

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA



**Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del
grupo Quirola Guayaquil, Ecuador 2021**

TESIS

**Para optar el grado académico de Doctora en Planificación Pública
y Privada.**

Autora: Sandra Cruz Ordóñez García

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA



Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del grupo Quirola Guayaquil, Ecuador 2021

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. López Céspedes, Javier Ausberto (Presidente)

Dr. Barreto Espinoza, Marilú Elena (Secretario)

Dr. José Viterbo, Álamo Barreto (Miembro)

Tumbes, 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y PRIVADA



Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del grupo Quirola Guayaquil, Ecuador 2021

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:

Mg. Ordóñez García Sandra Cruz (Autora)

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete (Asesor)

CÖDIGO ORCID 0000-0003-0334-2498

Tumbes, 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las dieciocho horas del día veintitrés de febrero del dos mil veintitrés, se reunieron mediante la modalidad virtual por la plataforma Zoom, los miembros del jurado conformado con la Resolución N° 081-2023/UNTUMBES-EPG-D, del veinte de febrero del dos mil veintitrés: Dr. Javier Ausberto López Céspedes (presidente), Dr. José Viterbo Álamo Barreto (secretario), Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza (vocal), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: "Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del grupo Quirola Guayaquil, Ecuador 2021" presentada por la doctoranda señorita Mg. Ordóñez García, Sandra Cruz para optar el grado académico de doctora en planificación pública y privada.

Actuó en la condición de asesor, el Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: APROBADA la tesis, por unanimidad (o por mayoría simple) con el calificativo de BUENA, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las veinte horas, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 23 de febrero de 2023.

Dr. Javier López Céspedes
DNI N° 00241520
ORCID N° 0000-0003-2560-1876
(PRESIDENTE)

Dr. José Viterbo Álamo Barreto
DNI N° 41057014
ORCID N° 0000-0003-4459-1765
(SECRETARIO)

Dra. Marilú Elena Barreto Espinoza
DNI N° 00250182
ORCID N° 0000-0001-8883-5501
(VOCAL)

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
DNI N° 03585602
ORCID N° 0000-0003-0334-2498
(ASESOR)

C.c. Jurado de Tesis (3), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del grupo Quirola Guayaquil, Ecuador 2021

por Sandra Ordoñez



Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
Código ORCID 0000-0003-0334-2498

Fecha de entrega: 07-sep-2022 10:38p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1894865560

Nombre del archivo: s_Sandra_Ordon_ez_2022-08-31_CORREGIDA_OBSERVACIONES_ULTIMA.docx (7.9M)

Total de palabras: 17863


Total de caracteres: 101668

Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores del grupo Quirola Guayaquil, Ecuador 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet		2 %
2	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete Código ORCID 0000-0003-0334-2498	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet		1 %
4	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet		1 %
5	repositorio.cientifica.edu.pe Fuente de Internet		1 %
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet		1 %
7	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet		1 %
8	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet		1 %
9	repositorio.uteq.edu.ec Fuente de Internet		1 %



<1 %

10 repositorio.utp.edu.pe
Fuente de Internet

Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
Código ORCID 0000-0003-0334-2498

<1 %

11 repositorio.ujcm.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

12 repositorio.unphu.edu.do
Fuente de Internet

<1 %

13 ojs.unemi.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

14 bdigital.uexternado.edu.co
Fuente de Internet

<1 %

15 repositorio.uap.edu.pe
Fuente de Internet

<1 %

16 uvadoc.uva.es
Fuente de Internet

<1 %

17 dspace.uazuay.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

18 journal.poligran.edu.co
Fuente de Internet


<1 %

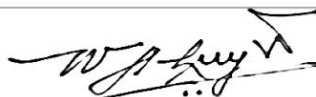
19 repositorio.utc.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

20 repositorio.espam.edu.ec
Fuente de Internet

<1 %

21	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
22	servicio.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete Código ORCID 0000-0003-0334-2498	<1 %
23	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet		<1 %
24	www.piensoenlatinoamerica.org Fuente de Internet		<1 %
25	dominiodelasciencias.com Fuente de Internet		<1 %
26	dspace.espol.edu.ec Fuente de Internet		<1 %
27	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet		<1 %
28	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet		<1 %



Dr. Wayky Alfredo Luy Navarrete
Código ORCID 0000-0003-0334-2498

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Dedicatoria

A Dios por permitirme continuar creciendo como ser humano

A mi esposo por ser mi complemento en cada momento de mi vida

A mi madre, hijas, nietas y hermanas por tolerar cada momento que me ausente y me apoyaron de manera incondicional....

Agradecimiento

A mis tutores de posgrado Dr. Wayky Luy Navarrete y Dr. Jesús Merino, por toda su paciencia y experiencia brindada en nuestra tesis, a los docentes de la Universidad de Tumbes, quienes fueron pilar importante en nuestro desarrollo y formación profesional.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	XVI
ABSTRACT	XVII
ABSTRATO.....	XVIII
CAPÍTULO I	19
1. INTRODUCCIÓN.....	19
CAPÍTULO II	25
2. ESTADO DEL ARTE.....	25
2.1 BASES TEÓRICAS CIENTÍFICAS	25
2.2 ANTECEDENTES	33
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	39
CAPÍTULO II	41
3. MATERIALES Y METODOS.....	41
3.1 METODOLOGÍA	41
3.2 POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO.....	41
3.3 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS	47
3.4 ANÁLISIS DE DATOS	48
3.5 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN ALFA DE CRONBACH	49
CAPÍTULO IV	52
4. RESULTADOS Y DISCUSION	52
4.1 RESULTADOS	52
4.2 DISCUSIÓN	69
CAPÍTULO V	74
5. CONCLUSIONES.....	74
CAPÍTULO VI.....	76

6. RECOMENDACIONES.....	76
CAPÍTULO VII.....	78
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
8. ANEXOS.....	86

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Nivel de relación de los riesgos psicosociales.	53
Figura 2: Incidencia de las exigencias psicológicas.	56
Figura 3: Incidencia del conflicto trabajo – familia.	58
Figura 4: Incidencia del control sobre el trabajo.	61
Figura 5: Incidencia del control sobre el trabajo.	63
Figura 6: Incidencia del control sobre el trabajo.	65
Figura 7: Incidencia del capital social.	67

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	87
Anexo 2: matriz de operacionalización.....	89
Anexo 3: Cuestionarios-Istas 21 Versión 2	91
Anexo 4: Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26.....	97
Anexo 5: Empresas del Grupo Quirola.....	101
Anexo 6: Análisis de Validación de Instrumentos Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral.....	102
Anexo 7: Autorización de la Institución o empresa donde se realizará la investigación.....	112

RESUMEN

El presente estudio tiene como objeto identificar los riesgos psicosociales y la relación de ellos en la satisfacción laboral a la que están expuestos los trabajadores del grupo Quirola en la ciudad de Guayaquil del año 2021. El estudio aplicado, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental – descriptivo-transversal, correlacional. Para la recopilación de datos se aplicaron dos cuestionarios el CoPsoQ – Ista 21 versión 2 y el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 a 301 trabajadores del grupo Quirola, esta muestra se determinó a través de un muestreo probabilístico con un nivel de confianza del 95% y un 5% de error muestral. El proceso de análisis de datos se ejecutó mediante el programa estadístico SPSS, lo que permitió establecer la relación de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los empleados del grupo Quirola en el año 2021. Los resultados que se obtuvieron permitieron establecer que a menor riesgo psicosocial que presentan los trabajadores, mayor es su satisfacción laboral. Además, la variable de riesgos psicosociales tiene seis dimensiones que se relacionan con la variable de satisfacción laboral, excepto las dimensiones exigencias psicológicas y control sobre el trabajo. Las demás dimensiones como conflicto trabajo-familia, apoyo social y calidad de liderazgo e incidencia en las compensaciones, se relacionan con la satisfacción laboral de los colaboradores en diferentes niveles.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, satisfacción laboral

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the psychosocial risks and their relationship to the job satisfaction to which the workers of the Quirola group are exposed in the city of Guayaquil in the year 2021. The applied study, with a quantitative approach and non-experimental design – descriptive-transversal, correlational. For data collection, two questionnaires were applied, the CoPsoQ - IstaS 21 version 2 and the job satisfaction questionnaire S21/26 to 301 workers of the Quirola group, this sample was determined through probabilistic sampling with a confidence level of 95%. and a 5% sampling error. The data analysis process was carried out using the statistical program SPSS, which allowed establishing the relationship of psychosocial risks in the job satisfaction of the employees of the Quirola group in the year 2021. The results obtained allowed establishing that at lower risk psychosocial that workers present, the greater their job satisfaction. In addition, the psychosocial risks variable has six dimensions that are related to the job satisfaction variable, except for the psychological demands and control over work dimensions. The other dimensions such as work-family conflict, social support and quality of leadership and incidence in compensations, are related to the job satisfaction of the collaborators at different levels.

Keywords: Psychosocial risks, job satisfaction

ABSTRATO

O objetivo deste estudo é identificar os riscos psicossociais e sua relação com a satisfação no trabalho a que estão expostos os trabalhadores do grupo Quirola na cidade de Guayaquil no ano de 2021. O estudo aplicado, com abordagem quantitativa e não experimental desenho – descritivo-transversal, correlacional. Para a coleta de dados foram aplicados dois questionários, o CoPsoQ - Ista 21 versão 2 e o questionário de satisfação no trabalho S21/26 a 301 trabalhadores do grupo Quirola, amostra determinada por amostragem probabilística com nível de confiança de 95% e 5 % erro de amostragem. O processo de análise dos dados foi realizado com recurso ao programa estatístico SPSS, que permitiu estabelecer a relação dos riscos psicossociais na satisfação profissional dos colaboradores do grupo Quirola no ano de 2021. Os resultados obtidos permitiram estabelecer que em menor risco psicossocial que os trabalhadores apresentam , maior a satisfação no trabalho. Além disso, a variável riscos psicossociais possui seis dimensões que se relacionam com a variável satisfação no trabalho, com exceção das dimensões demandas psicológicas e controle sobre o trabalho. As demais dimensões, como conflito trabalho-família, suporte social e qualidade da liderança e incidência nas remunerações, estão relacionadas à satisfação no trabalho dos colaboradores em diferentes níveis.

Palavras-chave: Riscos psicossociais, satisfação no trabalho.

CAPÍTULO I

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, los constantes cambios a los que están expuestas las organizaciones han generado la aparición de nuevos riesgos laborales, llamados también riesgos psicosociales, este es un término que toma relevancia desde 1980, y en la actualidad se ha demostrado que se generan a partir de las condiciones laborales a las cuales se enfrentan los empleados (Palomo-Vélez et ál.,2015).

Según Gil- Monte (2009), los riesgos psicosociales son aquellas situaciones presentes en un contexto laboral y se relacionan con el ambiente laboral, el puesto de trabajo y sus funciones, las actividades que realiza el empleado, su entorno, y estos tienen el poder de perjudicar el progreso de las tareas a realizar, y el bienestar de sus colaboradores.

Estos riesgos psicosociales se estudian a través de la prevalencia de ciertos factores predisponentes en la organización como son: aquellos que exigen al empleado de manera psicológica, los conflictos que se puedan desarrollar en el área laboral – hogar, la vigilancia sobre trabajo, el acompañamiento de sus compañeros de trabajo y de los jefes, la forma de liderar cada uno de ellos, y por último las remuneraciones del trabajo y el sentido de justicia y equidad por parte del grupo.

La principal consecuencia del riesgo psicosocial es el estrés, cuyos síntomas son la irritabilidad hasta la depresión, y estos comprenden de agotamiento físico y mental. Según Lecca y otros (2013), el estrés es un inconveniente usual y además alto en la actualidad, dado que cerca de un tercio de los trabajadores sufre de un alto nivel de estrés, los cuales están asociados con el uso significativo de los centros de salud. Además, los periodos de discapacidad ocasionados por el estrés son más prolongados que los de otras enfermedades ocupacionales.

Muchos son los estudios relacionados con este tema, así, la organización mundial de la salud (OMS, 2013) evidencia que más de dos millones de mujeres y hombres fallecen anualmente por accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, aun si no todos los accidentes son graves; sin embargo, existe un ausentismo de tres días laborales por incapacidad de la persona, y más de 150 millones de empleados por malestar laboral.

Por otro lado, la satisfacción laboral no es otra cosa que el nivel óptimo para ejercer las funciones dentro de su área de trabajo, juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo (Fritzsche & Parrish, 2005; Weiss, 2002).

Según Judge & Weiss (2017), la satisfacción laboral es uno de los temas más estudiados en el campo organizacional y la psicología laboral en el siglo XX, dos son los motivos esenciales que intensifican y justifican su estudio: En primer lugar, la importancia de la satisfacción laboral para conocer las variables que se vinculan con la eficacia en la productividad, desempeño, compromiso, ausentismo y rotación de los colaboradores. En segundo lugar, el bienestar del individuo, tanto en su salud física como mental.

La satisfacción laboral en las organizaciones en alto nivel se manifiesta con un alto rendimiento, producción y sobre todo bienestar en sus actividades cotidianas dentro del área de trabajo de los colaboradores en cuanto al clima laboral dentro de la organización, su crecimiento y desarrollo en ella. Por el contrario, los altos niveles de riesgos psicosociales pueden incidir negativamente en el nivel de gozo laboral. Sin embargo, existen pocas investigaciones que vinculen estas dos variables en su estudio y, por tanto, se considera relevante el abordaje de este tema.

El presente proyecto buscó determinar de qué manera los riesgos psicosociales tienen una correlación en la satisfacción laboral de los empleados de Grupo Quirola de la ciudad de Guayaquil - Ecuador durante el año 2021. De esta forma, con los resultados obtenidos, la empresa pueda tomar decisiones que favorezcan la calidad de trabajo, rendimiento, producción y sobre todo calidad de vida laboral de los trabajadores en cuanto a su bienestar dentro del grupo, su crecimiento y desarrollo en ella.

El grupo Quirola es susceptible a presentar riesgos psicosociales debido a la gran complejidad que implica ser una empresa grande con una diferenciación marcada de productos dirigidos al área agrícola e industrial. Por un lado, el ser una gran empresa implica un aumento de los niveles de jerarquía que si no se manejan de forma adecuada pueden generar malestar en los trabajadores.

Por otra parte, las características mismas del trabajo pueden provocar riesgos psicosociales que influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores. Entre las características del giro de negocio se aprecian limitaciones que tienen los trabajadores en cuanto a los trabajos de campo agrícola, camaroneras y la ganadería. Por ejemplo, los colaboradores no tienen la flexibilidad en sus jornadas, dependiendo de las labores que realicen y donde la ejecuten. Incluso, algunos se mantienen por días en su área de trabajo retornando cada quince días a sus hogares.

Un mayor nivel de riesgos psicosociales puede interferir en el desempeño del trabajador y, además, pudiera repercutir en su satisfacción laboral. En concordancia con esta problemática se ha planteado el siguiente problema general:

¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola? Con los problemas específicos: 1 ¿De qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo inciden en la satisfacción de los empleados del grupo Quirola?, 2 ¿De qué manera el conflicto trabajo-familia inciden en la satisfacción laboral de los colaboradores del grupo Quirola?, 3 ¿De qué manera el control en el trabajo incide en la satisfacción laboral de los colaboradores del grupo Quirola?, 4 ¿De qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo inciden en la satisfacción de los empleados del grupo Quirola?, 5 ¿De qué manera las compensaciones del trabajo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola?, 6 ¿De qué manera el capital social incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola?.

Los resultados de la investigación sobre riesgos psicosociales y satisfacción laboral aportan al conocimiento científico sobre el área, dado que en el país no existen suficientes estudios que relacionen estas variables.

Es necesario que las escalas estandarizadas se validen al contexto en el cual se van a usar. Además, en la actualidad todas las empresas deben evaluar los riesgos de sus empleados, es necesario que utilicen instrumentos válidos y confiables para su contexto específico. Por tanto, la investigación permitió una validación inicial del cuestionario COPSOQ ISTAS 2 y la escala de satisfacción laboral S21/26 para el contexto ecuatoriano y el sector agrícola industrial.

Es necesario identificar a qué riesgos psicosociales está expuesto el trabajador porque pueden afectar su salud. De esta manera se pueden elaborar medidas preventivas o correctivas para evitar futuras enfermedades psicosomáticas que perjudiquen la salud de los colaboradores y que además intervienen en el mal desarrollo de sus actividades cotidianas.

Una de las causas de los riesgos psicosociales es el estrés laboral. El estrés si se mantiene en el tiempo genera a los trabajadores problemas de salud vinculados a enfermedades mentales, músculo esqueléticas o vasculares. Por otro lado, las empresas enfrentan costos vinculados al ausentismo, rotación, y reducción del desempeño del personal. Por estas razones, la investigación, presenta relevancia en el ámbito social porque favorece a la creación de ambientes laborales más saludables (Houtman, 2008).

