

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN  
CAMPUS LOS ÁNGELES  
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL**



**ESTILOS DE LIDERAZGO, RIESGOS PSICOSOCIALES Y  
SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DE COSECHA  
FORESTAL.**

**Profesor Guía:** Gabriela Bahamondes Valenzuela  
Psicóloga Organizacional  
Mg. en Desarrollo Organizacional  
y Gestión de Personas

**Profesor Co-guía:** Fabián Milla Araneda  
Ingeniero Forestal

**SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA  
OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO  
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**CAROLINA RIVERA SANTIBAÑEZ**

Los Ángeles – Chile

2017

**UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN  
CAMPUS LOS ÁNGELES  
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍA VEGETAL**



**ESTILOS DE LIDERAZGO, RIESGOS PSICOSOCIALES Y  
SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DE COSECHA  
FORESTAL.**

**Profesor Guía:** Gabriela Bahamondes Valenzuela  
Psicóloga Organizacional  
Mg. en Desarrollo Organizacional  
y Gestión de Personas

**Profesor Co-guía:** Fabián Milla Araneda  
Ingeniero Forestal

**SEMINARIO DE TITULACIÓN PARA  
OPTAR AL TÍTULO DE INGENIERO  
EN PREVENCIÓN DE RIESGOS**

**CAROLINA RIVERA SANTIBAÑEZ**

Los Ángeles – Chile

2017

**ESTILOS DE LIDERAZGO, RIESGOS PSICOSOCIALES Y  
SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA DE COSECHA  
FORESTAL.**

**Profesor Guía**

---

**Gabriela Bahamondes Valenzuela**  
**Psicóloga Organizacional**  
**Magíster en Desarrollo Organizacional**  
**y Gestión de Personas**

**Profesor Co-guía**

---

**Fabián Milla Araneda**  
**Ingeniero Forestal**

**Jefe de Carrera**

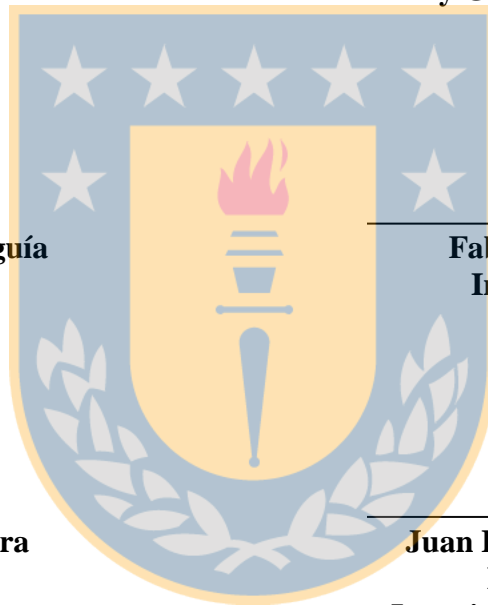
---

**Juan Patricio Sandoval Urrea**  
**Profesor Asistente**  
**Ingeniero de Ejecución Forestal**  
**Magíster en Ergonomía**

**Director de Departamento**

---

**Pablo Novoa Barra**  
**Profesor Asistente**  
**Ingeniero de Ejecución Forestal**  
**Magíster en Ciencias Forestales**  
**Magíster en Ergonomía**



## ÍNDICE GENERAL

	Pág.
<b>I. RESUMEN</b> .....	7
<b>II. INTRODUCCIÓN</b> .....	8
<b>III. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	14
3.1 Participantes.....	14
3.2 Procedimiento .....	14
3.3 Variables de estudio e instrumentos de medición.....	15
3.3.1 <i>Estilos de liderazgo</i> .....	15
3.3.2 <i>Factores de riesgo psicosocial</i> .....	16
3.3.3 <i>Satisfacción laboral</i> .....	17
3.4 Análisis estadístico .....	18
3.5 Cuestionario preliminar .....	18
<b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	19
4.1 Caracterización de la población bajo estudio .....	19
4.2 Características socio-demográficas y laborales de los participantes .....	19
4.3 Estilos de liderazgo.....	21
4.4 Riesgo psicosocial en los grupos de la empresa en estudio .....	24
4.5 Satisfacción Laboral .....	28
4.6 Relación entre estilos de liderazgo y riesgo psicosocial .....	35
4.7 Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral .....	36
<b>V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	39
<b>VI. APÉNDICES</b> .....	45

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Modelo jerárquico de Nueve variables .....	16
Tabla 2. Descripción de la empresa en estudio.....	19
Tabla 3. Características sociodemográficas de la muestra. ....	20
Tabla 4. Característica laboral de la muestra.....	21
Tabla 5. Puntaje promedio del MQL por grupo, versión Clasificador .....	22
Tabla 6. Puntaje promedio del MQL por grupo, versión Líder .....	22
Tabla 7. Resumen del nivel de exposición a riesgo psicosocial por dimensión	26
Tabla 8. Resumen del nivel de satisfacción laboral a nivel grupal por dimensión.....	30
Tabla 9. Nivel de satisfacción laboral a nivel grupal por dimensión.....	33
Tabla 10. Nivel de satisfacción laboral general de la empresa.....	34
Tabla 11. Correlación entre estilos de liderazgo y dimensiones de riesgos psicosociales .....	36
Tabla 12. Correlación entre estilos de liderazgo y dimensiones de satisfacción laboral .....	37

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Comparación de los promedios del MQL versión líder y clasificador. .....	23

## ÍNDICE DE APÉNDICES

	Pág.
APÉNDICE 1. Cuestionario Multifactorial de Liderazgo forma Líder .....	45
APÉNDICE 2. Cuestionario Multifactorial de Liderazgo forma Clasificador .....	49
APÉNDICE 3. Cuestionario SUSESO ISTAS-21 .....	52
APÉNDICE 4. Cuestionario de satisfacción laboral S20/23 .....	54
APÉNDICE 5. Variables Sociodemográficas.....	57
APÉNDICE 6. Semáforos de exposición a riesgo psicosocial por grupo.....	58
APÉNDICE 7. Nivel de Satisfacción Laboral por grupo .....	61



## I. RESUMEN

Un adecuado estilo de liderazgo genera un impacto positivo en múltiples factores organizacionales, contribuyendo en la disminución de los riesgos psicosociales y aumentando la satisfacción en los trabajadores. El presente estudio se realizó a una empresa contratista que se dedica a la prestación de servicios de cosecha forestal. El objetivo fue determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo de los jefes de faena sobre los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores, para lo cual se aplicaron los cuestionarios MQL, SUSESO ISTAS 21, S20/23. En los resultados se identificó que el estilo de liderazgo con mayor predominio en la muestra es el transformacional. La evaluación de riesgos psicosociales determinó la presencia de un alto nivel a riesgo psicosocial en 7 de las faenas evaluadas. Además, se encontró que el personal de la empresa mostró un alto nivel de satisfacción general. El análisis estadístico, por su parte, determinó la relación que existe entre el estilo de liderazgo transformacional y las dimensiones de riesgos psicosociales: trabajo activo y desarrollo de habilidades y apoyo social y calidad de liderazgo, además de las correlaciones entre el estilo de liderazgo transformacional y la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo. Por último, se determinó que los estilos transformacional y transaccional se relacionan significativamente con las dimensiones satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación y satisfacción con las prestaciones.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial, satisfacción laboral

## II. INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia, el término “liderazgo” ha sido ampliamente utilizado en distintos contextos de la sociedad, siendo necesario en todos los tipos de organizaciones humanas, trabajando e influyendo en las personas con un propósito común para el logro de metas y objetivos (Mejía, 2007)

Si bien la idea de liderazgo ha sido ampliamente estudiada por numerosos autores, aún no se ha logrado una definición concluyente; Fiedler (1987) señala que “existen casi tantas definiciones de liderazgo como teorías sobre el fenómeno, y hay casi tantas teorías de liderazgo como psicólogos que trabajan en el tema”. Sin embargo, la mayor parte de las definiciones incluyen referencias a procesos de influencia de una persona. Una de las definiciones de liderazgo es: “la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana, a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (Chiavenato, 2004).

Aunque la relación del liderazgo ha sido desarrollada por el hombre desde el inicio de las sociedades, es apenas en el siglo XX cuando comenzaron los primeros estudios e investigaciones que permitieron diferenciar a los líderes (Bass, 1990). Además, se han escrito numerosas teorías de liderazgo, desarrolladas en función a las problemáticas de cada época, la globalización y la implementación de nuevas tecnologías que están teniendo un impacto en el mundo laboral y especialmente en los trabajadores, por lo que las empresas están adoptando nuevas estrategias para adaptarse a estos cambios (Castro, 2007).

Los trabajos realizados por Bass y Avolio (1993) se han orientado por más de dos décadas a la comprensión de los fenómenos organizacionales, centrándose particularmente en el área del comportamiento humano dentro de las organizaciones, proponiendo un modelo que tiene sus orígenes en los conceptos fundamentales de Burns (1978), quien distinguió dos tipos de



liderazgo opuestos: el transaccional y el transformacional. Basándose en estos estudios, Bass (1999) propone el modelo de “Rango Total de Liderazgo”, el cual asume que las prácticas de liderazgo pueden ser evaluadas sobre la base de tres estilos de liderazgo claramente definidos:

1. Liderazgo transformacional: aquel que produce cambios en sus seguidores a partir de concientizarlos acerca de la importancia y el valor que revisten los resultados obtenidos, tras realizar las tareas asignadas. Estos líderes se caracterizan por ser carismáticos, de tal forma que los seguidores se identifican y desean imitar al líder; a su vez, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento.
2. Liderazgo transaccional: es aquel que se centra en la transacción o contrato con el seguidor, en donde las necesidades de éste pueden ser alcanzadas si su desempeño se adecúa a su contrato con el líder a cambio del logro de objetivos y metas organizacionales.
3. Liderazgo de laissez faire : se define como la ausencia o evitación de liderazgo, dado que este tipo de líderes evitan tomar decisiones, no realizan intercambios de ningún tipo para lograr objetivos y no hacen uso de la autoridad que el rol de líder les confiere.

Así como existen numerosas definiciones de liderazgo, también existen innumerables tipologías de líderes. Según Murillo (2006) no es posible establecer un estilo ideal de liderazgo, ya que el rol del líder depende de las características particulares del entorno, que pueden ser diversas y variadas. El liderazgo juega un rol fundamental dentro de las organizaciones al promover dirección y facilitar procesos para el logro de metas y objetivos organizacionales (Zaccaro & Klimoski, 2001). Esto se relaciona con que el líder también tiene un impacto en el clima laboral y los factores de riesgos psicosociales, por el hecho de que el líder puede favorecer los cambios

organizacionales y reducir el impacto de los factores de riesgo psicosocial ejerciendo un efecto de contención de los problemas (Jung & Avolio, 2000).

Hoy en día, los trabajadores están siendo expuestos a nuevos tipos de riesgo, los cuales influyen aumentando el grado de carga mental, incluso por sobre los riesgos físicos, lo cual puede influir en el desempeño y comportamiento de los trabajadores, ámbito en que los factores psicosociales parecen ser determinantes (Gil-Monte, 2012).

Los factores de riesgos psicosociales en el ámbito ocupacional hacen referencia a situaciones y condiciones inherentes al trabajo que al ser relacionadas con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, tienen la capacidad de afectar, en forma positiva o negativa, el bienestar y la salud del trabajador y sus condiciones de trabajo (Ministerio de salud, 2013).

La presencia de factores de riesgo psicosocial, tanto laborales como extralaborales, deterioran la salud de los trabajadores, dando lugar a problemas asociados al estrés laboral (Aranda, Pando, Salazar, Torres, Aldrede & Pérez, 2004) y la accidentabilidad en el trabajo (Rentería, Fernández, Tenjo y Uribe, 2009). En Chile, la encuesta ENETS (MINSAL, 2011) revela que los principales síntomas asociados al trabajo están relacionados con el estrés, antecedente relevante en los factores de riesgos psicosociales. Es por esta razón que el interés por los factores psicosociales ha llevado a diferentes autores a señalar que la mayor parte de los accidentes mantienen alguna relación directa con los errores humanos (Duhon, Knouse, Robert y Walling, 1989). A su vez, la legislación chilena ha incorporado paulatinamente los factores de riesgos psicosociales, ya que estos pueden tener un efecto directo sobre los resultados del trabajo y la propia organización.

En relación a lo anterior, utilizar adecuadamente un tipo de liderazgo u otro puede influir directamente en el bienestar psicológico de un individuo

(Aguilar, Rodríguez & Salanova, 2004). En general, existe un amplio consenso respecto a los efectos positivos y negativos de los estilos de liderazgo en los estados emocionales, las creencias, las conductas y el comportamiento de los trabajadores, el bienestar psicológico, el desempeño laboral y el clima organizacional (Contreras, Barbosa, Juárez, Uribe & Mejía, 2009). Por lo anterior, es importante comprender que el liderazgo, entonces, además de influir sobre el bienestar de las organizaciones, ejerce también un efecto sobre la promoción del bienestar y salud de las personas (Peiró & Rodríguez, 2008).

El liderazgo se ha ligado principalmente a la línea jerárquica en las organizaciones, siendo los directivos y supervisores quienes desempeñan esta función, jugando un papel central en las organizaciones, influyendo en las conductas y salud de los seguidores (Britt, Davison, Bliese & Castro, 2004).

El supervisor es un elemento importante dentro de cualquier organización, de él depende la calidad del trabajo y que exista una actitud positiva por parte de los trabajadores, éste se encarga de dirigir y evaluar el trabajo, y de conocer de manera directa a todo el personal de la empresa; además, actúa como un ente mediador entre los altos mandos y empleados. El supervisor moderno ha dejado de ser un simple capataz y debe ser un líder nato del grupo para convertirse en un especialista del comportamiento humano (Emprendedores y pymes, 2016).

Contextualizando el rol del supervisor dentro del rubro forestal, éste se debe entender con el nombre de jefe de faena, quien representa la figura de líder dentro de la organización, específicamente en una cosecha forestal. El jefe de faena es la persona que está siempre en el área de operaciones para verificar que el trabajo se haga de forma correcta, estableciendo las medidas de mejora inmediata si fuera el caso; otra de sus funciones es asistir a los trabajadores en sus necesidades ante eventuales emergencias. De lo anterior, un supervisor en terreno que trabaje codo a codo con sus trabajadores, vigilando y corrigiendo

cada detalle del trabajo de los operarios, debería tener un fuerte impacto, sea positivo o negativo sobre aspectos relacionados con la conducta de los trabajadores, la manera en cómo perciben el clima laboral y el nivel de satisfacción laboral que presentan (Cuadra & Veloso, 2010).

