

Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral*

Leadership Styles and Job Satisfaction in Operational Personnel in Private Security. Intralaboral Psychosocial Perspective

Lina Isabel Niño Abella**

Liliana Parra Osorio***

Cómo citar este artículo: Niño Abella, L. I. y Parra Osorio, L. (2019). Estilos de liderazgo y Satisfacción Laboral en personal operativo en seguridad privada. Perspectiva psicosocial intralaboral. *Revista Verba Iuris*, 14 (42). pp. 99-111

Resumen

La Satisfacción Laboral y el Liderazgo han sido variables estudiadas en diversos sectores del mercado laboral. Asimismo, el dominio características de Liderazgo es una dimensión de factores psicosociales intralaborales. Cuyo objetivo fue determinar la relación entre los estilos de Liderazgo y niveles de Satisfacción Laboral en personal operativo en una empresa de vigilancia y seguridad privada en Cali, 2018. Estrategia metodológica: estudio cuantitativo, descriptivo correlacional de corte transversal, con una muestra aleatoria al azar de representación estadística de 147 guardas de seguridad. En cuanto a los cargos de supervisión se tomó la totalidad de la población (36 jefes de primera línea). Se aplicaron tres

Fecha de Recepción: 5 de abril de 2019 • Fecha de Aprobación: 17 de mayo de 2019

- * El artículo es producto del proyecto de investigación: “La legislación en la protección de los peligros, riesgos laborales y la salud laboral en Colombia”, el cual hace del Grupo de Investigación “Estudios Interdisciplinarios DESC y del Mundo del Trabajo” del Centro de Investigaciones Socio jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre – Sede principal.
- ** Psicóloga de la Universidad San Buenaventura, consultor de Recursos Humanos de la empresa Adecco Colombia, Magíster en Salud Ocupacional de la Universidad Libre, correo liina9308@hotmail.com
- *** Doctora en Ciencias de la Salud en el Trabajo de la Universidad Guadalajara de México, Magíster en Salud Ocupacional de la Universidad del Valle. Docente Investigadora, integrante del Grupo de Investigación Estudios Interdisciplinarios DESC y del Mundo del Trabajo” del Centro de Investigaciones Socio jurídicas de la Facultad de Derecho de la Universidad Libre – Sede principal. Correo: liliana.parrao@unilibre.edu.co, lilianaparraosorio@hotmail.com

Reception Date: april 5, 2019 • Approval Date: may 17, 2019

- * The article is the product of the research project: “Legislation on the Protection of Hazards, occupational Risk and occupational health in Colombia”, which makes part of the Research Group “Interdisciplinary Studies DESC and the World of Work” of the Center for Social-Legal Research of the Law School of Universidad Libre de Colombia, Bogota.
- ** Psychologist of Universidad San Buenaventura, Human Resources consultant of the company Adecco Colombia, Master in Occupational Health of Universidad Libre de Colombia. Electronic mail: liina9308@hotmail.com
- *** PhD in Occupational Health Sciences from the Guadalajara University of Mexico, Master in Occupational Health of Universidad del Valle. Research Professor, member of the Research Group “Interdisciplinary Studies DESC and the World of Work” of the Center for Socio-Legal Research of the Law School of Universidad Libre de Colombia. Electronic mail: liliana.parrao@unilibre.edu.co, lilianaparraosorio@hotmail.com

cuestionarios: ficha de datos generales del Ministerio de la Protección Social, de Satisfacción Laboral S20/23 y cuestionario multifactorial de Liderazgo (MLQ).

Resultados: El estilo de Liderazgo predominante fue el transformacional (44.3 %), seguido del transaccional (37.7 %). Existe correlación entre el Liderazgo Transformacional y la Satisfacción Laboral fueron: satisfacción laboral general (0.461), satisfacción con la supervisión (0.656), satisfacción con las prestaciones recibidas (0.595) y satisfacción con la participación (0.656). Conclusiones: El estilo de Liderazgo participativo, carismático y transformador es un aspecto determinante en la Satisfacción Laboral. Asimismo, las relaciones interpersonales sostenidas con los compañeros y superiores y los estilos de Liderazgo adecuados son factores protectores psicosociales si son percibidos como positivos dentro de la dinámica organizacional específicamente en la población de estudio (guardas de seguridad).

Palabras clave: Liderazgo, Satisfacción Laboral, Guardas de Seguridad, Psicosocial.

Abstract

Job Satisfaction and Leadership have been variables studied in various sectors of the labor market. Likewise, the leadership characteristics domain is a dimension of intra-labor psychosocial factors. The objective was to determine the relationship between Leadership styles and levels of Job Satisfaction in operational personnel in a private surveillance and security company in Cali, 2018. Methodological strategy: quantitative study, descriptive correlational cross-sectional, with a random sample statistical representation of 147 security guards. As for the supervisory positions, the entire population was taken (36 front-line managers). Three questionnaires were applied: general data sheet of the Ministry of Social Protection, Job Satisfaction S20 / 23 and multifactor Leadership questionnaire (MLQ).

