

INFLUENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA FONCARBON S.A.S.

(Samacá - Boyacá)

Harvy Sneyder Olejua Ortiz

Angelica Natalia Pamplona Aponte

Universidad Santo Tomás

Administración de Empresas

2021

INFLUENCIA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA FONCARBON S.A.S.

(Samacá - Boyacá)

Harvy Sneyder Olejua Ortiz

Angelica Natalia Pamplona Aponte

Asesor

PhD. Nancy Patricia Garcia Pacheco

Trabajo de grado como requisito para optar al título de:

Administrador de Empresas

Universidad Santo Tomás.

Administración de Empresas

2021

Tabla de contenidos

Resumen	1
Abstract.....	2
Título	3
Introducción.....	4
Capítulo I: Problema de investigación.....	10
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos.....	12
1.4 Justificación de la investigación	12
Capítulo II: Marco de referencia	15
2.1 Marco Teórico.....	15
2.1.1. Riesgos y Factores Psicosociales en el contexto laboral	15
2.1.1.1 El medio laboral y los riesgos	15
2.1.1.2 Factores Psicosociales de Riesgo en el medio laboral.....	16
2.1.1.3 Características de los Riesgos Psicosociales	18
2.1.1.4 Características de los factores psicosociales de riesgo	20
2.1.1.5 Identificación de los factores de riesgo psicosocial.....	22
2.1.1.6 Evaluación de los efectos de los factores psicosociales	24
2.1.1.7 Instrumentos para la identificación y evaluación de los factores psicosociales.....	25
2.1.1.8 Intervención de los factores de riesgo psicosocial en el medio ambiente laboral colombiano.....	28
2.1.2 Satisfacción en el Trabajo.....	29

2.1.2.1 Factores de la satisfacción laboral.....	31
2.1.2.1 Dimensiones y/o factores de la satisfacción laboral.....	32
2.1.2.4 Indicadores de satisfacción laboral.....	38
2.1.2.5 La Importancia de la Satisfacción Laboral	39
2.2 Marco Conceptual	41
2.3 Marco Espacial	44
2.4 Marco Temporal	45
Capítulo III: Metodología.....	46
3.1 Hipótesis de trabajo	46
3.2 Tipo de estudio.....	46
3.3 Método de investigación	47
3.4 Fuentes y técnicas de recolección de la información	47
3.5 Tratamiento de la información	48
3.6 Presupuesto para elaboración de tesis.....	48
Capítulo IV: Análisis y Resultados de la investigación	49
Distribución porcentual de la muestra según género	49
Distribución porcentual de la muestra según estratos socioeconómico.....	50
Distribución porcentual de la muestra según el nivel académico	50
Distribución porcentual de la muestra según las funciones de los trabajadores	51
Tabulación y análisis de los datos: Entrevista Semi estructurada: Evaluación de Factores Psicosociales.....	52
Tabulación y análisis de los datos: Entrevista Semi estructurada: Evaluación de satisfacción laboral	62
Conclusiones y recomendaciones	64
Bibliografía.....	67
Anexos.....	72
Entrevista Semi estructurada: Evaluación de Factores Psicosociales.....	72
Entrevista Estructurada: Satisfacción Laboral	76

Cronograma de trabajo.....	78
Imágenes de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá).....	79

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samaca - Boyaca) para el año 2021. La metodología es descriptiva desde un enfoque cualitativo con diseño no experimental de corte transversal. La muestra fue de 50 trabajadores mujeres y hombres cuyo rango etario abarco desde los 30 años hasta los 61 años del sector de producción que han presentado en algún momento problemas de salud. El instrumento de recolección de datos aplicado fue dos (2) entrevistas semiestructuradas, una sobre los factores de riesgos psicosociales y otra con relación a la satisfacción laboral. Los resultados determinaron que los principales factores de riesgo son las condiciones de la tarea, la carga laboral, la gestión organizacional, las condiciones del medioambiente. Por lo anterior expuesto, se considera necesario aplicar medidas preventivas que posibilitará obtener resultados más eficaces al limitar el impacto de los factores de riesgo psicosocial sobre el trabajador que favorezca el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral, sector de producción.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of psychosocial risk factors on job satisfaction of workers in the production sector of the mining company Foncarbon S.A.S. (Samaca - Boyaca) for the year 2021. The methodology is descriptive from a qualitative approach with a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of 50 female and male workers whose age range ranged from 30 years to 61 years of the production sector who have presented health problems at some point. The data collection instrument applied was two (2) semi-structured interviews, one on psychosocial risk factors and the other on job satisfaction. The results determined that the main risk factors are the conditions of the task, the workload, the organizational management, the environmental conditions. Due to the above, it is considered necessary to apply preventive measures that will make it possible to obtain more effective results by limiting the impact of psychosocial risk factors on the worker that favors the climate and job satisfaction of workers in the production sector.

Keywords: psychosocial risk factors, job satisfaction, production sector.

Título

Influencia de riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la
compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá)

Introducción

Desde que comienzo de la humanidad, el trabajo ha representado a las sociedades en sí mismas, por ser distintivo al ser humano en su quehacer, y le otorga al colectivo una caracterización propia. Arango (2005) resalta la importancia del derecho al trabajo, categorizado como un derecho social así: “son derechos fundamentales, es decir, derechos subjetivos con un alto grado de importancia” (p. 37) los llamados derechos sociales en prestaciones y servicios a cargo del Estado, a favor de sectores postergados de la población. A partir de 1991, en Colombia los derechos sociales se caracterizan por la creación de obligaciones positivas a cargo del Estado, lo que ha llevado a pensar que la inversión de este debe estar enfocada en la protección de la educación, la salud, la vivienda, la seguridad social, el trabajo y la familia (González Serrano y Morales Vargas, 2010, p. 76).

La actual Ley 1562 de julio de 2012 en su artículo 1° define al Sistema General de Riesgos Laborales como el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. A raíz del crecimiento del estrés laboral, los factores psicosociales han cobrado especial importancia en los últimos años, por cuanto los estudios han mostrado el crecimiento de afecciones de salud en la población y particularmente en la población trabajadora.

Diversas investigaciones han abordado los riesgos psicosociales en las empresas. Se menciona el estudio realizado por Crespo Yáñez (2020) “Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa PAMBAFLOR S.A.”. Según los datos obtenidos se estableció una relación entre los Riesgos psicosociales y el desempeño laboral, influyendo de manera directa en el cumplimiento de las tareas asignadas a los trabajadores en la empresa. Asimismo, se determinó un alto riesgo alto en las dimensiones participación y supervisión, tiempo en el trabajo y relaciones, y apoyo social, como factores de riesgo psicosociales.

En la misma línea, se nombra el trabajo realizado Lavarello Salinas (2017) titulado “Riesgos psicosociales en trabajadores de una empresa de transporte de Santiago de Chile”. El objetivo central fue describir los niveles que presentan los factores

psicosociales en un grupo de trabajadores. Los resultados señalaron la presencia de riesgos psicosociales asociados a las dimensiones de compensaciones y trabajo activo.

Otra investigación es la realizado por Neffa (2015) denominado “Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio”. Propuso como hipótesis de trabajo que las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) y su impacto sobre la salud del trabajador, tienen su origen en la organización y contenido del proceso de trabajo. Los resultados obtenidos demostraron la necesidad de formular una política pública, reformar la legislación vigente para incluir la problemática de los riesgos psicosociales y poner el acento en la prevención y reparación.

Por otra parte, se destaca el estudio de Díaz (2011) sobre “Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial”. Los colaboradores de una empresa de servicios de Bogotá determino que el individuo responde de manera desapercibida ante situaciones amenazantes que potencialmente le podrían provocar enfermedad; considerándose necesario invertir en el capital humano para velar por la salud y la seguridad de sus empleados, minimizando los riesgos psicosociales que afectan el bienestar del colaborador.

En cuanto a la normativa internacional, se menciona ISO 45001 sobre Diseño, implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Su finalidad es reducir el riesgo en el lugar de trabajo desde la implementación de programas epidemiológicos. El objetivo es proporcionar a una organización información de alto nivel sobre las cuestiones importantes que pueden afectarle tanto de forma positiva como de forma negativa y como gestiona, sus responsabilidades de salud y seguridad en el trabajo hacia sus trabajadores.

La Inversiones Foncarbon es una administradora de riesgos laborales Positiva compañía de seguros, quien se encarga de promover la prevención de riesgos, accidentes laborales y enfermedades de origen profesional, para lo cual hacen un seguimiento en cuanto a programas y estrategias en búsqueda de soluciones, que contribuyan a la identificación de factores que afecten la salud y la seguridad del trabajador en el ambiente laboral.

Para lo cual se debe presentar anualmente un sistema de estándares mínimos en seguridad y salud en el trabajo por medio de la plataforma Alista que es una herramienta web de apoyo para auditar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, basado en el decreto 1072/ 2015 y con toda la normatividad legal vigente, con el fin de utilizar las herramientas tecnológicas, optimizando los procesos y trabajar en la mejora continua.

Al analizar la empresa, está catalogada en alto riesgo, se deben implementar matrices de riesgos, programa de capacitación, plan de trabajo anual, plan de emergencias, programa de inspecciones, simulacros, protocolo de bioseguridad, implementación de batería de riesgo psicosocial, programa de inducciones, análisis de trabajo seguro, procedimientos de trabajo seguro entre otros. Con el fin de prevenir y proteger la integridad de los colaboradores, contratistas y visitantes.

A continuación, se especifican aspectos relevantes que posibilitan un análisis en la exposición de los trabajadores de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá)

- El tipo de contrato que tienen los colaboradores de la empresa es a término fijo inferior a un año, con un periodo de prueba inicial.
- El esfuerzo físico que requiere la actividad minera es relevante, porque los colaboradores acaten todos los procedimientos de trabajo seguro, aprendan a identificar los riesgos en su lugar de trabajo y reportar a tiempo, es importante mantener las buenas posturas, por eso es necesario poner en práctica el programa de prevención de riesgo ergonómico, para evitar que se vea afectado su estado físico. Para llevar a cabo eso la empresa programa turnos de 5 horas productivas, es decir se dice que el turno corresponde a 8 horas diarias de las cuales 5 son en producción, las demás son para participar en charlas de seguridad, pruebas de alcoholemia, pausas activas, ingreso y salida de la bocamina al puesto de trabajo y viceversa, tiempo de descanso para tomar onces, tiempo para almorzar, tiempo para bañarse etc
- La empresa lleva a cabo los programas de estilos de vida saludable, es decir se hace un seguimiento en cuanto a la alimentación que deben consumir las personas que llevan a cabo la actividad de minería bajo tierra, junto con la ARL, se llevan a cabo este tipo de campañas con el fin de poderlos aconsejar para que consuman

bebidas y alimentos ricos en potasio, vitaminas y proteínas que le proporcionen una dieta balanceada y sean excelente fuente de energía.

- La empresa promueve campañas de sensibilización para que todo el personal este en la capacidad de enfrentar algún evento llámese una emergencia o un accidente laboral, es decir todos deben estar en la capacidad de reaccionar tomar curso en primeros auxilios, contraincendios, rutas de evacuación, camillaje, señalización , puntos de encuentro, nichos de seguridad, brigadas de emergencia, manejo de multidetectores de medición de gases, uso adecuado de autorescatadores, uso correcto de epp entre otros
- Para el manejo de estrés la empresa gestiona el cambio de actividad, para que no sea algo rutinario, obviamente dentro de la mina, por ejemplo, quien ocupa el cargo de cochero puede pasar al cargo de reforzador, picador, malacatero, oficios varios, entre otros. Para ello es necesario formarlos y capacitarlos para que sean aprobados por medio de evaluaciones de desempeño, la idea es formarlos y poderlos rotar para que el trabajo sea productivo y el trabajador desarrolle su potencial en el lugar adecuado.
- Se conceden permisos que sean tramitados con antelación y/o casos especiales y vacaciones cuando el colaborador las requiera, se celebran fechas especiales tales como la fiesta del día de la mujer, día del hombre, fiesta de la virgen del Carmen patrona de los mineros y transportadores, compartir de amor y amistad, día del trabajo, fiesta dia de los niños (evento que organiza la empresa para todos los hijos de los colaboradores) y fiesta de fin de año. Esto con el fin de vincular a sus familias con la empresa y reafirmar el compromiso mutuo y agradecimiento por su responsabilidad y buen desempeño laboral.
- La empresa está comprometida con la inclusión de género, para lo cual cuentan con la contratación directa de 25 mujeres que ejercen diferentes labores dentro de la empresa, tales como administrativas, en el área ambiental, en plantas de coquización, entre otros.
- La gran mayoría de personas encuestadas se determinó que su nivel de estudio es bajo- medio, debido a que algunos tienen nivel escolar primario y otro máximo bachiller, cambia en el caso de la parte administrativa y técnica de la empresa debido al tipo de cargo que manejan.

- Las principales enfermedades profesionales que se han evidenciado con el paso del tiempo que se desarrollan en el transcurso de la actividad minera son la neumoconiosis, la cual es una afectación a los pulmones ocasionada por el polvillo del carbón y el material particulado inhalado durante la actividad. Otra enfermedad es el trastorno de disco lumbar ocasionada por el esfuerzo físico que genera desgaste y dolores lumbares.

El análisis precedente, nos sitúa en evaluar de qué manera influyen los factores psicosociales en la satisfacción es de gran importancia para las organizaciones o compañías, no solo por su asociación con la productividad, la rotación laboral y las pérdidas de horas de trabajo, sino porque reflejan componentes emocionales y actitudinales capaces de mostrar cómo la actividad laboral se vincula a dominios tanto cognoscitivos como afectivos del trabajador.

A continuación, se hace una breve descripción de cómo está organizado el presente trabajo.

En el capítulo I denominado el problema de la investigación, nos presenta las particularidades de la problemática sobre los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores, estableciéndose los objetivos que son los orientadores todo el desarrollo del trabajo.

El capítulo II titulado Marco de referencia, versa sobre un compendio de teorías que analizan los factores de riesgo psicosocial, y sus particularidades que posibilita entender los conocimientos dentro del contexto laboral, y como estos condicionan la satisfacción laboral.

Con respecto al capítulo III llamado Metodología, se detalla el método y el enfoque de la investigación. Además, se especifica la población y muestra que serán el objeto de estudio; y las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se aplicaron con sus respectivos procedimientos de análisis.

Dentro del capítulo IV titulado Análisis de los resultados, se exponen cuáles fueron los datos obtenidos de la aplicación las entrevistas a los trabajadores dd el sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá – Boyacá). Con dicha información se precisará la resolución del problema, y el alcance de los objetivos de investigación del presente trabajo.

Por último, se exteriorizan las conclusiones especificando los aportes teóricos-empíricos de la investigación, y las recomendaciones para futuras investigaciones en la misma línea temática propuesta por la tesis.

Capítulo I: Problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos años, se ha observado un creciente impacto de las consecuencias de la exposición a los diferentes riesgos psicosociales dentro de las organizaciones, empresas o compañías. Es necesario precisar, que los factores psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores; y que los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gil-Monte, 2009; Cabello et al., 2005).

Rodríguez (2009) enfatiza que:

Los factores psicosociales de riesgo son complejos, dado que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, abarcando muchos aspectos, algunos de éstos se refieren al trabajador particularmente mientras que otros están ligados a la influencia de factores externos tales como: la situación socioeconómica, la inseguridad, la realidad política de los países; que aunque siendo ajenas al lugar de trabajo propiamente, mantienen una importante repercusión sobre el individuo. (p. 132).

En correlación, la Organización Mundial de la Salud (OMS) evidencia que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo, destacándose que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2010).

El trabajo ha resultado importante en la determinación del crecimiento integral, pues lleva a las personas a alcanzar metas y objetivos dentro de una organización, esto también repercute en la salud física o psicológica de los trabajadores. Moreno (2011) y Benavides et al. (2002). consideran que a nivel mundial que los riesgos por los factores psicosociales tienen una mayor probabilidad de causar daño a la salud del trabajador, como estrés laboral, el cual es considerado como una pandemia de la actualidad.

En Colombia, la primera encuesta nacional sobre condiciones de salud y trabajo, realizada en el año 2007, mostró que el 30 % de los trabajadores encuestados manifestó sufrir estrés laboral; mientras que en la segunda encuesta, realizada entre los periodos 2009 y 2012, se produjo un notable incremento, dado que el 43 % de los trabajadores encuestados sufrían este tipo de riesgo psicosocial; siendo estos factores variados: la carga laboral, las presiones económicas (el endeudamiento del hogar), la falta de reconocimiento a la labor realizada, la exigencia o la necesidad de realizar horas extras, la imposibilidad de cumplir con las exigencias operativas que demanda el puesto de trabajo y las expectativas inalcanzables personales o laborales, entre otras. (Gutiérrez & Viloria, 2014).

La principal consecuencia de los factores psicosociales es el estrés, que incide directamente en el desempeño del trabajador, ocasionando una baja productividad y afectando el confort laboral. Por lo tanto, para un trabajador que pasa la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es indispensable que exista un ambiente y clima laboral que incentive la motivación y aporte el bienestar que necesita.

En relación a la problemática expuesta, los factores de riesgos psicosociales pueden alterar o favorecer el crecimiento del individuo, tanto dentro como fuera de la organización; por lo cual es importante que tengan en cuenta que cuando se fomenta el desarrollo del individuo mejora la calidad de vida laboral y social de la persona, mientras los factores desfavorables perjudican la salud y el bienestar (Muñoz Rojas, Orellano y Hernández Palma, 2018, p. 536).

Dentro de este marco, resulta indispensable estudiar la influencia de los factores psicosociales que se presentan en cada empresa, organización o compañía, y como estas condicionan la satisfacción laboral del trabajador; con el propósito de generar estrategias preventivas orientadas a promocionar el bienestar laboral, y la constitución de políticas de calidad y seguridad y salud en el trabajo para la prevención de los riesgos sociales:

1.2 Formulación del problema

¿De qué manera influyen los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) para el año 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) para el año 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar los factores de riesgo psicosociales que se presentan con mayor frecuencia en los trabajadores.
- Precisar el tipo de comportamiento presentan los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosociales.
- Conocer el impacto que tienen los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores del sector de producción.
- Establecer el nivel de perjuicio que ocasionan los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral.
- Detectar las estrategias preventivas que aplica la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) para contrarrestar los riesgos de los factores psicosociales y favorecer el clima laboral.

1.4 Justificación de la investigación

La presente investigación se enfocará en determinar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá). Establecer los factores de riesgo dentro de una compañía, permite identificar aquellos factores que ponen

en vulnerabilidad, daños o peligro a los trabajadores, y que repercuten en su satisfacción laboral.

En la actual situación organizacional y del mercado del trabajo, los factores de riesgos psicosociales son un gran problema en la salud laboral; y su evaluación posibilita caracterizar la relación negativa entre el ambiente laboral, funciones o labores, estrategia organizacional y las habilidades, destrezas, expectativas, necesidades, cultura y relaciones externas, generan consecuencias bastante perjudiciales en la salud y satisfacción del colaborador, el rendimiento laboral y la productividad.

