

**DIAGNÓSTICO DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE LA
EMPRESA MINEROS QUEBRADA AZUL LTDA**

Juan Camilo Buitrago Martín Cod. 110279
Andrea Carolina Dueñas Castro Cod. 110278
Elvis Alexander Olaya Guerrero Cod. 110559

Asesor(a)

Mg. Julietha Alexandra Oviedo Correa

Especialización En Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Dirección De Posgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C, enero de 2022

**DIAGNÓSTICO DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE LA
EMPRESA MINEROS QUEBRADA AZUL LTDA**

Juan Camilo Buitrago Martín Cod. 110279
Andrea Carolina Dueñas Castro Cod. 110278
Elvis Alexander Olaya Guerrero Cod. 110559

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en:
Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Especialización En Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Dirección De Postgrados

Universidad ECCI

Bogotá D.C, enero de 2022

DEDICATORIA

Como siempre este será un triunfo dedicado a papá Dios y a mi Virgencita, sin su voluntad nada de esto sería posible, mi abuelita Rosa Maria por sus consejos, mis padres por permitirme seguir cumpliendo mis sueños, hermanos, tíos y primos por su apoyo incondicional y por último al amor de mi vida, quien además de motivarme, tuve el privilegio de que fuera mi compañera de estudio y de tesis.

Juan Camilo Buitrago Martin

Quiero dedicar la realización de este trabajo a Dios, quien ha sido mi apoyo incondicional a lo largo de mi formación profesional; a mis padres por darme alas para soñar en grande y nunca cortármelas a pesar de las adversidades; a mi hermana, abue, tíos y primos por su alegría y buena energía en el transcurso de la especialización; y al amor de mi vida y mi compañero de aventuras, quien me motiva día a día a ser mejor.

Andrea Carolina Dueñas Castro

Quiero dedicar la realización de este trabajo en primer lugar a Dios y traer a relación la frase “la memoria de los que se fueron son la brújula presente para los que no hemos partido”, de esta forma agradezco a Rosalba Olaya, una persona que ha trascendido en todo el sentido de la palabra y que seguramente contempla este escrito y mis acciones desde el cielo, que nunca me desampara y a quien de forma especial le dedico este documento.

Elvis Alexander Olaya Guerrero

AGRADECIMIENTOS

Al realizar esta investigación hubo varias personas que, con su voz de aliento, dieron su apoyo incondicional y acompañamiento, lo anterior fue el aliciente necesario para culminar este documento: En primer lugar, a Dios, por guiar los pasos de los investigadores y acompañarnos en las noches de tertulia y escritura de este documento y a su vez no dejarnos desfallecer hasta llegar al final de este producto. En segundo lugar, a todos nuestros familiares que brindaron su apoyo en momentos cumbres de la investigación.

Agradecemos también a los artífices de esta investigación por apoyar esta idea a pesar de no haber desarrollado ninguna batería de Riesgo Psicosocial en la empresa; como a la Empresa Mineros Quebrada Azul LTDA la cual nos abrió las puertas para la recolección de información y posterior aplicación de los 3 componentes de la batería de riesgo psicosocial, además de un reconocimiento especial al señor Mauro Augusto Martin Martinez administrador de la misma por su vocación de servicio y compromisos para el desarrollo del presente estudio.

La voz de aliento de quienes me acompañaron en este ejercicio investigativo fue vital, especialmente la de la Dra. Julietha Oviedo Correa quien hizo las veces de orientadora académica de este proceso. Así mismo, agradecer al mismo jurado quien evaluará este trabajo investigativo y aportaran sus conocimientos al mismo.

INTRODUCCIÓN

Entender los riesgos psicosociales es algo que se puede lograr por medio de la batería de riesgo psicosocial (2010) donde se habla de factores intralaborales y extralaborales que influyen en la vida del trabajador, así como en su salud mental.

Es desde ese momento que comienza a tomar sentido nuestra investigación ya que en la actualidad en algunas organizaciones no se le da valor a un elemento importante dentro de la organización como lo es el recurso humano, lo anterior se debe a que muchas organizaciones desarrollan prácticas como las jornadas largas de trabajo, el exceso de carga laboral o inclusive el poco reconocimiento del colaborador dentro de la organización y salarios emocionales nulos.

Es por ello, que esta investigación quiso brindar apoyo en una organización algo particular ya que en su momento se puede tomar una organización de corte servicial (Por ejemplo, un Call o una sede administrativa) pero aquí se logró acompañar a una empresa dedicada a la extracción y exploración de búsqueda de minerales preciosos. La empresa Mineros Quebrada Azul LTDA, donde su Core de negocio ya fue mencionado anteriormente, nos abre las puertas para abordar un tema que para ellos era su primera exploración y es el riesgo psicosocial. Allí también se tiene una particularidad, y es el tipo de población a la cual se le desarrolló dicha batería, y es a los mineros que se encuentran en la labor de extracción de la piedra.

Lo anterior para los investigadores se volvió en un reto ya que en su momento no se entendía qué aspectos evaluar ni en qué condiciones se iba a dar la toma de los datos dentro de la mina. Es por ello, que la investigación toma un contexto más interesante el cual reta a los investigadores a repensar y recontextualizar su cotidianidad, para ir a conocer algo que para algunos puede ser mal pago o extremadamente operativo y de una fuerza física exagerada.

Así pues la Investigación “*Diagnóstico del riesgo psicosocial en trabajadores de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA*” surge como una propuesta diversa por medio de la cual se busca entender los riesgos psicosociales que pueden estar inmersos dentro del contexto minero y a su vez, ayuda a los investigadores a brindar una propuesta diversa dentro de la Especialización de Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo, por medio de la cual se tiene

una investigación sólida con un objetivo en común y es la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y a su vez indagar acerca de los modelos de liderazgo que allí se manejan.

Por otro lado, fueron 10 los participantes todos mineros activos de la compañía, que de forma voluntaria accedieron a esta evaluación donde se utilizaron 3 instrumentos de la batería de Riesgo Psicosocial (*Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma B*, *Cuestionario de factores de psicosociales extralaborales* y por último la *Guía específica para desarrollar un grupo focal sobre liderazgo*) adicional a ello la *Guía de datos Sociodemográficos*, lo anterior va con un consentimiento informado el cual fue previamente evaluado por la empresa para el desarrollo de la actividad académica.

Conforme a lo anterior, el presente documento da cuenta de los aspectos teóricos, metodológicos, prácticos y una propuesta de intervención que dan cuenta de esta investigación, y cuyos resultados se transmiten en el contenido de sus 10 apartados.

Donde se da un marco teórico, una situación problemas, objetivos, hasta pasar por los resultados, unas conclusiones y un modelo de sugerencias o propuesta de intervención sobre los niveles que la batería de riesgo psicosocial arroje como Alto o Muy Alto.

Por último, es de agradecer a todos los que de alguna u otra forma dieron paso aportaron a esta investigación, ya que, sin el apoyo de partes fundamentales como la tutoría, la empresa y los colaboradores de la misma, lo anterior no se hubiese podido desarrollar.

RESUMEN

El presente estudio se desarrolló en la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA ubicada en el municipio de Chivor, Boyacá la cual tiene por objeto de razón social la exploración y explotación de piedras preciosas. El tipo de estudio es mixto donde se analizaron variables cualitativas y cuantitativas a través de la identificación los factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral por medio de la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial propuesta por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana, a 10 trabajadores de carácter operativo. Así mismo, se encontró que la dimensión con mayor incidencia en el factor de riesgo psicosocial intralaboral correspondió a demandas ambientales y de esfuerzo físico, mientras que el factor de riesgo psicosocial extralaboral con mayor puntuación fue la influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo. A pesar de que estas dimensiones ponderaron entre altas y muy altas al ser analizadas, se pudo evidenciar que la empresa cuenta con un nivel bajo de factor de riesgo psicosocial debido a que el resto de dimensiones tienen niveles despreciables y bajos. Finalmente, es importante mencionar que este trabajo investigativo es innovador ya que hasta el momento no se han desarrollado estudios en riesgo psicosocial en minería de esmeraldas.

Palabras claves: Minería, esmeraldas, riesgo psicosocial, liderazgo, factores de riesgo psicosociales intralaborales.

ABSTRACT

The present study was developed in the Mineros Quebrada Azul LTDA company which is located in the township Chivor, Boyacá, whose corporate purpose is the exploration and exploitation of precious stones. The type of study is mixed where qualitative and quantitative variables were analyzed through the identification of intra-work and non-work psychosocial risk factors by the application of the battery of instruments for the evaluation of psychosocial risk factors by the Ministry of Protection Social and the Pontificia Universidad Javeriana, applied to 10 operational workers. Likewise, it was found that the dimension with the highest incidence in the intra-work psychosocial risk factor corresponded to environmental demands and physical effort, while the extra-work psychosocial risk factor with the highest score was the influence of the non-work environment on work. Although these weighted dimensions were analysed between high and very high incidence, it was evident that the company has a low level of psychosocial risk factor because the rest of the dimensions have negligible and low levels. Finally, it is important to mention that this research work is innovative since until now there have been no studies on psychosocial risk in emerald mining.

Key words: Mining, Emeralds, Psychosocial risk, Leadership, intra-work psychosocial risk factors.

Tabla de contenido

1. Título de la Investigación	14
2. Problema de Investigación	14
2.1. Formulación del Problema	16
3. Objetivos.....	17
3.1. Objetivo General.....	17
3.2. Objetivos Específicos	17
4. Justificación y delimitación.....	18
4.1. Justificación	18
4.2. Delimitación	19
4.3. Limitaciones	19
5. Marco de Referencia	20
5.1. Estado del Arte.....	20
5.1.1. Nacional.....	20
5.1.2. Internacional	25
5.2. Marco Teórico.....	29
5.2.1. Riesgo Psicosocial.....	29
5.2.2. Factores de Riesgo Psicosocial	31
5.2.3. Factores Protectores Psicosociales	32
5.2.4. Factores Organizacionales	33
5.2.5. Clases de Riesgo	34
5.2.5.1. Estrés	35
5.2.5.2. Violencia en el Trabajo.....	36
5.2.5.3. Acoso Sexual	36
5.2.5.4. Carga laboral.....	37
5.2.6. El Riesgo Psicosocial en la Minería	37
5.2.7. Batería de Riesgo Psicosocial	38
5.2.8. Prevención del Riesgo Psicosocial.....	39
5.3. Marco Legal	42
6. Marco Metodológico de la Investigación	44
6.1. Recolección de la Información.....	44
6.1.1. Paradigma	44
6.1.2. Tipo de Investigación	44
6.1.3. Métodos de Investigación	44
6.1.4. Fases de Investigación.....	45
6.1.5. Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos	45
6.1.5.1. Observación simple, no estructurada, no regulada, no controlada.....	45
6.1.5.2. Encuesta.....	46
6.1.5.3. Grupos Focales.....	46
6.1.6. Consentimiento Informado	46
6.1.7. Población	46
6.1.8. Muestra	47

6.1.9. Criterios de inclusión.....	47
6.1.10. Criterios de exclusión	47
6.1.11. Fuentes de información.....	47
6.1.11.1. Fuentes primarias	47
6.1.11.2. Fuentes secundarias	48
6.2. Análisis de la información	48
6.2.1. Datos cuantitativos	48
6.2.2. Datos cualitativos	48
6.3. Cronograma	49
7. Resultados y discusión de resultados	50
7.1. Evaluación Sociodemográfica.....	50
7.1.1 Edad.....	51
7.1.2 Género	52
7.1.3 Estado Civil.....	52
7.1.4 Formación Académica.....	54
7.1.5 Estrato Social	55
7.1.6 Personas Dependientes	56
7.1.7 Tipo de Compensación	57
7.2 Resultados Forma B (Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral).....	59
7.2.1 Resultado General	59
7.3 Dominios Riesgo Psicosocial Intralaboral.....	61
7.3.1 Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo	61
7.3.1.1 Características del Liderazgo	61
7.3.1.2 Relaciones Sociales del Trabajo.....	62
7.3.1.3 Retroalimentación de Desempeño	63
7.3.1.4 Discusión sobre Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	64
7.3.2 Control Sobre el Trabajo	65
7.3.2.1 Claridad del Rol	66
7.3.2.2 Capacitación.....	67
7.3.2.3 Participación y Manejo del Cambio.....	68
7.3.2.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	68
7.3.2.5 Control y autonomía sobre el trabajo.....	69
7.3.2.6 Discusión sobre Control sobre el Trabajo.....	71
7.3.3 Demandas del Trabajo	71
7.3.3.1 Demandas ambientales y de esfuerzo físico.....	72
7.3.3.2 Demandas Emocionales.....	74
7.3.3.3 Demandas Cuantitativas	75
7.3.3.4 Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral	76
7.3.3.5 Demandas de Carga Mental	77
7.3.3.6 Demandas de la Jornada de Trabajo	78
7.3.3.7 Discusión de Demandas de trabajo.....	79
7.3.4 Recompensas.....	79
7.3.4.1 Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se realiza	80
7.3.4.2 Reconocimiento y Compensación	81
7.3.4.3 Discusión de Recompensas	82
7.4 Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales	83

7.4.1 Tiempo Fuera del Trabajo	84
7.4.2 Relaciones Familiares	85
7.4.3 Comunicación y relaciones interpersonales.....	86
7.4.4 Situación Económica del grupo Familiar	88
7.4.5 Características de la vivienda y de su entorno	89
7.4.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	90
7.4.7 Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda.....	92
7.5 Total, general de Factores de Riesgo Psicosocial (Intralaboral y Extralaboral)	93
7.6 Grupo Focal: Modelo de Liderazgo	94
7.6.1 Se recibe o no la retroalimentación sobre su trabajo.....	94
7.6.2 La claridad de su función y cómo la desarrolla	95
7.6.3 Concepto de familia como significado para brindar instrucciones	96
8. Propuesta de Intervención	98
8.1 Intervención en Riesgos Altos y Muy altos	98
8.2 Sugerencias en Riesgos Medios	103
9. Análisis financiero Costo- Beneficio	105
10. Conclusiones y Recomendaciones	108
10.1. Conclusiones.....	108
10.2. Recomendaciones	109
11. Referencias	110
12. Anexos.....	117

Lista de anexos

Anexo 1. Ficha de datos generales.....	117
Anexo 2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma B.	120
Anexo 3. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales.	128
Anexo 4. Guia específica para desarrollar un grupo focal sobre liderazgo.....	131
Anexo 5. Formato consentimiento informado.	133

Lista de ilustraciones

Ilustración 1. Radiografía textual de la problemática.	14
---	----

Lista de tablas

Tabla 1. Factores de estrés psicosocial.....	35
Tabla 2. Marco legal	42
Tabla 3. Fases de investigación	45
Tabla 4. Cronograma de actividades	49
Tabla 5. Cuadro general de factor de riesgo psicosocial intralaboral.	60
Tabla 6. Dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.	61

Tabla 7. Dominio control sobre el trabajo.	65
Tabla 8. Demandas del trabajo.	72
Tabla 9. Recompensas.	80
Tabla 10. Cuestionario de riesgos psicosociales extralaborales.	83
Tabla 11. Total, general de factores de riesgo psicosocial.	93
Tabla 12. Dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral que dieron como resultado alto o muy alto.	98
Tabla 13. Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral que dieron como resultado alto o muy alto.	99
Tabla 14. Riesgos psicosociales con sugerencias y planes de acción en riesgo alto y muy alto.	100
Tabla 15. Riesgos psicosociales con nivel medio.	103
Tabla 16. Riesgos psicosociales con sugerencias y planes de acción en riesgo medio.	104
Tabla 17. Criterios de proporcionalidad para las sanciones de los empleadores.	105
Tabla 18. Presupuesto del proyecto.	106
Tabla 19. Costo multa.	106

Lista de Gráficas

Gráfica 1. Distribución de edades de los trabajadores de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA.	51
Gráfica 2. Distribución por género de los trabajadores de la mina.	52
Gráfica 3. Distribución del número de trabajadores según el estado civil.	53
Gráfica 4. Nivel de escolaridad por trabajador.	55
Gráfica 5. Estrato social por número de trabajadores.	56
Gráfica 6. Cantidad de personas a cargo por trabajador.	57
Gráfica 7. Tipo de pagos recibidos por los trabajadores de la mina.	58
Gráfica 8. Características del liderazgo.	62
Gráfica 9. Relaciones sociales en el trabajo.	63
Gráfica 10. Retroalimentación del desempeño.	64
Gráfica 11. Claridad del rol.	66
Gráfica 12. Capacitación.	67
Gráfica 13. Participación y manejo del cambio.	68
Gráfica 14. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.	69
Gráfica 15. Control y autonomía sobre el trabajo.	70
Gráfica 16. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.	73
Gráfica 17. Demandas emocionales.	74
Gráfica 18. Demandas cuantitativas.	75
Gráfica 19. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.	76
Gráfica 20. Demandas de carga mental.	77
Gráfica 21. Demandas de la jornada de trabajo.	78
Gráfica 22. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	81
Gráfica 23. Reconocimiento y compensación.	82

Gráfica 24. Tiempo fuera del trabajo.	84
Gráfica 25. Relaciones familiares.	85
Gráfica 26. Comunicación y relaciones interpersonales.	87
Gráfica 27. Situación económica del grupo familiar.	88
Gráfica 28. Características de la vivienda y su entorno.	89
Gráfica 29. Influencia del Entorno extralaboral sobre el trabajo.	91
Gráfica 30. Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.	92

1. Título de la Investigación

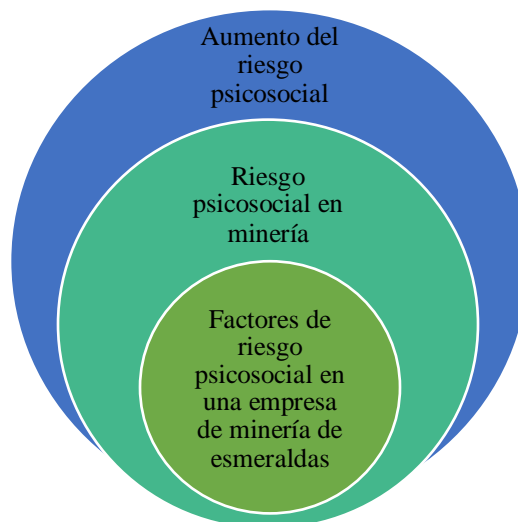
Diagnóstico del riesgo psicosocial en los trabajadores de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA

2. Problema de Investigación

Para lograr una contextualización acertada del planteamiento del problema, se abordaron fases de estudio partiendo de lo general a lo particular en las cuales, de manera general se demostraron las problemáticas generadas por el aumento en los casos asociados a riesgo psicosocial en las organizaciones, la segunda se encuentra enfocada a los riesgos psicosociales asociados a las labores en minería, para finalizar y de manera particular se describe el área de estudio, la problemática principal en torno al riesgo planteado.

El siguiente gráfico es una representación, de la manera en la que fue desarrollado el planteamiento del problema de investigación para el presente estudio.

Ilustración 1. Radiografía textual de la problemática.



Fuente: (Autores, 2021).

El trabajo es una herramienta fundamental, pues permite a los individuos la adquisición de bienes y servicios para satisfacer sus necesidades, aumentando el desarrollo social, también a nivel psicológico puede convertirse en una fuente de crecimiento o estímulos positivos, sin embargo, bajo ciertas condiciones este puede ejercer una presión negativa sobre el individuo (Charria & Arenas, 2011).

Desde la era de la industrialización las formas de producción han cambiado, con la inclusión de nuevas tecnologías, la globalización, la competencia entre organizaciones, además de las nuevas y altas demandas de producto por parte de los consumidores, han generado retos en las organizaciones para lograr suplir estas, ejerciendo a su vez presión sobre los trabajadores tales como carga de trabajo excesiva, acoso, agresión, violencia, falta de claridad en las funciones (Charria & Arenas, 2011).

Según los estudios el riesgo psicosocial en la actualidad, se establece como el primer factor de riesgo laboral, afectando la salud, el bienestar y la productividad en el trabajo, por otra parte, según la última Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, demuestra que los factores asociados al riesgo psicosocial se encuentran en el segundo lugar, seguidos de los ergonómicos (Artículo boletín sector financiero, s. f.).

Por otra parte, a nivel productivo en los ambientes laborales mineros, existen altos grados de rotación del personal, afectando directamente a los obreros o mineros quienes están expuestos directamente a las exigencias y cargas de trabajo de nivel físico, también a las dificultades que plantean los lugares de trabajo (Gómez & Méndez, 2014). Cabe resaltar que los trabajadores de este sector productivo suelen sentirse insatisfechos por el ingreso monetario, frente a otros sectores económicos.

Adicional, el sector esmeraldero en Colombia presenta grandes retos debido a que en su gran mayoría se realiza de manera ilegal o a pequeña escala, afectando las obligaciones del Estado y las empresas con sus trabajadores como son los salarios justos, las prestaciones básicas, entre otras (Vaca & Gonzalez, 2018). Así mismo, las pocas empresas legales que procuran

implementar un Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, no incluyen el riesgo psicosocial como uno de los factores que puedan afectar la salud de sus trabajadores y la misma productividad de la empresa.

2.1. Formulación del Problema

Este es un problema vigente donde a nivel mundial según la OMS del 4% al 5% del PIB se gasta en problemas de salud mental relacionados con el trabajo, mientras que para el caso latinoamericano se puede evidenciar con Cifras de la OIT que el 46% de la población ha sufrido algún tipo de trastorno relacionado con su trabajo.

Para el caso Colombiano, no se tiene mucha expectativa ya que la dinámica laboral trae consigo una serie de exigencias que deja en entre dicho lo de tener una buena salud mental, ya que las exigencias laborales, el equilibrio familia-trabajo, nuevas formas de contratación, horarios laborales extensos, tensiones laborales, exigencias de superiores que están fuera de sus funciones y extralimitan al colaborador, hace que surjan problemas mentales relacionados con el estrés y el desgaste mental, algo como el Burnout que hace que el colaborador se quemé. es por ello que el tema a tratar en esta investigación toma relevancia, ya que el sector minero según el ministerio del trabajo (2019) es uno de los sectores más irregulares a nivel de condiciones de trabajo, esto se refleja en la accidentalidad donde en el 2020 hubo 130 personas fallecidas por derrumbes en minas.

Es por ello que el tema de investigación cobra sentido, ya que el entender las funciones de un minero y aparte de ello, vivir con el estrés de un derrumbe, hace que la investigación indague acerca del nivel de riesgo psicosocial que pueden tener estos funcionarios. Sin embargo, es importante entender que actualmente no se han realizado estudios específicos sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en el sector productivo de la exploración y explotación de esmeraldas en Colombia, por tal razón se hace necesario indagar lo siguiente: ¿De qué forma el diagnóstico de riesgo psicosocial contribuye en mejorar las condiciones de salud de los trabajadores de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA?

3. Objetivos

3.1. Objetivo General

Establecer los factores de riesgo psicosocial a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA, para determinar estrategias que favorezcan el bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

3.2 Objetivos Específicos

Describir las condiciones sociodemográficas de los trabajadores con el fin de relacionarlos a los factores de riesgo psicosocial intralaborales y extralaborales.

Realizar un diagnóstico en torno a los posibles factores de riesgos psicosociales que puedan afectar a los trabajadores de la mina e identificar su magnitud.

Formular recomendaciones para la prevención y manejo del riesgo psicosocial en la empresa minera.

4. Justificación y delimitación

4.1. Justificación

La exploración y explotación de esmeraldas es una actividad de riesgo 5 o también conocido como riesgo máximo, este tipo de actividad hace que el trabajador se encuentre expuesto a duras jornadas de trabajo, agotamiento físico, espacios confinados que requieren de un entrenamiento específico, carga mental debido a la necesidad de encontrar mineral, trato fuerte entre colaboradores junto con la definición de roles. Este tipo de situaciones repercuten en la salud mental de los trabajadores por lo que es indispensable prevenir y mitigar los riesgos psicosociales durante las jornadas laborales.

Cabe resaltar que a pesar que la normativa colombiana reconoce la existencia del riesgo psicosocial a través de la Resolución 2404 de 2019, por la cual el Ministerio de Trabajo adoptó referentes mínimos técnicos para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de riesgos psicosociales a través de distintos instrumentos de evaluación y guías de intervención (Ministerio del Trabajo, 2019); lastimosamente este riesgo no es evaluado dentro de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

En concordancia con lo anterior, es importante mencionar que hasta el momento no se han realizado investigaciones sobre los riesgos psicosociales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores que exploran y explotan esmeraldas, todo ello con el fin de prevenir efectos indeseables en la salud, incidir favorablemente en el desarrollo personal, grupal y comunitario junto con una calidad de vida y reducción de situaciones de riesgos en el colaborador (Hernández y Valera, 2001).

Adicionalmente, la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA podrá mejorar las condiciones de trabajo con las que sus empleados se encuentran actualmente, pues esta investigación le traerá beneficios a corto plazo a través de la incorporación del factor de riesgo psicosocial al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), contemplándose como un riesgo latente dentro de las actividades cotidianas e integrándose a su respectiva matriz de riesgos.

Como beneficio a mediano plazo, la organización contará con herramientas e instrumentos para identificar, prevenir y mitigar los riesgos psicosociales de sus colaboradores y de esta forma asegurar el cumplimiento de la normatividad legal vigente del SG-SST; esto a su vez traerá a largo plazo una mayor productividad por parte del colaborador pues al mejorar su calidad de vida, el empleado trabajará con mayor agrado y cumplirá con las expectativas de la empresa con el fin de conservar su empleo y tener una entrada fija de dinero para mantener a su círculo familiar y suplir sus necesidades.

4.2. Delimitación

La presente investigación se realiza en las instalaciones de la empresa minera quebrada azul LTDA ubicada en el municipio de Chivor, Boyacá, abarcando a todo su personal sin discriminar por ocupación. Adicionalmente, la misma se desarrolla en un tiempo de 6 meses para cumplir los objetivos propuestos. Con un personal aproximado de planta de 10 colaboradores que se encuentran dentro de la minera, es por ello que es importante comprender que al ser una mina artesanal nuestra metodología investigativa será un estudio de caso.

4.3. Limitaciones

Evidenciando la emergencia sanitaria, económica y social que afronta el país y el mundo, causado por el virus SARS-COV-19, la investigación se puede ver afectada por las contingencias específicas del municipio, los protocolos de visitantes a la empresa, el contagio por COVID-19 dentro de la empresa. Por otra parte, la aplicación de las encuestas está sujeta a la autorización y consentimiento por parte de cada trabajador.

