

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.336>

Evaluación de factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadores de la industria minera

Evaluation of psychosocial risk factors and job satisfaction in workers in the mining industry

Eunice Fernanda Briceño Ríos

eunice.bricenorios2531@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0003-4344-1631>

Universidad Estatal Península de Santa Elena
La libertad, Ecuador

María Aurora Velastegui Mendoza

mvelastegui@upse.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0001-9330-8976>

Universidad Estatal Península de Santa Elena
La libertad, Ecuador

Artículo recibido: 20 agosto 2024 - Aceptado para publicación: 26 septiembre 2024
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN

Este estudio tiene como objetivo evaluar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de procesamiento minero en la provincia de El Oro, Ecuador. El diseño metodológico fue no experimental, transversal y correlacional, de tipo cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 34 trabajadores, de los cuales el 91% hombres y el 9% mujeres, con edades entre 25 y 52 años, con el fin de evaluar su estado de salud física, mental y satisfacción laboral al realizar sus actividades. Para el análisis de los datos se utilizó el software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 23. Se recopilaron datos del área operativa aplicando el cuestionario del Ministerio para evaluar los factores de riesgo psicosociales y el cuestionario S21/26 para la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos muestran la presencia de riesgo en nivel medio además de la existencia de correlación negativa significativa entre los factores de riesgo y la satisfacción laboral en las dimensiones de carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, liderazgo, recuperación, entre otros aspectos clave. Esto indica que, a mayor percepción de riesgo psicosocial, menor es la satisfacción laboral. Estos hallazgos proporcionan información valiosa para la empresa minera, que puede ser utilizada como base para implementar medidas preventivas y mejorar tanto la salud como el desempeño de los trabajadores.

Palabras Claves: riesgos psicosociales, satisfacción laboral, minería, trabajadores, productividad

ABSTRACT

This study aims to evaluate the relationship between psychosocial risk factors and job satisfaction in workers of a mining processing company in the province of El Oro, Ecuador. The methodological design was non-experimental, cross-sectional and correlational, quantitative. The Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 23 was used for data analysis. The sample consisted of 34 workers, 91% men and 9% women, aged between 25 and 52 years, to evaluate their physical and mental health and job satisfaction when performing their activities. Data were collected from the operational area by applying the Ministry's questionnaire to assess psychosocial risk factors and the S21/26 questionnaire for job satisfaction. The results obtained show the presence of risk at a medium level and the existence of a significant negative correlation between risk factors and job satisfaction in the dimensions of load and work pace, development of competencies, margin of action and control, leadership, recovery, among other key aspects. This indicates that the higher the perception of psychosocial risk, the lower the job satisfaction. These findings provide valuable information for the mining company, which can be used as a basis for implementing preventive measures to improve both the health and performance of workers.

Keywords: psychosocial risks, job satisfaction, mining, workers, productivity

INTRODUCCIÓN

En la antigüedad no existía una definición formal para investigaciones psicosociales y en el año de 1984, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió que los factores psicosociales están relacionados directamente con el medio ambiente y contenido del trabajo, así mismo las capacidades, cultura y necesidades personales del trabajador, y en base a la experiencia influyen en la salud, rendimiento y satisfacción laboral (Valencia-Contrera & Rivera-Rojas, 2023). Y un estudio publicado en mayo del 2022, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que los riesgos que afectan a la salud mental del trabajador son: acoso, hostigamiento, discriminación, remuneración inadecuada, inseguridad sobre el empleo, doble presencia, falta de control en la carga de trabajo y condiciones laborales inseguras (OMS, 2022). Con el desarrollo de estos estudios se puede evaluar y mitigar los riesgos psicosociales para beneficio de la salud del trabajador.