Los factores psicosociales son comprendidos como toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social, producto de la gestión del trabajo, aspectos organizacionales, ambientales o del individuo, que pueden afectar potencialmente el bienestar y la salud (tanto física, psíquica o social) de los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2008); estos factores constituyen un riesgo generando estrés y afectan negativamente la salud de los trabajadores a nivel emocional, cognoscitivo, comportamental y fisiológico. A nivel organizacional, se evidencian en variables como el ausentismo, la rotación, la accidentalidad y el bajo desempeño laboral (Rentería, et al., 2008, pp. 161-175).

Debe señalarse, que la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales (2007) en Colombia, encontró en mayor porcentaje factores de riesgo asociados a las condiciones ergonómicas y a los agentes psicosociales, entre los cuales se identificaron trabajo monótono y repetitivo, atención al público, acoso por parte de los superiores, compañeros o subordinados, cambio frecuente en el desarrollo de tareas y poca claridad en la definición de responsabilidades.

Esta perspectiva, da cuenta de los riesgos psicosociales a los que están expuestos los trabajadores en las empresas. Según la Resolución 2646 del Ministerio de la Protección Social (2008) en Colombia, establece que todas las empresas tienen la responsabilidad de identificar, evaluar prevenir e intervenir en torno a factores de riesgo psicosocial, y el no cumplimiento conlleva sanciones a cargo de las Direcciones Territoriales de Ministerio de Protección Social, de conformidad con lo previsto en el Artículo 115 del Decreto-ley 2150 de 1995. Según Blanch, Sahagún y Cervantes (2010,

pp. 175-189), las legislaciones en salud laboral han permitido un control progresivo de los riesgos físicos, higiénicos y mecánicos en las empresas. Sin embargo, con los riesgos psicosociales ha significado una mayor dificultad, pues requieren metodologías de diferente naturaleza.

En función de lo mencionado, se sostiene que los factores de riesgo psicosocial son un tema que requiere una atención necesaria; ya que los riesgos de seguridad, ergonómicos, ambientales, mentales, físicos y psicológicos son un reto para la salud laboral de los mineros. Por tal motivo, se hace fundamental la evaluación de estos riesgos psicosociales, y el administrador de empresas es el profesional idóneo, y será el encargado de la planeación, organización, dirección y control de aquellos instrumentos con validez y confiabilidad que serán aplicados en la empresa minera para evaluación y analizar los riesgos psicosociales; y garantizar el rendimiento y desempeño de la compañía.

Por consiguiente, indagar en los riesgos de los factores de riesgo en la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) resulta valioso porque permite a los encargados romper con paradigmas y subjetividades para incorporar nuevas perspectivas en torno al ambiente que se expone sus trabajadores, y como este influye directamente en su satisfacción laboral condicionado su productividad.

Capítulo II: Marco de referencia

2.1 Marco Teórico

2.1.1. Riesgos y Factores Psicosociales en el contexto laboral

A lo largo de la historia los riesgos laborales han ido cambiando, y su concepto se asocia con el reconocimiento, sea implícito o explícito, con las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores. En efecto, los factores como los riesgos psicosociales fueron descritos por OIT en “Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control” (1984) definiendo: “los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador que deriva en estrés, carga mental, fatiga mental, insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, entre otros. Es por ello, que los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. (Grisolia, 2017).

En este sentido, los Estados y las organizaciones orientan sus esfuerzos hacia una comprensión integral de la dimensión humana, con el supuesto que, si el trabajador se encuentra en buenas condiciones de salud física y psicológica, habrá un impacto positivo en la productividad y disminución de costos en materia de atención médica y acompañamiento. (Camacho Ramírez y Mayorga, 2017).

2.1.1.1 El medio laboral y los riesgos

Los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) evidencian que dos millones de hombres y mujeres mueren anualmente como resultado de accidentes, enfermedades o lesiones relacionadas con el trabajo. Aquellos casos de

accidentes de trabajo no fatales, provocan en promedio al menos tres días de ausentismo por incapacidad y 160 millones de casos nuevos por enfermedad laboral. Asimismo, se ha detectado que un 8 % de la tasa global de trastornos depresivos en la actualidad, se relaciona con riesgos ocupacionales (OMS, 2010). Estos datos evidencian que el riesgo laboral se hace mayor cuando su impacto recae directamente sobre la vida de los trabajadores. En Colombia está vigente el Plan Nacional de Salud Ocupacional 2008-2012, la herramienta principal para la sostenibilidad del Sistema General de Riesgos Profesionales.

En los últimos años, el panorama laboral ha cambiado drásticamente con la aparición de los primeros estados, del sindicalismo, del reconocimiento de los derechos humanos y de las formas modernas de producción empresarial ha disminuido la dureza, frecuentemente inhumana, de las condiciones de trabajo (Judt, 2010). Sin embargo, los riesgos laborales no han dejado de suscitar, trasladándose de accidentes que ocasionan daño físico, a situaciones que desencadenan en daño psicológico en el trabajador como estrés, angustias, fobias, desmotivación, entre otras.

Lo expuesto, denota que el concepto de riesgo laboral que se conocía como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo, en la actualidad carece de sentido; dando lugar a un concepto de riesgo laboral donde la salud aparece con el reconocimiento, implícito o explícito, del derecho a la integridad física y a la salud. El riesgo laboral contra la salud aparece definido como las situaciones y conductas que no pueden ser aceptadas por sus nocivas consecuencias para los trabajadores. (Moreno Jiménez, 2011, p. 6).

Dentro de este orden de ideas, al referirnos a los riesgos laborales no solo debe pensarse en las lesiones físicas como heridas o fracturas; sino también, en aquellos problemas van mucho más allá, pues la salud mental también se puede ver afectada por condiciones inapropiadas en el ámbito laboral.

2.1.1.2 Factores Psicosociales de Riesgo en el medio laboral

El concepto teórico de factores psicosociales, fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984 como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo,

relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud, física, psíquica o social, de los trabajadores como el desarrollo del trabajo”(Comité Mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo. Novena reunión. Ginebra, 1984).

Numerosos estudios epidemiológicos han mostrado la relación de los factores psicosociales en el trabajo con ciertos efectos negativos para la salud de las personas, como por ejemplo el estrés, a través de modelos de causa y efecto (Karasek et al., 1988). Dichos factores de riesgo se presentan durante la interacción del individuo con el medio laboral, razón por la cual, absolutamente ninguna persona que trabaje estará exenta de resultar afectada por ellos. En este medio ambiente de trabajo se mezclan los componentes genéticos, psicológicos, sociales y diferentes circunstancias que pueden afectar la salud y bienestar de los trabajadores (Rodríguez, 2008, p. 131).

El Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo (2008) señala: “La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas)” (citado por Rodríguez, 2008, p. 130)

Según Gil-Monte (2012), los riesgos psicosociales que origina la actividad laboral pueden ocasionarse por el deterioro o disfunción de los siguientes procesos:

- a) Las características de la tarea: identificadas en la cantidad de trabajo, desarrollo de aptitudes, monotonía o repetitividad, ritmo de trabajo, falta de autonomía, etc.
- b) Las características de la organización: en las que cuentan variables estructurales, definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones interpersonales, procesos de socialización y desarrollo de la carrera, estilo de liderazgo, tamaño, etc.
- c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo y condiciones físicas.

- d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno, etc.

En la misma dirección, Muñoz Rojas, Orellano, y Hernández Palma (2018, p. 540) señalan que existen elementos diferenciales de los factores psicosociales de riesgo que no deben tenerse presente en las empresas:

- a) Se extienden en el espacio y el tiempo
- b) Dificultan la objetivación
- c) Afectan a los otros riesgos
- d) Tienen escasa cobertura legal
- e) Están moderados por otros factores
- f) Dificultan la intervención
- g) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- h) Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador
- i) Afectan la salud mental de los trabajadores
- j) Tienen formas de cobertura legal

En síntesis, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica (Cox y Griffiths, 1996, pp. 27-146). Por consiguiente, pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo (Taris y Kompier, 2005, pp. 32-150).

2.1.1.3 Características de los Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente; entendidas como situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. (Moreno Jiménez, 2011).

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Son innumerables y pueden provenir de los múltiples componentes del trabajo: falta de control en el trabajo,

muchas horas de trabajo, intensidad del ritmo de trabajo, horarios cambiantes e imprevisibles, mala comunicación organizacional ascendente horizontal o descendente, ambigüedad o sobrecarga de rol y otros muchos. (Moreno Jiménez, 2011).

Los riesgos psicosociales presentan diversas características. Los autores Moreno y León (2010, p.19) determinaron cuatro características de los riesgos psicosociales:

1) Afectan a los derechos fundamentales del trabajador

El hombre como ser humano se encuentra protegido por leyes y derechos universales incorruptibles; bajo esta premisa los riesgos psicosociales:

Se refieren a elementos básicos de las características del ciudadano que trabaja, de su dignidad como persona, de su derecho a la integridad física y personal, y su derecho a la libertad y de su derecho a la salud positiva y negativa. (Moreno y Báez, 2010, p. 19).

Cualquier acto o situación que ponga en riesgo la integridad física y moral de la persona atenta contra sus derechos fundamentales, entre los “riesgos psicosociales más citados, como la violencia y el acoso laboral o sexual son atentados a la integridad física, personal, a la dignidad del trabajador o su intimidad, elementos propios de los derechos fundamentales de los trabajadores”. (Moreno y Báez, 2010, pp. 19-20)

2) Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador

Sin importar la gravedad del riesgo estos siempre tendrán “efectos principales y globales en razón de la naturaleza del propio riesgo, aunque sigan estando presentes los valores mediadores”. (Moreno y Báez, 2010, p. 20)

3) Afectan a la salud mental de los trabajadores

Los diferentes riesgos a los que está sometido el hombre como estrés, el acoso, mobbing, etc. generan una inestabilidad mental en el trabajador es por eso que “Los riesgos psicosociales tienen repercusiones en la salud física de los trabajadores, pero tienen especialmente repercusiones notables en la salud mental de los trabajadores”. (Moreno y Báez, 2010, p. 20).

Diferentes datos indican que algunos trastornos están directamente relacionados a la exposición de riesgos es por esto que “por su propia naturaleza, afectan de forma importante y global a los procesos de adaptación de la persona y su sistema de estabilidad y equilibrio mental”. (Moreno, 2014, p. 21).

4) *Tienen formas de cobertura legal*

El trabajador como persona debe tener protección y seguridad en el trabajado, y el empleador debe de otorgarle las condiciones necesarias para ello; por tal razón, “la importancia real de los riesgos psicosociales, su alta incidencia y la relevancia de sus consecuencias en la salud de los trabajadores ha obligado al desarrollo de una cobertura legal y al desarrollo de una jurisprudencia”. (Moreno, 2014, p. 21)

Por otra parte, Moreno Jiménez (2011) señala que estos factores tienen características propias que hacen más difícil su manejo, evaluación y control. Entre las más importantes de ellas podrían citarse las siguientes: 1) Se extienden en el espacio y el tiempo, 2) Son difíciles de objetivar, 3) Afectan a los otros riesgos, 4) Tienen escasa cobertura legal, 5) Están moderados por otros factores, 6) Son difíciles de modificar. Todas estas características dificultan su prevención, evaluación y control.

2.1.1.4 Características de los factores psicosociales de riesgo

Los factores de riesgo psicosocial tienen características propias. Según Moreno y Báez (2010) definieron las siguientes características de los factores de psicosociales de riesgo:

- *Se extienden en el espacio y tiempo:* Los factores de riesgo pueden ocurrir en cualquier área de trabajo, ambiente o en un momento imprevisto, según Rick y Brinner (2000), “una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en ningún momento especial”. (p. 13).
- *Dificultad de objetivación:* A diferencia de factores de riesgo como los físicos o químicos; “el rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación no tienen unidades propias de medida”. (Moreno y Báez,

2010, p. 13). Según la OIT (1986), los factores de riesgo psicosocial están basados en percepciones y experiencias.

- *Afectan a los otros riesgos:* El hombre al ser una unidad compuesta por alma, cuerpo y mente, y al afectarse alguno de estos, afecta de manera global a todo su ser. Para el caso de las empresas “el trabajador es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona”. (Moreno y Báez, 2010, p. 14). Por ejemplo, el trabajador al sufrir mucho estrés su cuerpo deja de funcionar de la misma manera, “este efecto se acentúa en los factores psicosociales de riesgo, cuyo aumento supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, higiene y de ergonomía” (Moreno y Báez, 2010, p. 14); y viceversa.
- *Tienen escasa cobertura legal:* En las leyes sobre la seguridad del trabajador, los riesgos psicosociales han recibido un tratamiento legal, no siendo el caso de los factores de riesgo psicosocial. “El desarrollo de la legislación sobre aspectos psicosociales se ha trabajado de modo general relacionada con la prohibición de que puedan dañar a la salud, lo que suele ser inefectivo para los empresarios, trabajadores y para la misma inspección del estado”. (Moreno y Báez, 2010, p. 14).
- *Están moderados por otros factores:* Los trabajadores no solo ven afectados por las condiciones en las que se encuentran expuestos en su día a día laboral; ya que los “factores psicosociales de riesgo afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales”. (Buunk, De Jonge, Ybema, y De Wolff, 1998; Quick, Quick, Nelson, y Hurrell, 1997) (p. 15). “La carga de trabajo, el conflicto de rol y la incertidumbre laboral no suelen tener los mismos efectos sobre la población de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación del logro”. (Moreno y Báez, 2010, p. 15).
- *Dificultad de intervención:* A diferencia de los riesgos psicosociales, como el ergonómico o químicos, los factores de riesgo psicosocial son

complicados a la hora de detectar y medir ya que “por su naturaleza, los factores psicosociales son factores organizacionales que están íntimamente entrelazadas al diseño y concepción global de la empresa”. (Moreno y Báez, 2010, p. 15) Es por esta razón, que su intervención puede traer consigo resultados no esperados en periodos de tiempo prolongados y no estimados.

2.1.1.5 Identificación de los factores de riesgo psicosocial

Los factores psicosociales se determinan por la desigualdad en la exposición; se ha demostrado que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación. (OMS, 2010).

Los factores de riesgo psicosociales laborales pueden reconocerse como una condición o situación que enfrenta un trabajador en su contexto laboral, y cuya exposición puede afectar de manera negativa su salud a nivel mental, físico y social, teniendo en cuenta los diferentes aspectos relacionados con las características personales del sujeto, en las cuales se involucra el ambiente laboral, familiar y social. (Polanco-Martínez y García-Solarte, 2017, p. 114).

La Resolución 2646/08 de Colombia, en su artículo 6, establece las disposiciones para la identificación y evaluación de los factores psicosociales intralaborales:

- a) *Gestión organizacional*: se refiere a los aspectos propios de la administración del recurso humano, que incluyen el estilo de mando, las modalidades de pago y de contratación, la participación, el acceso a actividades de inducción y capacitación, los servicios de bienestar social, los mecanismos de evaluación del desempeño y las estrategias para el manejo de los cambios que afecten a las personas, entre otros.
- b) *Características de la organización del trabajo*: contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de organización del trabajo y las demandas cualitativas y cuantitativas de la labor.

- c) *Características del grupo social de trabajo*: comprende el clima de relaciones, la cohesión y la calidad de las interacciones, así como el trabajo en equipo.
- d) *Condiciones de la tarea*: Incluyen las demandas de carga mental (velocidad, complejidad, atención, minuciosidad, variedad y apremio de tiempo), el contenido mismo de la tarea que se define a través del nivel de responsabilidad directo (por bienes, por la seguridad de otros, por información confidencial, por vida y salud de otros, por dirección y por resultados), las demandas emocionales (por atención de clientes), la especificación de los sistemas de control y la definición de roles.
- e) *Carga física*: contempla el esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- f) *Condiciones del medioambiente de trabajo*: aspectos físicos (temperatura, ruido, iluminación, ventilación, vibración, etc.), químicos, biológicos, de diseño del puesto y de saneamiento, como agravantes o coadyuvantes de factores psicosociales.
- g) *Interfase persona–tarea*: evalúa la pertinencia del conocimiento y habilidades que tiene la persona en relación con las demandas de la tarea, los niveles de iniciativa y autonomía que le son permitidos y el reconocimiento, así como la identificación del trabajador con su labor y con la organización.
- h) *Jornada de trabajo*: cuenta con información detallada por áreas y cargos de la empresa sobre la duración de la jornada laboral; existencia o ausencia de pausas durante el día, diferentes al tiempo para las comidas, trabajo nocturno, tipo y frecuencia de rotación de los turnos, número y repetitividad de las horas extras mensuales, así como duración y continuidad de los descansos semanales.
- i) *Número de trabajadores por tipo de contrato*: comprende la modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, organizaciones de economía solidaria, cooperativas, agremiaciones y asociaciones.

- j) *Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa:* programas de vivienda, educación, recreación, deporte, etc.
- k) *Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores:* es un proceso educativo que posibilita el fortalecimiento de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

En tanto, para la identificación y evaluación de los factores psicosociales extralaborales, el artículo 7 de Resolución 2646/08 da cuenta los siguientes componentes:

- a) *Utilización del tiempo libre:* hace referencia a las actividades realizadas por los trabajadores fuera del trabajo, en particular, oficios domésticos, recreación, deporte, educación y otras actividades.
- b) *Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado:* para ir de la casa al trabajo y viceversa.
- c) *Pertenencia a redes de apoyo social:* familia, grupos sociales, comunitarios o de salud.
- d) *Características de la vivienda:* estrato, propia o alquilada, acceso a vías y servicios públicos.
- e) *Acceso a servicios de salud.*

2.1.1.6 Evaluación de los efectos de los factores psicosociales

La evaluación de los riesgos laborales debe contemplarse todos los factores de riesgo, incluidos los de carácter psicosocial; y es necesaria porque permite elaborar medidas preventivas adecuadas que disminuyan los efectos negativos para la seguridad y salud de los trabajadores expuestos a los riesgos psicosociales en el trabajo. Por lo tanto,

la actuación sobre los factores de riesgo psicosocial debe estar integrada en el proceso global de gestión de la prevención de riesgos en la empresa.

Para la evaluación de los factores psicosociales en Colombia está regida por la Resolución 2646/08, artículo 9, dispone que es fundamental incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

- a) Condiciones de salud: tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
- b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, derivados de la actividad laboral.
- c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.
- d) Ausentismo: frecuencia y causa de inasistencia laboral.
- e) Rotación de personal: entrada y retiro de trabajadores.
- f) Rendimiento: nivel de desempeño laboral.

La evaluación de los riesgos laborales es un elemento central en la prevención de los riesgos que supone varias fases para cualquiera de ellos.

La aplicación del Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales exige requisitos de calidad protocolizados que permitan garantizar su eficiencia. Para ello es necesario encuestar a un número mínimo de trabajadores por empresa con actividad regularizada.

