

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA POLITÉCNICO GRANCOLOMBIANO
FACULTAD DE SOCIEDAD, CULTURA Y CREATIVIDAD
GRUPO DE INVESTIGACIÓN DE PSICOLOGÍA, EDUCACIÓN Y CULTURA
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL
DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA
PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

PROYECTO DE PRÁCTICA II – INVESTIGACIÓN APLICADA

Influencia de los horarios laborales en el bienestar laboral de los operadores de motoniveladoras, del turno 3, de la mina el Descanso, mina de Drummond, ubicada entre Becerril y Codazzi en el centro de departamento del Cesar.

PRESENTA:

Fabián Eduardo Benítez Granados	Cód. 1621023126
Ingrid Cecilia Martínez Atencio	Cód. 1621025691
Ingrid Magnolia Rozo Almonacid	Cód. 1521025932
Jenny Margarita Romero Medrano	Cód. 1711025473
Luis Aníbal Molina Betancourt	Cód. 1621021484

SUPERVISOR:

Carolina Rodríguez. MGS.

BOGOTÁ, AGOSTO – DICIEMBRE DE 2020

Tabla de Contenidos

Resumen.....	1
Capítulo 1. Introducción.....	2
Planteamiento del problema.....	4
Pregunta de investigación.....	4
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación.....	5
Capítulo 2. Marco de referencia.....	6
Marco conceptual.....	7
Marco teórico.....	8
Marco Empírico.....	9
Tipo y diseño de investigación.....	12
Participantes.....	13
Instrumentos de recolección de datos.....	13
Estrategia del análisis de datos.....	14
Consideraciones éticas.....	15
Capítulo 4. Resultados.....	16
Discusión.....	18
Conclusiones.....	21
Limitaciones.....	22
Recomendaciones.....	22

Lista de tablas

Tabla 1 Analisis del curso de los particiipantes **¡Error! Marcador no definido.**

Gráfica 1 Tiempo elaborado en la compañía **¡Error! Marcador no definido.**
Gráfica 2 Puntuacion de bienestra laboral **¡Error! Marcador no definido.**
Gráfica 3 Puntuacion de la dimencion 1 **¡Error! Marcador no definido.**
Gráfica 4 puntuacion de la dimencion 2 **¡Error! Marcador no definido.**

Resumen.

Con este proyecto pretendemos analizar dos importantes variables: cómo influyen los horarios de trabajo en el bienestar laboral de 10 operadores de Motoniveladoras, del turno 3, de la mina el Descanso, mina Drummond, ubicada entre Becerril y Codazzi en el centro de departamento del Cesar, Colombia, durante el periodo comprendido de agosto a diciembre de 2020. La metodología empleada fue mixta, teniendo como estrategias de investigación una escala tipo Likert y la entrevista individual. El bienestar laboral y la calidad de vida de los empleados, son aspectos importantes en la dinámica de una empresa, de ahí que esta debe preocuparse por generarlos en su personal, fomentando el buen ambiente laboral, monitoreando y evaluando el grado de satisfacción personal en sus empleados. En cuanto a los resultados obtenidos se identifica que todos los 10 operarios que participaron en la investigación se encuentran insatisfechos con los horarios laborales asignados, el tiempo de descanso, alimentación y para compartir con sus familias. Sin embargo, el nivel de bienestar laboral expresa satisfacción en mayor medida por el sueldo devengado.

Palabras claves: bienestar, horarios, satisfacción, mina, laboral.

Capítulo 1.

Introducción.

Descripción del contexto general del tema.

En las últimas décadas las organizaciones se han transformado como un conjunto que integra lo psicosocial y las distintas técnicas que facilitan la adecuación de las condiciones, los productos tecnológicos, las tareas o la inmensa cantidad de servicios en la organización adicionando el otro subconjunto psicosocial que reside en el comportamiento del individuo y de los grupos que conforma a la empresa (Marco, Loguzzo, Fedi, 2016). Esto implica que se ha modificado la forma de entender las empresas y sus responsabilidades con los trabajadores. Esta es una de las razones por las que los estudios sobre bienestar laboral no son muy abundantes, sin embargo, desde hace algún tiempo, este es uno de los temas incorporados en las empresas, porque se necesita para que los trabajadores sientan ganas de llevar a cabo su desarrollo laboral.

El bienestar y la satisfacción laboral son dos variables relevantes de estudio, debido a que en su ausencia se presentan graves problemas de salud pública en el país. Según reporte de la Organización Mundial de la Salud, 2.000.000 millones de la población mundial fallecen en el año como consecuencia de accidentes laborales, enfermedades o traumatismos relacionados con el empleo. Adicionalmente, se reporta que un 8% de los habitantes son diagnosticados con depresión en consecuencia a los riesgos ocupacionales. También, se evidencia que cada año se presentan 160 millones de casos nuevos de enfermedades producidas por el desarrollo de las funciones laborales (Organización Mundial de la Salud-OMS, 2015).

En el contexto colombiano se reporta que el 80% de los empleados se encuentran insatisfechos y el 25% refieren que su trabajo es su principal fuente de estrés. Estos porcentajes se pueden ver impactados por la cantidad de horas laboradas en el año, ya que Colombia es el segundo país después de México, que realiza mayor número de horas trabajadas por año. Además, al contrastar con la economía interna es el segundo país con menor Producto Interno Bruto producido por año. Dichas condiciones laborales han reflejado la disminución del tiempo de permanencia en las organizaciones, debido a que el 68% de los empleados duran menos de un año en la entidad y adicionalmente, reportan un 51% de índice de felicidad laboral que se puede traducir a bienestar en el trabajo (Charris, Muñoz, De Cuba, 2018).

También, se ha identificado que el 85.4% de las mujeres y el 87.4% de los hombres colombianos se encuentran inconformes con su trabajo, a causa del tipo de contrato, motivándolos a cambiar de empleo de manera frecuente. Es relevante destacar que de las ciudades con mayor nivel de insatisfacción laboral se encuentran Ibagué, Pasto, Montería, Cali y Cúcuta. En cuanto a las más satisfechas están Bucaramanga, Villavicencio y Manizales. Además, refieren que los dos primeros sectores con mayor inconformidad son el de administración pública con un 38.12% y en segundo lugar el sector de minas con un 37.96% (Universidad del Rosario, 2018).

