

Percepción del riesgo en salud y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de Barranquilla, Colombia

Perception of Health Risks and Job Satisfaction Among Administrative Workers in Barranquilla, Colombia

Sheidy Vanessa Bolivar Diaz

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Barranquilla, Colombia
sheidy.bolivar@uniminuto.edu.co; <https://orcid.org/0009-0008-1066-2354>

Gloria Estefan Rodríguez Escobar

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Barranquilla, Colombia
gloria.rodriguez-e@uniminuto.edu.co; <https://orcid.org/0009-0009-7489-7299>

Andrea Carolina Rayo Cudris

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Barranquilla, Colombia
andrea.rayo@uniminuto.edu.co; <https://orcid.org/0009-0007-1781-6902>

Jesús Rafael Zola Davila

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Barranquilla, Colombia
jesus.zola@uniminuto.edu.co; <https://orcid.org/0009-0003-7247-781X>

Carlos Alberto Severiche Sierra

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO. Barranquilla, Colombia
carlos.severiche@uniminuto.edu.co; <https://orcid.org/0000-0001-7190-4849>

Recepción: 27 de marzo de 2026

Aceptado: 18 de mayo de 2026

Publicado: 15 de junio de 2026

¿Cómo citar este artículo?

Bolivar Diaz, S. V., Rodríguez Escobar, G. E., Rayo Cudris, A. C., Zola Davila, J. R., & Severiche Sierra, C. A. (2026). Percepción del riesgo en salud y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de Barranquilla, Colombia. *Journal of Work, Health and Safety*, 3(1), 67-79. <https://doi.org/10.69821/jowhes.v3i1.26>

Copyright: © 2026 Sheidy Vanessa Bolivar Diaz, Gloria Estefan Rodríguez Escobar, Andrea Carolina Rayo Cudris, Jesús Rafael Zola Davila, Carlos Alberto Severiche Sierra; Este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0)



RESUMEN

La percepción del riesgo ocupacional y la satisfacción laboral son variables relevantes para la prevención de riesgos y la promoción del bienestar en trabajadores administrativos. Este estudio analizó la relación entre ambas variables en trabajadores administrativos de Barranquilla, Colombia. Se realizó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional, con una muestra final de 35 participantes seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicó una encuesta digital con escalas tipo Likert de siete puntos para evaluar percepción del riesgo ocupacional y satisfacción laboral. La percepción global del riesgo ocupacional fue alta ($M = 5.53$; $DE = 1.03$), especialmente en el uso continuo de pantallas, posturas prolongadas y permanencia sedente. La satisfacción laboral también presentó un nivel alto ($M = 6.22$; $DE = 0.74$). La correlación entre percepción global del riesgo y satisfacción laboral fue negativa, débil y no significativa ($\rho = -0.108$; $p = .537$). Se concluyó que, en esta muestra, una mayor percepción de riesgos no se asoció significativamente con menor satisfacción laboral. Los hallazgos respaldan la necesidad de fortalecer acciones preventivas en ergonomía, salud visual y factores psicosociales en entornos administrativos.

PALABRAS CLAVE: Percepción del riesgo; Salud laboral; Satisfacción laboral; Riesgos laborales; Trabajadores administrativos; Riesgos psicosociales.

ABSTRACT

Perceptions of occupational risk and job satisfaction are important variables for risk prevention and the promotion of well-being among administrative workers. This study analyzed the relationship between these two variables among administrative workers in Barranquilla, Colombia. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational study was conducted with a final sample of 35 participants selected through non-probabilistic convenience sampling. A digital survey using seven-point Likert scales was administered to assess perceptions of occupational risk and job satisfaction. The overall perception of occupational risk was high ($M = 5.53$; $SD = 1.03$), particularly regarding prolonged screen use, prolonged postures, and sedentary behavior. Job satisfaction was also high ($M = 6.22$; $SD = 0.74$). The correlation between overall risk perception and job satisfaction was negative, weak, and not significant ($\rho = -0.108$; $p = .537$). It was concluded that, in this sample, a higher perception of risk was not significantly associated with lower job satisfaction. The findings support the need to strengthen preventive measures related to ergonomics, visual health, and psychosocial factors in administrative settings.

KEYWORDS: Risk perception; Occupational health; Job satisfaction; Occupational hazards; Administrative workers; Psychosocial risks.

INTRODUCCIÓN

En Colombia, la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019 consolidaron el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como un marco obligatorio para prevenir accidentes, enfermedades laborales y factores de riesgo derivados de las condiciones de trabajo. Este enfoque reconoce que la protección de la salud no depende únicamente de la ausencia de eventos adversos, sino también de la identificación temprana de condiciones físicas, ergonómicas, ambientales y psicosociales que puedan afectar el bienestar de los trabajadores.

