



Visítanos en:
<https://journal.poligran.edu.co/index.php/poliantea>



https://www.freepik.es/fotos-premium/trabajador-casco-blanco-mira-taller-polvorientosucio_8314715.htm#page=1&query=trabajador%20en%20mineria&position=34

Recepción: 12.2020
Aceptación: 03.2021

Influencia de los Riesgos Psicosociales en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa Minera Triturados El Zulia S.A.S. Sede Operativa Ubicada en la Ciudad de Cúcuta- Norte de Santander

Influence of Psychosocial Risks on the Job Satisfaction of the Workers of the Mining Company Triturates El Zulia S.A.S. Operational Headquarters Located in the City of Cucuta-Norte de Santander

Emilcen Gelvez Gelvez
Erika Andrea Soto Guevara
Erika Lorena Rodríguez Botero
Adriana Carolina Jerez Bayamón

Institución Universitaria Politécnico
Grancolombiano
Gestión de la Seguridad y Salud Laboral

Resumen

La investigación en este artículo se basa en la satisfacción laboral en una mina a cielo abierto, ubicada en Norte de Santander con el nombre de Triturados El Zulia SAS. Las actividades que se desarrollan en este trabajo como obrero, es al aire libre, lo que incrementa que los colaboradores estén expuestos a factores poco agradables para desempeñar la labor diaria. Por estas razones se quiere investigar cómo influyen estas circunstancias en la vida laboral y personal, identificando problemas o riesgos psicosociales en el diario vivir. "Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Existe evidencia de que los principales factores son el trabajo con motivación intelectual, una remuneración justa, buenas condiciones laborales y socios" (Clotilde, 1999).

Palabras clave: Riesgo, Exposición, Factores, Satisfacción, Actividades.

Abstract.

The research in this article is based on job satisfaction in an open pit mine, located in Norte de Santander under the name of Triturados El Zulia SAS. The activities that are developed in this work as a worker, it is in the open air, which increases that the collaborators are exposed to factors not pleasant to carry out the daily work. For these reasons, we want to investigate how these circumstances influence work and personal life, identifying psychosocial problems or risks in everyday life. "Work

variables determine job satisfaction. There is evidence that the main factors are work with intellectual motivation, fair remuneration, good working conditions and partners" (Clotilde, 1999).

Keywords:

Exposure, Factors, Satisfaction, Activities.

Introducción.

Los entes gubernamentales como la "Organización Mundial de la Salud" (OMS) (Moreno, 2008) se ha tratado el tema de riesgo psicosocial desde un punto de vista ocupacional, desarrollo humano, psicosocial; se concierne por el conocimiento y fortalecimiento del ser humano. "Los factores sociales y psicológicos afectan a toda la raza humana, lo que define la estabilidad del ser humano. Las personas creen que es necesario mantener el contacto con la familia, la sociedad y el entorno laboral" (Neira, 2016). La investigación es realizada en la empresa Triturados El Zulia SAS, donde se quiere emplear una metodología investigativa, cuantitativo y cualitativo con un alcance informativo y descriptivo, indagar a los colaboradores de esta organización que tienen contrato directo con ella y que ejercen su labor al aire libre y con maquinaria pesada, componentes que incrementan los peligros a los que se exponen diariamente.

Fijando como objetivo descubrir que tan agradable es para los empleados su trabajo diario en esta mina, identificando su satisfacción personal y laboral, logrando poner al tanto a las directivas como se siente su personal con la remuneración de la empresa hacia ellos, no solo lo monetario si no el apoyo que esta les brinda en momentos difíciles.

Los trabajadores de diferentes áreas vienen presentando inconvenientes por las actividades diarias de sus trabajos a nivel laboral y personal afectando su desempeño y perjudicando su salud, es donde involucramos la satisfacción laboral, término que nos lleva a percibir los riesgos psicosociales que han ido en aumento aceleradamente.

El riesgo psicosocial es un problema que tiene gran impacto en todas las personas

independientemente de cuál sea su labor desempeñada, cuando no se está a gusto con lo que se hace por diferentes motivos, se genera insatisfacción laboral desencadenando riesgos, accidentes y enfermedades laborales lo cual lleva a una pérdida económica de la empresa.