Results: The predominant leadership style was transformational (44.3%), followed by transactional (37.7%). There is a correlation between Transformational Leadership and Job Satisfaction: general job satisfaction (0.461), satisfaction with supervision (0.656), satisfaction with the benefits received (0.595) and satisfaction with participation (0.656). Conclusions: The style of participatory, charismatic and transformative leadership is a determining aspect in Labor Satisfaction. Also, sustained interpersonal relationships with peers and superiors and appropriate leadership styles are psychosocial protective factors if they are perceived as positive within the organizational dynamics specifically in the study population (security guards).

Keywords: Leadership, Labor Satisfaction, Security Guards, Psychosocial.

Introducción

Durante varios años las teorías alrededor del Liderazgo han sido estudiadas al interior de las organizaciones desde el punto de vista de los cambios, de la adaptación y el crecimiento de las organizaciones. Igualmente, el Liderazgo contemplado como una de las variables a estudiar e intervenir desde la perspectiva de los riesgos psicosociales intralaborales y desde el cumplimiento de los deberes de los empleadores a través

de la resolución 2646 cuyo objeto es el de la “*identificación, evaluación, prevención e intervención de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo*”. (Ministerio de la Protección Social, 2008, p. 1)

Por otro lado, dentro de los antecedentes desde la administración en el siglo XX “el Liderazgo se orientó al cómo y cuándo dar directrices y órdenes que obedecieran los subordinados” (Vega Villa & Zavala Villalón, 2004, p.15). A su vez, las perspectivas han evolucionado hacia modelos de

costo-beneficio otorgando importancia a la “*motivación y energización en el intercambio, en la dirección de la percepción y el comportamiento*”. (Vega Villa & Zavala Villalón, 2004, p. 15)

Por ello, Bernard Bass modifica la perspectiva que en su momento planteó Burns respecto al liderazgo Transforming que era visto desde una perspectiva política y este término se ajustó a “Transformacional” el cual es entendido como “*un adjetivo que se refiere a un estado caracterizado por los efectos que produce el líder en los seguidores*”. (Vega Villa & Zavala Villalón, 2004, p. 17)

Bass y Avolio (como se citó en Vega, Villa & Zavala Villalón, 2004) define al Liderazgo transformacional como:

Un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento. (p. 22)

Por su parte, la Teoría del Liderazgo Transformacional establece que “*el líder transformacional es capaz de distinguir el estilo apropiado de acuerdo con el contexto, y llevar a cabo acciones que se ajusten a éste, dado que posee un amplio repertorio de conductas*”. (Vega Villa & Zavala Villalón, 2004, p. 32)

Es por ello, que el Liderazgo Transformacional consiste en un Rango Total de Comportamiento donde se abarcan las diversas conductas mencionadas como transformacionales, transaccionales y laissez-fair.

Ahora bien, desde la administración surge la escuela humanista la cual se acerca desde una perspectiva alrededor de las necesidades o motivaciones laborales. Es por esto, que los estudios

de Herzberg generaron una influencia importante en el estudio de la satisfacción y motivación laboral. Según lo planteado por Herzberg, (como se citó en Palomo Vadillo, 2015):

Los factores que contribuyen a la satisfacción (y motivación) en el trabajo son distintos e independientes de los factores que tienden a provocar insatisfacción. Se deduce, por tanto, que estos sentimientos no son opuestos entre sí, ya que según estudiemos la satisfacción o la insatisfacción en el trabajo, los factores a considerar son completamente diferentes. (p. 109)

Herzberg establece unos factores de primer nivel en el trabajo en los que se destaca: “*remuneración, dirección y relaciones humanas, políticas, normas y procedimientos de gestión de la empresa, supervisión técnica, condiciones de trabajo, reconocimiento, logro, el trabajo mismo, promoción, responsabilidad, posibilidad de desarrollo personal, vida privada, status y seguridad en el trabajo*”. (Palomo Vadillo, 2015, p. 110)

De acuerdo a lo anterior, cabe resaltar que el liderazgo o la supervisión es una variable que influye en la motivación laboral y así mismo genera impacto y consecuencias a nivel psicosocial y en la salud laboral considerado como una condición claramente presente en el trabajo.

Así que, “*el Liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área*”. (Villalobos, 2010, p. 20)

Las características del Liderazgo pueden convertirse en factor de riesgo psicosocial dependiendo de ciertos indicadores. Desde este punto de vista “*se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores*”. (Villalobos, 2010, p. 24)

Problema de investigación

La globalización, los cambios acelerados, las nuevas dinámicas organizacionales y las formas de trabajo han transformado significativamente las organizaciones generando consecuencias a nivel estructural, económico e impactando la salud de los trabajadores. Estas prácticas en el mercado laboral se mencionan que:

(...) pueden llevar a un número más elevado de demandas de empleo; mayor inseguridad en el empleo; menor control sobre sus tareas, y mayor probabilidad de despidos, todo lo cual contribuye a aumentar el estrés laboral y los trastornos que trae consigo". (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 12)

Con base en lo anterior, se han generado conflictos entre el trabajo y la vida personal, trayendo consigo afectaciones en la salud de los trabajadores a partir de sus condiciones individuales y los factores de riesgo asociados al trabajo, que desde este punto de vista se entienden como factores de riesgo psicosocial.

