

DOI: <https://doi.org/10.46296/rc.v6i11.0113>

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

Psychosocial risks and job satisfaction in workers of the Quirola group Guayaquil, Ecuador 2021

Ordoñez-García Sandra Cruz

Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador.
Correo: sandra.ordonezg@ug.edu.ec
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9072-5563>

Merino-Velásquez Jesús

Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes, Perú.
Correo: jmerinov@untumbes.edu.pe
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3301-4487>

Luy-Navarrete Wayky Alfredo

Universidad Nacional de Tumbes. Tumbes, Perú.
Correo: wluyn@untumbes.edu.pe
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0334-2498>

Saltos-Atiencia Dayana Paola

Universidad Técnica Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador.
Correo: dsaltosa2@unemi.edu.ec
ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-0047-0793>

RESUMEN

La satisfacción laboral es uno de los aspectos fundamentales en la empresa actual, de esto depende en gran medida la productividad e incluso la calidad de los bienes y servicios que pueda prestar o manufacturar una determinada empresa u organización, en este sentido en el grupo Quirola, el cual es un conglomerado de empresas que se dedican a los productos dirigidos al área agrícola e industrial, ubicados en la ciudad de Guayaquil Ecuador. La metodología fue de tipo cuantitativa, en la que se realizó un análisis relacional entre la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales, mediante la aplicación de dos cuestionarios el CoPsoQ – Ista 21 versión 2 y el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 a 301 trabajadores que conforman la muestra, esta muestra se determinó a través de un muestreo probabilístico con un nivel de confianza del 95% y un 5% de error muestral. El procesamiento de datos se realizó con el programa estadístico SPSS. Los resultados arrojaron que a menor riesgo psicosocial mayor será la satisfacción laboral. Los cuestionarios se manejaron con 6 dimensiones las cuales presentan relación directa con la satisfacción laboral.

Palabras claves: riesgo psicosocial, satisfacción laboral, dimensión.

Información del manuscrito:

Fecha de recepción: 05 de octubre de 2022.

Fecha de aceptación: 04 de enero de 2023.

Fecha de publicación: 10 de enero de 2023.



ABSTRACT

Job satisfaction is one of the fundamental aspects in the current company, productivity and even the quality of the goods and services that a certain company or organization can provide or manufacture depends to a large extent on this, in this sense in the Quirola group, which is a conglomerate of companies that are dedicated to products aimed at the agricultural and industrial area, located in the city of Guayaquil Ecuador. The methodology was quantitative, in which a relational analysis was carried out between job satisfaction and psychosocial risks, through the application of two questionnaires, the CoPsoQ - Ista 21 version 2 and the job satisfaction questionnaire S21/26 to 301 workers that make up the sample, this sample was determined through a probabilistic sampling with a confidence level of 95% and a 5% sampling error. The data processing was carried out with the statistical program SPSS. The results showed that the lower the psychosocial risk, the greater the job satisfaction. The questionnaires were handled with 6 dimensions which are directly related to job satisfaction.

Keywords: psychosocial risks, job satisfaction, dimension.

1. INTRODUCCIÓN

La salud del ser humano es tan extensa y conlleva una gran cantidad de variables, no solo se dice o se habla de salud cuando se habla de que un ser humano se encuentre sin una enfermedad o afección en su cuerpo, sino que va más allá de lo tangible, de lo que a simple vista se nota o se descubre al momento de realizar algún análisis o estudio para determinar algún tipo de patología. El cuerpo humano está conformado por un complejo sistema que lo mantiene vivo, uno de esos sistemas es la mente, este sector que compone el cuerpo humano está regido por el cerebro, en el cual se dan los procesos electroquímicos que gobiernan los movimientos de los músculos del cuerpo, los órganos vitales y es el encargado de procesar la información que obtiene del entorno, así como las emociones que hacen que nos comportemos de una manera u otra.

En este sentido, Moreira et al. (2021) mencionan en su investigación que el cerebro es un órgano de máxima importancia ya que en él se dan los procesos necesarios para dirigir las funciones como la respiración, el movimiento de las extremidades y la producción y manejo de las emociones, estas últimas resultan relevantes para el desarrollo del presente artículo en el que se establecerán las relaciones existentes entre los riesgos psicosociales y la satisfacción que pueda sentir un individuo en su entorno laboral.