2.1.1.7 Instrumentos para la identificación y evaluación de los factores psicosociales

Para el proceso de evaluación es fundamental ciertas preguntas referidas a:

- Identificación de los factores de riesgo.
- Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de aplicar.

- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Para la elección de los instrumentos dependerá sobre todo de los factores concretos que se tengan que evaluar, pero también de la respuesta a una serie de condicionantes como los siguientes:

- Los objetivos que se persigan en función del tipo de evaluación de que se trate.
- Las características del colectivo (si tiene un bajo o alto nivel cultural; la facilidad o dificultad para reunir a todos colectivamente; su nivel de lectoescritura, etc.).
- Si el tipo o tipos de instrumentos a emplear han sido utilizados en numerosas ocasiones para hacer otros estudios (por ejemplo: en organizaciones donde sus trabajadores responden todos los años sistemáticamente tres o cuatro cuestionarios sobre clima laboral, cultura organizativa, etc., y además luego no reciben ninguna información al respecto ni sobre los resultados ni sobre las medidas adoptadas para la mejora de estos aspectos, puede que el uso de cuestionarios o escalas no sea lo más conveniente por estar ya muy “quemados”, con el consiguiente riesgo de obtener una tasa de respuesta muy baja).
- El nivel de rigor y calidad (en términos de validez) que nos proporcionará (Pérez, Rojas y Fernández, 1998).
- La posibilidad real de desarrollo (Pérez et ál., 1998):
 - El acceso a las fuentes de información. A veces, decididos a emplear un “método” determinado, cuando se va a aplicar la correspondiente técnica de recogida de datos es cuando uno se percata de que es complicado el acceso a la fuente de información.
 - El tiempo que va a ser necesario para desarrollar la evaluación de riesgos con el “método”, técnica o instrumento en cuestión.

- Los recursos reales disponibles: presupuesto, materiales, aparatos, personal, etc. - El cuidado que se ponga en aspectos éticos como el anonimato y la confidencialidad.

Las técnicas de recolección de información para la identificación y evaluación de los riesgos de los factores psicosociales, posee características metodológicas mixtas que incluyen: el análisis de la documentación, la observación directa de puestos y áreas de trabajo, las entrevistas con los trabajadores, la aplicación de encuestas, cuestionarios y la investigación en grupos focales (Villalobos, 2004).

- *Análisis de la documentación:* referente a las condiciones de trabajo (actividad económica) de la empresa, análisis de los documentos existentes sobre la historia de la compañía y cualquier otra fuente sobre la relación salud-trabajo y la evaluación de los resultados de investigaciones previas sobre los factores psicosociales y sus determinados efectos sobre la salud, el bienestar y/o la productividad de los trabajadores; con el fin de identificar e interrelacionar las condiciones históricas, económicas, sociales y políticas en las que se encuentra inmerso el trabajo y los efectos esperados de estos factores psicosociales.
- *Observación directa de puestos y áreas de trabajo:* proceso mediante el cual un experto analiza los aspectos objetivos que caracterizan las interacciones entre el trabajador y los objetos del trabajo, los medios de producción y las formas de consumir las fuerzas laborales propias del proceso productivo de la organización; las cuales determinan los patrones de desgaste específicos para cada grupo ocupacional y permiten evaluar las condiciones de riesgo – protección para los empleados.
- *Entrevistas:* consiste en la utilización de técnicas de indagación directa para acceder a las percepciones de los trabajadores en torno al tema estudiado; donde el entrevistador formula una serie de preguntas abiertas, a través de la elaboración de un discurso libre que le permita la expresión de sus ideas, significados y las relaciones entre los conceptos e información suficiente

sobre las percepciones del trabajador en cuanto a los factores psicosociales y sus efectos.

- *Encuestas y cuestionarios*: pretenden cuantificar objetivamente la frecuencia de aparición de determinadas percepciones entre grupos de trabajadores que comparten condiciones de trabajo similares o formas parecidas de significación de los factores psicosociales y sus efectos, posibilita la aplicación masiva y la recolección de grandes cuotas de información, que son condensadas en datos numéricos comparables o cuantificables, a manera de promedios, frecuencias, tendencias, susceptibles de ser graficadas.
- *Grupos focales*: camino de investigación que permite acceder a las redes de significaciones compartidas por los trabajadores, a través de debates guiados, donde los integrantes del grupo socializan sus percepciones e interpretaciones, en torno a la realidad social dada de los factores psicosociales y sus efectos sobre la salud y el bienestar; focalizando en los materiales e insumos, utilizados para el desarrollo del trabajo, la forma en que se encuentra estructurado el proceso productivo, los patrones de producción, reproducción y desgaste de la fuerza laboral de los bienes y/o servicios producidos y los demás componentes de los factores psicosociales, así como los efectos de los mismos.

A priori, ningún “método”, procedimiento, técnica o instrumento puede ser considerado el mejor, sin embargo, es relevante analizar y comparar los diversos “métodos”, técnicas e instrumentos teniendo en cuenta su abanico de ventajas e inconvenientes, y en muchos casos, la combinación de información de tipo tanto cuantitativo como cualitativo es la elección más adecuada.

2.1.1.8 Intervención de los factores de riesgo psicosocial en el medio ambiente laboral colombiano

En Colombia la evaluación de los factores de riesgo psicosocial puede hacerse a través de elementos estandarizados para la población y que han sido regulados y desarrollados por el antiguo Ministerio de la Protección Social (2010), actualmente Ministerio del Trabajo. Esta evaluación incluye la identificación de las tres condiciones

ya mencionadas (intralaboral, extralaboral e individual) bajo una metodología que involucra la percepción de los trabajadores y la valoración por expertos.

La estrategia preventiva se ha consolidado como el primer paso en la promoción del bienestar en el trabajo, las organizaciones han comprendido que si existe un confort físico, moral y social se alcanzarán más fácilmente los objetivos. En tal sentido el enfoque de la política de calidad y seguridad y salud en el trabajo debe incluir la prevención de los riesgos sociales: el estrés, el acoso en el trabajo, la depresión, la ansiedad y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos. (Muñoz Rojas, Orellano, y Hernández Palma (2018, p. 541).

Peiró (2009) refieren que el empleador se encuentra en la obligación de intervenir los riesgos laborales, incluidos los psicosociales. Siendo así, las empresas públicas y privadas de Colombia, deben asumir la responsabilidad y las consecuencias del incumplimiento de la normatividad que regula la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente a los factores de riesgo psicosociales laborales.

Actualmente, la legislación, así como la jurisprudencia colombiana y los bloques de constitucionalidad que tienen arraigo en la normatividad internacional tratan el tema con destacada importancia y brindan soluciones eficientes ante la vulnerabilidad de la población trabajadora. (Muñoz Rojas, Orellano, y Hernández Palma (2018, p. 541).

Por tal motivo, cuando se realiza la detección temprana de los riesgos, y se ejecutan actividades de mitigación o eliminación, los resultados tienden a ser más positivos; es así como las actividades de prevención individual han de ser posteriores o complementarias a las actividades de prevención de carácter global. Lo anterior ha sido contemplado por autores como Gil-Monte (2009), no solo para lograr mayor sostenibilidad en el tiempo sino también un ambiente óptimo para su acogida.

2.1.2 Satisfacción en el Trabajo

La satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Castro (2009), nos dice que la satisfacción en el trabajo:

“Es una actitud de los individuos respecto a la función; es el resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basado en factores relativo al ambiente, la política, procedimiento y estilo de dirección de la empresa, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y beneficios”. (p. 60).

Para Gibson y Otros (1996) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como:

“El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales” (p. 138).

El trabajo al ser una de las actividades principales que desarrolla la persona, puede encontrarse con dos tipos de satisfacción, la Satisfacción general es el “indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas en su trabajo, y la satisfacción por facetas que es el “grado de satisfacción que se refiere a un solo aspecto como tarea que realiza, el salario, condiciones de trabajo, el ambiente laboral”. (Fuentes, 2012, p. 17).

Dentro de este marco, la satisfacción laboral nace en el contexto laboral, desde la implicación de los distintos aspectos, que de una forma u otra influyen en el estado de ánimo y situación emocional de la persona, proyectándose desde aquí situaciones y perspectivas positivas o negativas, según los agentes implicados en el quehacer laboral. (Caballero Rodríguez, 2002, p. 6).

Según Robbins (1996) indica que

Los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad – puesto. Por otra parte, el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y

comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación. (p. 192).

Los diferentes conceptos infieren que satisfacción en el trabajo está determinado por una interacción entre los diversos factores de cada área de trabajo que condicionan que la satisfacción sea positiva o negativa, que está sujeta a las peculiaridades de la personalidad del trabajador.

2.1.2.1 Factores de la satisfacción laboral

De acuerdo a los hallazgos con Robbins (1991) los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son:

- a) *Reto del trabajo*: alude a la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del empleado. Los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado causa placer y satisfacción.
- b) *Sistemas de recompensas justas*: Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral: las extrínsecas y las intrínsecas. Las extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo: sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, los elogios y los reconocimientos por parte del supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho. Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el mismo, no debe permitir ambigüedades y debe estar acorde con sus expectativas.
- c) *Satisfacción con el salario*: Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Las comparaciones

sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que "debería ser" con respecto a su salario versus lo que percibe.

- d) *Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos:* Las promociones o ascensos dan la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona. Tener una percepción de que la política seguida es clara, justa y libre de ambigüedades favorecerá la satisfacción. Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. Puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas, el ausentismo o el cambio de empleo.
- e) *Condiciones favorables de trabajo:* A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal y les facilite el hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.
- f) *Colegas que brinden apoyo - Satisfacción con la supervisión:* El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción.
- g) *Compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo:* se evidencia un alto acuerdo entre personalidad y ocupación da como resultado más satisfacción, ya que las personas poseerían talentos adecuados y habilidades para cumplir con las demandas de sus trabajos. Esto es muy probable apoyándonos en que las personas que tengan talentos adecuados podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosos en su trabajo y esto les generará mayor satisfacción (influyen el reconocimiento formal, la retroalimentación y demás factores contingentes).

2.1.2.1 Dimensiones y/o factores de la satisfacción laboral

La literatura señala que a través de la historia se han identificado gran variedad de dimensiones o variables que influyen en la Satisfacción Laboral. En este sentido, Locke

(1976) fue uno de los primeros autores que intentó identificar varias de estas características, clasificándolas a su vez en dos categorías:

1. *Eventos o condiciones de satisfacción laboral*

- Satisfacción en el trabajo: interés intrínseco del trabajo, la variedad, las oportunidades de aprendizaje, la dificultad, la cantidad de trabajo, las posibilidades de éxito o el control sobre los métodos.
- Satisfacción con el salario: valoración con el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al mismo o al método de distribución.
- Satisfacción con las promociones: oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.
- Satisfacción con el reconocimiento: que incluye los elogios por la realización del trabajo, las críticas, la congruencia con la propia percepción.
- Satisfacción con los beneficios: tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- Satisfacción con las condiciones de trabajo: como el horario, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura

2. *Agentes de satisfacción:* que hacen posible la ocurrencia de estos eventos:

- Satisfacción con la supervisión: referida al estilo de supervisión o las habilidades técnicas, de relaciones humanas o administrativas.
- Satisfacción con los compañeros: que incluye la competencia de estos, su apoyo, comunicación, amistad.
- Satisfacción con la compañía y la dirección: aspectos como la política de beneficios y salarios dentro de la organización

En tanto, Hackman y Oldham (1975), identificaron las siguientes dimensiones,

1. *Variedad de habilidades:* El grado en el cual un puesto requiere de una variedad de diferentes actividades para ejecutar el trabajo, lo que representa el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado.
2. *Identidad de la tarea:* El grado en el cual el puesto requiere ejecutar una tarea o proceso desde el principio hasta el final con un resultado visible.
3. *Significación de la tarea:* El grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.

4. *Autonomía*: El grado en el cual el puesto proporciona libertad, independencia y discreción sustanciales al empleado en la programación de su trabajo y la utilización de las herramientas necesarias para ello.

El autor Fuentes (2012) identifica las siguientes dimensiones de satisfacción que surgen en el contexto laboral.

- *Significación de la tarea*: es el grado en que el puesto tiene un impacto sobre la vida o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo.
- *Condiciones de trabajo*: el trabajador considera importante los lugares que están libre de correr algún tipo de accidente y que sea cómodo para realizar la labor. Así mismo Locke (1984) afirman que:
Las condiciones de trabajo (ruido, ventilación, peligros y otros) no deberían amenazar el bienestar físico de los empleados. Ello requiere la eliminación de las condiciones no seguras, la puesta en práctica de procedimientos de seguridad y el control de la misma. (p. 74).
- *Reconocimiento personal y/o social*: es para el trabajador, un estímulo que la empresa le da. Sin embargo, no todos los trabajadores se sienten cómodos con este tipo de estímulo, dado que cada uno tiene diferentes características y apreciaciones como puede ser las metas personales, edad, género, seguridad, etc.
- *Beneficios económicos*: tener mejores sueldos por la actividad que realizan es una de las formas en las que el empleador otorga satisfacción, y a su vez, la empresa logra mejorar las relaciones con sus trabajadores.

2.1.2.3 Teorías de la Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud positiva del trabajador. Es la reacción placentera que tiene la persona hacia su centro de trabajo, considerando las condiciones en las que se desarrolla, los estímulos que recibe y la labor que desempeña. A continuación se presentan diversas teorías en relación a la satisfacción laboral.

- *Teoría de la higiene motivacional* (Herzberg): valora que existen dos agentes: los extrínsecos o también conocidos como factores higiénicos y los

intrínsecos o conocidos como factores de motivación. Los agentes extrínsecos se refieren al ambiente físico y psicológico, y son las condiciones de trabajo, como el salario, las políticas de la empresa y la seguridad en el trabajo. Y los agentes intrínsecos son lo que se refieren a la actividad de trabajo en sí, como el contenido del trabajo, la responsabilidad y el logro.

Los estudios de Herzberg afirmaron que la satisfacción e insatisfacción no eran términos opuestos y que los factores que afectaban a cada uno de ellos eran diferentes. También concluyó que no eran antónimos, sino que, el opuesto de satisfacción es la no satisfacción y de la insatisfacción, la no insatisfacción.

Asimismo, estableció que los factores de higiene no podían producir motivación ya que, aunque podían prevenir la insatisfacción, no podrían proveer al trabajador nada mayor que un estado básico de satisfacción que no sería motivador y en el caso en el que los empleadores intentaran utilizar alguno de estos factores como motivador, el resultado sería negativo. Por otro lado, los motivadores son factores más difíciles de controlar, medir y manipular por lo que resultan más complejos. No obstante, los trabajadores suelen dar más importancia a los factores de higiene por lo que tener una plantilla motivada resulta una tarea complicada para las empresas. (Pardee, 1990)

- *Teoría del ajuste en el trabajo* (Dawis y Lofquist): se enfoca en que el trabajador posee habilidades como su conocimiento, su experiencia laboral y sus actitudes, y que si estas se relacionan con las exigencias de la empresa pues la persona va a desempeñar una gran labor, y por consiguiente va a encontrar satisfacción en el trabajo.

Según los autores, los individuos procuran desarrollar y mantener una cierta correspondencia con el ambiente de trabajo, de acuerdo con un proceso continuo y dinámico, al cual designan “adaptación al trabajo”. Destacan dos tipos de correspondencias. La primera se caracteriza por el grado de correspondencia entre atributos individuales (las capacidades y competencias propias y las exigencias de la función, asumiendo la designación de resultados satisfactorios). El segundo tipo se refiere al grado de correspondencia entre el contexto de trabajo y las necesidades individuales.

Desde esta teoría, los autores proponen los siguientes preceptos:

- a) La adaptación de la persona al trabajo resulta de los niveles de los resultados satisfactorios y de la satisfacción del individuo con relación al trabajo;
- b) Los resultados satisfactorios dependen de la relación entre las competencias y capacidades individuales y las competencias y capacidades necesarias para el desempeño de la función, implicando una relación entre el sistema de recompensas y las necesidades individuales;
- c) La satisfacción en el trabajo depende de la relación entre las necesidades individuales y el sistema de recompensa, implicando la relación entre las competencias individuales y las competencias requeridas;
- d) Las relaciones entre los resultados satisfactorios y las competencias requeridas por la función son mediadas por la satisfacción en el trabajo.
- e) Las relaciones entre la satisfacción en el trabajo y las necesidades aumentadas son mediadas por los resultados satisfactorios;
- f) Los niveles inadecuados de satisfacción o de resultados satisfactorios pueden contribuir a la salida del individuo de la organización (despido o abandono de la organización).

Esta teoría considera que la satisfacción en el trabajo resulta de la discrepancia, a nivel individual, entre las necesidades y los valores que la persona procura a través del desempeño de una función. (Arévalo-Reyes, 2015).

- *Teoría de la discrepancia* (Locke): presupone que la satisfacción “es un estado emocional positivo del trabajador” y que se da debido al grado de importancia que le otorga a su labor y de esa manera ayudar a conseguir las metas de su empresa. Por otro lado, la insatisfacción es el estado de frustración y negatividad al trabajo. Es decir, que la satisfacción en el trabajo resulta de la existencia de una congruencia entre los valores y las necesidades individuales y, los valores que pueden ser alcanzados a través del desempeño de una función.

Locke (1976), presenta tres elementos primordiales que contribuyen a la clarificación del proceso de la discrepancia: la satisfacción con las dimensiones del trabajo, la descripción de las dimensiones y la relevancia de las dimensiones. En cuanto a la satisfacción con las dimensiones del trabajo, aborda la problemática de la evaluación afectiva de las múltiples dimensiones del carácter

individual inherentes al trabajo. La descripción de las dimensiones, el autor se refiere a las percepciones que no se relacionan con los afectos y que se localizan en experiencias relacionadas con las especificidades del trabajo. Al considerar la relevancia de las dimensiones, atiende a la importancia, o al valor, que las dimensiones del trabajo tienen para el individuo.

En síntesis, la discrepancia resulta de los valores que los individuos conceden a las dimensiones del trabajo; y la satisfacción en el trabajo deriva del valor atribuido a cada una de esas dimensiones y de la congruencia entre el nivel alcanzado y lo ambicionado. (Arévalo-Reyes, 2015).

- *Teoría de la satisfacción por facetas* (Lawler): presenta la “teoría de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”. Nos explica que existe una relación entre “expectativas-recompensas”. Esta relación que existe es la que da la satisfacción o insatisfacción laboral. Quiere decir que la satisfacción es netamente la correlación entre el salario o el pago que recibe el trabajador por la labor que realiza y lo que el mismo trabajador considera justo de recibir.

El análisis de las variables que condicionan la satisfacción laboral, debe entenderse como una serie de factores que determinan el grado de satisfacción o insatisfacción, que no son isovalentes, es decir que no todas tienen el mismo peso, cada prestador tendrá su propia visión e interpretación de su propia realidad laboral en salud

La satisfacción laboral se ha relacionado con la organización psicosocial del trabajo. Se reconocen dos estilos de organización: el clásico y el moderno, los cuales difieren en el grado de control, rigidez, participación y permanencia de sus estructuras. Al clásico se le critica por prescindir del elemento humano (necesidades, valores y motivaciones); al moderno se le caracteriza porque centra su actividad en el ser humano, ocupándose de las características intelectuales, emocionales y motivacionales del trabajador. (Urquiza, 2012).