Para el objetivo general tenemos: Determinar la correlación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de Grupo Quirola de la Ciudad de Guayaquil- Ecuador 2021. Para los objetivos específicos: 1. Describir de qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo inciden en la satisfacción de los empleados del grupo Quirola. 2. Explicar de qué manera el conflicto trabajo-familia inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola. 3. Analizar de qué manera el control sobre el trabajo incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola. 4. Determinar de qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola. 5. Describir de qué manera las compensaciones del trabajo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola. 6. Explicar de qué manera el capital social incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.

Hipótesis general

Hi: Existe relación inversa significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Grupo Quirola.

Ho: No existe relación inversa significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Grupo Quirola.

Hipótesis específicas: 1. Las exigencias psicológicas en el trabajo inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola. 2. El conflicto trabajo-familia inciden significativamente en la satisfacción laboral de los empleados del grupo Quirola. 3. El control sobre el trabajo incide de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola. 4. El apoyo social y calidad de liderazgo inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola. 5. Las compensaciones del trabajo inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola. 6. Explicar de qué modo el capital social inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.

CAPÍTULO II

2. ESTADO DEL ARTE

2.1 Bases teóricas científicas

Riesgos psicosociales

Actualmente, el lenguaje utiliza tres maneras para abordar los aspectos psicosociales: factores psicosociales de riesgo, factores psicosociales, y riesgos psicosociales. De manera cotidiana se utilizan de forma intercambiable y no existe una diferencia académica entre ellos; no obstante, tienen ciertas diferencias y nivel de gradación en sus significados. Por tanto; a continuación, se explican estos tres conceptos (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013; Moreno, 2011).

Una definición más actual la brinda Rivera-Porras (2019) donde los factores psicosociales son percibidos como: “Un conjunto de percepciones, condiciones, hábitos y situaciones que los trabajadores evalúan subjetivamente, teniendo en cuenta la experiencia y vivencia del trabajador con su puesto, con su entorno social con su vivencia personal y con la organización en general” (pág. 2).

De tal forma, se considera que las condiciones del trabajo tienen el potencial de afectar al trabajador sea de manera positiva o negativa. Así, la cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden enmarcar unas excelentes o dañinas situaciones organizacionales (Abenza, 2020). Es decir que existe una alta probabilidad de que ellos perjudiquen el bienestar y salud de los trabajadores. A lo que Gil-Monte (2012) define como “fuente de estrés laboral, o estresor que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos” (pág. 2).

La organización Internacional del Trabajo (1986) consideró que: “Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos” (p. 3) esta lista es extensa y depende del enfoque evaluativo con el cual se desee trabajar. A continuación, se presentan los factores psicosociales en función al instrumento F-Psico y al CoPsoQ – Ista 21, que son los más utilizados para medir estos riesgos.

Torrano y otros, (2017) sintetizan los factores propuestos por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España como: a) Tiempo de trabajo, denota los diferentes elementos que inciden en el manejo de tiempo en la jornada de trabajo, b) Autonomía, considera aquellos aspectos referentes a la factibilidad que presenta un trabajador para decidir y gestionar sobre la estructura de tiempos, procedimientos y orden del trabajo c) Carga de Trabajo, enfatiza el trabajo que se le destina al trabajador, sea esta de naturaleza cognitiva o emocional. Es decir, se evalúa el grado de esfuerzo que un empleado requiere para resolver las tareas asignadas) Demandas Psicológicas, Evidencian las gestiones que amerita la actividad laboral y sus peticiones en cuanto a las tareas.

f) Variedad / Contenido del trabajo. El trabajo se percibe con significado y utilidad sea para el asalariado, la empresa e incluso la sociedad. En adición, este es reconocido y valorado. No solo en las recompensas materiales. g) Supervisión/ Participación. Se evalúa el control que ejerce el empleado en su trabajo con respecto a su participación, así como el control que ejerce la organización. Interés por el Trabajador/ Compensación. Se vincula con la inquietud que demuestra el grupo de forma individual por un empleado. h) Desempeño de Rol. Este factor evalúa el grado de definición de las tareas en cada puesto del cargo. i) Relaciones y Apoyo Social. Se vincula a las circunstancias laborales que resultan de las relaciones entre las personas en sus puestos de trabajo (Torrano et al, 2017).

En segundo lugar, Torrano y otros (2017) resumen los factores propuestos por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS): a) Apoyo social de compañeros. Refiere al compañerismo y apoyo entre pares. b) Apoyo social de superiores. La ayuda necesaria de parte de los superiores está disponible cuando sea requerida para cumplir bien con una actividad. c) Calidad de liderazgo. Este aspecto evalúa la calidad de la gestión del personal por parte de los mandos superiores inmediatos. d) Claridad de rol. Se presenta información concreta sobre las actividades, así como sus metas, recursos y el límite permitido accionando dichas tareas por el empleado en el trabajo. e) Confianza vertical. Refiere a la confianza de los empleados hacia el actuar correcto y competente de sus jefes y la dirección.

f) Conflicto de rol. Este aspecto evalúa las contradicciones que pueden presentarse entre las exigencias de un trabajo y aspectos profesionales y éticos del trabajador. g) Doble presencia. Evalúa el grado en que las tareas del trabajo interfieren en el ámbito doméstico-familiar y viceversa. h) Exigencias cuantitativas. Se vincula a la cantidad de trabajo asignado al empleado i) Exigencias de esconder emociones. Refiere a presentar una actitud neutral frente a todo, sin importar el comportamiento de clientes, jefes, compañeros, proveedores u otras personas. j) Exigencias emocionales. Implica el no involucramiento personal ante una situación emocional derivadas de las relaciones interpersonales del ámbito laboral. k) Influencia. Evalúa el margen de decisión que presenta un empleado para realizar sus actividades cotidianas, específicamente, para poder decidir qué tareas realiza y cómo hacerlo.

l) Inseguridad sobre el empleo. Se vincula a la preocupación por el futuro vinculado con el trabajo. m) Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. Refiere a la incertidumbre a lo que se viene, en función a modificaciones no favorables sobre las condiciones laborales. n) Justicia. Mide el grado en que los empleados son tratados con imparcialidad en sus funciones. o) Posibilidades de desarrollo. El trabajo presenta propuestas para poder aplicar conocimientos, experiencia y habilidades previamente

adquiridas, así como aprendizaje nuevo. p) Posibilidades de desarrollo. El trabajo presenta oportunidades para poder aplicar conocimientos, experiencia y habilidades previamente adquiridas, así como aprendizaje nuevo. q) Previsibilidad. Posee los datos suficientes, adecuados y en el tiempo necesario para poder tomar decisiones correctas sobre el trabajo, así como prepararse a cambios laborales.

r) Reconocimiento. Es el respeto, buen trato de parte de los superiores de la empresa.

s) Ritmo de trabajo. Se constituye como la exigencia psicológica vinculada a la intensidad del trabajo. t) Sentido del trabajo. Es el significado que se otorga al trabajo,

como, por ejemplo, su utilidad, la importancia que este involucra. u) Sentimiento de grupo. Sentir que formas parte del grupo de trabajo diariamente (Torrano et al., 2017).

En tercer lugar, se tiene la clasificación de riesgos psicosociales por Gil–Monte (2012):

a) Características de la tarea. Desarrollo de aptitudes, monotonía, cantidad de trabajo, complejidad de la tarea, automatización, ritmo laboral, responsabilidad, precisión, prestigio social entre otros. b) Características de la organización. Aspectos de la estructura: tamaño, separación de unidades laborales, jerarquías, como se da manejo de información, desarrollo de carrera, compañerismo, procesos de socialización, etc.

c) Características del empleo. División de áreas en el trabajo, conformidad, condiciones físicas, salario, y tranquilidad emocional. d) La organización del tiempo de trabajo. Horarios de trabajo, espacios laborales, trabajar en festivos. La percepción de riesgo físico y psicológico.

Satisfacción Laboral

Actualmente no existe una única definición de satisfacción laboral dada la complejidad del término, aunque es con frecuencia utilizado como una actitud global de un empleado hacia su trabajo (Arrayas, 2019). Por otro lado, Trujillo & Vargas (2017) conceptualizan la satisfacción laboral como “una percepción que da como resultado

un estado emocional del trabajador” (pág. 3). La satisfacción laboral se vincula a una valoración que realiza un trabajador en función a múltiples aspectos vinculados a su trabajo, entre ellos las condiciones laborales. Producto de esta generara en el trabajador un estado emocional positivo o negativo que se reflejara en su comportamiento.

Arequipa plantea que los principales satisfactores en el ámbito laboral son múltiples; entre ellos están:

a) Satisfacción con la supervisión y participación en la organización. Consiste en la orientación hacia las actividades y metas a alcanzar y la forma de evitar el estrés. La comprensión y relación con el supervisor, si la empresa es justa, si ha recibido una buena formación y si participa en la toma de decisiones para satisfacerlos. b) Satisfacción con la remuneración y prestaciones. Trata de la motivación externa al sujeto, sobre la ayuda que la organización puede brindar a los empleados para motivarlos a maximizar sus talentos bajo el apoyo financiero. c) Satisfacción intrínseca. Todos los individuos son diferentes, así como la motivación de cada uno, algunos pueden ser más responsables y tienen que mostrar sus habilidades a la hora de realizar el trabajo, alcanzar metas, ganar libertad en conocimientos y otros aspectos.

d) Satisfacción con el ambiente físico. La empresa debe brindar un entorno adecuado para obtener una buena productividad y empleados satisfechos. e) Satisfacción con la cantidad de producción. Los empleados trabajan para lograr las metas asignadas, la eficacia y eficiencia siempre estarán relacionadas a la satisfacción del producto final. f) Satisfacción con la calidad de producción. Se considerarán los materiales que los empleados deben utilizar para la ejecución efectiva de su trabajo, con los materiales necesarios y completos (2018, pág. 56).

Pujol-Cols & Dabos (2018) pág.4 manifiestan que los enfoques de estudio sobre satisfacción laboral se inician en el siglo XX, indagando cuales son los factores

determinantes, evidenciando que los más destacados están” fuertemente centrados en las características de la situación, llamados *situacionistas*, y los centrados en las características del individuo, llamados *disposicionalistas*. A continuación, se describe estos enfoques”:

El enfoque situacional. Este enfoque exterioriza que los grupos de organización revelan escenarios variados, ocasionando diferentes comportamientos de las actitudes y el estado de los colaboradores, esencialmente en el factor de satisfacción laboral, al que vemos una posible afectación en el campo individual y grupal. Los estudios conducidos desde el enfoque situacional se basan en el modelo de Hackman y Oldham (1976). (Pujol-Cols & Dabos, 2018, pág. 4).

El enfoque disposicional. Nos da a conocer que los individuos poseen estados mentales que no se pueden observar, se les da nombre de disposiciones, con alto nivel de estabilidad en el tiempo, con fuertes bases genéticas y neuropsicológicas, estos van a predisponer sus comportamientos en diversidad de contextos organizacionales. (Pujol-Cols & Dabos, 2018, pág. 5)

El enfoque interaccionista. El debate individuo-situación se asienta sobre la idea errónea de que existe una dicotomía entre la persona y la situación, argumentando que, en verdad, las actitudes y el comportamiento humano resultan producto de la interacción entre ambos factores. Siguiendo este planteamiento, las personas tienden a ajustar sus actitudes y comportamientos a las presiones del contexto laboral, pero, al mismo tiempo, mantienen su individualidad. Incidencia entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral. Las tareas dentro de un trabajo están sujetas a diferentes variables que en conjunto conforman las condiciones laborales. (Pujol-Cols & Dabos, 2018, pág. 5).

Entendiendo que las condiciones laborales refieren aquellas situaciones que puedan afectar de manera positiva o negativa al estado del colaborador dentro de su área de trabajo y sus equipos, de tal manera que está relacionado con la prevención de riesgos en la salud del trabajador. Con la aparición de los riesgos laborales las empresas

deben considerar políticas, normas y pautas que guíen las actividades dentro del trabajo para que éstas ofrezcan tranquilidad emocional y física para el trabajador y garanticen su bienestar.

Modelos explicativos de los riesgos psicosociales

Modelo Demanda-Control

Karasek (1976) centra su estudio en los estresores de los entornos de. Por tanto, examina las demandas psicológicas, características psicosociales del trabajo y la combinación del control de tareas y las capacidades. De tal forma plantea que:

El Modelo Demanda-Control muestra dos tipos de hipótesis sobre el funcionamiento psicosocial en el trabajo y que explica por medio de la tensión en el trabajo y el aprendizaje activo. La tensión en el trabajo se manifiesta por medio de la tensión psicológica más negativa (ansiedad y fatiga) y aparece cuando la exigencia psicológica del puesto es grande y hay poca toma de decisiones por parte del trabajador, dando lugar a reacciones de tensión psicológica. El aprendizaje activo muestra situaciones en las que las demandas psicológicas y el control sobre el trabajo es elevado, pero sin llegar a ser excesivas, dando lugar al aprendizaje, al crecimiento personal y a la motivación. Así, predice que la productividad se ve aumentada en los centros donde se ven favorecidos el crecimiento personal y el aprendizaje. De igual modo que situaciones de baja exigencia y control, da lugar a ambientes laborales muy poco motivadores que generan pérdida de aprendizajes adquiridos, baja motivación y conductas negativas para el trabajador y la organización. (Abenza, 2020, pág. 57)

Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa

El modelo de Siegrist (1996) es una de las teorías más actuales y utilizadas para explicar el estrés como riesgo psicosocial a nivel laboral:

El estrés laboral aparece cuando se da la combinación de un elevado nivel de esfuerzo y una baja recompensa. El desequilibrio se crea entre el esfuerzo y la recompensa recibida impacta de manera negativa en el trabajador (autoestima, status social merecido), perdiendo el trabajo su efecto motivacional y regulador emocional basado en la reciprocidad. (Abenza, 2020, pág. 57)

El modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa reemplaza el concepto de control señalado en el modelo demanda – control propuesto por Karasek por el de recompensas. De tal manera, al existir un desequilibrio entre lo que aporta el trabajador y las recompensas que recibe, el trabajo pierde su función emocional y motivacional que se basa en la reciprocidad. Por tanto, ambos modelos son complementarios y no necesariamente excluyentes o alternativos. Se pueden utilizar de forma conjunta para comprender las relaciones entre la estructura de las oportunidades que el trabajo puede ofrecer y dos aspectos fundamentales de la psicología humana: la experimentación positiva de la autoeficacia y la autoestima (Abenza, 2020).

Modelo de los factores psicosociales en el trabajo

Rivera-Porras (2019) propone el modelo de los factores psicosociales en el trabajo, en el cual, los medios ambientales del trabajo (dotación y espacios físicos), el contenido del trabajo (funciones y perfil de cargo) y las condiciones de la organización influyen directamente con las capacidades, expectativas, necesidades, costumbres y la cultura organizacional y las condiciones personales fuera del trabajo (vida personal). Esto posteriormente tiene repercusiones en el rendimiento, la salud y la satisfacción laboral. Este último modelo permite integrar el estudio de las variables de riesgos psicosociales y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores.

En el presente estudio se utiliza el método CoPsoQ Iistas que integra las dimensiones demanda - control - apoyo social de Karasek y Therorell, y esfuerzo - recompensa (ERI) de Siegrist. La razón por la cual se prefiere es que sus dimensiones psicosociales aportan con mayor seguridad posible la variedad de exposiciones de riesgos que presenten en la actualidad laboral en la que estamos inmersos, independientemente del tipo de trabajo que se evalúe (Moncada et ál., 2000). Los factores laborales se

constituyen como uno de los posibles concluyentes para la calidad laboral de los empleados y se enmarcan en el enfoque situacional. Por tanto, en el presente estudio se considera que las condiciones laborales son capaces de incidir en el grado de satisfacción laboral que percibe el trabajador.

2.2 Antecedentes

A nivel internacional, Palomo-Vélez et ál. (2015) realizaron un estudio que:

Su objetivo fue caracterizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadoras estacionales agrícolas de la zona central de Chile. El diseño del estudio fue transversal-no probabilística, con una muestra de 106 colaboradoras. Se empleó el cuestionario CoPsoQ Ista 21 para los riesgos psicosociales y el cuestionario S10-12 para medir la satisfacción laboral. Entre los resultados se encontró que el factor de riesgo psicosocial fue alto en dos de las cinco dimensiones específicamente en: doble presencia 73,2%, trabajo activo y posibilidades de desarrollo 52,5%, en las otras dimensiones presentan un nivel medio. En cuanto al nivel de satisfacción se evidenció un alto nivel. (pág. 1)

En Venezuela, Cardozo et ál. (2016) realizaron un estudio cuyo objetivo fue:

Analizar la incidencia de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa del sector automotriz ubicada en Valencia Estado Carabobo. El diseño fue de campo no experimental, descriptivo, y la muestra fue de 25 trabajadores. El instrumento utilizado fue el Ista 21. Entre los resultados encontrados fueron que sobre la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo; no se pudo evidenciar que las cuantitativas y emocionales sean un factor de riesgo psicosocial de peso. Entre los factores que pueden representar fuentes de estrés e insatisfacción, se encuentra la dimensión inseguridad, tanto en cuanto a la estabilidad laboral como la preocupación por las variaciones salariales (pág. 18).