La OIT en 1984 define los factores de riesgo psicosocial como:

Las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y Satisfacción Laboral. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p. 2)

Con lo anterior, algunos aspectos que inciden en la salud del trabajador son la falta de participación en la toma de decisiones, falta de influencia en la forma en que se desarrolla el trabajo, comunicación ineficaz y falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros (EU-OSHA: Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, s.f).

En Colombia, la primera encuesta nacional sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el año 2007 reportó que *"la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes son percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso lo agentes de tipo ergonómico"*. (Ministerio de la Protección Social, 2007, p. 93)

Con lo anterior, se evidencia que el impacto del componente psicosocial afecta a los trabajadores en un alto grado, partiendo de las relaciones sociales que se establecen superior-subalterno de manera positiva o negativa y que generan ciertas consecuencias en la salud laboral, entre ellas el estrés como respuesta física que genera consecuencias a nivel del bienestar de los trabajadores.

El estudio del Liderazgo y relaciones en el trabajo como dimensión que se interrelaciona con el aspecto psicosocial ha sido estudiado desde diversos enfoques y perspectivas, señalando como generalidad la influencia del líder en los espacios de trabajo.

En efecto, se han encontrado algunos estudios alrededor del liderazgo y la satisfacción laboral. En España, se encontró que la existencia de un Liderazgo auténtico aumenta la Satisfacción Laboral y disminuye la inseguridad laboral del trabajador (Olaniyan & Hystad, 2016, p. 163).

A nivel de Latinoamérica, en el estudio de Cuadra-Peralta & Veloso-Besio, (2010) se encontró que variables como el liderazgo, motivación, satisfacción y clima laboral están directamente mediadas por el grado de supervisión, esto sujeto a la influencia del grado de acompañamiento o supervisión directa o indirecta del líder.

Estos hallazgos se pueden contrastar con los datos estadísticos referidos por la Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo donde se encuentran que los agentes psicosociales en la actualidad son percibidos por los trabajadores en un alto grado afectando la economía a nivel de las consecuencias que producen dentro de las empresas (EU-OSHA: Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, s.f).

También, es evidente que dentro de las condiciones psicosociales se resalta la falta de participación, falta de influencia o apoyo de los jefes generando cambios negativos en el clima organizacional, la satisfacción laboral y la inseguridad laboral, entre otros. (EU-OSHA: Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, s.f).

Ahora bien, en Colombia se realizó un estudio donde se encontró que las relaciones laborales, la resolución de conflictos y el autoritarismo son las variables más críticas respecto a la percepción de satisfacción o insatisfacción Laboral. (Candanoza Henríquez & Lechuga Cardozo, 2015, p. 98)

Si bien, se han realizado algunos estudios en empresas del sector servicios sobre Liderazgo y Satisfacción Laboral, son pocos los estudios en el sector de vigilancia y seguridad privada como sector de trabajo.

Respecto a la realidad actual de la empresa donde se llevó a cabo el estudio se encontró en evaluación de Riesgo Psicosocial que el 17% de los colaboradores refieren un nivel de riesgo psicosocial muy alto y el 19% alto a nivel general. En cuanto a la dimensión de Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo como factor intralaboral cabe resaltar que el 40% refiere que las características del Liderazgo son un factor potencial de riesgo psicosocial alto al igual que la retroalimentación del desempeño por parte de los superiores la cual alcanzó un 42%.

Conforme a lo anterior, se llevó a cabo el estudio de investigación con el objetivo de determinar si existe relación entre los estilos de Liderazgo y niveles de Satisfacción Laboral en personal operativo en una empresa de vigilancia y seguridad privada en Cali 2018

Hipótesis

H1: Los estilos de liderazgo positivos o negativos están relacionados o influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores

Estrategia metodológica

Se llevó a cabo un estudio de tipo cuantitativo no experimental de corte transversal con un alcance descriptivo – correlacional.

Se tomó una muestra de 147 guardas de seguridad de sector industrial y servicios para el personal operativo y la totalidad de los jefes de primera línea. Considerando un total de trabajadores (Guardas de Seguridad) igual a $N = 592$, una probabilidad máxima de selección $P (50\%)$, un margen de error de (10%) y un nivel de confianza del 95% , con base en el Programa Estadístico Epi Info 6 el tamaño de muestra necesario fue de $n = 147$

Los criterios de inclusión fueron trabajadores con más de seis meses de antigüedad en la empresa y contrato a término indefinido.

Los Instrumentos que se utilizaron fueron: primero, ficha de datos generales del Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana para la obtención de información socio-demográfica y laboral. Segundo, cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de J.L Meliá y J.M Peiró de 23 ítems en escala Likert. Tercero, Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) forma 5X corto de Bernard Bass y Bruce Avolio (2000) tomando la adaptación chilena año 2004 que consta de 82 ítems escala tipo Likert de cero (nunca) a cuatro (siempre).