5. Marco de Referencia

5.1. Estado del Arte

Un apartado importante para el desarrollo del proyecto está en la indagación de artículos, información, estadísticas y literatura que permita tener bases teóricas y antecedentes de investigaciones que utilizaron el riesgo psicosocial como instrumento y que les permitió obtener resultados prometedores para las empresas o un primer marco de su situación organizacional en relación con los trabajadores. Es por ello, que este apartado de estado del Arte está enmarcado en las investigaciones, objetivos y relevancia que estos datos tuvieron para las organizaciones.

Lo anterior se puede tomar como un punto de partida para esta investigación ya que permite comparar y abordar temáticas que pueden ser útiles para este proyecto, adicional de brindar miradas diferentes de antecesores y así poder brindar la nuestra como investigadores que utilizamos el riesgo psicosocial junto a sus instrumentos como un punto de aprendizaje tanto para la organización como para nosotros los investigadores.

5.1.1. Nacional

A nivel nacional se encontraron proyectos que permiten entender el riesgo psicosocial en diferentes organizaciones incluyendo el sector minero. Donde en primer lugar se entiende a Narváez y Grajales (2018) los cuales abordan los factores de riesgo psicosocial en el sector minero en Yumbo (Valle) ellos tenían como objetivo principal determinar los factores de riesgo psicosocial, así como la utilización de la batería de riesgo psicosocial en las partes Intralaboral, Extralaboral y, por último, se dieron a la tarea de medir el nivel estrés (La investigación fue de corte cuantitativo).

Para estos investigadores, el riesgo psicosocial fue entendido como las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que influyen en la organización, así mismo los investigadores de este proyecto entienden la minería como técnicas de descubrimiento y exploración de suelos que contienen yacimientos minerales. Así mismo utilizan la batería de

riesgo psicosocial (Intralaboral, Extralaboral y Estrés) para medir los factores de riesgo psicosocial en 62 trabajadores de una minera de roca en Yumbo (Valle).

Así mismo la investigación arrojó como resultado que los trabajadores dan por entendido que en temas intralaborales descartan el dominio de un líder esto a raíz que hay una percepción de ausencia del mismo, también manifiestan desigualdades en la relación Cargo / Nivel educativo y compensación que se genera por las no recompensas. Mientras que a nivel Extralaboral los niveles de vida son muy similares (ya que todos son de un estrato medio-bajo y adicional la mayoría no tienen un nivel académico avanzado) y por último presenta un nivel de estrés bajo (entre el 7% y el 32%).

Esto sirvió para que los investigadores dieran sugerencias a la organización como buscar capacitaciones a su personal, buscar formas de brindar una mayor compensación a sus cargos operativos, aunque son objetivos que no son alcanzables a corto plazo, puede que a mediano influya en la organización.

Otro estudio que acerca de riesgo psicosocial donde su sector a investigar fue el de servicio, es el desarrollado por Ahumada, Agudelo y Badillo (2016) los cuales tienen como objetivo primordial diagnosticar e implementar un plan que ayude a intervenir y prevenir el riesgo psicosocial dentro de una IPS de servicios, donde los investigadores midieron niveles de estrés, medición intralaboral y extralaboral. Esta implementación se desarrolló a 15 colaboradores de la organización (Se entiende que es una de las sedes de la IPS) por medio de una investigación mixta donde usaron histogramas y la batería de riesgo psicosocial.

En los resultados mostraron que los niveles de riesgos intralaborales se encuentran en riesgo medio alto sobre todo en los colaboradores de Estudios Académicos profesionales y postgrados, según los investigadores esto es debido a que tienen claras las condiciones de recompensa y no tienen una figura de liderazgo clara, mientras que en la parte operativa no se ve reflejada dicha percepción. Por otro lado, a nivel extralaboral dan a entender que no están afectando a la organización, por último, los niveles de estrés son bajos, aunque hay casos (aislados) donde tienen somatología como lo es dolor de cabeza, disminución de rendimiento o tedio.

Es por ello que los investigadores le recomiendan a la empresa, que busquen cambios de roles o aumento de planta esto con el fin de disminuir el nivel de estrés, adicional que se den manuales de funciones al cargo esto con el fin de definir las funciones, donde esto también ayuda a un nivel de liderazgo y tener conocimiento de líderes dentro de la organización. También indican brindar un salario emocional que permita dar estímulo a los colaboradores y por supuesto comienza a disminuir los índices de estrés y buenas relaciones intralaborales.

En estas investigaciones se puede evidenciar la importancia de desarrollar dichas investigaciones que parten de una necesidad, y crean condiciones o por lo menos dan pautas para desarrollar nuevas condiciones a los trabajadores, es por ello que la recopilación de información de estas investigaciones ayuda a tener una mirada más aterrizada de lo que se quiere desarrollar en esta investigación.

Por otro lado, existe una investigación que desarrolla un programa de prevención de riesgos psicosociales, en esta ocasión los investigadores Sarsosa, Charria y Arenas (2014) toman las clínicas de Nivel III, donde su objetivo es identificar los factores de riesgo intralaborales en las jefaturas y los asistenciales de dichos jefes. Adicional es un estudio descriptivo donde utilizan solo la parte intralaboral A de la batería de riesgos psicosociales de la Universidad Javeriana. Donde tienen una muestra de 156 Trabajadores (Donde se relacionan jefes con asistentes) los cuales se les mide solo la parte intralaboral en Liderazgo, Recompensa, Demandas, Control sobre el trabajo.

En conclusión, se puede ver que se tiene un liderazgo en un riesgo alto en la parte de apoyo y confianza, con serias dificultades de comunicación. Así mismo, el control sobre el trabajo también se ubica en un riesgo alto, sin embargo, no es por una subordinación directa del jefe sino por la exigencia del trabajo y el rol que cada quien cumple (Jornadas de trabajo extensas ya que el sector salud no tiene un horario fijo en Colombia). También la recompensa se ubica en un riesgo medio ya que a pesar de no sentirse como parte de la organización y exista un desequilibrio Esfuerzo/ Recompensa, no es tan fuerte en términos económicos ya que se sienten bien remunerados.

Además, los investigadores le dan a la empresa una serie de sugerencias en las que enmarcar el cambio de modelo de liderazgo (pero no entendiendo que está mal, sino que puede mejorar de acuerdo al sector en el que se encuentran laborando), entrenar tanto a jefes como

asistentes en técnicas de afrontamiento e involucrar a los jefes en el servicio al cliente en general de las IPS de nivel III.

Por otra parte, aunque se encuentren investigaciones en el sector salud, también existen aportes de otras investigaciones desarrolladas en otros sectores, este es el caso de Rincón, Piedra y Miranda (2016) los cuales trabajaron un programa de prevención de riesgo psicosocial en la organización CODENSA S.A EPS. Donde ellos proponen un programa para la sección de Medio ambiente y seguridad de la organización, donde utilizan a 23 colaboradores en una investigación de carácter descriptivo que permite observar el fenómeno en su momento crítico.

Así mismo, utilizan la batería de Riesgo Psicosocial en la parte intralaboral y extralaboral A los cuales arrojan como resultado que existen riesgos muy altos en la demanda de trabajo, liderazgo, mientras que evidencian un riesgo alto en la recompensa y, por último, que hay factores extralaborales que influyen con un riesgo muy alto en los colaboradores de la organización. Donde los colaboradores tienen la percepción que el tiempo familiar es muy corto y que el trabajo consume la mayoría del tiempo, desplazando así al tiempo familiar, también evidencian una fuerte preocupación por sus relaciones interpersonales ya que al no tener tiempo sino para el trabajo esta habilidad se está desapareciendo en los colaboradores (Esto a percepción de ellos y lo que arrojó la batería de riesgo en este ítem).

Los investigadores dan como sugerencias que un programa de prevención donde su objetivo mitigar los riesgos psicosociales a los que dichos colaboradores se encuentran expuestos, donde proponen, rutinas para atender el estrés, un bienestar emocional (Guiado a las familias), Estilos de vida saludable y demás que pueda ayudar a bajar los niveles de riesgo en esta parte de la organización.

Por último, se tiene la investigación desarrollada en GAS FENOSA la cual los investigadores Alape, Ramírez y Urbano (2015) dan a entender como una investigación de corte mixto donde tenían por objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial en la sección COIL de la organización, donde utilizarían como instrumento la Batería e Riesgo psicosocial en la parte intralaboral, extralaboral y Estrés a 30 colaboradores del sector COIL, así como una encuesta anónima para la recolección de otros datos que requiere la investigación.

Para ello, se vuelve importante comprender que es el sector COIL, donde su misión principal es desarrollar las lecturas de los consumos, generar las facturas y la recaudación de los cobros, es por ello que es un área misional de la compañía por lo que, aunque se vea como un área de poco uso, en realidad es el área que ejecuta las labores más operativas de la organización.

Lo anterior, se hace con el fin de entender los resultados, ya que los colaboradores evidencian que los factores de riesgos psicosocial a los que se encuentran expuestos son la modalidad de pago, el clima laboral y la complejidad del trabajo, así como los estilos de mando, y por supuesto la modalidad de la contratación. Evidencian detonantes de estrés medios por factores tanto intra como extralaborales y los investigadores le sugieren a la organización implementar un programa de riesgo psicosocial que permita mitigar dichos riesgos en el área, a pesar que esta sea misional y que se implemente nuevamente la batería de riesgo más a profundidad con el área.

Para concluir, es importante comprender estos aspectos que a los largo de este Estado del arte se pudo entender, donde en primer lugar el único instrumento que se desarrolla para la medición es la Batería de riesgo psicosocial, también cada organización a pesar de pertenecer al mismo sector arroja resultados diferentes (nótese que hubo 2 investigaciones del sector salud y 2 del sector servicios) ya que cada empresa puede tener un ADN distinto, lo cual hace que cambie el contexto, es importante evidenciar que no se encontraron muchas evaluaciones de riesgo psicosocial en el sector minero, pero que eso genera más interés en nuestra investigación ya que también sería un aporte a dicho sector.

Por último, se puede evidenciar que los modelos de liderazgo son un punto crítico en las organizaciones, se podría entender que es debido al corte metodológico que tienen las organizaciones en el país, donde una empresa productiva es aquella que sus colaboradores se encuentran sacando indicadores y este se vuelve más importante que la vida familiar e interpersonal del colaborador.

5.1.2. Internacional

Para este ítem se pudo obtener información investigaciones que se desarrollaron en Latinoamérica, es importante evidenciar que los factores de riesgo psicosocial los demás países los miden con instrumentos diferentes, donde no hay una conceptualización tan clara como en Colombia, pero que, sin embargo, arrojan buenos resultados respecto a lo que se quiere atacar por parte de la investigación

En primer lugar, se evidencia la investigación de Rojas, Guerrero y Méndez (2014) los cuales desarrollan su investigación en una minera en Chile, esto con el fin de evidenciar factores de riesgo psicosocial y escalas de satisfacción laboral en dicha Minera, es importante aclarar que es una Minera de carbón. Ellos dan a entender que su investigación es de corte mixto y que utilizaran 2 instrumentos, el primero es el SUSESO-ISTAS 21 (de riesgo psicosocial) el cual permite evidenciar riesgo psicosocial en el trabajo, ellos utilizan una adaptación chilena. Mientras que para medir satisfacción laboral utilizan el Job Satisfaction Questionnaire S20/23 (Meliá & Peiró, 1989) el cual por medio de simples preguntas y entrevista permite dar una escala de satisfacción laboral, dichos instrumentos se los aplican a 100 colaboradores de la minera.

Como primer resultado se puede evidenciar que los colaboradores del sector operativo perciben que su labor no trae ninguna contribución a su crecimiento laboral y que adicional no influye en las decisiones importantes para ellos (como lo son vacaciones, tiempos de descanso y además) los investigadores dan a entender que existe una distancia entre los operarios y jefes que no permite que allá una buena relación ni tampoco una escala de satisfacción laboral óptima. (Se pudo evidenciar que la prueba SUSESO-ISTAS 21 también tiene escalas como satisfacción, compensaciones y posibilidades de desarrollo).

Para concluir, se pudo evidenciar en voz de los investigadores, que los trabajadores en general sienten disgusto con el entorno físico y el espacio de lugar de trabajo, dando a entender que son peligrosos para su salud. Esto da a entender que hay una relación entre los factores de riesgo psicosocial y las escalas de satisfacción laboral, donde los instrumentos determinaron que el contexto organizacional al ser malo y tener tanto riesgo tanto para la salud física como mental, influye en que no exista un clima laboral bueno y por consiguiente no se puede evidenciar una satisfacción laboral buena ni dentro ni fuera de la organización.

Ya después se puede ver la investigación de Cabalcanti (2017) el cual desarrolla una investigación acerca de cuáles son los factores de riesgo psicosocial que más afectan a los trabajadores de una minera en Cajamarca Perú, donde el objetivo principal era determinar si los factores de riesgo psicosocial afectan la salud de los trabajadores de dicha Minera, el autor utilizó como instrumento la Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo de España y el SUSESO-ISTAS 21 así como una encuesta Likert desarrollada por el investigador. Es importante recalcar que el investigador utilizó para desarrollar su muestra a 236 colaboradores de una modalidad llamada a “Tajo abierto” lo cual quiere decir que están a cielo abierto al lado de grandes máquinas que les ayudan a la extracción del mineral y lo que hacen es explotar la mina como tal y comenzar a buscar el mineral y extraerlo de dicha explosión.

Como conclusiones de la investigación que a simple vista la muestra es grande, se pudo entender que la exigencia psicológica es mayor en una población de 30 años lo cual indica mayor experiencia en las labores. Adicional se pudo evidenciar en voz del investigador que cuando un colaborador es expuesto a altos riesgos psicosociales, este los puede evidenciar en su salud (Es decir los somatiza) ya que el autor da a entender que hay “Manifestaciones orgánicas” que se reflejan en, enfermedades de base, mala productividad, menos producción y menor satisfacción laboral. Esto es importante para nuestra investigación ya que a partir de que si hay una relación entre la enfermedad y el riesgo psicosocial en el sector minero podría ayudar a tener una base de partida en el momento de obtener los resultados.

También se pudo indagar acerca de una investigación en Cuba donde los investigadores Revilla, Diaz, Ducase y Pacheco (2012) desarrollan un estudio de riesgos psicosociales en alcohólicos dependientes, donde es un estudio de caso (4 casos) con síndrome de dependencia del alcohol. En si la investigación es corta, pero evidencia por medio de un seguimiento clínico que los factores de riesgo psicosocial asociados a factores sociales influyen en la ingesta fuerte de alcohol, así mismo la pérdida de abandono social. Lo que genera que haya una conducta repetitiva y un detonante a seguir bebiendo.

Esta investigación se trae a relación porque es importante comprender que los factores de riesgo psicosocial son inmersos en cualquier parte y no solo en un ámbito como el organizacional, esto permite comprender y relacionarlo con los factores de riesgo extralaborales que argumenta la batería de riesgo psicosocial en Colombia.

También se logró evidenciar una investigación, donde se tomaban los riesgos psicosociales en los procesos, es por ello que García (2019) entiende que dicha situación y desarrolla una revisión bibliográfica de todos los procesos migratorios y da una serie de constructos sociales que permiten entender la situación de riesgo psicosocial que tiene un migrante.

En primer lugar, entiende que los migrantes llegan por un mejor estilo de vida pero que en su mayoría las condiciones laborales son en trabajos operativos así en su país tengan una formación académica considerable. Es por ello que la investigación da a entender que existen factores de riesgo psicosocial externos en donde se piensa que la situación en su país natal no era la mejor lo que genera una migración urbana.

En segundo lugar, se puede dar una exclusión social ya que pueden sentir desventajas con respecto a las personas que han nacido en el país receptor (Desventajas en educación, vivienda, acceso a la salud) y esto hace que no se puedan integrar de buena forma a la sociedad.

En tercer lugar, va la población autóctona ya que hay países donde por raza, cultura o religión los migrantes pueden ser excluidos, y no tienen una buena acogida, donde se pueden dar problemas de vivencias interculturales lo cual genera un estereotipo que no ayuda a la población migrante

En conclusión, el investigador da a entender que más que juzgar el rol del psicólogo es encaminado en ayudar a mitigar factores de riesgo psicosocial en la población migrante, donde el contexto no los recibe de buena manera, es más el investigador da a entender que las mismas condiciones del país receptor cualquiera que sea no los recibe de buena forma. Lo que ocasiona un riesgo psicosocial alto.

Por otro lado, Beltrán y Carvajal (2019) desarrollan una investigación de factores de riesgo psicosocial en el sector salud en Venezuela entendiendo que los factores de riesgo psicosocial generan un desgaste laboral y a su vez se puede evidenciar una seria de sintomatología a partir de la generación de riesgos psicosociales.

Se pudo evidenciar que los investigadores se basaron en la encuesta nacional sobre condiciones de salud y seguridad en el trabajo en Colombia, esto lo desarrollaron a 360

colaboradores que se encuentran en el sector salud en Venezuela. Donde los resultados se encuentran que hay un desgaste profesional en personal de edades de 30 a 40 años.

Las condiciones intralaborales tienen un riesgo alto, esto debido a que no tienen una buena compensación y adicional no tienen los recursos necesarios para desarrollar su labor, y se pueden evidenciar principios de síndrome de Burnout, esto debido al ausentismo que tiene el área de enfermería en todas las sedes a las cuales se desarrolló la investigación. También se pudo evidenciar un agotamiento en las diferentes sedes, donde en voz del investigador se puede notar un desorden postraumático en personas de 30 a 40 años debido a sus diversas obligaciones familiares y profesionales.

Este apartado permitió evidenciar que en el sector de la minería existen fuertes factores de riesgo psicosocial y que adicional no dista mucho de lo que sucede en el medio local, donde la parte operativa percibe la no integración de ellos en el proceso de toma de decisiones, es importante evidenciar un instrumento como el SUSESO-ISTAS 21 que evalúa a grandes rasgos algunos factores intralaborales y extralaborales. Sin embargo, se puede evidenciar la diferencia de instrumentos, ya que la batería de riesgo psicosocial es más completa y permite evidenciar cosas contextuales que la SUSESO-ISTAS 21 no.

Por último, es importante entender que el proceso psicosocial no solo se encuentran en áreas laborales, sino que también se puede ver en todos los factores sociales mencionados (casos clínicos, procesos migratorios) lo cual hace que nuestra investigación cobre un sentido diferente ya que aparte de medir riesgo psicosocial podremos ayudar en caso tal con sugerencias a la organización para que lo más importante como los trabajadores puedan disminuir dichos niveles de riesgo y que puedan obtener algún beneficio (todo esto entendiendo el sector económico en donde laboran).

5.2. Marco Teórico

Para el marco teórico es importante comprender que la mayoría de teoría considerada para esta investigación se encuentra en el Estado del Arte, así mismo, se lograra complementar los términos para la investigación con más teoría que pueda hacer sólida la investigación.

5.2.1. Riesgo Psicosocial

Para entender el riesgo psicosocial es importante visualizar y jerarquizar algo del campo del trabajo en el ser humano, es por ello, que la OIT después de la Primera guerra Mundial en el Tratado de Versalles da a entender que se debe garantizar la protección del trabajador contra enfermedades o accidentes producto de su trabajo, y de allí empiezan a surgir varias organizaciones como OSHA (Occupational Safety and Health Administration) la cual comprende que debe existir un cuidado al trabajador no solo en la entrega de EPP, ni en la capacitación para desarrollar un mejor trabajo, sino que la parte mental y el contexto en el cual el colaborador se ve incluido la cual forma un riesgo donde no intra y lo extra laboral se conjugan para que este pueda ser peligroso para el ser humano.

Por otro lado, el instituto para la seguridad y salud ocupacional (NIOSH) da diferentes investigaciones y recomendaciones acerca de cómo se debe prevenir e investigar las enfermedades laborales. Es por ello, que a partir de muchas estadísticas de la OIT y trabajos mancomunados entre diferentes instituciones se da a entender que existe un riesgo psicosocial; donde según NIOSH el estrés es un problema costoso para cualquier empresa ya que un tercio de los trabajadores notifican altos niveles de estrés y esto genera que haya un aumento en la utilización de los servicios de salud y esto a su vez conlleva a incapacidades por este tipo de riesgo.

Según la OIT registra que más de 2 millones de personas mueren por enfermedades o accidentes de trabajo y 160 millones padecen enfermedades asociadas al trabajo de forma anual. Lo anterior trae consigo un sin número de inquietudes acerca de qué están haciendo las empresas para prevenir este tipo de enfermedades muertes laborales, es allí donde ingresa la Prevención de

riesgos laborales y bueno esta parte ya define al riesgo psicosocial como un factor que pone el riesgo la vida del trabajador.

Es allí donde podemos ya definir el riesgo psicosocial como concepto, donde Fuentes (2016) entiende dicho término como una interacción intralaboral, extralaboral e individual que repercute en la salud mental del colaborador. Lo anterior llega a ser un marco de referencia de cómo se ve a nivel Colombia dicho término. Sin embargo, la OIT en 1984 da una definición que abarca no solo las interacciones, sino que especifica los términos individuales que se deben tener en cuenta al momento de formar parte de una organización. Así mismo, se entiende que son interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales. Así como individuales las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Lo anterior, basado en la percepción y experiencia que cada uno como ser individual tiene. (OIT 1984)

Es por ello, que a partir de comprender el riesgo psicosocial como una interacción intra y extra laboral por medio de las percepciones y experiencias que cada individuo tenga. Se pueden abordar los factores que componen el riesgo psicosocial. Es por ello que desde este momento se hablará de los factores de riesgo psicosocial.

Entender el riesgo psicosocial como las interacciones de nivel intra y extra laborales que convergen entre sí (algo similar a lo que la batería de riesgo psicosocial propone) sin embargo, es importante comprender que para términos de esta investigación se tendrá en cuenta a Moreno (2011) el cual entiende el riesgo psicosocial como: “Situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud.”

Es por ello, que la investigación comienza a tomar sentido, en donde se pueda evaluar los aspectos intra y extra laborales que afectan a un trabajador en el sector minero, así mismo con la definición de Medina se puede comprender que los riesgos psicosociales afectan la salud y el contexto, el cómo interpretar y adicional a ello como expresarse ante la sociedad, jefes o iguales.

5.2.2. Factores de Riesgo Psicosocial

Es importante comenzar entendiendo la encuesta europea de condiciones de trabajo (2015) dan a entender que una cuarta parte de los trabajadores (28% hombres y 35% mujeres) ocultan sus sentimientos sobre su trabajo, y que adicional su supervisor les apoya e incentiva a ser mejores trabajadores. Lo anterior contrasta con la Segunda encuesta Nacional de condiciones de salud y trabajo en donde dan a entender que los trabajadores consideran su trabajo repetitivo y monótono (56%) así mismo, tienen una necesidad de trabajar muy rápido para culminar su labor (43%). Donde también el 11% de los trabajadores encuestados dan a entender que sufren de acoso por parte de sus superiores.

Lo anterior, da a entender la distancia que existente entre la forma de trabajo europeo y la nuestra, en donde se ve reflejado que el acoso se encuentra en el contexto colombiano y no en el europeo, así mismo es importante pensar en la monotonía del trabajo que se refleja a nivel colombiano, mientras que en el marco europeo no se refleja dicho aspecto.

En primer lugar, el factor de riesgo psicosocial se entiende desde la Revista Española (2009) la cual habla de los factores como condiciones que se encuentran inmersas en una situación laboral que afecta la organización del trabajo, la realización de la tarea los cuales afectan tanto la realización del trabajo como la salud de los trabajadores y calidad de vida.

Desde allí, se pueden entender los factores de riesgo psicosocial según Toro, Londoño, Sanín y Valencia 2010 como condiciones que el individuo experimenta con el entorno, los cuales no son nocivos hasta que se dan efectos nocivos para su bienestar y desempeño laboral, lo que genera un desequilibrio en el trabajo y en la ejecución de la tarea dando repercusiones negativas en su salud física, mental psíquica o social del individuo.

Por último, Villalobos 2004 comprende los factores de riesgo psicosocial como percepciones de nivel intra o extra laborales que bajo ciertas condiciones de intensidad y tiempo de exposición generan efectos negativos en el trabajador lo que produce estrés. Esto genera efectos a nivel emocional, cognitivo, social, laboral y fisiológico.

Entender los factores de riesgo psicosocial es importante tomar de nuevo a Moreno (2011) El cual da a entender que son los factores con diferente nivel de probabilidad de provocar un daño al ser humano, la consecuencia y el tiempo de exposición.

La definición anterior, aunque es algo que deja claro que significa el término factor, deja mucho que interpretar, es por ello que para término de esta investigación se tomará la definición que brinda Villalobos (2004) el cual da a entender que los factores de riesgo psicosocial como percepciones intra y extra laborales que, bajo ciertas condiciones, tiempo de exposición generan estrés en el trabajador.

Esto a simple interpretación de los investigadores se puede comprender como los medidores de causas que por su tiempo de exposición pueden generar mayor o menor estrés en el trabajador dependiendo de su percepción y afrontamiento del factor.

5.2.3. Factores Protectores Psicosociales

Para comenzar es importante comprender lo que el Ministerio de Protección social (2008) da a entender, que el entorno laboral debe ser propicio para las condiciones laborales y tienes que promover el bienestar y la salud del trabajador.

Para los factores protectores psicosociales es importante el concepto de Astudillo, Alarcón & Lema (2009) los cuales entienden este término como los factores ambientales, sociales e individuales que un individuo tiene para reducir los efectos nocivos de un evento que le produce mucho estrés y que a su vez sea un factor psicosocial.

Es decir, para esta investigación se puede comprender los Factores protectores como las medidas de afrontamiento, resiliencia y respuesta positiva que puede tener un trabajador ante un evento estresor; es decir se puede comprender que el trabajador tiene formas de enfrentarse ante este tipo de abuso dependiendo el tipo de factor y cuánto tiempo de exposición tuvo a la agresión, de esto depende como sus métodos protectores actúan y que tanto se desgastan de acuerdo a la exposición de la agresión.

Por último, la Administradora de riesgos Laborales Sura (2008) da a entender que los protectores generan condiciones positivas para el trabajador, donde potencializa la salud y el desempeño como un efecto modulador, es decir, favorece a los enfrentamientos de situaciones estresantes que generan los riesgos psicosociales, todo en pro del bienestar, calidad de vida y el afrontamiento ante situaciones estresantes.

5.2.4. Factores Organizacionales

Para la investigación es importante comprender los factores organizacionales que son necesarios para comprender que componen los riesgos psicosociales, a su vez pueden ser causantes o condicionantes para una situación tensionante o protectora dentro de la organización y de la vida de los trabajadores ya que impactan su vida laboral, es por ello que se dará un ítem en este estado del arte para comprender estos factores a pesar que el autor tiene dividido en dos partes (Factores organizacionales y Factores Laborales) para términos de esta investigación es importante tener sólo una perspectiva ya que son parecidos en conceptos (Estos son tomados de Ramírez, Mayorga & Roció 2017):

Política y filosofía de la organización: Es evidenciar la relación familia trabajo, así como la gestión de recursos, políticas de seguridad y salud, responsabilidad social corporativa y su estrategia empresarial.