En Perú, Huamani (2017) efectuó una investigación sobre:

Determinar la relación entre factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa Grupo Profitex. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, fue descriptivo comparativo, no experimental. La muestra fue de 132 participantes. Los instrumentos utilizados fueron CoPsoQ-Istas, para medir factores de riesgos psicosociales y el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma. Los resultados evidencian que existe una correlación negativa entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral ($r=-,245$; $p<0,01$). En conclusión, se encontró que, a mayor presencia de factores de riesgos psicosociales, menor será la satisfacción laboral que tiene el personal. (pág. 12)

En Colombia, Abella & Osorio (2019) estudiaron sobre:

La relación entre los estilos de Liderazgo y niveles de Satisfacción Laboral en personal operativo en una empresa de vigilancia y seguridad privada en Cali. El estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra aleatoria de 147 guardas de seguridad. Los instrumentos utilizados fueron encuesta de Satisfacción Laboral S20/23 y cuestionario multifactorial de Liderazgo (MLQ). Los resultados principales indicaron que el estilo de liderazgo predominante fue el transformacional (44.3 %), seguido del transaccional (37.7 %). Como conclusión se obtuvo que las relaciones interpersonales sostenidas con los compañeros y superiores y los estilos de liderazgo adecuados son factores protectores psicosociales. (pág. 2)

En Colombia, Martínez (2021) realizó un estudio cuyo objetivo fue:

Estudiar cómo influyen las circunstancias en la vida laboral y personal identificando riesgos psicosociales en el diario vivir. El estudio tuvo enfoque cuantitativo y cualitativo, con alcance descriptivo, fue no experimental. La muestra fueron 25 colaboradores. Los resultados indican que el 60% de los colaboradores están contentos con el salario en sus trabajos, el 68% señala que el ambiente es confortable, el 60% cumple con sus expectativas financieras. En

conclusión, los trabajadores comentan sentirse contentos y satisfechos en su trabajo; sin embargo, manifiestan que los riesgos psicosociales son perjudiciales para la salud del colaborador. (pág. 1)

A nivel nacional, en Ambato, Erazo (2017) ejecutó su estudio en:

Identificar cómo los riesgos psicosociales afectan a la satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa textil. El estudio fue de enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional. La muestra fue de 31 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron F-Psico, que midió los riesgos psicosociales y el NTP-394 para la satisfacción laboral. Los resultados indican un riesgo psicosocial muy elevado. En la satisfacción laboral, la satisfacción la intrínseca está en un promedio alto, la extrínseca se ve afectada. (pág. 5)

En Ecuador, Guevara & Lizano (2017)

El estudio fue descriptivo, no experimental. La muestra comprendió 381 funcionarios administrativos. Los instrumentos utilizados fueron CoPsoQ-istas²¹ y la Escala general de satisfacción laboral. Los resultados fueron que existe correlación entre la dimensión psicosocial Apoyo social y calidad de liderazgo y los Factores Intrínsecos ($r= 0.193$, $N= 195$, $p < 0,05$). También existe correlación entre la Dimensión Psicosocial Estima y Factores Extrínsecos ($r= -0.144$, $N= 195$, $p < 0,05$). Además, existe correlación entre Dimensión Psicosocial Estima y Factores Intrínsecos ($r= 0.214$, $N= 195$, $p < 0,05$). Entre las demás dimensiones psicosociales no se encontró correlaciones con los factores extrínsecos e Intrínsecos. (pág. 1)

Herrera (2019) realizó un estudio con el objetivo de:

Establecer la influencia que tienen los factores de riesgo psicosocial intralaboral sobre los niveles de satisfacción laboral en la Empresa Nacional Ecuatoriana de Transportes. El estudio fue cuantitativo. La muestra fue de 20 trabajadores. Los

instrumentos utilizados fueron el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B desarrollado por el Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia y el Cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Los resultados indicaron niveles altos y muy altos de riesgo psicosocial intralaboral (75%) en sus cuatro dimensiones y un 65% del personal tiende a la satisfacción en sus cinco factores. Los autores concluyeron que los riesgos psicosociales no influyeron en la satisfacción laboral. (pág. 5)

Cedeño & Andrés (2020) por otro lado participaron en:

Determinar los factores de riesgos psicosociales y su impacto en la percepción de la satisfacción laboral por parte del personal del área operativa y administrativa de la empresa Senapro Cia. Ltda. El estudio fue correlacional con un diseño no experimental. La muestra fue de 288 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el F-Psico y la Escala general de satisfacción del INSHT. Los resultados identificaron con riesgo al factor participación / supervisión y demanda psicológica. Se concluyó que los factores de riesgo psicosocial no influyen en el grado de satisfacción laboral, al no existir una correlación significativa entre las dos variables, confirmando que a menor nivel de riesgo provoca un mayor nivel de satisfacción. (pág. 16)

Jurado (2021) realizó un estudio con el objetivo de:

Establecer la relación que existe entre las dos variables estudiadas en los trabajadores de una empresa en Cuenca. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional. La muestra fue de 55 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron el SUSESO-ISTAS 21 y la encuesta de satisfacción laboral S20/23. Los resultados indican niveles altos de riesgos psicosociales. La satisfacción laboral fue más alta para los mandos altos y medios; sin embargo, a nivel de estibadores, choferes y ayudantes de choferes se evidenció un nivel más bajo.

Además, se encontró que existe una asociación significativa y negativa de los riesgos psicosociales con respecto a la satisfacción laboral, demostrando que a medida que crece el riesgo psicosocial, disminuye la satisfacción laboral. (pág. 8)

A nivel local, Navarrete (2015) efectuó una investigación para:

Analizar la incidencia de los factores de riesgo psicosocial de los vigilantes (trabajadores) de la empresa CISEPRO SEGURIDAD Cía. Ltda. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, no experimental. La muestra fue de 37 vigilantes. Los instrumentos utilizados fue el cuestionario F-PSICO. Los resultados evidenciaron que el 49% de los trabajadores muestran de probabilidad de riesgo en la escala muy elevado y un 13% en la escala elevado en el factor de riesgo participación/supervisión. Se concluyó que los vigilantes en general no presentan factores de riesgo psicosocial. (pág. 17)

Palma & Barrera (2019) realizó un estudio con el objetivo de:

Establecer la correlación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral de los docentes de la Unidad educativa Eduardo Kingman. El estudio fue de tipo descriptiva, de campo y correlacional. Se seleccionó a 32 participantes de la institución. Los instrumentos utilizados fueron la prueba de evaluación de riesgo psicosocial elaborado por el Ministerio de trabajo del Ecuador y la escala General de Satisfacción Laboral NTP 394. Los resultados demostraron que el 48% posee un nivel medio de satisfacción general, 43% nivel alto. De los trabajadores, el 91% evidencia riesgo psicosocial bajo y el 9% revela riesgo psicosocial moderado. En conclusión, se encontró que los riesgos sociales y la satisfacción laboral se encuentran relacionados. (pág. 15)

Espinoza et ál. (2020) en otro estudio cuya meta era de:

Determinar la relación existente entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en dos empresas en la ciudad de Guayaquil-Ecuador. El estudio fue de tipo cuantitativo, con un alcance descriptivo -correlacional. La muestra se conformó por 100 colaboradores. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Satisfacción Laboral 20/23 y el cuestionario de Riesgos Psicosociales elaborado por el Ministerio de Trabajo. Los resultados apuntan un alto riesgo psicosocial en un 10% de los trabajadores del área operativa. En la variable de Satisfacción Laboral, el área operativa presenta un 19% de baja satisfacción intrínseca. En conclusión, existe una correlación negativa significativa entre ambas variables. (pág. 1)

Padilla et ál. (2020) realizaron un estudio con el objetivo de:

Valorar el nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que trabajan en primer y segundo nivel de atención y los factores asociados en cuatro ciudades del Ecuador en enero del año 2020. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo con corte transversal. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Font Roja modificado para medir el grado de satisfacción laboral. El análisis de la satisfacción laboral global identificó una mayoría de profesionales satisfechos con su trabajo. En conclusión, la población estudiada está satisfecha laboralmente en términos generales. (pág.1)

No se logró identificar otros estudios en la localidad.

Por lo antes expuesto, es de gran relevancia hacer un estudio en los colaboradores del Grupo Quirola de la ciudad de Guayaquil, siendo un grupo conformado por 25 empresas y 1.256 colaboradores, entre ellos se encuentran un presidente, fundador del grupo Quirola, Don Esteban Quirola Figueroa, vicepresidente, asesor legal, vicepresidente ejecutivo siendo este parte de la directiva del grupo, porque la

investigación aumentará la información científica sobre este campo de estudio a nivel local.

2.3 Definición de términos básicos

Riesgos Psicosociales. Gil-Monte (2012) los define como “fuente de estrés laboral, o estresor, y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los individuos” (pág. 2).

Factores Psicosociales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) lo define como:

Interacciones entre el trabajo y su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y las capacidades del trabajador, por otra, sus necesidades, incluso su situación personal fuera del trabajo, sus experiencias y sus percepciones pueden influir de una u otra manera en la satisfacción laboral en su trabajo. (pág. 3)

Salud. La OMS (2018) la delimita la salud como: “Un estado de bienestar en el que la persona realiza sus capacidades y es capaz de hacer frente al estrés normal de la vida, de trabajar de forma productiva y de contribuir a su comunidad” (párr. 2).

Prevención de enfermedades. La OMS (1998) lo define como:

Las medidas destinadas no solamente a prevenir la aparición de la enfermedad, tales como la reducción de factores de riesgo, sino también a detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez establecidas. El objetivo primordial es desarrollar recursos que puedan evitar la aparición de la enfermedad, es decir realizar acciones anticipadas a situaciones indeseables, con el fin de promover el bienestar y reducir el riesgo de enfermar. (pág. 7)

Promoción de salud en el lugar de trabajo. Según la Agencia Europea (2010) hace referencia a “El esfuerzo en común de empresarios, trabajadores y la sociedad en su conjunto por mejorar la salud y el bienestar laboral de los trabajadores” (pág. 1).

Satisfacción laboral. Peiró (1984) considera la satisfacción laboral como una “actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del empleo y de la organización” (Pérez, 2011, pág. 172).

CAPÍTULO II

3. MATERIALES Y METODOS

3.1 Metodología

El estudio cuantitativo, de acuerdo con el propósito de la investigación es de tipo aplicado. Se emplearon conceptos básicos sobre las dos variables (Tresierra, 2000; Alvitres, 2000). Se orientó a describir la realidad, se usó recopilación de datos, es medible contiene datos estadísticos, es sistemática, rigurosa y prueba teorías (Tresierra, 2000; Alvitres, 2000). Diseño de investigación es no experimental – transversal. Los resultados obtenidos se dieron en un momento dado una sola vez (Briones 1985). Alcance descriptivo – correlacional. Busca especificar comportamientos relevantes de las personas, comunidades y otros fenómenos que serán sometidos a análisis, y limitándose a medir el objeto investigado. Determina la influencia de una o varias variables sobre la otra (Romero, 2009).

3.2 Población muestra y muestreo

Población llamamos al grupo de colaboradores con características parecidas, que nos permite hacer una inferencia o unidad de análisis (Jany,1994). La población estuvo conformada aproximadamente por 1257 trabajadores que pertenecen a las 25 empresas del Grupo Quirola ubicadas en el Guayas durante el periodo de octubre 2021– enero 2022. Las empresas del Grupo Quirola están especializadas en la actividad agrícola, acuícola, comercial e industrial, se consideró trabajar con los empleados que presentaban un contrato laboral de dependencia con la organización

y llevaban más de tres meses en el cargo. De tal manera, la población se distribuyó de la siguiente forma:

Tabla 1: Empresas que pertenecen al grupo Quirola.

Empresas del grupo Quirola		N° empleados
1	Agrícola Ganadera Quirola y Cía. S.P.R.	4
2	Beaquir S.A.	23
3	Benjiro S. A.	149
4	Bouluscorp S.A.	36
5	Camarones de Exportación Cadex Cia. Ltda.	48
6	Condemar S.A.	37
7	Grupquir S. A.	30
8	Hajime S. A.	1
9	Hiroaky S. A.	294
10	Industrias y Cultivos el Camarón S.A. ICCSA	243
11	Inversiones Agricolas Tares S.A.	20
12	Jesquirsa S.A.	104
13	Laboratorios Quirola Labquir S.A.	43
14	Maliri C.A.	46
15	Muthadycorp S.A.	21
16	Pacifcamarón S.A.	12
17	Penstation S.A.	23
18	Richcompany S.A.	10
19	Shrimpdany S.A.	2
23	Vearan S.A.	62
24	Vialcorp S. A.	13
25	Yalersa S.A.	36
Total		1257

Fuente. Autor de la investigación

Muestra

La muestra es el grupo de personas seleccionadas, donde se obtuvo la investigación con el propósito de obtener la información real para el estudio, donde se efectuó la

medición y la observación de las variables que fueron centro de estudio (Bernal 2010). La muestra se conformó por 294 trabajadores, se fijó mediante un muestreo probabilístico con un nivel de confianza del 95% y un 5% de error muestra.

La fórmula que se utilizó fue la siguiente:

$$n = \frac{z^2 PQN}{e^2(N - 1) + z^2 PQ}$$

Para un universo finito < 30.000

Donde:

Z= Nivel de confianza.

E = Error muestral.

N = Universo

P = Probabilidad de ser escogido.

Q = Probabilidad de no ser escogido

Reemplazando:

$$n = \frac{1,96^2(0,5)(0,5)(1257)}{0,05^2(1257-1)+1,96^2(0,5)(0,5)} \quad n = \frac{1207,22}{4,10} \quad n = 294,41$$

La muestra se redondeó hacia un valor superior que es más confiable y se segmentó entre todas las empresas del Grupo Quirola de forma proporcional a la población.

Tabla 2: Segmentación de la muestra.

	Empresas Grupo Quirola	Nº Empleados	% Proporción	Muestra Segmentada
1	Agrícola Ganadera Quirola y Cia. S.P.R.	4	0,32%	1
2	Beaquir S.A.	23	1,83%	5
3	Benjiro S. A.	149	11,85%	35
4	Bouluscorp S.A.	36	2,86%	8
5	Camarones de Exportacion Cadex Cia. Ltda.	48	3,82%	11
6	Condemar S.A.	37	2,94%	9
7	Grupquir S. A.	30	2,39%	7
8	Hajime S. A.	1	0,08%	0
9	Hiroaky S. A.	294	23,39%	69
10	Industrias y Cultivos el Camarón S.A. ICCSA	243	19,33%	57
11	Inversiones Agricolas Tares S.A.	20	1,59%	5
12	Jesquinsa S.A.	104	8,27%	24
13	Laboratorios Quirola Labquir S.A.	43	3,42%	10
14	Maliri C.A.	46	3,66%	11
15	Muthadycorp S.A.	21	1,67%	5
16	Pacifcamarón S.A.	12	0,95%	3
17	Penstation S.A.	23	1,83%	5
18	Richcompany S.A.	10	0,80%	2
19	Shrimpdany S.A.	2	0,16%	0
23	Vearan S.A.	62	4,93%	15
24	Vialcorp S. A.	13	1,03%	3
25	Yalersa S.A.	36	2,86%	8
	TOTAL	1257	100,00%	294

La recolección de datos se realizó de forma colectiva, por grupos de trabajadores en función a las empresas a las cuales pertenecen, la selección se efectuó de forma aleatoria en las empresas con muchos trabajadores, y se tomó a la totalidad de los trabajadores en las empresas pequeñas que tenían dos o cinco trabajadores.

Muestreo

El muestreo, o la forma de seleccionar a los participantes, fue en general de forma aleatoria. En primer lugar, se explicó a los trabajadores la metodología y el objetivo del

estudio, así como se procedió a firmar el acuerdo de confidencialidad. Los trabajadores se seleccionaron a través de un sorteo en función a los números de su nómina. Los trabajadores seleccionados accedieron a participar en el estudio, y luego de una breve capacitación sobre los riesgos psicosociales contestaron el cuestionario que estaba elaborado en Google Forms.

3.3 Técnicas e instrumentos

Técnicas Técnica documental

La técnica documental consiste en una recogida de información mediante instrumentos de recolección de datos, que facilitan medir lo que se necesite mediante encuestas digitalizadas y que los participantes llenan en un tiempo determinado, suelen estar previamente diseñados y validados (Mac Donald Tipton, 1993). Para detectar los riesgos psicosociales y las consecuencias, tanto como la satisfacción laboral en el grupo Quirola, se utilizó cuestionarios digitales mediante Google Forms.