- *Teoría de los eventos situacionales* (Quarstein): considera que la satisfacción laboral son las respuestas de tipo emocional a las situaciones de cada trabajador. Estas situaciones como la estabilidad del trabajo, el cambio de actividades, etc., se ponen en juego junto con los eventos que ocurren en el

trabajo (evaluación del desempeño, adaptación al cambio, etc.) y estos dan espacio a las respuestas emocionales que dan lugar a satisfacción o insatisfacción.

Los sucesos situacionales tienden a ser evaluados después de aceptar un empleo. Éstos pueden ser positivos o negativos. Los sucesos positivos incluyen, por ejemplo, dar a los empleados algún receso ocasionado por algún trabajo extraordinario, o poner un microondas en el lugar de trabajo. Los sucesos negativos incluyen, por ejemplo, mensajes de correo electrónico confusos, comentarios de mal gusto de los compañeros de trabajo, y fotocopadoras que se rompen con frecuencia. Quarstein, McAfee, y Glassman (1992) afirmaron que la satisfacción laboral global es función de una combinación de características y sucesos situacionales. Los descubrimientos de su estudio apoyaron dicha hipótesis. De acuerdo con estos investigadores, una combinación de características y sucesos situacionales puede ser un predictor más fuerte de la satisfacción laboral global que cualquier otro factor por sí mismo. (Bonillo Muñoz, 2002).

- *Teoría del procesamiento de la información social* (Sclamink): explica que las personas van cambiando sus actitudes y pensamientos de acuerdo al tiempo, es decir a la actualidad o al pasado. Es decir que el trabajador va a crear sus propios significados de diferentes situaciones dependiendo del medio en donde este rodeado. Asimismo, estos significados que da la persona dependen de la cultura que recibe del centro de trabajo.

2.1.2.4 Indicadores de satisfacción laboral

Un indicador se ha definido como un concepto que es operacionalizable (WHO, 2004), lo que supone que los elementos a evaluar tienen que tener formas que puedan ser operacionalizadas, descritas y de alguna forma cuantificadas.

Para poder controlar las variables que influyen en la satisfacción laboral, es absolutamente necesario establecer indicadores que nos permitan monitorear los resultados de las estrategias implementadas. Los indicadores que propone Camacaro (1999) para tener presente son:

- los niveles de oportunidad y desarrollo de la organización
- el reconocimiento
- la capacidad de logro del individuo en la organización
- las características del trabajo que están muy relacionados con la estructura y organización,
- los niveles de responsabilidad del cargo y las expectativas como fuentes de satisfacción laboral.
- el salario que el trabajador percibe por los roles que desempeña en la organización.

Para medir la satisfacción laboral la bibliografía establece tres métodos de encuesta: el índice global único, el puntaje global y el puntaje por facetas. En algunos casos, se utiliza la entrevista personal como cuarto método.

- *El índice global único*: es simplemente una respuesta a una sola pregunta. Por ejemplo, ¿Qué tan satisfecho está con su trabajo? El número de respuestas predeterminadas tiende a ser de alrededor de cinco, desde muy satisfecho hasta muy insatisfecho.
- *La medición global y la medición por facetas*: consisten en una serie de preguntas sobre diferentes aspectos y atributos del trabajo como: condiciones generales, compensación y beneficios, relaciones con compañeros de trabajo y supervisores, entre otras. Cada punto responde a una escala estandarizada, que los investigadores combinan para generar puntajes. El objetivo de la medición global es obtener un puntaje general único, mientras que la medición de facetas otorga un puntaje diferente para cada aspecto laboral evaluado.

Es de destacar, que las evaluaciones continuas son una forma más precisa de realizar mejoras en la vida del trabajador y, por consiguiente, en el desempeño de la organización.

2.1.2.5 La Importancia de la Satisfacción Laboral

El factor humano es el recurso más valioso de una organización y de un país en su conjunto, es el que puede desarrollar las competencias necesarias para construir ventajas

competitivas. Por consiguiente, el grado de satisfacción de un individuo en cuanto a una situación o contexto, va más allá de la simple satisfacción de ciertas clases de necesidades físicas o psicológicas, por lo tanto, la calidad de vida en el trabajo y el bienestar laboral se conceptualizan desde el punto de vista de la satisfacción que se expresa a través de la evaluación subjetiva de las condiciones actuales percibidas por el individuo a la luz de sus expectativas y aspiraciones

En este sentido, el nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización revierte en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización (Anaya y Suárez, 2007).

Los trabajadores que están satisfechos ayudan voluntariamente al resto de sus compañeros de trabajo, cooperan con la organización y respetan las reglas que se impongan dentro del mismo. Para Porter y Lawler (1992), plantean que es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad y el objeto o los fines que las reducen. Plantean también que la satisfacción es el resultado de la motivación con el desempeño del trabajo (grado en que las recompensas satisfacen las expectativas individuales) y de la forma en que el individuo percibe la relación entre esfuerzo y recompensa.

En efecto, el trabajador pondrá su mayor esfuerzo para resolver cualquier tipo de crisis que se presente, ya la satisfacción laboral es un "estado emocional positivo o placentero, de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto". (Locke, 1976). En correlación, Perry y Camacaro (1999), da a conocer los determinantes de la satisfacción o insatisfacción laboral se relacionan con el "reconocimiento" ya que, según su postura, el individuo consagra gran parte de su vida en la búsqueda de dicho factor. La desvalorización del trabajador es una de las principales causas de insatisfacción, los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo.

El ambiente laboral es otro de los factores que influyen en la satisfacción en el trabajo, porque al sentirse cómodo en su espacio de trabajo, mejora su productividad, eficiencia, que beneficia económicamente a la empresa.

2.2 Marco Conceptual

Para los efectos teóricos en la presente investigación, se efectuará la información pertinente a las siguientes definiciones:

- *Factores psicosociales*: aluden a la estructura organizacional (Mintzberg, 1993), a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos (Kalimo, El-Batawi & Cooper, 1988).
- *Factores psicosociales de riesgo*: se refieren a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. Benavides et al., 2002, pp. 222-229).
- *Riesgos psicosociales laborales*: son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente; son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud. (Moreno Jiménez, 2011, p. 8).
- *Satisfacción laboral*: es la actitud del trabajador hacia las funciones y centro donde laboral. Es un estado de placer por sentirse atraído a lo que desarrolla, es un nivel de agrado hacia su labor. (Caballero, 2002). Es entendida como un factor que determina el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo. (Chiang, Salazar, Huerta, & Nuñez, 2008).

- *Desempeño laboral*: Se define desempeño como “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización”, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).
- *Dimensiones de la satisfacción laboral*: Son los factores que nos dan a conocer el grado de satisfacción del trabajador en relación a su ambiente laboral. (Locke, 1976).

La Resolución 2646 de 2008 en su artículo 3, menciona las siguientes definiciones:

- *Trabajo*: Toda actividad humana remunerada o no, dedicada a la producción, comercialización, transformación, venta o distribución de bienes, servicios y/o conocimientos, que una persona ejecuta en forma independiente o al servicio de otra persona natural o jurídica.
- *Riesgo*: Probabilidad de ocurrencia de una enfermedad, lesión o daño en un grupo dado.
- *Factor de riesgo*: Posible causa o condición que puede ser responsable de la enfermedad, lesión o daño.
- *Factores de riesgo psicosocial*: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de las personas o en el trabajo.
- *Factor protector psicosocial*: Situaciones de trabajo que promueven la salud y el bienestar del trabajador.
- *Condiciones de trabajo*: Todos los aspectos intralaborales, extralaborales e individuales que están presentes al realizar una labor encaminada a la producción de bienes, servicios y/o conocimientos.

- *Estrés*: Respuesta de un trabajador tanto a nivel fisiológico, psicológico como conductual, en su intento de adaptarse a las demandas resultantes de la interacción de sus condiciones individuales, intralaborales y extralaborales.
- *Carga física*: Esfuerzo fisiológico que demanda la ocupación, generalmente se da en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas e implica el uso de los componentes del sistema osteomuscular, cardiovascular y metabólico.
- *Carga mental*: Demanda la actividad cognoscitiva que implica el trabajo. Algunas de las variables relacionadas con la carga mental son la minuciosidad, la concentración, la variedad de tareas, el apremio de tiempo y la complejidad, volumen y velocidad de la labor.
- *Efectos en la salud*: Alteraciones que pueden manifestarse mediante síntomas subjetivos o signos, ya sea en forma aislada o formando parte de un cuadro o diagnóstico clínico.
- *Efectos en el trabajo*: Consecuencias en el medio laboral y en los resultados del trabajo. Éstas incluyen el ausentismo, la accidentalidad, la rotación de mano de obra, la desmotivación, el deterioro del rendimiento, el clima laboral negativo, entre otros.
- *Evaluación objetiva*: Valoración de las condiciones de trabajo y salud realizada por un experto, utilizando criterios técnicos y metodologías validadas en el país.
- *Evaluación subjetiva*: Valoración de las condiciones de trabajo y salud, a partir de la percepción y vivencia del trabajador.
- *Carga psíquica o emocional*: Exigencias psicoafectivas de las tareas o de los procesos propios del rol que desempeña el trabajador en su labor y/o de las condiciones en que debe realizarlo.

- *Carga de trabajo:* Tensiones resultantes de la convergencia de las cargas físicas, mentales y emocionales.

2.3 Marco Espacial

La compañía Inversiones Foncarbon S.A.S nació en el año 1990 como una minería llevada a cabo por la familia Fonseca Cárdenas. Su estructura estaba compuesta de una batería de hornos y una mina de explotación del mineral con aproximadamente 8 colaboradores. En el año 2005, fue tomada la gerencia por el señor Iván José Fonseca Cárdenas.

En la actualidad, la empresa cuenta propiedad de 6 minas de carbón y 4 plantas de hornos de coquización, hacia el año 2019 su nómina alcanzo los 200 colaboradores, entre técnicos, operarios, administrativos y conductores; tiene proyección de seguir creciendo y generando más empleo, es una empresa legalmente constituida que aporta a la economía del municipio y de la región. Los productos que ofrece la empresa Inversiones Foncarbon S.A.S son: Carbón (diferentes volátiles) y Coque (tipo exportación) (Inversiones Foncarbon S.A.S, 2020).

En referencia a la misión de la compañía, se dedicada a la extracción, producción, aglomeración de hulla de carbón (carbón de piedra) y proceso de coquización a nivel regional, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes, buscando contrarrestar los daños ambientales sociales por los impactos, teniendo en cuenta todas las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tanto, que la visión es la comercialización de carbón y coque, con gran participación en el mercado a nivel departamental y nacional con altos índices de Competitividad y Productividad” (Inversiones Foncarbon S.A.S, 2020).

La empresa está organizada en los siguientes departamentos:

- *Departamento Técnico Minería:* se encarga de proponer mediante estudios topográficos, la proyección y la planeación minera que se va a llevar a cabo en los diferentes proyectos que tiene la empresa, es decir la manera de explotar el mineral, también, se encarga de dirigir y orientar a los colaboradores la manera como deben hacer sus labores, teniendo en cuenta la planeación, para garantizar el rendimiento y la producción de la empresa.

- *Departamento administrativo:* está compuesto por el área contable y el área de talento humano de la compañía, quienes se encargan de: organizar, planear, dirigir y controlar todos los procedimientos tales como permisos, vacaciones, incapacidades, nomina, ausentismos, contratación, reclutamiento de personal, selección, entrevistas, descargos, llamados de atención, sanciones, terminación de contratos, pagos de seguridad social, facturación, pagos por transferencia, cheques y/o efectivo, manejo del portal, contabilizar ingresos y egresos monetarios, retenciones, pago de impuestos entre otros.
- *Departamento de Transporte:* trabaja en conjunto con las demás áreas, ya que este departamento se encarga de los despachos del mineral, donde tienen que hacer remesas siendo este un documento, donde se deja constancia del recibido de la mercancía al igual que la creación de los manifiestos el cual ampara el transporte de la carga, ejerciendo un control y seguimiento por medio satelital detector donde se rastrea el recorrido de los vehículos, finalmente la persona encargada de transporte debe presentar un informe quincenal del producido para poder liquidar los movimientos de carga que hubo en este tiempo.
- *Departamento de Coquización:* Se encarga de velar por la calidad del producto, ya que debe salir coque de buena calidad para que sirva para exportar, se ejerce un control riguroso en este proceso, donde se coordina con los colaboradores y se les recuerda el compromiso de hacer bien este proceso de coquización y atendiendo todas las medidas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, por medio del uso de epp, con ayuda de los programas de seguridad y salud en el trabajo. (Inversiones Foncarbon S.A.S, 2020).

2.4 Marco Temporal

El desarrollo de esta propuesta investigativa se llevará cabo en los meses de abril hasta agosto del año 2021, con la finalidad de analizar la información recolectada y poder determinar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samaca - Boyaca).

Capítulo III: Metodología

3.1 Hipótesis de trabajo

La exposición continua a condiciones psicosociales adversas influye de manera negativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá), ocasionando desmotivación, ausentismo, falta de rendimiento y retrasos en la producción.

Esta situación se debe a que el trabajador debe ejecutar una actividad que requiere del esfuerzo físico, en permanente exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo. Como consecuencia, asume una carga síquica y mental de trabajo que son siempre fuente de fatiga, y en ocasiones de sufrimiento; presentando efectos negativos para su salud.

3.2 Tipo de estudio

La investigación es de tipo descriptivo, cuyo propósito es definir las propiedades importantes de personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido análisis, es decir, buscan saber “quién”, “dónde”, “cuándo”, “cómo” y “por qué” del sujeto de estudio, y principalmente describen o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar (Hernández, Fernández y Baptista, 1991). Para la presente investigación, se busca establecer y detallar como influye los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) para el año 2021.

Para corroborar la hipótesis, el diseño seleccionado es no experimental, de corte transversal, ya que observara las variables de estudio (riesgos psicosociales y satisfacción laboral) en su contexto natural tal y como se presentan, sin necesidad de realizar intervención para ser posteriormente analizados (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

3.3 Método de investigación

A los fines de la investigación, se escogió el método descriptivo desde un enfoque cualitativo. Según Sampieri (2010) se busca especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades que sea sometido a análisis e interpretación de los hallazgos. Es decir, se pretende comprender la perspectiva de los participantes (individuos o grupos pequeños de personas a los que se investigará) acerca de la influencia de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral, a partir de sus experiencias, perspectivas, opiniones y significados, es decir, la forma en que los participantes perciben subjetivamente su realidad.

3.4 Fuentes y técnicas de recolección de la información

Para la obtención de la información, se recurrirá a fuentes primarias, porque los datos se obtendrán directamente de los trabajadores de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá – Boyacá). Los sujetos objeto de estudio pertenecen al sector de producción, constituyéndose un total de 200 colaboradores.

Por los tiempos de la investigación, la muestra con la que se trabajó consta de 50 trabajadores (30.9%) de un N=155, lo que hace referencia mujeres y hombres con edades desde los 30 años hasta los 61 años del sector de producción que han presentado en algún momento problemas de salud. El criterio que se tuvo en cuenta para la selección de la muestra es que fueran trabajadores que se encuentren laborando por lo menos 1 año o más dentro de la empresa.

Para la recopilación de la información de la fuente primaria, se aplicará como técnica la entrevista porque permite obtener información más completa y, a través de ella, poder determinar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) para el año 2021.

Para obtención de los datos, se diseñó como instrumentos una entrevista semi estructurada para evaluar los factores psicosociales de riesgo que identifica el trabajador; asimismo, una entrevista estructurada para la valoración de la satisfacción laboral de cada entrevistado.

3.5 Tratamiento de la información

Para la realización de la investigación, la aplicación de la entrevista será de forma presencial previo consentimiento con los trabajadores del sector de producción. El tiempo estimado de duración calculado es de 20 a 30 minutos.

Luego de obtener los resultados de la entrevista, serán analizados mediante el programa Atlas.ti que permite segmentar datos en unidades de significado, codificar los datos, construir categorías que darán base a la configuración de una teoría (Hernández, Fernández y Baptista, 2006) en relación a la influencia de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral.

3.6 Presupuesto para elaboración de tesis

Rubro	Gastos cop/
Equipos informáticos (Pc de escritorio, laptop, impresora, copiadora)	-----
Herramientas digitales (programa Atlas.ti)	500.000
Materiales (resmas de hoja, lapiceras, cuaderno de apuntes)	60.000
Recursos tecnológicos (cd, pendrive)	88.000
Traslado y movilidad	290.000
Otros gastos	100.000
TOTAL	1.038.000

Nota: Se da a conocer el presupuesto de gastos que se empleara en el desarrollo y culminación de la tesis.

Capítulo IV: Análisis y Resultados de la investigación

El siguiente capítulo reúne la información analizada a través de la utilización de los instrumentos de recolección de información; los mismos se presentan en dos apartados. El primero corresponde a la tabulación de la información obtenida de las entrevistas semiestructurada para determinar los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá).

Distribución porcentual de la muestra según género

La investigación se realizó sobre 50 trabajadores del sector de producción de la compañía minera, prevaleciendo el género masculino con el 90%. Solo el 10% corresponde al género femenino.



Figura 1. Distribución de la muestra según género

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Distribución porcentual de la muestra según estratos socioeconómico

Se observa que la mayoría de los trabajadores de la minera están ubicados en el estrato 1 y 2; es decir que poseen un nivel socioeconómico que corresponde a la pobreza.

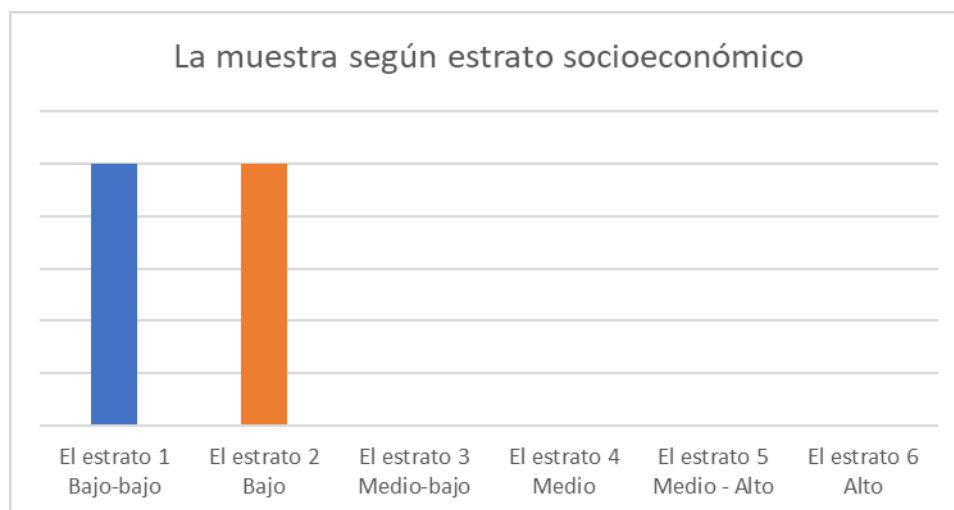


Figura 2. Distribución de la muestra según estrato socioeconómico

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Distribución porcentual de la muestra según el nivel académico

En el Grafico 3 se observa que el total de los trabajadores entrevistados han alcanzado la educación básica como nivel académico.