El plan de procesamiento: se realizó inicialmente con una base de datos la cual se migró al paquete estadístico IBM SPSS versión 20.0. Para el análisis se utilizaron medidas de tendencia central y dispersión para variables de naturaleza cuantitativa. Para las de naturaleza cualitativa se obtuvieron prevalencias y distribuciones porcentuales.

Para la asociación estadística entre variables categóricas dicotómicas se utilizaron las pruebas de significación estadística paramétricas y no paramétricas: Chi-cuadrado y prueba de probabilidad exacta de Fisher. El análisis estadístico

bivariado para variables numéricas se hizo con base en la prueba t de Student o el análisis de varianza.

La relación entre los puntajes obtenidos de Satisfacción Laboral y Liderazgo se analizó con base en métodos de correlación. Las puntuaciones de las variables Satisfacción Laboral y Liderazgo se transformaron en variables binarias estableciendo como presencia la unidad (1) para analizar la relación con variables socioeconómicas y laborales.

Tomando como variable independiente las puntuaciones obtenidas de satisfacción laboral general y cada uno de los cinco factores se obtuvieron regresiones lineales múltiples incluyendo las puntuaciones de los tipos de Liderazgo, variables sociodemográficas y ocupacionales que resultaron estadísticamente significantes con el propósito de identificar cuáles de ellas variables relacionadas con Satisfacción Laboral. Se estableció un nivel de significación estadística a priori de $\alpha = 0.05$

Resultados

Capítulo 1. Aspectos Sociodemográficos y Laborales

Tabla 1. Características sociodemográficas.
Autoría propia.

Características	Descriptivas n %
Edad (años) n	
Media \pm D. estándar	38,5 \pm 9,7
Rango	21 – 61
Escolaridad n (%)	
Primaria completa	1 (0,5)
Bachillerato (I/C)	142 (77,7)
Técnico / Tecnológico (I/C)	33 (18,0)
Profesional (I/C)	7 (3,8)
Estado civil n (%)	
Soltero (a)	47 (25,7)
Casado (a)	54 (29,5)
Unión Libre	77 (42,1)
Separado (a)	4 (2,2)
Divorciado (a)	1 (0,5)

La edad de la población en el estudio fluctuó entre 21 y 61 años con una media de $38,5 \pm 9,7$ años. El 77,7% de la población del estudio informo un nivel educativo de bachillerato. En guardas el porcentaje fue de 79,6% y en supervisores de 69,4%.

Las prevalencias de nivel educativo técnico o profesional fueron más altas en los supervisores que en los guardas (30,6% versus 19,9%). Las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor_p = 0,002).

Tabla 2. Características laborales.
Autoría propia

Características laborales	Descriptivas n %
Lugar de trabajo n (%)	
Cali	110 (60,1)
Yumbo	49 (26,8)
Palmira	15 (8,2)
Otro	9 (4,9)
Antigüedad en empresa (años) n	
Media \pm D. Estándar	6,6 \pm 5,3
Rango	1 – 26
Horas Trabajadas n	
Media \pm D. Estándar	10,7 \pm 1,7
Rango	8 – 12

La mayoría tienen su lugar de trabajo en las ciudades de Cali y Yumbo. La antigüedad (años) en la empresa fluctuó entre 1 y 26 con media $6,6 \pm 5,3$.

Las horas trabajadas promedio fluctuaron entre 8 y 12 con media $10,7 \pm 1,7$. Según ocupación Las horas trabajadas promedio fueron mayores en supervisores que en guardas ($11,4 \pm 1,2$ versus $10,6 \pm 1,8$). Las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor_p = 0,014).

Capítulo 2. Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral del personal operativo

De acuerdo al cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 los niveles se midieron con

Tabla 3. Prevalencias (%) de Satisfacción Laboral según ocupación. Autoría propia.

Satisfacción con	Ocupación		Valor_p	Total
	Guardas (147)	Supervisores (36)		
F1 La supervisión	75,5	86,1	0,264	77,6
F2 El ambiente físico	68,7	91,7	0,006 (*)	73,2
F3 Las prestaciones recibidas	69,4	94,4	0,001(*)	74,3
F4 Intrínseca del trabajo	78,2	97,2	0,007(*)	82,0
F5 La participación	70,1	91,7	0,010(*)	74,3
Satisfacción General	70,7	94,4	0,002(*)	75,4

(*) Diferencias estadísticamente significantes.

Tabla 4. Prevalencias (%) de Satisfacción Laboral según grupos de edad (años). Autoría propia.

Satisfacción con	Grupos de edad (años)			Valor_p Tendencia lineal	Total (n =183)
	21 -30 (n = 69)	31 – 44 (n = 67)	45 – 61 (n = 47)		
F1 La supervisión	68,1	83,6	83,0	0,057	77,6
F2 El ambiente físico	69,6	77,6	72,3	0,563	73,2
F3 Las prestaciones recibidas	62,3	80,6	83,0	0,015(*)	74,3
F4 Intrínseca del trabajo	69,6	89,6	89,4	0,003(*)	82,0
F5 La participación	60,9	83,6	80,9	0,005(*)	74,3
<i>Satisfacción General</i>	<i>60,9</i>	<i>82,1</i>	<i>87,2</i>	<i>0,001(*)</i>	<i>75,4</i>

(*) Diferencias estadísticamente significantes

puntajes que variaron entre 1 (muy insatisfecho) y 7 (muy satisfecho).