Cuestionario CoPsoQ-istas21 Versión media

Este cuestionario de aplicación colectiva fue diseñado por Moncada et ál. (2000) permite identificar los riesgos en un menor nivel de complejidad (20 dimensiones), delimita y evalúa un diagnóstico de tal manera que proporciona un plan de acción preventivo. Valora las exigencias psicológicas en el trabajo, el conflicto trabajo-familia, el control sobre el trabajo, el apoyo social y calidad de liderazgo, las compensaciones del trabajo, el capital social, y las condiciones de trabajo. La escala tiene un sistema de calificación que va entre 1 a 5. Donde 1 es “siempre”, 2 “muchas veces, 3 “algunas veces”, 4 “solo alguna vez y 5 “nunca”. En las preguntas inversas la calificación es 5 es “siempre”, 2 “muchas veces, 3 “algunas veces”, 4 “solo alguna vez y 5 “nunca”. También la sección de preguntas 28 y 29 tienen como forma de calificación donde 1 es “en gran medida, 2 “en buena medida”, 3 “en cierta medida”, 4 “en alguna medida” y 5 “en alguna medida”. La calificación global se obtiene de la sumatoria de los ítems donde un mayor puntaje se vincula a un mayor riesgo psicosocial. Para facilitar la

interpretación de los resultados, se realizó la construcción de baremos propios; de tal forma, los resultados posibles de la escala se dividieron en tres categorías y se asignó la misma anchura a cada categoría. Es así como, el riesgo psicosocial alto se puntuó entre 254 y 345, riesgo psicosocial medio entre 162 y 253, y riesgo psicosocial bajo al puntaje entre 69 y 151.

En las dimensiones también se construyeron baremos de interpretación de manera que: Exigencias psicológicas en el trabajo, que podía presentar una puntuación mínima de 15 y máxima de 75 se calificó considerando que: bajo es de 15 – 35, medio de 36 – 55, y alto de 56 – 75. Doble presencia con una puntuación mínima de 4 y máxima de 20 se calificó entre 4 – 9 como bajo, 10 – 14 como medio, y 15 – 20 como alto. Control sobre el trabajo con una puntuación mínima de 11 y máxima de 55 se consideró como puntaje bajo entre 11 – 25, medio entre 26 – 40 y alto 41 – 55. El apoyo social y calidad de liderazgo presentó una puntuación mínima de 23 y máxima de 115, se calificó como bajo entre 23 – 53, medio entre 54 – 83 y, alto entre 84 – 115.

La dimensión compensaciones que presentó una calificación mínima de 9 y máxima de 45 se calificó considerando que bajo es entre 9 – 21, medio entre 22 – 33 y alto de 34 – 45. Por último, la dimensión de capital social con una puntuación mínima de 7 y máxima de 35, se organizó considerando que entre 7 – 16 es bajo, de 17 – 25 medio, y de 26 – 35 es alto.

Cuestionario de satisfacción laboral S21/26

Este cuestionario de aplicación colectiva fue elaborado por Meliá y Peiró (1998) y está diseñado para evaluar el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores. La escala de satisfacción laboral está conformada por 26 ítems con dos opciones de respuesta (verdadero = 1, falso =0). La sumatoria total brinda el resultado global de la satisfacción laboral, un mayor puntaje está vinculado a una mayor satisfacción laboral. Entre sus

subdimensiones se encuentra: Satisfacción con la supervisión y participación en la organización (10,11,13,15,16,17,19,20,21) con una puntuación mínima de 0 y máxima de 9; satisfacción con la remuneración y prestaciones (4,9,10,12,14,23) con una puntuación mínima de 0 y máxima de 6; satisfacción intrínseca (1,2,3,18,4) con una puntuación mínima de 0 y máxima de 5.

Satisfacción con el ambiente físico (6,7,8,24) con una puntuación mínima de 0 y máxima de 4; satisfacción con la cantidad de producción (5,26) con una puntuación mínima de 0 y máxima de 2; y satisfacción con la calidad de producción (24,25) con una puntuación mínima de 0 y máxima de 2. La interpretación de los resultados se realizó a partir de la construcción de baremos propios. Los resultados posibles de la escala se dividieron en tres categorías y se asignó la misma anchura a cada categoría. De tal forma, la satisfacción baja se consideró entre 0 – 9, la satisfacción media entre 10 - 18 y la satisfacción alta entre 19 – 26. A partir de aquí los resultados obtenidos se organizaron a través de tablas de frecuencias. Las fichas técnicas de ambos cuestionarios se encuentran en el anexo 5.

3.3 Procesamiento y análisis

La investigación constó de los siguientes pasos.

a) Acercamiento al grupo Quirola para tener la aceptación para aplicar la investigación a sus trabajadores. Al representante se le explicó los objetivos del estudio, así como la confidencialidad de los resultados. b) Posterior, se diseñó una plantilla en Google forms, con el consentimiento informado y ambas pruebas psicológicas que se aplicaron a los trabajadores. c) Se realizaron charlas de socialización a los trabajadores para poder explicar la investigación, así como aplicar correctamente las pruebas psicológicas. Se les informó también que sus resultados individuales serán anónimos y su participación voluntaria. d) Se envió el link para que puedan realizar las pruebas psicológicas. e) Los datos obtenidos se descargaron y depuraron en función a los

juicios de colocación y excepción para posteriormente ingresarlos en una matriz consolidada de Excel. f) Los datos se exportaron al programa SPSS para poder realizar los análisis estadísticos pertinentes) g) Los datos fueron evaluados a través de estadística descriptiva e inferencial.

3.4 Análisis de datos

Utilizamos el programa SPSS para el procesamiento de datos de los dos instrumentos. De ambos cuestionarios se determinaron medidas de estadística descriptiva como la frecuencia relativa y porcentual. Con respecto al análisis inferencial, fue necesario primero evaluar la regularidad de la distribución de los datos a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnova que se utiliza para muestras mayores a 50 observaciones (Solanas et ál., 2016).

Tabla 3: Prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov

	Satisfacción Laboral	Riesgos psicosociales
Sig.	,000	,000

Los valores de significancia menores a 0,05 indican que los datos no siguen una distribución normal. Por tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman como medida correlacional para distribuciones no paramétricas. Con respecto a las implicaciones éticas, cada caso será asignado un código y tratado de forma anónima y confidencial. No se publicarán resultados individuales, sino colectivos.

3.5 Confiabilidad del Instrumento de medición Alfa de Cronbach

La validez se define como el “grado en que la evidencia y la teoría respaldan las interpretaciones de los puntajes de una prueba o instrumento de medición para los usos propuestos” (American Educational Research Asociación et al., 2018, p.11). En este estudio se efectuó un ensayo piloto con una modelo de 14 colaboradores del sector privado con el objetivo de evaluar la confiabilidad de ambos instrumentos usando el indicador del Alfa de Cronbach. Los resultados pueden darse entre un rango de 0 a 1, donde un valor más cercano a 1 indica una mayor consistencia de la escala. El índice de confiabilidad Alfa de Cronbach para el cuestionario COPSQO ISTAS 21 se ubicó en 0,90 para los 109 elementos que presenta el cuestionario. Por tanto, el cuestionario presenta una confiabilidad alta dado que su valor se acerca a uno.

Tabla 4: Confiabilidad de la variable de Riesgos Psicosociales.

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de elementos
0,907	0,919	109

La escala de Satisfacción Laboral S 21/26 teóricamente presenta una Alfa de Cronbach de 0,90 y la confiabilidad de sus factores se encuentran entre 0,73 y 0, 89 (Meliá et ál., 1925 citado en Arequipa, 2018). Los resultados de la prueba piloto del presente estudio con 25 trabajadores del sector privado indicaron un Alfa de 0,90 para los 26 ítems que componen el cuestionario. Esto significa que existe una alta confiabilidad en el instrumento dado que se acerca al uno.

Tabla 5: Confiabilidad de la variable de Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Número de elementos
0.909	0.903	26

3.7 Variable, dimensiones e indicadores

Variable Independiente: Riesgos Psicosociales

Definición conceptual

“Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación laboral y se relacionan directamente con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea o incluso con el entorno, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (Gil- Monte, 2009).

Definición operacional

“Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación laboral y se relacionan directamente con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea o incluso” que afectan a los trabajadores de las 25 empresas del Grupo Quirola ubicado en Guayas, Ecuador.

Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual

“La satisfacción laboral se considera una actitud general de carácter positivo que el trabajador presenta como producto de una evaluación cognitiva, conductual y afectiva de aspectos específicos de su empleo y la organización” (Peiró,1984).

Definición operacional

Se definirá por satisfacción laboral la actitud general de carácter positivo que el trabajador presentan los trabajadores de las 25 empresas del Grupo Quirola como producto de una evaluación cognitiva, conductual y afectiva de aspectos específicos de su empleo y la organización.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Resultados

En esta investigación participaron 301 trabajadores de las 25 empresas del Grupo Quirola. Los resultados se presentan organizados en tablas estadísticas como consecuencia de la aplicación de las encuestas y el procesamiento de los datos relacionados con las variables. La variable riesgos psicosociales se divide en seis dimensiones que se correlacionarán con la de satisfacción laboral. Como se describe a continuación:

Análisis del objetivo general: Determinar la correlación entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de Grupo Quirola de la Ciudad de Guayaquil- Ecuador 2021.

Tabla 6: Relación entre el nivel de riesgos psicosociales y el nivel de satisfacción laboral.

Nivel de riesgos psicosociales				Nivel de Satisfacción			
	Puntaje	n	%		Puntaje	n	%
Bajo	69 - 161	148	49,2	Baja	0 - 9	5	1,7
Medio	162 - 253	152	50,5	Media	10 - 18	30	10,0
Alto	254 - 345	1	0,3	Alta	19 - 26	266	88,4
Total		301	100,0	Total		301	100,0

Fuente: Aplicación de encuesta

Se observa que la relación que existe entre el nivel alto de riesgos psicosociales (0,3%) en relación con la satisfacción alta (88,4%) expresa que entre menor sea el riesgo psicosocial presente mayor será la satisfacción laboral. Sin embargo, se puede identificar que esta incidencia es baja porque la mayor cantidad de trabajadores han obtenido un puntaje alto de satisfacción laboral independientemente del nivel de riesgos psicosociales presentados.

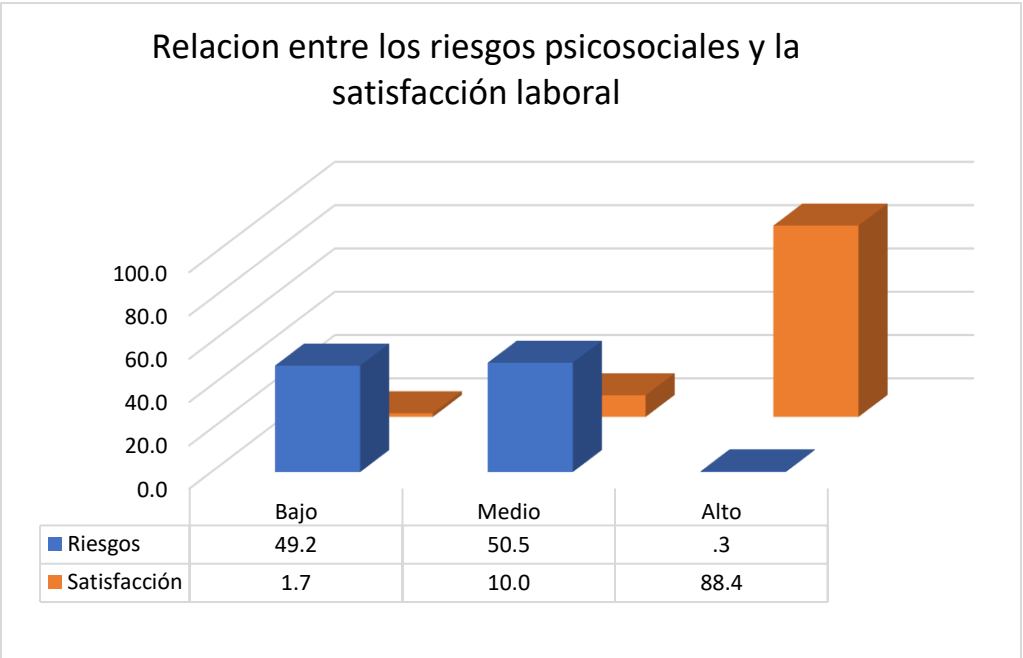


Figura 1: Nivel de relación de los riesgos psicosociales.

Se aprecia que los riesgos psicosociales puntuaron en un 49,2% riesgo bajo, 50,5% riesgo medio y 0,3% riesgo alto con relación al nivel de satisfacción laboral que puntuó con un 1,7% nivel bajo, 10% riesgo medio y 88,4% riesgo alto. De tal forma, se puede apreciar que los trabajadores presentan bajos niveles de riesgos psicosociales y altos niveles de satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis

Hi: Existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Grupo Quirola.

H0: No existe una relación significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los empleados del Grupo Quirola.

Nivel de confianza: 99% = 0.01

Regla para el análisis: Sig. (bilateral) = p. Si $p \geq 0,01$, se acepta H_0 , caso contrario se rechaza.

Tabla 7: Análisis de correlación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral.

					Nivel de Riesgos Psicosociales
Rho Spearman	de Nivel Satisfacción	de	Coeficiente de correlación	de	-,246**
			Sig. (bilateral)		,000
			N		301

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con Schober y otros (2018) una correlación entre 0,10 – 0,39 se considera débil; de tal manera, entre el nivel de satisfacción y los riesgos psicosociales existe una incidencia negativa y una correlación débil pero significativa (– 0,246). Es así, que la hipótesis nula queda invalida y aprobada la hipótesis de investigación. Esto se refleja en que un nivel bajo de riesgos psicosociales se vincula a un nivel alto de satisfacción laboral lo que favorece las funciones de los trabajadores en el grupo.

Análisis del resultado objetivo específico 1: Describir de qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo influyen en la satisfacción laboral de los empleados del grupo Quirola.

Tabla 8: Incidencia de las exigencias psicológicas y la satisfacción laboral

Nivel de exigencias psicológicas				Nivel de Satisfacción			
	Puntaje	N	%		Puntaje	N	%
Bajo	15 – 35	79	26,2	Baja	0 – 9	5	1,7
Medio	36 – 55	195	64,8	Medio	10 – 18	30	10,0
Alto	56 – 75	27	9,0	Alta	19 – 26	266	88,4
Total		301	100,0	Total		301	100,0

Fuente: Encuesta

La dimensión de exigencias psicológicas se conformó por la cantidad requerimientos, flujo de trabajo, las demandas emocionales, así como las pretensiones de ocultar sentimientos emocionales. Se puede observar que los trabajadores obtuvieron una prevalencia alta de 64,8% en el nivel medio de exigencias psicológicas, y que el 88,4% de los trabajadores obtuvieron un nivel alto de satisfacción laboral. Por tanto, se puede apreciar que la distribución entre los puntajes de las dos variables no es congruente en cuanto el aumento gradual de una variable en conjunto con la otra.

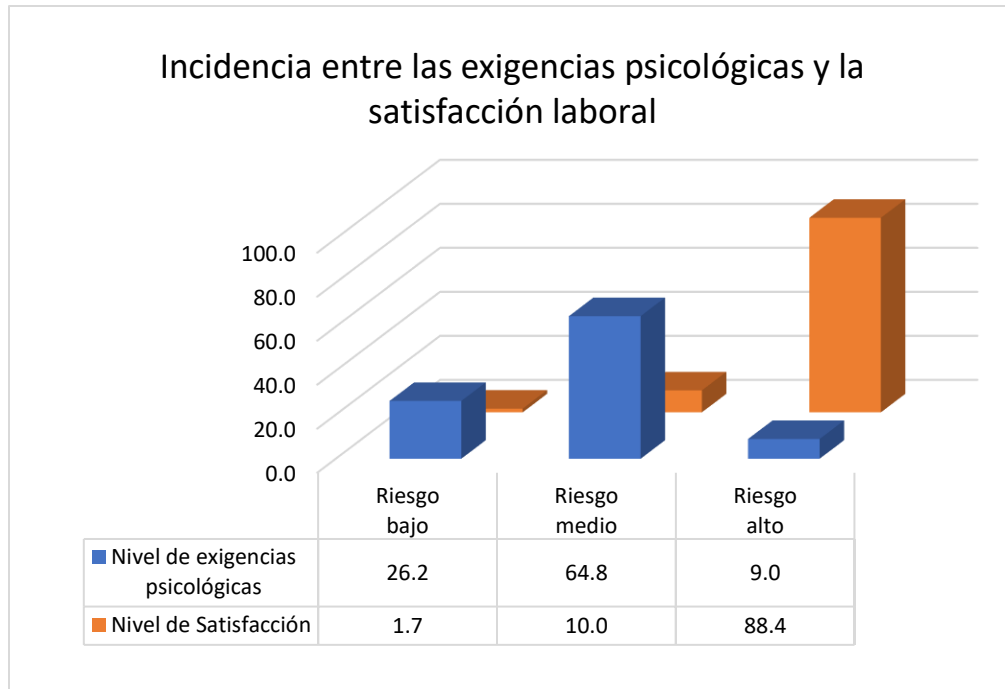


Figura 2: Incidencia de las exigencias psicológicas.

Se puede observar que las exigencias psicológicas se sitúan 9% riesgo alto, 64,8% riesgo medio y 26,2% riesgo bajo, mientras el grado de satisfacción que puntuó con 1,7% nivel bajo, 10% riesgo medio y 88,4% riesgo alto. De tal forma, se aprecia que existe un riesgo medio en los niveles de exigencias psicológicas vinculados a los riesgos psicosociales presentes en los trabajadores.