Quizás resulte algo fuera de lugar buscar establecer la relación entre estas dos variables, pero contrario a ello, los pensamientos y sentimientos influyen de manera importante en realizar o no una tarea en un trabajo. En torno a esto, Castro (2018) afirman que existen situaciones en que los ambientes laborales pueden influir en la salud del trabajador, mediante la disposición del volumen de trabajo, el tipo de relación laboral e incluso las tareas que se asignen a cada trabajador, este tipo de situaciones en las que se puede poner en riesgo la salud mental de un trabajador se le conoce como riesgo psicosocial.

Resulta importante mencionar que, el trabajo es una fuente no solo de dinero, es decir un trabajador devenga un salario por la ejecución de una tarea en específico, sino que aporta una serie de beneficios al individuo que van más allá de los beneficios tangibles, como por ejemplo los sentimientos de relación social con otras personas, las interacciones con las capacidades de cada ser humano en realizar alguna tarea relacionada con el trabajo, así como la de lograr algún tipo de actividad física la cual resulte de mantener el cuerpo activo realizando una actividad (Martínez, 2020).

Las empresas no están exentas de presentar situaciones en las que los trabajadores estén expuestos a estos riesgos de tipo psicosocial, estos representan un problema para la productividad ya que un trabajador que presente problemas a nivel mental, enfocados al factor psicosocial no será totalmente capaz de realizar las tareas que se le asignen en un centro de trabajo, a saber estos riesgos se definen como los que pueden ocasionar algún tipo de perturbación de depresión, ansiedad, insomnio, casos graves de estrés, que en su mayoría pueden desencadenar problemas más graves de salud, todo ellos derivado de las labores que se realicen en el centro laboral.

Es importante destacar que, las empresas deben realizar las acciones necesarias para la protección de los trabajadores, por lo cual los sistemas de seguridad en el trabajo resultan primordiales, los cuales contribuirían a la identificación, y evaluación de los diferentes riesgos psicosociales presentes en las unidades de producción (Vega et al., 2020).

La presente investigación se realizó en el grupo Quirola, ubicado en la ciudad de Guayaquil Ecuador, en la cual se evaluaron a nivel estadístico y por medio de la aplicación de dos instrumentos para recabar los datos de satisfacción laboral.

2. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología que se empleó para la investigación fue de tipo cuantitativa, la cual busca recabar, procesar y analizar los datos por medio de métodos analíticos de tipo numéricos, en los que predomina el análisis estadístico (Giménez, 2020). Por otro lado, el diseño de la investigación es no experimental-transversal, la cual según Vega et al. (2021) este tipo de estudio lo define la evaluación y análisis de los datos en un momento o periodo específico y por un tiempo determinado.

Por otro lado, se recabo la información o datos de la empresa mediante la aplicación de dos cuestionarios el CoPsoQ – Istas 21 versión 2 y el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 a 301 trabajadores que conforman la muestra, estos datos fueron procesados por el programa estadístico SPSS, luego se realiza el análisis e interpretación de los resultados arrojados por el programa.

De igual manera, este artículo se apoyó en la revisión de diferentes documentos bibliográficos, las cuales se encuentran en revistas de corte científico técnico, las cuales se encuentran en diferentes revistas indexadas como Dialnet, Latindex, entre otras, de igual manera se utilizó el principal motor de búsqueda en internet como lo es Google Académico.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La realización del ser humano abarca una cantidad de escenarios y ámbitos realmente amplios, un individuo puede sentirse realizado formando una familia, siendo exitoso en algún negocio, ayudando a otros, etc., esto va a depender de lo que cada ser humano perciba como realización personal, profesional, social, económica, etc., sin embargo, esto va asociado en gran medida a la satisfacción que se perciba cuando se realiza alguna actividad, la satisfacción personal aporta una gran energía positiva que ayuda a que las personas realicen una

actividad con una mejor disposición, específicamente en el lugar de trabajo es importante la satisfacción con las actividades que allí se encuentran, para Díaz y Carrasco (2018) la satisfacción laboral es imprescindible para que exista productividad en una organización, la falta de este elemento ha costado millones a la economía mundial, por lo cual es de gran importancia que los trabajos aporten no solo una remuneración sino que sean escenarios en los que se promueva una actitud agradable en la que los individuos se sientan a gusto.

