



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de instituciones de Educación Superior en la República del Ecuador

María Dolores Guamán Guevara ¹, Byron Omar Bejarano Lizano ², Ismael Álvaro Gaibor González ³

1 Universidad Técnica de Ambato, md.guaman@uta.edu.ec

2 Universidad Técnica de Ambato, bo.bejarano@uta.edu.ec

3 Universidad Técnica de Ambato, ia.gaibor@uta.edu.ec

RESUMEN

El objetivo de esta investigación se orientó al estudio de 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.

Palabras clave: Satisfacción laboral, Riesgos psicosociales, Escalas de valoración, Salud psicosocial, Prevención.



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A descriptive cross-sectional study applied to the administrative staff of a higher education institution in the Republic of Ecuador

ABSTRACT

The objective of this research was to study the correlation between psychosocial risks and job satisfaction of administrative staff. The research was analytical descriptive of non-experimental field. Data collection was through survey and instrument, based on the CoPsoQ-istas21 questionnaires21 and the General Job Satisfaction Scale. The data were processed through SPSS and it was concluded that the categories (Social Support, Leadership Quality and Estimation) established in the psychosocial risk questionnaire, are at an unfavorable level, in addition it indicates failures in areas of Leadership and Teamwork, causal factor of the decrease of psychosocial hygiene factors.

Key words: Job satisfaction, Psychosocial risks, Valuation scales, Psychosocial health, Prevention



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

1. INTRODUCCIÓN

En la evolución de la Seguridad y Salud Ocupacional (SST, SSO o H&S de Higiene y Seguridad) se mencionan programas de entrenamiento, auditorías y planificación de análisis de riesgos, hacia técnicas avanzadas como HAZOP y FMEA. Dentro del mismo contexto, existen sistemas de gestión como OHSAS 18000, sistemas integrados y desarrollos en seguridad basada en comportamiento como uno de los últimos peldaños de esa gran escalera de la H&S.

En Ecuador según Orozco (2014), varias empresas prestan servicios limitados, con un cumplimiento del 4,2%, en razón del estándar. Los nuevos reglamentos obligan a las industrias a la preparación de planes de contingencia que contribuyan al incremento de cumplimiento de estándares. Dicho sea de paso, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y El Ministerio de Relaciones Laborales dieron apertura para el uso del sistema de gestión de la prevención (SGP). Dicha plataforma consiguió que las empresas, puedan evaluar sus procesos de seguridad industrial.

Como los estándares del IESS están propuestos las empresas deben presentar el índice de actividad que se está manejando en relación a la seguridad ocupacional por lo menos del 80%. Sin embargo el ministro Carlos Marx Carrasco, manifestó tiempo atrás que el objetivo es está alcanzando apenas en un 20 % en las empresas.

Según la estadística del IESS, hasta el mes junio se ha puesto en evidencia la realidad de las empresas por cada sector. En referencia lo define así artes (2,5%), público (2,9%), administración pública (3,4%) y enseñanza (4,5%) estos son quienes presentan los índices de baja puntuación en relación al grado de eficacia en seguridad y en salud ocupacional en relación al sector de servicios.

Según Cortez (2016) la seguridad y salud ocupacional de la Universidad de las Américas (UDLA), manifiesta que la raíz del problema se encuentra en el área jerárquica ya que esta, no visualizan el riesgo en las actividades normales de trabajo, más bien son tomados en



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

cuenta solo cuando hay accidentes Los riesgos laborales están presentes pero difíciles de percibir como en industrias petroleras, mineras, ya que se fomenta un efecto que es conocido como desnaturalización del riesgo.

Según León (2012) la escasa cultura y educación en estos temas se vuelve un problema tan grande como lo manifiestan los entendidos en Seguridad, Salud y Prevención de Riesgos del Trabajo este es un tema integral que si se aplicara se convertiría en un beneficio impresionante para la empresa.

Según Cortez (2016) manifiesta que los riesgos laborales más encontrados en el sector de servicio sin lugar a duda son: mecánicos, ergonómico y psicosociales. Al hacer hincapié en estos los últimos se encontró el síndrome del quemado, acoso laboral, ansiedad, depresión que bajan en su totalidad la calidad de los trabajadores.