La satisfacción laboral es definida por Morris y Venkatesh (2010) como la favorabilidad o la desfavorabilidad con que los empleados evalúan su trabajo; evaluación que habitualmente se hace a través de escalas que incluyen aspectos tales como salario, promoción y supervisión. Hay autores que postulan que lo que realmente influye en el grado de satisfacción laboral es la interpretación que hace el sujeto de las circunstancias de su ambiente de trabajo, interpretación en la que tienen injerencia, tanto los factores personales como los del entorno, entre ellos la calidad de liderazgo (Zohar & Luria, 2004).

Los estudios realizados por Omar (2011), indican que cuando los empleados perciben que su supervisor valora sus contribuciones, incentiva su comportamiento y atiende sus necesidades, vale decir cuando lo percibe como un líder transformacional, aumenta su satisfacción laboral. Esto fue confirmado por Yang (2009), en el sentido que el liderazgo transformacional podría aumentar la satisfacción laboral al generar motivación inspiradora y estímulo intelectual en los trabajadores.

Por su parte, Chiang, Salazar y Núñez (2007), señalan que la satisfacción laboral es un importante predictor de conductas disfuncionales como el ausentismo, rotación, accidentabilidad y abandono del trabajo. En este sentido, Meliá y Sesé (2007) demuestran que la supervisión es un buen predictor de la accidentabilidad en los trabajadores. Para los supervisores el disminuir los niveles de accidentabilidad se logra mediante la cooperación y colaboración de sus subordinados. Por lo anterior, los directivos y supervisores de cualquier nivel, tienen la responsabilidad de demostrar la importancia de la seguridad e impartir formación sobre ella (Gómez, Balkin & Cardy, 2001).

Según Rivera (2002), la esencia de cualquier equipo es el compromiso en el desempeño que comparten cada uno de sus integrantes; a su vez, la educación que el supervisor entrega a sus trabajadores, como la capacidad de estimular el aprendizaje serían elementos centrales en el proceso de liderazgo (Bass & Riggio, 2006). Según lo señalado por Yukl (2008), se podría suponer que si el supervisor es percibido como un líder transformador, generará mayor confianza entre sus empleados, a su vez, la confianza en la organización influye sobre el deseo de seguir perteneciendo a la empresa.

Por lo anterior, es posible plantear que el estilo de liderazgo transformacional de los jefes de faena de una cosecha forestal, es un factor determinante en la menor presencia de los riesgos psicosociales y el mayor nivel de satisfacción laboral en los trabajadores.

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo de los jefes de faena, los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de cosecha forestal.

Como objetivos específicos se plantea: a) Identificar el estilo de liderazgo presente en los jefes de faena; b) Determinar la presencia de riesgos psicosociales dentro de la cosecha forestal; c) Evaluar el nivel de satisfacción laboral presente en los trabajadores; d) Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y los factores de riesgo psicosocial; e) Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio se enmarcó dentro de un diseño no experimental, de tipo transversal, descriptivo y correlacional. La población de estudio correspondió a los trabajadores de una empresa contratista que se dedica a la prestación de servicios de cosecha forestal de 2 entidades mandantes de la zona sur de Chile. Este estudio se realizó en 6 faenas ubicadas en la VII, VIII y IX regiones que corresponden a las localidades de Empedrado, Putú, Coronel, Nacimiento, Quilaco y Lautaro, en donde al momento de la investigación contaban con 1 o 2 cuadrillas activas.

#### 3.1 Participantes

En el estudio participaron 89 trabajadores, 9 de los cuales corresponden a jefes de faenas, quienes para efectos de este estudio se denominarán “líderes” y 80 trabajadores quienes se denominarán “seguidores”. Las faenas escogidas cumplieron con los siguientes criterios de inclusión:

- a) Cumplir con similares condiciones de trabajo, estructura organizacional, tareas y funciones.
- b) Componerse por un jefe de faena y sus respectivos trabajadores, quienes están vinculados laboralmente a la empresa con un mínimo de 6 meses.
- c) Pertenecer a una jornada laboral de tiempo completo de 45 horas semanales.

#### 3.2 Procedimiento

Una vez obtenido el permiso de la empresa, se procedió a informar a los participantes que cumplían con los criterios de selección. Su inclusión en el estudio fue voluntaria y anónima; además, no obtuvieron incentivos económicos por su colaboración. Posteriormente, se procedió a la aplicación de los instrumentos de medición.

### 3.3 Variables de estudio e instrumentos de medición

Para la evaluación de las variables estilo de liderazgo, riesgo psicosocial y satisfacción laboral, se utilizaron instrumentos de medición que corresponden a test psicométricos.

#### 3.3.1 Estilos de liderazgo

Para la evaluación de esta variable de estudio se utilizó la adaptación al contexto cultural chileno del instrumento Multifactorial de Liderazgo (MQL) forma 5X versión corta, el cual fue adaptado por Vega y Zavala (2004), siendo traducido y transculturizado a la realidad nacional. Para el desarrollo de esta versión chilena se tomó como referencia el cuestionario multifactorial de liderazgo (MQL) forma 5X corta, compuesto por 45 ítems, en sus dos versiones, líder y clasificador (Bass & Avolio, 2000). Estos autores tradujeron los 45 ítems de la versión original, los cuales fueron revisados por dos bilingües y un experto en gramática y lengua castellana, de manera que su redacción fuese comprensible al lector. Además, se crearon 32 ítems, los cuales fueron evaluados por 8 jueces con experiencia en Psicología Organizacional, quienes propusieron 5 ítems más, aportando a la validez de contenido del instrumento.

El MQL adaptado al contexto nacional evalúa actitudes y comportamientos relacionados con estilos de liderazgo. Para lograr esto, el instrumento cuenta con una serie de ítems que se presentan en forma de afirmaciones o juicios frente a los cuales se pide la reacción de las personas a quienes se les administra (Hernández, Fernández & Baptista, 1994). El instrumento se presenta en una escala de clasificación de respuesta Likert que va desde cero (nunca) a cuatro (Frecuentemente, sino siempre). El MQL está estructurado como un modelo jerárquico de nueve variables de más bajo orden, que pertenecen a tres factores de más alto orden (Liderazgo Transformacional, Transaccional y Correctivo/Evitador) indicados en la Tabla.1. En el análisis de resultados se obtuvo un coeficiente de confiabilidad a través de Alfa de Cronbach con un alto índice ( $\alpha = 0,97$ ) para el instrumento.

Tabla 1. Modelo jerárquico de Nueve variables

Variable de Primer Orden	Variable de Segundo Orden	Escalas de Variables	Siglas
Liderazgo Transformacional	1. Carisma/Inspiracional.	1.Carisma: 1.1 Influencia Idealizada Atribuida.	II(A)
		1.2 Influencia Idealizada Conductual.	II(C)
	2. Estimulación Intelectual	2. Motivación Inspiracional.	MI
Liderazgo Desarrollo/Transaccional	3. Consideración Individualizada.	3. Estimulación Intelectual.	EI
	4. Recompensa Contingente.	4. Consideración Individualizada.	CI
Liderazgo Correctivo/Evitador	5. Dirección por Excepción Activa.	5. Recompensa Contingente.	RC
	6. Liderazgo Pasivo/ Evitador.	6. Dirección por Excepción Activa.	DPEA
		7. Dirección por Excepción Pasiva.	DPEP
		8. Laissez-Faire.	LF

### 3.3.2 Factores de riesgo psicosocial

Para la evaluación de la variable riesgo psicosocial se utilizó el cuestionario SUSES/ISTAS 21 versión breve, este cuestionario es de origen danés, validado en Chile por la Superintendencia de Seguridad Social (Alvarado, Pérez-Franco, Saavedra, Fuentealba, Alarcón, Marchetti & Aranda, 2012). Este instrumento evalúa el grado de exposición a riesgo psicosocial al interior de las organizaciones a través de cinco dimensiones, las cuales corresponden a: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y finalmente doble presencia. A través de un sistema gráfico se revelaron los resultados que indican el nivel de riesgo dentro de cada dimensión de estudio, asignando el color verde cuando el riesgo psicosocial es bajo, amarillo si las condiciones de riesgo son moderadas y rojo si la condición de riesgo es alta (Ministerio de Salud, 2013).



### 3.3.3 Satisfacción laboral

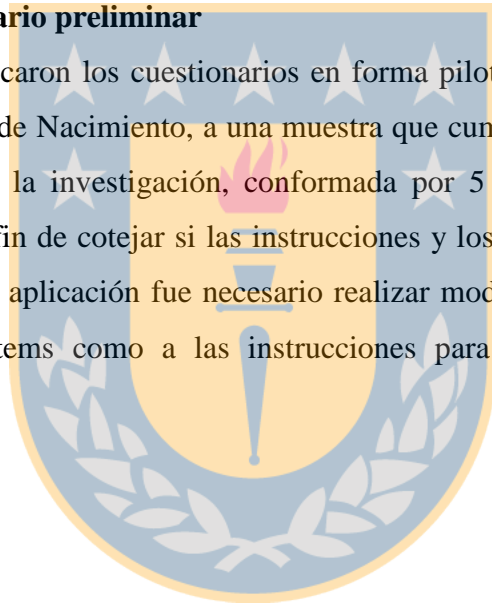
Para la evaluación de la variable Satisfacción Laboral, se utilizó el cuestionario Satisfacción Laboral S20/23, el cual corresponde a una adaptación reducida del cuestionario S4/82 (Meliá y Peiró, 1989). El instrumento contempla 5 factores medibles que permiten evaluar: Satisfacción intrínseca del trabajo, la cual está compuesta por 4 ítems que se refieren a las satisfacción que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o se destaca, además de los objetivos, metas y producción a alcanzar. Satisfacción con el ambiente físico formada por 5 ítems relativos al entorno físico y el espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, la higiene, la salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación. Satisfacción con la supervisión con 6 ítems, está relacionada a la forma en que los superiores juzgan la tarea, la proximidad y frecuencia de supervisión, las relaciones personales con los superiores, además de la igualdad y justicia del trato recibido en la empresa. Satisfacción con la participación con 3 ítems, se refiere a la participación que tienen los trabajadores en las decisiones de grupo, departamento o sección y de la propia tarea. Satisfacción con las prestaciones con 5 ítems, se refiere al grado en que la empresa cumple con los convenios, la forma en que se da la negociación, el salario recibido, las oportunidades de promoción y las de formación. El cuestionario está compuesto por un total de 23 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert que va desde 1 (Muy insatisfecho) hasta 7 (Muy satisfecho). El instrumento presenta un valor de “alfa” de Cronbach que oscila entre 0,85 y 0,94.

### **3.4 Análisis estadístico**

Para el análisis de los datos de este estudio se utilizó el software Statistica versión 10.0, con el propósito de explorar las posibles vinculaciones entre los puntajes de liderazgo transformacional, transaccional y correctivo/evitador con las variables de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. Se verificó los supuestos de normalidad a través de la prueba Kolmogorov-Smirnow, dado que algunas variables no cumplieron con los supuestos de normalidad, la correlación de las variables se analizó por medio de la prueba no paramétrica de Spearman.

### **3.5 Cuestionario preliminar**

Se aplicaron los cuestionarios en forma piloto, en una faena localizada en la comuna de Nacimiento, a una muestra que cumplía con las características deseadas para la investigación, conformada por 5 trabajadores y un jefe de faena, con el fin de cotejar si las instrucciones y los ítems eran comprensibles. Luego de esta aplicación fue necesario realizar modificaciones al instrumento, tanto a los ítems como a las instrucciones para que fueran entendidas a cabalidad.



## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Caracterización de la población bajo estudio

El estudio se llevó a cabo en una empresa dedicada a la prestación de servicios de cosecha forestal, ubicada en distintos fundos dentro de la VII, VIII y IX región.

La empresa en estudio (Tabla 2) estuvo compuesta por un total de 80 trabajadores de género masculino, la cual contaba con 9 jefes de faenas y sus respectivos trabajadores quienes cumplían funciones como operador procesador, operador skidder, operador de volteo, operador clasificado, calibrador, motosierrista, estrobero y conductor.

Tabla 2. Descripción de la empresa en estudio

Empresa mandante	Líder	N° Seguidores	% de seguidores
Empresa A	A (Torres)	22	27,50
	B (Mecanizado 1L1 turno.1)	4	5,00
	C (Mecanizado 1L1 turno.2)	4	5,00
	D (Mecanizado 1L2 turno.1)	4	5,00
	E (Mecanizado 1L2 turno.2)	7	8,75
Empresa B	F (Mecanizado 4 turno.1)	11	13,75
	G (Mecanizado 4 turno.2)	11	13,75
Empresa A	H (Mecanizado 5 turno.1)	10	12,50
	I (Mecanizado 5 turno.2)	7	8,75
9 Líderes		80 Seguidores	100

### 4.2 Características socio-demográficas y laborales de los participantes

El 45% de los participantes evaluados (Tabla 3) se encuentra en un rango de edad entre 36-45 años y un 28% entre 26-35, alcanzando un 73% de la población. El 59 % de los trabajadores indicó encontrarse en un estado civil de casado o conviviente, mientras que un 35% se encontraba soltero, además no se encontraron registros de personal viudo. En cuanto al nivel educacional se observó que el 31% posee un nivel medio completo, el 23% presenta

educación básica incompleta y 4% presenta un nivel educacional universitario o técnico completo.

Tabla 3. Características sociodemográficas de la muestra.

	Grupo																		Total	
	A		B		C		D		E		F		G		H		I			
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	22		4		4		4		7		11		11		10		7		80	
Distribución según rango de edad (años)																				
18-25	2	9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9	0	0	2	20	0	0	5	6
26-35	7	32	0	0	0	0	2	50	0	0	5	45	3	27	0	0	5	71	22	28
36-45	8	36	3	75	3	75	1	25	6	86	5	45	2	18	6	60	2	29	36	45
46-55	1	5	0	0	1	25	0	0	0	0	0	0	5	45	2	20	0	0	9	11
≥ 56	4	18	1	25	0	0	1	25	1	14	0	0	1	9	0	0	0	0	8	10
Distribución según estado civil																				
Soltero	6	27	1	25	2	50	0	0	1	14	5	45	3	27	6	60	4	57	28	35
Casado o conviviente	15	68	3	75	1	25	4	100	6	86	6	55	6	55	4	40	2	29	47	59
Divorciado o separado	1	5	0	0	1	25	0	0	0	0	0	0	2	18	0	0	1	14	5	6
Viudo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Distribución según nivel educacional																				
Básica incompleta	9	41	2	50	1	25	1	25	2	29	0	0	3	27	0	0	0	0	18	23
Básica completa	5	23	0	0	2	50	0	0	0	0	5	45	4	36	2	20	2	29	20	25
Media incompleta	2	9	2	50	0	0	1	25	4	57	0	0	0	0	3	30	2	29	14	18
Media completa	6	27	0	0	1	25	2	50	1	14	6	55	4	36	3	30	2	29	25	31
Universitaria o técnica incompleta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Universitaria o técnica completa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	20	1	14	3	4

La tabla 4 muestra que gran parte de los trabajadores presentó un tipo de contratación indefinida (85%), igualmente no se registraron personas que indicaran un tipo de contratación mediante boletas de honorarios. Además, el 63% de los trabajadores indicó una antigüedad laboral superior a un año en la faena. Asimismo, se puede observar que el 61% de los trabajadores posee un

tipo de horario de trabajo mediante un sistema de turnos rotativos (5x5) y un 19% Jornada fija.