El objetivo poder describir cómo influye el riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa minera Triturados El Zulia SAS, ubicada en el municipio El Zulia-Norte de Santander.

Metodología.

La investigación tiene como base indagar de qué forma se ven afectados los colaboradores del área productiva de la empresa triturados El Zulia SAS, ubicada en el municipio El Zulia Norte de Santander, frente a la percepción de la satisfacción laboral, observando sus actitudes frente a sus labores y con ayuda del cuestionario el cual se basa en la escala de Likert.

"La escala Likert (que lleva el nombre de su creador, el científico social estadounidense Rensis Likert) es muy popular porque es uno de los métodos más confiables para medir opiniones, y comportamiento" (Survey Monkey, 1999-2020). logrando describir la satisfacción laboral de los trabajadores directos de El Zulia SAS. Especificar categorías de motivaciones positivas y negativas generadas por la percepción.

El enfoque que tiene la investigación es cuantitativo y cualitativo, porque nos ayudó a tener resultados específicos del grado de satisfacción laboral que tienen los empleados del área operativa.

La investigación cuenta con un alcance informativo y descriptivo, el cual ayudará a percibir los riesgos psicosociales que están afectando o pueden afectar a los colaboradores del área operativa de la empresa Triturados El Zulia SAS; a los cuales no se ha desarrollado ningún estudio y/o indagado con ellos con el fin de informar al proceso encargado de la gestión de los mismos como lo es Talento Humano y Seguridad

y Salud en el trabajo; se pretende con la ayuda de los resultados de esta investigación dar a conocer un informe en el cual se documente que problemas son identificados y que personas lo pueden estar padeciendo en el momento; para tomar las respectivas acciones.

La investigación fue no experimental, en el proceso de observación, se descifro el comportamiento de los empleados en el área operativa sin ser alterados o modificados obteniendo resultados confiables. La investigación no experimental presenta la ventaja de no ser manipuladas las variables y que todo se dé, de manera natural y ser analizado posteriormente, (Gabriel Agudelo, 2008) “es decir las variables no se alteran son analizadas tal y como son”.

Se realiza un diseño no experimental en donde se obtienen datos mediante la observación de la herramienta a utilizar, en este caso la encuesta de satisfacción con la escala Likert, identificando el grado de aceptación y satisfacción frente a sus actividades diarias y como los ayuda o motiva a seguir en sus empleos.

La empresa está ubicada en el municipio El Zulia, departamento de Norte de Santander con la actividad de minería a cielo abierto, creada hace más de 20 años, teniendo en total más de 50 empleados en temporales y 25 empleados directamente contratados. “La responsabilidad ambiental corporativa es un conjunto de mecanismos de producción que las empresas deben adoptar para reducir el impacto en el medio ambiente, es decir, lograr una producción más limpia en el espacio de producción. De esta forma, ayudan a optimizar la calidad de vida de los vecinos de los alrededores” (Ecoseg, 2016).

Esta investigación se direcciono a los empleados de planta, 25 colaboradores del área operativa, y de los cuales llevan laborando con la empresa más de 3 años.

Se realiza una investigación en la empresa de los estudios que se han realizado en el año 2018 y 2019 de los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral de los empleados enfocándose en como poder realizar la observación obteniendo resultados de las entrevistas.

Las preguntas en la encuesta son cerradas con opción múltiple, facilitando y brindando flexibilidad a la obtención de datos. La validez del instrumento es por contenido, dando resultado global de la investigación donde los expertos evaluarán el argumento de los ítems de la encuesta basándose en estadísticas e hipótesis de la satisfacción laboral y los riesgos psicosociales que van en aumento a nivel mundial, lo cual brinda confiabilidad al método. (Jazmine Escobar-Pérez, 2008) “El juicio de expertos se define Como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema”. Por lo cual se cuenta con un grupo de expertos de la empresa con características específicas para la evaluación y aprobación del instrumento a utilizar.

Identificando las características de los expertos se da a conocer a los evaluadores la investigación que se quiere realizar en la empresa minera Triturados El Zulia SAS, para comprobar el nivel de satisfacción laboral de los empleados en la parte operativa de la empresa, presentando el instrumento elaborado por los autores de la investigación que ayudara a conocer el interrogante principal de esta.