Dentro de este marco, la percepción del riesgo ocupacional representa una variable relevante para comprender cómo los trabajadores interpretan las condiciones de su entorno laboral. Slovic (1987) definió la percepción del riesgo como el juicio subjetivo sobre la probabilidad y gravedad de posibles daños. En el ámbito laboral, esta percepción puede influir en la adopción de conductas preventivas, la participación en programas de seguridad y el cumplimiento de medidas de protección. Por ello, el reconocimiento de los riesgos no debe entenderse únicamente como una valoración individual, sino como un elemento que puede orientar la gestión preventiva y la toma de decisiones dentro de las organizaciones.

El trabajo administrativo ha experimentado cambios importantes asociados con la digitalización, el uso intensivo de tecnologías de la información y la creciente necesidad de responder a plazos y demandas organizacionales. Estas transformaciones han consolidado entornos de trabajo caracterizados por exposición prolongada a pantallas, posturas sedentarias, movimientos repetitivos, carga mental y exigencias de productividad. En este contexto, los riesgos visuales, ergonómico-posturales, ambientales y psicosociales adquieren especial importancia. Chauca Izurieta y López-Rubio (2024) señalan que la exposición continua a pantallas puede asociarse con fatiga visual, cefaleas, visión borrosa y molestias musculoesqueléticas. De manera complementaria, las posturas prolongadas y el sedentarismo pueden afectar la salud física y el bienestar de los trabajadores administrativos.

Además de los riesgos físicos y ergonómicos, los trabajadores administrativos pueden enfrentar demandas psicosociales relacionadas con carga laboral, presión por tiempos de entrega, multiplicidad de tareas, dificultades de comunicación y limitadas oportunidades de control sobre el trabajo. Estas condiciones pueden influir en la experiencia laboral y en la forma en que los trabajadores valoran su empleo. En este sentido, la satisfacción laboral se refiere a la evaluación afectiva y cognitiva que una persona realiza sobre su trabajo, sus condiciones laborales y su experiencia dentro de la organización. La satisfacción laboral se ha relacionado con aspectos como el compromiso, la permanencia, la productividad y el bienestar psicológico, aunque su relación con los riesgos ocupacionales puede variar según los recursos personales y organizacionales disponibles (Almeida et al., 2019; Arroyo-Chávez & Quevedo-López, 2025).

La evidencia previa sugiere que la percepción de riesgos ocupacionales puede asociarse con la satisfacción laboral, especialmente cuando los trabajadores perciben que las condiciones de trabajo afectan su salud, seguridad o capacidad de desempeñar sus funciones. Shan et al. (2022) encontraron que la percepción de riesgos en salud ocupacional puede influir en la satisfacción laboral; sin embargo, esta relación no necesariamente es directa ni uniforme. Factores como el apoyo organizacional, la estabilidad contractual, el liderazgo, la autonomía, la cultura de seguridad y la calidad de las relaciones laborales pueden modificar la manera en que los trabajadores valoran su empleo aun cuando reconozcan la presencia de riesgos.

A pesar de la importancia de estas variables, existe evidencia limitada sobre la relación entre percepción del riesgo ocupacional y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de ciudades colombianas. Gran parte de la investigación regional se ha concentrado en sectores con riesgos visibles, como construcción, minería, manufactura o servicios de salud, mientras que los riesgos asociados al trabajo administrativo suelen ser acumulativos, menos evidentes y, en algunos casos, normalizados como parte de la rutina laboral. Esta situación puede dificultar el diseño de medidas preventivas específicas para

trabajadores expuestos a pantallas, sedentarismo, carga mental y factores psicosociales.

En este contexto, el presente estudio analizó la relación entre la percepción del riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de Barranquilla, Colombia. Se consideraron dimensiones visuales, ergonómico-posturales, ambientales y psicosociales del riesgo percibido, con el propósito de aportar evidencia local para fortalecer las estrategias de prevención, promoción de la salud y mejora de las condiciones laborales en organizaciones con personal administrativo. Se planteó la hipótesis de que una mayor percepción de riesgo ocupacional se asociaría con menores niveles de satisfacción laboral.

METODOLOGÍA

Se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. Este diseño permitió examinar la asociación entre la percepción del riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de Barranquilla, Colombia, sin manipular las variables de estudio y mediante la recolección de información en un único momento temporal. Por su naturaleza observacional, los resultados permiten identificar patrones de asociación, pero no establecer relaciones causales entre las variables analizadas (Creswell & Creswell, 2023; von Elm et al., 2007).

La población objetivo estuvo conformada por trabajadores administrativos mayores de edad, vinculados laboralmente a empresas ubicadas en Barranquilla, Atlántico. La selección de participantes se realizó mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia, considerando la accesibilidad y disposición voluntaria de los trabajadores para participar. Inicialmente se obtuvieron 57 registros. Posteriormente, se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión definidos para el estudio, obteniéndose una muestra analítica final de 35 participantes.