En otro reporte realizado por en la investigación de Blanch, Crespo y Sahagún en Castañeda, Betancourt, Salazar y Mora (2017) se evidencia que a mayor sobre carga laboral más desgaste en la salud física y mental, es decir que el bienestar y satisfacción laboral disminuyen en consecuencia de la presión, intensidad, rapidez y urgencia con la

que se solicita cumplir las tareas asignadas. Una de las consecuencias de ello es el síndrome de Burnout, entendido como el agotamiento o desgaste ocasionado por la alta demanda que excede los recursos disponibles para los trabajadores (Castañeda, et al., 2017).

Planteamiento del problema.

Este documento plantea, como en Colombia existen empresas multinacionales que tienen turnos de trabajo diurno y nocturno de 12 horas, para alcanzar alta productividad, con turnos de trabajo de 7 días, llamado (7. 3, 7.4), estos turnos son de 3 o 4 días seguidos de trabajo con una duración de hasta 12 horas por jornada laboral, que puede causar daño a la salud en el proceso fisiológico, como, trastorno del sueño y otros, además pueden hacer que la persona pierda el amor por su trabajo y se queje más de su horario de trabajo, aun siendo muy bien remunerado. Para esta investigación los empleados cuentan con un turno de 7 días en la mina y 7 de descanso, problema similar al turno de los trabajadores de la mina cerrejón quien denominan a este tipo de turnos como “el turno de la muerte”.

Pregunta de investigación.

¿Cómo influyen los horarios de trabajo en el bienestar laboral de los operadores de Motoniveladora del turno 3, de la mina el Descanso, mina de Drummond, ubicada entre Becerril y Codazzi en el centro de departamento del Cesar?

Objetivo general.

Identificar cómo influyen los horarios de trabajo en el bienestar laboral de los operadores de Motoniveladora del turno 3, de la mina el Descanso, mina de Drummond, ubicada entre Becerril y Codazzi en el centro de departamento del Cesar. 2020

Objetivos específicos.

1. Establecer el porcentaje de satisfacción por los horarios de trabajo que se presentan en esta labor.
2. Determinar el nivel actual de bienestar laboral de los operadores.
3. Plantear estrategias que ayuden a mitigar la tensión laboral, que genera el horario de trabajo, en pro de los operadores de motoniveladora del turno 3, de la mina el Descanso, mina de Drummond, ubicada entre Becerril y Codazzi en el centro de departamento del Cesar.

Justificación.

Este trabajo se pensó desde el área de satisfacción y bienestar laboral de los operarios turno 3 de la mina, el Descanso de la Drummond.

Esta problemática es de gran relevancia para ser estudiada, debido a que el aumento del bienestar laboral se ve directamente relacionado a la calidad de vida de los trabajadores y el incremento en el rendimiento a nivel individual y de la compañía. Sin embargo, si los trabajadores ven comprometido su tiempo personal como el de la alimentación, espacios familiares, entre otros, pueden percibir que compromete su

integridad personal, salud física y emocional, disminuyendo su grado de motivación y eficiencia en el desarrollo de las actividades diarias en la institución. Por esta razón, al investigar este tipo de problemáticas en las empresas, facilita identificar algunas inconformidades y encontrar un equilibrio entre la satisfacción de los empleados y la de la organización.

Además, que, en un momento dado, los resultados de esta investigación pudieran, ser divulgados, para entender, los pros y contras, de un horario de trabajo mayor de ocho horas diarias, con turnos laborales de siete días continuos con actividades laborales y tres de descanso, de tal manera que se contribuya a promover un país donde haya empleos dignos con salarios justos en equidad de bienestar y calidad de vida, para los trabajadores satisfechos con su horario de trabajo.

Capítulo 2.

Marco de referencia.

Este capítulo contiene la conceptualización de las variables de mayor relevancia para la presente investigación, como por ejemplo el bienestar laboral, la satisfacción laboral, la motoniveladora y el horario laboral. Así mismo, se da continuidad con la descripción de teoría previa acerca de la problemática mencionada. Finalmente, se mencionan diferentes investigaciones con evidencia empírica sobre la satisfacción y el bienestar laboral.

Marco conceptual.

Bienestar laboral

Esta variable no cuenta con una definición unificada por los diferentes autores. No obstante, para el presente estudio se define como un estado en el que los trabajadores perciben contar con satisfacción física, mental y social en un entorno empresarial adecuado, de calidad y con facilidades para realizar su labor en la organización (Caballero-Lozada y Nieto-Gómez, 2015; Castañeda, et al., 2017; Organización Mundial de la Salud- OMS, 2015; Torres, 2017).

En el bienestar laboral influyen tres factores específicos; el primero, son las características específicas del trabajo dentro de las cuales se incluyen el trabajo significativo, la posibilidad de usar sus habilidades, la variedad en las tareas asignadas y la autonomía; la segunda, se refiere a las prácticas de alto rendimiento, es decir, capacitación, comunicación con la empresa, trabajo en equipo y solución de problemas; el tercero, está relacionado con el entorno de trabajo, lo cual quiere decir que se deben evaluar las relaciones con los pares, superiores y la seguridad en el empleo (Berg en Castañeda, et al., 2017).

Satisfacción Laboral

Como se menciona en Aguirre, Vauro y Labarthe (2015) y en Argüelles, et al., (2020), la satisfacción laboral es una variable que se define como el resultado de la percepción subjetiva que los empleados reportan a partir de sus experiencias laborales, impactando positiva o negativamente en la calidad de las funciones asignadas y desempeñadas por los trabajadores. Para la presente investigación, este factor se evalúa

con relación a los horarios laborales, es decir que los empleados calificaran subjetivamente como perciben el tiempo de trabajo, la hora de inicio de la jornada, la forma en la que están organizados los turnos, el tiempo de descanso y de alimentación en medio de la jornada y el tiempo de descanso en el hogar.