Tabla 4. Característica laboral de la muestra

	Grupo																			
	A		B		C		D		E		F		G		H		I		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
	22		4		4		4		7		11		11		10		7		80	
Distribución según tipo de contratación																				
Contrato indefinido	17	77	4	100	4	100	4	100	7	100	11	100	8	73	6	60	7	100	68	85
Contrato a plazo	5	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	27	4	40	0	0	12	15
Boletas de honorarios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Distribución según antigüedad en el rubro																				
6 meses	8	36	0	0	1	25	1	25	2	29	1	9	3	27	4	40	0	0	20	25
>6 meses a 1 año	7	32	0	0	0	0	0	0	1	14	2	18	0	0	0	0	0	0	10	13
>1 año	7	32	4	100	3	75	3	75	4	57	8	73	8	73	6	60	7	100	50	63
Distribución según tipo de horario de trabajo																				
Jornada fija	12	55	0	0	0	0	0	1	14	0	0	0	0	0	0	2	29	15	19	
Horario flexible y o irregular	1	5	0	0	0	0	0	1	14	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	
Turnos fijos	6	27	1	25	0	0	1	25	0	0	0	0	1	9	0	0	5	71	14	18
Turnos rotativos	3	14	3	75	4	100	3	75	5	71	11	100	10	91	10	100	0	0	49	61

### 4.3 Estilos de liderazgo

En la tabla 5 se observa la valoración que hacen los trabajadores a sus jefes de faena, siendo el tipo de liderazgo predominante el transformacional (88,8%); además, se evidencia que los grupos presentan puntajes similares. Con respecto al estilo de liderazgo transformacional este se muestra en los grupos A, B, C, D, F, G, H e I, siendo el grupo I el que presenta mayor puntaje con un 3,20. Por otro lado, se destaca el estilo de liderazgo correctivo/evitador presente en el grupo E el cual corresponde a un 11,1% del total de líderes de la empresa. Este último grupo se destaca también por presentar el mayor puntaje de

liderazgo correctivo/evitador el cual corresponde a un 1,91, lo que significa que según la opinión de los seguidores el estilo de liderazgo que representa a este jefe de faena es el correctivo.

Tabla 5. Puntaje promedio del MQL por grupo, versión Clasificador

	Grupo									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Liderazgo Transformacional	3,02	3,14	2,32	2,62	1,51	3,04	3,05	2,82	3,20	
Liderazgo Transaccional	2,95	2,70	2,29	2,59	1,34	2,76	2,90	2,74	3,00	
Liderazgo Correctivo/Evitador	2,38	2,29	2,04	2,15	1,91	2,08	2,26	2,05	1,89	

En la autoevaluación realizada por los propios líderes (tabla 6), se identificó la tipología de liderazgos transformacionales y transaccionales. El grupo D obtuvo un estilo de liderazgo transformacional con un promedio de 3,64. A su vez, los grupos que presentaron un liderazgo transaccional fueron el A, B, C, E, F, G e I destacándose el grupo A que presentó un alto promedio de liderazgo transaccional con un valor promedio de 4,00.

Tabla 6. Puntaje promedio del MQL por grupo, versión Líder

	Grupo									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Liderazgo Transformacional	3,71	3,36	3,36	3,64	3,57	3,71	3,57	3,93	3,10	
Liderazgo Transaccional	4,00	3,87	3,48	3,55	3,65	3,74	3,87	3,97	3,36	
Liderazgo Correctivo/Evitador	1,85	2,00	1,35	1,65	1,85	1,25	2,05	1,65	1,80	

En la figura 1 se muestra la comparación entre los resultados obtenidos por el MQL en su versión líder y clasificador. En la autoevaluación de los

líderes, se identificó que tienen un alto liderazgo transaccional en relación a los resultados de los trabajadores, con una diferencia promedio de 1,24 puntos.

En lo que se refiere al grupo E, este presentó en su versión líder un alto liderazgo transformacional (3,57) en relación a lo percibido por los trabajadores (1,51). Por otra parte, otra diferencia es el bajo estilo de liderazgo correctivo/evitador presente en los líderes en su autoevaluación a comparación de la apreciación de los trabajadores. Al analizar ambas versiones, se observan diferencias entre ellas, lo cual sugiere que los estilos de liderazgo son percibidos de forma diferente entre los jefes de faenas y sus trabajadores.

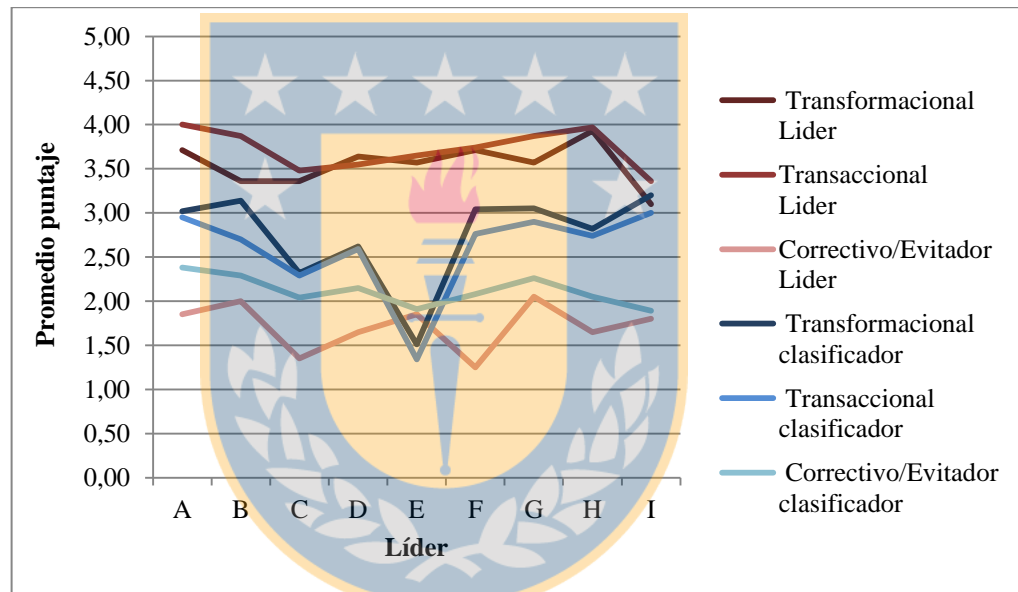


Figura 1. Comparación de los promedios del MQL versión líder y clasificador.

Si bien, no existe evidencia respecto al estilo de liderazgo presente en los trabajadores forestales, sí se han determinado estilos predominantes en estudios de otras actividades económicas. Así pues, en un estudio realizado en enfermeras de 2 hospitales de Santiago, se encontró que el promedio de liderazgo transformacional es de 2,61, el transaccional es de 2,44 y el correctivo/evitador es de 1,82 (Pucheu, 2009); estos resultados son coincidentes con las puntuaciones encontradas en la versión clasificador. Los resultados obtenidos en la versión líder, donde se evidencia una mayor puntuación en el

estilo de liderazgo transaccional, refutan lo determinado por Luzardo (2016) quien realizó una investigación con el propósito fundamental de determinar la relación entre los estilos de liderazgo e inteligencia emocional en directivos de educación básica, evidenciando una tendencia hacia el liderazgo transformacional por parte de los supervisores.

Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden con lo presentado por Durán y Castañeda (2015), quienes en un estudio realizado a dos empresas de servicios en Bogotá, encontraron altas puntuaciones de liderazgo transformacional y transaccional desde la perspectiva de los trabajadores, encontrando un porcentaje de rango completo del 40%. En este sentido para las organizaciones es de gran importancia contar con líderes que desarrollen ambos estilos de liderazgo en un alto nivel, a los cuales se le define como líderes de rango completo (Bass y Avolio, 1999). Para otros autores es esencial que cada líder desarrolle la habilidad de distinguir el estilo apropiado según el contexto organizacional (Vega y Zavala, 2004).

#### **4.4 Riesgo psicosocial en los grupos de la empresa en estudio**

La aplicación del instrumento SUSESO ISTAS 21, se llevó a cabo en cada una de las faenas en estudio, entregando información del riesgo psicosocial al cual estaban expuestos los trabajadores.

Tal como se observa en la tabla 7, las situaciones más desfavorables en los grupos de estudio (riesgo alto) se encontraron en las dimensiones “compensaciones” y “doble presencia”. En el grupo A, se observa que los porcentajes asociados a riesgo alto corresponde a 59,1% para “compensaciones” y 72,7% para “doble presencia” permitiendo calificar el grupo, según lo indicado en el Protocolo de Vigilancia de riesgos psicosociales, en la categoría de “Riesgo alto/nivel 1”. En relación al grupo B se presentó un alto nivel de riesgo en la dimensión “doble presencia”, alcanzando un 100% y clasificando a éste en la categoría de “Riesgo alto/nivel 1”. Respecto al grupo C se muestra también un alto nivel de exposición a riesgos psicosociales en la



dimensión “doble presencia”, con 75 % de los casos en este nivel, lo que clasificaría a este grupo en “Riesgo alto/nivel 1”. Los encuestados del grupo D presentaron para las dimensiones, “compensaciones” y “doble presencia”, un nivel de exposición a riesgo alto con un 75% y 100% respectivamente, por lo anterior, el grupo se clasifica en “Riesgo alto/nivel 1”. En cuanto al grupo E, es el que presentó un mayor nivel de riesgo psicosocial, encontrando el total de las dimensiones sobre el 50%, por lo anterior, este grupo se clasifica en la categoría “Riesgo alto/nivel 3”. Respecto al grupo F, este presentó un 73% para “compensaciones” y un 91% para “doble presencia”, por lo anterior este grupo se encuentra en la categoría “Riesgo alto/nivel 1”. A su vez, el grupo G presentó las dimensiones “compensaciones” y “doble presencia”, con un 64% y 82%, respectivamente, considerando a este grupo en “Riesgo Alto/ 1”.

Por otro lado, el grupo H no presentó dimensiones en riesgo alto (>50%) a pesar de presentar porcentajes muy cercanos al 50%, permitiendo categorizar a los encuestados en un nivel de “Riesgo Medio”. Asimismo, el grupo I muestra que el nivel de exposición a riesgo psicosocial en 5 de sus dimensiones se encuentra en un riesgo bajo, lo cual permite categorizar al grupo en “Sin Riesgo”. Es relevante recordar que este mismo grupo posee la mayor presencia de liderazgo transformacional, la cual alcanza una puntuación de 3,20, siendo esta la mayor puntuación encontrada a partir de la evaluación de los trabajadores hacia sus líderes.

Tabla 7. Resumen del nivel de exposición a riesgo psicosocial por dimensión

Grupo	Exigencias psicológicas			Trabajo activo y desarrollo de habilidades			Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo			Compensaciones			Doble presencia		
	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)	Bajo (%)	Medio (%)	Alto (%)
A	18,2	36,6	45,5	36,4	22,7	40,9	22,7	45,5	31,8	13,6	27,3	<b>59,1</b>	0,0	27,3	<b>72,7</b>
B	75,0	25,0	0,0	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	75,0	0,0	0,0	0,0	<b>100,0</b>
C	50,0	25,0	25,0	25,0	50,0	25,0	0,0	75,0	25,0	0,0	75,0	25,0	0,0	25,0	<b>75,0</b>
D	25,0	25,0	50,0	50,0	50,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	25,0	<b>75,0</b>	0,0	0,0	<b>100,0</b>
E	0,0	14,0	<b>86,0</b>	14,0	0,0	<b>86,0</b>	0,0	14,0	<b>86,0</b>	14,0	14,0	<b>71,0</b>	0,0	0,0	<b>100,0</b>
F	27,0	27,0	45,0	45,0	55,0	0,0	27,0	55,0	18,0	0,0	27,0	<b>73,0</b>	0,0	9,0	<b>91,0</b>
G	36,0	27,0	36,0	73,0	18,0	0,0	45,0	27,0	27,0	18,0	18,0	<b>64,0</b>	0,0	18,0	<b>82,0</b>
H	50,0	40,0	10,0	70,0	0,0	30,0	30,0	40,0	30,0	10,0	50,0	40,0	10,0	40,0	50,0
I	43,0	29,0	29,0	71,0	0,0	29,0	29,0	57,0	14,0	29,0	29,0	43,0	29,0	29,0	43,0

Valores ennegrecidos indican un nivel a exposición a riesgo psicosocial alto (>50%)

Los resultados obtenidos en los grupos en estudio muestran que la dimensión “doble presencia” es la más crítica, ya que 7 de los 9 grupos califican a esta dimensión en un nivel de exposición alto (>50%), 2 de las cuales pertenecen a la empresa mandante B (grupos F y G) y 5 a la empresa mandante A (grupos A, B, C, D y E), situación que es atribuida al sistema de trabajo de turnos rotativos (5x5) presente en las faenas, en el cual los trabajadores se ven obligados a pernoctar fuera de sus casas debido a la ubicación geográfica de las faenas, lo que provoca una mayor preocupación y alejamiento de los problemas familiares; esto concuerda con los hallazgos encontrados por Acuña y Villegas (2014), quienes observaron que los operadores de una empresa petrolera que trabajaban en un régimen de

campamento, presentaron un nivel de exposición más desfavorable en la dimensión doble presencia, situación que concuerda con los hallazgos encontrados por Jurado (2010); citado por Acuña y Villegas (2014) quien verificó que los turnos rotativos interfieren en la vida familiar. Lo anteriormente expuesto coincide con los estudios realizados por Acevedo, Sánchez, Farías y Fernández (2013), quienes determinaron el nivel de riesgo psicosocial en equipos de salud de hospitales públicos de la provincia de Córdoba, encontrando que la doble presencia resultó ser la más desfavorable de las cinco dimensiones estudiadas, en un nivel de exposición a riesgo psicosocial alto del 64%.