La técnica del cálculo a utilizar fue el método coeficiente de Alfa de Cronbach, usado para medir la fiabilidad de la escala. Utilizaremos el programa de Excel junto con la fórmula de alfa de Cronbach, el cual nos ayuda a analizar la consistencia o confiabilidad del instrumento a utilizar.

Tabla 1. Alfa de Cronbach aplicada en el juicio de EXPERTOS.

| ALFA DE CRONBACH | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------------|-------------|-------------------|---|---------------------------|----|
| Criterio a evaluar | | | | | | |
| Personal encuestado | Claridad de las preguntas | Coherencia | Fácil comprensión | Importancia sobre lo que se quiere lograr | SUMA TOTAL DE ENCUESTADOS | |
| 1 | GIOVANNY ESPINEL | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 2 | ANDREA ORTIZ | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 3 | JUAN PABLO TORRADO | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| VARIANZAS | | 0,222222222 | 0,222222222 | 0,222222222 | 0 | |
| a= (Alfa) | | | | 0,88888889 | | |
| K= (Número de ITEMS) | | | | 4 | | |
| Vi= (varianza de cada ítem) | | | | 0,66666667 | | |
| Vt= (Varianza total) | | | | 2 | | |

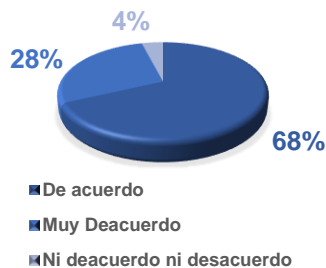
Elaboración propia.

De acuerdo con el resultado arrojado en el análisis de Cronbach; el instrumento a utilizar evidencio una viabilidad del 0.8; lo que quiere decir que el instrumento se sitúa en una escala buena; por lo que es factible aplicar la respectiva encuesta a los 25 operarios de la empresa.

Resultados.

Según las encuestas se evidenciaron los siguientes resultados de la empresa minera Triturados El Zulia SAS, ubicada en el municipio El Zulia-Norte de Santander.

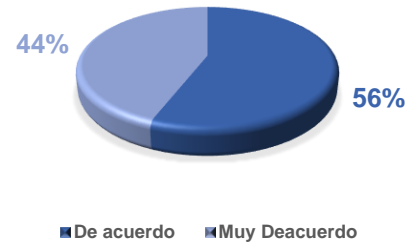
Figura 1. ¿EL Ambiente donde trabaja es confortable?



Elaboración propia.

El mayor porcentaje de los trabajadores de la empresa están a gusto con el ambiente laboral.

Figura 2. ¿Es adecuado el horario de Trabajo?



Elaboración propia.

La mayoría de los trabajadores está a gusto con su horario laboral.

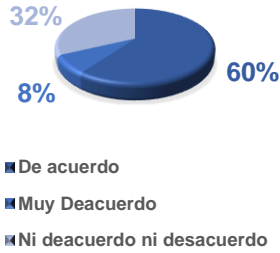
Figura 3. Mi salario es suficiente para mi trabajo.



Elaboración propia.

Se puede inferir en 60 por ciento, que los trabajadores se muestran a gusto con sus salarios, y un porcentaje mínimo no se encuentra a gusto.

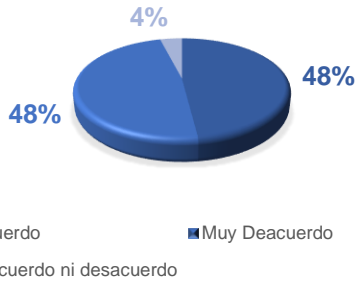
Figura 4. Mi trabajo me permite cumplir con mis expectativas financieras.



Elaboración propia.

Se observa que las opiniones de los empleados están divididas y que su salario mensual no cumple por completo con sus expectativas financieras a un 16 por ciento de los empleados del área de producción.

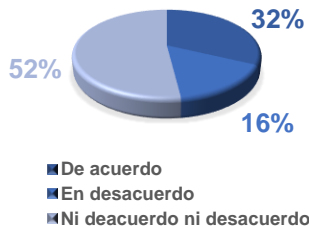
Figura 5. Me gusta la actividad que realizo.