Los recursos naturales, como los yacimientos de minerales, son fundamentales para el crecimiento económico de los países (Sánchez-Taberner et al., 2023). Sin embargo, los procesos involucrados en su extracción y procesamiento implican actividades de alta complejidad, lo que expone a los trabajadores a diversos factores de riesgo y requiere que adopten un estilo de vida centrado en el trabajo (Del Carpio, 2023)

Entre los factores de riesgo más críticos se encuentran los riesgos psicosociales, los cuales se consideran altamente negativos debido a su impacto adverso en la salud de los trabajadores (Sequeiro et al., 2019). Estos riesgos pueden manifestarse en diversas formas, como estrés psicológico, problemas emocionales (ansiedad, depresión, irritabilidad), trastornos somáticos (enfermedades cardiovasculares y gastrointestinales), dificultades cognitivas (falta de concentración, problemas de percepción y toma de decisiones), y conductas disfuncionales (alcoholismo, violencia, actitud temeraria) (Muñoz-Rojas et al., 2023). Con el tiempo, estos efectos no solo deterioran la salud mental y física de los trabajadores, sino que también impactan negativamente en su satisfacción laboral, afectando su rendimiento y bienestar general (Moscheni & Diez, 2021).

Así como se identifica de los riesgos psicosociales, es importante la satisfacción laboral del trabajador (Barrera & Matamala, 2023). La satisfacción laboral es una actitud que se caracteriza por una sensación positiva en ciertos aspectos del trabajo, y se expresa en la satisfacción por el puesto y el compromiso organizacional (Orozco & Nuñez, 2020). Una de las emociones que genera según la perspectiva de un trabajador satisfecho es sentirse feliz con su empresa debido a tener un buen salario, estabilidad laboral, crecimiento profesional, recompensas, reconocimientos, entre otro (Iparraguirre & Salazar, 2022). Evaluar este parámetro es esencial para conocer la relación del comportamiento, actitudes del trabajador y una baja satisfacción con su puesto de trabajo, esto puede llevar al ausentismo, retraso laboral y disminución de la salud mental (Pizarro

& Fuenzalida, 2021). En este sentido la empresa obtendrá mayor productividad y trabajadores satisfechos (Xiao et al., 2024)

Es habitual que los profesionales de seguridad laboral concentren su atención en riesgos físicos evidentes, como caídas, golpes y accidentes mecánicos. No obstante, los factores psicosociales también representan un peligro significativo que no debe ser ignorado (Grau-Alberola & Figueiredo-Ferraz, 2024). A pesar de que estos riesgos puedan parecer menos tangibles, su identificación y manejo son esenciales para promover el bienestar de los trabajadores, fortalecer un entorno laboral saludable y mejorar el desempeño organizacional (Sánchez et al., 2020). En el contexto del sector minero, la investigación sobre los riesgos psicosociales ha sido limitada y poco profunda, como lo destacan Derdowski & Mathisen, (2023) quienes subrayan las complejidades y las condiciones adversas que enfrentan los empleados en este sector. Este vacío de conocimiento hace imperativo un análisis más profundo de los factores psicosociales que afectan la satisfacción laboral, ya que tienen un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores (Uchida & Kino, 2021). Por tanto, es necesario abordar de manera integral estos riesgos para contribuir a la mejora del bienestar tanto individual como organizacional en sectores de alto riesgo.

Dada la relevancia de los factores psicosociales en el entorno laboral, el presente estudio tiene como objetivo evaluar los riesgos psicosociales y analizar su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa minera. Se propone la hipótesis de que existe una relación significativa y negativa entre la presencia de factores de riesgo psicosocial y las dimensiones de la satisfacción laboral dentro de la muestra analizada. Este enfoque busca identificar los principales factores de riesgo que afectan el bienestar de los empleados, lo que podría tener implicaciones directas en su rendimiento y salud. Al establecer estas relaciones, se espera proporcionar una base sólida para el diseño e implementación de estrategias preventivas que no solo promuevan un entorno de trabajo más saludable, sino que también contribuyan a mejorar la eficiencia operativa y la sostenibilidad organizacional.