Según Liger (2015) la Universidad Técnica de Ambato no posee un Sistema Integrado de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional; pero este proceso es considerado de mucha importancia en la actualidad se está iniciando en un margen de ciertas exigencias y a la vez cumplimientos que forma parte de la educación superior de del Ecuador con la normativa de Educación Superior misma que plantea varios requerimientos de orden técnicos, académicos y administrativos siempre demandando esfuerzo físicos y mentales que forman parte del personal administrativo.

Según Kreitner (1997) puntualiza un faltante de atención en la salud mental del personal administrativo que da paso a un impreciso supuesto de tal manera que se hace necesario un análisis así como el control de estos factores psicosociales que permitirá evitar daños a la salud física y mental además de pérdidas económicas y una sanción administrativa al no cumplir con los requerimientos legales.

Según Sánchez (2013) en la Universidad Técnica de Ambato Campus Huachi, no existen procedimientos para precautelar las condiciones de seguridad en la comunidad universitaria, ya que al ser una de los predios con mayor demanda de facultades está expuesta a una serie



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

de riesgos, en los últimos semestres han existido robos por lo que se debe generar una mejor vigilancia de los bienes, en varias ocasiones han existido disturbios provocados por protestas estudiantiles, eventos sociales, entre otros, lo que ha generado un desorden y caos; además está expuesta a una serie de riesgos de origen natural como (erupciones volcánicas, sismos, entre otros) y al momento de producirse estos eventos no se cuenta con las herramientas y recursos necesarios para combatirlos.

Según Cepeda (2015) en la Universidad Técnica de Ambato, puntualmente en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, se ha estimado que varios docentes ejercen su profesión y realizan actividades a tiempo completo padecen del síndrome de estrés, la presión del cargo los lleva a obtener un bajo desempeño laboral conllevándoles a perjuicios con el aprendizaje de sus alumnos, malas relaciones interpersonales como también afectar a su salud, por esto se ha tomado muy en cuenta este perjuicio que afecta a la Facultad para poder hacer frente a la problemática y poder brindar alternativas de solución.

las razones por las que existe la escasa aplicación de medidas de seguridad industrial se debe la carencia de un estudio de seguridad lo que ha generado una deficiente prevención de enfermedades profesionales en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato generado un alto índice de accidentes.

Conjuntamente con ello se puede concluir que la sobrecarga laboral genera exposición a factores de riesgo psicosocial en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato ocasionado bajo rendimiento laboral en el personal administrativo de la institución.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) La salud ocupacional se establece con el objetivo de la promoción y sostenimiento de alto grado de bienestar físico, mental o psicológico y el bienestar social de los trabajadores en todos los puestos de trabajo, la prevención entre las actividades del talento humano y su continuo desarrollo de sus actividades y sus condiciones de trabajo, la protección de los colaboradores en su empleo en relación de los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y la estabilidad del trabajador en su área de trabajo



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas estrechamente relacionados con sus actividades diarias, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo.

La Seguridad y Salud Ocupacional es una ciencia multidisciplinaria en aspectos de prevención, seguridad, salud, higiene y bienestar de los colaboradores de la empresa o institución. Los programas de seguridad e higiene industrial se enfocan en provocar un ambiente de trabajo seguro y saludable con estándares de calidad que incluyan protección a los compañeros de trabajo, familiares, empleadores, clientes, instalaciones y otros que puedan ser afectados por el ambiente de trabajo.

RIESGOS LABORALES

Según Paredes (2011) los riesgos laborales son factores que deben ser considerados como indicadores de prevención promoviendo la seguridad y salud de los colaboradores a través de la identificación, monitoreo y control de los factores peligrosos y riesgos asociados con la naturaleza de su trabajo y entorno laboral, promoviendo el desarrollo de actividades y medidas correctivas enfocadas en prevenir riesgos a los que se expone en el trabajo.

Mediante la aplicación de herramientas y métodos que permitan identificar, establecer, medir y monitorear los riesgos laborales y establecer las medidas de prevención a fin de disminuir las condiciones sub-estándar o inseguras que produzcan siniestros laborales y pérdidas organizacionales.