En este sentido, se destacan los denominados riesgos psicosociales, los cuales son los que se sobrevienen de la organización y disposición del trabajo, los diseños laborales deficientes, una deficiente gestión y la mala disposición de los elementos sociales y económicos de un trabajo, lo cual puede producir en los trabajadores diferentes síntomas a nivel mental, físicos negativos, estos pueden ser de magnitud variable y todo dependerá de cada individuo y su capacidad para afrontar dichos elementos, muchas de estas afecciones se manifiestan en el cuerpo humano como estrés, depresión, síndromes caracterizados por el decaimiento mental que desencadenan problemas a nivel de salud, entre otros (López et al., 2021).

Igualmente, el actual director de la OMS ha mencionado que existe aun en las organizaciones una cultura toxica la cual promueve una serie de conductas que ayudan a generar problemas a nivel mental en los trabajadores, como el acoso sexual, la intimidación (patrono-empleado, empleado-empleado, entre otras formas), la falta de igualdad entre los trabajadores, la mala remuneración y el exceso de trabajo, así como la discriminación en todas sus formas, entre otros factores que bien valen la pena identificar y mitigar o eliminar, en la medida de lo posible, con el fin de resguardar y cuidar la salud mental de los trabajadores (Edicionmedica, 2023).

Al mismo tiempo, la Organización Mundial de la Salud, OMS (2022) declara que el 63% de los trabajadores de la salud en el mundo mencionan que han sido víctimas de alguna forma de violencia en su centro laboral, de igual manera, esta misma organización estima que anualmente en todo el planeta se pierden al menos 12.000 millones de días de trabajo por consecuencias de los riesgos

psicosociales, como el estrés, la ansiedad y sobre todo la depresión, lo que genera un aproximado de 1 billón US\$ de costo por pérdida de productividad.

Por otro lado, los diferentes estudios realizados en materia de riesgos psicosociales han demostrado que una carga laboral excesiva y constante se relaciona directamente con problemas en el sitio de trabajo como el absentismo, mala o muy precaria salud en los trabajadores, trastornos como ansiedad, depresión, estrés, afecciones musculo esqueléticas, trastornos o episodios mentales, incluso enfermedades a nivel coronario, lo cual representa grandes pérdidas en productividad de la empresa u organización, esto sin duda contrasta con el hecho de que los trabajadores no cuenten con un adecuado estímulo en el trabajo, como por ejemplo monotonía en las tareas a realizar, poca o nula asignación de tareas, ya que esto también puede ocasionar estrés y sus afecciones relacionadas a esto (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2020).

La OMS en conjunto con la OIT definieron los riesgos psicosociales como aquellas situaciones o factores que se relacionan con la realización del trabajo, organización laboral, y las tareas dispuestas para la realización de un trabajo en específico, las cuales pueden llegar a afectar la salud mental y en consecuencia la salud física del trabajador (Tomalá et al., 2021).

Ahora bien, con la finalidad de conocer más a fondo el significado de lo que es realmente un riesgo psicosocial se destaca lo mencionado por Díaz et al. (2022), en donde indica que los factores de riesgos psicosociales son los aspectos que se relacionan directamente con el potencial de provocar alguna afectación a la salud de un trabajador, las cuales puedan desencadenar episodios graves de estrés, insomnio, ansiedad entre otros.

Según Muñoz et al. (2018) los riesgos psicosociales en una organización pueden devenirse por el deterioro o ausencia de los siguientes procesos laborales:

- a. Las características de la tarea: que las tareas se encuentren reconocidas en el total de trabajo, desarrollo de aptitudes, repetitividad, ritmo de trabajo o faena, falta de autonomía en las asignaciones laborales, etc.

b. Las características de la organización: En este punto la estructuración y configuración del centro laboral juegan un papel fundamental, al igual que la definición de competencias, la estructura a nivel jerárquico, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales entre los trabajadores, supervisores y jefes, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.

c. Las características del empleo: Este apartado está referido al diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas.

d. La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc, lo cual se debe establecer un claro cronograma de trabajo en función de condicionar a los empleados en las formas de organización de días laborables.