A su vez, la dimensión “compensaciones” también presenta un nivel a exposición alto en 5 de 9 grupos, situación que se repite en los grupos F y G, pertenecientes a la empresa mandante B, además de los grupos A, D y E pertenecientes a la mandante A. Estos resultados coinciden con los trabajos realizados por Gómez, Hernández y Méndez (2014), quienes identificaron la relación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, encontrando un rango de exposición alto en el factor compensaciones en el área de Chancado Terciario de una empresa subcontratista minera, siendo los trabajadores quienes no sienten el reconocimiento de los superiores por el esfuerzo realizado por su desempeño en el trabajo, sintiéndose además inseguros respecto al contrato de trabajo, situación similar a la encontrada en la empresa de estudio, principalmente por la inseguridad en relación a las características del mismo trabajo (cambios en el lugar de trabajo, turnos y salarios).

El grupo E, perteneciente a la empresa mandante A, presentó un nivel alto de exposición a riesgos en sus 5 dimensiones, esta situación podría asociarse a los resultados de liderazgo obtenido a partir de la percepción de los trabajadores, la cual evidenció un estilo de liderazgo correctivo/evitador, situación que podría llegar a generar efectos negativos para los integrantes del

grupo, ya que según estudios realizados por Levi (1998) los efectos de los factores psicosociales pueden ocasionar en el individuo enfermedades, dolencias o alteraciones, tanto en el plano físico como psicológico. Por otro lado, podría verse afectada la productividad ya que, los factores de riesgos psicosociales afectan significativamente la productividad de las empresas, es decir, mientras aumentan los riesgos psicosociales disminuye la productividad (Toscano, 2014).

#### **4.5 Satisfacción Laboral**

Con respecto a la evaluación de satisfacción laboral de los grupos de la empresa en estudio, se observa (tabla 8) que los trabajadores del grupo A, se muestran en un nivel “algo satisfecho” (50%) en relación a la dimensión participación. En cuanto a la satisfacción con el ambiente (75%) y satisfacción con la supervisión (75%), los trabajadores del grupo B se muestran en un nivel “bastante satisfecho”, mientras que la dimensión satisfacción (75%) se encuentra en un nivel “algo satisfecho”. El grupo C se halla “indiferente” en relación a la dimensión satisfacción intrínseca (50%), asimismo, la dimensión satisfacción con el ambiente físico (50%) y satisfacción con la participación (50%), presentaron un nivel “algo insatisfecho”. A su vez, la dimensión satisfacción con la supervisión (50%) posee una inclinación a encontrarse “bastante satisfecho”. En el grupo D los trabajadores se categorizan en un nivel “bastante satisfechos” con las dimensiones satisfacción con el ambiente físico (75%) y satisfacción con la supervisión (75%). En contraste, en donde se encuentran los menores niveles de satisfacción laboral es en el grupo E, quienes se encuentran “indiferentes” en relación a la dimensión satisfacción intrínseca (57,1%). Asimismo, los trabajadores indicaron encontrarse “algo insatisfechos”, con las dimensiones satisfacción con la supervisión (42,9%). El grupo F muestra que los trabajadores manifestaron encontrarse “bastante satisfechos” (63,6%) en relación a la dimensión ambiente físico, y en la dimensión satisfacción con la participación se sentían “algo satisfechos” (63,6%). El

grupo G muestra que con la dimensión satisfacción con la participación, se encuentra en un nivel “algo satisfecho” (63,3%). El grupo H se encontró “algo satisfecho” en sus 5 dimensiones, con porcentajes que oscilan entre un 40 y 50%. Finalmente, en el grupo I se observa que en la dimensión satisfacción intrínseca del trabajo, el grupo se inclinó por las alternativas “algo satisfecho” (71,4%). A su vez, en la dimensión satisfacción con la supervisión manifestaron encontrarse “muy satisfechos” (57,1%).



Tabla 8. Resumen del nivel de satisfacción laboral a nivel grupal por dimensión.

Grupo	Dimensión	Nivel de satisfacción							
		Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho	
		%	%	%	%	%	%	%	%
A	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,0	9,1	0,0	22,7	13,6	27,3	27,3	
	Satisfacción con el ambiente físico	0,0	0,0	13,6	18,2	36,4	27,3	4,5	
	Satisfacción con la supervisión	0,0	4,5	13,6	18,2	22,7	27,3	13,6	
	Satisfacción con la participación	0,0	0,0	9,1	27,3	50,0	9,1	4,5	
B	Satisfacción con las prestaciones	0,0	13,6	4,5	45,5	9,1	22,7	4,5	
	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,0	0,0	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0	
	Satisfacción con el ambiente físico	0,0	0,0	0,0	25,0	0,0	75,0	0,0	
	Satisfacción con la supervisión	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	
C	Satisfacción con la participación	0,0	0,0	0,0	0,0	75,0	0,0	25,0	
	Satisfacción con las prestaciones	0,0	0,0	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0	
	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,0	0,0	0,0	50,0	25,0	25,0	0,0	
	Satisfacción con el ambiente físico	0,0	0,0	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0	
D	Satisfacción con la supervisión	0,0	0,0	25,0	0,0	25,0	50,0	0,0	
	Satisfacción con la participación	0,0	0,0	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0	
	Satisfacción con las prestaciones	0,0	25,0	0,0	25,0	25,0	25,0	0,0	
	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,0	0,0	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0	
E	Satisfacción con el ambiente físico	0,0	25,0	0,0	0,0	0,0	75,0	0,0	
	Satisfacción con la supervisión	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	75,0	0,0	
	Satisfacción con la participación	0,0	0,0	0,0	25,0	50,0	25,0	0,0	
	Satisfacción con las prestaciones	0,0	0,0	0,0	50,0	25,0	25,0	0,0	
F	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,0	0,0	14,3	57,1	28,6	0,0	0,0	
	Satisfacción con el ambiente físico	0,0	14,3	28,6	28,6	28,6	0,0	0,0	
	Satisfacción con la supervisión	14,3	0,0	42,9	28,6	0,0	14,3	0,0	
	Satisfacción con la participación	0,0	0,0	28,6	28,6	42,9	0,0	0,0	
G	Satisfacción con las prestaciones	28,6	28,6	14,3	14,3	14,3	0,0	0,0	
	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,0	18,2	18,2	36,4	9,1	0,0	18,2	
	Satisfacción con el ambiente físico	0,0	0,0	0,0	18,2	9,1	63,6	9,1	
	Satisfacción con la supervisión	0,0	0,0	9,1	9,1	36,4	27,3	18,2	
H	Satisfacción con la participación	0,0	0,0	0,0	18,2	63,6	18,2	0,0	
	Satisfacción con las prestaciones	0,0	0,0	9,1	27,3	36,4	18,2	9,1	
	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,0	0,0	9,1	9,1	27,3	36,4	18,2	
	Satisfacción con el ambiente físico	0,0	0,0	0,0	0,0	27,3	27,3	36,4	
I	Satisfacción con la supervisión	0,0	0,0	0,0	18,2	18,2	36,4	27,3	
	Satisfacción con la participación	0,0	0,0	0,0	9,1	63,6	18,2	9,1	
	Satisfacción con las prestaciones	0,0	0,0	9,1	27,3	9,1	45,5	9,1	
	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,0	10,0	0,0	10,0	40,0	30,0	10,0	
J	Satisfacción con el ambiente físico	0,0	0,0	10,0	10,0	40,0	20,0	20,0	
	Satisfacción con la supervisión	0,0	0,0	10,0	10,0	40,0	20,0	20,0	
	Satisfacción con la participación	0,0	0,0	10,0	0,0	50,0	30,0	10,0	
	Satisfacción con las prestaciones	0,0	10,0	0,0	30,0	40,0	10,0	10,0	
K	Satisfacción intrínseca del trabajo	0,0	14,3	0,0	0,0	71,4	14,3	0,0	
	Satisfacción con el ambiente físico	0,0	0,0	0,0	14,3	28,6	42,9	14,3	
	Satisfacción con la supervisión	0,0	0,0	0,0	0,0	28,6	14,3	57,1	
	Satisfacción con la participación	0,0	0,0	0,0	28,6	14,3	42,9	14,3	
L	Satisfacción con las prestaciones	0,0	0,0	28,6	42,9	14,3	14,3	0,0	

De acuerdo con el formato de respuesta del instrumento S20/23, se utilizaron los criterios de agrupación de los niveles de satisfacción laboral para presentar los porcentajes por dimensión de cada grupo evaluado (Tabla 9).

Concretamente, los factores organizacionales que más satisfacen al personal son las dimensiones intrínsecas, de participación, de supervisión y de ambiente. La dimensión intrínseca con porcentajes que oscilan entre el 50% y 86% se asocia a la satisfacción que da el trabajo por sí mismo. Los resultados anteriormente expuestos coinciden con los estudios realizados por Gamboa, Gracia, Ripoll y Peiró (2007), quienes estudiaron el papel que juega la empleabilidad y la iniciativa personal sobre los antecedentes de la satisfacción laboral, encontrando que la empleabilidad y la iniciativa personal contribuyen en la satisfacción laboral intrínseca. La dimensión participación oscila entre 64% y 100% y está referida a la intervención que tienen los trabajadores en las decisiones del grupo de trabajo. Esto coincide con lo expuesto por Meliá y Peiró (1989), quienes plantean que la satisfacción con la participación viene dada por la capacidad para decidir aspectos relativos con el trabajo, participación en las decisiones relativas al área, grupo y a la empresa. Por su parte, la supervisión alcanzó altos porcentajes entre 64% y 100%, esta dimensión está relacionada a la proximidad y frecuencia de supervisión, el apoyo entregado por parte de los jefes de faena, las relaciones personales con los superiores, la igualdad y justicia de trato recibida. Lo anteriormente mencionado es argumentado en un estudio realizado por Cuadra y Veloso (2010), quienes tenían por objetivo mostrar el impacto del grado de supervisión como variable modeladora de la relación entre el liderazgo, motivación, satisfacción y clima organizacional. En dicha investigación se encontró que cuando se da una supervisión estrecha, o sea el líder pase mucho más tiempo con sus colaboradores, aumentarían ciertas variables como, la motivación, satisfacción laboral y clima organizacional.

Por último, la dimensión ambiente relativa al entorno y el espacio físico en el lugar de trabajo, la limpieza, la higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación alcanzó puntajes entre 68% y 86%. En cuanto a los resultados obtenidos por Meliá, Zornoza, Sanz, Morte y González (1987) se encontró que la satisfacción con el ambiente físico, mantiene una fuerte relación negativa con el conflicto personas-rol o sea la falta de claridad sobre las consecuencias del trabajo desempeñado.

La dimensión que menos satisface al personal (Insatisfecho) es la dimensión prestaciones (entre 0% y 29%) la cual está asociada al grado en que la empresa cumple con los convenios, las forma en que se da negociación, el salario recibido y las oportunidades de promoción. Estos resultados refutan los obtenidos por Vélez, Carrasco, Bastías, Méndez y Jiménez (2015), quienes en un estudio realizado a trabajadores de una empresa exportadora de frutas, encontraron un alto nivel de satisfacción laboral en la dimensión prestaciones, además de una asociación negativa de esta con las dimensiones de riesgo psicosocial. Esta baja satisfacción se puede explicar a partir del modelo de expectativas de Porter y Lawler (1968) sobre la satisfacción laboral, que sugiere que la satisfacción depende de si la recompensa obtenida por una labor se asocia con las expectativas del trabajador. Este modelo destaca que una recompensa no necesariamente supone una gratificación económica, si no, puede asociarse a otros factores entre ellos el reconocimiento.



Tabla 9. Nivel de satisfacción laboral a nivel grupal por dimensión.

Nivel de Satisfacción	Dimensiones				
	Intrínseca	Ambiente	Supervisión	Participación	Prestaciones
	%	%	%	%	%
Insatisfecho	9	14	18	9	23
A Indiferente	32	18	18	27	41
Satisfecho	59	68	64	64	36
Insatisfecho	0	0	0	0	0
B Indiferente	25	25	0	0	25
Satisfecho	75	75	100	100	75
Insatisfecho	0	0	25	0	25
C Indiferente	50	25	0	25	25
Satisfecho	50	75	75	75	50
Insatisfecho	0	25	0	0	0
D Indiferente	25	0	0	25	50
Satisfecho	75	75	100	75	50
Insatisfecho	14	43	57	29	71
E Indiferente	57	29	29	29	14
Satisfecho	29	29	14	43	14
Insatisfecho	9	0	9	0	9
F Indiferente	27	18	9	18	27
Satisfecho	64	82	82	82	64
Insatisfecho	9	9	0	0	9
G Indiferente	9	0	18	0	27
Satisfecho	82	91	82	100	64
Insatisfecho	10	10	10	10	10
H Indiferente	10	10	10	0	30
Satisfecho	80	80	80	90	60
Insatisfecho	14	0	0	0	29
I Indiferente	0	14	0	29	43
Satisfecho	86	86	100	71	29

A manera de resumen, en la tabla 10 puede notarse el porcentaje asociado al nivel de satisfacción general de la empresa en estudio. En la empresa investigada se tiene que tan solo un 12,7% se encuentra en el nivel insatisfecho y un 19,8% en el nivel indiferente. Asimismo, la empresa posee un 67 % de sus trabajadores en el nivel satisfecho. Estos resultados coinciden con lo expuesto por Ruiz y Salazar (2010), quienes en un estudio sobre nivel de

satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de Chillán, encontraron que del total de los encuestados, un 69% se concentra en un nivel alto de satisfacción laboral. Según Caballero (2002) la satisfacción laboral puede ser un sentimiento de bienestar y actitud generalizado o global, abarcando todos los aspectos o dimensiones del trabajo, por lo que se puede hablar de “satisfacción laboral general”.

En el caso del grupo E, se exhibe un bajo porcentaje de satisfacción laboral de los trabajadores en el nivel satisfecho, el cual alcanza un 26%, mientras que los 8 grupos restantes (A, B, C, D, F, G, H e I) alcanzaron porcentajes de satisfacción superiores al 50%. Asimismo, el grupo E presentó un porcentaje del 31% en el nivel indiferente y 43% en el nivel de insatisfecho, siendo estos los porcentajes más alto de las faenas en estudio. Es así, que la satisfacción laboral puede influir tanto en la cantidad, como en la calidad del trabajo desarrollado por las personas en sus labores diarias, y a la vez afectar de manera significativa la motivación, el ausentismo, la entrega hacia la labor, entre otros factores (González, Guevara, Luengo, Morales, Segura y Luengo, 2013).

Tabla 10. Nivel de satisfacción laboral general de la empresa

	Grupo									Total
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	
Nivel de Satisfacción	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Insatisfecho	15	0	10	5	43	5	5	10	9	12,7
Indiferente	27	15	25	20	31	20	11	12	17	19,8
Satisfecho	58	85	65	75	26	75	84	78	74	67,5

#### 4.6 Relación entre estilos de liderazgo y riesgo psicosocial

Si bien se encontró la presencia predominante de un estilo transformacional en 8 de los 9 grupos evaluados, se decidió considerar las puntuaciones de los 3 estilos de liderazgo para el análisis correlacional de la muestra total.