Motoniveladora

Es una máquina para construcción y mantenimiento de áreas, la cual cuenta con una larga hoja metálica, unas lanzas llamadas escarificadores usadas para penetrar suelos compactados. Además, tiene una cuchilla con la que nivela el suelo, ubicada en la mitad de la máquina para mayor control. Así mismo, posee tres ejes, dos traseros con tracción y uno delantero con interacción que hace parte de la dirección del equipo (Nuñez, 2017).

Horario laboral

Según lo mencionado por la Secretaria del Senado en Colombia (2020) la distribución de las horas de trabajo se estipula en el Código sustantivo de los trabajadores en Colombia, donde se menciona que las horas de trabajo se deben distribuir como mínimo en dos secciones, con un descanso intermedio acorde con las responsabilidades y necesidades de los empleados. Adicionalmente, refieren que los tiempos de descanso no se deben contabilizar dentro del tiempo mínimo de horas a realizar por parte del trabajador. Dichos turnos varían de acuerdo con lo estipulado por las empresas, ya que pueden desarrollarse en el transcurso de las 24 horas del día de manera rotativa o fija en la semana.

Marco teórico.

La satisfacción y el bienestar laboral son factores de gran relevancia de estudio en las organizaciones, ya que impacta en la productividad, el nivel de ausentismo y la rotación laboral de los empleados. Dichas variables se pueden entender desde la teoría conductista, ya que son un factor no causal que se subdivide o se puede comprender por variables *intrínsecas* como el discurso interno y los sentimientos positivos generados por haber realizado una labor. Además, se tiene en cuenta las variables *extrínsecas* como el sueldo, la promoción o el posicionamiento laboral (Sánchez y García, 2017). Es importante mencionar que la investigación realizada se analiza desde esta teoría, sin perder la perspectiva biopsicosocial del desarrollo del ser humano, es decir que se comprende que los refuerzos intrínsecos y extrínsecos que rodean al trabajador son indispensables al igual que los factores culturales y sociales en los que se encuentran.

Por otra parte, se puede comprender las dos variables mencionada a partir de la propuesta de Vroom (citado por Alvarado, 2017) nos dice que la teoría de la motivación se dividido en tres factores; el primero, son los objetos individuales relacionados con la fuerza de voluntad para alcanzar los objetivos propuestos de manera personal; el segundo, implica la forma como el sujeto percibe la productividad y sus logros individuales; el tercero, las habilidades para influir en la productividad para creer dentro de la compañía (Alvarado, 2017).

Marco Empírico.

Tomando como referencia la influencia relacionada con el bienestar laboral y de vida en las empresas del estado Colombiano, es importante resaltar que esta situación ha

sido en gran medida centro de investigación en los últimos tiempos, en donde constantemente se viene evidenciando un sin número de contextos laborales que inciden en el desarrollo de resultados psicosociales evaluados generalmente según el caso y las necesidades observadas por los empleadores; por lo anterior dentro del presente proyecto investigativo nos enfocaremos en resumir de forma concreta y breve algunos de los estudios y hallazgos adelantados sobre el tema.

Carrillo-García, Martínez-Roche, Gómez-García, Meseguer-de-Pedro (2015) en su artículo denominado *satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales* se proponen explorar y examinar cual era el fenómeno que incide en la satisfacción laboral de un personal constituido profesionales ayudantes sanitarios de un Hospital Universitario Público en el país de España. Para ello, toman una muestra de 546 participantes a los cuales se les aplica un cuestionario satisfacción laboral, validada y adaptada al castellano. Como resultados de estas acciones se pudo establecer que la satisfacción de los participantes es media relacionado con las condiciones profesionales. Así mismo, el personal de voluntarios de las áreas auxiliares de enfermería y profesionales de enfermería revela muestras de satisfacción considerablemente inferiores (Carrillo, et al., 2015).

Suescún, Sarmiento, Álvarez y Luego (2016) en la investigación llamada *Durmond promueve la capacitación y formación minera del país a través de un curso virtual en alianza con el Área Andina*, buscan medir el nivel de desarrollo de vida optima laboral en el personal adscrito a una compañía social del Estado del municipio de Tunja-

Colombia. Por esta razón, requieren a 91 colaboradores, a los cual se les aplico el instrumento CVT- GOHISALO, el cual está compuesto por 74 ítems que evalúan el desarrollo de las aptitudes de vida en 7 dimensiones. En los resultados se establece que los trabajadores se encuentran satisfechos con las dimensiones de trabajo y seguridad; los colaboradores están en la media normal de satisfacción con relación al bienestar alcanzado en trabajo y vida personal; finalmente, que los empleados se encuentran insatisfechos con la cantidad de tiempo libre en su vida cotidiana (Suescún, et. al, 2016).

Por último, en Cevallos (2016) en *Influencia del estrés laboral en el rendimiento profesional del personal de enfermería que labora en el Hospital Militar Territorial de la ciudad de Guayaquil de octubre 2015 a febrero del 2016*, se propone establecer los niveles de estrés laboral y la incidencia que esto acarrea en un personal de enfermería perteneciente a un Hospital Militar Territorial del Estado de Guayaquil en las fechas comprendidas del mes de octubre del año 2015 a febrero del año 2016. Para lograr dicho objetivo, realizan dicha investigación con 15 licenciadas y 6 auxiliares de enfermería de esa unidad, utilizando como herramienta para este caso un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo como indagación en la materia e instrumento para la recolección de información agregado fue la encuesta. En los resultados, se evidencia que el personal oscila con un tiempo de alrededor de 5 a 8 años laborando, de los cuales el 54% reportan sobre carga laboral y el 34% reporta mayor número de volumen de trabajo que desarrollan a diario. Concerniente al mismo estudio se pudo evidenciar que el estrés y exceso laboral es debido a que la unidad carece de pie de fuerza en el personal activo, situación comunicada en un 23% y el 73% de sus empleados. Finalmente, el 42% de los

indagados refirieron estar totalmente de acuerdo si existiera la opción de ascender porque esto mejoraría arduamente su desempeño y el 39% describió estar mayormente de acuerdo con lo enunciado con anterioridad (Cevallos, 2016).