Por otra parte; la OMS (2022) menciona algunos puntos importantes en los que los riesgos a la salud mental de los trabajadores se presenten:

Insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo; recargas en el trabajo, recargas excesivas de trabajo o tareas, falta de personal; por lo que el patrono justifica el excesivo recargo de tareas; horarios demasiado extensos, sin respeto por las horas de entrada y sobre todo salida, las cuales están incluso reglamentadas en la empresa u organización, lo cual refleja inflexibilidad; descontrol y falta de organización en el diseño o la carga del trabajo; ambiente y condiciones físicas de trabajo inseguras o que presentan deficiencias; mala o deficiente cultura organizacional, cultura toxica en la que se permitan los comportamientos negativos; autoritarismo y falta de empatía y colaboración entre compañeros de trabajo; violencia, acoso u hostigamiento de algún tipo; es frecuente la discriminación de algún tipo, la cual desencadena en muchos casos en la exclusión de trabajadores; falta de claridad y especificidad en las labores a realizar; falta de reconocimiento al trabajador, o en caso contrario premiar a trabajadores que no merecen el reconocimiento; mala gerencia y disposición de mantener una seguridad laboral, en la que se remunere lo justo, y se promueva la formación de los trabajadores para generar una sana competencia en hacer carrera dentro de la empresa; por el inadecuado manejo en los horarios en las

que los trabajadores se ven en la conflictividad de conciliar la vida laboral con la familiar, lo que repercute negativamente en la salud mental del individuo (OMS, 2022, p s/n)

Las empresas y organizaciones tienen un gran reto por delante, ya que la globalización está presente en todo ámbito de las sociedades del mundo, de igual manera y no menos importante se encuentra el vertiginoso y cada vez más impresionante avance en las tecnologías, en las que ya no se habla del término tecnologías, sino que se habla de Inteligencia Artificial (IA), todos estos factores unidos a las grandes exigencias y competitividad del mercado internacional, hacen que las organizaciones o empresas en su afán de posicionarse a nivel global y generar más productividad, se encuentren en situaciones de sobre carga en sus labores en una carrera sin precedentes, esto sin duda se transmite a los operarios o empleados que realizan las labores o tareas en una empresa. Lo que ocasiona, en muchos casos una cadena de problemas que se traducen en riesgos laborales de todo tipo, si la organización no cuenta con un buen sistema de seguridad laboral en el que se planifique y mejore las condiciones de los trabajadores y se tome en cuenta la salud mental y física de los trabajadores.

Para el caso particular de este artículo, en el que se direcciono una investigación en el grupo de empresas Quirola, la cual se ubica en la ciudad de Guayaquil en Ecuador, esta se caracteriza por ser un conglomerado empresarial que reúne a varias empresas, las cuales se dedican al área agrícola e industrial. Estas empresas poseen unas características particulares, precisamente asociadas a su tamaño, ya que en este tipo de empresas son más propensas a que se presenten riesgos de todo tipo, especialmente los psicosociales, sobre todo porque existen variables que posiblemente inciden en la insatisfacción laboral.

De modo que, se planteó realizar un análisis en el que se identifique si los riesgos psicosociales guardan algún tipo de correlación con la satisfacción laboral del mencionado grupo empresarial. Este análisis se realizó con una población de 1.257 trabajadores, quienes pertenecen a las 25 empresas de la mencionada firma empresarial. Los datos para el análisis se tomaron de dos cuestionarios el CoPsoQ – Istas 21 versión 2 y el cuestionario de satisfacción laboral S21/26 a 301trabajadores que conforman la muestra.

Es importante mencionar que para el tratamiento de los datos estadísticos se utilizó el programa SPSS.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de dicho análisis.

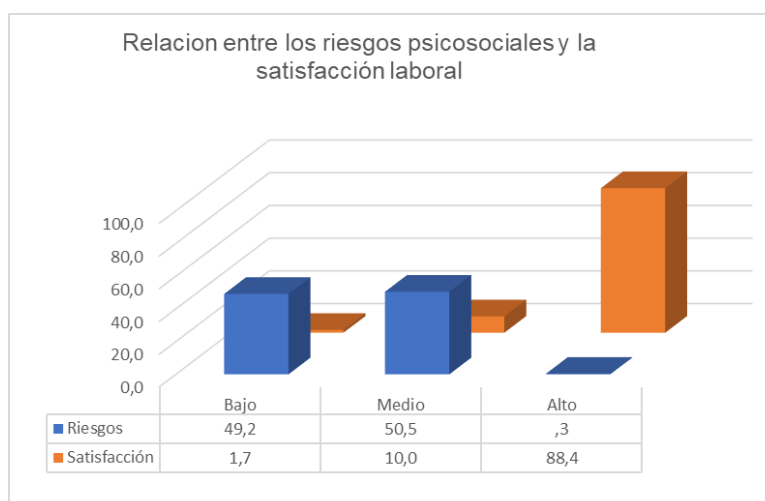
Tabla 1. Relación entre el nivel de riesgos psicosociales y el nivel de satisfacción laboral

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.