MATERIALES Y MÉTODOS

En este estudio se aplicará un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional de tipo cuantitativo. Mismo que se caracteriza por la no manipulación de las variables y se limita a analizar los hechos ocurridos en su ambiente natural. Se establece el método correlacional con el objeto de determinar las asociaciones entre las dos variables de estudio (Navarro et al., 2022).

En esta investigación se estableció un caso de estudio en una población de individuos compuesta por 34 trabajadores de una empresa minera ubicada en la provincia de El Oro, Ecuador clasificando a los colaboradores en 91 % hombres y 9% mujeres con rango de edad entre 25-52 años. En este estudio se empleó la técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia debido

a que la investigación se basa en trabajadores de la parte operativa en el área de procesamiento de material minero, y están más expuestos por sus jornadas laborales extensas, horarios rotativos, trabajos a la intemperie, carga laboral entre otros. La intervención de los trabajadores es de manera anónima y voluntaria, ya que debe existir confidencialidad y mutuo acuerdo para la aplicación de la encuesta.

En la evaluación de los riesgos psicosociales se utilizó el Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborables elaborado por el Ministerio de Trabajo (2018), debidamente validado por (Moreno-Alestedt et al., 2018) donde utilizaron una muestra de la población trabajadora de 14 provincias del Ecuador. Este cuestionario está conformado por 58 ítems vinculados con los factores de riesgo laboral y su impacto en la salud de la población trabajadora, las preguntas están formuladas en un vocabulario comprensible, en una escala de Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4.

Este cuestionario se agrupa en dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo, y otros puntos importantes: acoso discriminatorio, acoso laboral, condiciones del trabajo, doble presencia (laboral – familiar), estabilidad laboral y emocional, salud auto percibida, adicción al trabajo.

Para evaluar la consistencia interna de las escalas de respuesta del cuestionario se aplicó el valor de Alfa de Cronbach, el cual fue de 0.919, nos indica una alta fiabilidad similares a los obtenidos en el método de evaluación FPSICO del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo ($\alpha=0,8$), la traducción al castellano del Cuestionario ISTAS21 ($\alpha=0,8$) (Moreno-Alestedt et al., 2018).

La Tabla 1 presenta la clasificación global por niveles de riesgos psicosociales establecida por el ministerio de trabajo con la finalidad de identificar y categorizar en riesgo bajo, medio y alto con el impacto que generen en la salud física y mental de los trabajadores evaluados.

Tabla 1

Clasificación de niveles de riesgo general de los riesgos psicosociales

Riesgo	Característica
Riesgo alto	El riesgo es de impacto potencial alto donde los niveles de peligro son nocivos para la salud y se debe actuar de forma inmediata. Indispensable aplicar las medidas de seguridad y prevención para evitar el incremento de esta.
Riesgo medio	El riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud. También provoca daños nocivos a la salud, pero a mediano plazo. Aplicar programa de prevención y mitigación para que no incremente.
Riesgo bajo	El riesgo es de impacto mínimo, no provoca daños nocivos, pero pueden ser evitados a través de un monitoreo constante.

Nota: Elaborado en base a la clasificación general de riesgos del Ministerio de Trabajo, 2018.

Para evaluar los niveles de Satisfacción laboral se aplicó el cuestionario de Satisfacción Laboral S21/826 creado por (Meliá et al., 1990) y consta de 26 ítems en escala de Likert, mismo fue modificado y validado por (Domínguez et al., 2016). La confiabilidad del instrumento se verifico por medio de programa Statistical Package for Social Sciences versión 23 obteniendo valores en Alfa de Cronbach de 0.876. El instrumento para media la satisfacción laboral está debidamente agrupado en las siguientes dimensiones: satisfacción con la supervisión, satisfacción con la remuneración y prestaciones, satisfacción intrínseca con el trabajo, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con la cantidad de producción y satisfacción con la calidad de producción en el trabajo. La relación existente entre los factores de riesgos psicosociales y la satisfacción laboral fueron analizados mediante el método el Coeficiente de correlación de Spearman (Zabalza & Gonzalez, 2020).