Cultura de la Organización: Relaciones laborales, información organizacional, comunicación organizacional, justicia, supervisión y liderazgo organizacional.

Relaciones industriales: Clima laboral, representación sindical y convenios colectivos

Condiciones de empleo: Tipo de contrato, salario y proyección laboral

Diseño del puesto: rotación de puestos y trabajo grupal

Calidad en el trabajo: autonomía, demandas laborales, seguridad física en el trabajo, apoyo social y horas de trabajo

Por otra parte, la OMS (2010) en el documento de Organizaciones saludables relaciona algunos riesgos en aspectos como:

Organización del trabajo: diferencias en la toma de decisiones, sobre esfuerzo, carga laboral, capacitación y poca comunicación entre jefes y trabajadores.

Cultura organizacional: Falta de normatividad, o reglas claras con respecto al respeto, buylling, discriminación, intolerancia, religión, así como la falta de promoción de estilos de vida saludables.

Estilos de control y mando: Falta de dirección respetuosa, ausencia de retroalimentación constructiva, falta de comunicación bilateral

Aplicación y protección de derechos básicos de los trabajadores: falta de conocimiento de factores contractuales del contrato, malas prácticas de contratación, inconvenientes en los turnos, equilibrio Familia-trabajo, miedo a perder el trabajo.

Lo anterior también se puede conjugar con los factores que describen Ramírez, Mayorga & Roció 2017; es por ello que se tuvieron en cuenta y adicional se encuentran varias similitudes en lo que proponen estos autores y la OMS.

5.2.5. Clases de Riesgo

Según la Agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo (2012) detectó los riesgos más significativos; estos son considerados como de mayor efecto negativo en el trabajador. Lo siguiente se organizó de acuerdo a las necesidades de esta investigación ya que por ejemplo el Mobbing la agencia europea lo toma aparte, sin embargo, para términos de esta investigación se toma dentro de la violencia psicológica ya que sus componentes son los mismos, solo que el término es más complementario y busca discriminar.

5.2.5.1. Estrés

Se considera como una respuesta adaptativa ante una situación de presión o amenaza latente, es importante comprender que el estrés puede producir efectos como el Burnout, que es el desgaste profesional a una labor repetitiva y que desgasta excesivamente al colaborador, así mismo el estrés genera altos niveles de excitación y de respuesta que en un momento determinado brindan la sensación de no poderlos afrontar (Peiro & Rodríguez 2008). A continuación, se tomará una tabla de Camacho & Mayorga (2017) que da a entender los tipos de estrés que se pueden producir en el trabajo:

Tabla 1. Factores de estrés psicosocial

Tabla 1. Factores de estrés psicosocial	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo
Ambiente y equipos	Malas condiciones de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo con los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos laborales, falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional, baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual
Relación trabajo familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración

Fuente: Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017).

5.2.5.2. *Violencia en el Trabajo*

La violencia laboral es el riesgo que se da a partir de los actos abusivos y violentos de una figura de poder en la organización, esta se divide en dos partes:

Violencia física: Esta es la que se da por parte de dicha figura de forma física, esto es como empujones, patadas (a su persona o a materiales que el afectado quiera tomar), bofetadas y demás. Lo anterior también es importante verlo desde Luna 2003 el cual indica que la violencia física es el empleo de la fuerza desmedida contra otra persona o grupo.

Violencia Psicológica: Según Gold & Caborn 2003 es la forma más sutil de desarrollar violencia, donde se debe tener en cuenta todo tipo de amenaza, abuso verbal contra su familia e integridad, intimidación y todo tipo de conducta que lleve al trabajador a un estrés por medio de los daños emocionales. Los trabajadores comienzan a sentir rechazo, indiferencia emocional y aislamiento.

Mobbing: Es una forma de violencia psicológica de un fenómeno alto en toda sociedad, se puede explicar como algo similar a lo anterior (Intimidación, rechazo, infundir miedo, entorpecimiento laboral) pero esta se da por medio de una estructura organizada, de exposición prolongada y con un propósito final que puede ser la renuncia voluntaria del afectado o conseguir la abstención a demandar; lo anterior da a entender que vulnera derechos como el de la intimidad el cual forma un tipo de estrés extremo en las organizaciones. (Carvajal & Dávila 2012).

5.2.5.3. *Acoso Sexual*

En el campo laboral se puede ver como las conductas indeseadas que se presenta en el trabajo a un receptor y se considera como ofensiva, así mismo la Agencia Europea da a entender que cualquier comportamiento verbal que lleve consigo un ámbito sexual al trabajador y este se siente intimidado, degradado y humillado debe tomarse como acoso sexual.

Según Rospenda y Richman, 2004 el acoso sexual es el reflejo del desigual reparto de poder entre los géneros, lo cual genera conductas abusivas sobre uno, es decir, el acoso se puede entender como la desigualdad entre hombres y mujeres.

5.2.5.4. Carga laboral

Para comprender la carga laboral es importante hablar de los roles que cumple cada colaborador dentro de una organización (Directivos, Gerenciales, Administrativos y operativos), es por ello, que a pesar que existan diferentes roles, algunos se encuentran con más cargas que otros, pero es por el propósito que tienen en la organización.

Según la universidad San Sebastián (2019) la carga laboral son los requerimientos psicofísicos a los cuales le somete un trabajador en su jornada laboral, lo anterior se puede convertir en que cuando el trabajador siente que no puede con las responsabilidades asignadas y de paso tiene nuevas tareas, genera un nivel de estrés alto, que a su vez no solo afecta el desempeño del individuo sino de la organización ya que, el trabajo es una red de ayuda en la cual todos los colaboradores dependen de otros para el desarrollo de sus labores y si uno falla, el resto de la red puede comenzar a flaquear.

Según la ley 1010 de 2006 (Artículo 7) la sobrecarga laboral se considera un sistema de acoso en donde el trabajador no tiene defensa ya que lo que intenta es cumplir las funciones predispuestas de forma premeditada por el superior. Es por ello que la Sobrecarga laboral puede considerarse como una forma de acoso ya que las tareas no son de forma consensuada sino impuesta.

5.2.6. El Riesgo Psicosocial en la Minería

Es importante comprender que los riesgos psicosociales se pueden dar en cualquier tipo de organización, sin embargo, es importante comprenderlo desde el sector minero, donde se encuentran dos investigaciones (Una en Cajamarca Perú y otro en Yumbo Valle) las cuales brindan un marco del porque existen riesgos psicosociales en el sector minero

En primer lugar, en Cajamarca (2017) se toma una muestra de 235 trabajadores mineros en el cual se desarrollan cuestionarios de riesgo psicosocial para identificar características de valoración de riesgo por medio de tres instrumentos Chilenos; Se pudo observar que el 96% de los participantes consideraban que no había modelos de liderazgo claves dentro de la minera lo que ocasiona que hubiesen cortocircuitos de comunicación entre los trabajadores, así mismo se comprende que hay un estrés adicional por el riesgo físico que produce trabajar dentro de una minera, donde en momentos las estructuras son inestables. Adicionalmente se puede entender que aún no hay mujeres que se integren al sector minero (es decir, en la parte operativa), también se pudo entender que el 60% sufren de estrés por comprender que cuando terminen la exploración minera se queden sin trabajo. Es interesante también entender que a pesar de lo anterior Cabalcanti (2017) resalta el gran trato que existe entre ellos y el trabajo de equipo reflejado en esta organización minera.

Por otro lado, se comenzará a entender la minera en Yumbo Valle donde lo más importante a comprender es que el instrumento a utilizar fue la batería de riesgo psicosocial, la cual ayudó a entender los riesgos psicosociales de la población, la población muestra fueron 62 trabajadores del sector minero de los cuales a diferencia de la investigación desarrollada en Perú si había mujeres trabajando en el sector dentro de la operación (20% de los trabajadores entrevistados eran mujeres), en conclusión se puede evidenciar algo muy similar del tipo de estrés que viven los mineros de Cajamarca, aunque en el caso Colombiano el riesgo lo catalogan en nivel 5, ya que el riesgo físico de un derrumbe es latente (aunque a diferencia que el caso Peruano, el nivel de estrés es bajo). Así mismo, los trabajadores encuestados manifiestan desigualdades entre la relación nivel educativo- salario. Así mismo a nivel extra laboral manifiestan que las condiciones de vida son bajas debido al esfuerzo desarrollado en la minera, perciben que deberían ganar más por la labor a realizar.

5.2.7. Batería de Riesgo Psicosocial

Entender la batería de riesgo psicosocial es importante comprender su estructura, donde se habla de dos dimensiones, la primera son los riesgos intralaborales la cual es considerado como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y el

bienestar del individuo (Demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa)

Por otro lado, las condiciones extralaborales son aquellas que comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador, así como las condiciones de la vivienda que pueden influir en el bienestar del trabajador. (Tiempo fuera del trabajo, Relaciones familiares, comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda y su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo, desplazamiento vivienda- trabajo- vivienda)

Y por último también se tienen en cuenta las condiciones individuales, estas son propias de cada trabajador y se pueden entender como los datos sociodemográficos (sexo, edad, estado civil, nivel educativo, profesión, ciudad, lugar de residencia, estrato, tipo de vivienda y número de dependientes, antigüedad en la compañía, tipo de contrato) Lo anterior es tomado de la batería de riesgo psicosocial (Ministerio de la protección social 2010)

Adicional a ello, se da a entender lo que compone la batería de riesgo psicosocial, ficha de datos generales, Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (Formas A o B), Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral, guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, guía para entrevistas semiestructuradas, guías para grupos focales y cuestionario para evaluación del estrés.

5.2.8 Prevención del Riesgo Psicosocial

Es importante entender que el riesgo psicosocial aún no es un tema de consideración dentro de las organizaciones, sin embargo, es asunto de las empresas el realizar este tipo de prevenciones, según la OMS Síndromes como el estrés y el “estar quemado en el trabajo” son las que más se encuentran en el ámbito laboral, donde se entiende que el 25% de la población sufrirá alguno de estos dos trastornos en algún momento y esto se convertirá en la segunda causa de enfermedad y posterior incapacidad.

Es por ello que este apartado se dedicará a entender cómo prevenir el riesgo psicosocial desde la óptica de autores que dan sus sugerencias a esta temática. En primer lugar, Urtizberea (2011) habla de la generación de espacios que permitan la participación de los colaboradores en el ámbito empresarial, es decir, que los colaboradores sean quienes le muestran a la compañía en que se está fallando y que se necesita para mejorar en el riesgo psicosocial.

Corroborando lo anterior, Silla (2004) da a entender que la empresa debe tener una posición activa ante los riesgos psicosociales, esto con el fin de brindarle al colaborador mayor participación dentro del ámbito laboral, para que este pueda obtener la información de la percepción de cada colaborador y así la empresa deberá atacar las variables más críticas.

En el caso Colombiano, la misma batería de Riesgo Psicosocial (2010) habla de la prevención como un resultado de la implementación, donde atacar los niveles muy altos y altos sería lo ideal, sin embargo, es importante no descuidar los niveles que ha podido mantener bajos. Y a su vez la Resolución 2646 de 2008 habla de la prevención dentro de su objetivo principal ya que dice que primero hay que aplicar, evaluar y diagnosticar para después brindar un plan de prevención, así mismo promueve un plan de promoción y prevención de los riesgos psicosociales.

Es importante entender que los autores coinciden en que lo primero que hay que desarrollar es un diagnóstico para así poder llegar a una prevención de los riesgos, esto debido a las dinámicas y particularidades de cada puesto de trabajo, sin embargo Lecca, Guevara y Boza (2013) dan recomendaciones generales para la prevención del riesgo Psicosocial, una de ellas es que después de la identificación del peligro se dé la participación del personal afectado y que pueda dar la percepción de lo ocurrido ante profesionales que les permitan hacer más llevadera la situación.

Otra opción que plantean los autores es si los riesgos son en los puestos de trabajo desarrollar las modificaciones ambientales o biológicos que allí se estén dando, brindando así mayor comodidad en su puesto de trabajo, y por último, entienden que la prevención se da a partir de la promoción, así que es importante desarrollar planes que ayuden a los trabajadores a no solo dar su percepción sino a cambiar sus conductas que abran campo a un desarrollo más organizado de su labor para así tener una cultura de prevención.

En conclusión, los autores coinciden que se debe desarrollar la prevención por medio de la promoción y el diagnóstico, que cada riesgo es diferente en la percepción de cada colaborador y que ellos mismos son quienes deben ser parte activa en la prevención por medio de su voz. Así mismo es importante tener presente las condiciones que cada colaborador tiene, esto con el fin de brindar cambios si así lo requiere. Es importante comprender que la prevención comienza desde el colaborador para su beneficio y que adicional la empresa le tiene que brindar las herramientas (tecnológicas, espaciales y de comunicación) para que puedan prevenir el riesgo y así lograr tener un equilibrio en sus funciones diarias y lo que puede darles un riesgo psicosocial o no.

5.3. Marco Legal

Este marco normativo ayuda a comprender cómo se encuentra el riesgo psicosocial dentro de la ley, así mismo entender que se puede desarrollar en la investigación desde la norma y cómo actuar en caso de que alguno de nuestros participantes llegue a sentir una vulneración de derechos.

Tabla 2. Marco legal

Norma	Definición
Decreto 614 de 1984	El cual define la organización la salud ocupacional en el país, su campo de acción, límites y toma los riesgos psicosociales como una condición de Medicina del trabajo (Artículo 8), importante comprender que este Decreto ayuda a la Seguridad y Salud en el trabajo a tener un orden, donde los riesgos psicosociales, aunque no se ven de forma ordenada en su artículo 1 numeral c, la protección de toda persona a un riesgo psicosocial.
Resolución 1016 de 1989	Este artículo define los programas de salud ocupacional, donde en su Artículo 10 Habla de la promoción y prevención por medio de programas e incluye el riesgo psicosocial en la construcción de un programa que ayude a la prevención de enfermedades de salud mental, Así mismo, en su Artículo 11 solicita la identificación de estos riesgos para ser tratados mediante un programa de promoción y prevención.
Resolución 2646 de 2008	En criterio de los investigadores la ruta de cómo prevenir y ayudar a las personas en Materia de Riesgos Psicosociales, define el norte de ruta, así como las características que debe tener, conceptualiza, define e interpreta el riesgo psicosocial y adicional da a entender cómo debería ser su aplicación, en este caso no existen artículos definidos ya que, en sí, toda la resolución da el complemento necesario a entender el riesgo psicosocial. Tiene conceptos clave como (Riesgo, Factores de Riesgo, Protector Psicosocial, condiciones de trabajo, protector psicosocial, condiciones de trabajo, estrés, carga física, carga mental)

Ley 1562 de 2012	El sistema de riesgos laborales protege a los trabajadores de enfermedades o accidentes de trabajo, y se toma en cuenta al Riesgo psicosocial como una enfermedad laboral la cual debe ser tratada por medio de los programas de promoción y prevención, así mismo, busca que se tenga la prioridad necesaria en este tipo de casos, así mismo busca el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en materia de salud ocupacional
Ley 1010 de 2006	La Ley de Acoso laboral es una guía de ruta adicional a todo lo que tenga que ver con riesgo psicosocial, en donde esta entiende que no se deben comentar ningún tipo de vejámenes contra a modo de ultraje contra la intimidad y honra de la persona, bien sea en un contexto familiar, personal o laboral
Resolución 652 de 2012	Resolución que crea los Comités de Convivencia, los cuales son estipulados con el objetivo de integrar al trabajador como parte fundamental del proceso de convivencia, así mismo que este Comité busque identificar, prevenir e intervenir los riesgos psicosociales que dentro de la compañía se estén presentando, esto con el fin de ayudar al trabajador a que no se vulnere su bienestar
Decreto 1072 de 2015	El presente se implementó para tener una recopilación de la normatividad asociada al trabajo, razón por la cual nace el Decreto Único Reglamentación del Sector Trabajo. Adicionalmente, en el capítulo 6 se menciona el objetivo y campo de acción de la norma, donde se establece que es de obligatoriedad del empleador identificar, prevenir y mitigar toda acción que pueda incidir en la generación de riesgo psicosocial.
Resolución 2404 de 2019	En esta resolución se adopta la Batería de Riesgos Psicosociales y las modificaciones que se han desarrollado desde el inicio de su implementación, forma de uso, periodicidad y a quien corresponde implementarla
GTC 45	Aunque es una norma técnica es importante tenerla en el Marco Legal ya que esta nos ayuda a comprender como se toma el riesgo Psicosocial dentro de la Matriz IPER, así como si el riesgo es alto o bajo y como se debe aplicar dicha Matriz

Fuente: (Autores, 2021).

6. Marco Metodológico de la Investigación

6.1. Recolección de la Información

6.1.1. Paradigma

El enfoque que lleva esta investigación es empírico analítico, ya que “plantea como modo válido de conocer científicamente el mundo de los fenómenos naturales y sociales: la medición, la experimentación, la cuantificación” (Cifuentes, 2011); para este caso, se realiza un diagnóstico inicial sobre los posibles factores de riesgo psicosociales a los que se encuentran expuestos una muestra de trabajadores dedicados a la minería de esmeraldas en Chivor.

Cabe resaltar que la identificación de los factores de riesgo psicosocial se mide a través del análisis de datos empíricos suministrados por los colaboradores, por un lado se cuantifican las encuestas de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, y se analizan cualitativamente las respuestas suministradas en la actividad de grupo focal sobre liderazgo.

6.1.2. Tipo de Investigación

La investigación cuenta con un enfoque mixto debido a que se recolectarán y se analizarán datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias de toda la información y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Estos datos serán recolectados a partir de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial la cual cuenta con instrumentos de tipo cualitativo y cuantitativo.

6.1.3. Métodos de Investigación

Este ejercicio académico cuenta con un alcance de tipo descriptivo, puesto que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas dedicadas a la actividad minera enfocadas al riesgo psicosocial (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

6.1.4. Fases de Investigación

Tabla 3. Fases de investigación

	Fase 1	Fase 2	Fase 3
Actividad 1	Lectura y comprensión de la batería de riesgo psicosocial.	Elaboración de documentos (encuestas o entrevistas) acuerdo a los instrumentos de la batería de riesgo psicosocial a aplicar.	Recopilación de información en visita a la mina “Mineros Quebrada Azul LTDA”.
Actividad 2	Selección de los instrumentos de medición a implementar.	Planeación de visita de campo a la mina “Mineros Quebrada Azul LTDA”.	Análisis de la información recogida en la visita de campo.
Actividad 3	Elaboración de encuestas sociodemográficas según la batería de riesgo psicosocial.	Visita a la mina “Mineros Quebrada Azul LTDA” y aplicación de la batería de riesgo psicosocial.	Redacción de recomendaciones de acuerdo con los resultados más relevantes y recomendaciones pertinentes.

Fuente: (Autores, 2021).

6.1.5. Instrumentos y Técnicas de Recolección de Datos

6.1.5.1. Observación simple, no estructurada, no regulada, no controlada

El investigador escoge lineamientos generales para observar y luego elige lo que considera relevante para el ejercicio académico (Tecnólogo de Monterrey, s.f). Esta técnica es de gran utilidad en la visita de campo a la mina, pues allí se evidencia las condiciones de trabajo y el día a día de los colaboradores a detalle.

6.1.5.2. Encuesta

Su propósito es obtener información de la población de estudio, proporcionada por ellos mismos, a través de opiniones conocimientos, actitudes o sugerencias (Tecnólogo de Monterrey, s.f). Para el ejercicio investigativo se aplicarán cuestionarios con el fin de conocer el perfil sociodemográfico (ver anexo 1), el factor de riesgo psicosocial intralaboral (ver anexo 2) y el factor de riesgo psicosocial extralaboral (ver anexo 3).

Esta elección se debe a la facilidad de cuantificar, analizar e interpretar los datos con mayor facilidad y a su vez, seguir la metodología planteada por la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

6.1.5.3. Grupos Focales

La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos (Hamui & Varela, 2012). En este caso específicamente se quiere conocer cómo es retroalimentado el personal en su desempeño y la opinión que cuentan sobre este ejercicio (ver anexo 4).

6.1.6. Consentimiento Informado

Con el propósito de implementar los instrumentos anteriormente mencionados, los participantes en el ejercicio investigativo deben llenar un formato de consentimiento informado por el cual expresan que se encuentran de acuerdo al entregar su información personal para su respectivo análisis, con fines netamente académicos (ver anexo 5).

6.1.7. Población

La empresa Mineros Quebrada Azul LTDA cuenta con 10 trabajadores de los cuales 7 son colaboradores netamente operativos, ellos se encargan de extraer las esmeraldas de las

minas; y los otros 3 trabajadores son administrativos, pues 1 colaborador se encarga de la alimentación del personal descrito anteriormente, 1 colaborador es el encargado de la seguridad nocturna y 1 colaborador es el administrador de la mina.

6.1.8. Muestra

Los colaboradores que son parte del objeto de estudio son 10 trabajadores quienes , en su totalidad, se encargan de extraer esmeraldas de la mina “Mineros Quebrada Azul LTDA”.

6.1.9. Criterios de inclusión

Los trabajadores que son estudiados son netamente operativos, para este caso en específico son quienes se encargan de extraer de la mina las piedras preciosas.

6.1.10. Criterios de exclusión

No se tienen en cuenta para el ejercicio investigativo los colaboradores administrativos con funciones tales como gerencia, socios de la mina.

6.1.11. Fuentes de información

6.1.11.1. Fuentes primarias

Hacen referencia al objeto de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura proporcionando datos de primera mano (Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). En este estudio investigativo se utilizan artículos de revistas, monografías y trabajos de grado.

6.1.11.2. Fuentes secundarias

Son documentos compilados, resúmenes y listado de referencias publicados en un área de conocimiento en particular (Sampieri, Fernandez, & Baptista, 2014). Para este caso de estudio, se utilizan libros o artículos que interpretan otros trabajos o investigaciones, además de resúmenes y listados de referencias.

6.2. Análisis de la información

6.2.1. Datos cuantitativos

La información cuantitativa se analiza a través de la herramienta Excel, la cual permite cuantificar datos y expresar los resultados en estadísticas y gráficos pertinentes al ejercicio investigativo.

6.2.2. Datos cualitativos

Los datos cualitativos obtenidos de la aplicación de grupos focales, se analiza por medio de teoría fundamentada de acuerdo a la respuesta de los participantes.

6.3. Cronograma

Tabla 4. Cronograma de actividades

DIAGNÓSTICO DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA MINERA QUEBRADA AZUL LTDA													
CRONOGRAMA DE TRABAJO INVESTGATIVO 2021													
Actividad	Agosto				Septiembre					Octubre			
	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4
Plan investigativo inicial		X	X	X									
Elaboración de marcos de investigación			X	X	X								
Elaboración de metodología						X	X						
Diseño de instrumentos de medición							X	X					
Visita a mina "mineros quebrada azul"										X			
Recopilación de la información									X				
Análisis e interpretación de datos										X			
Elaboración de recomendaciones											X		
Producto final												X	X

Fuente: (Autores, 2021).

7. Resultados y discusión de resultados

En este espacio se encontrarán los resultados enmarcados para la investigación en la empresa de Mineros Quebrada Azul LTDA, es importante resaltar que la información es escasa acerca del sector minero y el riesgo psicosocial, es por ello que se toman como referentes a Cabalcanti (2017) el cual desarrolla una investigación acerca de las mineras en Cajamarca (Perú) y como el riesgo psicosocial afecta la salud del personal que trabaja allí. Y el segundo lugar, se toma a Narváez y Grajales (2018) los cuales desarrollan la batería de riesgo psicosocial dentro de una Minera Artesanal en Yumbo. Así mismo, se toma la teoría de la Batería de Riesgo Psicosocial como guía de estos resultados.

Adicional cada dimensión es analizada por característica (Es decir los resultados de la forma B) sin embargo, para la discusión se desarrolla al final de cada dimensión y se da un marco teórico contrastando lo que se encontró con las investigaciones y teorías anteriormente nombradas.

Por otro lado, el análisis de Riesgos Extralaborales se desarrolla en cada dimensión, donde se encontrará conceptos y una conclusión de cada dimensión, por último, se desarrollará el análisis del grupo focal por medio de la teoría brindada por la batería de Riesgo Psicosocial (2010) y los conceptos que allí se encuentran inmersos.

7.1. Evaluación Sociodemográfica

En este espacio se evidencia el contexto sociodemográfico de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA, donde se tienen en cuenta aspectos como edad, formación académica, género, estado civil, estrato social, personas a cargo, tipo de pago. Lo anterior ayudará al lector a entender el contexto de la compañía ya que se evidenció que la modalidad de trabajo es diferente a un contexto organizacional común (esto entendiendo como un horario de 8 horas y que pueden llegar a su vivienda, tomar transporte y demás).

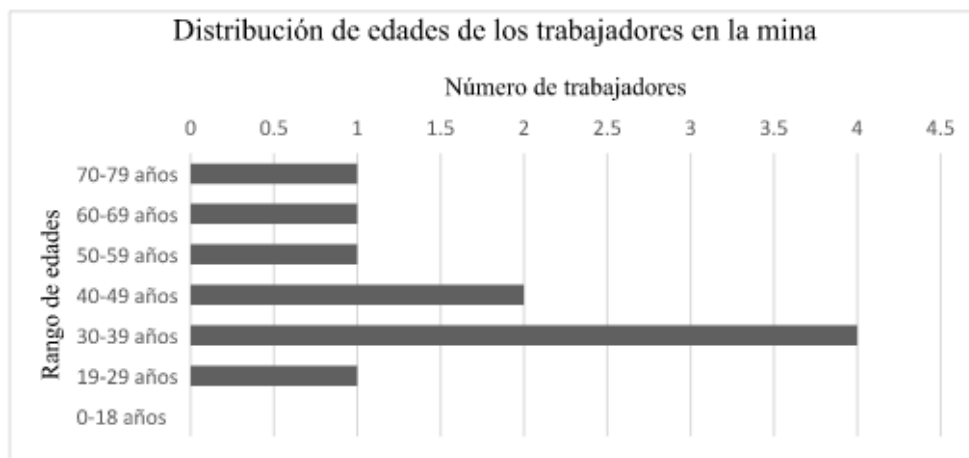
7.1.1 Edad

En este ítem se pudo apreciar que los rangos de edad se encuentran entre los 30 y 39 años (corresponde al 60% de la población operativa de la mina), es importante entender que el contexto minero es diferente a un contexto organizacional común, esto debido al tipo de trabajo y esfuerzo físico desarrollado, sin embargo, en el caso de los mineros no hay un perfil definido para ingreso a la compañía.