Tabla 2. *Análisis de correlación entre riesgos psicosociales y satisfacción laboral*

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

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

De acuerdo con Schober et al. (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 3. *Incidencia de las exigencias psicológicas y la satisfacción laboral*

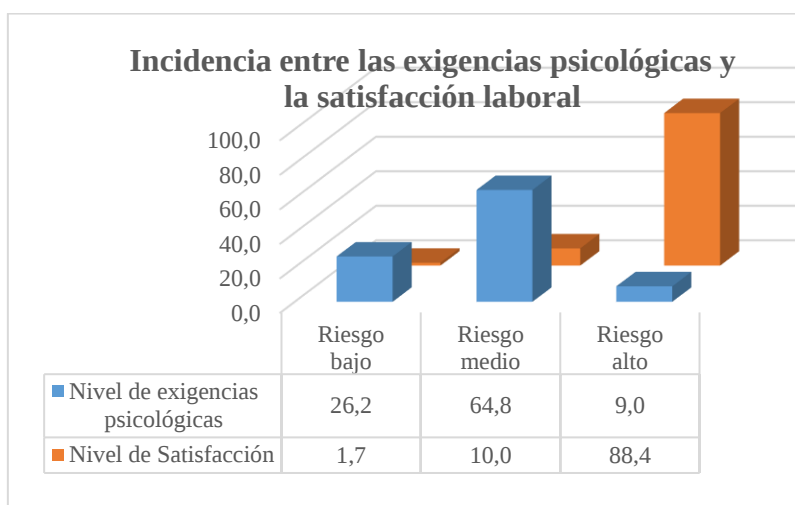
Nivel de exigencias psicológicas				Nivel de Satisfacción			
	Puntaje	N	%		Puntaje	N	%
Bajo	15 – 35	79	26,2	Baja	0 – 9	5	1,7
Medio	36 – 55	195	64,8	Medio	10 – 18	30	10,0
Alto	56 – 75	27	9,0	Alta	19 – 26	266	88,4
Total		301	100,0	Total		301	100,0

Fuente: Aplicación de 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.

Tabla 4. Análisis de correlación entre exigencias psicológicas en el trabajo y satisfacción laboral.

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

*No hay relación significativa

De acuerdo con Schober et al. (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.

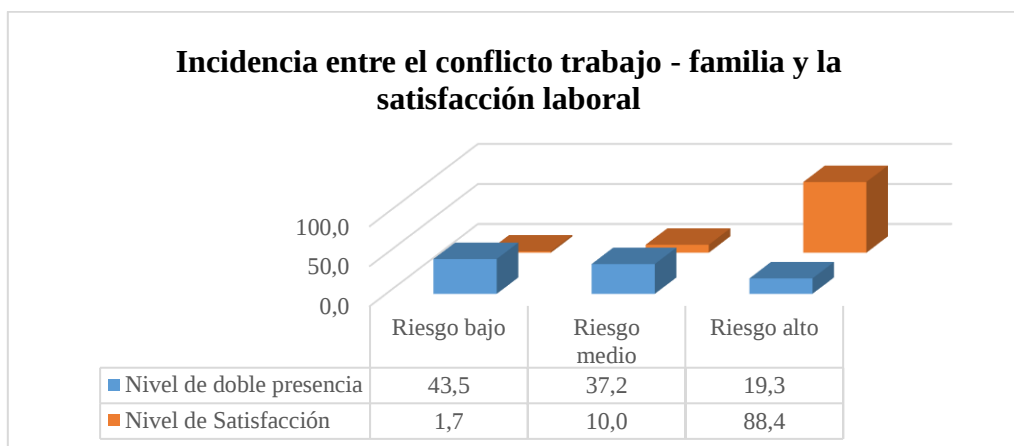
Análisis del resultado objetivo específico 2: Explicar de qué manera el conflicto trabajo-familia afecta en la satisfacción laboral de los colaboradores del grupo Quirola.

Tabla 5. 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.

Tabla 6. Análisis de correlación entre el conflicto trabajo – familia y satisfacción laboral

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

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

De acuerdo con Schober et al. (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.