Según Morales (2011) la administración de la seguridad y salud en el trabajo es el alcance de mayor jerarquía actual a nivel mundial, que centra su objetivo en la prevención de los riesgos laborales y tiende a desarrollarse en ambientes laborales y a los comunitarios en cercanía o bajo el predominio de los sitios de trabajo.

Involucrando la gestión técnica, la política y la responsabilidad de la gerencia superior en beneficio de la salud y la seguridad de los trabajadores, el desarrollo y productividad de las empresas y de toda la compañía. La responsabilidad del Seguro de Riesgos del Trabajo,



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

consignada en las leyes y reglamentos es la verificación o control del cumplimiento de la normativa, mediante medios técnicos, que sustituyan al carácter sancionador por una auditoría moderna que permita, mediante la satisfacción de todos, caminar hacia una cultura de prevención, evitando el daño, la incapacidad, o lo más grave, la enfermedad y/o la muerte de los trabajadores.

Según Paredes (2011) se denomina riesgo laboral a los peligros existentes en nuestra tarea laboral o en nuestro propio entorno o lugar de trabajo, que puede provocar incidentes o cualquier tipo de siniestros que, a su vez, sean factores que puedan provocar heridas, daños físicos o psicológicos, traumatismos, etc. Sea cual sea su posible efecto, siempre es negativo para la salud.

Riesgos laborales físicos. Según Viteri (2012) Este riesgo hace referencia a las situaciones del entorno que rodea al personal el ambiente de trabajo y la exposición a riesgos según la naturaleza de sus actividades que puedan presentar una inadecuada iluminación, áreas de movilización, las altas o bajas temperaturas, contaminación visual, auditiva, siendo estos factores generadores de enfermedades profesionales.

Riesgos laborales químicos: Según Peralta (2008) está relacionada directamente con el manejo de elementos químicos, que puedan ser incubadoras de enfermedades poco frecuentes pudiendo ser relacionadas con: alergias, asfixia, intoxicación y afecciones cutáneas que desemboque en el perjuicio de la salud de los colaboradores en la empresa.

Riesgos laborales biológicos: Según Sánchez (2013) se relaciona con el manejo de materia prima que exponga bacterias, componentes contaminantes que pueden ser nocivas para la salud del ser humano y el entorno laboral dentro de la empresa. Pudiendo ser un catalizador de enfermedades profesionales generando lesiones, infecciones o patologías irreversibles.

Riesgos laborales ergonómicos: Según Aranda (2009) las posiciones corporales que se adopte en el trabajo, oficina u otro trabajo que demande movimientos repetitivos o posturas constantes pueden afectar la salud de los colaboradores causando daños físicos generando



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

cansancio así como la exposición a enfermedades profesionales y a su vez entorpeciendo las actividades laborales siendo esto perjudicial para la empresa.

Riesgos laborales psicosociales: Según Rodríguez (2011) los ambientes poco atractivos y las demasías de trabajo pueden provocar un daño psicológico que trascienden en el ámbito social, llevando al aislamiento y depresión severa, llevando al empleado a alejarse del ambiente de grupo laboral. Los riesgos laborales son la disciplina que busca producir la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para advertir los riesgos originarios del trabajo.

Según Moreno (2010) los factores psicosociales que promuevan la salud de los trabajadores se han ido descubriendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto una extensión y profundización del tema. El comienzo más formal de la preocupación por los factores psicosociales y su correlación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fechas a partir de las cuales la referencia a ellos y la importancia otorgada ha ido creciendo, al mismo tiempo que el tema ha ganado espacio, diversificación y complejidad, pero también ambigüedad e imprecisión. Probablemente, hay hoy tres formas prevalentes de referirse a ellos: (1) Factores psicosociales, (2) Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y (3) Riesgos psicosociales.