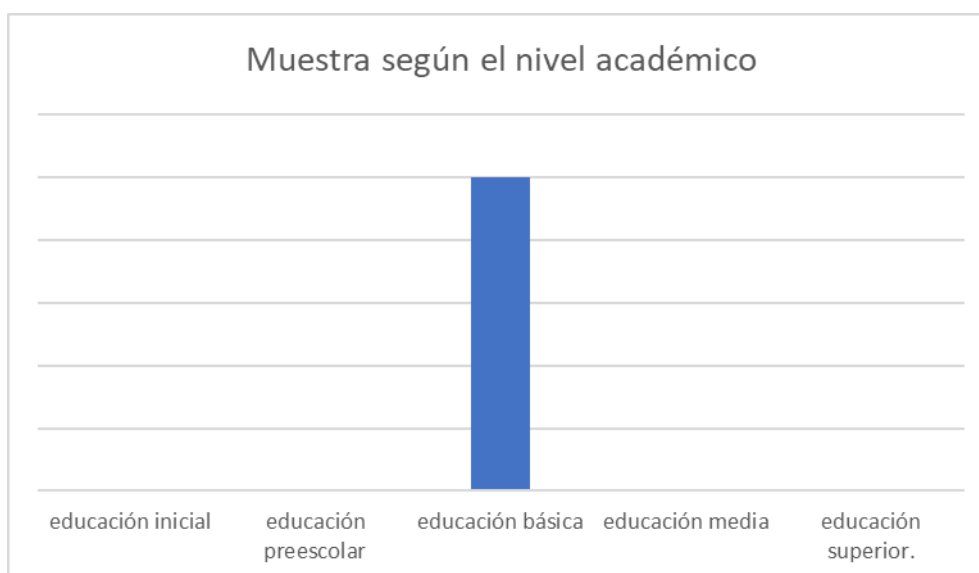


Figura 3. Distribución de la muestra según el nivel académico

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Distribución porcentual de la muestra según las funciones de los trabajadores

Se observa en la Grafica 4 que las funciones de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá), son: cargo minero, cocheros, reforzadores y malacateros.

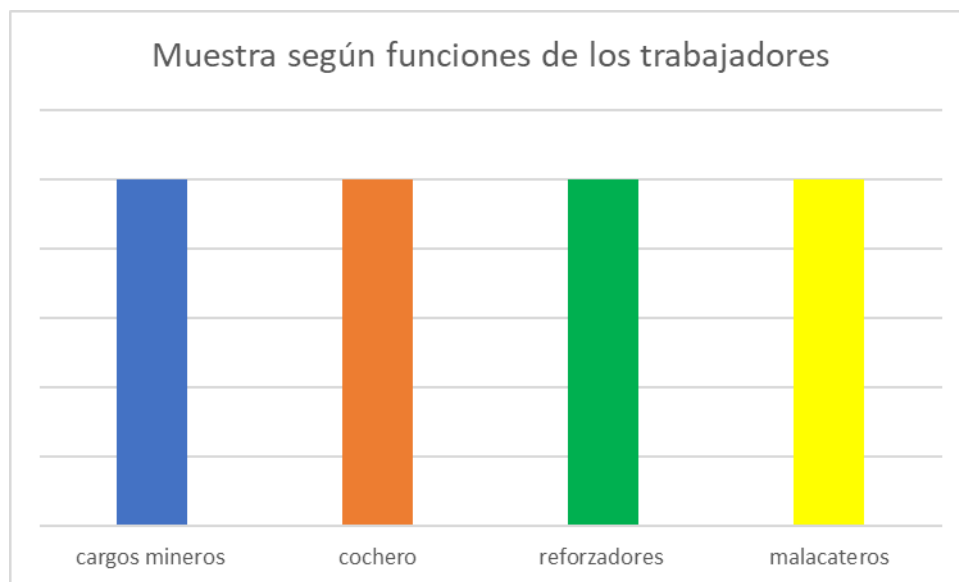


Figura 4. Distribución de la muestra según las funciones de los trabajadores

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Tabulación y análisis de los datos: Entrevista Semi estructurada: Evaluación de Factores Psicosociales

Se observa en la Gráfica 5 que para el 78% de los entrevistados califica como muy alta la concentración que deben poseer para la realización de su trabajo



Figura 5. Calificación de la concentración para la realización del trabajo

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se puede observar en la Gráfica 6 que para el 54% de los trabajadores la tarea que realizan en el sector de producción no debe ser de forma rápida.

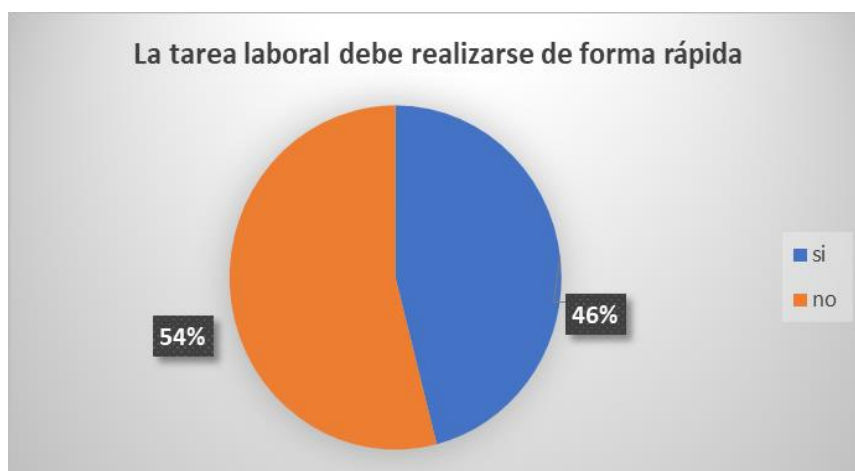


Figura 6. Forma de realizar la tarea laboral

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 7 puede observarse que el 64% de los trabajadores consideran que el trabajo que desarrollan es complicado y difícil.



Figura 7. Consideración sobre el tipo de trabajo que realiza

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Puede observarse en la Gráfica 8 que el 84% de los trabajadores entrevistados reconocen tener autonomía para decidir el tiempo que requieren un descanso.

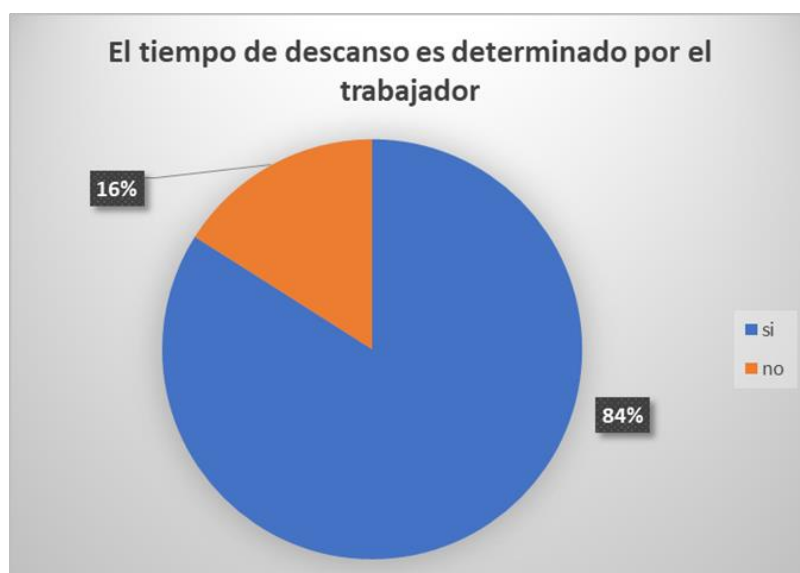


Figura 8. Autonomía para la determinar el tiempo de descanso

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 9 puede observarse que el 82% de los trabajadores del sector de producción reconocen que para la realización del trabajo lo hacen en su propio ritmo.



Figura 9. Autonomía para la determinar el ritmo de trabajo

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 10 puede observarse que el 74% de los trabajadores consultados expresaron que disponen de información para la realización de su trabajo.



Figura 10. Disponibilidad de información sobre el trabajo

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 11 puede observarse que el 54% de los trabajadores manifestaron que cuando es necesario tienen posibilidad de ausentarse de su trabajo por unos minutos.

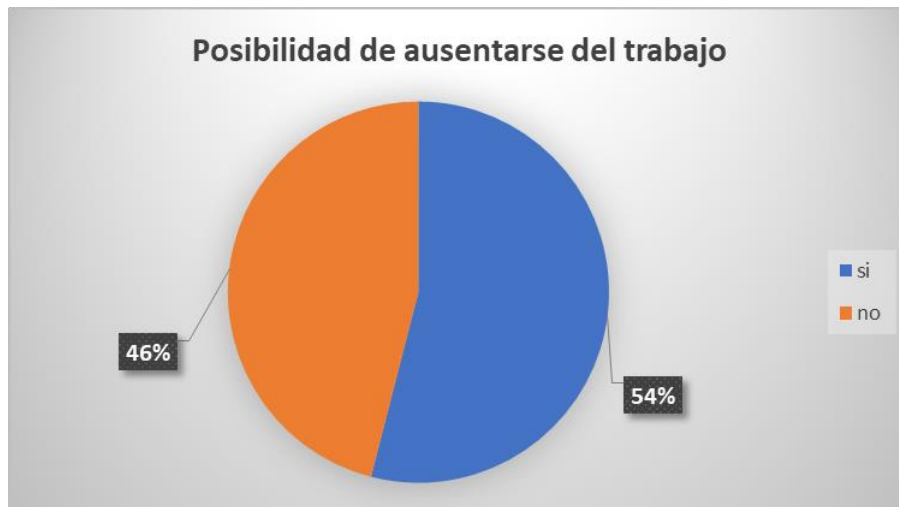


Figura 11. Ausentismo del trabajo

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 12 puede observarse que para el 72% de los trabajadores entrevistados reconocen que el trabajo que realizan es rutinario



Figura 12. Trabajo rutinario

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 13 se observa que el 68% de los trabajadores el nivel de fatiga al terminar la jornada laboral es muy alto y alto.

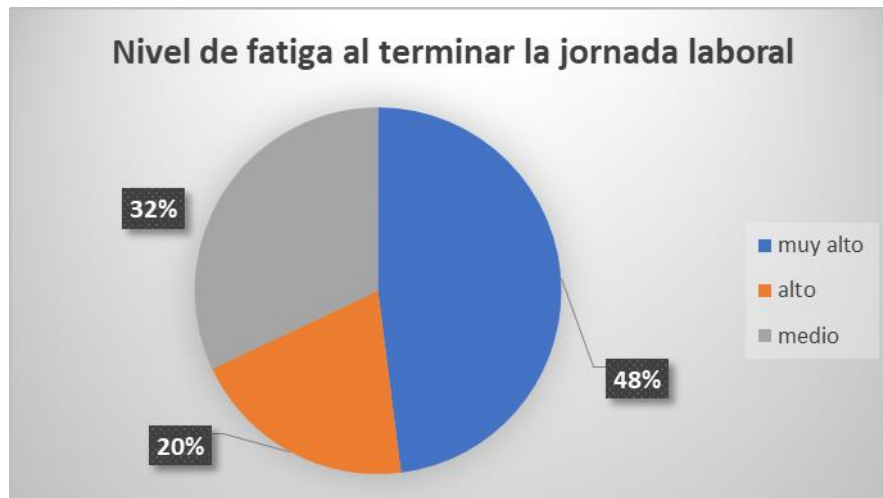


Figura 13. Nivel de fatiga laboral

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en la Gráfica 14 que para el 45% de los trabajadores las fuentes de información son el jefe inmediato del sector de producción; para el 33% son los técnicos; para el 22% la información proviene de las reuniones.

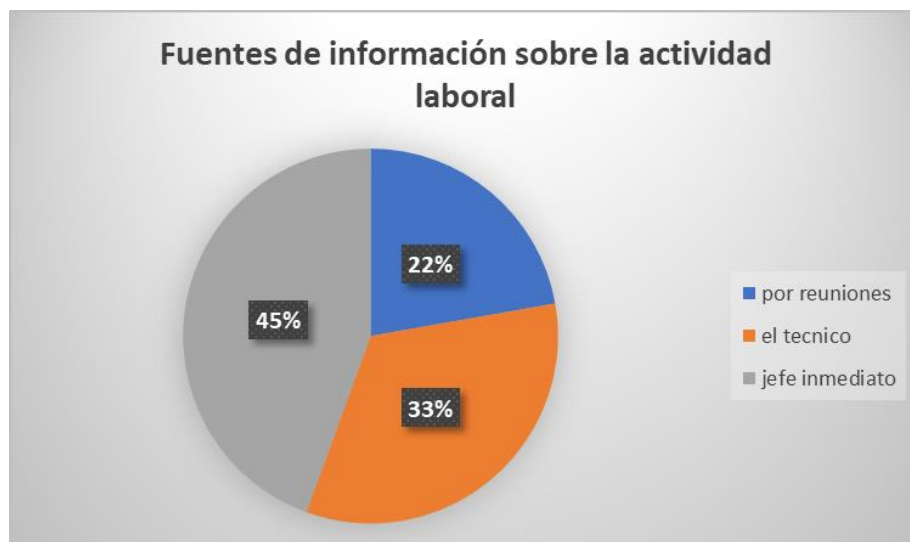


Figura 14. Fuentes de información de la actividad laboral

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Tabla 1. Valoración funcionamiento de los siguientes medios de información de su empresa.

	1	2	3	4	5
CHARLAS INFORMALES	0	10	3	19	15
TABLAS DE ANUNCIOS	0	2	12	24	12
INFORMACIÓN ESCRITA	0	10	24	14	2
INFORMACIÓN ORAL	0	0	14	32	5

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se puede observar en la Gráfica 15 que el 58% de los trabajadores señalaron que cuando se produce un retraso en el desempeño de su trabajo puede recuperar la hora laboral.



Figura 15. Recuperación de horario laboral

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se puede observar en la Gráfica 16 que para el 38% de los trabajadores las consecuencias de las produce los errores, averías u otros inconvenientes a su tarea laboral son problemas de salud; para el 30% menos producción y pérdida de tiempo; el 19% considera que puede ocasionar derrumbes. En tanto, que para el 13% se pierde el ciclo o tarea.

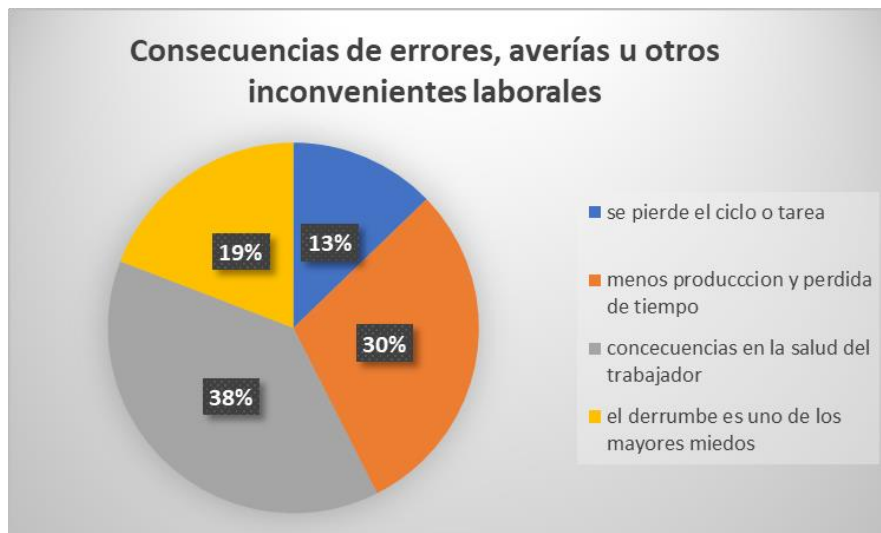


Figura 16. Consecuencias de inconvenientes laborales

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en la Gráfica 17 que la frecuencia de los errores, averías u otros inconvenientes laborales, para el 52% de los trabajadores es baja; en tanto que para el 30% es media, y el 18% alta.

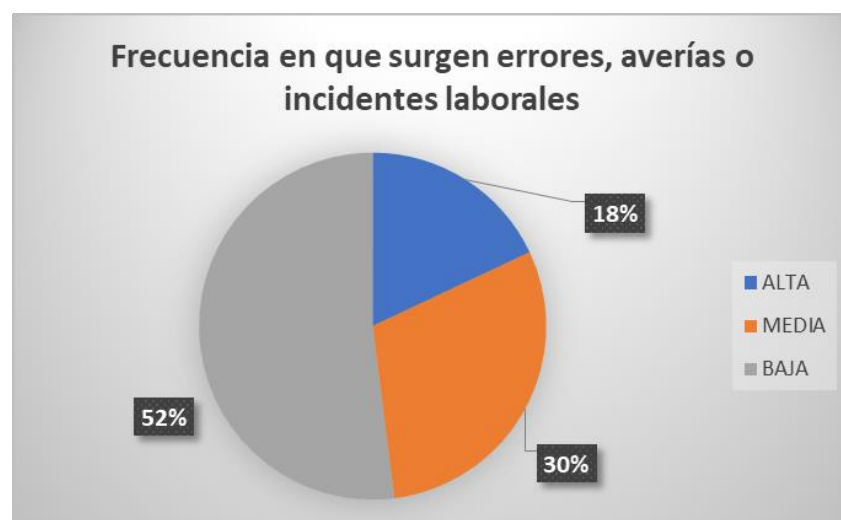


Figura 17. Frecuencia de inconvenientes laborales

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en el Gráfico 18 el 36% de los trabajadores considera que el control que ejerce la jefatura sobre su trabajo es alto; en tanto que el 32% señalaron que es media.