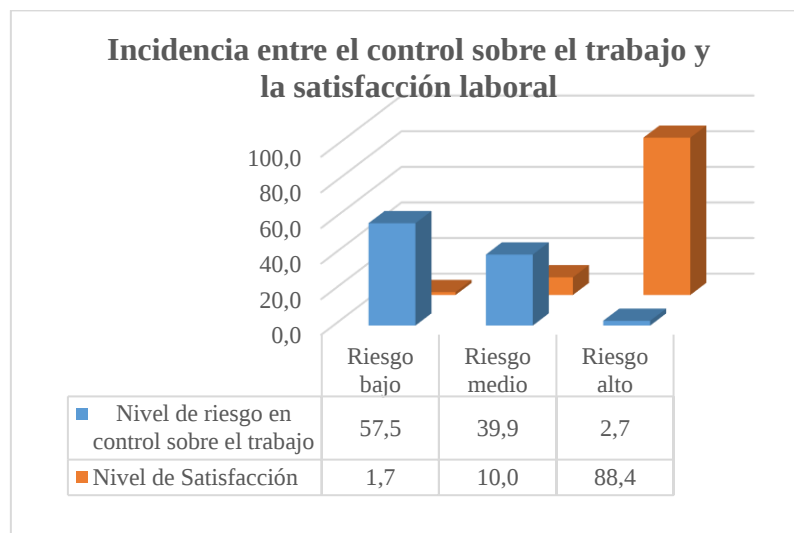
Tabla 7. Incidencia del control sobre el trabajo

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: Aplicación de 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.

Tabla 8. Análisis de correlación entre el control sobre el trabajo y satisfacción laboral

Rho de Spearman	Control sobre el trabajo	Coeficiente de correlación	Nivel de Satisfacción
			,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.

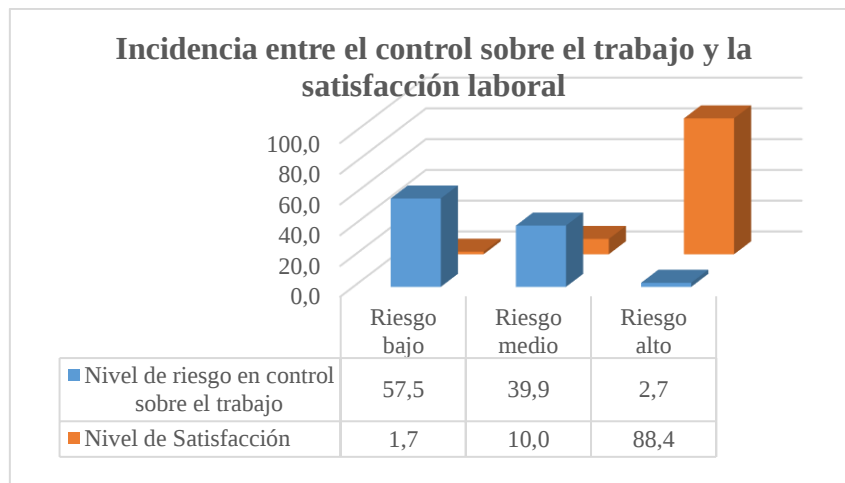
Tabla 9. Incidencia del apoyo social y calidad de liderazgo

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: Aplicación de 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 4. 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.

Tabla 10. Análisis de correlación entre el apoyo social y satisfacción laboral

				Nivel de Satisfacción
Rho de Spearman	de Apoyo social y calidad de liderazgo	Coefficiente de correlación		-,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.

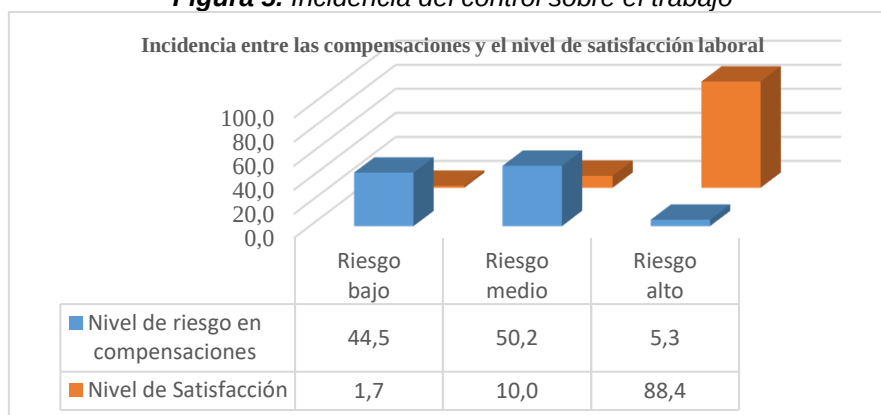
Tabla 11. Incidencia de las compensaciones

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: Aplicación de 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 5. 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.