De acuerdo a ello se presentaron los siguientes hallazgos respecto a los niveles de satisfacción laboral en la población de estudio.

La prevalencia (%) de Satisfacción Laboral general fue mayor en supervisores que en guardas (94,4% versus 70,7%); las diferencias observadas fueron estadísticamente significantes (valor_p = 0,002).

Además, fueron consistentemente mayores en todos los factores y estadísticamente significantes excepto el factor 1.

Con respecto a los grupos de edad (años) se nota una tendencia creciente a aumentar con la edad con prevalencias alrededor de 60% hasta prevalencias cercanas a 90%; dicha tendencia

lineal fue estadísticamente significativa en los factores F3, F4 y F5 y la satisfacción general.

Capítulo 3. Estilos de Liderazgo

Estilos de Liderazgo percibidos en el personal operativo

De acuerdo al cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) forma 5X las formas de Liderazgo se midieron con puntajes que variaron entre 0 (nunca) y 4 (siempre).

Según ocupación, el tipo de Liderazgo predominante fue el Transformacional seguido del Liderazgo desarrollo Transaccional con mayor prevalencia en supervisores que en guardas; las diferencias fueron estadísticamente significantes con excepción del Liderazgo correctivo/Evitador.

Tabla 5. Prevalencias (%) de Liderazgo según ocupación. Autoría propia

Liderazgo	Ocupación		Valor_p	Total
	Guardas (147)	Supervisores (36)		
Transformacional	35,4	80,6	0,000 (*)	44,3
Desarrollo Transaccional	27,9	77,8	0,000 (*)	37,7
Correctivo/Evitador	3,4	5,6	0,625	3,8

(*) Diferencias estadísticamente significantes

Capítulo 4. Relación Estilos de Liderazgo y Satisfacción Laboral

Para evaluar la relación entre Liderazgo y Satisfacción Laboral se utilizó un modelo de regresión múltiple tomando como variables independientes los factores de satisfacción F1, F2, F3, F4, F5, y las variables edad, género y ocupación.

Se evaluó inicialmente la correlación entre la satisfacción general con cada factor de satisfac-

ción. Los coeficientes de correlación fluctuaron entre 0,725 (F2) y 0,867 (F3) indicando una fuerte correlación estadísticamente significativa.

El coeficiente de correlación obtenido entre los Liderazgos Transformacional y Desarrollo Transaccional (0,935) indica una fuerte asociación estadísticamente significativa.

El coeficiente de correlación obtenido entre el Liderazgo Correctivo/Evitador y los otros dos tipos de Liderazgo se clasificó como asociación débil.

Tabla 6. Medias, desviaciones estándar y correlaciones entre las variables de satisfacción y tipos de Liderazgo. Autoría propia

	Media ± DS	Satisfacción						Liderazgo		
		F1	F2	F3	F4	F5	SG	LT	LDT	LC/E
F1 Satisfacción con la supervisión	33,3 ± 5,9	1	0,468*	0,701*	0,646*	0,725*	0,863*	0,549*	0,505*	0,070
F2 Satisfacción con el ambiente físico	27,2 ± 5,8		1	0,445*	0,548*	0,441*	0,725*	0,273*	0,243*	0,054
F3 Satisfacción con las prestaciones recibidas	27,6 ± 5,1			1	0,737*	0,755*	0,867*	0,355*	0,288*	0,007
F4 Satisfacción Intrínseca del trabajo	22,9 ± 4,0				1	0,690*	0,855*	0,390*	0,357*	0,021
F5 Satisfacción con la participación	16,0 ± 3,40					1	0,842*	0,453*	0,393*	0,030
SG Satisfacción General	25,4 ± 4,0						1	0,487*	0,431*	0,048
LT Liderazgo Transformacional	87,6 ± 22,4							1	0,935*	0,264*
LDT Liderazgo Desarrollo Transaccional	37,4 ± 11,2								1	0,242*
LC/E Liderazgo Correctivo/Evitad	37,8 ± 11,2									1

* Coeficientes de correlación estadísticamente significantes

Tabla 7. Regresión múltiple entre Satisfacción Laboral tipos de Liderazgo y variables independientes. Autoría propia

Variables	Regresiones Coeficientes β estandarizados y covariables					
	Satisfacción Laboral General	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Satisfacción Intrínseca del trabajo	Satisfacción con la participación
Liderazgo Transformacional	0,461*	0,656*	0,346	0,595*	0,370	0,656*
Liderazgo Desarrollo/ Transaccional	-0,070	-0,042	-0,163	-0,316	-0,032	-0,233
Liderazgo Correctivo/Evitador	-0,042	-0,104	0,037	-0,057	-0,047	-0,070
Edad (años)	0,196*	0,148	-0,102	0,167*	0,237*	0,165*
Ocupación	0,028	-0,087	0,238*	0,153	0,154	0,093
Antigüedad (años) empresa	0,104	-0,030	-0,109	-0,053	-0,120	-0,073
Antigüedad (años) cargo actual	-0,73	0,075	0,275	0,106	0,139	0,085
No. horas trabajadas	0,013	-0,047	-0,107	0,086	0,003	-0,043
R ²	0,517	0,549	0,240	0,407	0,255	0,408

* Valor < 0,05

El Liderazgo Transformacional resultó significativamente asociado con la Satisfacción Laboral general, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones recibidas y satisfacción con la participación

La edad resultó significativamente asociada con la Satisfacción Laboral general, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación.