Se incluyeron trabajadores mayores de 18 años, vinculados a una empresa localizada en Barranquilla, que desempeñaban funciones administrativas y diligenciaron completamente el instrumento de recolección de información. Se excluyeron los registros incompletos, las respuestas sin aceptación del consentimiento informado y aquellos participantes que no correspondían al área administrativa. Debido al carácter no probabilístico de la muestra y al tamaño final de participantes, los resultados deben interpretarse como evidencia exploratoria y no son generalizables a la totalidad de trabajadores administrativos de Barranquilla o Colombia.

La información se recolectó mediante una encuesta virtual autoadministrada en Google Forms. Antes de acceder al cuestionario, los participantes recibieron información sobre el objetivo del estudio, la participación voluntaria, el anonimato de las respuestas y el uso académico de los datos. Solo quienes aceptaron el consentimiento informado pudieron diligenciar el instrumento.

El cuestionario estuvo estructurado en tres secciones. La primera recopiló información sociodemográfica y laboral, incluyendo sexo, edad, nivel educativo, antigüedad laboral, tipo de contrato, tamaño de empresa, modalidad de trabajo y horas diarias de exposición a pantallas. La segunda evaluó la percepción del riesgo ocupacional en el trabajo administrativo. Esta sección incluyó siete ítems relacionados con exposición a pantallas, posturas prolongadas, movimientos repetitivos, permanencia sedente, condiciones ergonómicas del puesto, condiciones ambientales y carga laboral o factores psicosociales. La tercera sección evaluó satisfacción laboral mediante cinco ítems orientados a valorar la satisfacción general con el trabajo, el desempeño, la forma de realizar las tareas, las condiciones y la experiencia laborales actual.

Las variables principales se midieron mediante escalas tipo Likert de siete puntos. Para percepción del riesgo ocupacional, las puntuaciones más bajas representaron una menor percepción de exposición o preocupación frente a condiciones potencialmente perjudiciales, mientras que las puntuaciones más altas reflejaron una mayor percepción de riesgo. Para satisfacción laboral, las puntuaciones bajas indicaron menor conformidad con la experiencia laboral y las puntuaciones altas reflejaron mayor

satisfacción. Se calcularon puntajes globales mediante el promedio de los ítems correspondientes a cada dimensión. Dado que el instrumento tuvo un propósito exploratorio y fue aplicado en un contexto específico, la consistencia interna se evaluó en la muestra estudiada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Esta estimación permitió valorar la homogeneidad interna de los ítems, sin constituir por sí sola evidencia definitiva de validez del instrumento (Mokkink et al., 2010).

El análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial. Para las variables sociodemográficas y laborales se calcularon frecuencias y porcentajes. Para las puntuaciones de percepción del riesgo ocupacional y satisfacción laboral se estimaron medias, desviaciones estándar, medianas, rangos intercuartílicos y valores mínimos y máximos. Asimismo, se calcularon porcentajes de acuerdo alto para cada ítem, definidos como puntuaciones iguales o superiores a cinco en la escala Likert.

La consistencia interna de las escalas se examinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Posteriormente, se evaluó la distribución de los puntajes globales mediante la prueba de Shapiro-Wilk, seleccionada por ser adecuada para muestras pequeñas. Debido a que la satisfacción laboral no presentó una distribución normal, la asociación entre percepción global del riesgo ocupacional y satisfacción laboral se analizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Se reportaron el coeficiente rho, el valor de significancia estadística y los intervalos de confianza bootstrap del 95%, con el fin de ofrecer una estimación más completa de la precisión de los resultados.

De manera complementaria, se estimó un modelo de regresión lineal simple para explorar la dirección y magnitud de la relación entre percepción global del riesgo ocupacional y satisfacción laboral. Este análisis se interpretó de forma exploratoria, considerando el tamaño reducido de la muestra y la distribución no normal de una de las variables. Se adoptó un nivel de significancia de $p < .05$; sin embargo, la interpretación también consideró la magnitud de los coeficientes, los intervalos de confianza y la relevancia práctica de los hallazgos.

La investigación se desarrolló conforme a los principios éticos de respeto por las personas, participación voluntaria, confidencialidad y protección de la información. De acuerdo con la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud de Colombia, el estudio se clasificó como una investigación sin riesgo, puesto que no implicó intervenciones físicas, procedimientos invasivos ni manipulación psicológica de los participantes. No se recolectaron nombres, documentos de identidad ni información que permitiera identificar individualmente a los trabajadores o a las organizaciones de procedencia. Los datos fueron analizados de forma agregada y se utilizaron exclusivamente con fines académicos y de investigación.