El primer documento oficial e internacional en abordar el tema de factores psicosociales en el área laboral fue “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” publicado por la Organización Internacional del Trabajo en 1984. Constatando en la publicación que el problema se remonta al año 1974 aproximadamente, fecha en la que consta una clara llamada de la Asamblea Mundial de la Salud para documentar la importancia y los efectos de los factores psicosociales laborales sobre la salud de los colaboradores. En el artículo promulgado en el año de 1984, se comienza por reconocer lo extenso del tema.



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

2. METODOS

Según Mendoza (2006) la investigación se direccionó a un enfoque cuantitativo en virtud de considerar las ciencias exactas como la matemática y la estadística mediante una adecuada ponderación numérica de los factores considerados en la investigación utilizando la neutralidad valorativa como criterio de objetividad, ya que se llega a la comprobación de la relación de variables mediante métodos estadísticos.

Según Marín (2008) en la presente investigación se consideró la modalidad de investigación documental: puesto que se realizó, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie tales como, las obtenidas a través de fuentes bibliográficas, hemerográficas o archivísticas; la primera se basa en la consulta de libros, la segunda en artículos o ensayos de revistas y periódicos, y la tercera en documentos que se encuentran en archivos como cartas oficios, circulares y expedientes.

En la presente investigación se consideró la modalidad de Investigación de Campo: puesto que se apoya en informaciones que provienen entre otras, de cuestionarios, encuestas y observaciones. En la presente investigación se considerara la modalidad de Investigación Bibliográfica: ya que considera la revisión bibliográfica del tema para conocer el estado de la cuestión. La búsqueda, recopilación, organización, valoración, crítica e información bibliográfica sobre un tema específico tiene un valor, pues evita la dispersión de publicaciones o permite la visión panorámica de un problema.

Según Ávila (2010) la metodología de investigación se basa en el análisis de cada variable estudiada por separado, realizando un análisis basado en una variable. El nivel de investigación para el presente proyecto es Descriptivo puesto que busca describir, explicar la influencia, importancia, las causas o factores que intervienen en una determinada realidad; en referencia a relación de los factores psicosociales en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato.



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

La población según Ávila (2010) es el conjunto de elementos con características comunes, en un espacio y tiempo determinados, en los que se desea estudiar un hecho o fenómeno en el presente caso de estudio el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, mismo que comprende 381 funcionarios administrativos.

Tabla N° 1 Población. Fuente: Dirección de Talento Humano (Universidad Técnica de Ambato)

Población	Frecuencia	Porcentaje
Funcionarios administrativos	381	100%
Total	381	100%

Procesamiento y análisis. Recabada la información será transformada bajo el siguiente procedimiento: Validación de los 2 instrumentos de recolección de información: Cuestionario Psicosocial (CoPsoQ-istas21) Escala General de Satisfacción Laboral, mediante la aplicación de la herramienta estadística Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de los mismos. Depuración la información de toda objeción, que sea irrelevante, no pertinente. Verificación en caso de detectar fallas y realizar la rectificación correspondiente a la recolección de información. Tabular según las variables, siendo estas la independiente y dependiente, para luego graficar cada pregunta y analizar su correlación. Revisión crítica de la información recogida; es decir, limpieza de información defectuosa, contradicción, incompleta, no pertinente.

Análisis Univariante del Cuestionario Psicosocial (CoPsoQ-istas21).

Análisis Univariante de la Escala General de Satisfacción Laboral.



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

Análisis Correlacional Bivariado de los datos obtenidos del Cuestionario Psicosocial (CoPsoQ-istas21) y la Escala General de Satisfacción Laboral.

Planteamiento de hipótesis en relación al análisis Correlacional Bivariado.

Aplicación de ANOVA en relación a las hipótesis planteadas.

Validación de instrumentos

En la presente investigación se consideró la aplicación de la herramienta estadística Alfa de Cronbach para determinar la consistencia interna de los instrumentos en la recolección de información, realizando todos los cálculos en el sistema estadístico SPSS 19.

Cuestionario Psicosocial (CoPsoQ-istas21)

Se aplicó del alfa de Cronbach al cuestionario Psicosocial (CoPsoQ-istas21), el cual consta de 38 ítems, con una muestra piloto de 20 individuos, mismos que luego de ser procesados en el sistema estadístico SPSS 19, se obtuvo los siguientes resultados:

Análisis de fiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

La tabla indica que la información ingresada de los 20 individuos tiene una validez del 100%.