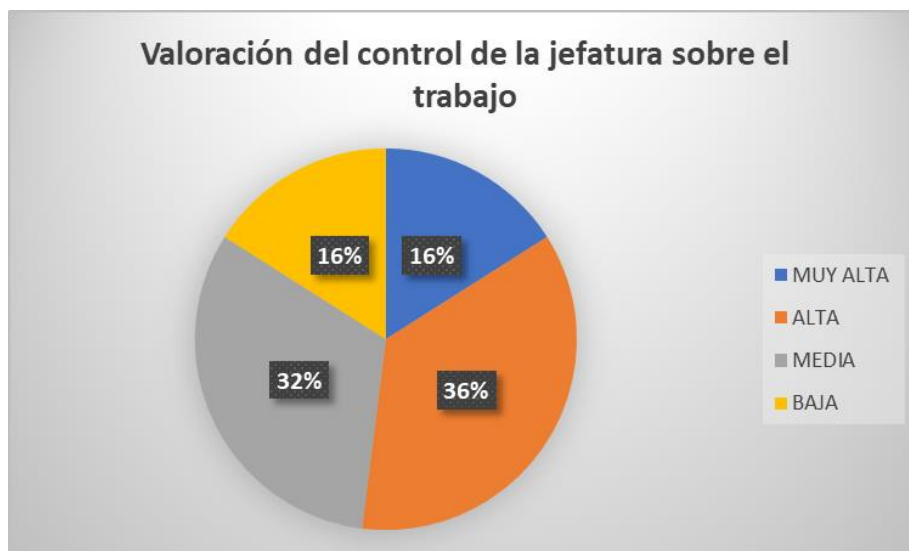


Figura 18. Valoración del control laboral

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En el Gráfico 19 puede observarse que 44% de los trabajadores consideran que las reuniones y charlas posibilitan que ellos puedan aportar sus sugerencias. Para el 22% las charlas son espacios que posibilitan las opiniones. El 19% considera que los medios de sugerencias son positivos.

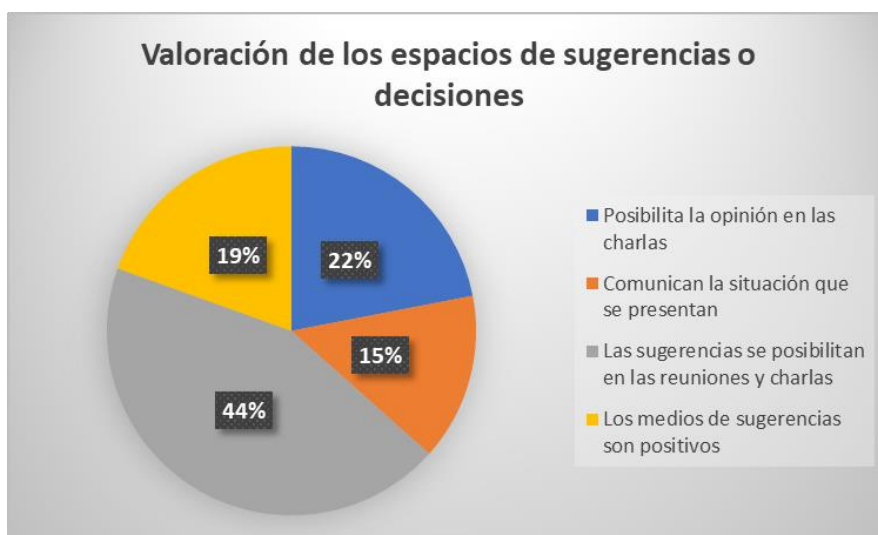


Figura 19. Valoración de los espacios de participación

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 20 puede observarse que el 52% de los trabajadores entrevistados reconocen que han sufrido alguna situación incómoda en su ámbito laboral.

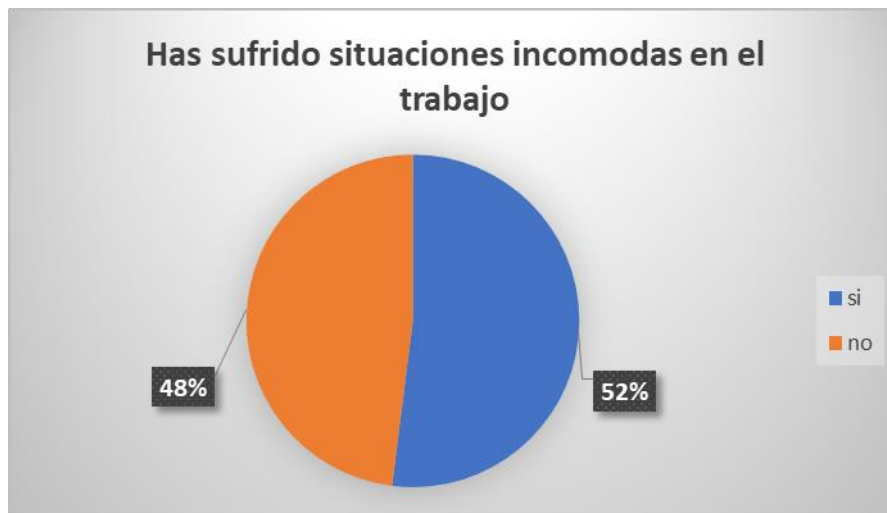


Figura 20. Situaciones laborales incómodas

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en la Gráfica 21 se observa que el 52% de los trabajadores considera que la relación con su compañero de trabajo es buena; en tanto que el 27% señalaron que es muy buena.

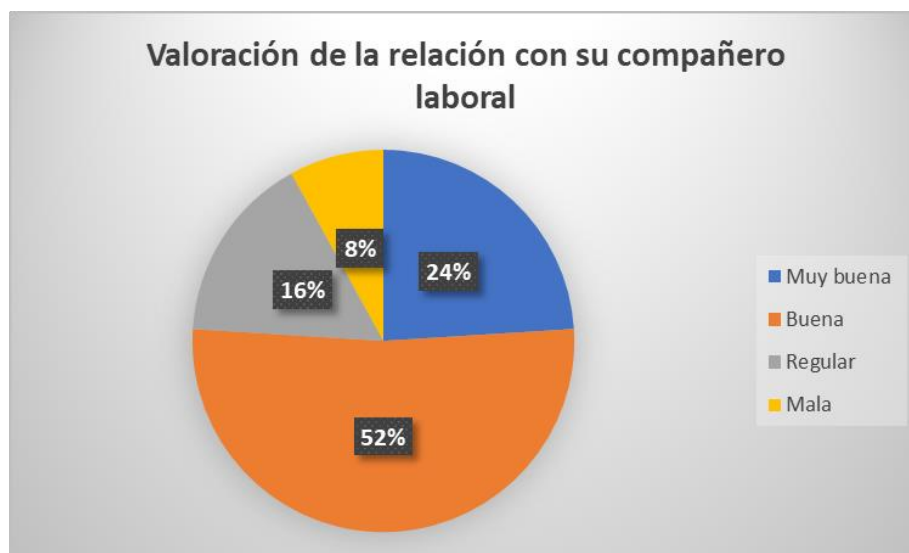


Figura 21. Relaciones interpersonales laborales

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en la Gráfica 22 que el 42% de los trabajadores reconoce tener buen estado de salud. En tanto que el 30% comentaron haber presentado anteriormente

problemas de salud, y 28% que manifestaron tener problemas de salud especificaron que son principalmente respiratorios.

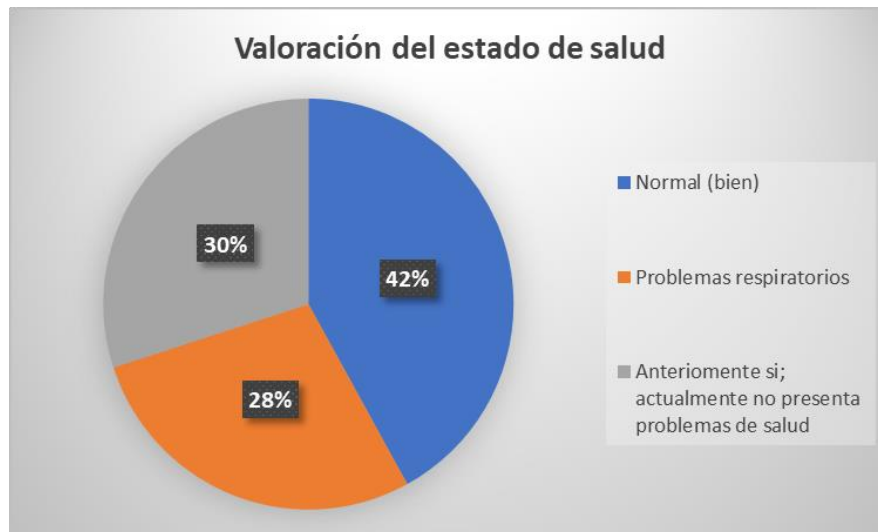


Figura 22. Estado de salud

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En el Gráfico 23 puede observarse que para el 33% de los trabajadores el covid-19 le genera preocupación por él/ella y su familia. El 21% sostiene que el cuidado debe ser permanente y respetar las indicaciones; en tanto que para 18% le produce miedo por la mortalidad de ocasiona.

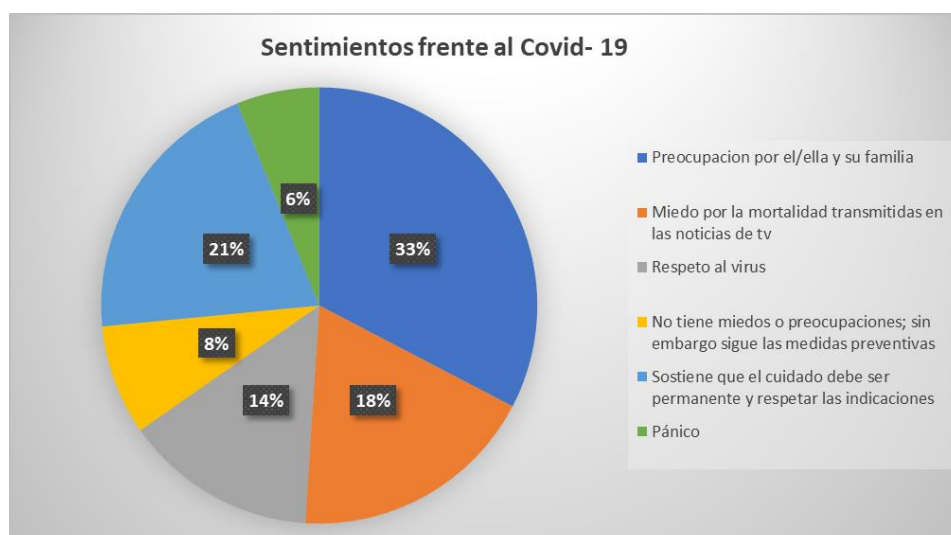


Figura 23. Impresión le produce al escuchar sobre el virus COVID-19

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Tabulación y análisis de los datos: Entrevista Semi estructurada: Evaluación de satisfacción laboral

Se observa en el Gráfico 24 que el 90% de los trabajadores consideran que las condiciones físicas del trabajo son regulares, exponiendo que los insumos para realizar sus tareas son limitados, no contando el equipo apropiado con relación a su trabajo en el sector de producción de la mina.

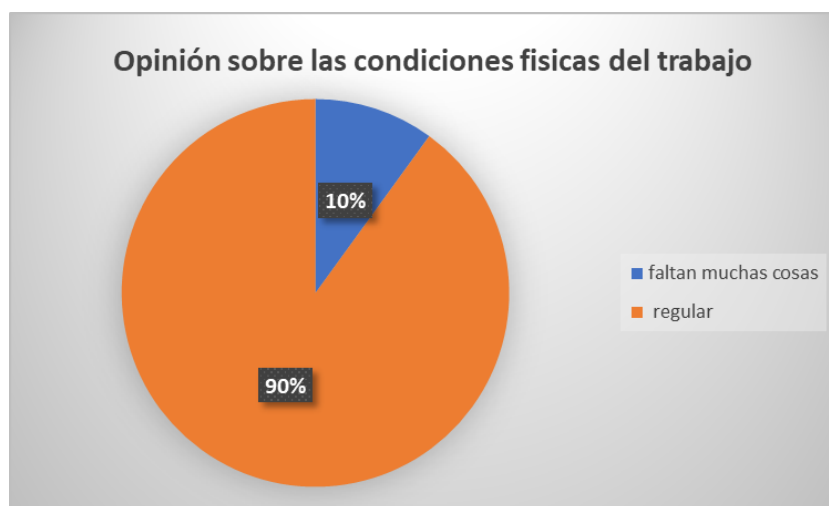


Figura 24. Condiciones físicas del trabajo

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en la Gráfica 25 que el 74% de los trabajadores entrevistados señalaron que no tiene libertad para elegir su propio método de trabajo.

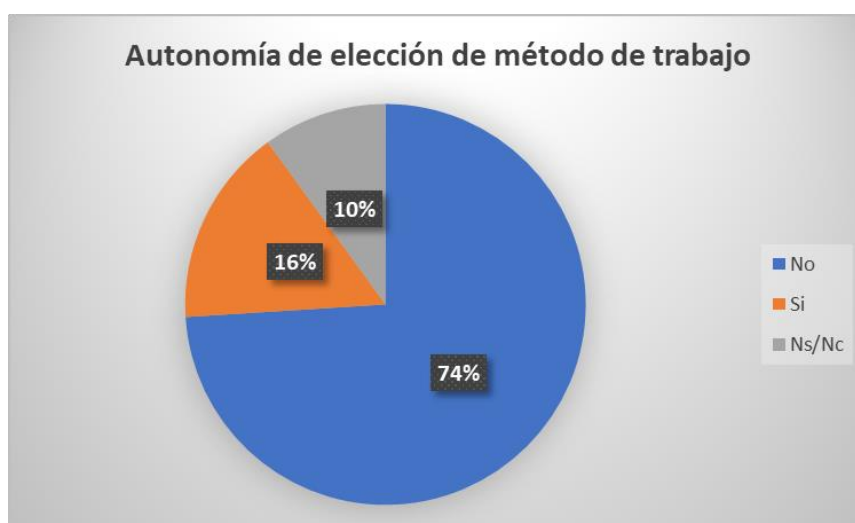


Figura 25. Autonomía de elección de método de trabajo

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en la Gráfica 26 que 88% de los trabajadores que el reconocimiento que obtiene por el trabajo bien realizado es salarial.



Figura 26. Reconocimiento del desempeño laboral

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 27 se observa que el 64% de los trabajadores consideran que es alto el riesgo de las responsabilidades laborales que se le han asignado.



Figura 27. Responsabilidad laboral

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en el Gráfico 28 que el 78% de los trabajadores cree que el salario que recibe es inadecuado a sus funciones laborales.



Figura 28. Correlación salario y trabajo

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 29 se observa que el 72% de los trabajadores sostienen que están conformes con el horario laboral.



Figura 29. Horario laboral

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 30 se observa que el 52% de los trabajadores considera que la relación entre la dirección de la empresa y los trabajadores es regular. En tanto que el 48% la valora como buena.



Figura 30. Correlación Dirección de la empresa y los trabajadores

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en la Gráfica 31 que el 98% de los trabajadores no se les ofrece la posibilidad de ascender de puesto de trabajo.



Figura 31. Correlación Dirección de la empresa y los trabajadores

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Se observa en el Gráfico 32 que el 70% de los trabajadores señalaron que les presta a veces atención a las sugerencias que ellos realizan.



Figura 32. Consideración de sugerencias

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

En la Gráfica 33 se puede observar que el 76% de los trabajadores consideran que la empresa no les ofrece estabilidad laboral.



Figura 33. Estabilidad laboral

Fuente: Elaboración propia por medio de Microsoft Excel 97-2003, 2021

Análisis e interpretación: Entrevista semiestructurada para determinar los factores de riesgo psicosociales

La entrevista fue realizada durante los meses de julio y agosto de 2021, obteniéndose la respuesta de 50 trabajadores de ambos sexos desde los 30 años hasta los 61 años del sector de producción que han presentado en algún momento problemas de salud. A continuación, se presentan los resultados relevantes a los fines de la investigación.

Con relación a la realización del trabajo, la gran mayoría de los trabajadores expresaron que se requiere de una concentración muy alta (78%); en tanto que el 22% manifestaron que debe ser alta. Ello determina que las dificultades o la imposibilidad de mantener la concentración en la actividad laboral se considera como uno de los factores que pueden desencadenar en estrés laboral.

En correlación, para evitar que la concentración sea un factor de riesgo laboral la mayoría de los trabajadores consultados sostienen que sus tareas no deben realizarlas de forma rápida (54%); mientras que otro grupo, el 46%, consideran que su tarea laboral se debe realizar de forma rápida para genera mayor productividad y cumplir con los tiempos pautados.

Al consultarles sobre complicado o difícil que es la realización del trabajo; la mayoría de los trabajadores señalaron que si (64%) aludiendo que está expuestos a mucho riesgo en la ejecución del mismo, considerando que son los encargados de la extracción del mineral. En tanto, que otro grupo de empleados, sostienen que no (46%) es dificultoso ya que depende como lo quiera desarrollar cada uno ello, son sus propias habilidades y capacidades.

En consecuencia, durante la jornada laboral, la gran mayoría de los trabajadores, consultados, representados por el 84%, señalaron que ellos determinan sus pausas siendo positivo para el empleado por considerarse que las jornadas prolongadas, dejándolos con una menor cantidad de tiempo libre para su desarrollo personal y una menor participación en la vida familiar, ocasionará alteraciones en su salud y una satisfacción laboral muy débil (Monza 2005).

En efecto, la gran mayoría de los consultados afirmaron, traducidos en el 82%, que la empresa les brinda la posibilidad de llevar su propio ritmo de trabajo, realizando pausas activas cada 3 horas y organizando el lugar de trabajo. Esto permite reducir los ritmos de trabajo intensos que pueden producir mayor demanda de esfuerzo mental y fatiga provocando disminución de la concentración y aumenta el nivel de errores y accidentes laborales.

Con respecto a la disponibilidad de información para la realización de su trabajo, la gran mayoría de los entrevistados, representado por el 74%, señalaron que la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) les provee de los reportes que sus tareas que les posibilita desempeñar de forma más eficiente su función.

En el mismo sentido, las fuentes que les provee de la información con relación a las funciones, métodos de trabajo, cantidad y calidad de la producción, tiempo asignado del trabajador, se los informa a través de su jefe inmediato, del técnico o por reuniones de trabajo. En este sentido, los trabajadores consideran que la información oral y escrita y la tabla de anuncios son los medios de mayor efectividad de comunicación; en menor frecuencia, las charlas informales. Establecer una comunicación adecuada generar entre los trabajadores del sector de producción seguridad, eficiencia para el correcto y exitoso funcionamiento de la compañía.

En referencia a la valoración de rutinario el trabajo que realizan, la gran mayoría de los consultados sostienen que el trabajo que realizan les resulta monótono, ello expresado por el 72% de los trabajadores del sector de producción. En ocasiones, la monotonía laboral suele crear problemas de origen psicosocial dificultando en una persona mantener la atención cuando la tarea no es atractiva o estimulante.

En consecuencia, los entrevistados señalaron que terminar la jornada laboral el nivel de fatiga o cansancio físico es muy alto y alto, ello representado por el 48% y el 32% respectivamente. Esta condición se traduce en el trabajador inadaptación laboral, una disminución de la productividad y el rendimiento en el trabajo y un aumento del absentismo y de los accidentes laborales debido a la falta de concentración y cansancio, tanto físico como mental, entre otros.