RESULTADOS

Se identificaron 57 registros iniciales. De ellos, 35 cumplieron simultáneamente los criterios de consentimiento informado, mayoría de edad y desempeño en cargo administrativo en Barranquilla, por lo que constituyeron la muestra analítica final. La Tabla 1 presenta la estructura sociodemográfica y laboral de los participantes, información necesaria para contextualizar la interpretación de la percepción del riesgo ocupacional y de la satisfacción laboral.

Tabla 1.

Caracterización sociodemográfica y laboral

Variable	Categoría	n	%
Sexo	Masculino	17	48,6
	Femenino	18	51,4
Edad	36 a 45 años	18	51,4
	26 a 35 años	9	25,7

	18 a 25 años	5	14,3
	46 a 55 años	2	5,7
	56 años o más	1	2,9
Nivel educativo	Profesional	19	54,3
	Tecnólogo	6	17,1
	Técnico	3	8,6
	Maestría	3	8,6
	Especialización	4	11,4
Antigüedad laboral	Más de 10 años	12	34,3
	1 a 3 años	10	28,6
	Menos de 1 año	4	11,4
	7 a 10 años	5	14,3
	4 a 6 años	3	8,6
	Sin dato	1	2,9
Tipo de contrato	Término indefinido	26	74,3
	Término fijo	3	8,6
	Temporal	2	5,7
	Prestación de servicios	4	11,4
Tamaño de empresa	1 a 20 trabajadores	12	34,3
	21 a 50 trabajadores	6	17,1
	Más de 200 trabajadores	16	45,7
	51 a 200 trabajadores	1	2,9
Modalidad de trabajo	Presencial	27	77,1
	Híbrida	6	17,1
	Remota	2	5,7
Horas frente a pantalla	4 a 6 horas	9	25,7
	7 a 8 horas	17	48,6
	Más de 8 horas	6	17,1
	Menos de 4 horas	3	8,6

La muestra evidenció una distribución equilibrada por sexo, con predominio leve de mujeres (51,4%). El grupo etario con mayor representación fue el de 36 a 45 años (51,4%), seguido por 26 a 35 años (25,7%). En términos formativos, predominó el nivel profesional (54,3%), lo cual resulta consistente con el perfil esperado en funciones administrativas. En el plano laboral, la mayoría reportó contrato a término indefinido (74,3%), modalidad presencial (77,1%) y vinculación en empresas de más de 200

trabajadores (45,7%). Además, el 65,7% indicó permanecer siete horas o más frente a pantallas durante la jornada, dato que anticipa una exposición relevante a riesgos visuales y ergonómico-posturales.

Antes de examinar las asociaciones entre variables, se evaluó la consistencia interna de las escalas y la distribución de los puntajes compuestos. La escala de percepción del riesgo ocupacional presentó consistencia interna aceptable ($\alpha = 0,77$), mientras que la escala de satisfacción laboral mostró consistencia alta ($\alpha = 0,82$). Estos resultados respaldan el cálculo de puntajes globales por promedio de ítems. La prueba de Shapiro-Wilk mostró que la satisfacción laboral no siguió una distribución normal ($p = 0,002$), por lo que los análisis de asociación se sustentaron principalmente en correlaciones de Spearman.

Tabla 2.

Confiabilidad, tendencia central y normalidad de las escalas

Escala	Ítems	α	M	DE	Md	RIC	W	p
Percepción del riesgo ocupacional	7	0,77	5,53	1,03	5,57	4,79-6,43	0,947	0,089
Satisfacción laboral	5	0,82	6,22	0,74	6,20	5,80-7,00	0,886	0,002

El puntaje global de percepción del riesgo ocupacional fue alto ($M = 5,53$; $DE = 1,03$; $Md = 5,57$), mientras que la satisfacción laboral global también se ubicó en un nivel alto ($M = 6,22$; $DE = 0,74$; $Md = 6,20$). La coexistencia de ambos resultados sugiere que los trabajadores identifican de manera clara riesgos asociados al trabajo administrativo, pero ello no se traduce automáticamente en una valoración negativa de su experiencia laboral.

Tabla 3.

Estadísticos descriptivos por ítem de percepción del riesgo y satisfacción laboral

Constructo	Ítem resumido	M	DE	Md	RIC	Acuerdo alto ≥ 5
Riesgo	Posturas prolongadas/movimientos repetitivos	6,20	0,99	7,00	5,50-7,00	97,1%
Riesgo	Uso continuo de computador/pantallas	6,37	0,94	7,00	6,00-7,00	94,3%
Riesgo	Carga laboral y presión por tiempos	5,46	1,84	6,00	4,50-7,00	74,3%
Riesgo	Condiciones ergonómicas del puesto	5,31	1,78	6,00	4,00-7,00	71,4%
Riesgo	Permanecer sentado por largos periodos	6,20	0,90	6,00	5,50-7,00	97,1%
Riesgo	Condiciones ambientales	4,74	2,15	5,00	3,50-6,50	62,9%
Riesgo	Factores psicosociales	4,46	1,99	5,00	3,00-6,00	54,3%
Satisfacción	Satisfacción con el trabajo general	6,17	0,86	6,00	6,00-7,00	97,1%