Adicional se puede evidenciar que existe el 10% en una edad donde ya no se es laboralmente activo (70 años) sin embargo, esto corresponde a que en la labor de minería se ve un conocimiento empírico desarrollado por los años de experiencia y este personal se puede apreciar con el fin que pueda brindar conocimiento a los demás. A continuación, se evidencia una gráfica correspondiente a los rangos de edad.

Lo anterior se puede entender desde Cabalcanti (2017); donde utilizaron es curioso evidenciar que el rango de edad y el Género coincidían con los rangos encontrados en esta investigación, es decir, el rango de edad es de 30 a 39 años y el Género era masculino. Esto da a entender que la relación de género y edad van ligadas a la actividad económica (Minería). Donde esta actividad se presta para que exista una fuerte dominación de género Masculino debido a las funciones a desarrollar.

Gráfica 1. Distribución de edades de los trabajadores de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA.

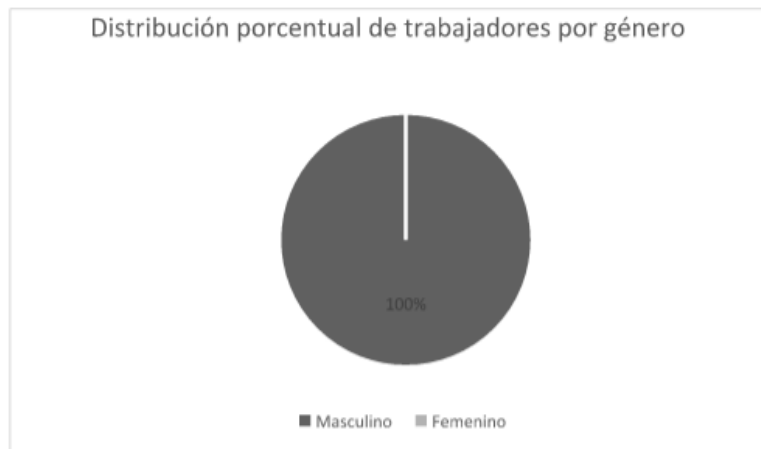


Fuente: (Autores, 2021).

7.1.2 Género

Es importante comprender que el género por esfuerzo físico, capacidad de carga y labores de recolección, exploración de mina, rompimiento de minerales y rocas, excavación y demás, son correspondientes al género masculino. Pero esto no quiere decir que no existan mujeres dentro de la operación minera, es decir, si existe el género, pero no en las funciones anteriormente brindadas. Es por ello que para este caso solo se tuvo en cuenta a los hombres que se encuentran dentro de la mina y que desarrollan las labores anteriormente mencionadas. A continuación, se evidencia en la gráfica. Como fue mencionado en el ítem anterior se puede entender desde Cabalcanti (2017) donde en dicha investigación las mismas áreas (Exploración, excavación) son funciones en su mayoría realizadas por hombres, lo anterior se comprende desde una perspectiva de Género, donde la actividad minera es desarrollada por hombres, debido a las funciones que allí se desarrollan.

Gráfica 2. Distribución por género de los trabajadores de la mina.



Fuente: (Autores, 2021).

7.1.3 Estado Civil

En este ítem se da por una agrupación de 5 aspectos donde el más relevante es el soltero con un 70%, esto se puede entender desde la percepción del horario laboral, donde los colaboradores por lo general se encuentran todos los días las 24 horas dentro de las instalaciones de la mina (es decir, la boca de la mina se encuentra a 20 metros de los lugares donde ellos

pueden dormir y el comedor), esto posiblemente sea una razón para que se dé el número del ítem soltero.

Por otra parte, el 20% sostienen una relación afectiva (obviamente fuera de la mina) esto debido a que en el momento de llegar a la mina ya sostenían la relación y se ha mantenido a través del desarrollo de las labores.

Por último, solo el 10% tiene la condición de divorcio, esto se dio antes de ingresar a laborar en la mina, sin embargo, en este caso dicha condición no afectó las labores habituales del colaborador. A continuación, se deja gráfica de lo anteriormente descrito.

Adicional lo anterior se puede entender desde la investigación de Ahumada, Agudelo y Badillo (2016) en donde los investigadores toman la empresa FARCOUP LTDA para la aplicación de la batería de riesgo Psicosocial, y encontraron en el ítem de Estado Civil que la mayoría de sus colaboradores eran solteros, a lo cual los estos daban a entender que los horarios extendidos afectaban sus relaciones extralaborales. Sin embargo, para el caso de la presente investigación se puede entender que los colaboradores tienen dicho Estado civil debido a que viven dentro del campo minero en albergues adecuados para cada uno, y adicional el casco urbano de Chivor se encuentra a 2 horas del campo minero (a pie) esto dificulta más que los colaborades desarrollen interacciones adecuadas.

Gráfica 3. Distribución del número de trabajadores según el estado civil.



Fuente: (Autores, 2021).

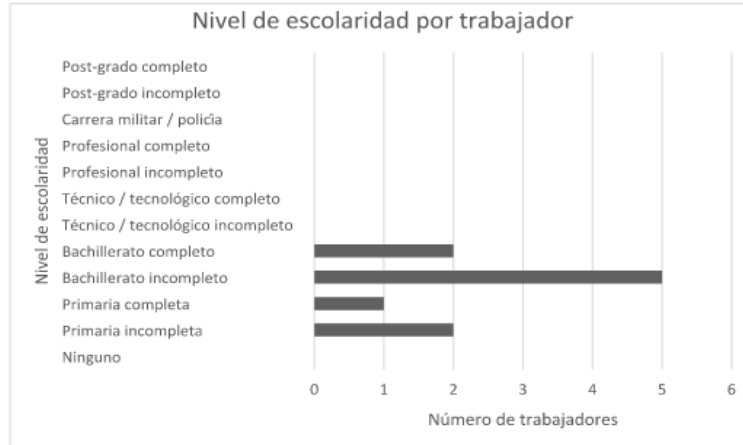
7.1.4 Formación Académica

Se puede evidenciar que el 50% son bachilleres y adicional es el tope máximo de nivel académico dentro de la mina, mientras que un 20% tienen el bachillerato incompleto y el 30% tienen primaria completa e incompleta. Esto se puede comprender desde dos ópticas, la primera, es evidente que el nivel académico no marca las labores dentro de la mina (excepto el supervisor de la mina, el cual debe estar calificado para guiar a los mineros) sin embargo, se puede entender que el perfil laboral no discrimina la formación académica.

En segundo lugar, se puede entender que hay colaboradores que desde muy jóvenes se encuentran en función de la búsqueda de la esmeralda, esto conlleva a que acepte las condiciones de trabajo que actualmente tienen (encontrarse de domingo a domingo dentro de la zona de la mina) y esto da a entender que no tienen tiempo para el desarrollo de sus habilidades formativas, sino que desarrollen habilidades por medio de lo empírico y tradicional que es la extracción de dicho mineral. A continuación, se dejará una gráfica respaldando lo anterior.

Por último, lo anterior concuerda con la investigación de Cabalcanti (2017) en donde la formación académica no es relevante para desarrollar la labor, ya que, en la mayoría de los colaboradores de las Mineras de Cajamarca, son de básica primaria, mientras que en Quebrada Azul existe un 50% con bachillerato y el otro 20% de bachillerato incompleto, mientras el 30% tiene primaria completa e incompleta. Lo anterior, da a entender que el perfil no se descarta por la formación ni experiencia y adicional los supervisores evidencian es el procedimiento empírico que el colaborador puede desarrollar.

Gráfica 4. Nivel de escolaridad por trabajador.



Fuente: (Autores, 2021).

7.1.5 Estrato Social

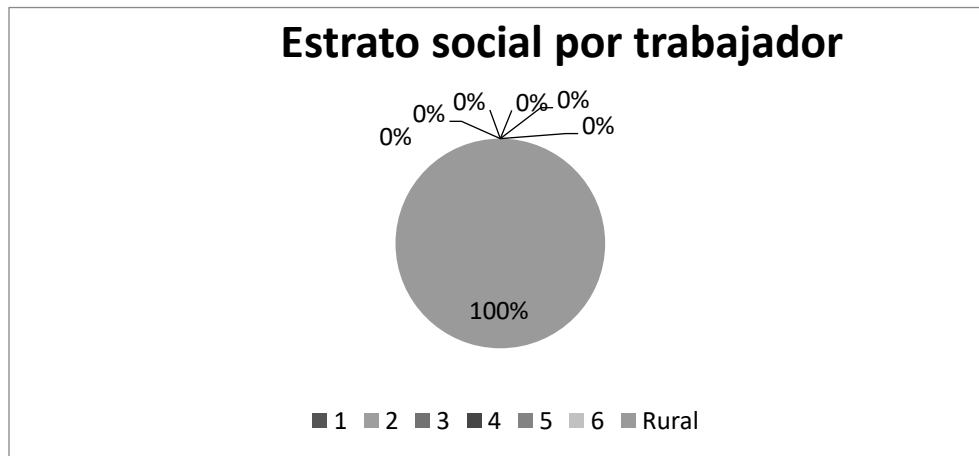
En este aspecto se buscaba evaluar si tenían algún tipo de estrato socio económico en cual pudiesen describir, sin embargo, es importante comprender que todos provienen de áreas rurales y allí se evidencio ya que el 100% de la población dio a entender que su nivel era rural. A continuación, se deja una gráfica la cual sostiene lo anteriormente escrito.

Lo anterior concuerda con 2 investigaciones de diferente sector económico, la primera la anteriormente mencionada de Cabalcanti (2017) la cual da a entender que los Mineros de Cajamarca viven cerca al sitio de trabajo (Muy similar a Chivor) pero los colaboradores son los que se costean sus gastos (diferente a Chivor en donde Quebrada Azul les da toda la alimentación) pero estos tienen en común que son de Estrato 0 a 1; en el caso de los Mineros de Cajamarca, es debido a que la mayoría son oriundos de dicho pueblo Peruano y es un legado que el estar dentro de la mina, sin embargo, las condiciones económicas no cambian, y dicho estrato se mantiene.

El otro caso es en el Municipio de Yumbo (Valle) donde los investigadores Narváz y Grajales (2018) lograron evidenciar que el estrato social de dichos colaboradores se encontraba en 1, 2 y 3 (siendo este último personal administrativo de la mina). Sin embargo, en el caso de la parte operativa (Es decir los Mineros) estos son de la región, a lo cual los investigadores asumen que el nivel económico es consecuencia del lugar de vivienda (Es decir alrededor de la mina),

donde por ser un área rural el estrato llega máximo a 2 por el poco acceso de servicios básicos como Agua potable y luz. En conclusión, se puede interpretar una similitud entre los 3 casos (Cajamarca, Yumbo y Chivor) debido a que su nivel socioeconómico a pesar de estar dentro o fuera de la mina es inferior a 2.

Gráfica 5. Estrato social por número de trabajadores.



Fuente: (Autores, 2021).

7.1.6 Personas Dependientes

En este punto se pudo entender cuántas personas dependían económicamente de los colaboradores de la mina, donde se evidencio que el 40 % de los trabajadores encuestados tienen a cargo o bajo su responsabilidad a 3 personas, mientras el 10% tiene bajo su cargo 4 personas, adicionalmente el otro 10% tienen bajo su responsabilidad una persona, por otra parte, el 40% restante se divide en 20% de personas que tiene a cargo 2 personas y el otro 20% no tienen a ninguna persona a su cargo.

Lo anterior puede dar a entender que en su mayoría los colaboradores ayudan económicamente a su núcleo familiar, y desarrollan las funciones en pro del beneficio de ayudar a sus familiares o relación, es importante evidenciar que dentro de la exploración a campo se pudo ver la importancia que tienen sus familiares para estar allí, dicho concepto se explicará más adelante. A continuación, se relaciona la gráfica que da a entender lo anterior.

Lo anterior se corrobora con la investigación de Narváez y Grajales (2018) en la cual dan a entender que la mayoría de colaboradores que se encuentran en las minas en Yumbo tienen mas

de 3 personas a cargo, lo que en esta investigación ocasiono que se encontrara un mal manejo del dinero por parte de esos colaboradores, ya que además de sus viviendas de difícil acceso, la remuneración recibida no era bien distribuida para solventar sus necesidades diarias. Esto contrasta con la presente investigación ya que se encontró que los colaboradores de Quebrada Azul enviaban del 50% al 70% a su vivienda de origen, esto con el fin de brindarle una ayuda a sus familiares (esto a pesar que no convivan con ellos)

Gráfica 6. Cantidad de personas a cargo por trabajador.



Fuente: (Autores, 2021).

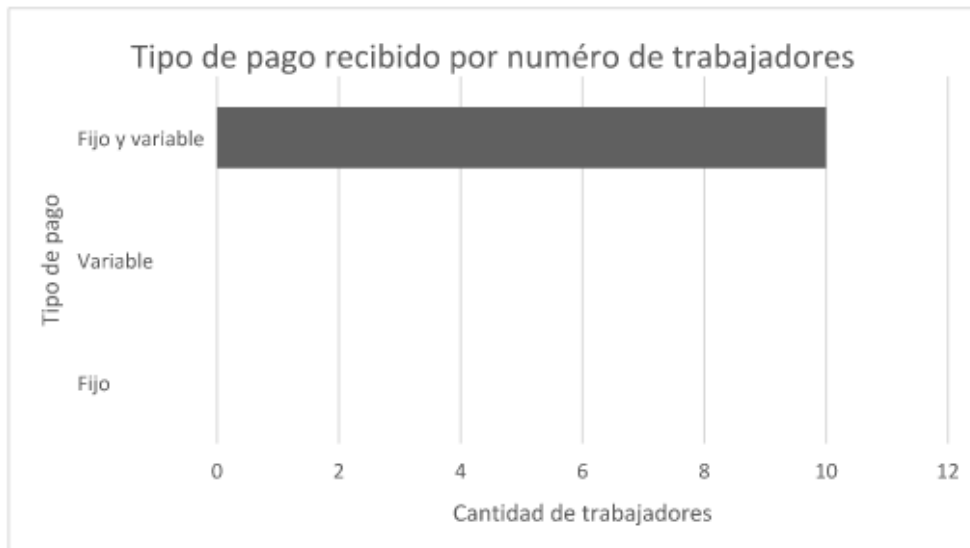
7.1.7 Tipo de Compensación

En este aspecto se puede evidenciar que hubo 3 ítems (fijo, variable, fijo y variable) donde la empresa por sus condiciones y por ser una empresa legalmente constituida brinda un salario fijo más una variable y contrato obra, esto tiene una serie de connotaciones en el entorno ya que en el sector existen muchas mineras artesanales no constituidas, donde los colaboradores desarrollan sus oficios bajo un no pago sino un jornal o destajo.

Esto hace que la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA tenga una ventaja con respecto a la forma de contratación de sus colaboradores, sin embargo, esto sólo es significativo para los mineros pero no para el resto de mineras, ya que los trabajadores que están en destajo tienen una condición, la cual es si se da el “enguaque” ellos pueden llevarse una comisión más alta (entiéndase enguaque como el haber encontrado la esmeralda o la beta de esmeraldas), sin

embargo, en la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA, se les brinda una comisión alta si hay un enguaje. A continuación, se presenta la gráfica que representa lo anteriormente escrito.

Gráfica 7. Tipo de pagos recibidos por los trabajadores de la mina.



Fuente: (Autores, 2021).

Lo anterior se puede entender desde 2 ópticas claras, la primera es comprender que en el contexto Colombiano si se puede tener varios tipos de contrato, mientras que en el caso de Cajamarca Cabalcanti (2017) da a entender que los mineros son trabajadores que van por un jornal de pago, el cual es poco por el esfuerzo desarrollado dentro de la mina y no alcanza para la subsistencia de una familia que se dedica en una mina artesanal a extraer el mineral. Mientras que Narváez y Grajales (2018) dan a entender que el tipo de contrato en las mineras de Yumbo es por obra o labor inferior a un año, donde puede tener todas las prestaciones de ley. En la presente investigación se puede evidenciar que la empresa Quebrada Azul LTDA, es una de las pocas que tiene un tipo de contrato con prestaciones de ley en el sector, lo anterior genera que sus colaboradores se encuentren algo fidelizados con la compañía, ya que dentro del mismo sector no hay campos mineros con dicho tipo de contrato (Logramos indagar y se encontraron solo 2 campos con este tipo de contrato, el resto solo tenían por jornal (7)).

Sin embargo, las 3 investigaciones coinciden en que el salario es poco para el esfuerzo desarrollado por parte de los colaboradores, donde la extracción del mineral y mantenimiento de

las minas debería ser considerado como una función principal de alto riesgo. En el caso de las minas artesanales de Cajamarca (Perú) Cabalcanti (2017) da a entender que no hay alguien que les pueda asegurar nuevamente un ingreso económico después de un accidente (Ej. se cae la boca del túnel), esto implicaría que este colaborador quede lisiado. A diferencia del caso colombiano donde en ambos les pagarían su seguridad social y prestaciones.

7.2 Resultados Forma B (Factor de Riesgo Psicosocial Intralaboral)

Se puede entender las condiciones intralaborales como aquellas características de la organización que influyen en el bienestar del individuo y su salud, en torno a las condiciones de la organización. Adicional donde se evidencian 4 dominios (demandas de trabajo, control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, recompensa) y adicional cada dominio trae consigo una serie de dimensiones.

A continuación, se presentarán los resultados primero de forma general con un cuadro que dará parte de todo lo trabajado en el cuestionario y después se dará profundidad a partir de cada dominio y a su vez especificando las dimensiones que se tienen dentro de los resultados en el factor de riesgo intralaboral.

7.2.1 Resultado General

Se puede evidenciar que en términos generales la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA, tiene un nivel despreciable en los factores intralaborales, esto se puede dar por 3 características que se evidenciaron durante el trabajo de campo. En primer lugar, se pudo evidenciar una buena relación entre los colaboradores a pesar de tener demandas altas de trabajo, los trabajadores tienen un concepto de “familia” entre ellos, esto debido a que se encuentran conviviendo dentro de la zona de la mina. En segundo lugar, se refleja un modelo de liderazgo en el cual los colaboradores acatan y respetan, y por último tienen claras sus funciones dentro de la organización y cómo las deben desarrollar. A continuación, se brindará un cuadro con cada dominio y a su vez las dimensiones brindando un resultado final despreciable.

Adicional se desarrollará un análisis de cada dimensión y característica y así mismo se hará un contraste entre las dimensiones y los diferentes autores e investigaciones que se traen a referencia en esta investigación

Tabla 5. Cuadro general de factor de riesgo psicosocial intralaboral.

Resultados del cuestionario			
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	7,5	Bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	9,6	Bajo
	Retroalimentación del desempeño	4	Despreciable
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		7,75	Despreciable
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	10,5	Bajo
	Capacitación	7,5	Bajo
	Participación y manejo del cambio	24,2	Bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	26,3	Medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	45,8	Bajo
Control sobre el trabajo		21,666667	Bajo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	42,5	Alto
	Demandas emocionales	0	Despreciable
	Demandas cuantitativas	28,3	Bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	32,5	Alto
	Demandas de carga mental	0,01	Despreciable
	Demandas de la jornada de trabajo	23,3	Despreciable
Demandas del trabajo		30,833333	Bajo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4,4	Bajo
	Reconocimiento y compensación	8,3	Bajo
Recompensas		6,75	Bajo
Total general factores de riesgo psicosocial intralaboral		19,510309	Despreciable

Fuente: (Autores, 2021).

7.3 Dominios Riesgo Psicosocial Intralaboral

Como se pudo evidenciar en el cuadro anterior que existen 3 dominios con riesgo bajo y uno con un riesgo despreciable, sin embargo, es importante comenzar a evaluar cada dominio y así comenzar a comprender cada dimensión, según la batería de riesgo psicosocial (2010) los dominios son fuentes de riesgo, mientras las dimensiones son los factores para que estos riesgos se puedan dar. A continuación, se dará paso a comprender cada dominio y a su vez sus dimensiones allí inmersas.

7.3.1 Liderazgo y Relaciones Sociales en el Trabajo

El liderazgo se puede entender como el tipo de relación que tienen los colaboradores con los líderes y cómo estos influyen en las formas de trabajo y el ambiente en la organización. Para el caso de la empresa logró evidenciar que hubo en general un nivel despreciable, esto se puede evidenciar en el siguiente cuadro.

Tabla 6. Dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo.

Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	7,5	Bajo
	Relaciones sociales en el trabajo	9,6	Bajo
	Retroalimentación del desempeño	4	Despreciable
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		7,75	Despreciable

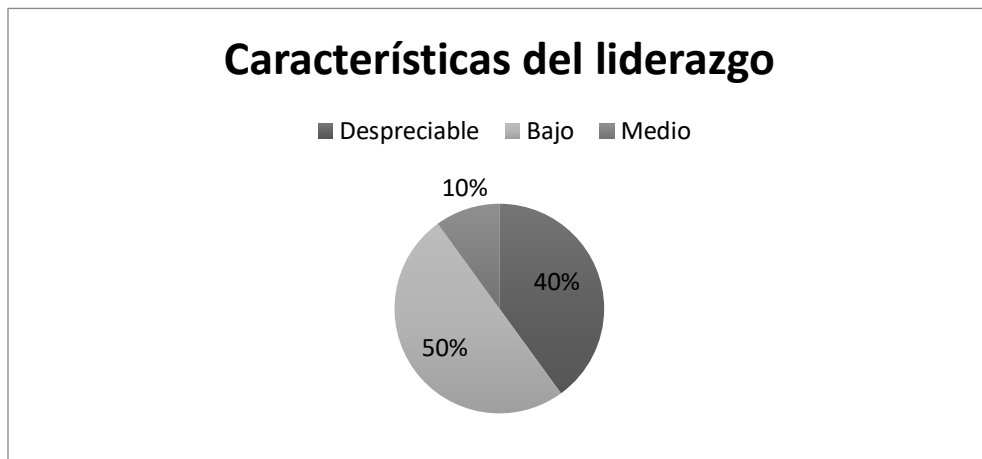
Fuente: (Autores, 2021).

Esto logra evidenciar que existe una relación acorde entre los colaboradores y a su vez con los líderes y gerentes, esto se puede evidenciar por medio de las relaciones que ellos pueden tener en el trabajo, la colaboración que estos trabajadores se brindan entre sí y a su vez el concepto de “familia” que ellos tienen el cual se explicará por medio del grupo focal más adelante. Es por ello que también se dará a conocer el resultado de cada dimensión y el nivel que arroja la batería de riesgo psicosocial.

7.3.1.1 Características del Liderazgo

Según la batería de riesgo psicosocial las características del liderazgo se refieren a la gestión que brindan los jefes inmediatos con la planificación de objetivos y asignación de carga laboral a sus colaboradores, también entiende como la resolución de conflictos, motivación, participación y algo muy importante la interacción entre ellos, se entiende como las vías de comunicación que existe entre colaborador y jefe inmediato. Para este caso en particular se pudo observar y así mismo se vio reflejado en la encuesta la buena relación de líderes de la mina (dueños, gerentes y supervisores) con la parte operativa (cocinero, obreros) esto así lo evidencia la siguiente gráfica.

Gráfica 8. Características del liderazgo.



Fuente: (Autores, 2021).

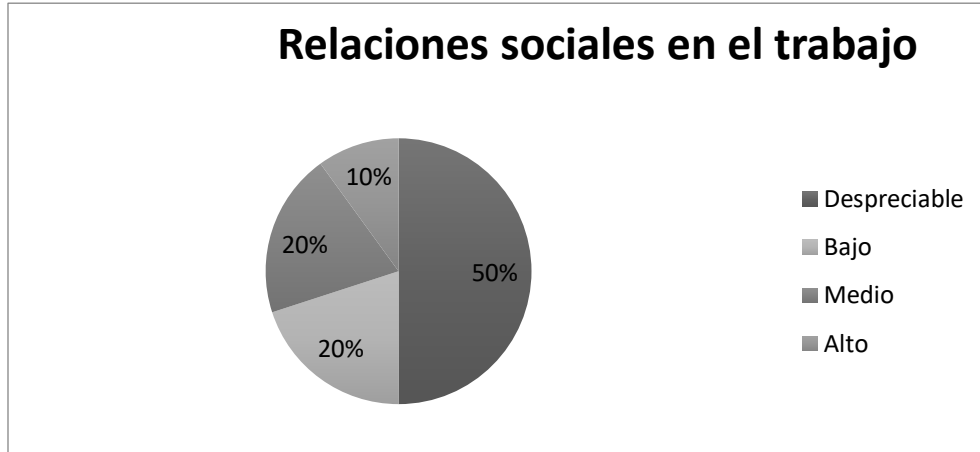
Se puede comprender que el 90% de la población está de acuerdo con las características de liderazgo que mantiene la empresa y adicional entienden la relación cordial que existe entre los líderes y sus colaboradores. Es por ello que con dicha estadística de esta dimensión fue baja por lo cual no se debe tener como un factor de riesgo a considerar.

7.3.1.2 Relaciones Sociales del Trabajo

Dicha dimensión es vista como la forma de interacción entre compañeros, el apoyo que ellos pueden recibir entre ellos, tanto apoyo a nivel laboral como personal, la calidad y las características de la interacción entre ellos y la cohesión de grupo que se pudo formar. Lo

anterior se puede comprender desde el cuestionario como un riesgo bajo, lo cual da entender que no hay un riesgo aparente en dicha dimensión.

Gráfica 9. Relaciones sociales en el trabajo.



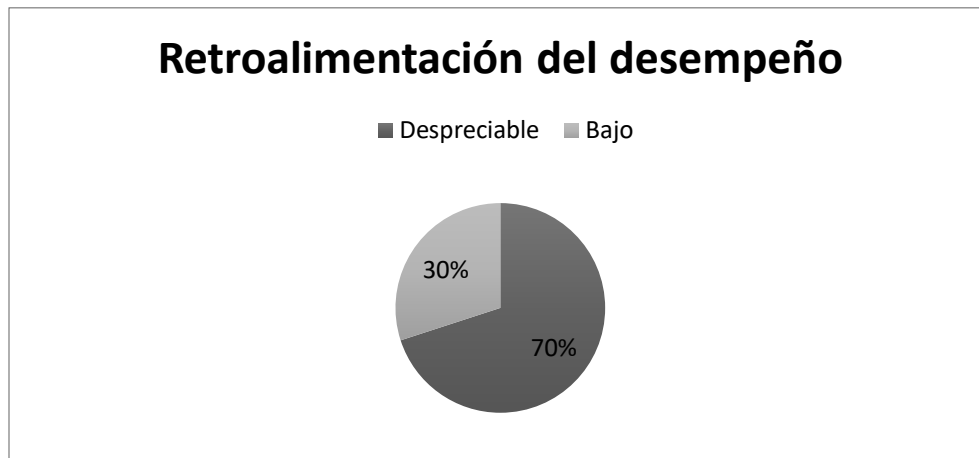
Fuente: (Autores, 2021).