Como se desprende en la tabla 11, la categoría de liderazgo transformacional, se encuentra correlacionada significativamente con la dimensión de riesgo psicosocial trabajo activo y desarrollo de habilidades, esta relación existente es inversamente proporcional, lo que indica que a mayor nivel de liderazgo transformacional, el riesgo psicosocial disminuye, lo cual se atribuye a que los trabajadores consideran que tienen influencia sobre su trabajo, sobre autonomía en la forma de realizar sus tareas y oportunidades de desarrollo de sus habilidades y conocimientos, además sienten que tienen influencia sobre los tiempos de descanso. Asimismo, el apoyo social y calidad de liderazgo, se encuentra mayoritariamente en un rango medio de exposición y se asocia negativamente con el liderazgo transformacional, es decir, a medida que aumenta el liderazgo transformacional disminuye el riesgo psicosocial, por lo tanto, aumenta el apoyo entre los superiores y compañeros, las tareas son bien definidas y la entrega de información es la adecuada y oportuna. Por otra parte, el estilo de liderazgo transaccional, se encuentra asociado, al igual que el liderazgo transformacional, de forma negativa con la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, aunque con un coeficiente más débil (-0,241). Estos resultados son coincidentes, con lo expresado en otros estudios, en donde se señala que existen relaciones entre los estilos de liderazgo, la percepción de los factores de riesgos psicosocial y el clima organizacional (Contreras, Acosta, Barbosa y Rodríguez, 2010).

Tabla 11. Correlación entre estilos de liderazgo y dimensiones de riesgos psicosociales

		Estilos de liderazgo		
		Transformacional	Transaccional	Correctivo/ Evitador
Dimensiones de riesgo psicosocial	Exigencias psicológicas	-0,032	-0,043	0,112
	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	-0,239	-0,203	-0,072
	Apoyo social y calidad de liderazgo	-0,251	-0,241	-0,006
	Compensaciones	-0,130	-0,107	-0,066
	Doble presencia	0,004	0,012	0,166

Valores en rojo indican correlaciones significativas (Prueba de correlación de Spearman,  $p < 0,05$ ).

#### 4.7 Relación entre estilos de liderazgo y satisfacción laboral

El estilo de liderazgo transformacional, se correlaciona positivamente con las 5 dimensiones de satisfacción laboral, esto se traduce que a mayor liderazgo transformacional, mayor será la satisfacción intrínseca, con el ambiente, la supervisión, la participación y las prestaciones. Este hallazgo estaría confirmado por Yang (2009), quien nos dice que el estilo de liderazgo transformacional podría aumentar la satisfacción laboral al generar motivación inspiradora y estímulo intelectual. Igualmente, el estilo transaccional se encuentra asociado positivamente con el total de las dimensiones de satisfacción laboral, lo que indica que al aumentar el liderazgo transaccional también aumenta la satisfacción laboral en los trabajadores. Como se observa en los resultados anteriormente expuestos, tanto el estilo transformacional como transaccional aumentan la satisfacción laboral, esto se explica debido a que ambas estilos ejercen una motivación en sus trabajadores. El estilo transformacional utiliza mecanismos propios de la motivación inspiracional, la

cual se atribuye al optimismo y entusiasmo del líder, en cambio el estilo transaccional, lo hace mediante el uso recompensas materiales y no materiales entregadas por el líder a su trabajador por haber alcanzado metas anteriormente acordadas.

Por otro lado, el estilo de liderazgo correctivo/ evitador no se relacionó con ninguna de las dimensiones de satisfacción laboral, por lo tanto, el resultado refuta el trabajo realizado por Chen y Baron (2006), quienes encontraron que este estilo de liderazgo se relaciona negativamente con la satisfacción en el trabajo.

Tabla 12. Correlación entre estilos de liderazgo y dimensiones de satisfacción laboral

		Estilos de liderazgo		
		Transformacional	Transaccional	Correctivo/ Evitador
Dimensiones de satisfacción laboral	Intrínseca	0,300	0,372	0,048
	Ambiente	0,247	0,330	-0,179
	Supervisión	0,497	0,455	0,107
	Participación	0,396	0,408	0,001
	Prestaciones	0,411	0,453	0,067

Valores en rojo indican correlaciones significativas (Prueba de correlación de Spearman,  $p < 0,05$ )

#### IV. CONCLUSIONES

El estudio realizado en una empresa de servicios de cosecha forestal, identificó que el estilo de liderazgo con mayor predominio en la muestra es el transformacional, presentándose en 8 jefes de faena, a su vez solo se presentó un caso de liderazgo correctivo/evitador.

La evaluación de riesgo psicosocial realizada en los grupos de estudio, determinó la presencia de un alto nivel de riesgo psicosocial en 7 de los grupos; además clasificó a un grupo en un nivel de riesgo medio y a otro en un bajo nivel de riesgo psicosocial.

El personal de la empresa mostró un alto nivel de satisfacción general, alcanzando un 67%. En las dimensiones estudiadas las que más satisfacen al personal son las dimensiones satisfacción intrínseca, de participación, de supervisión y de ambiente, por otra parte, la dimensión que menos satisface al personal es prestaciones.

Además, se determinó la relación existente entre el estilo de liderazgo transformacional y las dimensiones de riesgo psicosocial: trabajo activo y desarrollo de habilidades y apoyo social y calidad de liderazgo, encontrando una relación significativa entre las variables. Por su parte, el estilo de liderazgo transaccional presentó correlación significativa con la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo.

Por último, se determinó que los estilos transformacional y transaccional se relacionan significativamente con las dimensiones satisfacción intrínseca, satisfacción con el ambiente, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la participación y satisfacción con las prestaciones.

## V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Acevedo, G. Sánchez, J. Farías, M. & Fernández, A. (2013). Riesgos psicosociales en el equipo de salud de hospitales públicos de la provincia de Córdoba, Argentina. *Ciencia & trabajo*, 15(48), 140-147.
2. Acuña, M. & Villegas, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial en una empresa petrolera con régimen campamento. *Revista Iberoamericana de Investigación Aplicada*, 2 (1), 4-17.
3. Aguilar, A. Rodríguez, A. & Salanova, M. (2004). Estilos de liderazgo y riesgos psicosocial en empleados. Octavas Jornada de Fomento de la Investigación de la FCHS. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10234/79722>
4. Alvarado, R. Pérez-Franco, J. Saavedra, N. Fuentealba, C. Alarcón, A. Marchetti, N. & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, 140(9), 1154-1163.
5. Aranda, C. Pando, M. Salazar, J. Torres, T. Aldrede, M. & Pérez, M (2004). Factores psicosociales laborales y síndrome de burnout en médicos del primer nivel de atención. *Investigación en Salud*. 6, 197-201.
6. Bass, B. (1990). *Bass and strodgill's handbook of leadership: theory research and managerial applications*. Editorial Macmillan. New York.
7. Bass, B. & Avolio. B (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112-118.
8. Bass, B. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Sage Publications, Inc. California
9. Bass, B. & Avolio, B. (1999). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European industrial training*, 14(5), 441-462.

10. Bass, B. & Avolio, B. (2000). Transformational leadership and organizational culture. *Public administration quarterly*, 17(2), 112-121.
11. Bass, B. & Riggio, R. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
12. Britt, T. Davison, J. Bliese, P & Castro, C. (2004). How leaders can influence the impact that stressors have on soldiers. *Military Medicine*, 169(7), 541-545.
13. Burns, J. (1978). *Leadership*. Editorial Harper Row. New York.
14. Caballero, K. (2002). El concepto de la Satisfacción laboral y su proyección en la enseñanza. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 6, 1-10
15. Castro, A. (2006). Teorías implícitas del liderazgo, contexto y capacidad de conducción. *Anales de Psicología*, 22 (1), 89-97.
16. Chiang, M., Salazar, C. & Núñez A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1. Universidad del Biobío, Chillán. *Theoria*. 16(2), 61-76.
17. Chen, H. & Baron, M. (2006). Nursing directors' leadership styles and faculty members' job satisfaction in Taiwan. *Journal of Nursing Education*, 45(10), 404-411.
18. Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw-Hil, 389.
19. Contreras, F. Acosta, F. Barbosa, D. & Rodríguez, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18(2), 7-17.
20. Contreras, F. Barbosa, D. Juárez, F. Uribe, A. & Mejías, C (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional, riesgos psicosociales en entidades del sector de la salud, como criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Estudio comparativo en cuatro ciudades de colombianas. En: *Revista Acta Colombia de Psicología*, 12(2), 13-26



21. Cuadra, A y Veloso, C (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Revista chilena de ingeniería*. 18(1), 15-25.
22. Duhon, D. Knouse, S. Robert, R y Walling, J. (1989). Improving oil-fiel safety performance by behavior modification techiques. Washington DC: Academy of Management Annual Meeting.
23. Durán, M y Castañeda, D (2015). Relación entre estilos de liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147.
24. Emprendedores y pymes. Extraído el 30 de Abril de 2016 de: <http://www.emprendepyme.net/>
25. Fiedler, F. (1987). *New approaches to effective leadership: Cognitive resources and organizational performance*. John Wiley & Sons.
26. Gamboa, J. Gracia, F. Ripoll, P. & Peiró, J. (2007). La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral. *Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas*, 1(1), 11-22.
27. Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241.
28. Gómez, L. Balkin, D y Cardy, R. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Editorial Pearsons Prentice Hall.
29. Gómez, P. Hernández, J. & Méndez, M. (2014). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y trabajo*, 16(49), 9-16.
30. González, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P., y Luengo, C. (2013). Relaciones de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo en enfermeros de hospitales públicos, Santiago, Chile. *Ciencia y enfermedad*, 19(1), 11-21.

31. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1994). Metodología de la investigación. Colombia: Mc Graw Hill.
32. Jung, D. & Avolio, B. (2000). Opening the black box: and experimental investigation of the mediating effects of trust and value congruence on transformational and transactional leadership. En: Journal of Organizational Behavior, 21(8), 949-964.
33. Levi, L. (1998). Factores psicosociales y de organización. OIT. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, 3ª ed. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
34. Luzardo, M. (2006). Estilos de liderazgo e inteligencia emocional del supervisor de educación básica. Trabajo especial de grado. Maracaibo. Universidad Rafael Urdaneta. Maestría en Gerencia Educativa.
35. Meliá, J. & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción laboral S20/23. Psicologemas, 5(2), 59-74.
36. Meliá, J. & Sesé, A. (2007). Supervisor's safety responded: amultisample confirmatory factors analysis. Psicothema, 19(2), 231-238.
37. Meliá, J. Zornoza, A. Sanz, M. Morte, M. & González, V. (1987). La incidencia de los factores de conflicto de rol y ambigüedad de rol sobre los factores de la satisfacción aboral. Actas del Segundo Congreso nacional de Evaluación Psicológica. Madrid.
38. Mejía, S. (2007). Liderazgo a traves de la historia. Scientia et Technica, 2(34), 343-348.
39. Ministerio de Salud (MINSAL, 2011). Encuesta Nacional de Empleo, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile. Disponible en <http://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2011/09/Informe-Final-ENETS-Interinstitucional.pdf>
40. Ministerio de Salud (MINSAL, 2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el trabajo. Disponible en

<http://web.minsal.cl/portal/url/item/e039772356757886e040010165014a72.pdf>

41. Morris, M. y Venkatesh, V. (2010). Job characteristics and job satisfaction: understanding the role of enterprise resource planning system. *MIS Quarterly*, 34(1), 143-161.
42. Murillo, J. (2006). Dirección escolar para el cambio: Del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación*, 4(4), 11-24.
43. Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-138.
44. Peiró, M y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. Tesis doctoral. Valencia.
45. Porter, L. & Lawler, E. (1968). What job attitudes tell about motivation. *Harvard business review*, 46(1), 118-126.
46. Pucheu, J. (2009). Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería—Evidencia de dos hospitales. Tesis de maestría no publicada. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
47. Rentería, J. Fernández, E. Tenjo, A. & Uribe, A. (2009). Identificación de factores psicosociales en una empresa de producción. En: *Diversas Perspectivas en Psicología*, 5(1), 161-175.
48. Rivera, A. (2002). Medición y análisis de las características de los equipos de alto desempeño dentro de una organización. Tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Estudios Superiores. Monterrey, México.
49. Ruiz, C. & Salazar, C. (2010). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán. Tesis de licenciatura no publicada. Universidad del Bío- Bío. Chillan.

50. Toscano, D. (2014). Los factores de riesgos psicosociales afectan a la productividad de la Empresa Textil, Textilanafit SA. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad de Quito, Ecuador.
51. Yang, Y. (2009). An investigation of group interaction functioning stimulated by transformational leadership on employee intrinsic and extrinsic job satisfaction .*Social, Behavior and Personality*, 37(9), 1259-1278.
52. Yukl, G. (2008). How leaders influence organizational effectiveness. *The leadership quarterly*, 19(6), 708-722.
53. Vega, C. & Zavala, G. (2004). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo- MQL Forma 5x Corta- de B. Bass & Avolio al contexto cultural chileno. Tesis de maestría no publicada. Universidad de Chile, Santiago, Chile.
54. Vélez, G. Carrasco, J. Bastías, A. Méndez, M. & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 37(4), 4-5.
55. Zaccaro, S & Klimoski, R. (2001). The Nature of Organizational Leadership: An introduction. *The Nature of Organizational Leadership*. 3-47.
56. Zohar, D. & Luria, G. (2004). Climate as a social-cognitive construction of supervisory safety practices: scripts as proxy of behavior patterns. *Journal of applied psychology*, 89(2), 322-325.

## VI. APÉNDICES

### APÉNDICE 1. Cuestionario Multifactorial de Liderazgo forma Líder

#### CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAGO

##### Forma Líder (5X) Corta

Nombre: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_ Organizacion: \_\_\_\_\_

Este cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como Ud. lo percibe .Por favor, responda todos los ítems de este cuadernillo .**Si un ítem le resulta irrelevante o le parece que no está seguro o que no conoce su respuesta, no responda.**

En las siguientes páginas se presentan 82 afirmaciones descriptivas. Juzgue, cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta a Ud. La palabra “demás” puede significar sus pares, clientes, informantes directos, o supervisores, o todos ellos.

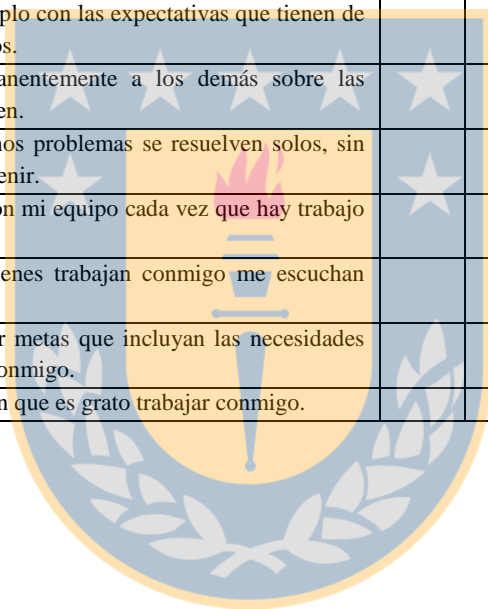
Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o un círculo.