Satisfacción	Satisfacción con el desempeño laboral	6,37	0,91	7,00	6,00-7,00	94,3%
Satisfacción	Satisfacción con la manera de realizar el trabajo	6,31	0,87	7,00	6,00-7,00	97,1%
Satisfacción	Satisfacción con las condiciones de trabajo	5,94	1,19	6,00	5,00-7,00	91,4%
Satisfacción	Satisfacción con la experiencia laboral actual	6,29	0,96	7,00	6,00-7,00	91,4%

Como se observa en la Tabla 3 y la Figura 1, los riesgos con mayor reconocimiento fueron el uso continuo de computador o pantallas ($M = 6,37$; $DE = 0,94$), las posturas prolongadas o movimientos repetitivos ($M = 6,20$; $DE = 0,99$) y la permanencia sentada durante largos periodos ($M = 6,20$; $DE = 0,90$). En estos ítems, más del 94% de los participantes reportó acuerdo alto, lo que demuestra que las exposiciones visuales y posturales son percibidas como los riesgos más salientes del trabajo administrativo. En contraste, los factores psicosociales y las condiciones ambientales obtuvieron medias comparativamente menores y mayor dispersión, indicando heterogeneidad en las experiencias laborales.

Figura 1.

Percepción alta de riesgo ocupacional por ítem

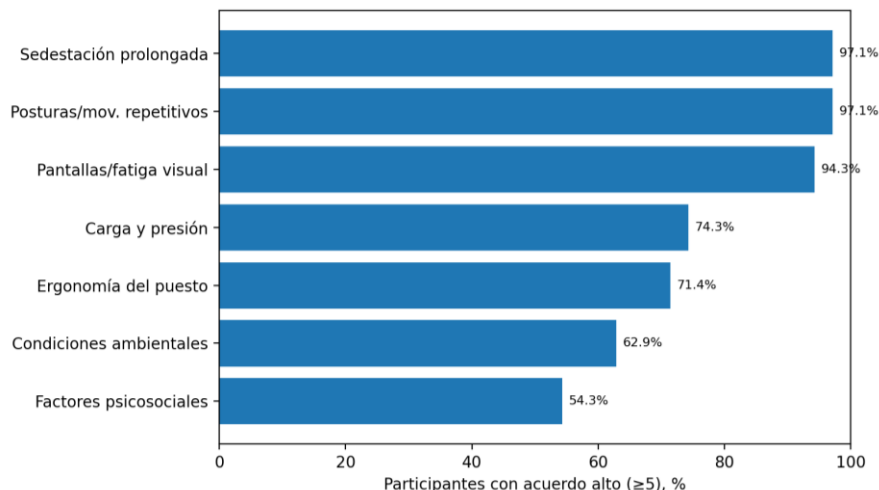


Tabla 4.

Clasificación de niveles globales de percepción del riesgo y satisfacción laboral

Variable	Nivel	n	%
Percepción del riesgo ocupacional	Bajo ($<4,00$)	2	5,7
	Moderado (4,00-4,99)	9	25,7
	Alto ($\geq 5,00$)	24	68,6
Satisfacción laboral	Bajo ($<4,00$)	0	0,0
	Moderado (4,00-4,99)	2	5,7
	Alto ($\geq 5,00$)	33	94,3

La clasificación por niveles confirmó el patrón anterior: 68,6% de los participantes se ubicó en nivel alto de percepción del riesgo ocupacional y 94,3% en nivel alto de satisfacción laboral. Este hallazgo es relevante porque desplaza la interpretación desde una lectura lineal —mayor riesgo percibido implica menor satisfacción— hacia una lectura más compleja, en la que la conciencia del riesgo puede coexistir con una evaluación positiva del trabajo, especialmente cuando existen estabilidad contractual, identificación con el desempeño o condiciones organizacionales valoradas por el trabajador.

La relación entre las variables principales fue examinada mediante correlación de Spearman. La asociación entre percepción global del riesgo ocupacional y satisfacción laboral fue negativa, débil y no significativa ($\rho = -0,108$; $p = 0,537$; IC95% bootstrap: -0,444 a 0,255). En términos exploratorios, las dimensiones con mayor dirección negativa fueron carga laboral/factores psicosociales ($\rho = -0,239$; $p = 0,166$) y condiciones ambientales ($\rho = -0,172$; $p = 0,322$), aunque ninguna alcanzó significancia estadística. El modelo lineal complementario mostró una pendiente negativa mínima ($B = -0,038$; $p = 0,765$; $R^2 = 0,003$), lo que confirma la ausencia de una relación lineal robusta en la muestra.