Elaboración propia.

Se observa que al 48 por ciento las características de acuerdo y muy de acuerdo de la parte productiva de la empresa están a gusto con las labores que realizan en la mina.

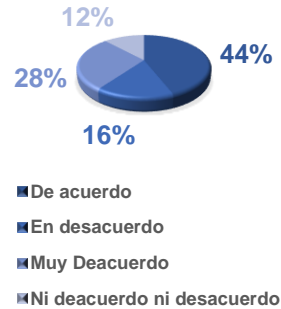
Figura 6. En la empresa hay oportunidades de acceder a un mejor cargo.



Elaboración propia.

Se observa según los resultados que la parte administrativa no ha sido clara con los empleados del área operativa en si se puede llegar a ascender de cargo.

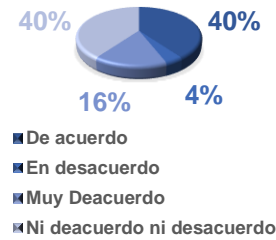
Figura 7. Se siente respaldado por la empresa si presenta algún inconveniente personal, laboral, o de salud.



Elaboración propia.

Se observa que la mayoría de los empleados de la parte operativa se ha sentido apoyado por la empresa en algún inconveniente presentado.

Figura 8. El jefe valora mis esfuerzos en el trabajo.



Elaboración propia.

Se observa que el 40 por ciento de los trabajadores sienten el apoyo de su jefe y el 40 por ciento de los trabajadores no sienten que su jefe valora el trabajo que realizan.

Figura 9. Se siente cómodo en su puesto de trabajo a la hora de desempeñar las tareas diarias.



Elaboración propia.

Se puede observar en 76 por ciento que los empleados del área operativa se sienten cómodos desarrollando sus trabajos

Figura 10. Me siento útil en la tarea que desempeño.



Elaboración propia.

Se observa que los trabajadores del área operativa se sienten útiles para la empresa.

Figura 11. Compartir el trabajo con mis compañeros me resulta agradable.



Elaboración propia.

Se observa que los trabajadores del área operativa se sienten a gusto con sus compañeros de trabajo.

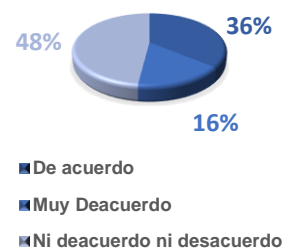
Figura 12. Siento que recibo “Mal trato” por parte de mis compañeros de trabajo.



Elaboración propia.

Se observa en un 52 por ciento que la gran mayoría de trabajadores de la empresa están en muy desacuerdo en que se vean maltratados por parte de los compañeros de trabajo.

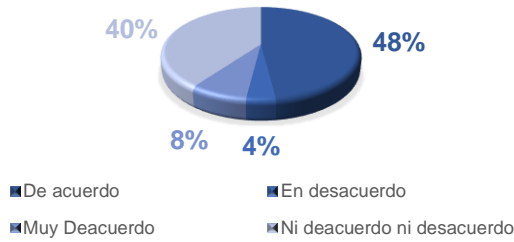
Figura 13. La persona responsable de ti “tu jefe” te mantiene informado sobre los inconvenientes del trabajo.



Elaboración propia.

Se observa que por parte del jefe inmediato de los trabajadores del área productiva no se mantiene una comunicación acertada con respecto al tema de los inconvenientes laborales.

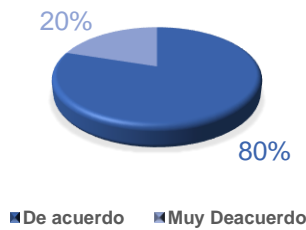
Figura 14. La persona responsable de ti “tu jefe” soluciona los inconvenientes de manera eficaz.



Elaboración propia.

Se observa que los trabajadores del área de producción el 48 por ciento están de acuerdo con las soluciones que ofrece el jefe a los inconvenientes laborales y el 40 por ciento sienten la ausencia del jefe frente a estos problemas laborales.