RESULTADOS

Los resultados obtenidos en la evaluación de riesgos psicosociales y satisfacción laboral aplicados a los 34 trabajadores de la empresa minera, fueron sometidos al análisis estadístico mediante el programa SPSS versión 23 mismo que brinda datos altamente confiables y válidos necesarios para cumplir con los objetivos planteados.

En la Tabla 2 se exponen los resultados de la evaluación global de las 8 dimensiones de riesgos psicosociales dando a conocer que según la categorización establecida por el Ministerio de Trabajo en el cuestionario de riesgos psicosociales existe la presencia de riesgo en nivel medio, lo que indica un impacto moderado en la salud física y mental de los trabajadores.

Tabla 2

Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial en la empresa minera de estudio

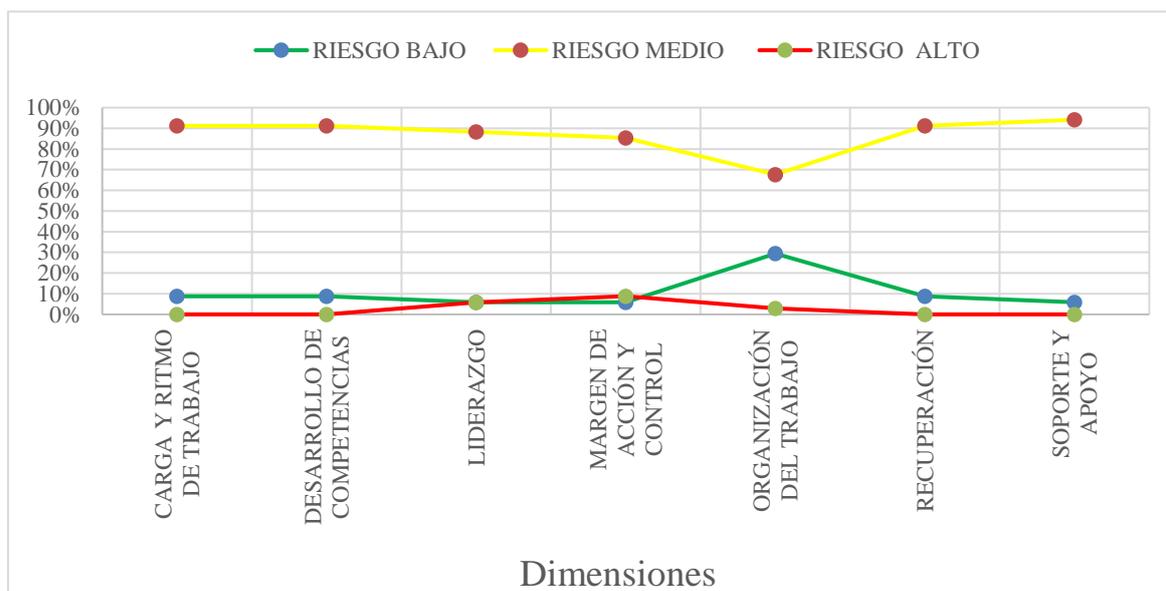
Trabajadores	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
N=34	15%	79%	6%

Pese a que se obtuvieron resultados de niveles de riesgo medio se destaca la presencia de nivel de riesgo alto en menor porcentaje, debiendo ser considerados para evitar el aumento y consecuentes efectos nocivos en la salud y bienestar laboral del personal con razón de dependencia en el área operativa de la industria minera.

En la Figura 1 presenta la información de la clasificación del nivel de riesgo psicosocial en 7 de 8 dimensiones, mismas que son carga y ritmo de trabajo 91% en riesgo medio y 9% riesgo bajo predominando el riesgo medio y sin duda este elemento es de atención inmediata ya que hay exigencias y exceso de trabajo que afecta la salud mental.