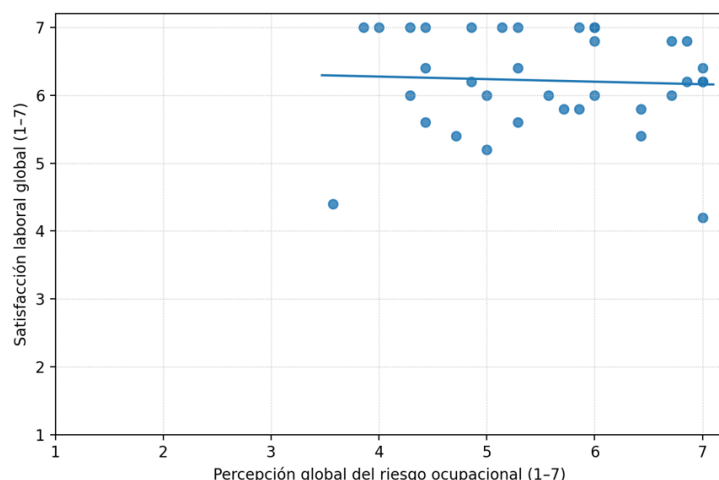
Tabla 5.

Correlaciones de Spearman entre percepción del riesgo y satisfacción laboral

Variable de Riesgo	M	DE	ρ	p	IC95% bootstrap
Percepción del Riesgo global	5,53	1,03	-0,108	0,537	-0,444 a 0,255
Visual	6,37	0,94	0,133	0,447	-0,214 a 0,457
Ergonómico-postural	5,90	0,96	0,059	0,737	-0,292 a 0,394
Carga Laboral/psicosocial	4,96	1,61	-0,239	0,166	-0,553 a 0,109
Ambiental	4,74	2,15	-0,172	0,322	-0,531 a 0,218

Figura 2.

Relación entre percepción del riesgo y satisfacción laboral



DISCUSIÓN

El presente estudio examinó la relación entre la percepción del riesgo ocupacional y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de Barranquilla. Los resultados mostraron una alta percepción global de riesgos ocupacionales y, simultáneamente, niveles elevados de satisfacción laboral. No se confirmó la hipótesis de una asociación negativa significativa entre ambas variables, dado que la correlación observada fue negativa, débil y no significativa. Este hallazgo indica que, en la muestra analizada, una mayor percepción de riesgo no se relacionó de manera consistente con una menor

satisfacción laboral.

Este resultado matiza la evidencia previa que ha señalado una posible asociación entre la percepción de riesgos ocupacionales y la satisfacción laboral. Shan et al. (2022) encontraron que la percepción de riesgos en salud ocupacional puede influir en la satisfacción laboral; sin embargo, dicha relación puede variar según las condiciones laborales, los recursos organizacionales y las características de los trabajadores. En este estudio, la coexistencia de una alta percepción de riesgo y una elevada satisfacción sugiere que ambas variables representan dimensiones relacionadas, pero no necesariamente opuestas, de la experiencia laboral.

Los riesgos más reconocidos fueron el uso continuo de pantallas, las posturas prolongadas, los movimientos repetitivos y la permanencia sedente durante la jornada. Este patrón evidencia que el trabajo administrativo está expuesto a riesgos ocupacionales relevantes, aunque menos visibles que los asociados con sectores de alta accidentalidad. La exposición prolongada a pantallas y las condiciones ergonómico-posturales inadecuadas pueden relacionarse con fatiga visual, molestias musculoesqueléticas, cefaleas y disminución del bienestar físico, por lo que requieren atención preventiva dentro de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Estos resultados son consistentes con Chauca Izurieta y López-Rubio (2024), quienes identificaron la fatiga visual como una problemática relevante en trabajadores administrativos expuestos a pantallas.

La elevada satisfacción laboral observada puede reflejar que la valoración del trabajo no depende únicamente de la percepción de riesgos físicos o ergonómicos. La satisfacción laboral puede estar influida por factores no medidos en este estudio, como la estabilidad contractual, el apoyo organizacional, las relaciones interpersonales, la autonomía, el reconocimiento, la claridad de rol y la percepción de utilidad del trabajo. Almeida et al. (2019) plantean que la relación entre salud ocupacional y satisfacción laboral depende de las condiciones específicas del entorno y de los recursos disponibles para afrontar las demandas laborales. Por tanto, los resultados no permiten afirmar que dichos factores expliquen la satisfacción observada, pero sí sugieren que deben considerarse en futuras investigaciones.