La ocupación resultó significativamente asociada con satisfacción con el ambiente físico.

Capítulo 5. Discusión

El Liderazgo Transformacional y la edad (años) resultaron significativamente asociadas con la Satisfacción Laboral general, con las prestaciones recibidas y con la participación. En efecto, estos hallazgos son semejantes con el estudio de Oliva Abusleme & Molina Fuentes (2016) donde existe una relación positiva entre los estilos de Liderazgo directivo, participativo y persuasivo con la

variable de Satisfacción Laboral, en dimensiones como satisfacción la remuneración y supervisión.

Dentro de otros aspectos a resaltar, se encontró similitud con el estudio de Cuadra Peralta & Veloso Besio (2007) donde se encontró correlación de Liderazgo general con Satisfacción Laboral general de 0.56, presentando un nivel alto de significancia y el presente estudio indicó una fuerte asociación estadísticamente significativa entre estas variables (0.935).

Ahora bien, respecto a la variable de Satisfacción Laboral con la supervisión específicamente, no hay diferencias significativas entre los guardas de seguridad y los supervisores (5,5% y 86,1%) encontrándose laboralmente satisfechos. Este hallazgo, presenta semejanzas con los resultados del estudio de Candanoza Henriquez & Lechuga Cardozo (2015), que encontró que las relaciones laborales (entre compañeros y/o superiores), la resolución de conflictos y el autoritarismo son variables significativas frente a la percepción de satisfacción o insatisfacción laboral.

Por otra parte, se encontró una alta prevalencia del Liderazgo transformacional desde sus cuatro componentes en total (consideración individualizada, motivación inspiracional, influencia idealizada y estimulación intelectual) sin embargo, al contrario, los autores Long, Yusof, Kowang, & Heng (2014) encontraron que sólo una de las cuatro características de Liderazgo transformacional (consideración individualizada) presentó relación significativa con la Satisfacción Laboral.

Un hallazgo del estudio que llama la atención fue la baja prevalencia del liderazgo correctivo/evitador y su asociación débil con aspectos de satisfacción laboral. Estos resultados son consecuentes con la teoría y con otras investigaciones que confirman la idea que la satisfacción de los seguidores será más baja con el uso de Liderazgo Laissez-Faire. Además, se han acumulado hallazgos consistentes en donde el Liderazgo Laissez-Faire aparece como el estilo de dirección menos satisfactorio y efectivo. (Vega Villa & Zavala Villalón, 2004, p. 122).

Respecto a la Satisfacción Laboral general se encontró que el personal se encuentra laboralmente satisfecho con prevalencias de 70,7% en guardas y un 94,4% en supervisores. En contraste, con la teoría de Herzberg, donde plantea unos factores de satisfacción laboral de primer nivel que son similares con los hallazgos del estudio: remuneración o prestaciones recibidas, dirección o supervisión y satisfacción intrínseca del trabajo o el trabajo mismo.

De lo anterior, es posible inferir que los valores consistentemente mayores de satisfacción laboral en supervisores pueden obedecer a que las condiciones mismas de su trabajo, el rango salarial, bonificaciones extras y autonomía y participación en su trabajo desde son más favorables que las de los guardas de seguridad por el mismo ejercicio de su cargo.

En los hallazgos del estudio predominó el Liderazgo transformacional o transformador ya que en la teoría este estilo es integral y efectivo dentro de

los grupos de trabajo y, así mismo, cabe resaltar la importancia de la dimensión del Liderazgo y las relaciones sociales como factor intralaboral encontrado en los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial aplicada a la empresa, y que se hizo evidente en los resultados donde el 40% del personal en su momento refirió que las características del Liderazgo pueden convertirse en un factor de riesgo psicosocial.

Lo anterior, indica que el personal operativo otorga gran importancia al Liderazgo en su organización y lo demarca como un aspecto que impacta en la salud laboral. Las condiciones psicosociales que inciden en la salud del trabajador se resalta la falta de participación, falta de influencia o apoyo de los jefes generando cambios negativos en el clima organizacional, la Satisfacción Laboral y la inseguridad laboral, entre otros. (EU-OSHA: Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo).

Conclusiones

Los resultados del estudio mostraron que Sí existía correlación. Que los factores que presentaron correlación entre los estilos de Liderazgo, específicamente con el Liderazgo transformacional (que fue el predominante) y la Satisfacción Laboral fueron: Satisfacción Laboral general, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones recibidas y satisfacción con la participación.