Prueba de hipótesis

Hi: Las exigencias psicológicas en el trabajo inciden de forma significativa en la satisfacción laboral del grupo Quirola.

H0: Las exigencias psicológicas en el trabajo no inciden de forma significativa en la satisfacción laboral del grupo Quirola

Nivel de confianza: 99% = 0.01

Regla para el análisis: Sig. (bilateral) = p. Si $p \geq 0,01$, se acepta H_0 , caso contrario se rechaza.

Tabla 9: Análisis de correlación entre exigencias psicológicas en el trabajo y satisfacción laboral.

				Nivel de Satisfacción
Rho Spearman	de Exigencias psicológicas en el trabajo	en el	Coeficiente de correlación	-,109*
			Sig. (bilateral)	,060
			N	301

*No hay relación significativa

De acuerdo con Schober y otros (2018) una correlación entre 0,10 – 0,39 se considera débil; de tal manera, que la variable exigencias psicológicas en el trabajo y el grado de satisfacción existe una correlación inversa débil (-0,109) y no significativa ($p=0,06$); es decir, entre ambas variables no existe una incidencia estadísticamente probada. Por tanto, se rechaza la hipótesis de investigación del objetivo específico 1, y se acepta la hipótesis nula dado que no existe una relación significativa entre ambas variables. Es así, que las exigencias psicológicas en el trabajo no inciden en los niveles de satisfacción laboral.

Análisis del resultado objetivo específico 2: Explicar de qué manera el conflicto trabajo-familia afecta en la satisfacción laboral de los colaboradores del grupo Quirola.

Tabla 10: Incidencia entre conflicto familia - trabajo y satisfacción laboral

Nivel de conflicto trabajo – familia				Nivel de Satisfacción			
	Puntaje	n	%		Puntaje	N	%
Bajo	4 – 9	131	43,5	Baja	0 – 9	5	1,7
Medio	10 – 14	112	37,2	Medio	10 – 18	30	10,0
Alto	15 – 20	58	19,3	Alta	19 – 26	266	88,4
Total		301	100,0	Total		301	100,0

La dimensión de conflicto familia trabajo se compone por las preguntas que evalúan doble presencia; es decir, la dificultad de poder equilibrar las obligaciones y el tiempo entre la familia y el trabajo. Se puede observar la incidencia entre el nivel de riesgo alto en la dimensión conflicto trabajo – familia (19,3%) y la variable de nivel de satisfacción alto (88,4%) reflejando que el riesgo y la satisfacción inciden de forma opuestas donde un menor nivel de riesgo se visualiza en un mayor nivel de satisfacción.

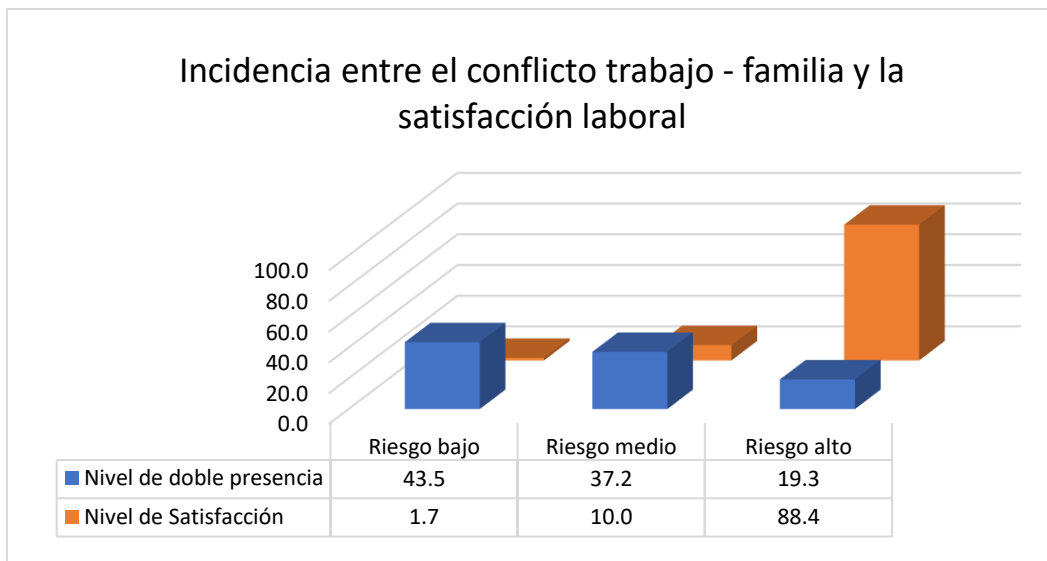


Figura 3: Incidencia del conflicto trabajo – familia.

Se puede observar que el nivel de conflicto trabajo – familia se sitúa en 19,3% riesgo alto, 37,2% riesgo medio y 43,5% riesgo bajo, mientras que el nivel de satisfacción que puntuó con un 1,7% nivel bajo, 10% riesgo medio y 88,4% riesgo alto. De tal forma, se puede apreciar que los trabajadores presentan en mayor medida un nivel de doble presencia bajo y medio, así como un nivel de satisfacción alto.

Prueba de hipótesis

Hi: El conflicto trabajo-familia incide directamente en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola

H0: El conflicto trabajo-familia no inciden de manera directa y significativa en la satisfacción laboral del grupo Quirola

Nivel de confianza: 99% = 0.01

Regla para el análisis: Sig. (bilateral) = p. Si $p \geq 0,01$, se acepta Ho, caso contrario se rechaza.

Tabla 11: Análisis de correlación entre el conflicto trabajo – familia y satisfacción laboral.

		Nivel de Satisfacción	
Rho de Spearman	Conflicto trabajo – familia	Coefficiente de correlación	-,195**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	301

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo con Schober y otros (2018) una correlación entre 0,10 – 0,39 se considera débil. De tal forma, se identifica que entre el conflicto familia – trabajo y la satisfacción laboral se evidencia una asociación negativa débil (-0,195) pero significativa ($p = 0,01$).

Es decir, que un menor nivel de riesgo en la dimensión conflicto trabajo – familia incide en un mayor nivel de satisfacción en los trabajadores.

Análisis del resultado objetivo específico 3: Analizar de qué manera el control sobre el trabajo incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.

Tabla 12: Incidencia del control sobre el trabajo.

Nivel de riesgo en control sobre el trabajo				Nivel de Satisfacción			
	Puntaje	n	%		Puntaje	n	%
Bajo	11 – 25	173	57,5	Baja	0 - 9	5	1,7
Medio	26 – 40	120	39,9	Media	10 - 18	30	10,0
Alto	41 - 55	8	2,7	Alta	19 - 26	266	88,4
Total		301	100,0	Total		301	100,0

Fuente: Encuesta

La dimensión control sobre el trabajo se conformó por los indicadores de: influencia, desarrollo de carrera, y conciencia del trabajo. Se puede observar que, si bien existe un aumento gradual entre ambas variables, la relación entre ellos se consideró como no significativa. En este estudio se obtiene que los trabajadores presentan niveles bajo en el riesgo de control sobre el trabajo, y niveles altos de satisfacción laboral.

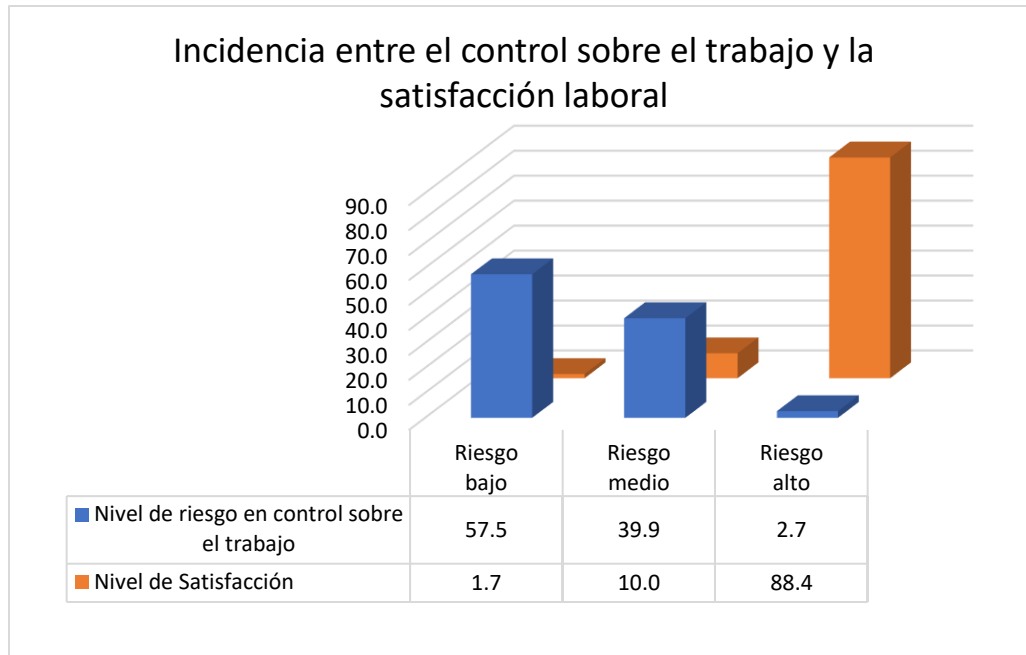


Figura 4: Incidencia del control sobre el trabajo.

Se puede observar que el nivel de control sobre el trabajo se sitúa en 2,7% riesgo alto, 39,9% riesgo medio y 57,5% riesgo bajo, mientras que el grado de satisfacción que puntuó con un 1,7% nivel bajo, 10% riesgo medio y 88,4% riesgo alto.

Prueba de hipótesis:

Hi: El control sobre el trabajo incide de gran forma en la satisfacción laboral de los colaboradores del grupo Quirola.

H0: El control sobre el trabajo no incide de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.

Nivel de confianza: 99% = 0.01

Regla para el análisis: Sig. (bilateral) = p. Si $p \geq 0,01$, se acepta Ho, caso contrario se rechaza.

Tabla 13: Análisis de correlación entre el control sobre el trabajo y satisfacción laboral

			Nivel de Satisfacción	
Rho Spearman	de Control sobre trabajo	Coeficiente de correlación	de	,000*
		Sig. (bilateral)		,996
		N		301

*No existe una correlación significativa.

Se identifica que entre control del trabajo y satisfacción laboral no existe una relación (0,000) y esto se refleja en un valor de significancia sobre 0,01 ($p = 0,996$). Se refuta la hipótesis de investigación y se aprueba la hipótesis nula, ya que el control sobre el trabajo no demuestra una incidencia con el nivel de satisfacción laboral. Es decir, la dimensión control sobre el trabajo no influye en los grados de satisfacción.

Análisis del resultado del objetivo específico 4: Determinar de qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.

Tabla 14: Incidencia del apoyo social y calidad de liderazgo

Nivel de riesgo en apoyo social y calidad del liderazgo				Nivel de Satisfacción			
	Puntaje	n	%		Puntaje	n	%
Bajo	23 – 53	201	66,8	Baja	0 - 9	5	1,7
Medio	54 – 83	94	31,2	Medio	10 - 18	30	10,0
Alto	84 – 115	6	2,0	Alta	19 - 26	266	88,4
Total		301	100,0	Total		301	100,0

Fuente: Encuesta

La dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo se conformó por indicadores de: apoyo social de los compañeros, apoyo social de superiores, calidad de liderazgo, sentimiento de grupo, previsibilidad, claridad de rol y conflicto de rol. A través del cuadro se puede apreciar que un riesgo bajo de apoyo social (66,8) incide en un nivel alto de satisfacción laboral (88,4%).

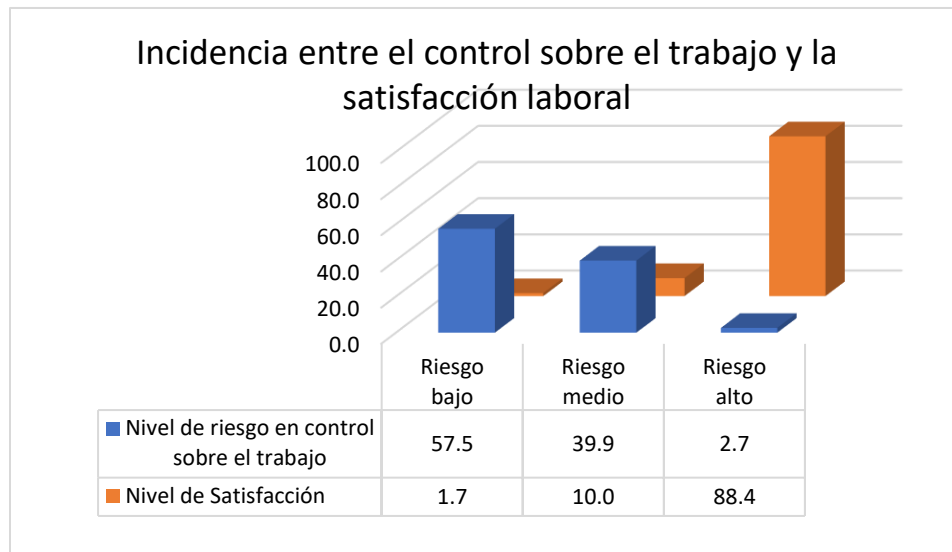


Figura 5: Incidencia del control sobre el trabajo.

Se puede apreciar que el nivel de riesgo en apoyo social y calidad de liderazgo se sitúa en 2,0% riesgo alto, 31,2% riesgo medio y 66,8 % riesgo bajo, mientras que el grado de satisfacción que puntuó con 1,7% nivel bajo, 10% riesgo medio y 88,4% riesgo alto. Por tanto, se obtuvo que los trabajadores presentan niveles bajo en el riesgo de apoyo social y calidad del liderazgo, y niveles altos de satisfacción laboral y se puede apreciar que en un menor riesgo en el apoyo social y calidad de liderazgo se visualiza una satisfacción más alta.

Prueba de hipótesis:

Hi: El apoyo social y calidad de liderazgo inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.

H0: El apoyo social y calidad de liderazgo inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.

Nivel de confianza: 99% = 0.01

Regla para el análisis: Sig. (bilateral) = p. Si $p \geq 0,01$, se acepta Ho, caso contrario se rechaza.

Tabla 15: Análisis de correlación entre el apoyo social y satisfacción laboral.

		Nivel de Satisfacción
Rho Spearman	de Apoyo social y calidad de liderazgo	de -,244**
		Sig. (bilateral) ,000
		N 301

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Entre la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con la variable de nivel de satisfacción se identificó una asociación inversa y débil (-0,244***) pero significativa ($p=0,00$); se elimina la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis de investigación indicando que un menor riesgo de apoyo social y calidad de liderazgo incide en un mayor nivel de satisfacción laboral.

Análisis del resultado del objetivo específico 5: Describir de qué manera las compensaciones del trabajo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.

Tabla 16: Incidencia de las compensaciones

Nivel de riesgo en compensaciones				Nivel de Satisfacción			
	Puntaje	n	%		Puntaje	n	%
Bajo	9 – 21	134	44,5	Baja	0 - 9	5	1,7
Medio	22 – 33	151	50,2	Medio	10 - 18	30	10,0
Alto	34 – 45	16	5,3	Alta	19 - 26	266	88,4
Total		301	100,0	Total		301	100,0

Fuente: Encuesta

La dimensión de compensaciones se conformó por los indicadores de: reconocimiento, inseguridad sobre el empleo e inseguridad sobre las condiciones de trabajo. De tal forma, se obtiene que los trabajadores presentan mayoritariamente niveles bajos y medios de riesgo en compensaciones y niveles altos de satisfacción laboral. Y la distribución de los resultados puede denotar que no existe una relación significativa entre ambas variables.

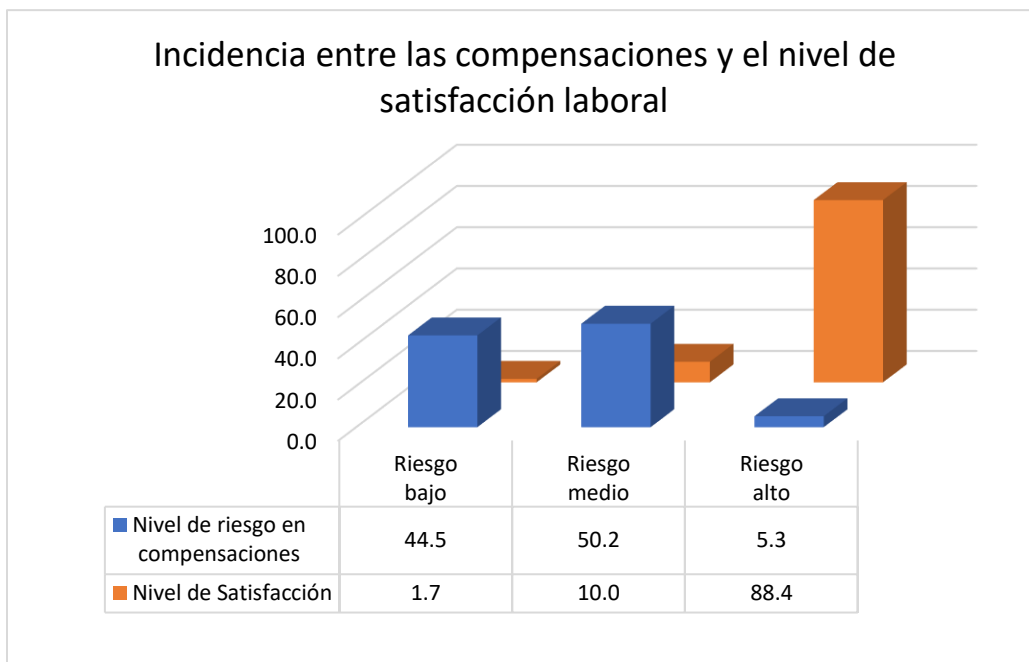


Figura 6: Incidencia del control sobre el trabajo.