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuente mente, si no Siempre.
1. Ayudo a los demás siempre que se esfuercen.					
2. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.					
3. Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelvan serios.					
4. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.					
5. Me cuesta involucrarme cuando surgen algunas situaciones relevantes.					
6. Expreso mis valores y creencias más importantes					
7. A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.					
8. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.					

9. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.					
10. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.					
11. Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
12. Me decido a actuar sólo cuando las cosas están funcionando mal					
13. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
14. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
15. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.					
16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se lograra n las metas.					
17. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.					
18. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses.					
19. Trato a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo.					
20. Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.					
21. Actúo de modo que me gano el respeto de los demás.					
22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.					
23. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
24. Realizo un seguimiento de todos los errores que se producen.					
25. Me muestro confiable y seguro.					
26. Construyo una visión motivante del futuro.					
27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares.					
28. Suele costarme tomar decisiones.					
29. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.					
30. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vistas.					
31. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas					
32. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
33. Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.					
34. Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.					
35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado.					
36. Expreso confianza en que se alcanzarán las metas.					
37. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades.					

38. Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.					
39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.					
40. Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores.					
41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria.					
42. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.					
43. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.					
44. Motivo a los demás a trabajar más duro.					
45. Dirijo un grupo que es efectivo.					
46. Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
47. Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.					
48. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos					
49. Evaluó las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
50. Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.					
51. Aclaro a cada uno lo que recibirá a cambio de su trabajo.					
52. Me concentro en detectar y corregir errores.					
53. Espero que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver, para comenzar a actuar.					
54. Tiendo a no corregir errores ni fallas.					
55. Hago que los demás deseen poner más de su parte en el trabajo.					
56. El rendimiento productivo del grupo que dirijo es bien evaluado dentro de la organización.					
57. Intento mostrar coherencia entre lo que digo y hago.					
58. Intento ser un modelo a seguir para los demás.					
59. Ayudo a los demás a centrarse en metas que son alcanzable.					
60. Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión.					
61. Tiendo a comportarme de modo de poder guiar a mis subordinados.					
62. Me relaciono personalmente con cada uno de mis colaboradores.					
63. Cuando los demás logran los objetivos propuestos, les hago saber que lo han hecho bien.					
64. Me interesa corregir y solucionar los errores que se producen.					
65. En general no superviso el trabajo de los demás, salvo que surja un problema grave.					
66. Generalmente prefiero no tener que tomar decisiones.					
67. Me preocupo de aumentar el deseo de alcanzar metas en los demás.					
68. Soy efectivo/a en buscar formas de motivar al grupo					

de trabajo.					
69. Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.					
70. Los empleados manifiestan su satisfacción al trabajar conmigo.					
71. Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.					
72. Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.					
73. Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.					
74. Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.					
75. Tengo la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.					
76. En general cumplo con las expectativas que tienen de mí mis subordinados.					
77. Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.					
78. Creo que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.					
79. Logro contar con mi equipo cada vez que hay trabajo extra.					
80. Siento que quienes trabajan conmigo me escuchan con atención.					
81. Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes traban conmigo.					
82. Los demás creen que es grato trabajar conmigo.					





## APÉNDICE 2. Cuestionario Multifactorial de Liderazgo forma Clasificador

### CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO

#### Forma del Clasificador (5X) Corta

Nombre la persona evaluada: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Organización: \_\_\_\_\_

Cargo de la persona evaluada: \_\_\_\_\_

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona arriba mencionada, tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems de este cuadernillo. **Si un ítem le resulta irrelevante o si Ud. no está seguro o no conoce la respuesta, no lo responda.** Por favor responda este cuestionario sin identificarse Ud.

**IMPORTANTE** (necesario para el procedimiento): ¿Cuál es la mejor descripción del lugar que Ud. ocupa en la organización?  
\_\_\_ Estoy en un nivel organizacional más alto que la persona que estoy clasificando.  
\_\_\_ Estoy en el mismo nivel organizacional que la persona que estoy clasificando.  
\_\_\_ Estoy en un nivel organizacional más bajo que la persona que estoy clasificando.  
\_\_\_ No deseo dar a conocer mi nivel organizacional.

En las siguientes páginas se presentan 82 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. está describiendo.

Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo:

La persona que estoy clasificando:

	Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, si no Siempre.
1. Me ayuda siempre que me esfuerce					
2. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados,					
3. Trata de no interferir en los problemas hasta que se vuelven serios.					
4. Trata de poner atención sobre irregularidades, errores, y desviaciones de los estándares requeridos.					
5. Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.					
6. Expresa sus valores y creencias más importantes.					
7. Suele estar ausente cuando surgen problemas importantes.					
8. Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.					

9. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.					
10. Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella					
11. Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.					
12. Se decide a actuar sólo cuando las cosas funcionan mal.					
13. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas					
14. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
15. Dedicar tiempo a enseñar y orientar.					
16. Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.					
17. Mantiene la creencia que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.					
18. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.					
19. Me trata como individuo y no solo como miembro de un grupo.					
20. Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de actuar.					
21. Actúa de modo que se gana mi respeto.					
22. Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.					
23. Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.					
24. Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.					
25. Se muestra confiable y seguro.					
26. Construye una visión motivante del futuro					
27. Dirige mi atención hacia fracasos o errores, para alcanzar los estándares.					
28. le cuesta tomar decisiones.					
29. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.					
30. Me ayuda a mirar los problemas desde distintos puntos de vistas.					
31. Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.					
32. Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
33. Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.					
34. Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.					
35. Expresa satisfacción cuando cumpla con lo esperado.					
36. Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.					
37. Es efectivo/a relacionar mi trabajo con mis necesidades.					
38. Utiliza métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios.					
39. Me motiva a hacer más de lo que esperaba hacer.					
40. Es efectivo/a al representarme frente a los superiores.					
41. Puede trabajar conmigo en forma satisfactoria.					
42. Aumenta mi motivación hacia el éxito.					
43. Es efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización.					
44. Me motiva a trabajar más duro.					
45. El grupo que lidera es efectivo.					

46. Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
47. Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.					
48. Aumenta la confianza en mí mismo/a.					
49. Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
50. Busca la manera de desarrollar mis capacidades.					
51. Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo.					
52. Se concentra en detectar y corregir errores.					
53. Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar.					
54. Tiende a no corregir errores ni fallas.					
55. Hace que yo desee poner más de mi parte en el trabajo.					
56. El rendimiento productivo del grupo que dirige es bien evaluado dentro de la organización.					
57. Es coherente entre lo que se dice y lo que hace.					
58. Para mí él/ella es un modelo a seguir.					
59. Me orienta a metas que son alcanzables.					
60. Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.					
61. Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.					
62. Se relaciona conmigo personalmente.					
63. Cuando logro los objetivos propuestos, me informa que lo he hecho bien.					
64. Le interesa corregir y solucionar los errores que se producen.					
65. En general no supervisa mi trabajo, salvo que surja un problema grave.					
66. Generalmente prefiero no tomar decisiones.					
67. Aumenta mi deseo de alcanzar las metas.					
68. Es efectivo/a buscar formas de motivar al grupo de trabajo.					
69. Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.					
70. Encuentro satisfacción al trabajar con él/ella.					
71. Le interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.					
72. Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.					
73. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.					
74. Se da cuenta de lo que necesito.					
75. Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.					
76. Cumple en general con las expectativas que tengo de él/ella.					
77. Me informa constantemente sobre mis fortalezas.					
78. Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.					
79. Logra contar conmigo cada vez que hay trabajo extra.					
80. Lo/la escucho con atención.					
81. Construye mestas que incluyen mis necesidades.					
82. Me es grato trabajar con él/ella.					

### APÉNDICE 3. Cuestionario SUSESO ISTAS-21

A continuación se presenta el cuestionario SUSESO ISTAS-21, del Ministerio de Salud. ! Por favor! , **elija UNA sola** respuesta para cada pregunta. Recuerde que **no existen respuestas buenas o malas**, lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Exigencias Psicológicas.						
N°	Preguntas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene Ud. que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera Ud. que su trabajo le provoca desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene Ud. que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Trabajo Activo y Desarrollo de Habilidades.						
N°	Preguntas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?					
8	Su trabajo,¿ permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?					
Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Apoyo Social en la Empresa y Calidad de Liderazgo.						
N°	Preguntas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabes exactamente que tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe (a) o superior (a) inmediato (a)?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se					

	ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien sus conflictos?					
Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Compensaciones.						
Nº	Preguntas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado(a) por si lo (a) despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado (a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.					
Las siguientes preguntas corresponden a la Dimensión Doble Presencia.						
Nº	Preguntas	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
19	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?					
20	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					



APÉNDICE 4. Cuestionario de satisfacción laboral S20/23

**CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23**

Habitualmente nuestro trabajo y los distintos aspectos del mismo, nos producen satisfacción o insatisfacción en algún grado. Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos de su trabajo, **marcando con una cruz la alternativa elegida.**

Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho

Tal vez algún aspecto de la lista que le proponemos *no corresponde exactamente* a las características de su puesto de trabajo. En este 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.

Marcar la alternativa “indiferente”, solo cuando la característica propuesta no tiene relación con su trabajo.

En todos los demás casos posibles escoja siempre para cada pregunta una de las siete alternativas de respuesta y márquela con una cruz.

1.-Las satisfacciones que le producen su trabajo por sí mismo.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
2.-Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
3.-Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho

<i>le gustan.</i>							
<i>4.-El salario que usted recibe.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>5.-Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>6.-La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>7.-El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>8.-La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>9.-La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>10.-La temperatura de su local de trabajo.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>11.-Las oportunidades de capacitación que le ofrece la empresa.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>12.-Las oportunidades de ascenso que da la empresa.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>13.-Las relaciones personales con sus supervisores.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
<i>14.-La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho

15.-La proximidad y frecuencia con que es supervisado.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
16.-La forma en que sus superiores juzgan su tarea.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
17.-La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
18.-El apoyo que recibe de sus superiores.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
19.-La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
20.-Su participación en las decisiones de su departamento o sección.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
21.-Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
22.-El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho
23.-La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.	Muy insatisfecho	Bastante insatisfecho	Algo insatisfecho	Indiferente	Algo satisfecho	Bastante satisfecho	Muy satisfecho



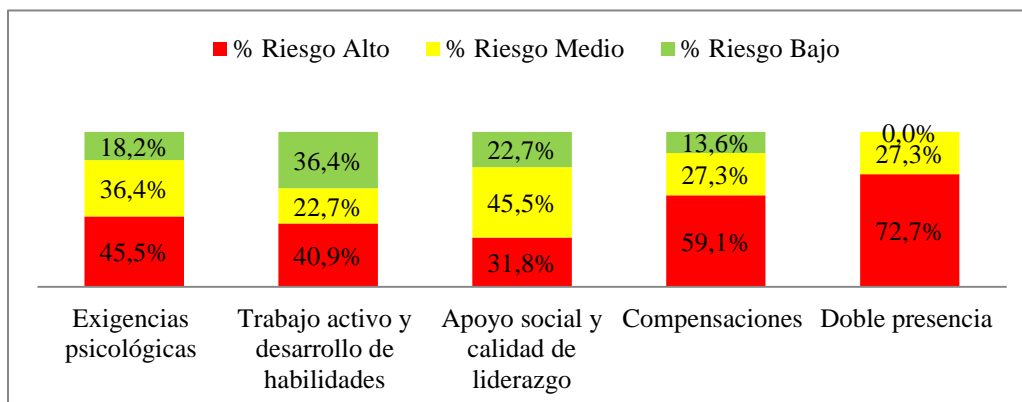
## APÉNDICE 5. Variables Sociodemográficas

### VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS.

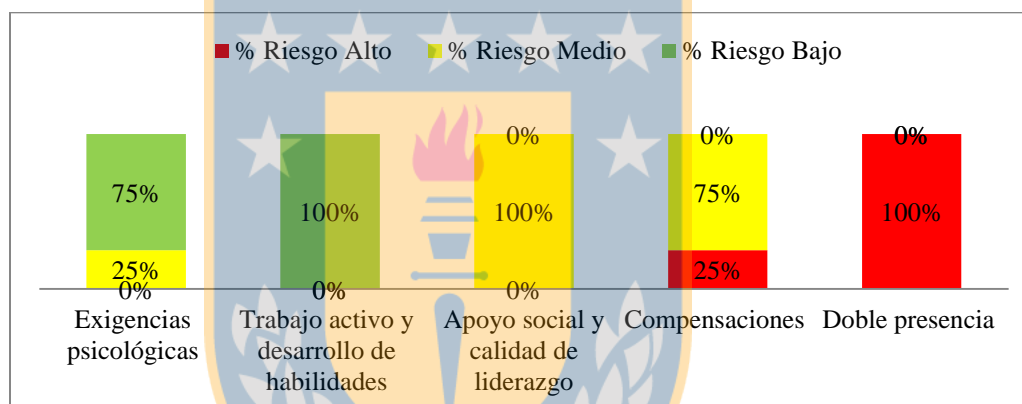
Marque con una “X” el casillero correspondiente a cada variable sociodemográfica que representa sus características personales. Elija solo **UNA** respuesta para cada pregunta.