Capítulo 3.

Metodología.

Tipo y diseño de investigación.

Estudios de alcance descriptivo.

Esta investigación es tipo mixto, esto quiere decir que se utilizan técnica de recolección de información cuantitativa y cualitativa. Este método de investigación se usa cuando las investigaciones buscan responder preguntas problemas con complejidad y que necesitan de análisis y comprensión profundo de los procesos del fenómeno a estudiar (Muñoz, 2015). Dicho argumento es la razón principal por la cual se utiliza ambas formas de recoger los datos, ya que para entender el fenómeno de la satisfacción y bienestar laboral de los empleados se debe contar con información profunda, clara, veraz y primaria.

Además, la investigación es de tipo descriptivo, es decir que pretende describir situaciones y eventos para especificar la percepción de las personas o grupos seleccionados. Dicho proceso se realiza con la intención de medir las variables satisfacción de horarios y bienestar laborales, en la población de operadores de motoniveladora del turno 3 de la mina el Descanso de Drummond. Cabe resaltar que este

tipo de estudio ofrece la posibilidad de generar predicciones sobre las mismas variables estudiadas y en el mismo tipo de población (Muñoz, 2015).

Participantes.

El número de operadores de motoniveladoras que trabajan en el turno 3 de la Mina El Descanso son 19, de los cuales tomaremos una muestra 10 empleados, de sexo masculino con edades promedio entre los 31 y 45 años, perteneciente a estratos 2 y 3, con estudios técnicos y tecnólogos en su mayoría egresados del SENA y nativos y residentes de la Costa Atlántica. También, se caracterizan por tener entre 2 y 9 años de tiempo laborado en la empresa como se evidencia en la gráfica 1.

Instrumentos de recolección de datos.

Para el cumplimiento de los objetivos propuesto para la presente investigación se utilizan dos técnicas; la primera es una encuesta, es decir de índole cuantitativo; la segunda es la entrevista estructurada como herramienta cualitativa.

La encuesta será definida con una escala de Likert, la cual es definida como escala de calificación que permite evaluar o cuestionar el nivel de acuerdo y desacuerdo de una población. Adicionalmente, es relevante resaltar que es la técnica más utilizada para el estudio de actitudes y comportamientos de las personas seleccionadas (Matas, 2018).

La encuesta diseñada cuenta con 20 ítems, subdivido en dos dimensiones; la primera, es la relacionada con la satisfacción laboral únicamente con respecto a los horarios trabajados, organizados desde el enunciado 1 al 8; la segunda, implica el bienestar laboral teniendo en cuenta otras variables como salario, actividades,

oportunidades, inventivos, ritmo laboral, servicios y relaciones, compuesta por 11 preguntas de la 9 a la 20. En cuanto a la calificación de la escala, la puntuación mínima es 20 y la puntuación máxima es de 100. Se establece que un puntaje entre 100 y 80 es igual a extremadamente satisfecho, entre 79 y 60 equivale a satisfecho, entre 59 y 40 es moderadamente satisfecho, entre 39 y 20 implica no satisfecho. Para su diseño se tuvo en cuenta otras pruebas validadas como por ejemplo la propuesta en Boluarte (2014) (Anexo 3).

El segundo instrumento para utilizar es la entrevista, la cual se define como una técnica en la que una persona solicita información a otra con la intención de recolectar información sobre un problema determinado (Herrera, 2017).

En cuanto a la segunda técnica, se diseña una entrevista estructurada con dos preguntas preestablecidas acerca de los horarios laborales y el bienestar laboral a fin de dar libertad de respuestas a los empleados. El análisis de dicha información se realiza por medio de la comprensión del discurso (Anexo 4).

Estrategia del análisis de datos.

Con la finalidad de analizar la información recolectadas a través de los instrumentos mencionados previamente, se diseña una base de datos en Excel, la cual facilita la organización, categorización y valoración de las dimensiones de cada una de las técnicas a implementar. Dicha base de datos cuenta con un diseño automatizado para determinar las puntuaciones totales obtenidas y el promedio por participante (Anexo 4).

Consideraciones éticas.

Como estudiantes de pregrado en práctica, aplicamos en esta investigación el código de ética del psicólogo en nuestro país, Ley 1090 DE 2006. Para iniciar, dentro de los aspectos indispensables para realizar la investigación se encuentra la confidencialidad, que se refiere a la obligación básica de mantener el secreto profesional de la información obtenida de las personas en el desarrollo este trabajo, para tal fin se realizó un consentimiento informado (Anexo 2)

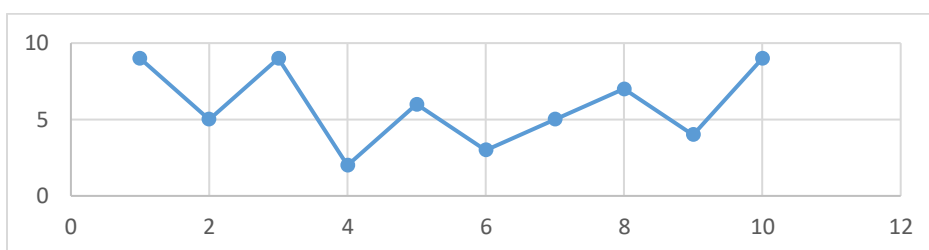
Esta información se entrega y socializa cada participante de manera verbal para que apruebe su participación en la investigación de acuerdo a lo dispuesto en la Ley 1090 del 2016 y la Resolución 8430 del 2003. En cuanto a la capacidad será una responsabilidad compartida por todos nosotros los estudiantes de psicología el bienestar de los participantes intervenidos y nosotros en la profesión como un equipo. Respetaremos los márgenes de nuestra capacidad o límite de nuestras técnicas. Solamente prestaremos nuestros servicios y utilizarán técnicas para los cuales nos encontramos cualificados, por lo que nos identificaremos como estudiantes en práctica profesional. Además, es indispensable mencionar que la conducta moral y ética que emplearemos a los participantes se incluye preguntas no intrusivas, que respeten la moral de los mismos, y nosotros con nuestras teorías manejaremos la ética (Sánchez, 2016).