Se puede apreciar que el nivel de riesgo en compensaciones se sitúa en 5,3% riesgo alto, 50,2% riesgo medio y 44,5 % riesgo bajo, mientras que el nivel de satisfacción que puntuó con un 1,7% nivel bajo, 10% riesgo medio y 88,4% riesgo alto. De tal forma, se puede apreciar que los niveles de compensaciones no inciden en los niveles de satisfacción laboral.

Prueba de hipótesis:

Hi: Las compensaciones del trabajo inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola

H0: Las compensaciones del trabajo no inciden de manera significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola

Nivel de confianza: 99% = 0.01

Regla para el análisis: Sig. (bilateral) = p. Si $p \geq 0,01$, se acepta Ho, caso contrario se rechaza.

Tabla 17: Análisis de correlación entre compensaciones del trabajo y satisfacción laboral.

		Nivel de Satisfacción	
Rho Spearman	de Compensaciones del trabajo	Coeficiente de correlación	de
		Sig. (bilateral)	-,127*
		N	,028
			301

*. No hay relación significativa al 0,01

Entre las variables de compensaciones del trabajo y nivel de satisfacción se identificó una relación inversa y débil (-0,127) pero no significativa al 0,01 ($p=0,028$); por lo cual, se rechaza la hipótesis de investigación y se confirma la hipótesis nula considerando que ambas variables no presentan una relación significativa al 0,01.

Análisis del resultado de objetivo específico 6: Explicar de qué manera el capital social incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.

Tabla 18: Incidencia de las compensaciones

Nivel de riesgo en capital social				Nivel de Satisfacción			
	Puntaje	n	%		Puntaje	n	%
Bajo	7 – 16	223	74,1	Baja	0 - 9	5	1,7
Medio	17 – 25	64	21,3	Medio	10 - 18	30	10,0
Alto	26 – 35	14	4,7	Alta	19 - 26	266	88,4
Total		301	100,0	Total		301	100,0

Fuente: Encuesta

La dimensión de capital social se conformó por los indicadores de justicia y confianza vertical. Se puede observar que un riesgo bajo de capital social (74,1) incide en un nivel alto de satisfacción laboral (88,4%). De tal forma, se obtiene que los trabajadores presentan mayoritariamente niveles de riesgo bajos en capital social y niveles altos de satisfacción laboral.

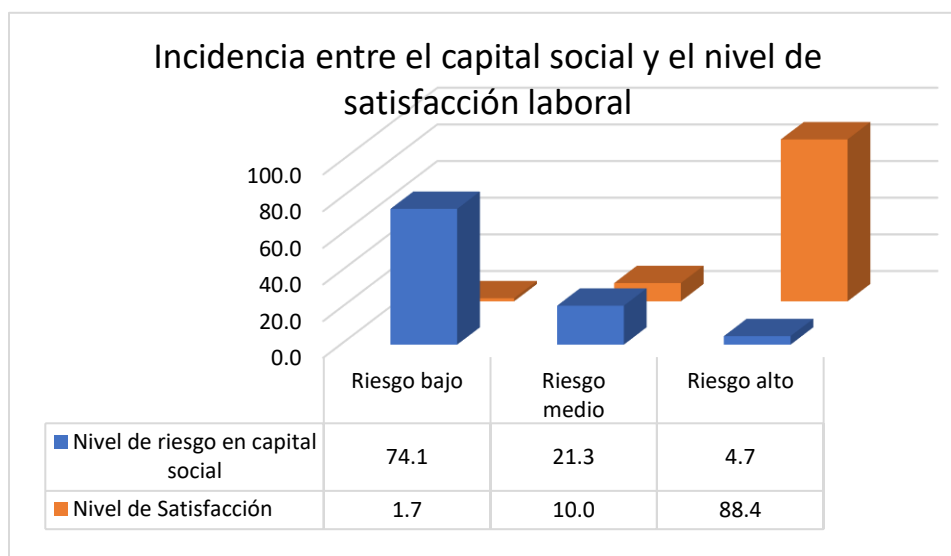


FIGURA 7: INCIDENCIA DEL CAPITAL SOCIAL.

Se puede apreciar que el nivel de riesgo en capital social se sitúa en 4,7% riesgo alto, 21,3 % riesgo medio y 74,1 % riesgo bajo, mientras que el nivel de satisfacción que puntuó con un 1,7% nivel bajo, 10% riesgo medio y 88,4% riesgo alto. De tal forma, se puede apreciar un menor riesgo en el capital social y una satisfacción alta en los trabajadores.

Prueba de hipótesis:

Hi: Explicar de qué modo el capital social inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola

H0: Explicar de qué modo el capital social no inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola

Nivel de confianza: 99% = 0.01

Regla para el análisis: Sig. (bilateral) = p. Si $p \geq 0,01$, se acepta Ho, caso contrario se rechaza.

Tabla 19: Análisis de correlación entre el capital social y satisfacción laboral.

		Nivel de Satisfacción	
Rho Spearman	de Capital social	Coeficiente de correlación	-,354**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	301

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Entre las variables de capital social y nivel de satisfacción se identificó una relación inversa y débil (-0,354) pero significativa ($p=0,00$); por lo cual, se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que un menor nivel de riesgo en capital social incide en un mayor nivel de satisfacción laboral.

4.2 Discusión

De acuerdo con los resultados, la variable independiente alcanzó un puntaje total de 50,2% en riesgo medio, 49,2% riesgo bajo, y el 3% riesgo alto en la muestra considerando que existe una correlación entre el nivel alto de riesgos psicosociales (0,3%) en relación con la satisfacción alta (88,4%) expresando que entre menor sea el riesgo psicosocial, mayor será la satisfacción laboral. Este puntaje abarca a todas sus dimensiones antes mencionadas, las cuales permitieron evaluar el impacto de la configuración de las condiciones laborales en el bienestar psicológico de los empleados. Estos resultados son congruentes con los de Palomo-Vélez y otros (2015) que encontraron un nivel de riesgos psicosociales de nivel medio en tres dimensiones de su muestra. Sin embargo, en el estudio de Herrera (2019) los trabajadores obtuvieron altos niveles de riesgos psicosociales (75%) así como en la investigación de Jurado (2021) se obtuvieron niveles altos de riesgos psicosociales.

También Navarrete (2015) identificó altos niveles de riesgos psicosociales en los trabajadores de su estudio (49%). Por el contrario, Palma y Barrera encontraron bajos niveles de riesgos psicosociales en su muestra (91%). Por tanto, es factible decir que el nivel de riesgos psicosociales varía según las empresas y que son éstas las que pueden configurar mejores condiciones laborales para sus trabajadores independientemente del giro de su negocio. Además, en esta investigación se identificó una incidencia negativa y una correlación débil pero significativa ($r = - ,246$; $p < 0,01$) entre el nivel de satisfacción y los riesgos psicosociales. Este resultado es similar al de Huamani (2017) que encontró una correlación negativa entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral ($r = -,245$; $p < 0,01$).

Palma & Barrera (2019), Espinoza y otros (2020) y Jurado (2021)” también identificaron la prevalencia de una asociación significativa y negativa de los riesgos psicosociales con respecto a la satisfacción laboral. Por el contrario, autores como Herrera” (2019), Cedeño & Andrés (2020) no encontraron una relación significativa entre ambas variables. De tal manera, este estudio aporta evidencia que ambas variables si están vinculadas entre sí, y que un mayor nivel de riesgos psicosociales presentaría una incidencia negativa en el nivel de satisfacción laboral. Es decir, a mayor riesgo psicosocial, disminuye la satisfacción laboral. Consideramos entonces “riesgos psicosociales aquellos aspectos de diseño, organización y dirección de su entorno social que pueden causar danos psíquicos, físicos o sociales en la salud de los trabajadores” (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el trabajo).

La variable dependiente satisfacción laboral alcanzó un puntaje alto de 88,40%, medio en un 10%, y bajo en un 1,7%. En general, la mayor cantidad de trabajadores puntuaron con altos niveles de satisfacción laboral. Estos resultados son similares a los identificados en los estudios de Palomo-Vélez et ál. (2015) que encontraron un alto nivel de satisfacción en su muestra de trabajadores. Martínez (2021) encontró en su investigación que el 60% de los trabajadores se sentían contentos con su trabajo, su ambiente laboral y sus expectativas financieras. Esto es similar a los resultados de Herrera (2019) donde 65% del personal tiende a la satisfacción en sus cinco factores.

Con respecto la dimensión exigencias emocionales, se encontró que puntuó con 64,8% riesgo medio, 26,2% riesgo bajo y 9% riesgo alto. Además, esta dimensión obtuvo una correlación inversa débil y no significativa ($r = -0,109$; $p = 0,06$) con el nivel de satisfacción laboral. Al considerar el estudio de Cedeño & Andrés (2020) se encontró una correlación significativa entre las exigencias cuantitativas y la satisfacción laboral. No se encontraron otras investigaciones con resultados de correlaciones similares.

Sobre la dimensión de conflicto con trabajo – familia obtuvo 19,3% riesgo alto, 37,2% riesgo medio y 43,5% riesgo bajo. Estos resultados difieren de los resultados obtenidos por Palomo-Vélez et ál. (2015) donde la doble presencia alcanzó la prevalencia de 73,2% en riesgo alto. Considerando que el trabajo y la familia, son aspectos relevantes en la satisfacción y bienestar de las personas (Guerrero, 2003).

En cuanto a la dimensión sobre el control de trabajo no se encontró estudios que presenten un análisis correlacional de esta variable. En el presente estudio se identificó que no existe una correlación significativa entre esta variable y el nivel de satisfacción, lo cual puede plantear la premisa que los trabajadores aún si no pueden decidir sobre aspectos sobre su trabajo, como los horarios, instrumentos a utilizar y tiempos de entrega mientras exista una claridad en las tareas y una configuración adecuada de las condiciones de trabajo, la satisfacción laboral no se verá afectada.

Por otra parte, la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo presentó 2,0% riesgo alto, 31,2% riesgo medio y 66,8 % riesgo bajo. Además, se identificó una correlación asociación inversa y débil (-0,244) entre esta variable y el nivel de satisfacción laboral, este resultado se puede comparar al del estudio de Palomo-Vélez et ál. (2015) donde se identificó un grado medio de riesgo para la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, así como una correlación inversa moderada con satisfacción laboral (-0,41). Por el contrario, Erazo (2017) encontró una prevalencia de riesgo alto en esta dimensión del 6% mientras que Guevara & Lizano (2017) encontraron una correlación débil y positiva con satisfacción laboral ($r= 0.193$).

En cuanto a la dimensión compensaciones del trabajo, se encontró que el nivel de riesgo se sitúa en 5,3% riesgo alto, 50,2% riesgo medio y 44,5 % riesgo bajo. Además, de existir una relación inversa y no significativa (-0,127) con la variable satisfacción laboral. Al respecto, la investigación de Martínez (2021) encontró que el 60% de los

trabajadores están contentos con el salario en sus trabajos y que cumple con sus expectativas financieras; sin embargo, no se encontraron estudios correlaciones sobre esta dimensión y satisfacción laboral. Tampoco se encontraron estudios donde se analice la relación entre la dimensión capital social y liderazgo.

En general se puede apreciar que los niveles de riesgo total o por dimensiones varían de acuerdo en función de la organización que ha sido evaluada, esto quiere decir, que aun cuando comparten el mismo giro de negocio, existirán diferencias en los resultados porque cada empresa presenta su propia configuración de las condiciones de trabajo. Con respecto a la relación entre el riesgo psicosocial y la satisfacción laboral, se encontró que algunos estudios vincularon ambas variables mientras otros no identificaron una asociación significativa, incluso en el presente estudio no se asociaron de forma significativa la dimensión de exigencias psicológicas, control sobre el trabajo y compensaciones con el nivel de satisfacción; además, las otras incidencias fueron correlaciones débiles.

Esta diferencia entre los resultados de las investigaciones pudiera vincularse a que los efectos negativos de los riesgos psicosociales no se visualizan necesariamente en el corto plazo sino en el mediano y largo plazo en caso de no tomar medidas preventivas o correctivas, mientras que la satisfacción laboral se basa en la percepción que realiza el empleado de su trabajo y que está más vinculada al presente. Por tanto, es factible considerar que, si bien los riesgos psicosociales presentan una relación inversa con la satisfacción laboral, es decir, a menor riesgos psicosociales se presentaría un mayor grado de satisfacción, esta relación es débil dado que existen otros factores que tendrían un mayor grado de influencia en los niveles de satisfacción laboral.

Según Weiner (1985) existen factores que determinan un impacto mayor en la satisfacción laboral como los aspectos cognitivos, emociones, pensamientos,

relaciones interpersonales, predisposición del trabajador que este mantenga en su área laboral, relación con los compañeros y el entorno organizacional, así como los aspectos psicosociales del trabajador porque aquel que mantiene una actitud positiva mantendrá un alto nivel de satisfacción laboral, mientras la persona con actitudes negativas reflejará bajo nivel de satisfacción.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

1.- Se estableció que entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral existe una correlación débil e inversa, pero significativa, entre ambas variables. Esto indica que los riesgos psicosociales inciden en la satisfacción laboral, pero de manera débil, contemplando que un nivel bajo de riesgos psicosociales estaría relacionado con un nivel alto de satisfacción como se encontró en el presente estudio, y viceversa, que si el nivel de riesgos psicosociales incrementara podría afectar el nivel de satisfacción laboral de forma negativa.

2.- Entre las exigencias psicológicas en el trabajo y el nivel de satisfacción laboral se identificó una correlación inversa débil (-0,109) y no significativa ($p=0,06$); es decir, entre ambas variables no existe una incidencia estadísticamente probada. Por tanto, se puede establecer que las exigencias psicológicas en el trabajo no inciden en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores, es decir, no determinan que un alto nivel de exigencias psicológicas se relacione a bajos niveles de satisfacción laboral.

3.- Entre el conflicto familia – trabajo y la satisfacción laboral se evidenció una correlación negativa débil (-0,195) pero significativa ($p = 0,01$). Es decir, que un menor nivel de riesgo en la dimensión conflicto trabajo – familia incide en un mayor nivel de satisfacción en los trabajadores como se encontró en esta investigación, y viceversa, que un mayor nivel de conflicto trabajo – familia, pudiera relacionarse a un menor nivel de satisfacción laboral.

4.- Entre control del trabajo y satisfacción laboral no existe una correlación (0,000) y tampoco tenía significancia 0,01 ($p = 0,996$). Por tanto, el control sobre el trabajo no demuestra una incidencia con el nivel de satisfacción laboral. Es decir, la dimensión control sobre el trabajo no influye en los grados de satisfacción.

5.- Entre la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con la variable de nivel de satisfacción se identificó una asociación inversa y débil (-0,244^{***}) pero significativa ($p=0,00$); de tal manera, un mayor nivel de riesgo en apoyo social y calidad de liderazgo se pueden relacionar a menores niveles de satisfacción laboral.

6.- En la variable de compensaciones del trabajo y nivel de satisfacción se identificó una relación inversa, débil y no significativa, por lo que demuestra que no existe una incidencia entre las variables de satisfacción laboral y riesgos psicosociales en los colaboradores del grupo.

7.- Entre las variables de capital social y nivel de satisfacción se identificó una relación inversa y débil (-0,354) pero significativa ($p=0,00$); por tanto, un menor nivel de riesgo de capital social incide a un mayor nivel de satisfacción laboral y viceversa, un mayor riesgo en el capital social se puede vincular a menores niveles de satisfacción laboral.

CAPÍTULO VI

6. RECOMENDACIONES

1.- A los empresarios, directivos, de organizaciones y en especial del grupo Quirola se recomienda mantener siempre el capital humano de la empresa capacitado, dar la información pertinente sobre los posibles riesgos que se pueden presentar en las organizaciones, sobre todo la información debe ser actualizada y gestionar de manera oportuna en planes de prevención de riesgos psicosociales, tomando en cuenta que estos se pueden presentar a corto, mediano o largo plazo, y que un alto nivel de riesgos psicosociales puede afectar los niveles de satisfacción laboral.