- |  |                          |  |                          |
|--|--------------------------|--|--------------------------|
| 1. Edad                                |                          | 5. Antigüedad laboral                            |                          |
| a) 18-25                               | <input type="checkbox"/> | a) Menos de 6 meses                              | <input type="checkbox"/> |
| b) 26-35                               | <input type="checkbox"/> | b) 6 meses                                       | <input type="checkbox"/> |
| c) 36-45                               | <input type="checkbox"/> | c) 1 año   | <input type="checkbox"/> |
| d) 46-55                               | <input type="checkbox"/> | d) Más de 1 año                                  | <input type="checkbox"/> |
| e) 56 o más                            | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| 1. Genero                              |                          | 6. Indique que tipo de horario de trabajo tiene. |                          |
| a) Masculino                           | <input type="checkbox"/> | a) Jornada fija                                  | <input type="checkbox"/> |
| b) Femenino                            | <input type="checkbox"/> | b) Horario flexible y/o irregular                | <input type="checkbox"/> |
| 2. Estado Civil                        |                          | c) Turnos fijos                                  | <input type="checkbox"/> |
| a) Soltero                             | <input type="checkbox"/> | d) Turnos rotativos                              | <input type="checkbox"/> |
| b) Casado o Conviviente                | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| c) Divorciado o Separado               | <input type="checkbox"/> | 7. ¿Posee cargo de supervisión o jefatura?       |                          |
| d) Viudo                               | <input type="checkbox"/> | a) Si  | <input type="checkbox"/> |
| 3. Nivel educaciones                   |                          | b) No  | <input type="checkbox"/> |
| a) Básica incompleta                   | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| b) Básica completa                     | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| c) Media incompleta                    | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| d) Media completa                      | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| e) Universitaria o Técnica incompleta. | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| f) Universitaria o Técnica completa    | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| 4. Tipo de contratación                |                          |  |                          |
| a) Contrato indefinido                 | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| b) Contrato a plazo                    | <input type="checkbox"/> |  |                          |
| c) Boletas de honorarios               | <input type="checkbox"/> |  |                          |

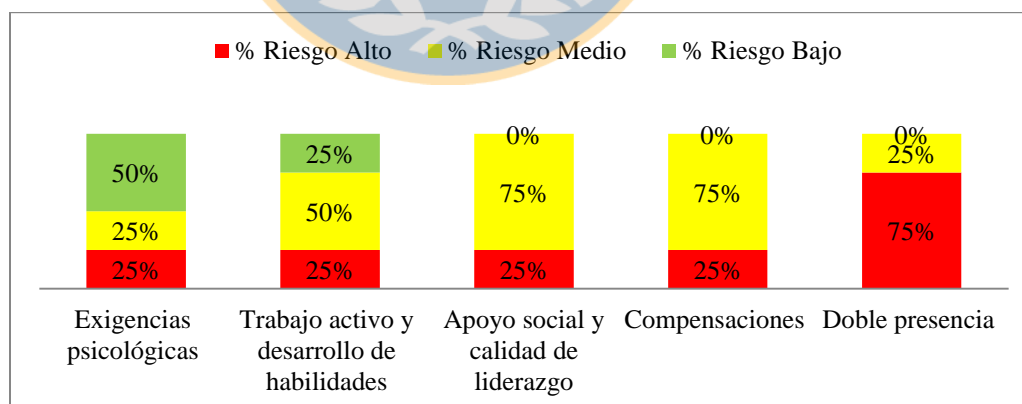
## APÉNDICE 6. Semáforos de exposición a riesgo psicosocial por grupo



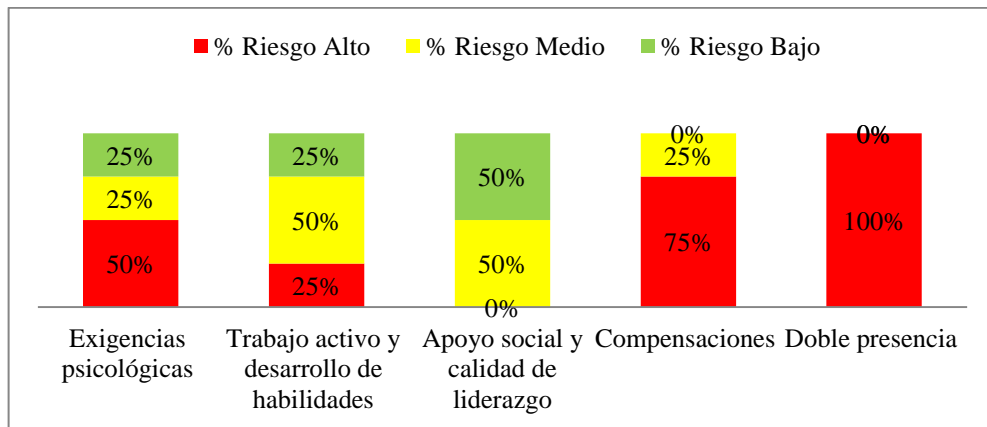
Semáforo de riesgo psicosocial del grupo A



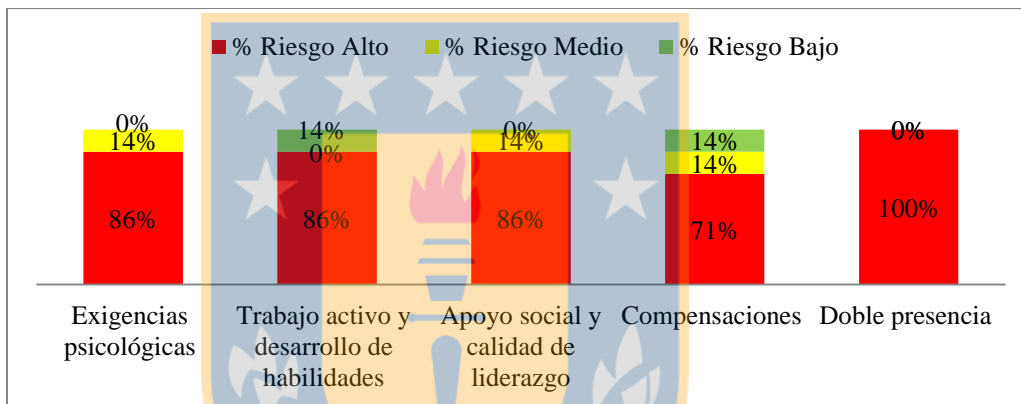
Semáforo de riesgo psicosocial del grupo B



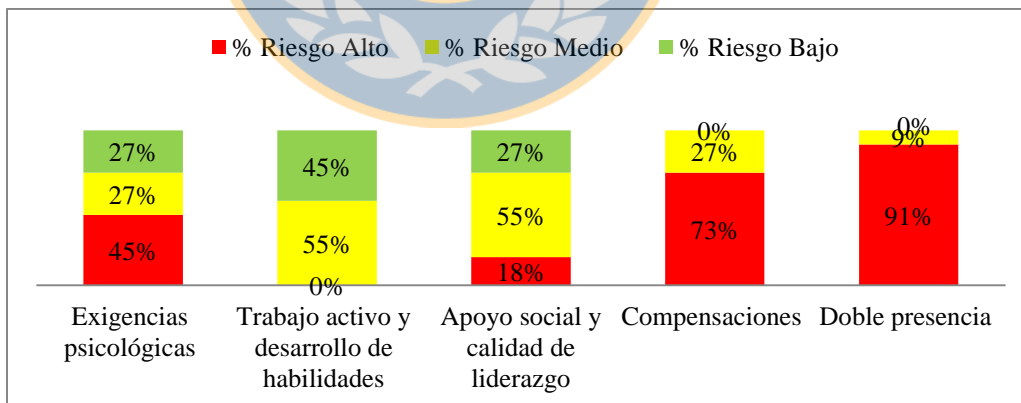
Semáforo de riesgo psicosocial del grupo C



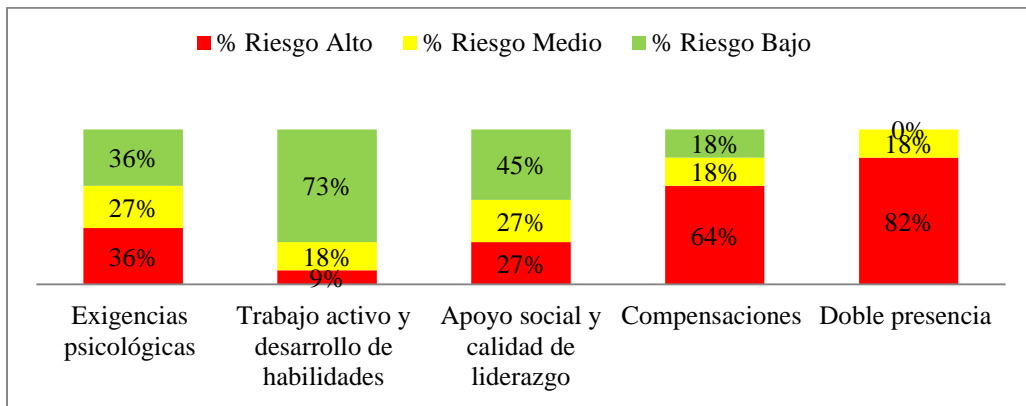
Semáforo de riesgo psicosocial del grupo D



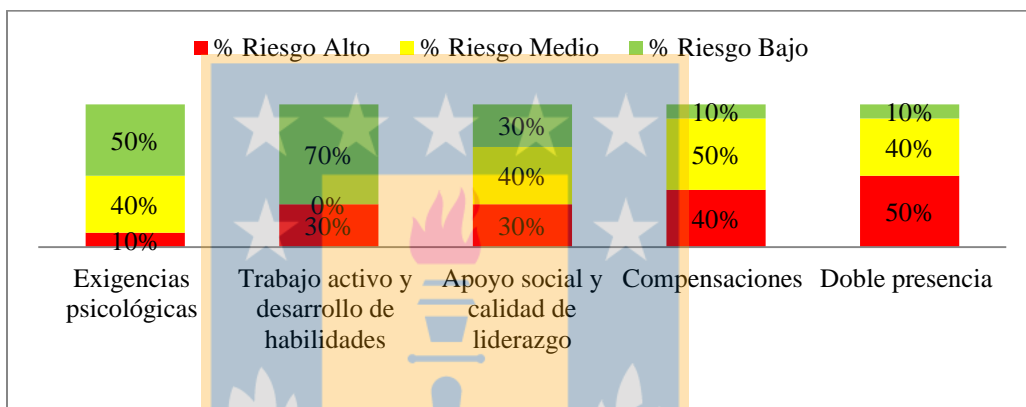
Semáforo de riesgo psicosocial del grupo E



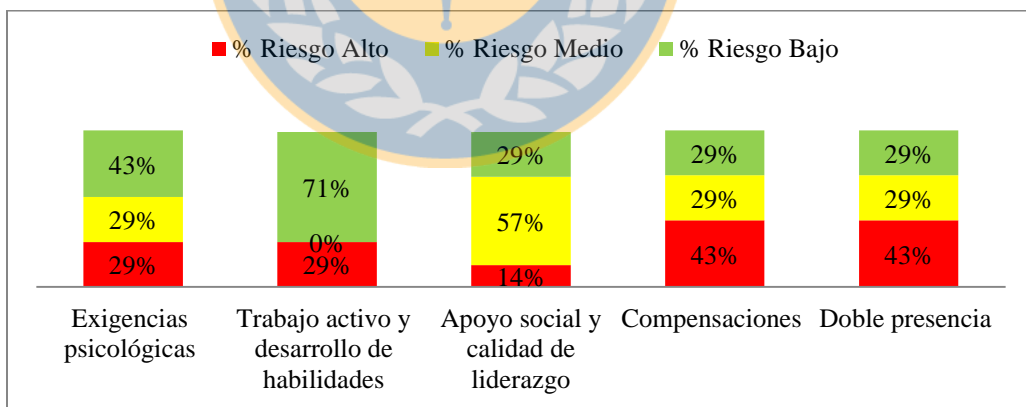
Semáforo de riesgo psicosocial del grupo F