Lo anterior evidencia que el 90% tienen buena relación entre sí, son un equipo, así mismo entre ellos se llaman "familia", adicional el 10% se puede evidenciar que son colaboradores que aún se están acoplando al ritmo de trabajo y a cumplir con los objetivos trazados, sin embargo, ellos entienden que hay un grupo cohesionado y que pueden interactuar con ellos en el momento que se desee.

7.3.1.3 Retroalimentación de Desempeño

Se considera como la información que un colaborador recibe a cerca de su labor, esto permite identificar sus debilidades y fortalezas con el fin de realizar acciones para mejorar su desempeño, en el caso de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA se logró evidenciar que existe un nivel de riesgo despreciable, es decir, no existe un riesgo como tal en esta dimensión. Lo anterior se evidencia en el siguiente cuadro.

Gráfica 10. Retroalimentación del desempeño.



Fuente: (Autores, 2021).

Lo anterior da cuenta de que se logra mantener una comunicación abierta con el colaborador y a su vez se da una retroalimentación, esto también se da por el rol de trabajo, donde si existe alguna equivocación se puede poner en riesgo la vida del equipo dentro de la mina, lo anterior se comprenderá más a profundidad en el grupo focal, sin embargo, es importante comprender que el 30% consideran que es un riesgo bajo y el 70% es despreciable, por lo cual se puede corroborar lo anteriormente dicho.

7.3.1.4 Discusión sobre Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

En este espacio se puede evidenciar, que el nivel en términos generales es bajo, que existe un modelo de liderazgo acorde a las necesidades, donde se mantiene una relación acorde entre colaboradores y parte gerencial, adicional comprenden la dimensión del trabajo a realizar por medio del supervisor de la mina, quien está acompañándolos en todo momento dentro del recorrido, exploración y extracción del mineral, es importante evidenciar lo anterior a modo de resumen.

Sin embargo, lo anterior es una excepción a la norma ya que los modelos de liderazgo según Cabalcanti (2017) en la minera de Cajamarca no son bien vistos, esto debido a que no brindan una orden clara y adicional el trato hacia los mineros no es el adecuado, así mismo, en la

investigación de Narváez y Grajales (2018) en donde las jefaturas tienen una desaprobación del 54% debido a la mala planeación, poca participación y conflictos internos que se presentan.

En conclusión, se puede evidenciar que, en el caso de la presente investigación, es importante resaltar el tema de convivencia, donde ven a las jefaturas con un nivel mayor de aceptación, esto comprendiendo que los jefes se encuentran dentro del campo minero y son colaboradores en el proceso. Es decir, este ítem es un punto de diferencias y podría ser un estudio para futuras investigaciones, donde la forma en que conviven les puede ayudar a comprender a las jefaturas y las ordenes que estos brindan.

7.3.2 Control Sobre el Trabajo

Dicha dimensión se considera como las decisiones del individuo y su influencia hacia el trabajo en cuanto a la toma de decisiones, la autonomía, poner en práctica conocimientos, participación y manejo del cambio, lo cual el individuo requiere para tener una influencia en el ámbito laboral.

Para el caso de Mineros Quebrada Azul LTDA, se puede evidenciar que hubo un nivel bajo, esto se puede evidenciar en el siguiente cuadro y a continuación se explicará cada dimensión para entender dicho resultado.

Tabla 7. Dominio control sobre el trabajo.

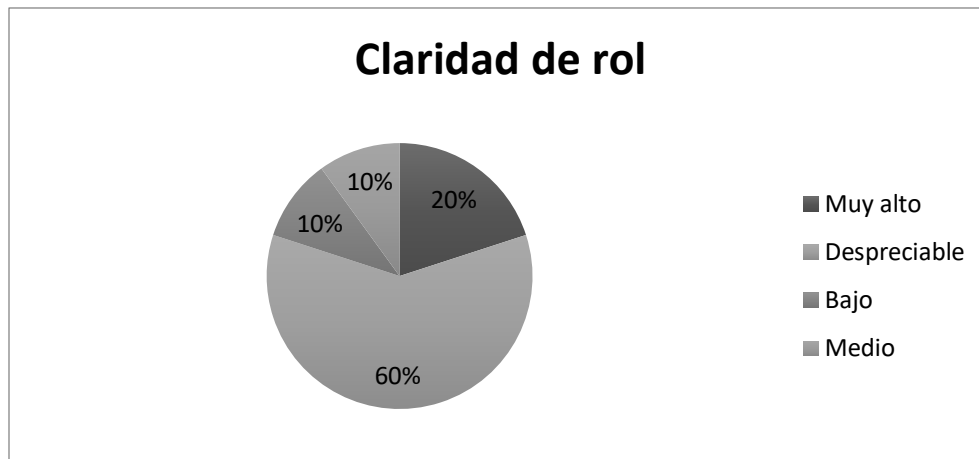
Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de Riesgo
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	10,5	Bajo
	Capacitación	7,5	Bajo
	Participación y manejo del cambio	24,2	Bajo
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	26,3	Medio
	Control y autonomía sobre el trabajo	45,8	Bajo
Control sobre el trabajo		21,66666667	Bajo

Fuente: (Autores, 2021).

7.3.2.1 Claridad del Rol

Dicha dimensión hace referencia a la claridad que tiene el colaborador de su rol dentro de la compañía, límites, objetivos, lo que se espera de él, funciones y los indicadores por los cuales será medido. A continuación, se relacionará una gráfica que describe las respuestas de nuestros participantes.

Gráfica 11. Claridad del rol.



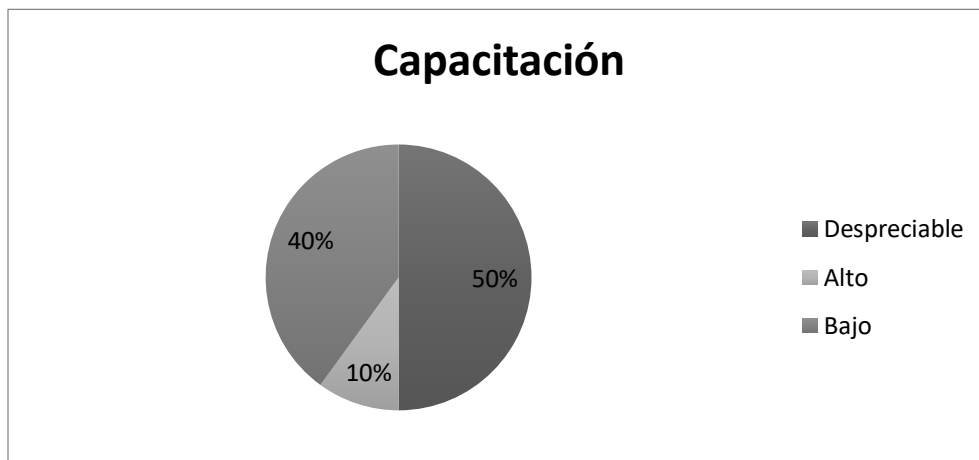
Fuente: (Autores, 2021).

En dicha dimensión se pudo evidenciar que el 20% aún no tenían claridad del rol, sin embargo, lo que se logró establecer es que son colaboradores que desean un cambio estructural, sin decir que ellos no tomen decisiones, esto también hay que verlo junto a las funciones que ellos desarrollan, donde tienen que seguir las instrucciones del supervisor ya que él es quien tiene un mapa de la mina y da la instrucción de donde se debe excavar y que pasos seguir. Mientras, por otro lado, el 80% de los trabajadores evidencian riesgos despreciables (60%), bajos (10%) o medio (10%), esto debido a que comprenden su función y objetivo dentro de la corporación y adicional evidencian su valor dentro de la organización.

7.3.2.2 Capacitación

Esta dimensión se entiende como los procesos de inducción, capacitación, entrenamiento y formación que tiene la empresa para el colaborador, esto con el fin de brindarle el conocimiento necesario al colaborador para desarrollar su función y así fortalecer sus conocimientos y habilidades. A continuación, se evidencia que el nivel es bajo y la gráfica que se relaciona a continuación refleja lo anteriormente escrito.

Gráfica 12. Capacitación.



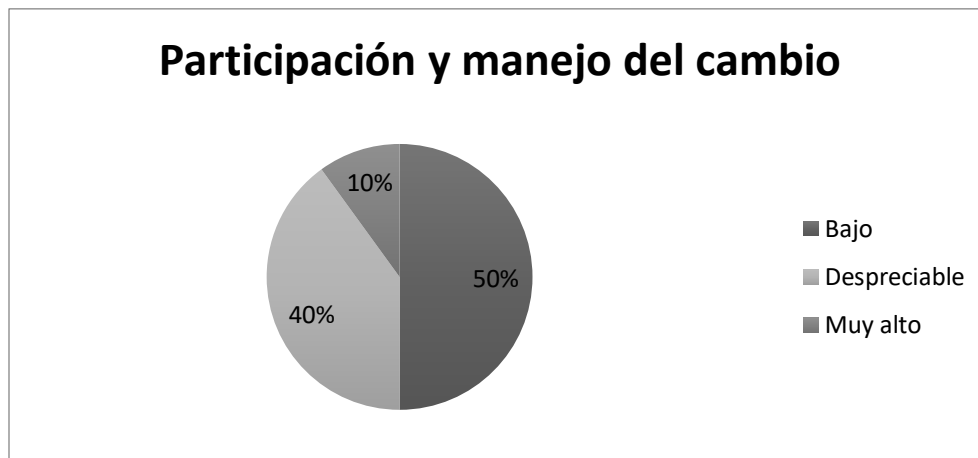
Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el 90% de los colaboradores tienen un nivel bajo (40%) y despreciable (50%), esto se debe a que la mayoría ha tenido inducción al cargo y capacitaciones de salud, bienestar y demás, sin embargo es importante aclarar que la inducción en una función tan operativa es por medio de un plan canguro (consiste en que el supervisor brinda la asesoría al personal nuevo y le da las instrucciones para que puedan continuar el proceso solo) que permite tener una capacitación en sitio, por otra parte, el 10% considera un nivel alto, esto debido a que no han recibido un plan canguro específico, sin embargo esto aduce a que dicho personal ya tenía experiencia en el campo.

7.3.2.3 Participación y Manejo del Cambio

Dicha dimensión comprende la claridad de la información y los mecanismos que se encuentran orientados a la adaptación de los colaboradores dentro del contexto laboral, así mismo se tiene que tener en cuenta la participación de los empleados y cómo esto influye en la organización. A continuación, se evidencia una gráfica de respuestas de los colaboradores.

Gráfica 13. Participación y manejo del cambio.



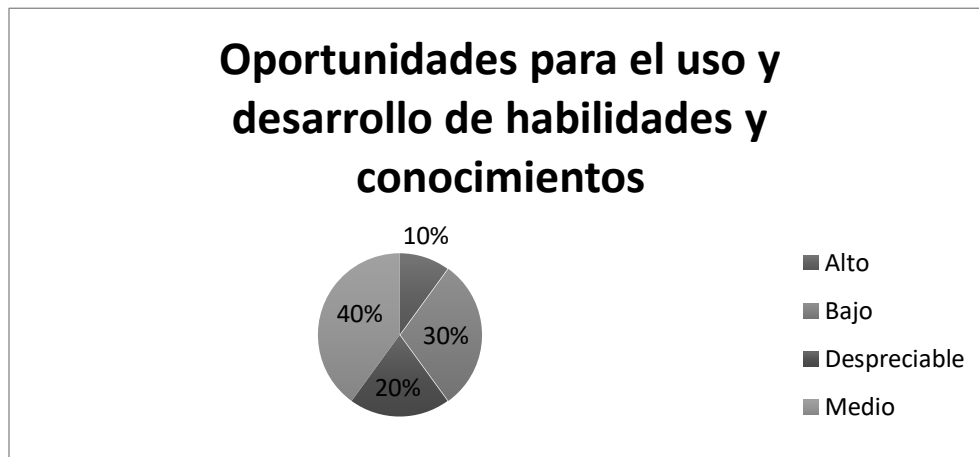
Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el 90% de los colaboradores tienen rangos despreciables (40%) y bajos (50%) mientras que el 10% tiene un nivel muy alto, lo último se da por medio de que los colaboradores entienden que no tienen un nivel de influencia en la organización. Sin embargo, en términos generales se da por baja dicha dimensión.

7.3.2.4 Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos

Este ítem se refiere a las oportunidades que el trabajo le brinda al colaborador de crecer en sus habilidades y conocimientos, esta dimensión tiene como objetivo el entender que tanto influye la empresa en el desarrollo de sus colaboradores y como se ve reflejado dentro de sus funciones. A continuación, se evidencia una gráfica que da a entender las respuestas de los colaboradores.

Gráfica 14. Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos.



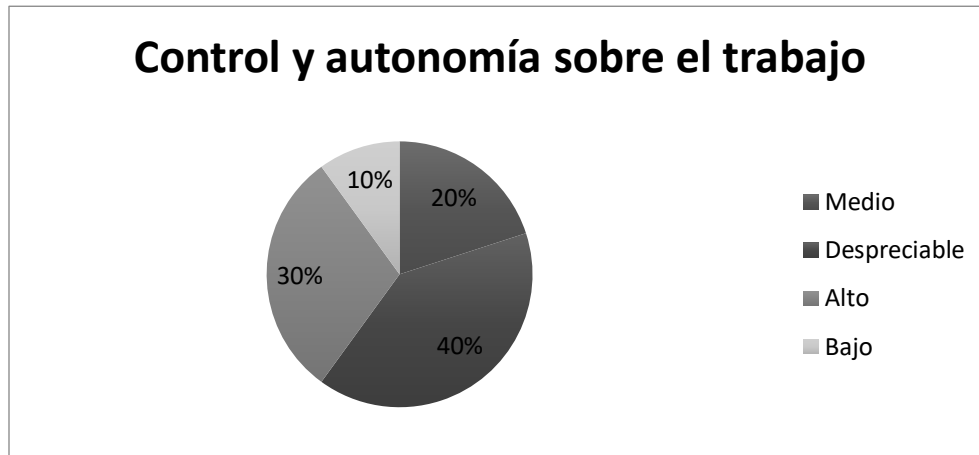
Fuente: (Autores, 2021).

Se evidencia que el 50% se encuentran en niveles despreciable (20%) y bajo (30%) mientras que el otro 50% se encuentran en niveles medio (40%) y muy alto (10%). Se puede entender que los niveles medio y alto se presentan ya que dichos colaboradores no evidencian crecimiento en sus conocimientos. Mientras que en términos generales dicha dimensión quedó en un riesgo bajo debido a los ponderados por lo que para la empresa no se presenta como un riesgo para la misma.

7.3.2.5 Control y autonomía sobre el trabajo

Dicha dimensión se entiende como el orden que el colaborador tiene en las actividades, ritmo, forma de trabajo y pausas activas dentro del mismo, así como los tiempos de descanso. Es por ello que a continuación se reflejarán los resultados obtenidos en dicho aspecto.

Gráfica 15. Control y autonomía sobre el trabajo.



Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el 50% se encuentran en niveles bajo (10%) o despreciable (40%) mientras que el otro 50% en niveles alto (30%) y medio (20%), esto se puede entender en diferentes aspectos, el primero se debe a que no se tienen márgenes de decisión en el ritmo y órdenes de trabajo, lo anterior corresponde a las funciones operativas que ellos tienen donde el sacar escombros, explorar, excavar son labores operativas donde no tienen decisión o orden de trabajo.

En segundo lugar, la autonomía no se ve reflejada debido a las funciones y la forma en que se tienen que sacar la beta o “guaca” dichos tiempos laborales se vuelven innecesarios o no utilizados por el colaborador debido a la búsqueda de la recompensa. Es por ello que la dimensión se encuentra en nivel medio ya que las funciones operativas influyen en el ritmo de trabajo y adicional el conseguir la recompensa genera que los tiempos de descanso se vean perdidos.

7.3.2.6 Discusión sobre Control sobre el Trabajo

Es importante recordar que esta dimensión nos da a entender acerca de como el empleado puede influir y tomar decisiones dentro de las labores diarias, así como la claridad del rol y los límites que este tiene. También se debe entender como el colaborador se encuentra inmerso dentro de las decisiones de la empresa y a su vez la afectación de las mismas.

Para la presente investigación se pudo evidenciar que hay un control sobre el trabajo bastante bueno, esto entendiendo que cada colaborador tiene claras sus funciones, así como reciben una capacitación previa y tienen el límite claro de sus decisiones, sin embargo, es importante evidenciar que los colaboradores tienen un riesgo medio, esto debido a que la mayoría entiende que la operación de excavación es básica y no pueden desarrollar otra cosa diferente a lo que el supervisor indique, ya que la función del supervisor es ser el guía dentro de la mina y un error de este podría ocasionar que la mina se derrumbe.

Lo anterior se puede corroborar por medio de la investigación de Narváez y Grajales (2018) donde en la investigación se evidencio que hay diversos actores que intervienen en la toma de decisiones, donde ingresar a la mina debe tener medidas de seguridad y adicional un guía dentro de la misma.

Por último, se puede evidenciar que, para el ingreso a la mina, funciones, manejo de roles y demás, se debe tener una preparación previa donde las jefaturas se encarguen de garantizar el buen manejo de las herramientas a disposición para la excavación, así como el retiro de escombros y de la exploración de nuevos túneles. Se requiere una preparación previa (aunque no hay que negar que es básica) la cual permite garantizar el buen desempeño dentro de la mina.

7.3.3 Demandas del Trabajo

Las demandas en el trabajo son las exigencias que el contexto laboral le impone al individuo de forma mental, cognitivas, emocionales, de responsabilidad o el ambiente físico laboral y la jornada de trabajo. A continuación, se presentarán los resultados globales de este dominio.

Tabla 8. Demandas del trabajo.

Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de Riesgo
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	42,5	Alto
	Demandas emocionales	0	Despreciable
	Demandas cuantitativas	28,3	Bajo
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	32,5	Alto
	Demandas de carga mental	0,01	Despreciable
	Demandas de la jornada de trabajo	23,3	Despreciable
	Demandas del trabajo	30,8333333	Bajo

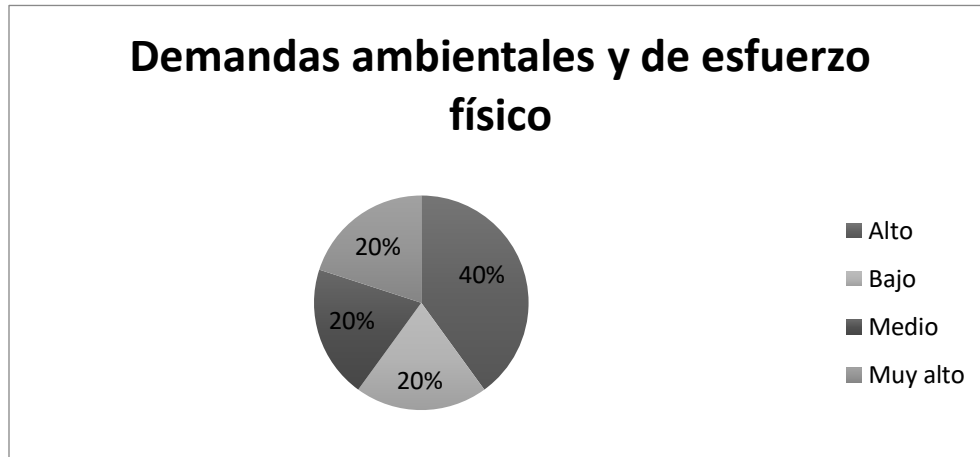
Fuente: (Autores, 2021).

En este dominio se puede apreciar que existen dos dominios en niveles altos, es por ello que se va a explicar dentro de cada dominio, sin embargo, en ponderado corresponde a un término bajo dentro de la organización y es por ello que dicho dominio se encuentra en nivel bajo y no se vuelve un peligro para la organización.

7.3.3.1 Demandas ambientales y de esfuerzo físico

Dicha dimensión corresponde a las cargas físicas y condiciones como ruido, iluminación, temperatura, ventilación, riesgos químicos y biológicos, de diseño de puestos de trabajo y elementos de seguridad industrial, así mismo aquellas funciones que exigen un esfuerzo de adaptación. A continuación, se relaciona la siguiente gráfica donde se evidencian los resultados de esta dimensión.

Gráfica 16. Demandas ambientales y de esfuerzo físico.



Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar en los resultados que el 80% de los colaboradores se encuentran en niveles alto (40%) muy alto (20%) y medio (20%) mientras que solo el 20% se encuentran en niveles bajo, esto se debe a los siguientes aspectos. En primer lugar, se puede entender el entorno de la mina, donde se encuentran animales dentro de la misma, los cuales pueden ocasionar daños físicos o químicos, por otro lado. En segundo lugar, es importante entender que, a pesar de tener un sistema de ventilación adecuado para la labor, el estar a más de 200 metros bajo la tierra sigue siendo constante la presión atmosférica y factores climáticos que influyen.

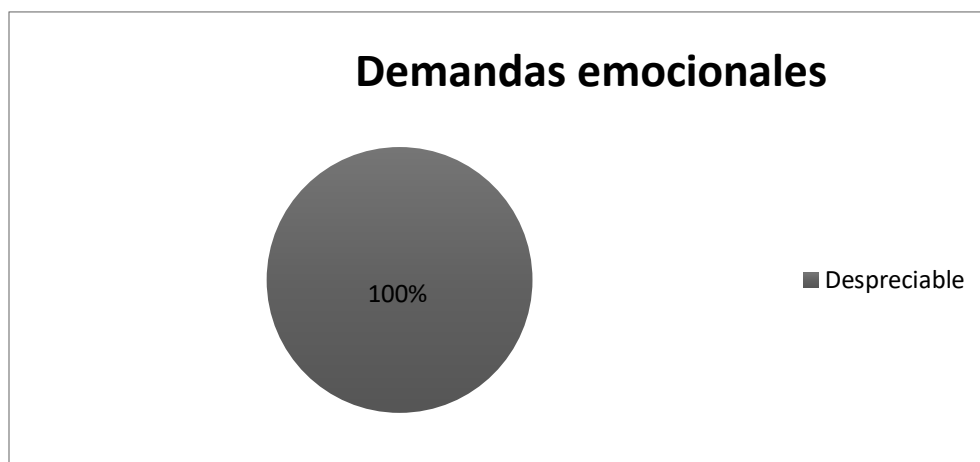
Adicionalmente con la presión atmosférica y animales dentro de la mina, se pueden dar riesgos como caída del túnel, explosiones imprevistas, y adicional el cargue y descargue de escombros desde 200 metros a la superficie.

En conclusión, se puede entender que el riesgo es alto debido a las funciones propias y el lugar donde se encuentra la mina (Es decir la zona rural y poco explorada), aunque esto también hace parte de lo que ellos se tienen que habitar, aún faltan recursos para desarrollar la labor dentro de la mina.

7.3.3.2 Demandas Emocionales

Esta dimensión comprende cómo las situaciones afectivas propias de la tarea que tienen potencial para interferir con las emociones del colaborador, las demandas emocionales también son la comprensión de los sentimientos de otras personas y el autocontrol de los sentimientos propios. Esto con el fin de no afectar el desempeño del colaborador. A continuación, se refleja la gráfica de las respuestas de los colaboradores.

Gráfica 17. Demandas emocionales.



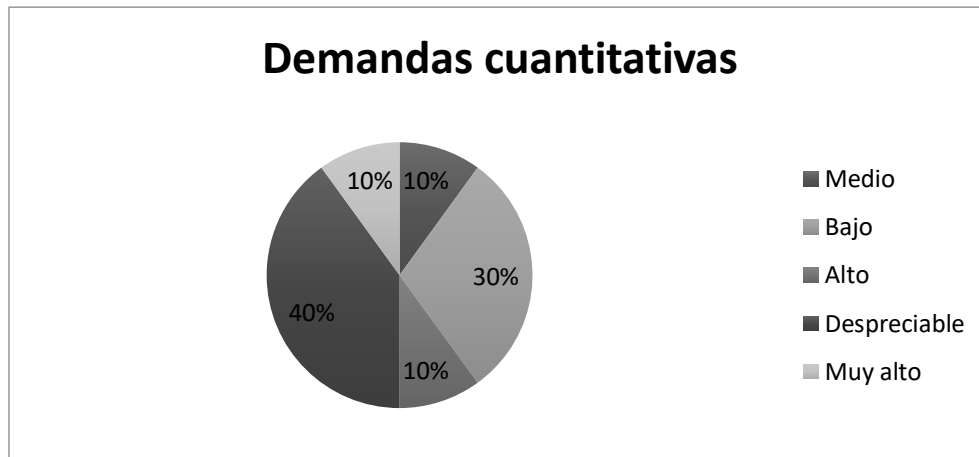
Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el 100% de los colaboradores colocan en un nivel despreciable, esto indica que son tratados de buena forma, que las situaciones emocionales no influyen en sus actividades laborales y adicional que existe comunicación entre ellos para de forma libre expresar emociones y sentires de su cotidianidad, sin embargo, esto se debe a que los colaboradores viven en la zona de influencia y comparten meses juntos dentro de los alojamientos diseñados para que los colaboradores se queden alrededores de la mina.

7.3.3.3 Demandas Cuantitativas

Esta dimensión se comprende como las exigencias que tienen a las cargas laborales que debe ejecutar esto contrastado con el tiempo que tienen para ejecutar la labor, es por ello que se reflejan los siguientes resultados.

Gráfica 18. Demandas cuantitativas.



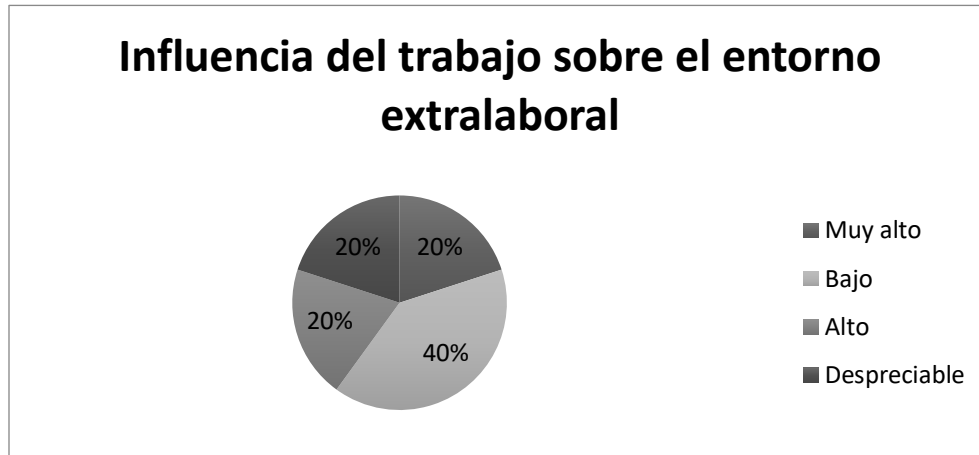
Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que en dicha dimensión se reflejan niveles bajo (30%) despreciable (40%) para compensar el 70% de la población, mientras que el restante 30% da en niveles medio (10%) alto (10%) y muy alto (10%). Lo anterior es una lectura algo contradictoria a lo que se venía reflejando de riesgos altos, allí podemos comprender que a pesar de tener condiciones de trabajo adversas (Atmosféricas, químicas y demás) se tiene el tiempo de trabajo (mas no el ritmo) para desarrollar la labor, es decir, el tiempo de las funciones es óptimo para el desarrollo de su labor.