Con respecto a la posibilidad de ausentarse por unos minutos de sus funciones, los trabajadores expresaron que la empresa se los permite; no obstante, esta afirmación solo

fue sostenida por el 54% de los trabajadores, para el resto (46%) esta alternativa no es viable. Se destaca que en ocasiones el ausentismo puede ser involuntario o voluntario como consecuencia del estrés laboral. Ello puede ocasionar retraso en el desempeño de su trabajo, señalando la mayoría de los entrevistados que la empresa posibilita recuperar el tiempo a partir de ajustar los turnos; no obstante para otro grupo esto no ocurre debiendo recuperar de forma inmediata no dando la oportunidad de realizarse en otro momento.

Para los trabajadores consultados frecuencia surgen en su tarea laboral errores, averías u otros incidentes es baja y media, representado por el 52% y 30% respectivamente. Las principales consecuencias que ocasiona son dificultades en la salud del trabajador, menos producción y pérdida de tiempo, el derrumbe del lugar de extracción y perjuicio en el ciclo de la tarea. Por consiguiente, para los trabajadores el control que ejerce la jefatura sobre su trabajo es alta y media.

Cuando se les consulto como valoran los medios que dispone para presentar sugerencias o para participar en las decisiones que le interesan, los entrevistados sostienen que estos espacios son posibles en las instancias de reuniones o charlas laborales donde tienen la oportunidad de expresar sus inquietudes, necesidades, opiniones, considerándolos muy positivos.

Se destaca, que mayoría de los trabajadores han sufrido de situaciones incómodas en su trabajo, sostenido por el 52% de los entrevistados. Ellos aludieron reducción de su salario, hacer actividades diferentes que no corresponden a sus funciones, pérdida de herramientas personales, el desgaste mental y de salud, entre otras. Estas circunstancias generan estrés, bajo nivel de satisfacción laboral, ausentismo, disminución de la producción, entre otros.

En cuanto a las relaciones interpersonales, los trabajadores del sector de producción consideran que son buenas; por ello, es importante que la compañía fortalezca los vínculos entre sus empleadores para evitar el conflicto y las tensiones promoviendo un ambiente laboral de cordialidad y respeto.

Sobre la consulta del estado de salud del trabajador, la gran mayoría señalaron que gozan de un estado normal, traducido en “sentirse bien”; no obstante, se destaca que algunos de ellos manifestaron haber padecido complicaciones de salud, puntualmente

problemas respiratorios como consecuencia del tipo de tareas que realizan en el sector de producción.

Por último, y a raíz de la pandemia mundial por covid 19, los trabajadores entrevistados expresaron preocupación por su salud y la de su familia, tener miedo por la mortalidad de la enfermedad, sobre todo al ver los índices elevados por televisión; además sostienen que el cuidado debe ser permanente y respetar las indicaciones establecidas por los protocolos sanitarios. En tanto, que otro grupo de trabajadores comentaron no tener miedo o preocupación; sin embargo, siguen las medidas preventivas. Se destaca que una minoría manifestó tener pánico por la propagación y consecuencias del coronavirus.

Análisis e interpretación: Entrevista semiestructurada para determinar la satisfacción laboral

La entrevista fue realizada durante los meses de julio y agosto de 2021 a 50 trabajadores de ambos sexos desde los 30 años hasta los 61 años del sector de producción que han presentado en algún momento problemas de salud; destacándose los siguientes resultados.

Al consultarles sobre las condiciones físicas de su trabajo, la totalidad de los entrevistados señalaron que las mismas son regulares. El medio ambiente físico de trabajo de los trabajadores de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) implica estar expuestos a factores físicos como ruido, iluminación, condiciones de temperatura y humedad, vibraciones. La disposición del espacio de trabajo es un estresor vinculado a situaciones de aglomeración, aislamiento, ordenación, y es fuente de insatisfacción, irritabilidad y menor rendimiento laboral.

Con respecto a la disposición de autonomía para elegir su propio método de trabajo, la gran mayoría, es decir un 74%, señalaron que existe la libertad de elección, debiendo ajustarse a las disposiciones de su jefe inmediato. Estudios sostienen que la falta o el exceso de autonomía es un factor que puede causar riesgos psicosociales al trabajador, manifestando consecuencias tales como: fatiga física y mental, alteraciones familiares y sociales, sentimientos de insatisfacción o de aburrimiento insoportable, estrés, conflictos derivados en situaciones de acoso o de violencia laboral. (UGT, 2012).

Con relación al reconocimiento obtiene por el trabajo bien realizado, la gran mayoría de los entrevistados manifestaron que se traduce una gratificación salarial. Así mismo, sostienen que la tarea que realizan es considerada de alto riesgo la cual deben cumplir. No obstante, señalaron que la remuneración que perciben por la misma es inadecuada, expresando es “mal pago” por todo lo que ello implica.

En referencia a la conformidad con su horario laboral, la gran mayoría de los trabajadores señalaron estar conformes, aludiendo que es el tiempo requerido para realizar sus tareas o funciones en el sector de producción. Así mismo, para los entrevistados, a veces la compañía minera presta atención a sus sugerencias o aportes que realizan.

No obstante, se destaca que la relación entre la dirección de la empresa y los trabajadores es regular; no se les ofrece la posibilidad de ascender de puesto de trabajo lo que conlleva inestabilidad laboral. Estas situaciones son factores que afectan el clima laboral ocasionando múltiples situaciones de conflicto que produzca bajo rendimiento laboral.

Conclusiones y recomendaciones

Después de realizar el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de entrevista semiestructurada para determinar los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá); se infieren las siguientes conclusiones en función de los objetivos planteados al inicio de la presente investigación.

Con relación al objetivo “*Identificar los factores de riesgo psicosociales que se presentan con mayor frecuencia en los trabajadores*”, se estableció que los factores de riesgo psicosociales que se presentan con mayor frecuencia en los trabajadores se identificó las condiciones de la tarea aludiendo que está expuestos a situaciones difíciles que conlleva una demanda de carga mental por la complejidad, atención, minuciosidad, y apremio de tiempo. Así mismo, para los trabajadores el trabajo que realizan les resulta monótono, poco atractivo o estimulante.

Otro factor es la carga física en términos de postura corporal, fuerza, movimiento y traslado de cargas, enfatizando que les ocasiona terminar la jornada laboral con niveles elevados de fatiga y cansancio físico que se traduce, en algunas situaciones, en disminución de la productividad y bajo rendimiento laboral.

Además, se determinó que gestión organizacional es un factor de riesgo psicosocial que se materializa en disconformidad ante la ausencia de propuestas para ascender de puesto de trabajo considerado que esta situación le genera inestabilidad laboral. A ello, se suma las situaciones o circunstancias incómodas que han sufrido algunos de los trabajadores indagados como reducción de su salario, hacer actividades diferentes que no corresponden a sus funciones, pérdida de herramientas personales, el desgaste mental y de salud, entre otras.

Los trabajadores entrevistados reconocen sentirse cómodos en su lugar de trabajo, que evidencia satisfacción laboral, se destaca que algunos manifestaron haber presentado problemas respiratorios como consecuencia de las condiciones del medioambiente en el sector de producción. Es importante mencionar que para los trabajadores las condiciones laborales son regulares por estar expuestos a factores físicos como el ruido, la iluminación, las condiciones de temperatura y humedad, las vibraciones, entre otras; que de seguir sosteniéndose generará estrés e insatisfacción laboral.

Con respecto al objetivo “*Precisar el tipo de comportamiento presentan los trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosociales*”. Se infiere que algunos de ellos han presentado problemas de salud en el pasado, y otros mencionan que “a veces”; no obstante, ambos grupos han evidenciado principalmente problemas respiratorios. En el mismo sentido, los factores de riesgo psicosociales se visibilizan en carga mental por realización de tareas repetitivas, y problemas cansancio o fatiga.

Por otra parte, sobre el objetivo “*Conocer el impacto que tienen los riesgos psicosociales en la productividad de los trabajadores del sector de producción*”. Diversos estudios han demostrado que los riesgos psicosociales tienen un impacto negativo que conlleva la baja de la productividad o bajas laborales; sin embargo, los trabajadores del sector de producción se encuentran en un nivel donde los factores de riesgos psicosociales identificados no han marcado significativamente su rendimiento laboral. Esta situación se fundamenta en la disposición de autonomía para elegir su propio método de trabajo, las horas de descanso o pausas, relaciones interpersonales positivas, el reconocimiento (económico) de su trabajo, la consideración de la empresa en sus ideas o sugerencias; y todo ello en su conjunto, se traduce en incremento de la satisfacción laboral.

En función al objetivo “*Establecer el nivel de perjuicio que ocasionan los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral*”, se terminó que es necesario que la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) revise y revierta algunas situaciones que ocasionarían, a mediano y largo plazo, perjuicios en la satisfacción laboral, y como consecuencia conflictos en el sector de productividad, como lo la posibilidad del ascenso laboral como reconocimiento personal y/o social para el trabajador; optimizar las condiciones de trabajo; y otorgar estabilidad laboral.

En cuanto al último objetivo “*Detectar las estrategias preventivas que aplica la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) para contrarrestar los riesgos de los factores psicosociales y favorecer el clima laboral*”. Se reconoce que la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá) para contrarrestar los riesgos de los factores psicosociales se rige según lo establecido por el Reglamento interno de trabajo (Anexo 5), donde se explicita como principal estrategia el ajustarse a las normas de bioseguridad que posibilita obtener resultados más eficaces. Asimismo, como estrategia se promueve la participación de los trabajadores con la finalidad de construir de manera conjunta valores y hábitos que promuevan la vida laboral conviviente.

Por otra parte, como estrategia se rige a lo establecido en el Reglamento de higiene y seguridad industrial (Anexo 6) que garantiza el cumplimiento a las disposiciones legales vigentes para asegurar de manera adecuada y oportuna la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

De tal modo, que la inversión por parte de la organización en la gestión de dichos riesgos, permite limitar el impacto psicosocial sobre el trabajador que favorezca el clima y la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción.

Por otro lado, se recomienda:

- Involucrar más a los trabajadores dentro de las metas y objetivos de la empresa.
- Desarrollar campañas de reconocimiento a los trabajadores por su labor.
- Socializar habitualmente sobre los riesgos psicosociales al supervisor de sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S., y que sea él encargado de transmitir a los trabajadores para que se tome conciencia.
- Promover acciones para el adecuado manejo del ambiente laboral.
- Propiciar espacios de contención para atender a las diversas inquietudes y necesidades de los trabajadores con el propósito de mejorar los resultados del desempeño y favorecer el clima laboral. n este sentido mantener

Bibliografía

- Anaya, D. y Suárez J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344; 217-243.
- Arango, R. (2005). *El concepto de los derechos sociales fundamentales*. Legis. Bogotá.
- Arévalo, R. (2015). Factores asociados a la satisfacción en el trabajo de los directores de las instituciones educativas secundarias particulares del Distrito de Castilla - Piura (Tesis de maestría en Educación con Mención en Teorías y Práctica Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.
- Álvarez F. (2006). *Salud Ocupacional*. Editorial Ecoe. Bogotá. Colombia.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach. J., Martínez, J. M., Jarque, S., & Berra, A. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gac Sanit*, 16,3, 222-229
- Bohlander, G., Snell S. y Sherman, A. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. International Thomson Editores. Decimosegunda Edición. México
- Bonillo Muñoz, D. y Nieto González, F. J. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Universidad de Almería. Trabajo 1*; 189-200.
- Blanch J, Sahagún M, Cervantes G. (2010). *Estructura factorial del cuestionario de condiciones de trabajo*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*; 26(3): 175-189.
- Camacaro, P. (1999). Satisfacción laboral y calidad de vida en el trabajo, una aproximación al estudio de la satisfacción laboral del personal civil de la fuerza aérea venezolana.
- Camacho Ramírez & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*; 20, (40) pp. 159-172. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>
- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de*

Profesorado, 6 (1-2), 1-10.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=567/56751267012>

- Cabello, R., Fernández-Berrocal, P., Ruiz, D. & Extremera, N., (2005). *Influencia de la Inteligencia emocional y estilos de respuesta en factores de riesgo psicosocial en profesores de educación especial*. 6º Congreso Virtual de Psiquiatría. <https://psiquiatria.com/psicologia/influencia-de-la-inteligencia-emocional-y-estilos-de-respuesta-en-factores-de-riesgo-psicosocial-en-profesores-de-educacion-especial/>
- Cox, T. y Griffiths, A. J. (1996). La evaluación de los peligros psicosociales en el trabajo. En M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst y C. L. Cooper (Eds.), *Manual de psicología del trabajo y la salud*. Chichester: Wiley y Hijos.
- Davis K, Newstrom J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, D.F.: McGraw Hill.
- Gil-Monte, P. R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Rev. Perú, Med. Exp. Salud Publica, 29(2).
- González Serrano, A. y Morales Vargas, E.M. (2010) *El trabajo a través de la Historia*. 1810 -1991. Prolegómenos - Derechos y Valores. Volumen XIII - No. 25 <file:///C:/Users/berna/Downloads/Dialnet-ElTrabajoATravesDeLaHistoria18101991-3696941.pdf>
- Ghirardi Olsen, A. (1976) *Filosofía del Trabajo (La revolución de las manos)*. Ediciones Depalma.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México DF: McGraw-Hill interamericana de México.
- Hernández S., R. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill, México.
- Hopenhayn M. (2001). *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Grupo Editorial Norma.
- Judt, T. (2010). *Postguerra. Una historia de Europa desde 1945*. Madrid.

- Kalimo, R., El-Batawi, M., & Cooper, C. L. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: OMS.
- Landa, M. y Marengo, L. (2010). La metabolización de los cuerpos en el capitalismo avanzado. En: Trabajo y Sociedad No 14, vol. XIII.
- Ley 1562 de 2012. (2012, 11 de julio). Congreso de la República. Diario oficial No 48.488 <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Lizarazoa, C.G., Fajardoa, J.M., Berrioa, S. y Quintanaa, L. (2010). *Breve historia de la salud ocupacional en Colombia*. Arch Prev Riesgos Labor; 14 (1): 38-42. https://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1969
- López-Araújo B, Segovia AO, Peiró JM. (2007). *El papel modulador de la implicación con el trabajo en la relación entre el estrés y la satisfacción laboral*. Psicothema. 19(1):81–87. <http://www.psicothema.com/pdf/3331.pdf>
- Minztberg, H. (1993). *Estructura en cinco: diseño de organizaciones eficaces*. Englewood Cliff, Nueva Jersey: Prentice Hall.
- Ministerio de la Protección Social (2007). Primera Encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en el sistema general de riesgos profesionales.
- Ministerio de la Protección Social. (2008). Resolución 2646. Bogotá, Colombia. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
- Moreno Jiménez, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales*. Med Segur Trab (Internet); 57. Suplemento 1: 1-262.
- Monza A. (2005). La duración de la jornada en el caso argentino: la calidad del empleo y el reparto del tiempo de trabajo. Trabajo. (16):115-155.
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N. & Hernández Palma, H. (2018). *Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales*. Psicogente 21(40), 532-544. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3090>

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Peiró, J. (2009). Estrés laboral y riesgos psicosociales: Investigaciones recientes para su análisis y prevención. Valencia, España: Universitat de València
- Polanco-Martínez, A. L., García-Solarte, M. (2017). Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia. *Revista Libre Empresa*, 14(1), 111-131
<http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017v14n1.27105>
- Rentería J, Fernández E, Tenjo A, Uribe A. (2008). *Identificación de factores de riesgo en una empresa de producción*. *Divers: Perspect Psicol*; 5(1): 161 – 175.
- Rey Cantor, E. et al. (2007) *Las generaciones de los derechos Humanos*. Editorial Ibáñez. Bogotá. Quinta edición.
- Rodríguez, M. (2009). *Factores Psicosociales de Riesgo Laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos?* *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 2, (3), pp. 127-141.
<https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>
- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales. *Gestión práctica de riesgos laborales*, 14, 22- 32.
- Taris, T. & Kompier, M. (2005). *Exigencias laborales, control del trabajo y comportamiento de aprendizaje: agenda de revisión e investigación*. En: Antoniou, A. & Cooper, C. (Eds.) *Compañero de investigación de Psicología de la salud organizacional*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing LTD.
- Urquiza, R. (2012). Satisfacción laboral, y calidad del servicio de salud. *Revista Médica La Paz*, 18(2), 65-69. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582012000200012&lng=es&tlng=es.
- UTG (2012). Factores psicosociales. Observatorio de riesgos psicosociales. Recuperado de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files fichas_1_12/1-12_fichas%20factores%20psicosociales.pdf

- Villalobos, G. (2004). *Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa*. Revista Ciencia y Trabajo. No. 14. Bogotá. Colombia. pp. 197-201.
- WHO (2004). Development of Environment and Health Indicators for European Union Countries: Results of a pilot study. Denmark: WHO.

Anexos

Anexo 1: Entrevista Semi estructurada: Evaluación de Factores Psicosociales

Introducción

La entrevista ha sido elaborada para determinar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá).

Tus respuestas no serán divulgadas, ya que lo que elijas es de carácter anónimo. Por ello, te invito a sentirte libre de responder, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas; la información que me brindes será utilizada con fines académicos.
¡Desde ya muchas gracias por su tiempo!

Información general

Fecha:
Género: M ☐ F ☐
Antigüedad en la empresa (años):
Duración de la jornada laboral (horas):
Tipo de horario: mañana ☐ tarde ☐ nocturno ☐

1. ¿Cómo calificaría la concentración que debe mantener para realizar su trabajo?

☐ Muy alta ☐ Alta ☐ Media ☐ Baja

2. ¿Considera que su tarea laboral se debe realizar de forma rápida?

Si ☐ No ☐

3. El trabajo que realiza ¿le resulta complicado o difícil?

Si ☐ No ☐

¿Por qué?

4. ¿Elige usted mismo el momento de sus pausas durante la jornada laboral?

Si ☐

No ☐

5. ¿Tiene la posibilidad de llevar su propio ritmo de trabajo?

Si ☐

No ☐

- En caso de responder que sí, describa brevemente como logra hacerlo.

6. Para realizar su trabajo ¿Dispone de la información necesaria?

Si ☐

No ☐

7. ¿Si es necesario, tiene posibilidad de ausentarse de su trabajo por unos minutos?

Si ☐

No ☐

8. El trabajo que realiza ¿Le resulta rutinario?

Si ☐

No ☐

9. ¿Cuál es el nivel de fatiga o cansancio físico al terminar la jornada laboral?

☐ Muy alto ☐ Alto ☐ Medio ☐ Bajo

10. ¿Cómo se le informa de tus funciones, métodos de trabajo, cantidad y calidad de la producción, tiempo asignado?

11. ¿Cómo valora el funcionamiento de los siguientes medios de información de su empresa? Siendo uno la más baja nota y cinco la mejor.

Calificación	1	2	3	4	5
Charlas informales (pasillo)					
Tablas de anuncio					
Información escrita dirigida a cada trabajador					
Información oral (reuniones, asambleas)					

12. Cuando se produce un retraso en el desempeño de su trabajo ¿Se puede recuperar?

Si ☐

No ☐

¿Por qué?