Tabla 12. Análisis de correlación entre compensaciones del trabajo y satisfacción laboral

			Nivel de Satisfacción
Rho de Spearman	de Compensaciones del trabajo	Coefficiente de correlación	-,127*
		Sig. (bilateral)	,028
		N	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 13. Incidencia de las compensaciones

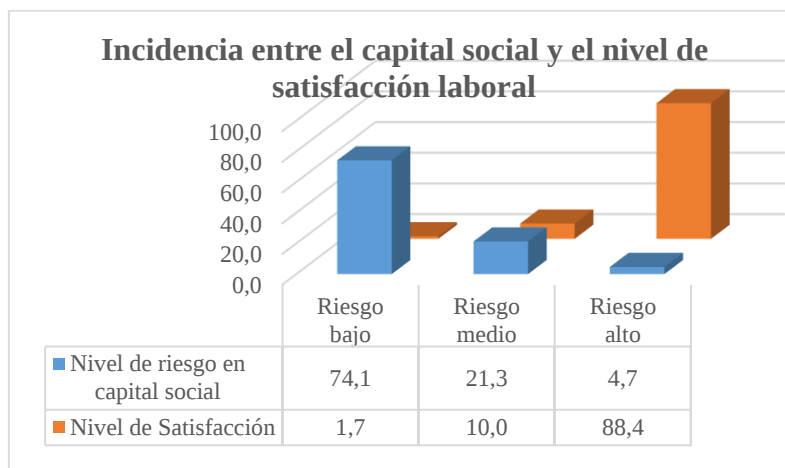
Nivel de riesgo en capital social				Nivel de Satisfacción			
	Puntaje	n	%		Puntaje	n	%
Bajo	7 – 16	223	74,1	Baja	0 - 9	5	1,7
Medio	17 – 25	64	21,3	Medio	10 - 18	30	10,0
Alto	26 – 35	14	4,7	Alta	19 - 26	266	88,4
Total		301	100,0	Total		301	100,0

Fuente: Aplicación de 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 6. 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.

Tabla 14. Análisis de correlación entre el capital social y satisfacción laboral

			Nivel de Satisfacción
Rho de Capital Spearman	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. CONCLUSIONES

El grupo Quirola, presento una serie de hallazgos importantes en el análisis, de acuerdo a la información recabada, en la que uno de los principales problemas u observaciones es que los trabajadores permanecían en sus puestos de trabajo durante días, retornando a sus hogares luego de 15 días, lo que pudiese representar un factor de riesgo importante para la afectación a nivel psicosocial del trabajador.

En torno a esto, y luego de realizado los respectivos análisis estadísticos a los datos resultantes de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se pudo constatar lo siguiente:

- Para el objetivo principal, en el que se mide la relación que existe entre el nivel de riesgo psicosocial y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del grupo Quirola, se obtuvo que el nivel de riesgo es bajo, y la satisfacción laboral alta, esto se traduce que a menos riesgo psicosocial mayor será la satisfacción en el centro laboral.
- Sin embargo, para el caso de la mencionada empresa, los trabajadores reflejan una alta satisfacción laboral independientemente de los riesgos psicosociales que pudiesen estar presentes.
- En cuanto a la prueba de la hipótesis de la investigación, en el que se evaluó que, si un nivel bajo de riesgos psicosociales se vincula a un alto grado de satisfacción laboral, esta se aprueba, ya que efectivamente tiene vinculación.
- Por otro lado, se realizó una prueba de hipótesis 1, en la que se evalúa de qué manera incide las exigencias psicológicas en el trabajo en la satisfacción, dando como resultado que no existe una relación significativa entre las variables, por lo cual las exigencias psicológicas presentes en la empresa Quirola no influyen de ninguna manera en la satisfacción que los empleados puedan tener.
- Es de hacer notar, que para el objetivo específico número 2, se midió la dimensión referida a la incidencia entre el conflicto familia-trabajo y la satisfacción laboral, en la que resulto que, aunque el aumento entre las

variables era gradual su relación no era significativa, por lo cual a menor riesgo de conflicto entre familia-trabajo, mayor satisfacción laboral.