Según la ocupación (supervisores-vigilantes), el tipo de Liderazgo predominante fue el Transformacional seguido del Liderazgo desarrollo Transaccional con mayor prevalencia en supervisores que en guardas; las diferencias fueron estadísticamente significativas con excepción del Liderazgo correctivo/Evitador que presentó asociación débil respecto a los otros dos estilos de Liderazgo.

El Liderazgo Transformacional y la edad (años) resultaron significativamente asociadas con la Satisfacción Laboral general, con las prestaciones recibidas y con la participación. Tanto

los guardas de seguridad como los supervisores se encuentran laboralmente satisfechos. Asimismo, exaltan que las relaciones sociales específicamente el Liderazgo es un aspecto psicosocial que tiene gran importancia en la organización.

En este sentido, relacionándolo con la Seguridad y la Salud en el Trabajo desde la perspectiva de la gestión de los factores psicosociales intralaborales, es posible concluir que las relaciones interpersonales sostenidas con los compañeros, superiores y los estilos de Liderazgo adecuados son factores protectores psicosociales si son percibidos como positivos dentro de la dinámica organizacional específicamente en la población de estudio (guardas de seguridad), de lo contrario pueden ser factores potenciales de riesgo psicosocial generando consecuencias negativas a la organización, el ambiente de trabajo y sobre todo en la salud de los trabajadores.

Se sugiere en próximos estudios incluir el componente cualitativo desde los grupos focales o las entrevistas semiestructuradas con el fin de ampliar y comparar los hallazgos en cada fase. También, encaminar investigaciones a estudios comparativos entre diferentes empresas de vigilancia y seguridad privada.

Referencias bibliográficas

Acosta Fernández, M., Parra Osorio, L., Restrepo García, J. I., Pozos, B. E. Aguilera, M. & Torres López, T. M. Condiciones Psicosociales, Violencia y Salud Mental en Docentes de Medicina y Enfermería. *Revista Republicana*: Núm. 26. DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2018.v24.a38>

Boada I Grau, J., Vallejo, R., & Agulló Tomás, E. (2004). *El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral*. *Psicothema*, 125-131.

Calderón Hernández, G., Serna Gómez, H. M., & Zuluaga Soto, J. (2013). *Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo como factor de riesgo psicosocial: su incidencia sobre gestión humana en las organizaciones*. *Diversitas: Perspectivas Psicológicas*, 9(2), 409-423.

Candanoza Henríquez, A. E., & Lechuga Cardozo, J. (2015). Caracterización de la satisfacción laboral y condiciones de trabajo de una empresa de seguridad en la ciudad de Barranquilla durante el año 2012. *Revista Colombiana Salud Libre*, 10, 98-102.

Castillo Girón, V. M. (2013). *La escuela de las relaciones humanas*. En V. M. Castillo Girón, Teoría de las Organizaciones (pp. 49-57). México: Trillas S.A.

Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., & Núñez Partido, A. (2007). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un Establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76.

Chiang, M., Gómez, N., & Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74.

Colombia, C. d. (23 de Enero de 2006). Ley 1010 de 2006. Recuperado el 11 de Junio de 2018, de Alcaldía Mayor de Bogotá D.C: <http://www.alcaldia-bogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

Colombia, C. d. (4 de Octubre de 2007). Ley 1164. Recuperado el 11 de junio de 2018, de Alcaldía Mayor de Bogotá D.C: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26903>

Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2006). Ley 1010.

Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2012). Ley 1562. Recuperado el 11 de Junio de 2018, de Alcaldía Mayor de Bogotá D.C: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Congreso de Colombia. (21 de Enero de 2013). Ley 1616. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=51292>

Contreras, F., Barbosa, D., Juárez, F., & Uribe, A. F. (2010). Efectos del liderazgo y del clima organizacional sobre el riesgo psicosocial, como criterio de responsabilidad social, en empresas colombianas del sector salud. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 19(2), 173-182.

Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D., & Uribe, A. F. (Diciembre de 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.

Cuadra Peralta, A., & Veloso Besio, C. (2007). *Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones*. *Universum*, 2(22), 43-58.

Cuadra-Peralta, A., & Veloso-Besio, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Revista chilena de ingeniería*, 18, 15-25.

EU-OSHA: Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo. (s.f.). *Los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo*. Europa.

García Rubiano, M., Rubio, P. A., & Bravo, L. (2007). Relación entre los factores de riesgo psicosocial y la resistencia al cambio organizacional en personal de seguridad de una empresa del sector económico terciario. *Diversitas: Perspectivas en psicología*, 3(2), 301-315.

González, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P., & Luengo, C. (2013). *Relación de la satisfacción laboral con estilos de liderazgo de enfermeros de hospitales públicos*, Santiago, Chile. *Ciencia y Enfermería XIX*, 11-21.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta Edición ed.). México D.F: Mc Graw Hill Educación.

Juárez Acosta, F., & Cárdenas Riaño, S. (Diciembre de 2006). *Percepción de salud en guardas de seguridad que trabajan en turnos irregulares*. *Terapia Psicológica*, 24(2), 131-138.

Long, C. S., Yusof, W. M., Kowang, T. O., & Heng, L. H. (2014). The Impact of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction. *World Applied Sciences Journal*, 29(1), 117-124.