2.- Además, tener en consideración que los riesgos psicosociales deben ser evaluados anualmente y es una obligatoriedad gubernamental en la actualidad. Las exigencias laborales si bien no influyen en el nivel de satisfacción laboral, es aconsejable, identificar a tiempo y coordinar programas de capacitación con sus colaboradores y con profesionales especializados en las diferentes áreas donde se tengan las falencias, tomando en cuenta que las empresas son dinámicas y sistémicas y por ende van a pasar por etapas de turbulencia.

3.- Con respecto al conflicto trabajo – familia, se aconseja a la empresa generar talleres sobre roles de género, y distribución equitativa de tareas domésticas, de tal manera logren gestionar mejor sus labores entre la casa y el trabajo.

4.- El grupo Quirola debe enfocarse en aquellas dimensiones que demostraron una relación significativa entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral, el control del trabajo si bien no incide en la satisfacción laboral, se puede disminuir su nivel de riesgo al trabajar en programas de capacitación y gestionar los sistemas de comunicación.

5.- Se sugiere también que cuando se evidencie en los trabajadores un bajo índice de desempeño, trabajar de manera individual y grupal para encontrar la causa de su bajo rendimiento y de esta manera apoyar en lo que sea pertinente, para un mejor desempeño y calidad de vida laboral.

6.- En cuanto a las variables compensaciones en el trabajo y satisfacción laboral, se encontró que estas variables no se relacionan significativamente, por lo cual, se puede trabajar con incentivos no monetarios, dado que brindan reconocimiento a los logros de los trabajadores sin necesidad de asignar presupuesto.

7.- Para finalizar se recomienda a todas aquellas empresas que no han realizado programas de evaluación de riesgos psicosociales, hacerlo para que de esta forma obtengan un diagnóstico real de lo que sucede en la organización y poder prevenir a tiempo cualquier daño a sus colaboradores y a la organización. La aplicación y gestión adecuada de riesgos favorece a las organizaciones, además es recomendable realizar más estudios que evalúen los riesgos psicosociales con otras variables.

CAPÍTULO VII

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Europea para la salud y Seguridad en el trabajo (2016) “Los Riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo, nota descriptiva. <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>”.
- Abella, L. I. N., & Osorio, L. P. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Verba Iuris*, (42), 99-111. <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/5661/5273>
- Alarcón, D. M. (2017). *Auxilio, tengo estrés, soy profesor*. Palibrio.
- American Educational Research Association. (2018). Estándares para pruebas educativas y psicológicas. <https://bibliotecadigital.mineduc.cl/handle/20.500.12365/17324>
- Arequipa Giler, M. E. (2018). Estrés laboral y su relación con la satisfacción del trabajo de los empleados de la Fundación Polinal Ecuador (Bachelor's thesis). Universidad Central de Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14037>
- Bravo, C., & Nazar, G. (2015). Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 105-114. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3758/375844217004/html/index.html>
- Castillo, D. C. C., Reinoso, J. R., & Hugo, E. S. V. (2019). Satisfacción laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del Cantón Cañar. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 3(1), 25-32. https://doi.org/10.26871/killkana_social.v3i1.283

- Cardozo Mendez, J. M., Contreras de Navas, R. C., & Navas Coronel, P. J. (2016). Riesgos psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa del sector automotriz ubicada en Valencia estado Carabobo (Bachelor's thesis). <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4275/cardozocontrerasnavas.pdf?sequence=1>
- Cedeño, R., & Andrés, Y. (2020). "Factores de riesgos psicosociales y su impacto en el nivel de satisfacción laboral percibido en una empresa de seguridad física y vigilancia privada en Quito (Bachelor's thesis)". <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20876/1/T-UCE-0007-CPS-249.pdf>
- Cernas Ortiz, D. A., Mercado Salgado, P., & León Cázares, F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y administración*, 63(2), 0-0. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chavarro Ortíz, J. A., & Marín Velásquez, M. M. (2020). Artículo de factores de riesgo psicosocial del personal de una empresa de construcción del Suroccidente de Colombia año 2019 (Doctoral dissertation). Universidad Santiago de Cali. <https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/3739>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Diaz Zazo, M. (2015) *Prevención de riesgos laborales*. Ediciones Paraninfo S.A. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOk9CQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=Diaz+Zazo,+M.+\(2015\)+Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales.&ots=JHpWsJh-Q1&sig=zKcC-KV4THKVXOeFTAAgDhecVls#v=onepage&q=Diaz%20Zazo%2C%20M.%20\(2015\)%20Prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales.&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=rOk9CQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR11&dq=Diaz+Zazo,+M.+(2015)+Prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales.&ots=JHpWsJh-Q1&sig=zKcC-KV4THKVXOeFTAAgDhecVls#v=onepage&q=Diaz%20Zazo%2C%20M.%20(2015)%20Prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales.&f=false)

- Erazo Galarza, P. V. (2017). Relación entre los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una empresa textil de la ciudad de Ambato (Bachelor's thesis). <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1949/1/76448.pdf>
- Espín, J., Chisaguano, L., & Criollo, J. (2020). Factores De Riesgo Psicosocial En Educación Superior Tecnológica. *Universidad, Ciencia Y Tecnología*, 1(1), 107-115. <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/322>
- Espinoza-Guerra, E., Quimí-Espinosa, J., Escobar-Segovia, K., & Camacho-Polo, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 4(7), 21-39. <http://201.159.223.128/index.php/faso-unemi/article/view/1088>
- Fritzsche, B. A., & Parrish, T. J. (2005). Theories and research on job satisfaction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 180-202. <https://bit.ly/3e5tO11>
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Gómez-Gómez, A. L. (2016). Riesgos psicosociales en una Universidad de Ecuador: Mediante técnicas de Lógica Difusa. *Revista Lusófona de Educação*, 34, 63-81, 66. <http://hdl.handle.net/10437/7860>
- Grijalva, A. M., Palacios, J. C., Patiño, C. E., & Tamayo, D. A. (2017). Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/volum-multimedia/ANALitika13/files/assets/downloads/publication.pdf#page=9>

- Guevara, M. D. G., & Lizano, B. O. B. (2017). 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. *Revista Publicando*, 4(12 (2)), 711-729. <https://core.ac.uk/download/pdf/236644329.pdf>"
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - INSHT (2015). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020. Autor. <https://n9.cl/rl1wz>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). 2022. Estrés. Autor. <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/estres.html>
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid, 19, 4-50. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Jurado Santana, H. D. (2021). Análisis de los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la satisfacción laboral en una empresa de servicios logísticos de la ciudad de Cuenca-Ecuador 2020 (Master's thesis). Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/11096/1/16634.pdf>
- Herrera Paladines, M. A. (2019). Estudio de los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su relación con la satisfacción laboral en la empresa ENETSA en Quito (Master's thesis). Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6567/1/T2814-MDTH-Herrera-Estudio.pdf>
- Huamani Huallanca, S. (2017). Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana, 2017. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11302/Huamani_HS.pdf?sequence=4&isAllowed=y

- Kindruk, I. (2016). La enfermedad del siglo XXI: El estrés y los Riesgos Psicosociales . Universidad de San Andres , 1-57. <http://hdl.handle.net/10908/12101>
- Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81629469008.pdf>
- Lopez Franco, L. J. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadores de una institución pública del distrito de San Isidro 2018. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4329>
- Martínez, J. A. (2021). Editorial Influencia de los riesgos Psicosociales en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Minera Triturados El Zulia SAS "Sede Operativa Ubicada en la Ciudad de Cúcuta--Norte de Santander. *Poliantea*, 16(28), 7-8. <https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea/article/view/2325/2198>
- Moncada I lluís, S., Llorens Serrano, C., Kristensen, T. S., & Vega Martínez, S. (s.f) NTP 703: El método COPSQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=51
- Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S., & Cáceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber*, 27(4), 586-594. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01622015000400009&lng=es&tlng=es.
- Moreno Jiménez, B. (2011). "Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>"
- Naranjo Cruz, F. D. (2017). El clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad (Bachelor's thesis). Universidad Central del Ecuador. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14230>
- Navarrete Madero, J. I. (2015). Identificación y evaluación de los factores de riesgo "psicosocial del personal de vigilancia de seguridad privada de la Empresa Cisepro CIA. LTDA., en el sector bancario de la ciudad de Machala (Master's

- thesis). Universidad de Guayaquil.
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/20934>"
- Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.
<https://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/9158>
- Organización Mundial de la Salud, 2013, OPS/OMS estima que hay 770 nuevos casos diarios de personas con enfermedades profesionales en las Américas. OMS.
https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=8606:2013-paho-who-estimates-770-new-cases-daily-people-occupational-diseases-americas&Itemid=135&lang=es
- Padilla, M., Troya, C., Camacho, L., & Benavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*, 5(1).
<https://doi.org/10.23936/pfr.v5i1.145>
- Palma Navarrete, A. V., & Barrera Cobos, F. M. (2019). Riesgos Psicosociales y su influencia en la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa Eduardo Kingman de la ciudad de Milagro año 2019 (Bachelor's thesis).
<http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4801/2/2.-RIESGOS%20PSICOSOCIALES%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20SATISFACION%20LABORAL%20EN%20LOS%20DOCENTES.pdf>
- Palomo-Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M. D., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev Panam Salud Publica*; 37 (4).
<https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2015.v37n4-5/301-307>
- Patlán, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. *CIENCIA ergo-sum: revista científica multidisciplinaria de la Universidad Autónoma del Estado de México*, 23(2), 121-133.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10446094004>
- Portillo Huachaca, L. L. (2020). Satisfacción laboral en colaboradores de una red de salud provincial del sector público de Apurímac.
<http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/1009>

- Portocarrero Huanca, C. A. (2017). Estructura interna, validez y confiabilidad del cuestionario "COPSOQ II-ISTAS 21-Versión media" en una muestra multiocupacional.
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3333/3/2017_Portocarrero-Huanca.pdf
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Raffo Lecca, Eduardo, & Ráez Guevara, Luis, & Cachay Boza, Orestes (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1),70-79.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81629469008>
- Reyes Díaz, D. A., Álvarez Rodríguez, S. J., & Montes Acevedo, X. (2021). Diagnóstico y Evaluación comparativa de la afectación de los trabajadores del Grupo Fortezza SAS, asociada al estrés laboral generado por la pandemia asociada a la COVID-19 y Propuesta de Plan de Acción de factores de Riesgo Psicosocial.
<https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/766>
- Rivas, H. C. P., & Perero, S. G. V. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177-192.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- Rivera-Porras, D. (2019). Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial. *AiBi Revista de investigación, administración e ingeniería*, 7(2), 68-72.
- Rivera-Rojas, F., Ceballos-Vásquez, P. A., & González-Palacios, Y. (2021). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral: una relación significativa para los trabajadores de oncología. *Aquichan*, 21(1),e2114-e2114.
<https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/14141/6265>
- Salinas, E. I. (2021). Los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y su Impacto con la Productividad Laboral. <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2752>
- Sánchez Trujillo, Magda Gabriela, & García Vargas, Ma. De Lourdes E. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2),161-166.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

- Satán, A. A., Satán, N., Velastegui Hernández, R. S., & Pullas Tapia, P. S. (2020). Organización y gestión en la prevención de riesgos psicosociales laborales en el transporte público urbano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 355-362. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400355&lng=es&tlng=es.
- Seijas Solano, David E. (2019) Riesgos Psicosociales, estrés laboral y síndrome de burnout en trabajadores universitarios en una escuela de bioanálisis <https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763-1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>
- Tapia Alfaro, S. V. (2017). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en enfermeras del Instituto Nacional de Salud del Niño. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21840/Tapia_AS_V.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tituaña, L. L. (2015). Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral del personal (Bachelor's thesis, Quito: UCE). <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/11396>
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194. <https://doi.org/10.3233/TAD-2002-14304>

CAPÍTULO VIII

8. ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores del grupo Quirola Guayaquil, Ecuador 2021

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Población y Muestra	Características
<p>¿De qué manera los riesgos psicosociales tienen incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores del Grupo Quirola?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1 ¿De qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola?</p> <p>2 ¿De qué manera el conflicto trabajo-familia inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola?</p> <p>3 ¿De qué manera el control sobre el trabajo incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola?</p> <p>4 ¿De qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola?</p> <p>5 ¿De qué manera las compensaciones del trabajo</p>	<p>Determinar de qué manera los riesgos psicosociales tienen incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Grupo Quirola de la Ciudad de Guayaquil-Ecuador 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Describir de qué manera las exigencias psicológicas en el trabajo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p> <p>2. Explicar de qué manera el conflicto trabajo-familia inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p> <p>3. Analizar de qué manera el control sobre el trabajo incide en la</p>	<p>Hi: Existe una incidencia significativa entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Grupo Quirola.</p> <p>H0: No existe una incidencia entre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores del Grupo Quirola.</p> <p>1. Las exigencias psicológicas en el trabajo inciden de manera directa y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p> <p>2. El conflicto trabajo-familia inciden de manera directa y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p> <p>3. El control sobre el trabajo incide de manera directa y significativa en la satisfacción laboral de los</p>	<p>Independiente:</p> <p>Riesgos Psicosociales</p> <p>Dependiente:</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Población:</p> <p>Está conformada por 1.257 colaboradores de todas las empresas (25) y áreas del grupo: ganadería, camaroneras, agricultura.</p> <p>Muestra: 300</p> <p>La muestra se conformará por 294 trabajadores y se determinó a través de un muestreo probabilístico con un nivel de confianza del 95% y un 5% de error muestra.</p>	<p>-Tipo Aplicada</p> <p>-Diseño No Experimental</p> <p>-Cuantitativo</p> <p>-Descriptivo</p> <p>-Explicativo</p> <p>-Transversal</p>

<p>inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola?</p> <p>6 ¿De qué manera el capital social incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola?</p>	<p>satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p> <p>4. Determinar de qué manera el apoyo social y calidad de liderazgo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p> <p>5.Describir de qué manera las compensaciones del trabajo inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p> <p>6.Explicar de qué manera el capital social incide en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p>	<p>trabajadores del grupo Quirola.</p> <p>4. El apoyo social y calidad de liderazgo inciden de manera directa y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola.</p> <p>5. Las compensaciones del trabajo inciden de manera directa y significativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p> <p>6. Explicar de qué modo el capital social inciden en la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola</p>			
---	---	---	--	--	--

Anexo 2: matriz de operacionalización

Título: Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores del grupo Quirola Guayaquil, Ecuador 2021

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente
Independiente: Riesgos psicosociales	“Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación laboral y se relacionan directamente con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea o incluso con el entorno, y que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadora”s (Gil-Monte, 2009).	“Los riesgos psicosociales son aquellas condiciones presentes en una situación laboral y se relacionan directamente con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de la tarea o incluso que afectan a los trabajadores de las 25 empresas del Grupo Quirola ubicado en Guayas, Ecuador”.	Exigencias psicológicas en el trabajo	1. Exigencias cuantitativas 2. Ritmo de trabajo 3. Exigencias emocionales 4. Exigencia de esconder emociones	Cuestionario: 1. 24c, 24e, 24 g, 24p. 2. 24 a, 25f, 25m 3. 24b, 24q, 25d, 25i 4. 24d, 24f, 25j, 25k Entrevista: Grupo focal: Cuestionario: 5. 24 ^a , 24L, 24m, 24n Entrevista: Grupo focal:
			Conflicto trabajo-familia	5. Doble presencia	
			Control sobre el trabajo	5. Influencia 6. Posibilidades de desarrollo 7. Sentido del trabajo	Cuestionario: 6. 24i, 24j, 24h, 24k 7. 25 ^a , 25e, 25h, 25L 8. 25b, 25c, 25g Entrevista: Grupo focal:
			Apoyo social y calidad de liderazgo	8. Apoyo social de los compañeros 9. Apoyo social de superiores 10. Calidad de liderazgo 11. Sentimiento de grupo 12. Previsibilidad 13. Claridad de rol 14. Conflicto de rol	Cuestionario: 9. 27 ^a , 27b, 27c 10. 27g, 27h, 27i 11. 29k, 29L, 29m, 29n 12. 27d, 27e, 27f 13. 26q, 26e 14. 26b, 26d, 26g, 26h 15. 26c, 26f, 26i, 26j Entrevista: Grupo focal:
			Compensaciones del trabajo	15. Reconocimiento 16. Inseguridad sobre el empleo 17. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Cuestionario: 16. 29 ^a , 29b, 29c 17. 28d, 28f 18. 28 ^a , 28b, 28c, 28e Entrevista: Grupo focal:
			Capital social	18. Justicia 19. Confianza vertical 20.	Cuestionario: 19. 29f, 29g, 29h, 29j 20. 29d, 29e, 29i Entrevista:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Fuente
					Grupo focal:
			Dimensión socio-demográficas y condiciones de trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Características socio-demográficas 2. Departamento y puesto de trabajo 3. Diseño de la tarea 4. Contratación 5. Promoción 6. Jornada 7. Salario 	Cuestionario: <ol style="list-style-type: none"> 1. 1,2 2. 3,4 3. 5,6 4. 8,9 5. 10 6. 11,12,13,14, 15, 16, 17, 18, 20, 21 7. 22,23,7
Dependiente: Satisfacción Laboral	<p>“La satisfacción laboral se considera una actitud general de carácter positivo que el trabajador presenta como producto de una evaluación cognitiva, conductual y afectiva de aspectos específicos de su empleo y la organización” (Peiró,1984).</p>	<p>“ Se definirá por satisfacción laboral la actitud general de carácter positivo que el trabajador presentan los trabajadores de las 25 empresas del Grupo Quirola como producto de una evaluación cognitiva, conductual y afectiva de aspectos específicos de su empleo y la organización”.</p>	Satisfacción	<ol style="list-style-type: none"> 1. Satisfacción con la supervisión y participación en la organización 2. Satisfacción con la remuneración y prestaciones 3. Satisfacción intrínseca 4. Satisfacción con el ambiente físico 5. Satisfacción con la cantidad de producción 6. Satisfacción con la calidad de producción 	Cuestionario: <ol style="list-style-type: none"> 1. 10, 11, 13, 15, 16, 17, 19, 20 y 21. 2. 4, 9, 10, 12, 14 y 23. 3. 1, 2, 3, 18, 4. 6, 7, 8 y 24 5. 5 y 26. 6. 24 y 25. Entrevista: Grupo focal:

Anexo 3: Cuestionarios-Istas 21 Versión 2

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

CoPsoQ istas 21 – versión 2 Media

INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar la evaluación de riesgos psicosociales. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "siempre / muchas veces/ algunas veces / sólo alguna vez / nunca". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en La Caja.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti:

1. Eres:

Mujer

Hombre

2. ¿Qué edad tienes?