Capítulo 4.

Resultados.

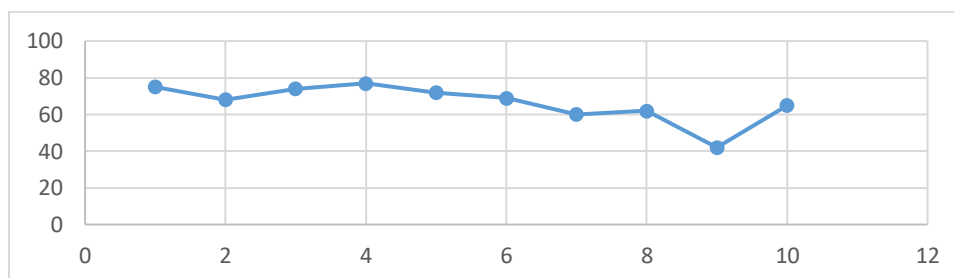
De acuerdo con la recolección de datos, a continuación, se presenta el análisis de las dos técnicas aplicadas.

Gráfica 1. Tiempo laborado en la compañía.



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. Puntuación total de bienestar laboral.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1. Análisis del discurso de los participantes

Palabras en positivo	Cantidad de veces mencionada	Palabras en negativo	Cantidad de veces mencionada
Nos pagan bien	9	Los horarios son largos	7
Pagos a tiempo	2	Se priva de la familia por días	1
Contamos con todas las garantías laborales	5	Es pesado el trabajo	5
Me gusta el trabajo	2	El trabajo es rutinario	2
La empresa me da medidas de seguridad	1	No hay tiempo suficiente para alimentarse entre jornadas	1
Tenemos las herramientas necesarias para hacer el trabajo	1	Jornadas extenuantes	1
Total	20	Total	17

De acuerdo con lo anterior, en la comprensión y evaluación del discurso que se presenta en la tabla 1, se evidencia que el uso de palabras en positivo es mayor en comparación a las palabras en negativo, aunque dicho valor no es significativamente diferente.

Se observa que los empleados expresan satisfacción con la empresa en mayor medida porque el sueldo es bueno, se paga a tiempo y cuentan con todas las garantías laborales de ley. Como se evidencia en su discurso frases como “nos pagan a tiempo y bien” y “motiva el sueldo”.

En contraste, se muestra insatisfacción con los horarios largos y pesados que se asignan en los turnos, lo cual se evidencia en frases como “los horarios son largos”, “los horarios son largos y se priva de la familia por días” y “trabajo es rutinario y horarios largos”.

Al analizar la información recolectada a partir de la entrevista estructurada se observa claramente que los trabajadores se encuentran con alto nivel de cargas laborales junto con responsabilidades de alta demanda de fuerza y con poco tiempo disponible para acceder a espacios de alimentación, ocio y tiempo para compartir con sus familias. Aunque los operarios se encuentran satisfechos con el salario, esto no es lo único que influye en su satisfacción y bienestar laboral, y se observa que las variables diferentes al pago se encuentran afectadas e impacta la vida del trabajador.

Discusión.

Basados en la teoría conductista de la satisfacción y el bienestar laboral, se enlista los factores extrínsecos evaluados en la percepción de los empleados, como, por ejemplo, los horarios laborales (hora de levantarse, tiempo de traslado, hora de inicio de turno, organización de turnos, horario para alimentación y descanso), tipo de tareas asignadas,

oportunidades, salarios, incentivos, ritmo de trabajo, recursos, servicios sanitarios y las relaciones. Con base en estos

Comparando con la evidencia empírica previa, se identifica las siguientes coincidencias; el interés por conocer la perspectiva de satisfacción y bienestar de los empleados ha aumentado durante los últimos años, lo cual muestra intención de cambio y planes de mejora para las organizaciones; los resultados refieren que los trabajadores se encuentran satisfechos con el trabajo de la misma forma como se reconoce en estudios como el propuesto por Carrillo, et al., (2015); otra similitud se relaciona con la investigación realizada por Suescún, et al., (2016), ya que en la entrevista estructurada aplicada se muestra la satisfacción de los empleados con las garantías laborales y la no satisfacción con el tiempo libre que tienen para permanecer en sus casas y compartir con sus seres queridos; también se encuentran resultados parecidos a la investigación llevada a cabo por Cevallos (2016), los cuales indican y expresan sobre carga laboral por cantidad y fuerza física al reportar frases como “es pesado el trabajo y extenuante”.

En cuanto a las contradicciones con las investigaciones realizadas previamente, únicamente se observa que para el presente estudio el nivel de satisfacción y bienestar laboral es significativamente alto con relación al sueldo que adquieren los 10 operarios de las minas que participaron en el estudio. Desde una mirada biopsicosocial se establece que a nivel cultural y social da un valor relevante a los ingresos económicos, ya que de este salario depende la adquisición de productos o servicios de primera necesidad para las familias. Lo cual implica que el pago adecuado por sus labores facilita la satisfacción de

necesidades personales e inclusive se sobre ponen al tiempo de descanso, alimentación, ocio y tiempo de calidad en familia.

Por otra parte, se observa bajo nivel de rotación de los empleados, ya que el 100% de ellos supera los dos años de tiempo laborado con la compañía en el mismo cargo. Esto desde una mirada motivacional como la propuesta por Vroom, se identifica a un participante que está directamente relacionado con el objetivo individual, porque sus intereses y agrado por las actividades a realizar lo motivan a alcanzar los objetivos propuestos por la compañía de forma transversal con los personales. También, se identifica que todos los operarios cuentan con una relación individual con la productividad para alcanzar el logro de su objetivo inicial, que como consecuencia de su reporte es el salario. Adicionalmente, en cuanto a la capacidad de influir en la productividad es baja, ya que por la misma duración en el cargo se observan bajas posibilidades de ascenso y crecimiento dentro de la organización.