Las dimensiones psicosocial y ambiental presentaron las asociaciones negativas de mayor magnitud con la satisfacción laboral, aunque estas no alcanzaron significancia estadística. Este hallazgo exploratorio sugiere que la carga laboral, la presión por tiempos de entrega, los conflictos, las condiciones de ruido, temperatura o ventilación podrían tener una relación más estrecha con la satisfacción laboral que los riesgos visuales o posturales. Esta interpretación es coherente con estudios que han resaltado la relevancia de los riesgos psicosociales y ergonómicos para la salud, el desempeño y el ausentismo laboral (Sónmez et al., 2025). No obstante, debido al tamaño de la muestra, estas asociaciones deben interpretarse con cautela.

La ausencia de una relación estadísticamente significativa también puede explicarse por factores metodológicos. El tamaño muestral final fue reducido, lo cual limitó la capacidad para detectar asociaciones de baja o moderada magnitud. Además, la concentración de participantes en niveles altos de satisfacción laboral pudo generar un efecto techo y disminuir la variabilidad de esta variable. El intervalo de confianza de la correlación global también evidencia incertidumbre en la estimación, por lo que la ausencia de significancia no debe interpretarse como prueba de inexistencia de relación entre percepción de riesgo y satisfacción laboral.

Desde una perspectiva aplicada, los hallazgos respaldan la necesidad de fortalecer las acciones preventivas en entornos administrativos, aun cuando los trabajadores manifiesten una valoración positiva de su empleo. Las organizaciones deberían priorizar la evaluación ergonómica de los puestos, el ajuste de sillas y estaciones de trabajo, la promoción de pausas activas, la prevención de fatiga visual y el control del sedentarismo. De igual manera, conviene fortalecer estrategias para gestionar carga laboral, presión por tiempos, comunicación interna y factores psicosociales. La prevención debe integrarse a la cultura organizacional y no limitarse al cumplimiento formal de requisitos normativos.

El estudio aporta evidencia local sobre trabajadores administrativos de Barranquilla, una población que suele recibir menor atención en la investigación sobre riesgos laborales. Sus resultados permiten reconocer que los riesgos en el trabajo administrativo pueden ser acumulativos y requieren intervenciones que articulen ergonomía, salud visual, condiciones ambientales y gestión psicosocial. Sin embargo, deben considerarse las limitaciones del diseño transversal, el muestreo por conveniencia, el tamaño reducido de la muestra y el uso de medidas de autoinforme, los cuales limitan la generalización de los hallazgos y la inferencia causal.

Futuras investigaciones deberían incluir muestras más amplias y diversas, incorporar medidas objetivas de condiciones ergonómicas y ambientales, y evaluar variables como estrés laboral, autonomía, apoyo organizacional, liderazgo preventivo, cultura de seguridad y control sobre el trabajo. Diseños

longitudinales y modelos multivariados permitirían comprender con mayor precisión los mecanismos que vinculan la percepción del riesgo ocupacional con la satisfacción laboral en trabajadores administrativos.

CONCLUSIONES

Se evidencia que los trabajadores administrativos presentan una alta percepción del riesgo en salud ocupacional, particularmente frente a exposiciones visuales, posturas prolongadas, movimientos repetitivos y permanencia sedente durante la jornada laboral; no obstante, dicha percepción coexistió con niveles elevados de satisfacción laboral, lo que sugiere que ambas variables no operan necesariamente como dimensiones opuestas dentro de la experiencia ocupacional. La asociación entre percepción global del riesgo y satisfacción laboral fue negativa, débil y no significativa, por lo que no se confirmó la hipótesis inicial de una relación inversa estadísticamente significativa.

Este hallazgo indica que la satisfacción laboral puede mantenerse alta aun en presencia de riesgos percibidos, posiblemente por la influencia de factores organizacionales, contractuales, relacionales o individuales que amortiguan el efecto de las condiciones potencialmente nocivas. Desde una perspectiva aplicada, los resultados resaltan la necesidad de fortalecer los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en entornos administrativos, con énfasis en ergonomía, salud visual, pausas activas, control del sedentarismo, condiciones ambientales y gestión de factores psicosociales.

Asimismo, el estudio aporta evidencia empírica local sobre una población laboral frecuentemente subestimada en la investigación ocupacional, al demostrar que los riesgos del trabajo administrativo son acumulativos, silenciosos y relevantes para la prevención. Aunque el tamaño muestral y el diseño transversal limitan la generalización y la inferencia causal, los hallazgos ofrecen una base pertinente para futuras investigaciones con muestras más amplias, diseños longitudinales y modelos multivariados que incorporen variables mediadoras y moderadoras como liderazgo preventivo, apoyo organizacional, autonomía, claridad de rol y cultura de seguridad.