Márquez, S. P. (2015). *Ensayo Factores de Riesgo Psicosocial en Guardas de Seguridad*. Bogotá, Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.

Meliá, J., & Peiró, J. (1989). La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción S20/23. Obtenido de Facultad de Psicología, Universidad de Valencia: https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Meliá, J., & Peiró, J. (1989). *La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23*. *Psicologemas*, 59-74.

Ministerio de la Protección Social. (2007). Primera encuesta nacional sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Informe final encuesta.

Ministerio de la Protección Social. (17 de Julio de 2008). Resolución 2646. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Normatividad/Resoluciones/Res-2646-2008.pdf>

Ministerio de Salud. (4 de Octubre de 1993). Resolución 8430. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de Ministerio de Salud y Protección Social: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/RESOLUCION-8430-DE-1993.PDF>

Ministerio de Trabajo. (31 de Marzo de 1989). Resolución 1016. Recuperado el 11 de febrero de 2019, de Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>

Ministerio de Trabajo. (30 de Abril de 2012). Resolución 652. Recuperado el 11 de Febrero de 2019, de Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Salud: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio de Trabajo. (2013). *Segunda encuesta nacional sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. Bogotá: Grafiq Editores S.A.S.

Ministerio del Trabajo. (Diciembre de 2015). Guía técnica general de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en población trabajadora. Recuperado el 19 de Febrero de 2019, de *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)*: <https://www.sst-safework.com/2018/01/25/promocion-prevenccion-e-intervencion-de-los-factores-psicosociales-y-sus-efectos-en-poblacion-trabajadora/>

Olanian, O., & Hystad, S. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect

effects of authentic leadership. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 32, 163-171.

Oliva Abusleme, M., & Molina Fuentes, S. (2016). Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de establecimientos de atención primaria en salud. *Revista Academia y Negocios (RAN)*, 41-56.

Omar, A. (2011). *Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor*. *Liberabit*, 17(2), 129-137.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Riesgos Psicosociales, estrés y violencia en el mundo del trabajo*. Ginebra.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Turín - Italia.

Palomo Vadillo, M. T. (2015). La motivación. En M. T. Palomo Vadillo, *Liderazgo y motivación en equipos de trabajo* (pp. 93-133). Madrid España: ESIC editorial, Alfaomega Grupo Editor S.A.

Parra L., (2010). Vivencias y experiencias del acoso psicológico laboral en docentes universitarios médicos y enfermeras. Cali, Colombia, 2009-2010. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=24880>

Parra Osorio, L. & Gaona Ramírez, J. E., Diego Armando Romero Pumalpa, Martín Acosta Fernández, Providencias favorables de acoso laboral y precariedad en altas cortes en Colombia. Abordaje fenomenológico, *Revista Republicana*: Núm. 26 (2019): *Revista Republicana*. DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2018.v24.a38>

Parra Osorio, L., Gómez Pineda, F. H., Rojas Parra, E. L., Acosta Fernández, M. & Torres López, T. M. Sínderesis Hermenéutica de la ley 1562 y el concepto de la Salud Ocupacional, *Revista Republicana*: Núm. 24. DOI: <http://dx.doi.org/10.21017/Rev.Repub.2019.v26.a64>

Perilla-Toro, L. E., & Gómez-Ortiz, V. (agosto de 2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza en el líder. *Journal of work and organizational psychology*, 33(2), 95-108.

Perilla-Toro, L., & Gómez-Ortiz, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la

salud y el bienestar del empleado: el rol mediado de la confianza en el líder. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 95-108.

Presidencia de la República. (14 de Marzo de 1984). Decreto 614. Obtenido de Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>

Presidencia de la República. (5 de Agosto de 2014). Decreto 1477. Obtenido de Ministerio del Trabajo: http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1477_del_5_de_agosto_de_2014.pdf/b526be63-28ee-8a0d-9014-8b5d7b299500

Salazar Estrada, J. G., & Guerrero Pupo, J. C. (2009). *Calidad de Vida del Trabajador*. Cali: Universidad Libre Seccional Cali.

Valencia Agudelo, Y. (Junio de 2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de Buenaventura 2016. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(2), 47-57.

Vega Villa, C., & Zavala Villalón, G. (2004). Adaptación del Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ Forma 5X) de B. Bass y B. Avolio al contexto organizacional chileno [tesis]. Obtenido de Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, Universidad de Chile: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2004/vega_c/sources/vega_c.pdf

Villalba Moreno, O. (2001). Incremento de la Satisfacción y del Compromiso Organizacional de los Empleados a Través del Liderazgo Efectivo. *Revista Latinoamericana de Administración* (26), 5-17.

Villalobos, G. (Julio de 2010). *Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Ministerio de la Protección Social, Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Villalobos, G. (27 de Julio| de 2010). Fasesolda. Recuperado el 2018, de Factores de Riesgo Psicosocial: http://www.fasesolda.com/files/7314/4969/7573/Gloria_Villalobos._2010._Factores_de_riesgo_psicosocial._Pontificia_Universidad_Javeriana.pdf