La información presentada muestra que la satisfacción de los horarios laborales influye en el bienestar laboral de los operarios de las minas y en este caso puntual está impactando de forma negativa en el bienestar general(las largas jornada de trabajo, el poco tiempo que tienen para tomar los alimentos, los horarios nocturnos, ente otros), lo cual hace necesario tener en cuenta la percepción de los empleados para aumentar la satisfacción y por ende la productividad de la organización y la calidad de vida de los trabajadores.

Conclusiones.

Dando respuesta a los objetivos propuestos se determina que en cuanto a la satisfacción con los horarios trabajados por parte de los operarios el 100% de la población se encuentra insatisfecha con los horarios programados. Además, el bienestar laboral de los empleados se encuentra satisfecho con mayor énfasis en el salario devengado. Finalmente, en cuanto al tercer objetivo específico se hace evidente la relevancia de implementar para aumentar la satisfacción y el bienestar laboral si se deben enfocar en mejorar los horarios laborales, teniendo en cuenta la hora de levantarse de los empleados, el tiempo de traslado a la mina, la hora de inicio del turno, la manera en la que se organizan y rotan los turnos y la disponibilidad de horarios para alimentación y descanso. Esto en consecuencia que ya los trabajadores se encuentran plenamente satisfechos con su ingreso económico, pero se debe facilitar espacio y tiempo para utilizar dicho recurso en espacios libres con sus seres queridos. Además, esto facilitaría el descanso de tal manera que se disminuirían los reportes de trabajo fuerte y con alta probabilidad aumentaría la productividad de los operadores en la mina, junto con la calidad de vida de los mismos.

De acuerdo a lo mencionado previamente, se da cumplimiento al objetivo general, ya que se identifica que los horarios laborales que actualmente cumplen los operarios influyen de manera significativa en el bienestar laboral de los empleados. No obstante, se reconoce una variable con mayor relevancia para los trabajadores: el salario pagado, que actualmente ha motivado a los operarios a permanecer en la compañía durante un periodo superior a los 2 años.

Limitaciones.

Para dicha investigación se identifica como limitación la ausencia de estandarización de la encuesta tipo Likert sobre satisfacción y bienestar laboral, porque, aunque se haya basado en enunciados y dimensiones de una prueba estandarizada en español, no cuenta con la validez y confiabilidad certificada y por ende los datos recolectados no son confiables. Además, la muestra seleccionada no es significativa para la cantidad de empleados que realizan sus labores en las minas, por lo cual no es posible generalizar los resultados obtenidos.

Recomendaciones.

Realizar esta investigación sobre la satisfacción y el bienestar laboral de los operadores de Motoniveladora del turno 3 de la mina el Descanso y mina de Drummond, ha permitido ver la urgente necesidad de realizar acciones de mejora en los horarios laborales de los trabajadores, por lo cual, se sugiere facilitar un espacio y tiempo adecuado para que los empleados puedan alimentarse mínimo tres veces por jornada. Además, se recomienda reducir el horario laboral de tal manera.

Además, se recomienda reducir el horario laboral de tal manera que cuenten con tiempo para descanso y compartir con sus familias. Es relevante resaltar que estos planes de mejora propuestos permiten aumentar el nivel de satisfacción de los empleados, lo cual beneficia directamente a la organización aumentando la productividad y a los empleados por la mejora en la calidad de vida.

Referencias bibliográficas.

- Aguirre, C., Vauro, M. R. y Labarthe, J. (2015). *Estresores laborales y bienestar en el trabajo en personal aeronáutico de cabina*. *Revista Ciencias Psicológicas*, 9(2), 293-308. Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5297076>
- Alvarado, E. (2017). *Motivación laboral como factor de disminución de rotación de personal en las organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada. [Trabajo de grado]. Recuperado de:
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17085/ALVARADOAREVALOEDUARFABIAN2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Argüelles, L. A., Quijano, R. A., Fajardo, M. J., Medina, F. y Cruz, E. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Revista de alta tecnología y sociedad*, 12(1), 8-13. Recuperado de:
<http://web.a.ebscohost.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e5e64b53-ec0b-4cad-b10a-eb4017abad63%40sessionmgr4007>
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. *Revista Médica Herediana*, 25(2), 80-84. Recuperado de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2014000200005

- Caballero-Lozada, M. F. y Nieto-Gómez, L. E. (2015). Nueva gestión en Colombia y bienestar laboral del profesorado universitario. *Revista Entramado*, 2(1), 24-134. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5473640>
- Carrillo-García, C., Martínez-Roche, M. E., Gómez-García, C. I., Meseguer-de-Pedro, M. (2015). Satisfacción laboral de los profesionales sanitarios de un Hospital Universitario: análisis general y categorías laborales. *Anales de Psicología*, 31(2), 645-650. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282015000200028
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista electrónica psiconex psicología, psicoanálisis y conexiones*, 9(14), 1-13. Recuperado de: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>
- Charris, A. V., Muñoz, E. C. y De Cuba, J. R. (2018). Satisfacción laboral en las Pyme colombianas del sector Textil-confección. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 1-16. Recuperado de: <http://web.a.ebscohost.com/loginbiblio.poligran.edu.co:2048/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=e44cf5c2-3cfd-46e7-b0d2-7301eac15a3e%40sessionmgr4008>
- Cevallos, R. E. (2016). Influencia del estrés laboral en el rendimiento profesional del personal de enfermería que labora en el Hospital Militar Territorial de la ciudad de Guayaquil de octubre 2015 a febrero del 2016. *Universidad Católica de*

- Santiago de Guayaquil*. [Trabajo de grado]. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5194>
- Universidad del Rosario (2018). *Informe: patrones de satisfacción con el empleo urbano en Colombia*. Observatorio laboral de la Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://www.labourosario.com/post/2018/04/27/informe-patrones-de-satisfacci%C3%B3n-con-el-empleo-urbano-en-colombia>
- Herrera, J. (2017). *La investigación cualitativa*. UDG virtual. Recuperado de: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/1167/1/La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa.pdf>
- Marco, F., Loguzzo, H. A., Fedi, J. L. (2016). *Introducción a la gestión y administración en las organizaciones*. Florencio Varela, Buenos Aires: Editorial Universidad Nacional Arturo Jauretche. Recuperado de: <http://up-rid2.up.ac.pa:8080/xmlui/handle/123456789/1884>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de la investigación Educativa*, 20(1), 38-47. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v20n1/1607-4041-redie-20-01-38.pdf>
- Meneses, Pérez y Grisales (2018). *La influencia del bienestar laboral en la productividad* de la Fundación Alberto Uribe Urdaneta. Universidad de San Buenaventura Cali. [Trabajo de grado]. Recuperado de: http://45.5.172.45/bitstream/10819/7322/1/Influencia_Binestar_Laboral_Meneses_2018.pdf

Muñoz, C. I. (2015). *Metodología de la investigación*. Juárez, México: Editorial Oxford.