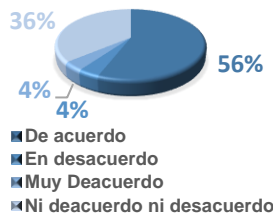
Figura 15. Mis responsabilidades y mis deberes están definidos por lo tanto sé que esperan de mí.



Elaboración propia.

Se observa que los trabajadores tienen claridad de sus responsabilidades y por tanto que espera la empresa de ellos.

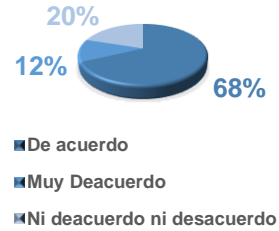
Figura 16. ¿Las cargas laborales están bien repartidas en tu sitio de trabajo?



Elaboración propia.

Se observa que los trabajadores del área de producción el 56 por ciento están de acuerdo con la carga laboral.

Figura 17. En mi puesto de trabajo recibo información de mi desempeño.



Elaboración propia.

Se observa que los trabajadores están a gusto con la información brindada acerca del desempeño en sus tareas laborales.

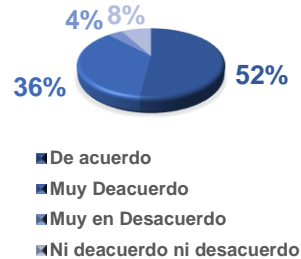
Figura 18. Tengo buena relación con mis compañeros.



Elaboración propia.

Se observa que la relación laboral entre compañeros del área de producción es agradable.

Figura 19. Me considero parte de un buen equipo de trabajo.



Elaboración propia.

Se observa 13 de los 25 trabajadores están a gusto con su equipo de trabajo.

Figura 20. ¿Me produce estrés el ambiente de trabajo?



Elaboración propia.

El 48 por ciento de los trabajadores no siente estrés en su ambiente laboral.

Discusión y conclusiones.

Los riesgos psicosociales son un problema que va en aumento a nivel mundial siendo una parte la cual no se presta mucha atención al ser un detonante para los trabajadores cuando son manifestados o percibidos por alguien externo o la misma persona afectada se da cuenta que está involucrada en ellos, estos problemas desencadenan una serie de patologías que afectan con gravedad la salud mental y física de quien los padece.

El riesgo psicosocial es un problema que tiene gran impacto en todas las personas independientemente de cuál sea su labor desempeñada, cuando no se está a gusto con lo que se hace por diferentes motivos, se genera insatisfacción laboral desencadenando riesgos, accidentes y enfermedades laborales lo cual lleva a una pérdida económica y humana para la empresa

Referencias.

Acevedo Neira, A. C. (7 de agosto de 2016). "Estudio de los Factores más Relevantes de los Riesgos Psicosociales que Influyen en los Empleados que Realizan Labores de

Minería a Cielo Abierto En La Mina Tibamoa, En El Municipio de Firavitoba, Departamento de Boyacá, Colombia. Boyacá". Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/area/ndina/659>

Acevedo Neira, A. C. (2016). "Estudio de los Factores más Relevantes de los Riesgos Psicosociales que Influyen en los Empleados que Realizan Labores de Minería a Cielo Abierto En La Mina Tibamoa, En El Municipio de Firavitoba, Departamento de Boyacá, Colombia". Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/659/Estudio%20de%20los%20Factores%20m%C3%AAs%20Relevantes%20de%20los%20Riesgos%20Psicosociales%20%20%282%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Barreda Sanchez, J. P., & Rodas Berrios, I. S. (2017). "Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa distribuidora de productos de consumo masivo. unsa investiga, 341". Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4423>

Boada, N. (2019). "Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú". *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(October), 75.

Castillo, E., & Arce, Y. (2018). *Universidad Nacional Del Altiplano Monografías: Tesis*, 105.