Estadísticos de fiabilidad

	N	de
Alfa de Cronbach		elementos
,807	38	

Regla de decisión. Se establece que el valor del coeficiente Alfa de Cronbach total del instrumento es 0,807 por lo que es aceptable considerando que es superior a 8, el valor N corresponde al número de preguntas consideradas en el instrumento.



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

Escala General de Satisfacción Laboral. Se Aplicó del Alfa de Cronbach al cuestionario Escala General de Satisfacción Laboral, el cual consta de 15 ítems, con una muestra piloto de 20 individuos, mismos que luego de ser procesados en el sistema estadístico SPSS 19, se obtuvo los siguientes resultados:

Análisis de fiabilidad

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento. La tabla indica que la información ingresada de los 20 individuos tiene una validez del 100%.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,82	15

Fuente: Información procesada en el sistema informático SPSS

Regla de decisión

Se establece que el valor del coeficiente Alfa de Cronbach total del instrumento es 0,818 por lo que es aceptable considerando que es superior a 8, el valor N corresponde al número de preguntas consideradas en el instrumento.

3. RESULTADOS

Análisis de los resultados obtenidos:

Cuestionario Psicosocial (CoPsoQ-istas21) - Variable Independiente

El cuestionario psicosocial permite determinar las condiciones laborales y concretamente, de la organización de las cargas laborales, nocivas para la salud de los colaboradores. Este cuestionario refiere seis grupos de riesgos psicosociales en el trabajo: (1) Las exigencias



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

psicológicas: Refieren al volumen de trabajo con respecto al tiempo disponible para realizarlo y a la transferencia de sentimientos en el trabajo. (2) La doble presencia: se refiere a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo y del trabajo doméstico y familiar. (3) El control sobre el trabajo: se refiere al margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y a las posibilidades que se dan de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlos. (4) El apoyo social y la calidad de liderazgo: tienen que ver con el apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con la definición de tareas, o la recepción de información adecuada y a tiempo. (5) La estima: se refiere al trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto que obtenemos en relación al esfuerzo que realizamos en el trabajo. (6) Inseguridad sobre el futuro: se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida del empleo.

Los cuales se establecen según la puntuación alcanzada en tres intervalos de significancia como son:

- Favorable: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud
- Intermedia: nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud
- Desfavorable: nivel de exposición psicosocial más desfavorable o nociva para la salud

Misma que se desarrolla en el siguiente cuadro de análisis comparativo del puntaje establecido y el alcanzado por la muestra:

Tabla N° 2 Análisis de factores psicosociales

Dimensión psicosocial	Favorable	Intermedia	Desfavorable	Puntaje promedio de la muestra	Nivel psicosocial
Exigencias psicológica	De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24	10 / 24	Intermedio



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

Control sobre el trabajo	De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18	28 / 40	Favorable
Inseguridad sobre el futuro	De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16	5 / 16	Intermedia
Apoyo social y calidad de liderazgo	De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24	23 / 40	Desfavorable
Doble presencia	De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16	6 / 16	Favorable
Estima	De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9	8 / 16	Desfavorable

Fuente: Encuesta de CoPsoQ-istas21 dirigida al personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, (Bejarano, 2016)

4. DISCUSIÓN

Escala General de Satisfacción Laboral - Variable Dependiente

La escala general de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction Scale) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Posterior a su aplicación se elabora el siguiente cuadro de análisis comparativo del puntaje establecido y el alcanzado por la muestra:

Cuadro de análisis comparativo

Tabla N° 3 Análisis de la escala general de satisfacción laboral

Escala general de satisfacción laboral								Puntaje de la muestra
	Muy Insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente Insatisfecho	Indistinto	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	
Subescala de factores intrínsecos	1 – 7	8 -14	15 - 21	22 - 28	29 - 35	36 - 42	43 - 49	24,1/49
Subescala de factores extrínsecos	1 - 8	9 - 16	17 - 24	25 - 32	33 - 40	41 - 48	49 - 56	45,2/56

