3)	1 (3,0)	
Cuarto nivel	13 (68,4)	5 (26,3)	1 (5,3)	
Edad				0,797
16-24 años	1 (50,0)	1 (50,0)	0 (0,0%)	
25-34 años	24 (72,7)	8 (24,2)	1 (3,0)	
35-43 años	8 (57,1)	5 (35,7)	1 (7,1)	
44-52 años	4 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Igual o superior a 53 años	2 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Experiencia				0,034
0-2 años	32 (80,0)	8 (20,0)	0 (0,0%)	
3-10 años	6 (42,9)	6 (42,9)	2 (14,3)	
11-20 años	1 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Área de trabajo				0,040
Personal Sanitario	34 (79,1)	8 (18,6)	1 (2,3)	
Personal Administrativo	5 (41,7)	6 (50,0)	1 (8,3)	
Cargo				0,495
Farmacia	1 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Enfermería	8 (80,0)	2 (20,0)	0 (0,0%)	
Interno de enfermería	4 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	

Interno de medicina	3 (60,0)	1 (20,0)	1 (20,0)	
Médico especialista	10 (83,3)	2 (16,7)	0 (0,0%)	
Médico general	7 (70,0)	3 (30,0)	0 (0,0%)	
Personal administrativo	5 (41,7)	6 (50,0)	1 (8,3)	
Personal de laboratorio	1 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Provincia				0,208
Azuay	28 (66,7)	12 (28,6)	2 (4,8)	
Cañar	11 (91,7)	1 (8,3)	0 (0,0%)	
Orellana	0 (0,0%)	1 (100)	0 (0,0%)	
Ciudad				0,776
Azogues	5 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Biblián	3 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Cañar	1 (50,0)	1 (50,0)	0 (0,0%)	
Cuenca	28 (66,7)	12 (28,6)	2 (4,8)	
Déleg	1 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
El Tambo	1 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Pto. Fco. De Orellana	0 (0,0%)	1 (100)	0 (0,0%)	

Sin embargo, en la tabla 4 se observó que no hay asociación estadística significativa (prueba chi-cuadrado, valores $p > 0,05$) entre las variables sociodemográficos y el cuestionario de satisfacción laboral, se pudo observar también que la proporción de personas que dicen estar satisfechas (32,7%) es muy similar a las que dicen estar insatisfechas (34,5%).

Tabla 4. Datos Sociodemográficos vs Satisfacción Laboral.

	Insatisfecho (%)	Indiferente (%)	Satisfecho (%)	Valor p
Sexo				0,302
Femenino	9 (27,3)	11 (33,3)	13 (39,4)	
Masculino	10 (45,5)	7 (31,8)	5 (22,7)	
Auto identificación				0,171
Blanco/a	3 (75,0)	1 (25,0)	0 (0,0%)	
Mestizo/a	16 (31,4)	17 (33,3)	18 (35,3)	
Nivel de instrucción				0,195
Educación media	1 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Bachillerato	0 (0,0%)	0 (0,0%)	2 (100)	
Tercer nivel	10 (30,3)	14 (42,4)	9 (27,3)	
Cuarto nivel	8 (42,1)	4 (21,1)	7 (36,8)	
Edad				0,614
16-24 años	1 (50,0)	1 (50,0)	0 (0,0%)	
25-34 años	12 (36,4)	11 (33,3)	10 (30,3)	
35-43 años	4 (28,6)	6 (42,9)	4 (28,6)	
44-52 años	1 (25,0)	0 (0,0%)	3 (75,0)	
Igual o superior a 53 años	1 (50,0)	0 (0,0%)	1 (50,0)	
Experiencia				0,284
0-2 años	12 (30,0)	13 (32,5)	15 (37,5)	
3-10 años	7 (50,0)	5 (35,7)	2 (14,3)	
11-20 años	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100)	
Área de trabajo				0,718
Personal Sanitario	15 (34,9)	13 (30,2)	15 (34,9)	
Personal Administrativo	4 (33,3)	5 (41,7)	3 (25,0)	

Cargo				0,864
Farmacia	0 (0,0%)	1 (100)	0 (0,0%)	
Enfermería	3 (30,0)	3 (30,0)	4 (40,0)	
Interno de enfermería	2 (50,0)	1 (25,0)	1 (25,0)	
Interno de medicina	2 (40,0)	2 (40,0)	1 (20,0)	
Médico especialista	4 (33,3)	2 (16,7)	6 (50,0)	
Médico general	4 (40,0)	4 (40,0)	2 (20,0)	
Personal administrativo	4 (33,3)	5 (41,7)	3 (25,0)	
Personal de laboratorio	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100)	
Provincia				0,633
Azuay	15 (35,7)	13 (31,0)	14 (33,3)	
Cañar	3 (25,0)	5 (41,7)	4 (33,3)	
Orellana	1 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Ciudad				0,045
Azogues	1 (20,0)	4 (80,0)	0 (0,0%)	
Biblián	0 (0,0%)	0 (0,0%)	3 (100)	
Cañar	2 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	
Cuenca	15 (35,7)	13 (31,0)	14 (33,3)	
Déleg	0 (0,0%)	0 (0,0%)	1 (100)	
El Tambo	0 (0,0%)	1 (100)	0 (0,0%)	
Pto. Fco. De Orellana	1 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	

En la tabla 5 se observó que existe una asociación estadística significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral, sin embargo, no se puede determinar la fuerza de dicha relación, lo que sí se puede describir es que la mayor cantidad de individuos (18) dicen estar satisfechos y presentan un riesgo bajo y 9 personas dicen sentirse insatisfecho y estar en riesgo medio y alto.