REFERENCIAS

- Almeida, F., Rodrigues, R., & Moreira, D. (2019). Occupational health and its influence on job (dis)satisfaction. *Advances in Applied Sociology*, 9, 179-192. <https://doi.org/10.4236/aasoci.2019.96015>
- Alvarado Sojo, J., & Muñoz Rojas, J. (2025). *Percepción de riesgos laborales y salud en trabajadores: Instrumento validado para población trabajadora costarricense* [Documento no publicado]. [Verificar tipo de documento, editorial o revista antes de incluirla en la versión final.]
- Arboleda Posada, G. I., & Cardona Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del Valle de Aburrá, 2011. *Gerencia y Políticas de Salud*, 17(35). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps17-35.psls>
- Arroyo-Chávez, L. E., & Quevedo-López, E. N. (2025). Riesgos psicosociales que afectan la calidad de vida de los trabajadores en una empresa privada. *Revista Espacios*, 47(1). <https://doi.org/10.48082/espacios-a26v47n01i16>
- Bolívar Díaz, S. V. (2025). *Informe de prácticas profesionales: Percepción de riesgos laborales y de salud en trabajadores de Sabanalarga, Atlántico* [Informe de prácticas profesionales, Corporación Universitaria Minuto de Dios].
- Cabay-Huebla, K. E., Noroña-Salcedo, D. R., & Vega-Falcón, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica*

- Electrónica*, 44(1), 69-83.
<http://www.revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/4381/5377>
- Chauca Izurieta, N. S., & López-Rubio, E. (2024). Evaluación de la fatiga visual de los trabajadores administrativos de la empresa Provip's, mediante el método CVSS17. *Technology Rain Journal*, 3(2), Article e38. <https://doi.org/10.55204/trj.v3i2.e38>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Colombia, Ministerio de Salud. (1993). *Resolución 8430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud*.
- Colombia, Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*.
- Colombia, Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- García Lirios, C. (2021). Percepciones de riesgo laborales en la era post COVID-19. *Know and Share Psychology*, 2(1). <https://doi.org/10.25115/kasp.v2i1.3869>
- Guillén García, C. E., & Mendieta Andrade, P. E. (2025). Evaluación de los factores de riesgo laboral y su impacto en la salud de los trabajadores en el GAD Municipal del Cantón Logroño, Ecuador. *Revista Científica General José María Córdova*, 10(48), Article e2501544. <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i48.1544>
- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, Article a2369. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v22i0.2369>
- McCaughey, D., DelliFraine, J. L., & Erwin, C. O. (2015). Best practices to promote occupational safety and satisfaction: A comparison of three North American hospitals. *Advances in Health Care Management*, 17, 129-145. <https://doi.org/10.1108/S1474-823120140000017008>
- Obregón, W., Barrios, J., Sierra, V., & Severiche, C. (2025). Relationship between job satisfaction, job stress and their outcomes in administrative workers of an employment agency (Barranquilla, Atlántico, Colombia). *Revista G-ner@ndo*, 6(2), 2034-2046.
- Saltos Varas, K. M. (2025). Percepción de los riesgos laborales y su influencia en la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores informales del cantón Quevedo. *Prisma ODS: Revista Multidisciplinaria sobre Desarrollo Sostenible*, 4(2), 563-575. <https://doi.org/10.65011/prismaods.v4.i2.118>
- Shan, B., Liu, X., Gu, A., & Zhao, R. (2022). The effect of occupational health risk perception on job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(4), Article 2111. <https://doi.org/10.3390/ijerph19042111>
- Slovic, P. (1987). Perception of risk. *Science*, 236(4799), 280-285. <https://doi.org/10.1126/science.3563507>

Sönmez, K., Yilmaz, S., & Karabay, D. (2025). Effects of psychosocial and ergonomic risk perceptions in the hospital environment on employee health, job performance, and absenteeism. *Healthcare*, 13(9), Article 1000. <https://doi.org/10.3390/healthcare13091000>

Uribe, J., Gutiérrez, J., & Amézquita, J. (2019). Crítica a las propiedades psicométricas de una escala de medición de factores de riesgo psicosocial propuesta en la NOM-035 de la STPS en México. *Contaduría y Administración*, 65(1), Article e147. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2019.1569>

USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL

No aplica.

APROBACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA

No aplica.

CONFLICTO DE INTERÉS

No posee conflictos de intereses.

FINANCIAMIENTO

El artículo no tiene financiamiento

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD AUTORAL

Sheidy Vanessa Bolívar Díaz: conceptualización, metodología, investigación, análisis formal, redacción del borrador original y visualización.

Gloria Estefan Rodríguez Escobar: conceptualización, revisión y edición.

Andrea Carolina Rayo Cudris: metodología, revisión y edición.

Jesús Rafael Zola Dávila: análisis formal, revisión y edición.

Carlos Alberto Severiche Sierra: supervisión, revisión, curación de datos y edición.

EDITORIAL

Plataforma de acción, gestión e investigación social S.A.S. Las ideas expresadas en este artículo son responsabilidad de las personas autoras, no representan, necesariamente, la opinión de los editores o de las instituciones aliadas.