Fuente: Encuesta de cuestionario de escala general de satisfacción laboral dirigida al personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, (Bejarano, 2016)



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

Correlación Bivariada

Según Cozby (2005) la correlación bivariada está basada en la asociación lineal, es decir, que cuando los valores de una variable aumentan los valores de la otra variable pueden aumentar o disminuir proporcionalmente. Correlación indica el nivel de significación si existe o no relación entre dos variables cuando la significación es menor de 0,05 sí existe correlación significativa. Sig. (bilateral) es el coeficiente de correlación que oscila entre -1 y +1, cuanto más se aleja de 0, más fuerte es la relación entre las dos variables. El signo (positivo o negativo) de la correlación indica la dirección de la relación.

Análisis Correlacional Bivariado

Correlación bivariado Pearson

Dimensión psicosocial		Extrínsecos	Intrínsecos
Exigencias psicológicas	Correlación de Pearson	,023	-,059
	Sig. (bilateral)	,752	,415
	N	195	195
Control sobre el trabajo	Correlación de Pearson	-,042	-,105
	Sig. (bilateral)	,557	,144
	N	195	195
Apoyo social y calidad de liderazgo	Correlación de Pearson	-,106	,193**
	Sig. (bilateral)	,141	,007
	N	195	195
Inseguridad sobre el futuro	Correlación de Pearson	-,037	-,037
	Sig. (bilateral)	,604	,610
	N	195	195
Doble presencia	Correlación de Pearson	-,047	-,074
	Sig. (bilateral)	,518	,301
	N	195	195



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

Estima	Correlación de Pearson	-,144*	-,214**
	Sig. (bilateral)	,045	,003
	N	195	195

Fuente: Información procesada en el sistema informático SPSS, (Bejarano, 2016)

Interpretación: Existe correlación entre la dimensión psicosocial *Apoyo social y calidad de liderazgo* y los *Factores Intrínsecos* (Correlación de Pearson= 0.193, N= 195, $p < 0,05$). También existe correlación entre la Dimensión Psicosocial *Estima y Factores Extrínsecos* (Correlación de Pearson= -0.144, N= 195, $p < 0,05$). Además existe correlación entre Dimensión Psicosocial *Estima y Factores Intrínsecos* (Correlación de Pearson= 0.214, N= 195, $p < 0,05$).

Entre las demás dimensiones psicosociales no se encontró correlaciones con los factores *Extrínsecos e Intrínsecos*.

5. CONCLUSIONES

Se identificó que las dimensiones psicosociales: Apoyo social, Calidad de liderazgo y Estima, establecidas en el cuestionario de riesgos psicosociales, se encuentra en un nivel desfavorable en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, indicado falencias en áreas de: Liderazgo y Trabajo en equipo, lo que ha deteriorado la higiene psicosocial en la institución.

Los niveles de satisfacción laboral en la subescalas de factores intrínsecos señaladas en el Cuestionario de Escala General de Satisfacción laboral, se encuentran en un nivel indistinto en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, indicado que los aspectos de reconocimiento laboral, responsabilidad y autorrealización personal no se consideran adecuadamente.

Se determinó que las subescalas intrínsecas y extrínsecas se relacionan con la dimensión psicosocial Estima ($F= 4,651$ $p < 0,05$, N= 195) con una significancia de (Sig = 0,011) al ser menor de 0,05 muestra una relación significativa entre las variables. Además, se estableció



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

que las subescalas intrínsecas y extrínsecas se relacionan con la dimensión psicosocial Apoyo social y Calidad de liderazgo ($F= 18,799$, $p < 0,05$, $N= 195$), con una significancia de ($Sig = 0,000$) al ser menor de $0,05$ muestra una relación significativa entre las variables.