7.3.3.4 Influencia del Trabajo sobre el Entorno Extralaboral

Dicha dimensión se entiende como el tiempo y esfuerzo destinado al trabajo es superior e influye en la vida extralaboral, es decir, como el tiempo laboral copa el espacio extralaboral. En el siguiente cuadro se evidencian los siguientes resultados.

Gráfica 19. Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.



Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que hay niveles alto (20%) muy alto (20%) para un total del 40%, mientras que el restante 60% se da en bajo (40%) y despreciable (20%). Se puede entender que, aunque la mayoría de la población dan a entender que no hay existencia del riesgo, se puede evidenciar que esta dimensión tiene un porcentaje diferente y es por ello que se tiene como riesgo alto.

Sin embargo, esto se debe a que los colaboradores se encuentran semanas dentro de la mina y no hay un tiempo óptimo para compartir con sus familias, se puede evidenciar que cuando hay temas como “Estar cerca de encontrar la beta” los colaboradores deciden quedarse, arriesgando así el tiempo familiar, también es importante entender que ellos prefieren enviar remesas a sus familias que transportarse para verlas, es por ello que el riesgo es alto e influye en la dimensión el no tener un contexto extralaboral de forma seguida, adicional, hay que comprender que este es el rol que ellos eligieron y que tienen claro la asignación y las formas de asumirlo para hacer un poco más agradable dicho contexto.

Mientras, por otro lado, las personas que tienen el riesgo bajo son debido a que su estado civil y núcleo familiar no son relevantes para el desarrollo de sus actividades, ya que consideran “familia” a las personas o colaboradores que se encuentran a su alrededor conviviendo.

7.3.3.5 Demandas de Carga Mental

Esta dimensión se entiende como las demandas cognitivas que tiene que desarrollar el colaborador para desempeñar su labor (análisis de información, detalle, complejidad de la misión, y procesos de mayor atención como los numéricos) que hacen que la labor se torne confusa y tome tiempo para desarrollarla. A continuación, se evidencian los siguientes resultados.

Gráfica 20. Demandas de carga mental.



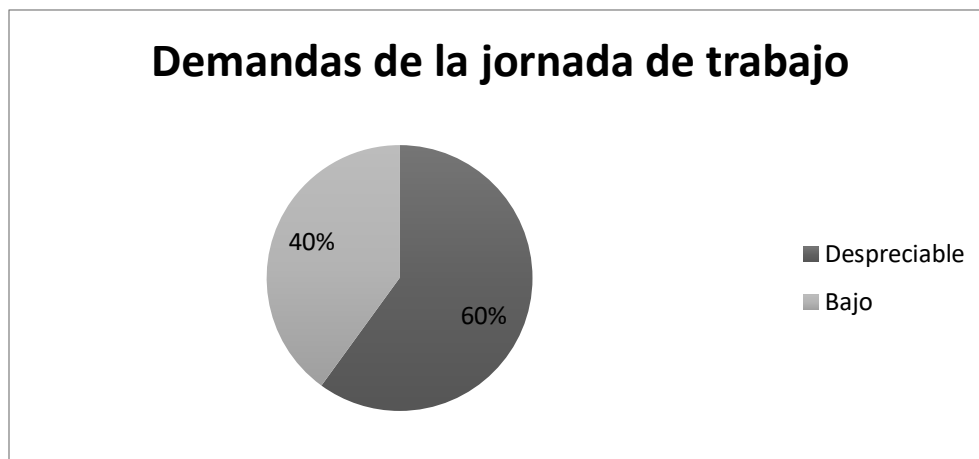
Fuente: (Autores, 2021).

Se puede entender que el total de la población (100%) no tienen este tipo de exigencia, esto se puede entender en primera medida que no existe un riesgo y la segunda se debe a que las funciones del cargo no les permite tener una carga mental, es decir, el cargo como tal no está diseñado con carga mental. Ya que el supervisor de la mina es quien desarrolla dicha función (aunque el solo es guía ya que los planos ya le dicen dónde debe excavar) él es quien tiene en su poder la toma de decisiones complejas.

7.3.3.6 Demandas de la Jornada de Trabajo

La dimensión a tratar a continuación es aquella donde las exigencias laborales se toman de acuerdo al horario de la jornada, la duración (en términos horarios) y tener en cuenta los tiempos de descanso y pausas destinadas dentro de la jornada. Es decir, dicha dimensión mide las horas trabajadas y si se toman más horas de las pactadas en el contrato. A continuación, se evidencia la siguiente gráfica de resultados.

Gráfica 21. Demandas de la jornada de trabajo.



Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el 100% se encuentra en un nivel bajo, sin embargo, el 60% entiende que es un nivel despreciable mientras que el 40% da un nivel bajo, aunque esta dimensión es baja. Se debe a que los colaboradores tienen horarios definidos, pero a su vez pueden acordar seguir o no dependiendo si la beta o el “enguaque” se encuentra cerca de desarrollarse, ahora bien, es importante también relacionar algo como el ritmo acelerado que los colaboradores de la mina llevan y que adicional en la noche no hay condiciones para laborar dentro de la mina. Entonces en ese orden de ideas, puede que sean jornadas extenuantes, pero en un horario (Hora) establecida. Es por ello que el riesgo es bajo.

7.3.3.7 Discusión de Demandas de trabajo

En esta dimensión se puede encontrar dos características altas, las cuales dentro del texto de resultados fueron debidamente explicadas, es importante comprender que hay condiciones acordes a la carga laboral y que las cargas emocionales están acordes, esto se puede entender por medio de la convivencia que estos colaboradores tienen, así mismo comprender las demandas ambientales y la influencia del trabajo en el entorno extralaboral pueden estar altos debido a las siguientes causas; en primer lugar el trabajo dentro del túnel se convierte en algo oneroso, debido a las mismas condiciones en las que se da el trabajo, es decir, existen los elementos para hacer más ameno el trabajo pero no se puede garantizar que este se pueda desarrollar debido a la infraestructura misma de los túneles y las condiciones que estos imponen a 200 metros subterráneo. Así mismo y en segunda parte el vivir dentro del campo minero afecta las relaciones extralaborales, esto debido a que el concepto de “familia” que se tiene dentro del campo minero, donde la convivencia genera lazos que ayudan a desarrollar el trabajo de forma diferente.

Lo anterior vuelve a ser una excepción, esto debido a que en Yumbo Narváez y Grajales (2018) las demandas del trabajo son desiguales ya que existe un gerenciamiento de familia donde se aleja de un pensamiento estratégico lo cual no permite hacer un reconocimiento estructural de las necesidades de cada cargo.

En conclusión se puede entender que la minera Quebrada Azul LTDA se encuentra a un nivel óptimo de condiciones y demandas de trabajo, en donde se tienen las herramientas, los roles se encuentran definidos y las herramientas iguales, lo anterior a la percepción de los investigadores se da porque la mina como tal es legal (no es una minera artesanal) lo cual hace que se tengan roles y herramientas y adicional una inyección de capital, lo cual genera que exista una estructura acorde y diferenciándose de otras mineras artesanales que no se encuentran legalmente constituidas.

7.3.4 Recompensas

Dicho dominio tiene una de las características principales de este trabajo ya que a lo largo del texto se puede entender que los colaboradores de la mina están en la búsqueda del

“enguaque” o recompensa final que es la consecución del mineral (esmeralda). Es por ello, que la definición de la batería de riesgo psicosocial (2010) entiende la recompensa como la retribución que el trabajador obtiene a partir del esfuerzo, aunque dentro del mismo término de la batería se evidencian diferentes aspectos (Financiero, Psicológico y de promoción) se puede entender que los colaboradores de la mina se encaminan más a uno solo el cual es el financiero, sin embargo, para término de la investigación se desarrolló todo el contenido del dominio. A continuación, se presenta el siguiente cuadro con las calificaciones que se dieron en dicho dominio.

Tabla 9. Recompensas.

Dominios	Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de Riesgo
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4,4	Bajo
	Reconocimiento y compensación	8,3	Bajo
	Recompensas	6,75	Bajo

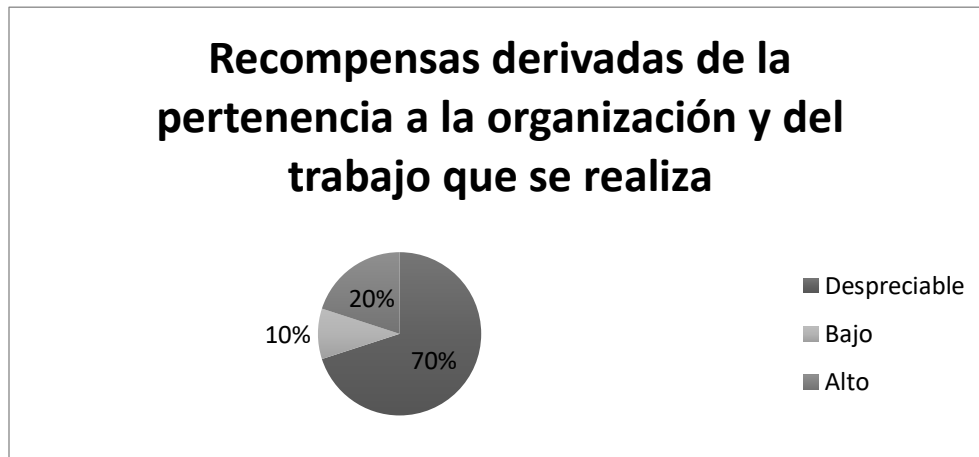
Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que las dimensiones se encuentran bajas, esto se puede entender como que no hay riesgo en este dominio debido a que la recompensa se ajusta a los esperado por el colaborador y adicional la empresa cumplen con las recompensas ofrecidas a sus colaboradores.

7.3.4.1 Recompensas Derivadas de la Pertenencia a la Organización y del Trabajo que se realiza

Esta dimensión se refiere a los sentimientos de orgullo y estabilidad que representa el estar vinculado dentro de una organización, así sentirse autorrealizado cuando desarrolla su labor, en este orden de ideas se presentan los siguientes resultados.

Gráfica 22. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.



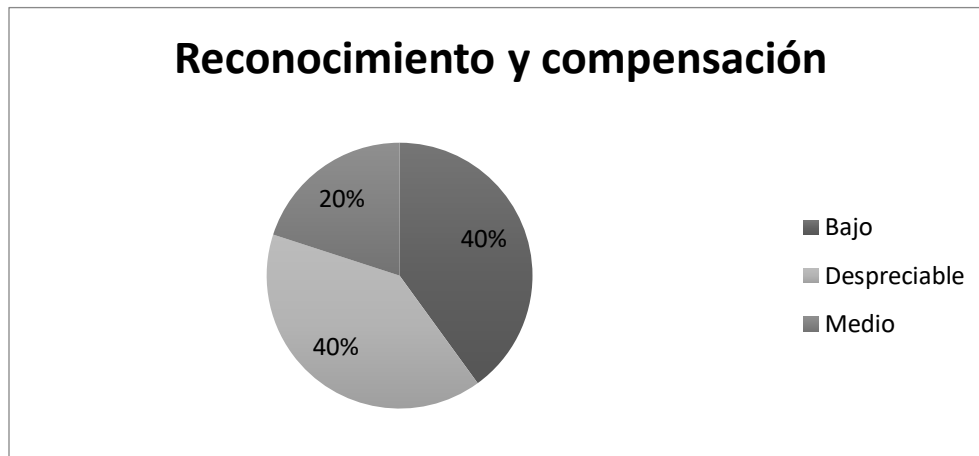
Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el 80% de la población encuestada tiene niveles bajos (10%) despreciable (70%), mientras que el 20% tiene un nivel alto. Con lo anterior entender que la mayoría de los colaboradores sienten la autorrealización en su trabajo, esto se puede relacionar a que en el Municipio la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA, es una de las pocas que ofrece un tipo de contrato con un salario fijo más una variable, en este caso se puede evidenciar que en otras mineras del Municipio solo se trabaja a destajo o jornal. Es por ello que el colaborador siente la estabilidad que la empresa como tal le ofrece.

7.3.4.2 Reconocimiento y Compensación

Esta dimensión se toma como las retribuciones que se le otorga al trabajador como una contraprestación a su esfuerzo, estas son tomadas de la siguiente manera: remuneración económica, servicios de bienestar, posibilidades de desarrollo. A continuación, se presentará la siguiente gráfica que representa los resultados obtenidos en la encuesta.

Gráfica 23. Reconocimiento y compensación.



Fuente: (Autores, 2021).

La gráfica da entender que el 80% de la población se encuentran en niveles bajo (40%) y despreciable (40%), y por otro lado, el 20% restante se encuentra en un nivel medio, allí se pueden comprender que los colaboradores sienten el reconocimiento, adicional los colaboradores perciben temas de bienestar como el tener alimentación gratuita (desayuno, almuerzo, comida y meriendas que costea la empresa), así como reconocimientos a su colaboradores como brindarles espacios lúdicos dentro de la misma zona de la minera. Se puede entender que es un riesgo bajo y que los colaboradores en su mayoría están a gusto con los reconocimientos y recompensas recibidas.

7.3.4.3 *Discusión de Recompensas*

En esta dimensión se pudo evidenciar que en la presente investigación se ve reflejada una recompensa acorde a la labor, donde es de resaltar que los mineros tienen un contrato fijo más una variable (Cosa que pocos tienen en el sector de Chivor) y que adicional tienen unos ingresos adicionales si se da el “Enguaque”. Donde se convierte en un lugar atractivo para laborar.

Lo anterior se puede contrastar con las dos investigaciones específicas en el sector Minero, donde en Cajamarca Cabalcanti (2017) da a entender que el esfuerzo si se ve reflejado en la recompensa (aunque sea poca) pero deja satisfecha a los colaboradores (aunque en Perú no

hay contratos, sino un jornal). Mientras que según Narvaez y Grajales (2018) se puede entender que los colaboradores sienten que están bien remunerados de acuerdo a las funciones que se desarrollan dentro del sector minero.

En conclusión, se puede entender que el fin común de este tipo de sector es la obtención de una buena recompensa, es importante comprender que el esfuerzo físico es alto y que se puede evidenciar que hay lugares donde no se da la remuneración y el reconocimiento suficiente a los colaboradores, es por ello que la recompensa está siendo la función misma de reconocimiento monetario por el esfuerzo.

7.4 Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales Extralaborales

Según la batería de riesgo psicosocial (2010) comprende los riesgos extralaborales como los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. Donde se tienen en cuenta condiciones como lugar de vivienda, salud y bienestar. Dicho cuestionario solo tiene dimensiones que se abordarán durante el transcurso de los resultados. Sin embargo, se relaciona el ponderado de los siguientes resultados. Adicional se tiene como un resultado de nivel medio lo cual se puede explicar por medio de los cruces que se desarrollan para comprender dicho cuestionario, sin embargo, este nivel da a entender que existen tensiones en ciertas dimensiones lo que generan unos cambios dentro de la estructura misma del colaborador y de la empresa.

Tabla 10. Cuestionario de riesgos psicosociales extralaborales.

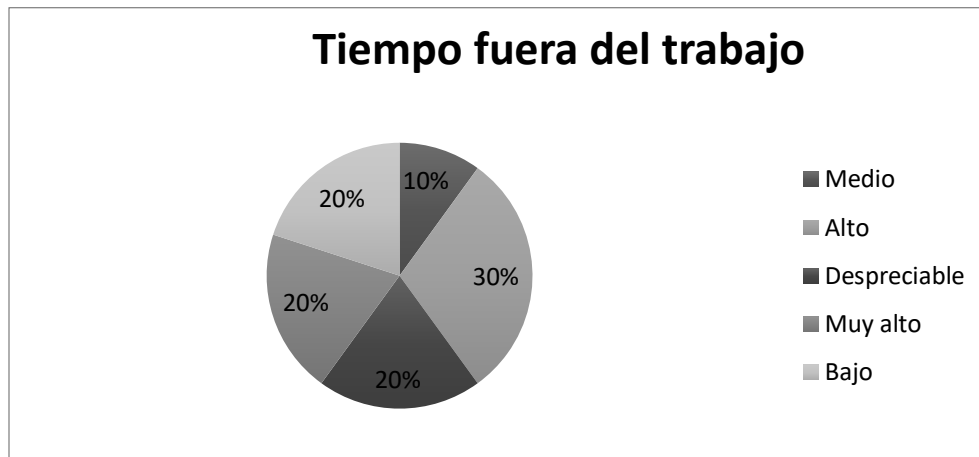
Resultados del cuestionario		
Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel del riesgo
Tiempo fuera del trabajo	36,11111111	Medio
Relaciones familiares	5,83333333	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	6,66666667	Bajo
Situación económica del grupo familiar	20,83333333	Bajo
Características de la vivienda y de su entorno	21,60493827	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	43,33333333	Muy alto
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	36,80555556	Alto
Total, general factores de riesgo psicosocial extralaboral	24,03225806	Medio

Fuente: (Autores, 2021).

7.4.1 Tiempo Fuera del Trabajo

Esta dimensión comprende cómo el individuo dedica su tiempo fuera de lo laboral, a actividades como el descanso, tiempo familiar, labores personales, de recreación u ocio. En ese orden de ideas se puede evidenciar los siguientes resultados.

Gráfica 24. Tiempo fuera del trabajo.



Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el 40% de la población se encuentran en riesgos bajo (20%) y despreciable (20%), mientras que el 60% restante corresponde a niveles medio (10%) alto (20%) y muy alto el (30%). Es por ello que se consideró el riesgo medio, donde se puede evidenciar que la cantidad de tiempo que el colaborador tiene para desarrollar actividades extralaborales fuera del entorno laboral es casi nula, esto debido a que ellos viven dentro de la zona de influencia de la mina y adicional tienen alojamientos, es decir, los colaboradores comparten más entre ellos que con personas fuera del contexto laboral. Otro motivo, es que a pesar de tener los alojamientos dichos colaboradores no tienen un tiempo de descanso proporcional que les permita desligarse del ámbito laboral.

Lo anterior no es una constante esto debido a que Narváez y Grajales dan a entender que el tiempo extralaboral se encuentra en niveles despreciables, esto debido a que a pesar de tener jornadas extensas pueden tener un núcleo extralaboral y espacio fuera del trabajo, a diferencia de

la presente investigación donde ellos conviven 24/7 dentro del campo minero y solo tienen espacio el día domingo, pero por las distancias en las cuales se encuentran sus lugares de vivienda prefieren irse al pueblo a dar un paseo.

En conclusión, se puede entender que el tiempo en la presente investigación es nulo y que adicional el concepto de familia se encuentra inmerso dentro del campo minero, donde ellos conviven y comparten todos los días. Allí se vuelve imperativo el entender la calidad del tiempo entre ellos y el desarrollo de actividades extralaborales.

7.4.2 Relaciones Familiares

Se caracteriza básicamente por medio de las interacciones que tenga el individuo con su núcleo familiar, es decir constancia y comunicación con el grupo. A continuación, se presentan los resultados que arrojó la encuesta.

Gráfica 25. Relaciones familiares.



Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el 80% de la población se encuentra bajo riesgo, donde el 70% lo considera despreciable y el 10% lo considera bajo. Mientras que el 20% restante arroja un resultado de nivel medio. Esta lectura da a entender que, a pesar de la distancia, los núcleos, creencias y dinámicas familiares no se rompen y que adicional pensar que un miembro de la

familia (en este caso el colaborador) no se encuentre físicamente dentro del núcleo, no quiere decir que no sea parte de la familia. Donde es importante entender las raíces y dinámicas familiares que cada individuo tenga, sin embargo, esto no es de alcance de la investigación. Por otra parte, lo anterior da a entender que el ponderado es bajo y que no emite ningún riesgo para la compañía.

Lo anterior da a entender la solidez de los lazos familiares, allí es importante traer a relación a Henao (2012) la cual indica que los lazos familiares en algunos casos se consolidan mas por medio de la distancia y que adicional, la raza, nacionalidad, cultura y demás genera mayor apego. Así como también una comunicación constante que crece a partir del alejamiento de un miembro de la familia. Lo anterior contrasta con Narváz y Grajales (2018) ya que los mineros de Yumbo conviven con al menos un familiar.

En conclusión, se puede comprender que el núcleo familiar es importante para el colaborador, bien sea a distancia por teniéndolos dentro del mismo sector, allí lo que influencia es que el colaborador de la presente investigación no pierda su rol dentro de la familia, lo cual se ve reflejado por medio de la constante comunicación que tiene dicho colaborador con su familia.

7.4.3 Comunicación y relaciones interpersonales

Son las cualidades que tiene cada individuo a la hora de interactuar con el núcleo de amigos o allegados, que tipo de canales de comunicación utilizan, seudónimos y lo que ellos le pueden brindar al colaborador en dicha interacción. A continuación, se presentarán los resultados arrojados en la encuesta.

Gráfica 26. Comunicación y relaciones interpersonales.



Fuente: (Autores, 2021).

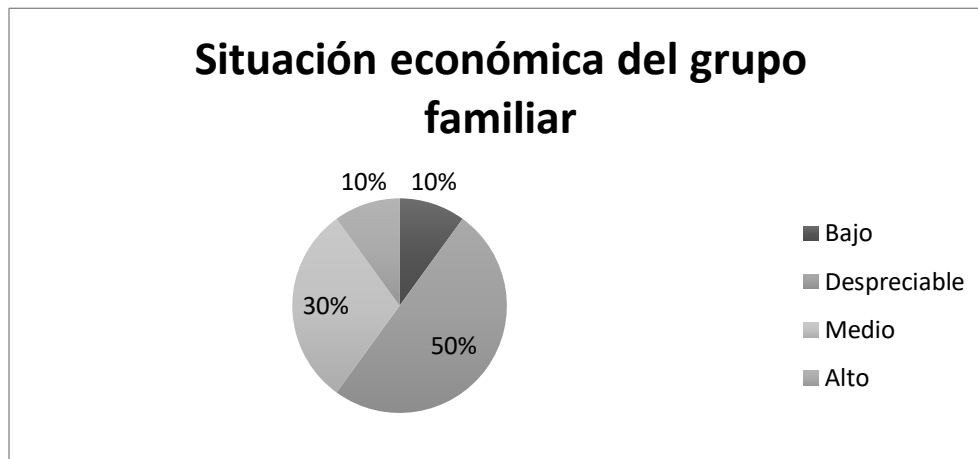
Se puede evidenciar que el 90% de la población encuestada tiene riesgo bajo (20%) y despreciable (70%), mientras que el 10% restante se considera en riesgo alto. Sin embargo, es importante hablar que la mayoría de los colaboradores tienen una buena comunicación con sus amigos y allegados diferentes a los compañeros de trabajo. Mientras que el 10% es importante entenderlo desde la descripción sociodemográfica donde existen colaboradores que a pesar de tener amigos o allegados fuera de la zona laboral (Fuera de la mina y el alojamiento) no se sienten pertenecientes a ellos, allí también depende de las formas de trato que ese 10% pueda tener con el contexto y adicional comprender que la construcción social se da por medio de las interacciones que el individuo tenga con el entorno. Sin embargo, esto no es condición de esta investigación. Es por ello, que el riesgo se considera bajo y no tiene afectación en la compañía.

A su vez contrasta con Cabalcanti (2017) el cual indica que las relaciones interpersonales dentro de las minas de Cajamarca es un espacio de colaboración, donde los mineros se apoyan entre sí, bien sea en problemas de salud, así como en celebraciones. Donde el vivir en campamentos mineros no influye en el relacionamiento. Es por ello que, en conclusión, se puede entender que las relaciones interpersonales no se ven afectadas por variables de distanciamiento.

7.4.4 Situación Económica del grupo Familiar

Es la forma en que el grupo familiar solventa sus gastos básicos, así como las interacciones que existen por medio de la situación económica y entender si el colaborador aporta al núcleo familiar. A continuación, se relacionan los resultados obtenidos a través de la encuesta.

Gráfica 27. Situación económica del grupo familiar.



Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el 60% de la población se encuentra en bajo (10%) o despreciable (50%), mientras que el 40% restante se encuentran en nivel medio (30%) y en alto (10%). Lo anterior resalta que a pesar de que la estadística y el promedio ponderado brinde un riesgo bajo y no ocasione riesgo alguno a la empresa y sus dinámicas. Se debe atender ese 40% ya que podría tener algún tipo de carencia extra que la compañía por medio de sus metodologías de bienestar y compensación puede ayudar, ahora también es importante comprender que hay colaboradores dentro de la compañía que no se sienten pertenecientes a un grupo familiar, esto genera que exista una ausencia de la misma y no crea conveniente colaborar dentro del grupo familiar.

Por otra parte, se tiene un 60% de los colaboradores que brindan apoyo y se distribuyen las necesidades básicas del hogar, allí es donde se puede evidenciar que aún se sienten como integrantes de un núcleo (No es un juicio de valor, solo es una posible variable),

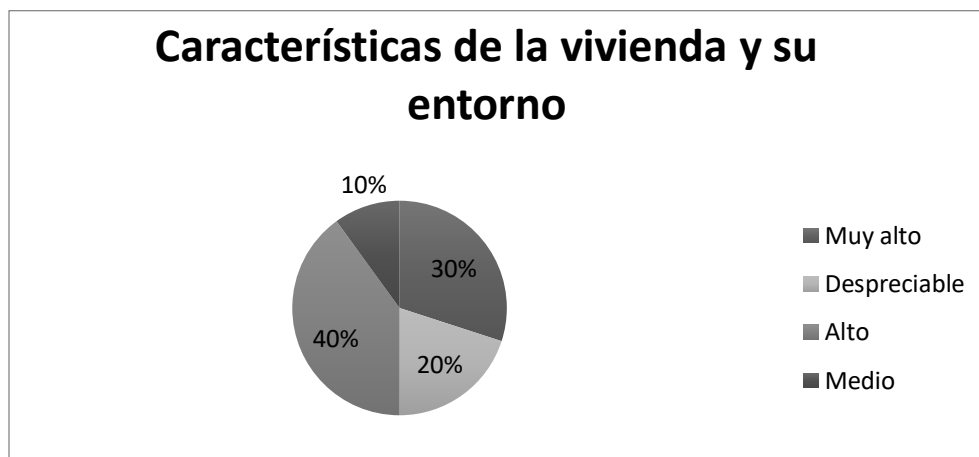
Lo anterior corrobora lo ocurrido en las mineras de Yumbo, donde Narváez y Grajales (2018) ayudan dentro del núcleo familiar, claro que allí hay una diferencia y es que ellos tienen su núcleo dentro de la zona de influencia (Es decir pueden llegar a dormir en su casa) lo cual hace que no se pierda el rol familiar y la función que este colaborador desarrolle dentro de dicho núcleo.