Clotilde, A. P. (5 de septiembre de 1999). "Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología*, 1-30". Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/>

- Ecoseg. (2016). ¿Qué es la Responsabilidad Empresarial? Ecoseg, 1-5. Obtenido de <https://ecoseg.org/2016/05/21/responsabilidad-ambiental-empresarial/>
- Fátima Díaz Bambula, E. R. (2017). "De la seguridad al riesgo psicosocial en el trabajo en la legislación colombiana de salud ocupacional". Armenia: Colegio Mayor de Nuestra señora del Rosario. Obtenido de <http://eds.b.ebscohost.com/loginbiblio.poli-gran.edu.co:2048/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=12&sid=80f2a359-d53c-4f99-85d6-d53a29ee1baf%40pdc-v-sessmgr04>
- Gallegos, W., & Cáceres, G. (2016). "Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado". Ciencia & Trabajo, 16(51), 185–191. www.cienciaytrabajo.cl%7C185/191
- Gómez, A. A. (n.d.). "Implicaciones de la Ley de Protección de Datos Personales en la gestión preventiva en seguridad y salud en el trabajo" "Implications of the law of protection of personal data in the preventive management in occupational safety and health". 211–221.
- Gómez, S. M. (2019). "Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la. 2". Obtenido de <http://repositorio.ugto.mx/bitstream/20.500.12059/1548/1/Factores%20de%20la%20teor%C3%ADa%20de%20Herzberg%20y%20el>
- Juana Patlan Perez. (2019). "Effect of psychosocial risks on job satisfaction and psychosomatic disorders in workers of the public sector".
- Manuel, M. G. (11 de Septiembre de 2019). "Factores de la Teoría de Herzberg y el Impacto de Los Incentivos en La Satisfacción de Los Trabajadores". Scielo, 1-18. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194
- Mejía, Z., Aubert, M., & Calzada, H. (2019). Satisfacción laboral: ¿empleados más productivos? Job satisfaction: more productive employees? (Vol. 14, Issue 14, pp. 9–14).
- Murillo, K. D.-C. (2020). "Estrategias de Intervención de los factores de Riesgo Psicosocial de Origen Laboral: Un visión desde Terapia Ocupacional". Scielo, 436-451. Obtenido de <https://www.scielo.br/pdf/cadbto/v28n2/2526-8910-cadbto-2526-8910ctoAO1934.pdf>
- Murillo, K. D. M., Suárez, O. B. G., & Moreno-Chaparro, J. (2020). "Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional". Cuadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, 28(2), 436–451. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoao1934>
- Neira, A. C. (2016). "Estudio de los Factores más Relevantes de los Riesgos Psicosociales que Influyen en los empleados que realizan labores de minería a cielo abierto en la mina Tibamoa, en el municipio de Firavitoba, Departamento de Boyacá, Colombia". 14. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/659>
- Noboa Salazar, J. G., Barrera Cosiun, G. J., & Rojas Torres, D. (2019). "Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción". Revista Científica Ecociencia, 6(1), 1–24. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.61.184>

- Parra Suárez, Richard John; Arce Vera, Mayda Flor; Guerrero Bejarano, M. A. (2018). "La Satisfacción laboral y su efecto en la Satisfacción del Cliente". INNOVA Research Journal, 3(8), 157–162.
- Pedraza, N. A. (2020). "El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas". Innovar, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Robyn Considine, R. T. (2017). "La contribución de las características individuales, sociales y laborales a la salud mental de los empleados en una población de la industria minera del carbón". 22,31. Obtenido de <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0168445>
- Sánchez, M. G., & García, M. D. L. (2017). "Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio". Scientia et Technica, 22(2), 161–166. <http://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- SANTIVANEZ, A. P. (2018). "RIESGOS PSICOSOCIALES EMERGENTES Y SATIFACCION LABORAL EN COLABORADORES DE UNA MINA PERUANA". 36. Obtenido de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3584/1/2018_Paucar-Santiva%c3%blez.pdf
- Socio-jur, E. (2017). Dialnet-DeLaSeguridadAlRiesgoPsicosocialEnElTra bajoEnLaLeg-6122470. 19(2).
- SurveyMonkey. (1999-2020). Que es una Escala Likert. SurveyMonkey, 1-20. Obtenido de <https://es.surveymonkey.com/mp/likert-scale/>
- Trujillo, K. D. E. (2018). "DIRECTIVAS Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA CHICKEN".
- Gabriel Agudelo, M. A. (2008). "EXPERIMENTAL Y NO-EXPERIMENTAL". Colombia: centro de estudios de opinión.