Recuperado de:

<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=DflcDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT22&dq=metodologia+de+la+investigaci%C3%B3n%2B&ots=ZMZh9cxlVI&sig=LHE1qptuUJfrqZZdeZHFMnVbagQ#v=onepage&q=metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%2B&f=false>

Núñez, L. (2017). Programa de mantenimiento preventivo para mejorar la disponibilidad de la motoniveladora cat 120k en la municipalidad distrital de masma.

Universidad Nacional del Centro del Perú. [Trabajo de grado]. Recuperado de:

<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/1649/TESIS%20LLAUCE%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Mundial de la Salud- OMS (2015). *Ambiente de trabajos saludables: un modelo para la acción. Para empleados, trabajadores, autoridades, normativas y profesionales*. Suiza: Diseño y Diagramación. Recuperado de:

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44317/9789243599311_spa.pdf;jsessionid=7051C82AF73EE282E1952DA4E551AFDB?sequence=1

Sánchez, M. J. (2016). *Contribuciones éticas al ámbito científico y profesional de la psicología*. Buenos Aires, Argentina: Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP). Recuperado de:

http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/54177/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, M. G., y García, M. L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo.

Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia*, 2(2), 161-166. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>

Secretaria del Senado (2020). *Código sustantivo del trabajo*. [Página web]. Recuperado de:

http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr005.html

Suescún, C. S., Sarmiento, G., Álvarez, L., Lugo, M. (2016). *Drummond promueve la capacitación y formación minera del país a través de un curso virtual en alianza con el Área Andina*. Revista Risaralda, 22(1), 14-17. Recuperado de:

<https://www.drummondltd.com/>

Torres, S. L. (2017). *El bienestar laboral en las empresas como responsabilidad social empresarial en Colombia*. Universidad de San Buenaventura Colombia, Facultad de Ciencias Empresariales. Medellín, Colombia. [Trabajo de grado Administración de Negocios]. Recuperado de:

http://bibliotecadigital.usbcali.edu.co/bitstream/10819/4289/1/Bienestar_Laboral_Empresas_Torres_2017.

Anexos.

Anexo 1. Link video de estudiantes participantes del proyecto

https://www.youtube.com/watch?v=jm_eFExVdx8

Anexo 2. Consentimiento informado

INFORMACIÓN Y DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

PRÁCTICA II INVESTIGATIVA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Título del estudio: Como influye el horario de trabajo en el bienestar laboral y calidad de vida de los operadores de motoniveladoras, del turno 3, de la mina el descanso, mina de Drummond, ubicada entre Becerril y Codazzi en el centro de departamento del Cesar.

Investigadores: Fabián Eduardo Benítez Granados

Ingrid Cecilia Martínez Atencio

Ingrid Magnolia Rozo Almonacid

Jenny Margarita Romero Medrano

Luis Aníbal Molina Betancourt

Objetivo del Plan de Mejora:

A usted se le está invitando a participar en este estudio por ser empleado de la empresa Drummond. El objetivo general de el Plan de Mejora es identificar cómo influyen los horarios de trabajo en el bienestar laboral de los operadores de Motoniveladora del turno 3, de la mina el Descanso, mina de Drummond, ubicada entre Becerril y Codazzi en el centro de departamento del Cesar.

Posibles beneficios

Tal vez usted no obtenga ningún beneficio directo de este estudio, la información obtenida de este trabajo académico podrá beneficiar a esta empresa, debido a que en un futuro podrá tener en cuenta los resultados obtenidos.

Posibles riesgos: Para efectos de este estudio se encuentra categorizado en un plan de mejora sin riesgo ya que en este no se realizará ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Participación voluntaria / Retiro del estudio: Su participación en este estudio es totalmente voluntaria. Usted puede negarse a seguir participando en este estudio en cualquier momento. Su decisión no afectará en modo alguno la continuidad de este proceso académico.

Declaración de Consentimiento Informado

Fecha: _____

Yo _____ identificado con C.C. _____

Manifiesto que he leído las declaraciones y demás información detallada en esta declaración de consentimiento y he sido informado (a) sobre el plan de mejora que están realizando los practicantes de Psicología de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, denominada

“ _____ ”

, y autorizo mi participación en esta, aportando los datos que sean necesarios para el estudio. He sido informado (a) que este plan de mejora no representa ningún riesgo para mi integridad y además dicha información respetará su privacidad; se me han dado

amplias oportunidades de formular preguntas y que todas las preguntas que he formulado han sido respondidas o explicadas en forma satisfactoria. Entiendo que las entrevistas, talleres, ejercicios, entre otros, pueden ser grabados en video o en audio o registrados fotográficamente. Acepto que se haga uso de citas textuales de forma anónima. Todos los espacios en blanco o frases por completar han sido llenados y todos los puntos en los que no estoy de acuerdo han sido marcados antes de firmar este consentimiento.

FIRMA: _____

NOMBRE: _____

C.C.: _____

Anexo 3.

Encuesta y entrevista sobre satisfacción y bienestar laboral

Anexo 3. Diseño primer instrumento: Encuesta

Edad: ____

Sexo: Femenino ____ Masculino ____

Tiempo de trabajo en el puesto actual: ____ años ____ meses.