13. ¿Qué consecuencias produce los errores, averías u otros inconvenientes a su tarea laboral?
-
-

14. ¿Con qué frecuencia surgen en su tarea laboral errores, averías u otros incidentes?

☐ Muy alta

☐ Alta

☐ Media

☐ Baja

15. ¿Cómo considera el control que ejerce la jefatura sobre su trabajo?

☐ Muy alta

☐ Alta

☐ Media

☐ Baja

16. ¿Cómo valoras el funcionamiento de los medios que dispone para presentar sugerencias o para participar en las decisiones que le interesan?
-
-

17. ¿Ha sufrido de situaciones incómodas en su trabajo? Si ☐ No ☐

- En caso afirmativo ¿Cuáles? _____
- _____

18. ¿Cómo considera que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

☐ Mala ☐ Regular ☐ Buena ☐ Muy buena

19. Actualmente ¿Cómo ha estado su estado de salud?

20. ¿Qué impresión le produce al escuchar sobre el virus COVID-19?

Anexo 2: Entrevista Estructurada: Satisfacción Laboral

Introducción

La entrevista ha sido elaborada para determinar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector de producción de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá).

Tus respuestas no serán divulgadas, ya que lo que elijas es de carácter anónimo. Por ello, te invito a sentirte libre de responder, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas; la información que me brindes será utilizada con fines académicos.
¡Desde ya muchas gracias por su tiempo!

Información general

Fecha:

Genero:

Puesto actual:

Área:

Antigüedad en la empresa:

Tipo de horario: mañana tarde mañana y tarde nocturno

Duración de la jornada laboral:

Preguntas

1. ¿Qué opina de las condiciones físicas de su trabajo?

2. En su trabajo ¿Tiene libertad para elegir su propio método de trabajo?

3. ¿Qué reconocimiento obtiene por el trabajo bien realizado?

4. ¿Qué opinión tiene de las responsabilidades laborales que se le han asignado?

5. ¿Cree usted que el salario que recibe es acorde a sus funciones laborales?
-
-
6. ¿Se encuentra conforme con su horario laboral?
-
-
7. Según su criterio ¿Cómo es la relación entre la dirección de la empresa y los trabajadores?
-
-
8. ¿Se le ofrece posibilidades de ascender de puesto de trabajo?
-
-
9. ¿Se presta atención a las sugerencias que usted realiza?
-
-
10. ¿La empresa le ofrece estabilidad laboral?
-
-

Anexo 4: Imágenes de la compañía minera Foncarbon S.A.S. (Samacá - Boyacá)

Figura 1

Foto de la minera Foncarbon S.A.S. (Samacá – Boyacá)



Nota: Elaboración propia, 2021.

Figura 2

Foto de la minera Foncarbon S.A.S. (Samacá – Boyacá).



Nota: Elaboración propia, 2021

Figura 3

Foto de la minera Foncarbon S.A.S. (Samacá – Boyacá).



Nota: Elaboración propia, 2021

Figura 4

Aplicación de la entrevista a los trabajadores de la minera Foncarbon S.A.S. (Samacá – Boyacá)



Nota: Elaboración propia, 2021

Figura 5

Aplicación de la entrevista a los trabajadores de la minera Foncarbon S.A.S. (Samacá – Boyacá)



Nota: Elaboración propia, 2021

Figura 6

Trabajadores del sector de producción de la minera Foncarbon S.A.S. (Samacá – Boyacá)



Nota: Elaboración propia, 2021

Anexo 5: Reglamento interno de trabajo

CAPÍTULO VIII

Servicio médico, medidas de seguridad, riesgos laborales, primeros auxilios en caso de accidentes de trabajo, normas sobre labores en orden a la mayor higiene, regularidad y seguridad en el trabajo

ART. 29. Es obligación del empleador velar por la salud, seguridad e higiene de los trabajadores a su cargo. Igualmente, es su obligación garantizar los recursos necesarios para implementar y ejecutar actividades permanentes en medicina preventiva y del trabajo, y en higiene y seguridad industrial, de conformidad al sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo con el objeto de velar por la protección integral del trabajador.

ART. 30. Los servicios médicos que requieran los trabajadores se prestarán por el Instituto de Seguros Sociales o EPS, ARL, a través de la IPS a la cual se encuentren asignados. En caso de no afiliación estará a cargo del empleador sin perjuicio de las acciones legales pertinentes.

ART. 31. Todo trabajador dentro del mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, su representante o a quien haga sus veces el cual hará lo conducente para que sea examinado por el médico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento a que el trabajador debe someterse. Si este no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiére al examen médico que se haya ordenado, su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada para los efectos a que haya lugar, a menos que demuestre que estuvo en absoluta imposibilidad para dar el aviso y someterse al examen en la oportunidad debida.

ART. 32. Los trabajadores deben someterse a las instrucciones y tratamiento que ordena el médico que los haya examinado, así como a los exámenes y tratamientos preventivos que para todos o algunos de ellos ordenan la empresa en determinados casos. El trabajador que sin justa causa se negare a someterse a los exámenes, instrucciones o tratamientos antes indicados, perderá el derecho a la prestación en dinero por la incapacidad que sobrevenga a consecuencia de esa negativa.

ART. 33. Los trabajadores deberán someterse a todas las medidas de higiene y seguridad que prescriban las autoridades del ramo en general, y en particular a las que ordene la empresa para prevención de las enfermedades y de los riesgos en el manejo de las máquinas y demás elementos de trabajo especialmente para evitar los accidentes de trabajo.

PARÁGRAFO: El grave incumplimiento por parte del trabajador de las instrucciones, reglamentos y determinaciones de prevención de riesgos, adoptados en forma general o específica y que se encuentren dentro del programa de Salud Ocupacional de la respectiva Empresa, que le hayan comunicado por escrito, facultan al empleador para la terminación del vínculo o relación laboral por justa causa, tanto para los trabajadores privados como los servidores públicos, previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respetando el derecho de defensa (Art. 91 Decreto 1295 de 1994).

ART. 34. En caso de accidente de trabajo, el jefe de la respectiva dependencia, o su representante, ordenará inmediatamente la prestación de los primeros auxilios, la remisión al médico y tomará todas las medidas que se consideren necesarias y suficientes para reducir al mínimo, las consecuencias del accidente, denunciando el mismo en los términos establecidos en el Decreto 1295 de 1994 ante la EPS y la ARL.

ART. 35. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante, el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces, para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará, las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad.

CAPÍTULO IX

Prescripciones de orden

ART. 38. Los trabajadores tienen como deberes los siguientes:

1. Respeto y subordinación a los superiores.
2. Respeto, lealtad y colaboración a sus compañeros de trabajo.
3. Procurar completa armonía con sus superiores y compañeros de trabajo en las relaciones personales y en la ejecución de labores.
4. Guardar buena conducta en todo sentido y obrar con espíritu de leal colaboración en el orden moral y disciplina general de la empresa.
5. Ejecutar los trabajos que le confien con honradez, buena voluntad y de la mejor manera posible.
6. Hacer las observaciones, reclamos y solicitudes a que haya lugar por conducto del respectivo superior y de manera fundada, comedida y respetuosa.

7. Recibir y aceptar las órdenes, instrucciones y correcciones relacionadas con el trabajo, con su verdadera intención que es en todo caso la de encaminar y perfeccionar los esfuerzos en provecho propio y de la empresa en general.
8. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe para el manejo de las máquinas o instrumentos de trabajo.
9. Permanecer durante la jornada de trabajo en el sitio o lugar en donde debe desempeñar las labores siendo prohibido salvo orden superior, pasar al puesto de trabajo de otros compañeros.
10. Observar estrictamente las disposiciones de **INVERSIONES FONCARBON SAS** para la solicitud de permisos, la debida comprobación de incapacidades por enfermedad, calamidad doméstica o similar conforme al presente reglamento.
11. Cumplir el horario de trabajo según lo establecido en el reglamento de trabajo.
12. Concurrir obligatoriamente a las capacitaciones que sea programadas por **INVERSIONES FONCARBON SAS**, en razón de cumplimiento de buenas prácticas de seguridad minera subterránea.
13. Estar dispuesto a la toma de prueba de alcoholemia, en los días y horas que **INVERSIONES FONNCARBON SAS** lo requiera.
14. Cumplir con los cronogramas de aseo, exámenes, cursos, charlas y cumplimiento de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo requerido por la empresa **INVERSIONES FONCARBON SAS**

CAPÍTULO XII

Obligaciones especiales para la empresa y los trabajadores

ART. 42. Son obligaciones especiales del empleador:

1. Poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulaciones en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores.
2. Procurar a los trabajadores locales apropiados y elementos adecuados de protección contra accidentes y enfermedades profesionales en forma que se garanticen razonablemente la seguridad y la salud.
3. Prestar de inmediato los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad. Para este efecto, el establecimiento mantendrá lo necesario según reglamentación de las autoridades sanitarias.
4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos.
5. Guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador y sus creencias y sentimientos.
6. Conceder al trabajador las licencias necesarias para los fines y en los términos indicados en el artículo 24 de este reglamento.
7. Dar al trabajador que lo solicite, a la expiración del contrato, una certificación en que conste el tiempo de servicio, índole de la labor y salario devengado, e igualmente si el trabajador lo solicita, hacerle practicar examen sanitario y darle certificación sobre el particular, si al ingreso o durante la permanencia en el trabajo hubiere sido sometido a examen médico. Se considerará que el trabajador por su culpa elude, dificulta o dilata el examen, cuando transcurridos 5 días a partir de su retiro no se presenta donde el médico respectivo para las prácticas del examen, a pesar de haber recibido la orden correspondiente.

8. Pagar al trabajador los gastos razonables de venida y regreso, si para prestar su servicio lo hizo cambiar de residencia, salvo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador.
9. Si el trabajador prefiere radicarse en otro lugar, el empleador le debe costear su traslado hasta concurrencia de los gastos que demandaría su regreso al lugar donde residía anteriormente. En los gastos de traslado del trabajador se entienden comprendidos los familiares que con él conviven.
10. Conceder a las trabajadoras que estén en periodo de lactancia los descansos ordenados por el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo.
11. Conservar el puesto a los trabajadores que estén disfrutando de los descansos remunerados, a que se refiere el numeral anterior, o de licencia de enfermedad motivada por el embarazo o parto. No producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales periodos o que, si acude a un preaviso, este expire durante los descansos o licencias mencionadas.
12. Conceder de forma oportuna a la trabajadora en estado de embarazo, la licencia remunerada consagrada en el numeral 1 del artículo 236 del CST de forma tal que empiece a disfrutarla de manera oportuna 1 o 2 semanas antes de la fecha probable del parto, según decisión de la futura madre conforme al certificado médico al que se refiere el numeral 3 del citado artículo 236. (artículo 3 de la ley 1468 de 2011.) prohibiciones y garantías extensivas a la madre adoptante
13. Cumplir este reglamento y mantener el orden, la moralidad y el respeto a las leyes.

ART. 43. Son obligaciones especiales del trabajador:

1. Realizar personalmente la labor en los términos estipulados; observar los preceptos de este reglamento, acatar y cumplir las órdenes e instrucciones que de manera particular le imparta la empresa o sus representantes según el orden jerárquico establecido.
2. No comunicar a terceros salvo autorización expresa las informaciones que sean de naturaleza reservada y cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a la empresa, lo que no obsta para denunciar delitos comunes o violaciones del contrato o de las normas legales de trabajo ante las autoridades competentes.
3. Conservar y restituir en buen estado, salvo deterioro natural, los instrumentos y útiles que les hayan facilitado y las materias primas sobrantes.
4. Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros.

CAPÍTULO XIX

Mecanismos de prevención del abuso laboral y procedimiento interno de solución

ART. 57. Los mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral previstos por la empresa constituyen actividades tendientes a generar una conciencia colectiva conviviente, que promueva el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral empresarial y el buen ambiente en la empresa y proteja la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de las personas en el trabajo.

ART. 58. En desarrollo del propósito a que se refiere el artículo anterior, la empresa ha previsto los siguientes mecanismos:

1. Información a los trabajadores sobre la Ley 1010 de 2006, que incluya campañas de divulgación preventiva, conversatorios y capacitaciones sobre el contenido de dicha ley, particularmente en relación con las conductas que constituyen acoso laboral, las que no, las circunstancias agravantes, las conductas atenuantes y el tratamiento sancionatorio.

2. Espacios para el diálogo, círculos de participación o grupos de similar naturaleza para la evaluación periódica de vida laboral, con el fin de promover coherencia operativa y armonía funcional que faciliten y fomenten el buen trato al interior de la empresa.
3. Diseño y aplicación de actividades con la participación de los trabajadores, a fin de:
 - a) Establecer, mediante la construcción conjunta, valores y hábitos que promuevan vida laboral conviviente.
 - b) Formular las recomendaciones constructivas a que hubiere lugar en relación con situaciones empresariales que pudieren afectar el cumplimiento de tales valores y hábitos.
4. Las demás actividades que en cualquier tiempo estableciere la empresa para desarrollar el propósito previsto en el artículo anterior.

ART. 59. Para los efectos relacionados con la búsqueda de solución de las conductas de acoso laboral, se establece el siguiente procedimiento interno con el cual se pretende desarrollar las características de confidencialidad, efectividad y naturaleza conciliatoria señaladas por la ley para este procedimiento:

1. La Empresa tendrá un Comité integrado paritariamente por representantes de los colaboradores de los distintos frentes de trabajo y por parte de empleador, las reuniones se realizan cada tres meses o se convocan a reuniones extraordinarias si hay algún suceso relevante que lo necesite este comité se denominará "comité de convivencia laboral".
2. El comité de convivencia laboral realizará las siguientes actividades:
 - a) Evaluar en cualquier tiempo la vida laboral de la empresa en relación con el buen ambiente y la armonía en las relaciones de trabajo, formulando a las áreas responsables o involucradas, las sugerencias y consideraciones que estimare necesarias.
 - b) Promover el desarrollo efectivo de los mecanismos de prevención a que se refieren los artículos anteriores.
 - c) Examinar de manera confidencial, cuando a ello hubiere lugar, los casos específicos o puntuales en los que se planteen situaciones que pudieren tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral.
 - d) Formular las recomendaciones que se estimaren pertinentes para reconstruir, renovar y mantener vida laboral conviviente en las situaciones presentadas, manteniendo el principio de la confidencialidad en los casos que así lo ameritaran.
 - f) Atender las conminaciones preventivas que formularen los inspectores de trabajo en desarrollo de lo previsto en el numeral 2º del artículo 9º de la Ley 1010 de 2006 y disponer las medidas que se estimaren pertinentes.
 - g) Las demás actividades inherentes o conexas con las funciones anteriores.
3. Este comité se reunirá por lo menos cada tres meses, designará de su seno un coordinador ante quien podrán presentarse las solicitudes de evaluación de situaciones eventualmente con figurantes de acoso laboral con destino al análisis que debe hacer el comité, así como las sugerencias que a través del comité realizaren los miembros de la comunidad empresarial para el mejoramiento de la vida laboral.
4. Recibidas las solicitudes para evaluar posibles situaciones de acoso laboral, el comité en la sesión respectiva las examinará, escuchando, si a ello hubiere lugar, a las personas involucradas; construirá con tales personas la recuperación de tejido conviviente, si fuere necesario; formulará las recomendaciones que estime indispensables y, en casos especiales, promoverá entre los involucrados compromisos de convivencia.
5. Si como resultado de la actuación del comité, este considerare prudente adoptar medidas disciplinarias, dará traslado de las recomendaciones y sugerencias a los funcionarios o trabajadores competentes de la empresa, para que adelanten los procedimientos que correspondan de acuerdo con lo establecido para estos casos en la ley y en el presente reglamento.
6. En todo caso, el procedimiento preventivo interno consagrado en este artículo, no impide o afecta el derecho de quien se considere víctima de acoso laboral para adelantar las acciones administrativas y judiciales establecidas para el efecto en la Ley 1010 de 2006.

Anexo 6: Reglamento de higiene y seguridad industrial

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos: 34, 57, 58, 108, 205, 206, 216, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350, 351 y 352 del Código Sustantivo del Trabajo, Ley 9ª de 1979, Resolución 2400 de 1979, Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Resolución 6398 de 1991, Ley 1010 de 2006, Resolución 2646 de 2008, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Ley 1562 del 2012, Ley 1581 de 2012, Decreto 1377 de 2013, Decreto 1477 del 2014, Decreto 1443 del 2014, Decreto 1072 de 2015, RESOLUCION 1111 del 2015 y demás normas que con tal fin se establezcan. Igualmente, las Resoluciones que contemplan Seguridad e higiene en Explotaciones Bajo Tierra Decreto 1886 de 2015 y sus complementarios y Resoluciones que establezcan la seguridad en Minas Bajo tierra y a cielo Abierto como el Decreto 2222 de 1.993 emanado por el Ministerio de Minas y energía.

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en el Decreto 614 de 1984, Resolución 2013 de 1986, Resolución 1016 de 1989, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1771 de 1994, Ley 1562 del 2012 y el Decreto 1072 de 2015, igualmente se debe cumplir lo establecido en el Decreto 1886 de 2015, resolución 000666 del 23 abril 2020.

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes, de conformidad con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1984, Resolución 1016 de 1989, Ley 1562 del 2012 y el Decreto 1072 de 2015 las cuales contempla como mínimo los siguientes aspectos:

a). Sub- programa de Medicina preventiva y del trabajo, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

b). Sub-programa de Higiene y Seguridad Industrial, dirigido a establecer las mejores condiciones de Saneamiento Básico Industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, discomfort, accidente o daño ambiental.

ARTÍCULO 4. Los peligros existentes en la Empresa están constituidos, principalmente, por:

BIOLÓGICOS: Virus, bacterias, hongos, parásitos, picaduras, mordeduras, fluidos o excrementos, enfermedad respiratoria por el COVID-19.

FÍSICOS: Ruido, iluminación, vibración, temperaturas extremas, radiaciones no ionizantes.

QUÍMICOS: Polvos inorgánicos y orgánicos, fibras, líquidos, gases y vapores, humos metálicos y no

QUÍMICOS: Polvos inorgánicos y orgánicos, fibras, líquidos, gases y vapores, humos metálicos y no metálicos, material particulado.

PSICOSOCIALES: Gestión Organizacional, Características de la organización del trabajo, características del grupo social del trabajo, condiciones de la tarea, interface persona-Tarea, Jornada de Trabajo, manejo de integridad al personal por motivos de la emergencia sanitaria del COVID-19

BIOMECÁNICOS: Postura, esfuerzo, movimiento repetitivo, manipulación manual de cargas.

CONDICIONES DE SEGURIDAD:

MECÁNICOS: Elementos o partes de máquinas, herramientas, equipos, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos.

ELÉCTRICOS: Alta y baja tensión, estática.

LOCATIVO: Sistemas y medios de almacenamiento, superficies de trabajos (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo (caídas de objetos).