En conclusión, se puede entender que, aunque en la empresa no genere ningún riesgo, para el colaborador es importante tener espacio con su familia, como anteriormente se evidenciaba en la dimensión de Comunicación y relaciones interpersonales, mantener activo los canales de comunicación es vital para el colaborador, donde estos mantienen su rol dentro del núcleo familiar así sea a distancia.

7.4.5 Características de la vivienda y de su entorno

Dicha dimensión da alusión a las condiciones en las cuales los colaboradores viven infraestructura, entorno e instalaciones tanto de ellos como de su entorno familiar, para el caso puntual de esta investigación se les indicó que dirigieran las preguntas al entorno que viven a diario (es decir, los modos de vida en el alojamiento) esto con el fin de comprender un poco más la situación y condiciones en las que los trabajadores se encuentran. A continuación, se relacionan los resultados obtenidos en dicha dimensión por medio de la encuesta.

Gráfica 28. Características de la vivienda y su entorno.



Fuente: (Autores, 2021).

Se logra evidenciar que tan solo el 20% da como nivel despreciable, mientras que el 80% de la población se encuentran en niveles altos, donde el 10% se encuentra en medio, el 40% en alto y el 30% restante en muy alto. Esto da a entender 3 características básicas, la primera es entender que, aunque exista la posibilidad de tener alojamiento dentro de la mina, esto no quiere decir que se cuente con los recursos suficientes para brindarle a sus colaboradores una calidad de vida óptima por medio de un alojamiento digno y estable. La segunda, que es indispensable pensar en el colaborador para que tenga una zona de descanso cómoda la cual le permite estar a gusto con el alojamiento, y, por último. El difícil acceso a vías transitables genera que el alojamiento no tenga las condiciones adecuadas.

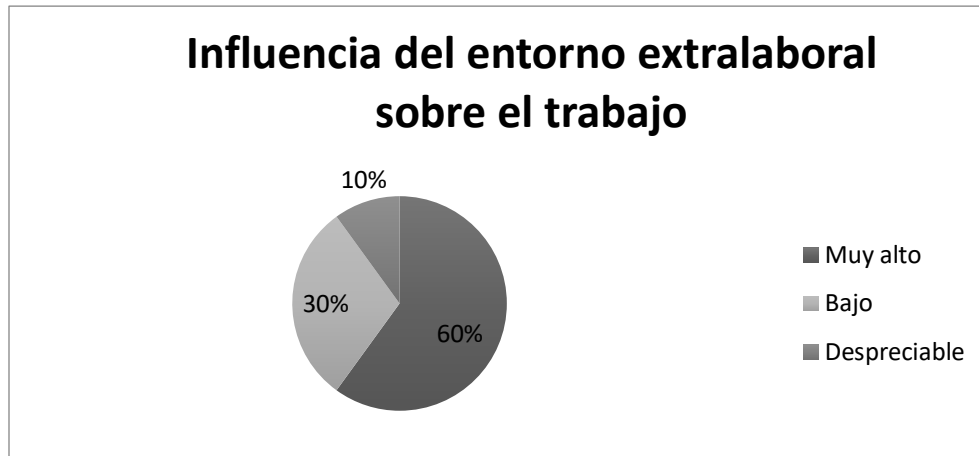
Lo anterior se puede entender desde el estudio de Narváez y Grajales (2018) donde a pesar de tener el núcleo familiar dentro de la zona del trabajo, no quiere decir que ellos tengan unas condiciones óptimas de locación e infraestructura, donde la mayoría de los mineros de dicha investigación viven con un número considerable de familiares (6 a 10) y adicional sus viviendas son de difícil acceso y de escasos recursos

En conclusión, se puede entender que así se tenga las 3 comidas más una merienda, no significa que el alojamiento sea del todo cómodo. Y que adicional, se debe pensar en las formas de organización del espacio, esto con el fin de garantizar un espacio al colaborador que permita tener un descanso óptimo. Es por ello que el riesgo aparece como alto ya que se deben tomar acciones correctivas para así poderla mitigar.

7.4.6 Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo

Esta dimensión corresponde a comprender las exigencias que los colaboradores o el individuo (en el caso de la forma extralaboral) tienen dentro del entorno familiar y cómo estas pueden afectar o no a los colaboradores entendiendo así que esta afectación se manifieste en el entorno laboral o solo se mantenga a nivel personal. A continuación, se evidencian los resultados de la encuesta en dicha dimensión.

Gráfica 29. Influencia del Entorno extralaboral sobre el trabajo.



Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que el riesgo se catalogó como muy alto, sin embargo, es de resaltar que tan solo el 10% de la población llegó a un nivel despreciable, mientras que el 90% siguiente, arrojó un 60% muy alto y un 30% alto. Esto se debe a dos características. La primera es comprender que el entorno del colaborador no es el mismo desde ya un tiempo (es decir, desde que comenzó su vida laboral con la minera) esto se debe a que la mayoría del tiempo se encuentra dentro de la mina y sus alojamientos. Por otra parte, se puede evidenciar que dicha dimensión no afecta la vida laboral del trabajador sino, que en vez de ello empieza a disminuir su entorno social. Es decir, la vida laboral arrasa con su entorno social, lo cual genera que el colaborador comience a repensar su entorno y empiece a acoplarse y mezclar los dos entornos (intralaboral y extralaboral).

En conclusión, es grave lo que sucede en dicho entorno ya que el colaborador debe tener espacios donde pueda interactuar con familiares, amigos y allegados. Esto con el fin de ser parte del tejido social. Es importante que se ahonde en este ítem, pueden existir posibilidades como que ya ellos solo buscan el “enguaque” y no les importe sino la obtención de la recompensa, o que ya no se perciban que son de un grupo social definido.

7.4.7 Desplazamiento vivienda - trabajo – vivienda

Se entiende dicho ítem como el traslado desde su lugar de trabajo hasta la vivienda, la facilidad de rutas, comodidad del transporte, duración y características del lugar de trabajo hasta la llegada a la vivienda. A continuación, se evidencian los siguientes resultados obtenidos por medio de la encuesta desarrollada. Donde el riesgo es alto.

Gráfica 30. Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda.



Fuente: (Autores, 2021).

Se puede evidenciar que en términos generales que tan solo el 20% arroja en nivel despreciable y que el 80% restante se encuentran en medio (10%) y muy alto (70%), esto se debe a diferentes factores, el primero es la llegada a la mina ya que si no tienes un vehículo tipo camioneta es imposible llegar al lugar de trabajo y adicional a pie del pueblo hasta la mina es un trayecto que va desde 40 minutos hasta 2 horas, evidentemente al ser zona rural no hay alumbrado público en dicho camino, y allí no solo se dan riesgos de seguridad sino también riesgos ambientales (derrumbes) o biológicos.

Adicional para pasar de la trocha a la mina se evidencia un río de más de 100 metros y un puente colgante, así que el riesgo es evidente. Ahora en otra dimensión debería haber dado un nivel alto, sin embargo, en caso de accidente siempre tienen una camioneta de la compañía que los lleve al centro médico el cual queda a 20 minutos (En el vehículo). Ahora para llegar a su lugar de destino (vivienda) se entiende que deben tomar transporte intermunicipal, en este caso, solo se dan salidas a 3 flotas intermunicipales del pueblo hacia la capital o alrededores al día.

En conclusión, se puede evidenciar que este riesgo es alto, se considera que este nivel no bajará, ya que según la vivencia obtenida por los investigadores es complejo el mejoramiento de vías y por consiguiente las distancias que hay del pueblo hacia la mina y del pueblo hacia su vivienda seguirán siendo las mismas. Es por ello, que el riesgo se puede entender como parte del contexto en el cual el colaborador decidió de forma voluntaria laboral.

7.5 Total, general de Factores de Riesgo Psicosocial (Intralaboral y Extralaboral)

En este ítem se desarrolla un contraste en los resultados generales de ambas encuestas (Intralaboral y extralaboral) esto con el fin de generar un estado real de la empresa en términos de riesgo psicosocial. A continuación, se coloca un resultado de ambas encuestas para luego brindar un resultado final.

Tabla 11. Total, general de factores de riesgo psicosocial.

Total, general factores de riesgo psicosocial intralaboral	19,510309	Despreciable
Total, general factores de riesgo psicosocial extralaboral	24,032258	Medio
Puntaje total general de factores de riesgo psicosocial	20,605469	Bajo

Fuente: (Autores, 2021).

Lo anterior, refleja la situación actual de los colaboradores que se encuentran en la mina, es de entender que a pesar que el riesgo psicosocial en general es bajo, se puede evidenciar que los factores de riesgo psicosocial extralaboral se encuentran en un factor medio, esto debido a que 3 dimensiones puntúan con niveles altos y una en nivel medio. Dichas sugerencias de mejora se brindarán en el plan de acción que irá más adelante.

En términos generales se puede evidenciar que la compañía resguarda a sus colaboradores (en términos extralaborales hay factores que salen del alcance de la compañía) para que puedan desarrollar su labor de forma amigable y eficaz, esto con el fin de buscar la recompensa final que es la esmeralda.

7.6 Grupo Focal: Modelo de Liderazgo

Según la batería de riesgo psicosocial (2010) el grupo focal es un instrumento por el cual se logra profundizar sobre una temática específica de forma autorregulada, donde su objetivo es acercarse y entender la percepción de los colaboradores por medio del discurso que estos brinden, donde un moderador desarrollara el tema principal y así mismo las temáticas que se abordaran allí dentro.

Para términos de esta investigación se desarrolló el grupo focal con 7 colaboradores y lo que se buscó fue comprender cómo era el modelo de liderazgo dentro de la operación y como los superiores le brinda la retroalimentación correspondiente, adicional el referente teórico es la batería de Riesgo psicosocial.

A continuación, se evidencian los puntos a evaluar dentro del grupo focal:

- Se recibe o no la retroalimentación sobre su trabajo
- La claridad de su función y cómo la desarrolla
- Concepto de familia como significado para brindar instrucciones

7.6.1 Se recibe o no la retroalimentación sobre su trabajo

En este apartado se buscó comprender en voz de los participantes como recibían o no la retroalimentación sobre su labor, es por ello que se debe tener en cuenta aspectos como la forma en que recibe la retroalimentación de su labor, si tiene claro las funciones a desarrollar y el objetivo claro de su labor.

Se pudo evidenciar que en voz de los 7 participantes recibían la retroalimentación de forma oportuna y dentro de la misma operación, se puede reflejar en voz del participante No 5 *“el supervisor todos los días está como con nosotros ahí, desde ahí mirar el desempeño de cada uno, pues si uno está fallando en cualquier cosa pues él le dice bueno pues toca acelerarle, toca bajarle, toca...”* Lo anterior hace referencia a que el supervisor operativo es quien decide el

ritmo de trabajo y la carga laboral dentro de la misma operación, es por ello, que el liderazgo se encuentra allí dentro de la misma operación.

Por otra parte se puede entender que los colaboradores comprenden las funciones que deben desarrollar dentro de la mina, esto se puede reflejar en voz del participante No 7 el cual da a entender que “...*Dentro de la mina nosotros ayudamos lo que es la parte de la perforación y la extracción como tal del material a la hora de la detonación, ósea lo que sale de la explosión, la carga que sale residual esa nosotros nos encargamos de sacarla...*” así mismo tienen claro las herramientas a utilizar “*Palas, picas, azadones y los platos como tal que son para cargar; herramientas si, el container del ascensor, marcador, martillo.*”

En conclusión, es importante comprender que los colaboradores tienen claro sus funciones dentro de la mina, el paso a paso, así como entienden la función de su supervisor dentro de la mina y adicional coloca el ritmo de trabajo y las cargas laborales a los colaboradores. Por último, se puede evidenciar que se encuentran los instrumentos apropiados para desarrollar la labor y adicional las formas e instrucciones pertinentes para desarrollar la misma. Esto se puede entender desde la óptica de la batería de riesgo psicosocial (2010) donde se puede entender la retroalimentación como una forma de identificación de habilidades y fortalezas con el fin hacer su labor de manera óptima.

7.6.2 La claridad de su función y cómo la desarrolla

Como otro apartado es importante entender cómo los colaboradores entienden sus funciones y que tanta claridad tienen de las mismas (algo similar a una de las características del ítem anterior) sin embargo, allí existe una diferencia clave y es comprender los límites de la función, como siguen la instrucción y adicional como desarrollan la función.

Es por ello, que los participantes en el grupo focal coincidieron en comprender sus funciones como operativas, aunque de poco valor, esto se refleja en voz del participante No 2 “...*porque pues son muy sencillas las labores, echar pala, cargar, empujar un carro, ósea no es tampoco mayor la función que tenemos...*” Sin embargo, el moderador brindó una retroalimentación en la cual explicó que la labor de ellos era valiosa para la organización.

Sin embargo, esto se da para abordar la siguiente característica y es entender los límites de la función, donde 4 de los colaboradores entendieron sus funciones como operativas y adicional como simples y fáciles de hacer (como en el relato anterior), sin embargo los otros 3 participantes dieron a entender su labor como una labor significativa y adicional entienden por qué tienen que desarrollarla, lo anterior se puede evidenciar en voz del participante No 7 “...Pues la esmeralda se saca, primero toca evaluar la zona y se hacen unas perforaciones y pre detonaciones y dependiendo de lo que salga en las pre detonaciones se empiezan a revisar, y ahí salen la, como tal la esmeralda, entre la roca, en incrustaciones y formaciones entre la piedra...”. Lo anterior comprende que existen colaboradores que entienden las funciones y el porqué de las mismas y de esta manera saben dónde tienen que excavar, obviamente bajo el seguimiento de órdenes brindadas en la supervisión.

Por último, se puede entender algo del liderazgo por medio del seguimiento de instrucciones donde los 7 participantes concuerdan en que el supervisor es quien da las órdenes dentro de la operación y que adicional es quien toma las decisiones. Lo anterior se puede reflejar en voz del participante 4 “...nada se mueve si no es como la norma. la norma lo indica todo...” Lo anterior también se debe a que la normatividad de suelos es la que les dice por dónde deben excavar y de allí se obtiene el seguimiento de instrucciones a partir de la norma.

7.6.3 Concepto de familia como significado para brindar instrucciones

Este concepto se puede evidenciar desde la percepción de los 7 participantes y es algo fundamental de comprender, pero antes es importante entender el concepto de familia desde Bezanilla y Miranda (2013) los cuales comprenden el concepto de familia como un grupo de personas que desarrollan diferentes roles dentro de la sociedad, esto con el fin de obtener un objetivo en particular. Para esta investigación es importante dar a conocer que los colaboradores entienden que se encuentran juntos y que deben convivir para obtener un objetivo en particular (La extracción de esmeralda). Es por ello que es importante entender los roles de cada uno dentro de este concepto de familia.

Se comprende desde la voz de los participantes que ellos forman parte de una familia, esto debido a su estancia dentro de los alojamientos, lo anterior se puede evidenciar en voz del

participante No 4 *“...como amigos, como, como compañeros ya es más que todo como una amistad, ya es una familia porque aquí si uno se enferma todo el mundo esta como “que tiene” y cualquier cosa...”*. Por otra parte, es importante comprender cómo los participantes forman funciones familiares, estas comprendidas como el rol que uno debe tener en dicho ámbito, donde un el participante No 4 dio a entender que *“... Mientras no estemos trabajando, mientras estamos aquí en un campamento ellos saben que en mi ellos encuentran un amigo y siempre les he dicho yo les colaboro en lo que yo pueda...”*. Lo anterior se puede comprender como el rol que pueden tener los participantes dentro de esa pequeña sociedad.

Adicional se puede comprender en voz de los participantes que un factor determinante es el aislamiento que ocasiona la zona de mina, lo anterior se refleja en voz del participante No 7 *“...estamos encerrados aislados de la sociedad por decirlo así y pues si uno siempre se procura no, es caer bien, porque nos vamos a madrear a estresar si solo somos 5 (cinco) o 6 (seis) personas, lo más cerquita acá como a 40 (cuarenta) minutos...”*

Para concluir, en general se puede evidenciar 3 particularidades. La primera es que las acciones e instrucciones brindadas por el supervisor son tomadas de buena forma por parte de los colaboradores de la mina, es decir, hay un Feedback entre el supervisor y los colaboradores. En segundo lugar, se puede entender que el liderazgo no solo está en el supervisor sino en la gerencia; donde hay un trato ameno entre ellos. Y, por último, el entender el significado de la familia, es importante ver cómo el grupo fue cohesionado ya que dentro del alojamiento se reflejan funciones marcadas de ayuda entre ellos, es importante entender que ese concepto de familia lo utiliza el supervisor para brindar las instrucciones y retroalimentar a los colaboradores.

8. Propuesta de Intervención

Ya con los resultados analizados y entendiendo el contexto en el cual se encuentra la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA, es importante entender que el plan de intervención se desarrollara a los niveles Alto y Muy alto, esto debido a que son las dimensiones o dominios a los que por su criticidad es importante prestarles atención, adicional es imperativo comprender que así existan sugerencias o planes de intervención, la empresa se encuentra en su potestad de utilizar lo aquí descrito o no. Por último, es importante comprender que para algunas dimensiones en la parte extralaboral no es posible realizar cambios, sin embargo, se darán sugerencias para que el colaborador pueda tener un cambio y el riesgo pueda bajar.

Adicionalmente, se desarrollarán observaciones al nivel de riesgo medio, esto con el fin de darle sugerencias a la empresa para que estas dimensiones que arrojaron este nivel de riesgo sean tenidas en cuenta y se pueda desarrollar un seguimiento.

8.1 Intervención en Riesgos Altos y Muy altos

Este apartado dará cuenta de una serie de sugerencias que permitan a la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA, abordar los riesgos bajo un criterio profesional y mediante la percepción que brindó el estar en cambio junto a los colaboradores, así como la comprensión que se hizo de sus dinámicas laborales. A continuación, se mostrará un cuadro con todos los Dominios o Dimensiones que puntúan riesgo alto y muy alto durante el desarrollo e intervención por medio de la aplicación de la batería de Riesgo Psicosocial.

Tabla 12. Dimensiones de riesgo psicosocial intralaboral que dieron como resultado alto o muy alto.

Dimensiones en Riesgo Psicosocial Intralaboral		
Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	42,5	Alto
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	32,5	Alto

Fuente: (Autores, 2021).

Tabla 13. Dimensiones de riesgo psicosocial extralaboral que dieron como resultado alto o muy alto.

Dimensiones en Riesgo Psicosocial Extralaboral		
Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo
Características de la vivienda y de su entorno	23,88888889	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	43,33333333	Muy alto
Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda	38,125	Alto

Fuente: (Autores, 2021).

Como se puede evidenciar existen 5 dimensiones que en general arrojaron como resultado riesgos altos (4) o muy altos (1), de acuerdo a la información obtenida y el concepto de cada una de las dimensiones en la batería de Riesgo psicosocial se desarrolló el siguiente cuadro, esto con el fin de brindar una serie de sugerencias a partir de lo establecido en la batería de riesgo psicosocial, así como algunas recomendaciones que los investigadores pudieron evidenciar en su actividad de campo.

Tabla 14. Riesgos psicosociales con sugerencias y planes de acción en riesgo alto y muy alto.

Sugerencias y planes de mejora en puntos altos del Riesgo Psicosocial en general					
Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel de riesgo	Concepto según Batería de Riesgo Psicosocial	Sugerencias	Observaciones
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	42,5	Alto	<p>Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación.</p> <p>Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Medir las cargas de los colaboradores de acuerdo a su capacidad de carga, es decir no exceder el peso del carro transportador de escombros, esto con el fin de hacer llevadera la carga. 2. Obtener pausas activas más seguidas (4 diarias durante la jornada) esto con el fin de poder tomar energía para continuar con la excavación y así poder salir de la mina (ya que está por condiciones naturales es oscura y con poco acceso de aire). 3. Tener encendida la ventilación en su máximo nivel, sobre todo cuando se encuentra más abajo (profundidad de 200 metros), esto para que se les pueda garantizar el mínimo de aire. 	Es imposible no dejar de tener riesgo biológico o ambiental, esto debido a la función que se desarrolla en la mina, así mismo a pesar de buscar la ventilación apropiada y unas linternas LED para su iluminación, es imposible por las condiciones del trabajo tener una iluminación al 100% o una ventilación que permita respirar sin la presión atmosférica que rige cuando se encuentran bajo la superficie y en espacios confinados.

<p>Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral</p>	<p>32,5</p>	<p>Alto</p>	<p>Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral.</p>	<p>1. Buscar que el colaborador tenga el tiempo suficiente para poder compartir con familiares, amigos y allegados.</p> <p>2. Buscar que tenga un rol definido dentro de la sociedad y que la carga laboral no sea algo que influya dentro del tiempo extralaboral.</p> <p>3. Obtener días libres que les permitan tener tiempo fuera del alojamiento.</p> <p>4. Crear espacios de charla con su familia que les permitan entender que aún son parte de dicho núcleo familiar.</p>	<p>El tiempo extralaboral dentro de la organización es bastante complejo ya que los colaboradores conviven entre ellos de Lunes a Sábado y desplazarse a sus lugares de origen es bastante complejo por las rutas de acceso, así mismo, se puede evidenciar que hay indicadores que la empresa no puede controlar y este es uno de ellos.</p>
<p>Características de la vivienda y de su entorno</p>	<p>23,88888889</p>	<p>Alto</p>	<p>Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar.</p>	<p>1. Mejorar las condiciones de los alojamientos (camas, espacios privados, baños) esto con el fin de brindarle al colaborador un espacio donde pueda obtener un descanso</p>	<p>Se tendría que revisar la capacidad económica de la compañía para poder desarrollar dicha inversión, esto debido a que las condiciones a pesar de no ser las mejores, les garantiza a los colaboradores un lugar donde alojarse. Sin embargo, es importante comprender que a los colaboradores se les brinda de forma gratuita más una merienda y esto es parte de las condiciones de alojamiento.</p>

<p>Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo</p>	43,3333333	Muy alto	<p>Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear espacios para que la familia pueda interactuar con el colaborador (videollamadas). 2. Que el colaborador pueda enviar sus remesas a sus familiares sin ningún tipo de costo. 3. Buscar que el colaborador obtenga días libres dentro de la jornada, esto con el fin de poder desplazarse a su lugar de origen. 	<p>Es importante entender que el colaborador ya previamente tenía las condiciones de trabajo, entre ellas tenían conocimiento de que tenían que vivir de Lunes a Sábado en los alojamientos, esto con el fin de mitigar el desplazamiento o el pago de un arriendo a los colaboradores, sin embargo, sí es imperativo que los colaboradores tengan espacios para llegar a sus lugares de origen, esto con el fin de convivir con su grupo familiar, amigo o allegados.</p>
<p>Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda</p>	38,125	Alto	<p>Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buscar formas para que el colaborador pueda dirigirse a sus lugares de origen en el primer intermunicipal del día (5 a.m.) esto con el fin de hacer tiempo para su llegada. 2. Que los colaboradores sean recogidos en el pueblo y no tengan que caminar hasta la zona de influencia (40 minutos). 3. Tener lugares alternativos para la llegada de los colaboradores en caso tal de que puedan llegar a laborar después de la visita a su familia. 	<p>Para la empresa este es un punto muy álgido, donde el desplazamiento de los colaboradores difiere en las labores, esto debido a que la productividad y excavación pueden verse afectadas debido al poco recurso humano que pueda estar un día laboral en la mina. Adicional es importante entender que los colaboradores ya tenían claras las condiciones y es por ello básicamente y por las rutas de difícil acceso que tienen que atravesar que no salen del alojamiento,</p>

Fuente: (Autores, 2021).

8.2 Sugerencias en Riesgos Medios

Aunque no es obligatorio entender el riesgo medio, es importante brindarle a la empresa unas observaciones que busquen bajar dicho nivel de riesgo, esto debido a que estos riesgos pueden tender a subir, a continuación, se mostrará una tabla con los riesgos de nivel medio.

Tabla 15. Riesgos psicosociales con nivel medio.

Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel del riesgo
Tiempo fuera del trabajo	34,375	Medio
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	26,3	Medio

Fuente: (Autores, 2021).

Se puede apreciar que solo 2 dimensiones puntúan en nivel de riesgo medio, esto da a entender que estas dos dimensiones requieren una observación especial, es por ello que solo para esta intervención se darán solo acciones de mejores o sugerencias, mas no una observación. Lo anterior se desarrolla entendiendo que al estar en riesgo medio aún se puede desarrollar una promoción y prevención, esto hace que pueda ser controlado de otra forma. A continuación, se refleja un cuadro con las sugerencias a cada dimensión.

Tabla 16. Riesgos psicosociales con sugerencias y planes de acción en riesgo medio.

Dimensiones	Puntaje (transformado)	Nivel del riesgo	Concepto según Batería de Riesgo Psicosocial	Sugerencias
Tiempo fuera del trabajo	34,375	Medio	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se puede promover planes para que los colaboradores puedan asistir a ver a sus familias con días compensatorios. 2. Determinar un espacio para que los colaboradores puedan tener tiempo con su familia por medio de las diferentes herramientas tecnológicas que existen. 3. Tener juegos lúdicos o de mesa que permitan el esparcimiento entre los colaboradores en horarios no laborales.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	26,3	Medio	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar capacitaciones para que los empleados adquieran nuevas habilidades y también puedan tener toma de decisión a la hora de estar dentro de la mina (obviamente sin desacatar las órdenes del supervisor). 2. Evaluar las habilidades y competencias que puede tener cada colaborador, esto con el fin de explotar sus habilidades cuando sean requeridas en la mina o en el alojamiento.

Fuente: (Autores, 2021).

9. Análisis financiero Costo- Beneficio

De acuerdo al Decreto 472 de 2015 en el que se reglamentan los criterios de las multas originadas por infracciones a las Normas de Salud y Seguridad en el Trabajo, las empresas pueden ser acreedoras de sanciones económicas, orden de clausura o cierre definitivo de la empresa o prohibición de actividades inmediatamente, lo anterior afectando el desarrollo normal de las actividades de la organización, generando pérdidas económicas.