Menos de

31 años

Entre 31 y 45

años Más de

45 años

3. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en XXXX y tus condiciones de trabajo.

- Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.
- Indica en que departamento(s) ó sección(es) has trabajado durante los últimos xxx meses. Si has trabajado en dos o más departamentos señalalos.

1.	4.
2.	5.
3.	6.

4. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad.

- Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.
- Indica el o los puestos de trabajo que has ocupado en los últimos xxxx meses. Si has ocupado dos o más puestos señalalos.

3.	5.
4.	6.
4.	7.

5. ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

Generalmente no

Sí, generalmente de nivel superior

- Sí, generalmente de nivel inferior
- Sí, generalmente de mismo nivel
- Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
- No lo sé

6. En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

7. ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- Sí
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial, pero me pagan como administrativa)
- No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa, pero me pagan como comercial).
- No lo sé.

8. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en XXXXX?

- Menos de 30 días
- Entre 1 mes y hasta 6 meses
- Más de 6 meses y hasta 2 años
- Más de 2 años y hasta 5 años
- Más de 5 años y hasta de 10 años
- Más de 10 años

9. ¿Qué tipo de relación laboral tienes con XXXXX?

- Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- Soy funcionario

10. Desde que entraste en XXXXX ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- No
- Sí, una vez
- Sí, dos veces
- Sí, tres o más veces

11. Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un sábado al mes
- Dos sábados
- Tres ó más sábados al mes

12. Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- Ninguno
- Alguno excepcionalmente
- Un domingo al mes
 - Dos domingos
 - Tres ó más domingos al mes

13. ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- Jornada completa (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche

14. ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- Tengo hasta 20 minutos de margen
- Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- Tengo más de una hora de margen

15. Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

16. ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas
- Sólo hago tareas muy puntuales
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas

17. ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

18. Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para XXXX ?

- 30 horas o menos
- De 31 a 35 horas
- De 36 a 40 horas
- De 41 a 45 horas
- Más de 45 horas

19. Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- Ninguno
- Algún día excepcionalmente
- De 1 a 5 días al mes

De 6 a 10 días al mes

11 o más días al mes

20. Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o área falta personal					
b) La planificación es realista					
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente					

21. ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- Siempre
- Muchas veces
- Algunas veces
- Sólo alguna vez
- Nunca

22) Aproximadamente ¿Cuánto cobras neto al mes?

- 1 \$ 300 dólares o menos
- 2 Entre \$ 301 y \$450 \$dólares
- 3 Entre \$451 y \$600 dólares
- 4 Entre \$601 y \$750 dólares
- 5 Entre \$751 y \$900 dólares
- 6 Entre \$901 y \$1.200 dólares
- 7 Entre \$1.201 y \$1.500 dólares
- 8 Entre \$1.501 y \$1.800 dólares
- 9 Entre \$1.801 y \$2.100 dólares
- 10 Entre \$2.101 y \$2.400 dólares
- 11 Entre \$2.401 y \$2.700 dólares
- 12 Entre \$2.701 y \$3.000 dólares

23. Tu salario es:

- Fijo
- Una parte fija y otra variable.
- Todo variable (a destajo, a comisión,...)

24. Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) tienes que trabajar muy rápido?					
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?					
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?					
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?					
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?					
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?					
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?					
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?					
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?					
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?					
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?					
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?					
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?					
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?					

25. Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
b) tus tareas tienen sentido?					
c) las tareas que haces te parecen importantes?					
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?					
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?					
g) te sientes comprometido con tu profesión?					
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?					
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?					
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?					
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?					

26. Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?					
b) tu trabajo tiene objetivos claros?					
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?					
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?					
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?					
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?					
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?					

27. Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNASOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?					
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?					
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?					
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?					
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?					

f) se ayudan en el trabajo entre compañeros y compañeras?					
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?					
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?					
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?					

28. Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección en contra tu voluntad?					
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?					
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?					
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?					
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases sin él?					

29. Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...	EN GRAN MEDIDA	EN BUENA MEDIDA	EN CIERTA MEDIDA	EN ALGUNA MEDIDA	EN NINGUNA MEDIDA
a) tu trabajo es valorado por la dirección?					
b) la dirección te respeta en tu trabajo?					
c) recibes un trato justo en tu trabajo?					
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?					

e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?					
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?					
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?					
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?					
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?					
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?					
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?					
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?					
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?					
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?					

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

30. En general ¿dirías que tu salud es?

- Excelente
 Muy buena
 Buena
 Regular
 Mala

31. Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) te has sentido agotado/a?					
b) te has sentido físicamente agotado/a?					
c) has estado emocionalmente agotado/a?					
d) has estado cansado/a?					
e) has tenido problemas para relajarte?					
f) has estado irritable?					
g) has estado tenso/a?					
h) has estado estresado/a?					

32. Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNASOLA RESPUESTA para cada pregunta.

Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
a) has estado muy nervioso/a?						
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?						
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?						
d) te has sentido desanimado/a y triste?						
e) te has sentido feliz?						

33. ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- Muy satisfecho/a
 Satisfecho/a
 Insatisfecho/a
 Muy insatisfecho/a

Anexo 4: Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo presentan aspectos que nos resultan satisfactorios y otros que no lo son. A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Decida si estas afirmaciones son, en su caso, más bien verdaderas (V) o más bien falsas F. Para responder rodee con un círculo la respuesta V ó F que Ud. escoja.

Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente confidencial y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Ud. o la organización en que trabaja. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza. Es preferible carecer de un dato que tener un dato falso.

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En ese caso, enténdalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.

1. Me gusta mi trabajo	V	F
2. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco	V	F
3. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan	V	F
4. Mi salario me satisface	V	F
5. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen	V	F
6. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena	V	F
7. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas	V	F
8. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios	V	F
9. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso	V	F
10. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa	V	F
11. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes	V	F
12. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface	V	F
13. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria	V	F
14. Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales	V	F
15. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen	V	F
16. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	V	F
17. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea	V	F
18. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo	V	F
19. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	V	F
20. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.	V	F
21. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo	V	F
22. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.	V	F
23. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan	V	F
24. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios	V	F
25. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	V	F
26. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea	V	F

DATOS DESCRIPTIVOS

A.- ¿Cuál es su ocupación? (Escribala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo. _____

B.- ¿Cuál es su categoría laboral? (P.e aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.) _____

27.- Sexo: 1. Varón 2. Mujer

28.- Edad. (Escriba su edad en años). _____

29.- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:

- 1) Ninguno
- 2) Sabe leer y escribir
- 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
- 4) Formación Profesional Primer Grado
- 5) Formación Profesional Segundo Grado
- 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
- 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
- 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios

30.- Situación laboral:

- 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
- 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
- 3) Contrato de seis meses o menos.
- 4) Contrato hasta un año.
- 5) Contrato hasta dos años
- 6) Contrato hasta tres años
- 7) Contrato hasta cinco años.
- 8) Fijos.

31. ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:

- 1) Jornada partida fija.
- 2) Jornada intensiva fija.
- 3) Horario flexible y/o irregular.
- 4) Jornada parcial
- 5) Turnos fijos.
- 6) Turnos rotativos

32. ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo? _____

33.- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:

- 1) Empleado o trabajador
- 2) Supervisor o capataz
- 3) Mando intermedio
- 4) Directivo
- 5) Alta dirección o dirección general

34.- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____.

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo 5: Ficha técnica de los instrumentos utilizados

Denominación	CoPsoQ-istas21 Versión media
Tipo de instrumento	Cuestionario
Autores	Moncada et ál., 2000
Medición	Exigencias psicológicas en el trabajo, conflicto trabajo-familia, Control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo, capital social, dimensión sociodemográficas y condiciones de trabajo.
Tiempo de aplicación	1 hora
Forma de aplicación	Colectiva
Objetivo	Identificar los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas.
Capacidades específicas evaluarse:	<p>Exigencias psicológicas en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> 21. Exigencias cuantitativas 22. Ritmo de trabajo 23. Exigencias emocionales 24. Exigencia de esconder emociones <p>Conflicto trabajo-familia:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 Doble presencia <p>Control sobre el trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Influencia 2. Posibilidades de desarrollo 3. Sentido del trabajo <p>Apoyo social y calidad de liderazgo</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 Apoyo social de los compañeros 2 Apoyo social de superiores 3 Calidad de liderazgo 4 Sentimiento de grupo 5 Previsibilidad 6 Claridad de rol 7 Conflicto de rol <p>Compensaciones del trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 Reconocimiento

	<ul style="list-style-type: none"> 2 Inseguridad sobre el empleo 3 Inseguridad sobre las condiciones de trabajo <p>Capital social</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 Justicia 2 Confianza vertical <p>Dimensión socio-demográficas y condiciones de trabajo</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 Características socio- demográficas 2 Departamento y puesto de trabajo 3 Diseño de la tarea 4 Contratación 5 Promoción 6 Jornada 7 Salario
Instrucciones:	El cuestionario se aplicará de forma confidencial y anónima a los trabajadores. En el informe de resultados no se debe poder identificar las respuestas individuales de algún trabajador. Las respuestas son individuales por eso se pide la sinceridad del participante al momento de responder. El participante debe leer y responder todas las preguntas marcando X en una sola opción por pregunta. No existen respuestas correctas o incorrectas, se debe escoger la respuesta que mejor se ajuste a su situación laboral.
Materiales:	Celular o computadora, Internet, Google forms.
Evaluación	La versión 2 del cuestionario de CoPsoQ-istas21 consta de 109 preguntas cortas (la mayoría de "tipo Likert". Cada Subdimensión obtendrán notas entre 0 a 100. Entre más alto el puntaje, mayor será la presencia de ese indicador en la empresa.

Denominación	Cuestionario de satisfacción laboral S21/26
Tipo de instrumento	Cuestionario
Autores	Meliá y Peiró (1998)
Medición	Satisfacción
Tiempo de aplicación	25 - 30 minutos
Forma de aplicación	Colectiva
Objetivo	Evaluar el nivel de satisfacción en los trabajadores.
Capacidades específicas evaluarse:	<p>Satisfacción:</p> <p>7. Satisfacción con la supervisión y participación en la organización</p> <p>8. Satisfacción con la remuneración y prestaciones</p> <p>9. Satisfacción intrínseca</p> <p>10. Satisfacción con el ambiente físico</p> <p>11. Satisfacción con la cantidad de producción</p> <p>12. Satisfacción con la calidad de producción</p>
Instrucciones:	<p>Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo presentan aspectos que nos resultan satisfactorios y otros que no lo son. A continuación, encontrará una lista de afirmaciones relacionadas con su trabajo. Decida si estas afirmaciones son, en su caso, más bien verdaderas (V) o más bien falsas F. Para responder rodee con un círculo la respuesta V ó F que Ud. escoja.</p> <p>Para su completa tranquilidad el cuestionario es absolutamente anónimo y los datos que Ud. aporte serán usados solo con fines de investigación sin que pueda nunca ser identificado Ud. o la organización en que trabaja. Por ello puede Ud. responder con toda sinceridad y confianza.</p> <p>Es preferible carecer de un dato que tener un dato falso. Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos no corresponde exactamente a las características de su puesto de trabajo.</p> <p>En ese caso, entiéndalo haciendo referencia a aquellas características de su trabajo más semejantes a la propuesta, y califique en consecuencia la satisfacción o insatisfacción que le produce.</p>
Materiales:	Celular o computadora, Internet, Google forms.
Evaluación	<p>Nivel para cada una de las dimensiones:</p> <p>El puntaje parcial se obtendrá de la suma de todos los ítems que conforman una dimensión. Mayores puntajes indican mayor presencia de esa dimensión.</p> <p>Nivel del Satisfacción laboral</p> <p>El puntaje final, será producto de la suma los puntajes parciales de cada una de las dimensiones, obteniéndose el nivel de satisfacción laboral del personal. Mayores puntajes indican mayor satisfacción laboral.</p>

Anexo 5: Empresas del Grupo Quirola

Empresas Grupo Quirola		N° Empleados	% Proporción	Muestra Segmentada	Muestra de ensayo
1	Agrícola Ganadera Quirola y Cia. S.P.R.	4	0,32%	1	1
2	Beaquir S.A.	23	1,83%	5	1
3	Benjiro S. A.	149	11,85%	35	3
4	Bouluscorp S.A.	36	2,86%	8	1
5	Camarones de Exportacion Cadex Cia. Ltda.	48	3,82%	11	1
6	Condemar S.A.	37	2,94%	9	1
7	Grupquir S. A.	30	2,39%	7	1
8	Hajime S. A.	1	0,08%	0	0
9	Hiroaky S. A.	294	23,39%	69	7
10	Industrias y Cultivos el Camarón S.A. ICCSA	243	19,33%	57	5
11	Inversiones Agricolas Tares S.A.	20	1,59%	5	1
12	Jesquinsa S.A.	104	8,27%	24	2
13	Laboratorios Quirola Labquir S.A.	43	3,42%	10	1
14	Maliri C.A.	46	3,66%	11	1
15	Muthadycorp S.A.	21	1,67%	5	1
16	Pacifcamarón S.A.	12	0,95%	3	1
17	Penstation S.A.	23	1,83%	5	1
18	Richcompany S.A.	10	0,80%	2	1
19	Shrimpdany S.A.	2	0,16%	0	0
23	Vearan S.A.	62	4,93%	15	1
24	Vialcorp S. A.	13	1,03%	3	1
25	Yalersa S.A.	36	2,86%	8	1
TOTAL		1257	100,00%	294	33

Anexo 6: Análisis de Validación de Instrumentos Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach

RESULTADOS DE INSTRUMENTO DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	14	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,907	,919	109

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
275,71	1393,297	37,327	109

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	2,529	1,357	4,429	3,071	3,263	,341	109

INSTRUMENTO DE SATISFACCION LABORAL S21 / 26

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	25	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,909	,903	26

Estadísticas de elemento de resumen

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	,711	,400	,960	,560	2,400	,023	26

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
18,48	39,427	6,279	26

Anexo 7: Evidencias de visitas al Grupo Quirola



Oficina Grupo Quirola Guayaquil
Ave. Francisco de Orellana



Creador de las empresas del grupo Don Esteban Quirola



Isla Puna (camaroneras)



Capacitación a los trabajadores en Puná



Aplicación de encuestas a trabajadores en Puná



Visita a la isla Puná



Recorrido de la Sucursal de la Isla Puná



Visita a Hacienda Maruja



Aplicación de encuestas a trabajadores de la Hacienda Maruja



Aplicación de encuestas a trabajadores



Aeropuerto en el Ankar para viajar a la Isla Puna



En la oficina de grupo Quirola con la gerente de talento humano coordinando todo para las fechas de los viajes a Puna y a las haciendas del grupo Quirola que son en Naranjal , Secadal y Milagro



Viajando en avioneta a Puna para dar la primera inducción del estudio



Instrucción de las encuestas en Puna antes de aplicarlas a un grupo de la camaronera

ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN O EMPRESA DONDE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN

INDUSTRIAS Y CULTIVOS EL CAMARON S.A. ICCSA


Guayaquil, 19 de abril de 2021.

Señores
Universidad Nacional de Tumbes
Ciudad.-

CERTIFICADO

Por medio de la presente informamos que la Psicóloga Industrial Sandra Cruz Ordoñez García va a realizar el estudio de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en la empresa Industrias y Cultivos el Camarón S.A. ICCSA. La empresa le otorga a través de la presente la autorización correspondiente para realizar dicha investigación.

Atentamente,



Abg. Lauro González Rodríguez
Gerente General
Iccsa S.A.