Tabla 5. Riesgos Psicosocial vs Satisfacción Laboral.

	Insatisfecho (%)	Indiferente (%)	Satisfecho (%)	Valor p
Riesgo				0,008
Bajo	10 (25,6)	11 (28,2)	18 (46,2)	
Medio	7 (50,0)	7 (50,0)	0 (0,0%)	
Alto	2 (100)	0 (0,0%)	0 (0,0%)	

Discusión

Cabe señalar que los riesgos psicosociales son el resultado de deficiencias en la planificación, organización y gestión del trabajo, así como de un bajo contexto social de trabajo y pueden tener consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas como estrés laboral, agotamiento o depresión. Dentro del estudio se evidencia un riesgo elevado de acoso laboral el cual estuvo representado por el 23,6% seguido de las condiciones de trabajo en un 10,9% donde el sexo femenino prevaleció en un 50,9%, sin embargo, la población masculina fue la más afectada, puesto que el 50% tenían un riesgo bajo a diferencia del 45,5% medio y 4,5% alto. Por su parte, Gutiérrez et al., 20 mencio-

nan que este aspecto se refiere a una forma de intimidación que consiste en el acoso intencional, repetido y dirigido a través de actos vengativos, violentos o maliciosos con el fin de desestabilizar o desestabilizar a un individuo o grupo de empleados y / o empleados de carácter instrumental o finalistas, en los resultados de su estudio difiere un poco en lo establecido en la investigación puesto que los autores evidenciaron un 43% riesgo bajo, 39% riesgo medio y 18% riesgo alto.

Así mismo difiere Palacios et al., 21 quienes señalaron en su estudio que la población femenina fue la más afectada por acoso laboral en un 12%, cuyos niveles comprendían en 81% bajo, 15% medio y 4% alto; a diferencia del sexo masculino quienes presentaron riesgos bajos en un 89%, 11% medio y 0% alto; donde la organización de trabajo lidera en un 96%, liderazgo en un 93%, acoso sexual en un 92% y acoso discriminatorio en un 90%.

En otro sentido, la satisfacción laboral juega un papel importante para los empleados y las empresas, dado que mientras exista un nivel adecuado la productividad aumenta; dentro del estudio se evidenció un grado de satisfacción por los participantes del estudio entre las cuales el 32,7% precisaron estar satisfechos e insatisfechos un 34,5%. En relación al género, la población masculina estima un 45,5% insatisfecho, 31,8% indiferente, y 22,7% satisfecho, mientras que las mujeres revelaron un 27,3% insatisfecho, 33,3% indiferente y 39,4% satisfecho. Por su parte, Samanez y Placencia 22 revelaron resultados similares al estudio en curso, quienes manifestaron que, la satisfacción laboral fue “moderadamente satisfecha” (56,6%), siendo los componentes con el promedio global más alto las relaciones personales y los componentes con los promedios globales más bajos la presión en el trabajo, la variedad de tareas y la tensión en el trabajo “.

Con respecto a las fortalezas, se menciona que la población seleccionada para el desarrollo del estudio se obtuvo sin obstáculos lo que significó la disposición voluntaria y colaborativa de los participantes logrando resultados de alta calidad.

El instrumento empleado para la recolección de datos (cuestionario de evaluación psicosocial en espacios laborales) ha demostrado ser útil para identificar detalladamente las 8 dimensiones asociados a los riesgos psicosociales.

Dentro de las limitaciones se encontró el factor tiempo para la recogida de información, ya que, a pesar de la disposición voluntaria de los profesionales, la mayoría de ellos poseían agendas atareadas dentro del ámbito laboral y personal lo que demoró un poco alcanzar esta fase.

Conclusiones

Se pudo comprobar a través del presente estudio investigativo las variables propuestas; del total de 55 participantes la prevalencia estuvo compuesta por la población femenina en un 60% con un grado de instrucción de tercer nivel 60%, siendo el grupo etario entre 25 a 34 años con mayor incidencia que han ejercido durante 2 años o menos que laboran en el ámbito sanitario.

En base a los riesgos psicosociales, se evidenció que las dimensiones de acoso laboral (23,6%),

condiciones del trabajo al igual que la salud auto percibida (10,9%) destacaron en el estudio de las cuales se observó asociación estadística significativa.

Se comprobó que a pesar de la prevalencia del género femenino como se describió anteriormente, el sexo masculino resulto ser el más afectado con 50% bajo, 45,5% medio y 4,5% alto.