Tabla 17. Criterios de proporcionalidad para las sanciones de los empleadores.

Tamaño de empresa	Número de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Artículo 13, inciso 2° Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Artículo 30, Ley 1562 (de 1 a 1.000 SMMLV)	Artículo 13, inciso 4° de la Ley 1562 (de 20 a 1.000 SMMLV)
Valor Multa en SMMLV					
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

Fuente: (Decreto 472 de 2015, Ministerio del Trabajo).

Según la tabla anterior, Mineros Quebrada Azul podría incurrir en sanciones económicas si desde el Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo, no se contemplan, evalúa y se formulan acciones para la prevención, control y tratamiento de los factores de riesgo psicosocial. En adición, las multas pueden ascender a un valor de hasta 24 SMMLV.

Como se pudo evidenciar anteriormente, el desarrollo del presente estudio se constituye como una herramienta de prevención de gastos por concepto de multas, a continuación, se detalla el presupuesto para la implementación del presente estudio.

Tabla 18. Presupuesto del proyecto.

Análisis costo-beneficio				
Costos				
Rubro	Concepto	Cantidad	Valor unitario	Total
Recurso humano	Especialistas SST encargados del estudio de riesgo psicosocial en la empresa minera	3	\$ 2.500.000 COP	\$ 7.500.000 COP
	Servicio de internet	1	\$ 100.000 COP	\$ 300.000
	Computadores	3	\$ 2.000.000 COP	\$ 6.000.000 COP
Recursos operativos	Alimentación salida de campo	3	\$ 150.000 COP	\$ 450.000 COP
	Hospedaje salida de campo	3	\$ 100.000 COP	\$ 300.000 COP
	Transporte salida de campo	3	\$ 200.000 COP	\$ 600.000 COP
	Papelería	1	\$ 100.000 COP	\$ 100.000 COP
	Telefonía móvil	3	\$ 50.000 COP	\$ 450.000 COP
Total				\$ 15.700.000 COP

Fuente: (Autores, 2021).

Tabla 19. Costo multa.

Costo multa			
Concepto	Valor unitario	Cantidad	Total
SMMLV	\$ 908.526 COP	24	\$ 21.804.624 COP

Fuente: (Autores, 2021).

Como se puede apreciar con la anterior información el valor de la multa asciende a un valor de \$ 21.804.624 COP sin mencionar el riesgo de cierre de operaciones, mientras el valor del proyecto es de un valor inferior, siendo de interés para el empresario.

Por otra parte los recursos financieros serán provistos por la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA, como parte interesada en el desarrollo del proyecto, el recurso humano está conformado por un equipo de tres profesionales especialistas en Gerencia de la Salud y Seguridad del trabajo, sin embargo es de aclarar que uno de estos miembros deberá contar con pregrado en psicología para la aplicación de la batería del riesgo psicosocial, para finalizar los recursos técnicos será provistos por la empresa.

10. Conclusiones y Recomendaciones

10.1. Conclusiones

Se identificó a través de la caracterización sociodemográfica que, en su mayoría, los trabajadores operativos de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA están conformados por colaboradores de género masculino dada la demanda física que requiere este tipo de labor. Adicionalmente corresponden a una población adulta (rango de edad entre 31 - 40 años), solteros y con un grado de educación de bachiller académico; esto da respuesta al interés de “enguacarse” ya que para este tipo de actividades no se necesitan conocimientos de nivel académico técnico o universitario, además de ser una actividad con una alta demanda de tiempo laboral que no permite desarrollar actividades extralaborales tales como compartir tiempo con la familia.

En adición, con la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial expedida por el Ministerio de Protección Social y la Pontificia Universidad Javeriana en el año 2010, se determinó que los trabajadores de la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial intralaborales tales como demandas ambientales y de esfuerzo físico e influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral, generados por las condiciones ambientales en las que se desarrolla el trabajo como la iluminación, ruido y presión atmosférica dentro de la mina, y la percepción de no cumplir un rol específico dentro de la sociedad.

Por otra parte, los factores de riesgo psicosocial extralaboral a los cuales se encuentran expuestos los mineros hacen referencia a características de la vivienda y de su entorno, influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo y desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda; esto se debe a que el campamento donde habitan los trabajadores son compartidos entre ellos, además no cuentan con fácil acceso de transporte ya que el pueblo queda a 20 minutos en carro sin embargo, ellos deben caminar hasta 40 minutos para llegar allí puesto que no cuentan con este medio de transporte.

Cabe resaltar que es necesario implementar acciones preventivas para mitigar este tipo de riesgo psicosocial, entre las cuales se pueden destacar la implementación de pausas activas a lo largo de la jornada laboral, no someter al trabajar a cargar material que exceda su capacidad de

esfuerzo, brindar espacios personales para descansar en la noche, buscar alternativas para que el trabajador cuente con un rol definido dentro de la sociedad de tal manera que la carga laboral no influya desde su tiempo extralaboral.

Para finalizar, es importante mencionar que, en el marco de la minería de esmeraldas, este estudio es innovador con respecto al diagnóstico del riesgo psicosocial.

10.2. Recomendaciones

Se le sugiere a la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA desarrollar estudios de estrés y puestos de trabajo propuestos en la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial debido a que este fue un estudio de orden académico y se requiere una intervención pronta en algunas dimensiones del riesgo psicosocial.

Adicionalmente, se recomienda a la empresa Mineros Quebrada Azul LTDA tener en cuenta los factores de riesgo psicosocial identificados en el presente estudio para su articulación en el sistema de vigilancia epidemiológica, con el objetivo de prevenir las enfermedades laborales asociadas a este riesgo.

Así mismo, se recomienda a los futuros investigadores, al momento de desarrollar la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial tomen como un antecedente el presente estudio, ya que hasta el momento no se han desarrollado suficientes estudios para la identificación, prevención y control de factores de riesgos psicosociales en minería de esmeraldas.

11. Referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014). Riesgos psicosociales en Europa: prevalencia y estrategias de prevención, revisado el de Junio del link <https://osha.europa.eu/es/publications/executive-summary-psycho-social-risks-europe-prevalence-and-strategies-prevention>
- Ahumada, Agudelo, Badillo, A.B, T.J, C.M; (2016). Riesgo psicosocial y estrés laboral: diagnóstico y propuesta de mejora para la empresa proteger ips 2016 (Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo). ECCI, Bogotá. Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/340>
- Álvarez, FT, Londoño, MEL, Posada, AS y Jáuregui, MV (2016). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 29 (2), 95-137. ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Resolución 001016 de 1989. Recuperado el 21 de junio de 2021 del sitio web Arlsura.com: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/1132-resolucion-001016-de-1989>
- ARL SURA – Riesgos Laborales - ARL – Ley 1010 de 2006. Recuperado el 21 de junio de 2021 del sitio web Arlsura.com: https://www.arlsura.com/index.php?option=com_content&view=article&id=232:ley-1010-de-2006&catid=50:leyes-y-normas&Itemid=33
- ARL SURA - Riesgos Laborales - ARL - Resolución 001016 de 1989. Recuperado el 21 de junio de 2021 del sitio web Arlsura.com: <https://www.arlsura.com/index.php/decretos-leyes-resoluciones-circulares-y-jurisprudencia/206-resoluciones/1132-resolucion-001016-de-1989>
- Artículo boletín sector financiero. (s. f.). Sura. Recuperado 30 de mayo de 2021, de <https://www.arlsura.com/index.php/boletin-sectorial/2516-articulo-boletin-sector-financiero>
- Astudillo Díaz, Paula R, Alarcón Muñoz, Ana M^a, & Lema García, Marcela L. (2009). PROTECTORES DE ESTRÉS LABORAL: PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y MÉDICOS, TEMUCO, CHILE. *Ciencia y enfermería*, 15(3), 111-122. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532009000300012>

- Beltrán, A.D.P (2014). Factores Psicosociales y Bienestar del Trabajador en Investigaciones Realizadas en Colombia y España, Durante el Periodo 2002-2012 (Maestría en Administración en Salud). Maestría en Administración en Salud, Bogotá. Recuperado de: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/8886/BeltranCabrejo-Andrea-2014.pdf;jsessionid=DD2872397C64C3994953272AC6D7F15E?sequence=2>
- Beltrán, J. M. (2019). *Agotamiento profesional en personal de enfermería y factores de riesgo psicosocial*. [Fecha de Consulta 26 de agosto de 2021] Redalyc.Org. <https://www.redalyc.org/journal/559/55964256022/>
- Cabalcanti, B. Factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores de una empresa minera de extracción de minerales a tajo abierto en la ciudad de Cajamarca durante el año 2017 [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina, Unidad de Posgrado; 2019.
- Camacho Ramírez, Adriana y Mayorga, Daniela Rocío. (2017). RIESGOS LABORALES PSICOSOCIALES. PERSPECTIVA ORGANIZACIONAL, JURÍDICA Y SOCIAL. *Prolegómenos*, 20 (40), 159-172. <https://doi.org/10.18359/prole.3047>
- Carvajal, J.G. y Dávila, C.A. (2013). "Violencia en el trabajo: investigaciones realizadas en Colombia", en Sotavento MBA, No 22, pp. 114-124.
- Carvajal Oroz, José G. y Dávila Londoño, Carlos A. (2013). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 29 (49), 95-106. Obtenido el 26 de junio de 2021 de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452013000100011&lng=en&tlng=es.
- Charria, V. H., Sarsosa, K. V., Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380-391.
- Cifuentes, R. M. (2011). Diseño de proyectos de investigación cualitativa. Buenos Aires, Argentina: Noveduc.

Comité Mixto OIT-OMS (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo. OIT-Ginebra, revisado el 24 de Junio del link <https://es.slideshare.net/rojasmaury/factores-psicosociales-en-el-trabajo-oit-1984iafjsr>

Congreso de la República, Decreto 614 de 1984, Organización de la Salud Ocupacional, Revisado el 21 de Junio de 2021, de la Pagina: http://copaso.upbbga.edu.co/legislacion/decreto_614%2084%20Organizacion%20y%20Administracion%20Salud%20Ocupacional.pdf

Congreso de la República. Ley 1562 de 2021, Sistema de Riesgos Laborales. Revisados el 21 de junio de 2021 de la Pagina: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=48365>

Cuenca-Piqueras, Cristina (2014). Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España. Convergencia. Revista de Ciencias Sociales, 21 (66), 125-149. [Fecha de Consulta 27 de junio de 2021]. ISSN: 1405-1435. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10531453005>

Decreto 472 de 2015 Ministerio del Trabajo. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales. 17 de marzo de 2015. DO. NO. 49456

Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Recuperado el 25 de junio de 2021 del sitio web Who.int: https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Espinel, Herrera, Peñuela, J.M, D.C, A.P (2014). Medición del riesgo psicosocial en los docentes en el colegio Jesús maestro ubicado en la localidad de Fontibón (Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo). ECCI, Bogotá. Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/243>

Gallego Alape Luis Eduardo, Muñoz Ramírez María Cristina, Prieto Urbano Sindy Julieth (2015). Estudio para Evaluar Riesgo Psicosocial en el área de COIL en Fenosa Gas Natural. Repositorio Universidad ECCI. [Fecha de Consulta 26 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/460/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Gil-Monte, Pedro R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. Recuperado en 27 de junio de 2021, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113557272009000200003&lng=es&tlng=es.

Gold, D., & Caborn, J. (2003). "SOLVE: la OIT combate la violencia en el trabajo", en Educación obrera 2003/4 (comp.). *La violencia en el trabajo* (Vol. 133).

Gómez Rojas, Paola, Hernández Guerrero, Julia, & Méndez Campos, María Doris. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & trabajo*, 16(49), 9-16. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>

Gutiérrez Strauss, Ana María, & Viloria-Doria, Juan Carlos (2014). Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral. *Salud Uninorte*, 30(1), v-vii. [fecha de Consulta 24 de junio de 2021]. ISSN: 0120-5552. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81730850001>

Hamui, A., & Varela, M. (2012). La técnica de grupos focales. *ELSEVIER*, 2 (1), 55-60.

Hernández, B. y Valera, S. (2001). *Psicología Social Aplicada e Intervención Psicosocial*. Santa Cruz de Tenerife: Resma.

ICONTEC. Guía técnica colombiana 45, Guía para la identificación de los peligros y la valoración de los riesgos en Seguridad y Salud Ocupacional. Revisado el 20 de junio de 2021 de la pagina <https://idrd.gov.co/sitio/idrd/sites/default/files/imagenes/gtc450.pdf>

Infante, C (2016). Programa de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional para riesgo Psicosocial Estrés en Farmacoup LTDA 2015-2016 (Especialización en Gerencia en Seguridad y Salud en el Trabajo). ECCI, Bogotá. Recuperado de: <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/313?show=full&locale-attribute=en>

La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. (2016, 23 de mayo). Recuperado el 22 de junio de 2021 del sitio web de Uss.cl: <https://www.uss.cl/newsletter-uss/2016/05/23/1661/>

Ley 1010 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Congreso de Colombia. Obtenido el 21 de junio de 2021 del sitio web Gov.co: <http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>

Luna-García, Jairo Ernesto, & Urrego-Mendoza, Zulma, & Gutiérrez-Robayo, Mireya, & Martínez-Durán, Alejandro (2015). Violencia en el trabajo del sector público de la salud: una visión desde las personas trabajadoras. Bogotá, Colombia. 2011-2012. Revista de la Facultad de Medicina, 63(3),407-417. [fecha de Consulta 21 de junio de 2021]. ISSN: 2357-3848. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576363525008>

Martínez, M. F. (2018, 12 febrero). PROCESOS MIGRATORIOS E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL [Fecha de Consulta 26 de agosto de 2021] Redalyc.org. <https://www.redalyc.org/journal/778/77855949003/>.

Martínez Narváez, M. A., & Castaño Grajales, V. (2019). Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa del sector minero del Municipio de Yumbo (Valle) en el 2018. Universidad Santiago de Cali.

Ministerio de Protección Social. 2021. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Revisado el 26 de junio de la Pagina <https://www.protegerips.com/images/bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Ministerio del Trabajo, Resolución 652 de 2012, Conformación del Comité de Convivencia, Revisado el 21 de junio de 2021 de la Pagina: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20

Ministerio del Trabajo, Resolución 2404 de 2019. Implementación de la Batería de Riesgo Psicosocial, Revisado el 21 de junio de 2021 de la Pagina: <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

Moreno Jiménez, Bernardo. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(Supl. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>

Palma Contreras, Andrea, Ahumada Muñoz, Magdalena, & Ansoleaga Moreno, Elisa (2018). ¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores/as chilenos/as? *Psico perspectivas*, 17(3),1-12. [fecha de Consulta 24 de junio de 2021]. ISSN: 0717-7798. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171059649008>

Peiro, José M. y Rodríguez, Isabel (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29 (1), 68-82. [Fecha de Consulta 27 de junio de 2021]. ISSN: 0214-7823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>

Peiró Silla, José María. 2004. El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista de la Facultad de Psicología de Bogotá*.

Presidencia de la República. Decreto 1443 de 2014. La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Revisado el 21 de junio de 2021 de la Pagina: https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36482/decreto_1443_sgsss.pdf/ac41ab70-e369-9990-c6f4-1774e8d9a5fa

Resolución 002646 de 2008, Ministerio de protección Social. Recuperado el 25 de junio de 2021 del sitio [www.saludcapital.gov.co](http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf) web Gov.co: <http://www.saludcapital.gov.co/Documentos%20Salud%20Ocupacional/RESOL.%202646%20DE%202008%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf>

Resolución 2404 de 2019 [Ministerio del Trabajo]. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial la Guía Técnica para la Promoción, Prevención e Intervención de los Factores Psicosociales y sus Efectos en la Población Trabajadora y sus Protocolos Específicos y se dictan otras disposiciones. Recuperado 2 de junio de 2021, de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+2404+de+2019-+Adopcion+bateria+riesgo+psicosocial%2C+guia+y+protocolos.pdf>

- Revilla Cervantes, Aurora y Díaz Corral, Iliana Beatriz y Ducase Pilon, Marbelis y Pacheco Quintana, Carmen Cecilia (2012). Factores psicosociales en alcohólicos dependientes. MEDISAN, 16 (7), 1083-1089. [Fecha de Consulta 25 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=368445221019>
- Sampieri, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. México D.F, México.
- Sarsosa-Prowesk, Kewy y Charria-Ortiz, Víctor Hugo y Arenas-Ortiz, Felipe (2014). Caracterización de los riesgos psicosociales intralaborales en jefes asistenciales de cinco clínicas nivel III de Santiago de Cali (Colombia). Revista Gerencia y Políticas de Salud, 13 (27), 348-361. [Fecha de Consulta 29 de agosto de 2021]. ISSN: 1657-7027. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54533007020>
- Tecnólogo de Monterrey. (s.f). Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos. Recuperado el 24 de 09 de 2021, de <http://www.cca.org.mx/ps/profesores/cursos/apops/Obj02/web/media/pdf/Parasabermas.pdf>
- Vaca Rodríguez, J. Y., & González Castellanos, D. H. (2018). Diagnóstico de la explotación de esmeraldas mediante minería artesanal y de pequeña escala en el municipio de Chivor. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/ing_civil/371
- Villalobos, G. (2004). *Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa*. Ciencia y trabajo, 6 (14), 197 – 201.
- Vtrjavier. (2021, 5 de enero). Riesgos Psicosociales - Qué son, Factores y Cómo Prevenirlos. Recuperado el 24 de junio de 2021 del sitio web Riesgoslaborales.info: <https://riesgoslaborales.info/riesgos-psicosociales/>
- Urtizberea, Facundo. 2011. Estrategias de Gestión en recursos humanos, destinadas a la prevención de salud mental en el trabajo: el caso de los empleados del Banco Provincia de Buenos Aires. Revista científica Orientación y sociedad. Vol. 4. La Plata.

12. Anexos

Anexo 1. Ficha de datos generales

Nombre completo			
Año de nacimiento			
Sexo		Ultimo nivel de estudios que alcanzó (marque una sola opción)	
Masculino		Ninguno	
Femenino		Primaria incompleta	
		Primaria completa	
Estado Civil		Bachillerato incompleto	
Soltero (a)		Bachillerato completo	
Casado (a)		Técnico / tecnológico incompleto	
Unión libre		Técnico / tecnológico completo	
Separado (a)		Profesional incompleto	
Divorciado (a)		Profesional completo	
Viudo (a)		Carrera militar / policía	
Sacerdote / Monja		Posgrado incompleto	
		Posgrado completo	
¿Cuál es su ocupación o profesión?			
Respuesta:			
Lugar de residencia actual			
Ciudad/municipio			
Departamento			
Seleccione y marque el estrato de los servicios públicos de su vivienda			
1		4	Finca
2		5	No sé
3		6	
Tipo de vivienda			
Propia		Arriendo	Familiar

Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar)					
Respuesta:					
Lugar donde trabaja actualmente					
Ciudad/municipio					
Departamento					
¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa?					
Si lleva menos de un año marque esta opción					
Si lleva más de un año, anote cuántos años					
¿Cuál es el nombre del cargo que ocupa en la empresa?					
Respuesta:					
Seleccione el tipo de cargo que más se parece al que usted desempeña y señálelo en el cuadro correspondiente de la derecha. Si tiene dudas pida apoyo a la persona que le entregó este cuestionario					
Jefatura - tiene personal a cargo					
Profesional, analista, técnico, tecnólogo					
Auxiliar, asistente administrativo, asistente técnico					
Operario, operador, ayudante, servicios generales					
¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa?					
Si lleva menos de un año marque esta opción					
Si lleva más de un año, anote cuántos años					
Escriba el nombre del departamento, área o sección de la empresa en el que trabaja					
Respuesta:					
Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción)					
Temporal de menos de 1 año		Término indefinido		Prestación de servicios	
Temporal de 1 año o más		Cooperado (cooperativa)		No sé	
Indique cuántas horas diarias de trabajo están establecidas habitualmente por la empresa para su cargo					

No. _____ horas de trabajo al día	
Seleccione y marque el tipo de salario que recibe (marque una sola opción)	
Fijo (diario, semanal, quincenal o mensual)	
Una parte fija y otra variable	
Todo variable (a destajo, por producción, por comisión)	
MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN	

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Anexo 2. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Forma B.

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos					
20	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
21	Trabajo en horario de noche					

22	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
23	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
24	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
25	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
26	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
27	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
28	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
29	En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas					
30	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
31	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
32	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
33	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
34	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
35	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
36	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
37	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
38	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
39	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
40	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
41	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
42	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
43	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
44	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
45	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
46	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
47	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
48	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
49	Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo					
50	Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones					
51	Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo					
52	Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo					
53	Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo					
54	La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo					
55	Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo					
56	Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo					
57	Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo					
58	Mi jefe me trata con respeto					
59	Siento que puedo confiar en mi jefe					

60	Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo					
61	Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito					

Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
62	Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo					
63	En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa					
64	Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo					
65	Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo					
66	En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan					
67	Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa					
68	Mi grupo de trabajo es muy unido					
69	Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran					
70	Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo					
71	Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades					
72	En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros					
73	Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
74	Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo					
75	Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo					
76	La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara					
77	La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar					
78	Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo.

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
79	En la empresa me pagan a tiempo mi salario					
80	El pago que recibo es el que me ofreció la empresa					
81	El pago que recibo es el que merezco por el trabajo que realizo					
82	En mi trabajo tengo posibilidades de progresar					
83	Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa					
84	La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores					
85	Mi trabajo en la empresa es estable					

86	El trabajo que hago me hace sentir bien					
87	Siento orgullo de trabajar en esta empresa					
88	Hablo bien de la empresa con otras personas					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la atención a clientes y usuarios.

Descripción	Si	No
En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios:		

Si la respuesta es sí responda de la 89 a 97

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
89	Atiendo clientes o usuarios muy enojados					
90	Atiendo clientes o usuarios muy preocupados					
91	Atiendo clientes o usuarios muy tristes					
92	Mi trabajo me exige atender personas muy enfermas					
93	Mi trabajo me exige atender personas muy necesitadas de ayuda					
94	Atiendo clientes o usuarios que me maltratan					
95	Mi trabajo me exige atender situaciones de violencia					
96	Mi trabajo me exige atender situaciones muy tristes o dolorosas					
97	Puedo expresar tristeza o enojo frente a las personas que atiendo					

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Anexo 3. Cuestionario de factores psicosociales extralaborales.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					

13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					
----	--	--	--	--	--	--

Las siguientes preguntas están relacionadas con su vida fuera del trabajo

No.	Descripción	Siempre	Casi Siempre	Algunas Veces	Casi Nunca	Nunca
14	Me queda tiempo para actividades de recreación					
15	Fuera del trabajo tengo tiempo suficiente para descansar					
16	Tengo tiempo para atender mis asuntos personales y del hogar					
17	Tengo tiempo para compartir con mi familia o amigos					
18	Tengo buena comunicación con las personas cercanas					
19	Las relaciones con mis amigos son buenas					
20	Converso con personas cercanas sobre diferentes temas					
21	Mis amigos están dispuestos a escucharme cuando tengo problemas					
22	Cuento con el apoyo de mi familia cuando tengo problemas					
23	Puedo hablar con personas cercanas sobre las cosas que me pasan					
24	Mis problemas personales o familiares afectan mi trabajo					
25	La relación con mi familia cercana es cordial					
26	Mis problemas personales o familiares me quitan la energía que necesito para trabajar					
27	Los problemas con mis familiares los resolvemos de manera amistosa					

28	Mis problemas personales o familiares afectan mis relaciones en el trabajo					
29	El dinero que ganamos en el hogar alcanza para cubrir los gastos básicos					
30	Tengo otros compromisos económicos que afectan mucho el presupuesto familiar					
31	En mi hogar tenemos deudas difíciles de pagar					

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Anexo 4. Guía específica para desarrollar un grupo focal sobre liderazgo.

Tema del grupo focal:	
Liderazgo	
Objetivo del grupo focal:	
Indagar sobre la información que los trabajadores reciben con respecto a la forma como realizan su trabajo. Profundizar en los siguientes aspectos de la retroalimentación:	
<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de recibirla (se recibe o no recibe retroalimentación) - Claridad - Oportunidad - Utilidad para el desarrollo y mejoramiento del trabajo y del trabajador. 	
Duración recomendada del grupo focal:	
Mínimo 1 hora Máximo 2 horas	
Participantes en el grupo focal	
Mínimo 6 personas, máximo 12. El grupo focal debe estar integrado por trabajadores que estén bajo la supervisión del mismo jefe o grupo de jefes.	
Preguntas	
Preguntas eje	Preguntas de profundización Preguntas para valorar el riesgo
1	<p>¿Cómo se evalúa el desempeño de los trabajadores del área?</p> <p>¿Cómo se evalúa la forma de hacer el trabajo en esta área?</p> <p>¿Qué medios o formas se utilizan en la empresa para dar a conocer a los trabajadores cómo es su desempeño en el trabajo?</p> <p>En esta área, ¿cómo se entera una persona si está haciendo bien o mal el trabajo?</p>
2	<p>¿Con qué frecuencia reciben algún tipo de evaluación o retroalimentación sobre su desempeño en el trabajo?</p>
3	<p>¿La información que reciben sobre el desempeño en el trabajo es clara?</p>

4	¿Para qué se hace la evaluación de desempeño en su empresa?	¿Para qué les sirve a ustedes la evaluación del desempeño? ¿Para qué le sirve a la empresa la evaluación del desempeño de los trabajadores? ¿Para qué usa la empresa la evaluación del desempeño de los trabajadores?
5	¿Cada cuánto reciben información sobre la forma como están haciendo el trabajo?	

Fuente: (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Anexo 5. Formato consentimiento informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

FECHA:

Yo, _____, identificado con Cédula de ciudadanía número _____ de _____, voluntariamente presto mi consentimiento para ser entrevistado y encuestado por los estudiantes ANDREA CAROLINA DUEÑAS CASTRO, JUAN CAMILO BUITRAGO MARTÍN Y ELVIS ALEXANDER OLAYA GUERRERO profesional en formación de la Especialización en Gerencia de la Salud y Seguridad en el Trabajo de la Universidad ECCI. su investigación para su proyecto de grado de Especialización, esta entrevista se desarrolla el día _____ (__) del mes de _____ del 20__, a las _____ horas.

He recibido información clara y completa sobre el carácter general y el propósito de la entrevista que explora información personal y/o familiar pertinente a la solicitud realizada por el estudiante. De igual manera se me informa y me queda claro que los datos obtenidos serán utilizados para la realización de su investigación con fines académicos para optar por el Título de Especialización.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad, por lo que en constancia firmo y acepto su contenido.

Firma
C.C. No.