- Con respecto al resultado del análisis de hipótesis del objetivo número 3, en el cual resulta que el control sobre el trabajo presenta baja incidencia, por lo cual a menos riesgo de control sobre el trabajo mayor resulta la satisfacción laboral.
- Igualmente, con respecto a la dimensión del objetivo específico 4, en el que se midió el apoyo social y la calidad del liderazgo con relación a la satisfacción laboral, no presentan incidencia ni relación, sin embargo, se presenta que al igual que los resultados anteriores, a menos riesgo de apoyo social y liderazgo se presenta una mayor satisfacción laboral.
- En el objetivo específico número 5, en el que se realiza un análisis a la dimensión de las compensaciones del trabajo si inciden en la satisfacción laboral, en la cual no presentan relación significativa, sin embargo, los trabajadores de la mencionada empresa en relación a las compensaciones, reconocimientos, etc. se encuentran con un grado de satisfacción alto.
- Por último, para la dimensión del capital si incide o no en la satisfacción laboral, se presenta una incidencia baja, por lo cual y de igual manera a menor riesgo de capital mayor satisfacción laboral.

En líneas generales, en la empresa Quirola los trabajadores manifiestan tener una alta satisfacción laboral, a pesar de la preocupación que existía acerca de la realidad empresarial en la cual, por la gran cantidad de empresas que conforman el conglomerado puede presentar un alto grado de exigencias psicosociales, debido en gran parte por la alta y extensa cadena de mando o de jerarquía, igualmente por las extensas jornadas laborales, en las que en muchas ocasiones los trabajadores u operarios tienen que permanecer en sus puestos de trabajo durante días.

REFERENCIAS

- Castro, N. (2018). Riesgos Psicosociales y Salud Laboral en Centros de Salud. *Ciencia y Trabajo*, 20(63). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300155>
- Díaz, D., Velazco, A., & Santoyo, F. (2022). Factores de riesgo psicosocial y calidad de vida durante el confinamiento por covid-19 en universidades. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo Educativo*, 12(24). Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672022000100028
- Díaz, F., & Carrasco, M. (2018). Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración*, 63(4), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1142>
- Edicionmedica. (2023). La OMS estima pérdidas de 1 billón de dólares al año por los problemas de salud mental relacionadas al trabajo. Recuperado el 23 de Febrero de 2023, de <https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/la-oms-estima-perdidas-de-1-billon-de-dolares-al-ano-por-los-problemas-de-salud-mental-relacionadas-con-el-trabajo-100110>
- Gimenez, L. (2020). Impacto de la Investigación cunatitativa en la actualidad. *Revista Científica CONVERGENCE TECH*, 4(1), 59-68. Recuperado de <file:///C:/Users/siragon/Downloads/3.pdf>
- Lopez, A., Cuenca, A., Bajaña, J., Merino, K., Lopez, M., & Bravo, D. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Ciencia Latina*. Recuperado de [https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1220#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,Hassard%20%26%20Cox%2C%202021\)%20Esta](https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/887/1220#:~:text=Los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,Hassard%20%26%20Cox%2C%202021)%20Esta)
- Martínez, L. (2020). Riesgos Psicosociales y estrés en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321. doi:[https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).301-321](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).301-321)
- Moreira, M., Morales, F., Zambrano, G., & Rodríguez, M. (2021). El cerebro, funcionamiento y la generación de nuevos aprendizajes a través de la neurociencia. *Dominio de las Ciencias*, 7(1), 50-67. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v7i1.1625>
- Muñoz, D., Orellano, N., & Hernández, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente*, 21(40), 532-544. doi:<https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

OMS. (2022). Organización Mundial de la Salud. Recuperado de:
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2020). Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19 (Primera ed.). Ginebra: Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2020. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_763314.pdf

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2022). La salud mental en el trabajo. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

Organización Mundial de la Salud, OMS. (2022). Salud Ocupacional: los trabajadores de la Salud. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>

Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. (2018). Correlation coefficients: appropriate use and interpretation. *Anesthesia y Analgesia*, 126(5), 1763-1768. doi:<https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

Tomala, M., Dominguez, Y., Maza, E., & Villamar, J. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. *Higia de la Salud*, 4(1). Recuperado de <https://revistas.itsup.edu.ec/index.php/Higia/article/view/491/887>

Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1). doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>

Vega, N., Ceballos, H., & Pardo, J. (2020). Riesgos psicosociales en trabajadores calificados por enfermedad laboral frente a trabajadores que esperan por calificación. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(1), 112-126. doi:<https://doi.org/10.25214/27114406.995>