Figura 1

Evaluación de riesgo psicosocial, información del porcentaje por dimensiones



La dimensión denominada desarrollo de competencias presenta 91% riesgo medio y 9% riesgo bajo, esto se debe a que la empresa tiene limitaciones de puestos de trabajo donde el trabajador tiene pocas oportunidades de ascender y de desarrollar sus habilidades y conocimientos.

La dimensión liderazgo muestra 88% de riesgo medio, 6% riesgo bajo y 6% riesgo alto, dando a conocer la falta de liderazgo en el área laboral y la deficiente relación entre trabajador y superior, razón por la es importante analizar al personal que lidera, ya que debe tener destrezas para coordinar, administrar, incentivar para que todos puedan lograr sus objetivos.

En la dimensión de acción y control se obtuvo 85% de riesgo medio, 6% riesgo bajo y 9% riesgo alto, estos valores indican que el personal no interviene en la toma de decisiones como carga horaria, ritmo de trabajo, entorno y otros factores laborales que pueden llegar a afectar la salud física y mental del trabajador.

Los resultados obtenidos en la dimensión organización del trabajo revelan la presencia de 68% riesgo medio, 29% riesgo bajo y 3% riesgo alto, dando a conocer la precaria organización y división de tareas a los que están expuestos los trabajadores en su jornada laboral diaria.

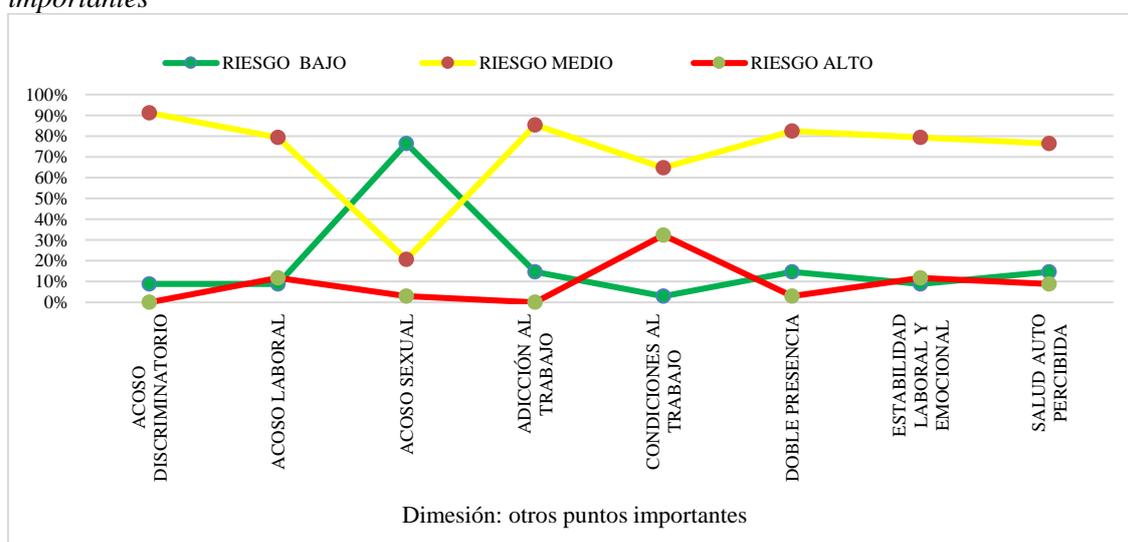
La dimensión recuperación con el 91% de riesgo medio y 9% de riesgo bajo, exponen que los trabajadores no cuentan con suficiente tiempo para recuperarse después de su jornada laboral, afectando en su salud física y reduciendo el rendimiento laboral.

La dimensión soporte y apoyo con el 94% de riesgo medio y 6% de riesgo bajo, deja evidencia que los trabajadores necesitan más apoyo de parte de los mandos superiores y compañeros para solucionar problemas laborales y extralaborales.