Semáforo de riesgo psicosocial del grupo G

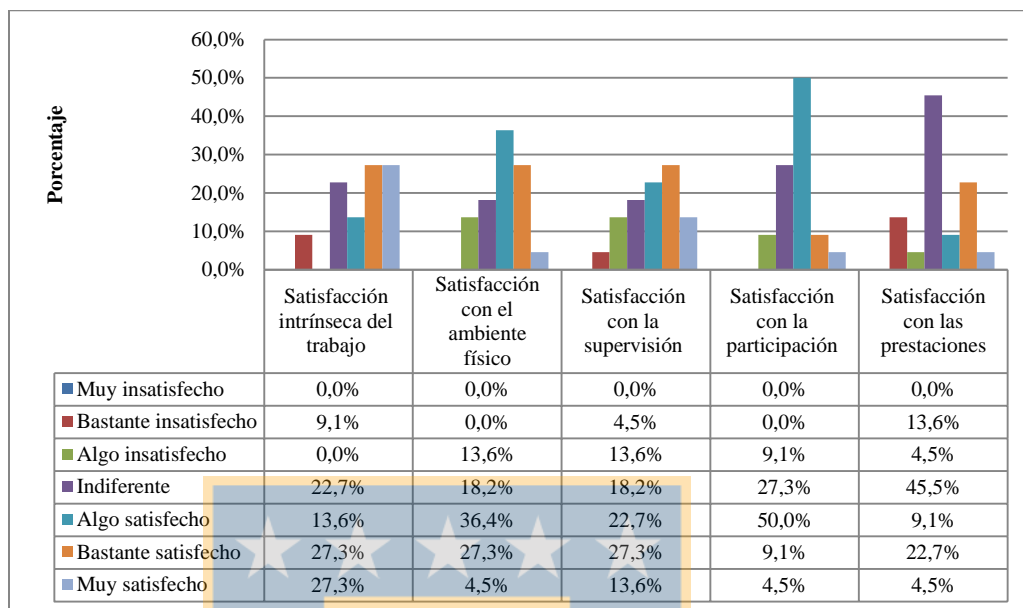


Semáforo de riesgo psicosocial del grupo H

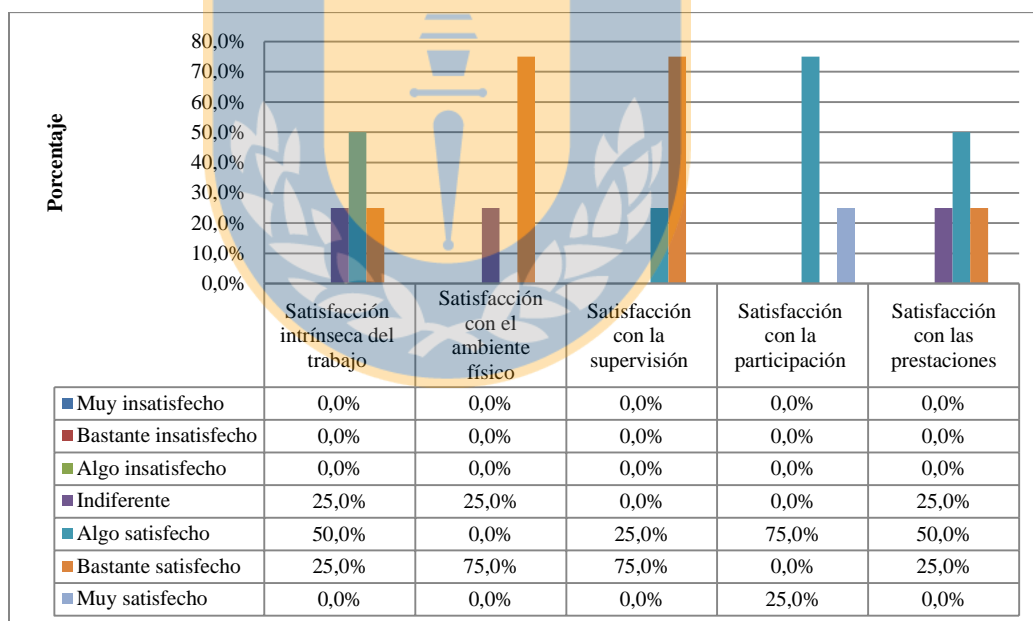


Semáforo de riesgo psicosocial del grupo I

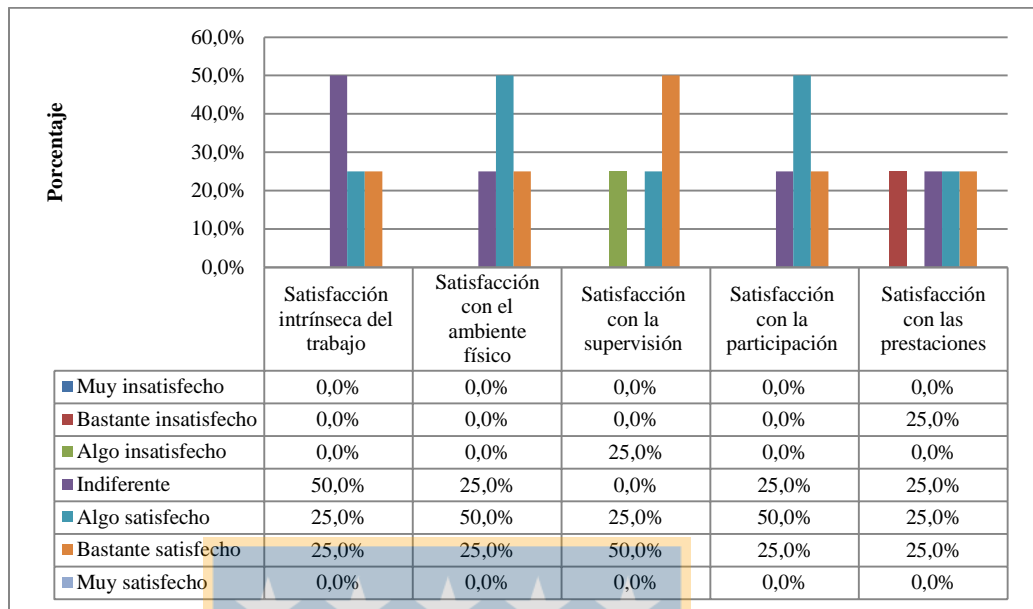
## APÉNDICE 7. Nivel de Satisfacción Laboral por grupo



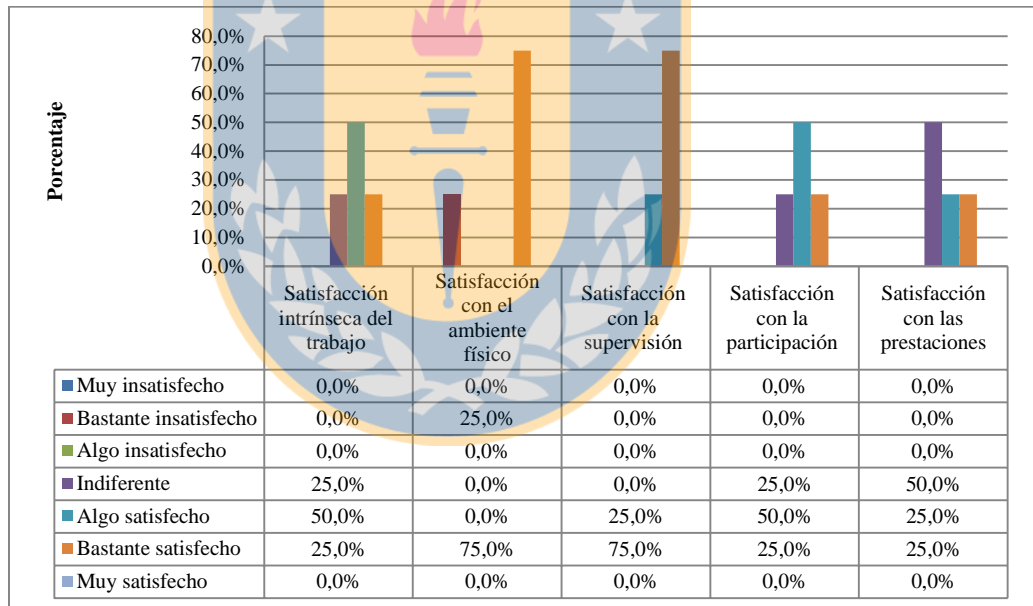
Satisfacción laboral del grupo A



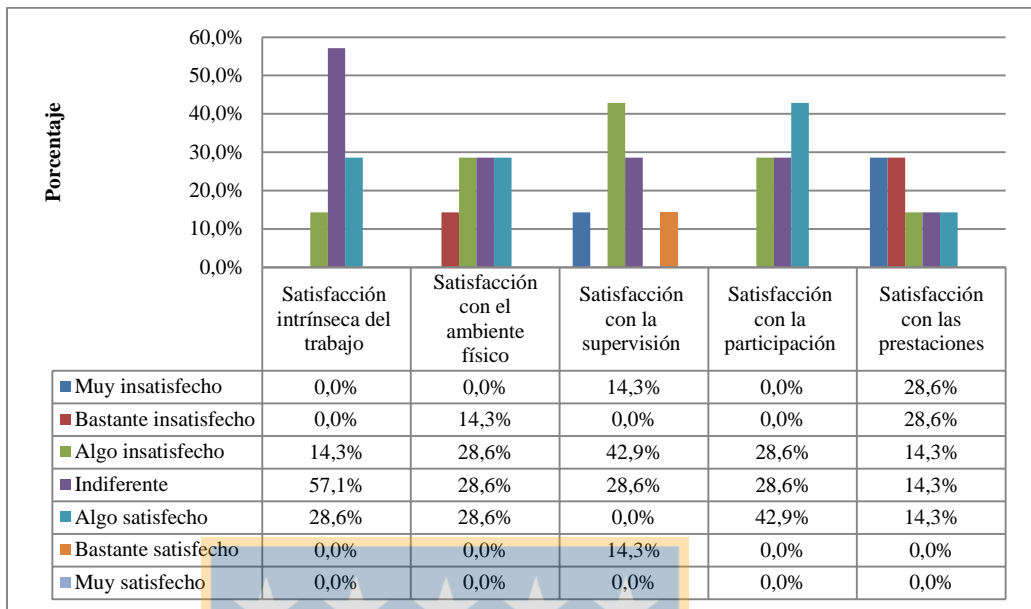
Satisfacción laboral del grupo B



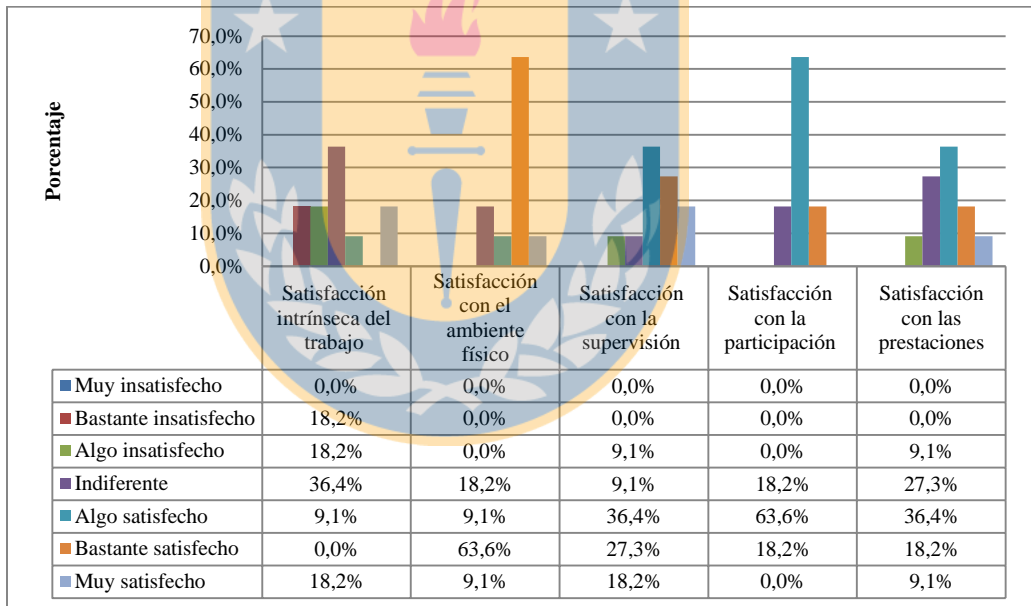
Satisfacción laboral del grupo C



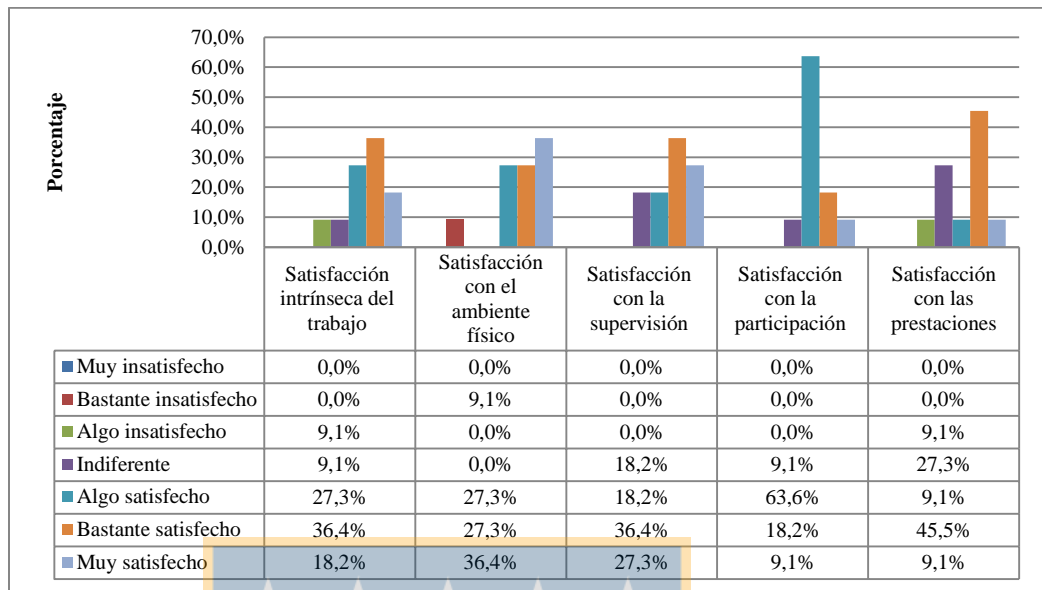
Satisfacción laboral del grupo D



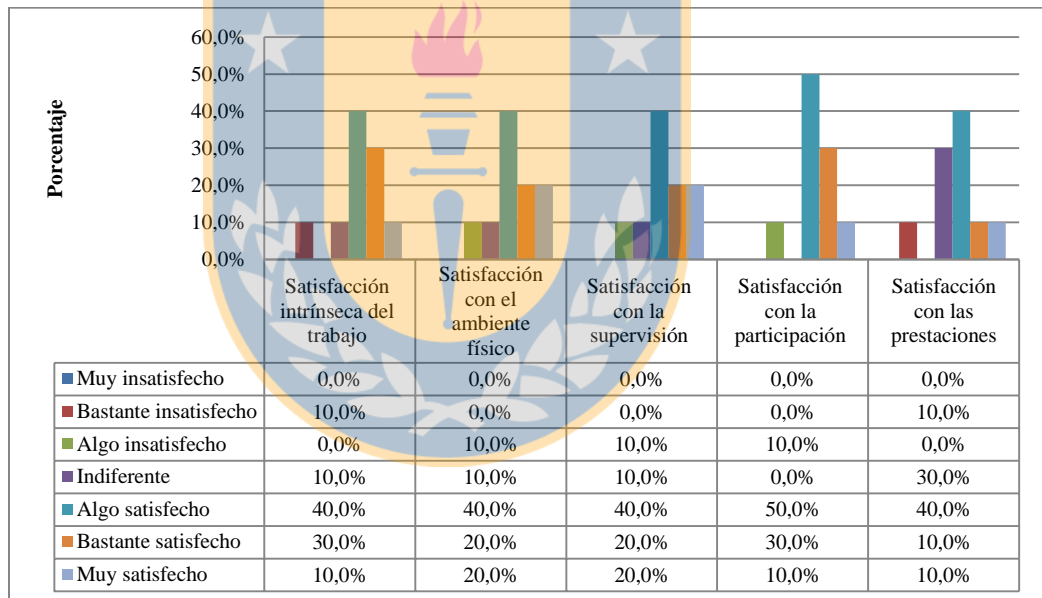
Satisfacción laboral del grupo E



Satisfacción laboral del grupo F

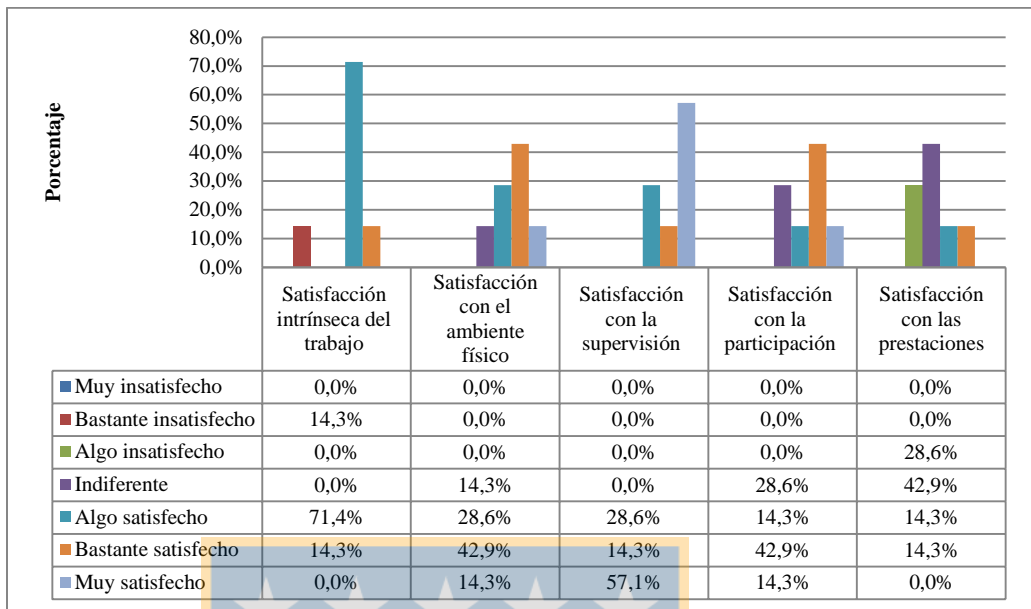


### Satisfacción laboral del grupo G



### Satisfacción laboral del grupo H





Satisfacción laboral del grupo I