En relación al nivel de satisfacción, la población masculina se manifestó insatisfecha en 45,5%, 31,8% indiferente y 22,7% satisfecho. También, se comprobó la asociación significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral donde 18 participantes que señalaron estar satisfechos tenían un riesgo bajo, 14 individuos indiferentes e insatisfechos un riesgo medio y una minoría (2) alto.

Referencias bibliográficas

1. Gómez B. Manual de prevención de riesgos laborales [Internet]. Marge Book. Marge books; 2017. 150 p. Available from: [https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=yF6_DgAAQ-BAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manual+de+prevención+de+riesgos+laborales.&ots=h1uYRaC-kvH&sig=72_t44UgbNQrhXgK0xulDMX9MCI&redir_esc=y#v=onepage&q=Manual de prevención de riesgos laborales.&f=false](https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=yF6_DgAAQ-BAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Manual+de+prevención+de+riesgos+laborales.&ots=h1uYRaC-kvH&sig=72_t44UgbNQrhXgK0xulDMX9MCI&redir_esc=y#v=onepage&q=Manual+de+prevención+de+riesgos+laborales.&f=false)
2. Borsboom D. A network theory of mental disorders. *World Psychiatry* [Internet]. 2017;16(1):5–13. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/wps.20375>
3. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Med Segur Trab (Madr)* [Internet]. 2011;57(1):4–19. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0465-546X2011000500002&script=sci_arttext&lng=en
4. Gómez P, Hernández J, Méndez M. Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Cienc Trab* [Internet]. 2014;16(49):9–16. Available from: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003
5. Kestel D. La salud mental en el lugar de trabajo: Orientaciones a nivel mundial [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2019. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>
6. OSHA. Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo [Internet]. Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo. 2020. Available from: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
7. Khamisa N, Oldenburg B, Peltzer K, Ilic D. Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. 2015;12(1):652–66. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/25588157/>
8. Nielsen K, Birk M, Milczarek M, Lorenzo M. Healthy workers, thriving companies : a practical guide to wellbeing at work : tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses [Internet]. European Agency for Safety and Health at Work, editor. European Agency for Safety and Health at Work; 2019. 102 p. Available from: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a20aa7de-1878-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-en>
9. Vega J, Vargas M, Amores P, Tapia A. Riesgos psicosociales y la seguridad industrial en las lavanderías textiles del Cantón Pelileo - Dialnet. *Rev la SEECI* [Internet]. 2017;21(43):135–49. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6073596>
10. OMS. Trastornos mentales [Internet]. Organización Mundial de la Salud. 2019. Available from: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>
11. OIT. Estrés laboral [Internet]. Organización Internacional del Trabajo, editor. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra: Labadmin/OSH; 2016. 11 p. Available from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/genericdocument/wcms_475146.pdf
12. Bernardo M, de Souza H, Pinzón J, Kawamura E. Salud mental relacionada con el trabajo: desafíos para las políticas públicas. *Univ Psychol* [Internet]. 2015;14(5):1613–24. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672015000500007
13. Gamboa E. Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes [Internet]. Vol. 12, *Psicología Organizacional*. 2010. Available from: <https://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
14. Manosalvas C, Manosalvas L, Nieves J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister* [Internet]. 2015;(26):5–15. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692-02792015000100001&script=sci_abstract&lng=es

15. Selim N, Elshaer M, Shawky M, Moustafa A, Aiad M, Ibrahim M, et al. Job stress and burnout syndrome among critical care healthcare workers. *Alexandria J Med* [Internet]. 2018;54(3):273–7. Available from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2090506817301057>
16. Watanabe M, Yamauchi K. Subtypes of overtime work and nurses' fatigue, mental status, and work engagement: A latent class analysis of Japanese hospital nurses. *J Adv Nurs* [Internet]. 2019;75(10):2122–32. Available from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/jan.13991>
17. ISTAS. Riesgos psicosociales [Internet]. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. 2020. Available from: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>
18. Hammer L, Truxillo D, Bodner T, Pytlovany A, Richman A. Exploration of the impact of organisational context on a workplace safety and health intervention. *Work Stress* [Internet]. 2019;33(2):192–210. Available from: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678373.2018.1496159?journalCode=twst20>
19. Ministerio del Trabajo. Guía para la aplicación del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial [Internet]. Dirección de seguridad, salud en el trabajo y gestión integral de riesgos. 2018. p. 29. Available from: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/GUÍA-PARA-LA-APLICACIÓN-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACIÓN-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL.pdf?x42051>
20. Gutiérrez M, Izquierdo D, Vargas S. Estudio de riesgo Psicosocial en los trabajadores de la Empresa Pública de Aguas de Manta. *Dominio las Ciencias* [Internet]. 2020;6(4):601–17. Available from: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1512/html>
21. Palacios C, González A, Vélez A. Diagnóstico de factores de riesgos psicosociales al personal de la empresa Tecnicentro del Austro S.A. Tedsa en la ciudad de Cuenca [Internet]. Universidad del Azuay; 2019. Available from: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9352>
22. Marin H, Placencia M. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Médico* [Internet]. 2017;17(4):42–52. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract

Recibido: 02 junio 2022

Aceptado: 07 agosto 2022