Nuestro trabajo y sus diferentes aspectos pueden producir satisfacción o insatisfacción en algún grado. Por favor, lea y califique del enunciado 1 al 20 de acuerdo con el grado de satisfacción o insatisfacción que le generan los diversos aspectos descritos. Luego, responda abierta y claramente las preguntas a y b.

Recuerde que la información marcada o escrita no tiene cuenta con respuestas correctas o incorrectas, únicamente estamos interesados en conocer su opinión. Además, es importante que sepa que los datos recolectados serán confidenciales y únicamente serán utilizados para fines académicos.

<i>Encuesta</i>						
	Enunciado	No satisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Extremadamente satisfecho

1	La hora para levantarme para ir a trabajar					
2	El tiempo que empleo para transportarme hacia el trabajo					
3	La hora de inicio de turno					
4	Los horarios disponibles para alimentación en la jornada laboral					
5	El tiempo de descanso durante la jornada laboral					
6	El tiempo de descanso en mi vivienda					
7	La forma en la que está organizada la rotación de los turnos					
8	El turno de trabajo asignado					
9	El tipo de tareas, trabajos y actividades que debe realizar					
10	La satisfacción que le produce su trabajo por sí mismo					
11	Las oportunidad que ofrece su trabajo para realizar cosas por las que destaque					
12	Las oportunidades					

	que le ofrece su trabajo para hacer las cosas que le gustan					
13	El salario que recibe					
14	Los incentivos o premios que recibe					
15	El ritmo de trabajo al que está sometido					
16	Los recursos que la empresa le brinda para realizar las tareas asignadas					
17	Los servicios sanitarios e higiénicos de su centro de trabajo					
18	Las oportunidades de crecimiento o promoción que tiene					
19	Las relaciones personas con sus compañeros de trabajo					
20	Las relaciones personales con sus superiores					

Anexo 4: Diseño segundo instrumento: Entrevista estructurada

Entrevista	
a	<p>Por favor, exprese con sus palabras qué tan satisfecho se encuentra con horarios laborales.</p> <p>Para hacerlo puede mencionar felicitaciones, recomendaciones, quejas, peticiones o reclamos.</p>

b	<p>Por favor, comente en sus palabras que tan cómodo o feliz se siente con los servicios, beneficios y aportes que realiza la empresa hacia usted como empleado.</p> <p>Para lograrlo puede mencionar felicitaciones, recomendaciones, quejas, peticiones o reclamos.</p>	
---	---	--

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Evidencia de encuesta y entrevista aplicada

POLI | INSTITUTO DE INVESTIGACIONES POLICIALES Y SOCIALES
ILUMINO

1

Encuesta y entrevista sobre satisfacción y bienestar laboral

Edad: 41

Sexo: Femenino Masculino

Tiempo de trabajo en el puesto actual: 41 años 1 meses.

Nuestro trabajo y sus diferentes aspectos pueden producir satisfacción o insatisfacción en algún grado. Por favor, lea y califique del enunciado 1 al 20 de acuerdo con el grado de satisfacción o insatisfacción que le generan los diversos aspectos descritos. Luego, responda abierta y claramente las preguntas a y b.

Recuerde que la información marcada o escrita no tiene cuenta con respuestas correctas o incorrectas, únicamente estamos interesados en conocer su opinión. Además, es importante que sepa que los datos recolectados serán confidenciales y únicamente serán utilizados para fines académicos.

		Encuesta				
	Enunciado	No satisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho	Extremadamente satisfecho
1	La hora para levantarme para ir a trabajar					X
2	El tiempo que empleo para transportarme hacia el trabajo				X	
3	La hora de inicio de turno			X		
4	Los horarios disponibles para alimentación en la jornada laboral		X			
5	El tiempo de descanso durante la jornada laboral		X			
6	El tiempo de descanso en mi vivienda					X
7	La forma en la que está organizada la rotación de los turnos	X				
8	El turno de trabajo asignado		X			

Anexo 5. Base de datos para análisis de la información

	Edad	Sexo	Tiempo de tra	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	Promedio	21	22	
1	41	2	9	5	4	3	2	5	1	2	24	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	51	75	3,75	Satisfecho, los horarios son largos pero Feliz, la seguridad de tener empleo y	
2	43	2	5	3	4	2	3	2	5	1	2	22	2	3	3	4	5	5	1	5	5	4	4	5	46	68	3,4	Me siento bien, en el empleo los horarios son muy felices, contamos con toda la gar
3	45	2	9	4	4	3	3	2	5	1	2	24	3	3	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	50	74	3,7	Muy satisfecho, es pesado pero es un Feliz hago lo que me gusta y es bien
4	39	2	2	5	5	2	3	2	5	1	2	25	4	4	5	5	5	5	2	5	5	3	4	5	52	77	3,85	Hay días buenos y otros regulares, es Muy comodo, la empresa te brinda f
5	43	2	6	2	1	2	3	2	5	1	1	17	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	4	5	55	72	3,6	Todo es equitativo y una cosa suple Feliz, llevaba varios meses desemple
6	44	2	3	2	4	2	2	3	5	1	1	20	3	4	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	49	69	3,45	Medio satisfecho, se trabaja en hora Muy satisfecho, doy gracias a Dios p
7	41	2	5	2	2	2	2	1	4	2	1	16	2	3	3	5	5	3	1	5	5	4	4	4	44	60	3	Moderadamente satisfecho, los días Muy buenos, el hecho de tener empl
8	38	2	7	2	2	2	3	1	3	2	1	16	2	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	46	62	3,1	Los horarios son pesados, pero lo re Extremadamente satisfecho, los sen
9	31	2	4	1	1	1	2	1	2	1	1	10	3	1	2	1	5	3	1	3	4	3	3	3	32	42	2,1	No me encuentro muy satisfecho po Feliz porque contamos con todas las
10	39	2	9	2	2	2	3	1	4	2	1	17	2	3	3	4	5	4	2	5	5	5	5	5	48	65	3,25	Me encuentro muy satisfecho con to Muy comodo y nos da seguridad lab
				28	29	21	26	17	43	13	14	28	33	38	42	50	42	21	47	48	41	40	43	664	33,2			
			PUNTAJE MA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	5		
			PUNTAJE MIN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	1		