Se encontró que en la institución no se ha diseñado una guía de salud psicosocial preventiva al no establecer las áreas de intervención en el personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato, lo que ha generado inadecuados niveles de satisfacción laboral.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Almirall, P. (2013). Salud y trabajo. Un enfoque histórico. Habana: Instituto de Medicina del Trabajo de Cuba.
- Aranda, B. (2009). Síndrome de burnout y manifestaciones clínicas en los médicos familiares del Instituto Mexicano del Seguro Social. *Revista Cubana de Salud Pública*, 31-33.
- Arias, G. W. (2012). Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 45-52.
- Bejarano, B. (2016). Relación de los riesgos psicosociales con la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato: UTA.
- Bimos, E. (2013). Test WENS. México: Thompson.
- Blandon, M. A. ((2004). Fundamentos de la Salud Ocupacional. Colombia: Universidad de Caldas.
- Brunet L. (2000). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- Cabrera G. (2002). Clima Organizacional de las empresas. *Psicología Social e Institucional*, 2 (1 - 19).
- Canavos, G. (1998). Probabilidad y Estadística. México: Mc Grarw-Hill.
- Cedeño, L. E. (2012). “Implementación de un sistema de higiene, seguridad y salud ocupacional para el personal del instituto ecuatoriano de crédito educativo y becas (IECE), Matriz Quito.”. Leidy Elena Intriago Cedeño: Universidad Central del Ecuador.



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

- Cepeda Patsy. (2015). El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato. Ambato: UTA.
- Chiavenato Idalberto. (2002). Gestión del Talento Humano. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). El capital Humano de las Organizaciones. México: McGrawhill.
- Cújar, C. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. Elsevier Doyma.
- Dennison, D. (2001). Cultura Corporativa y Productividad Organizacional. Colombia: LEGIS.
- Genesi, M. (2013). Comportamiento Organizacional del Talento Humano en las Instituciones Educativas. Redylac, 6.
- Gil-Monte. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. Rev Esp Salud Publica, 73.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. Revista Médica del Instituto Mexicano, 9.
- Kaplan S. (2004). Sinopsis de psiquiatría, Ciencias de la conducta (Novena ed.). Madrid: Waverly Hispánica.
- Kreitner. (1997). Comportamiento Organizacional. España: Mc Graw Hill.
- Krieger, M. (2011). Sociología de las Organizaciones-una introducción al comportamiento. Buenos Aires: Pearson Educations.
- León, N. S. (2012). Programa para disminuir el riesgo psicosocial del personal. Quito: PUCE.
- Liger, M. T. ((2015). Riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Civil y Mecánica de la Universidad Técnica de Amato. Ambato.
- Maestre, N. M. (2012). La violencia en el lugar de trabajo. España.
- Mansilla, I. F. (13 de junio de 2004). El riesgo psicosocial en el trabajo: Una realidad emergente. Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría, 89.
- Moncada S & Llorens C. (2005). TS. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial. Copenhague: rch Prev Riesgos Labor.



Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral: Un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado al personal administrativo de una institución de Educación Superior en la República del Ecuador.

Revista Publicando, 4 No 12. (2). 2017, 711-729. ISSN 1390-9304

- Moreno, J. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: UAM.
- Orozco, M. (2014). Tareas pendientes en seguridad ocupacional. Lideres.
- Paredes, C. M. (2011). "Diagnóstico de riesgos laborales que puedan provocar enfermedades laborales". Quito: UCE.
- Peralta, B. Á. (2008). Identificación, medición y evaluación del riesgo psicosocial en la empresa Halliburton Latín América. Quito: USFQ.
- Rodríguez, C. A. (2011). Los convenios de la OIT sobre seguridad.
- Safe, W. ((2014)). Información sobre trabajo sin riesgo. México: Oficina Internacional del Trabajo.
- Sánchez Almeida Miguel. (2013). Los riesgos de accidentes mayores y las condiciones de seguridad en la comunidad universitaria de la Universidad Técnica. Ambato: UTA.
- Solf, A. (2010). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad. Redylacs.
- Sztejfman, C. (2010). Estrés psicosocial y baja resiliencia Un factor de riesgo para hipertensión arterial relaciones entre la hipertensión arterial y psicoanálisis. Revista Argentina de Cardiología, 398-399.
- Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional. Revista Lasallista de Investigación, 38.
- Raffo Lecca, E; Ráez Guevara, L; Cachay Boza, O; (2013). Riesgos psicosociales. Industrial Data, 16() 70-79. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>