En la Figura 2 muestra los niveles de riesgo en porcentaje de la dimensión 8 de otros puntos importantes entre las cuales destacan acoso discriminatorio con el 91% de riesgo medio y el 9% de riesgo bajo, acoso laboral 79% riesgo medio, 12% riesgo alto y 9% riesgo bajo, acoso sexual con 76% de riesgo bajo, 21% riesgo medio y 3% riesgo alto, adicción al trabajo 85% riesgo medio y 15% riesgo bajo, 65% en riesgo medio, condiciones del trabajo con el 32% riesgo alto y 3% en riesgo bajo, doble presencia (laboral – familiar) con el 82% en riesgo medio, 15% en riesgo bajo y 3% riesgo alto, estabilidad laboral y emocional con el 79% de riesgo medio, 12% de riesgo alto y 9% de riesgo bajo, salud auto percibida con el 76% riesgo medio, 15% riesgo bajo y el 9% riesgo alto.

Figura 2

Evaluación de riesgo psicosocial, información del porcentaje por la dimensión otros puntos importantes



En este punto predomina un porcentaje mayor en riesgo medio excepto la dimensión de acoso sexual con riesgo bajo. Estos resultados dan conocer la influencia directa que tiene el acoso, la discriminación, la condición de trabajo, la estabilidad mental y laboral en la salud de los trabajadores.

En la Tabla 3 se muestran los resultados obtenidos de forma global en las dimensiones de satisfacción laboral donde los trabajadores de la empresa minera de estudio se encuentran satisfechos con un 8%, parcialmente satisfechos con un 57%, poco satisfechos con 33% y 2% insatisfechos, por lo cual la empresa debe poner atención en los pocos satisfechos ya que esto afecta al desempeño y bienestar del trabajador.

Tabla 3
Evaluación por dimensiones de la satisfacción laboral

Dimensiones de la satisfacción laboral	Nivel de satisfacción			
	Satisfecho	Parcialmente satisfecho	Poco satisfecho	Insatisfecho
Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización.	7%	62%	28%	3%
Satisfacción con la Remuneración y las Prestaciones.	0%	32%	64%	4%
Satisfacción Intrínseca	8%	57%	35%	0%
Satisfacción con el Ambiente Físico	20%	76%	2%	1%
Satisfacción con la Cantidad de Producción	1%	41%	54%	3%
Satisfacción con la Calidad de Producción	10%	74%	15%	1%
Resultado global de Satisfacción Laboral	8%	57%	33%	2%

Entre las dimensiones que indican mayor porcentaje en parcialmente satisfechos se encuentra la satisfacción con la supervisión y participación en la organización con 62%, satisfacción intrínseca 57%, satisfacción con el ambiente físico con 76% y la satisfacción con la calidad de producción con 74%. Las dimensiones que revelan mayor porcentaje en poco satisfecho se obtuvieron 64% en la satisfacción con la remuneración y las prestaciones, 54% en la satisfacción con la cantidad de producción. Estos resultados se deben a que existe personal que está desacuerdo con su salario, incentivos económicos, cantidad y ritmo de trabajo que se perciben dentro de la empresa.

En respuesta si los factores de riesgos psicosociales se relacionan con la satisfacción laboral se aplicó primero la prueba de normalidad y se observó que las variables de los riesgos psicosociales con las variables de satisfacción laboral tienen un grado de significancia donde los valores son $p < 0.05$, entonces se dice que la distribución no es normal. Para obtener la correlación se empleó pruebas no paramétricas, se consideró utilizar la prueba de Rho de Spearman.

Hipótesis de trabajo

Hi (hipótesis de investigación): Existe una relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y las dimensiones de la satisfacción laboral.

Ho (hipótesis nula): No existe una relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y las dimensiones de la satisfacción laboral.

El nivel de confianza es del 95% y si $p > 0.05$ aceptamos Ho y si $p < 0.05$ rechazamos Ho y aceptamos Hi. En la tabla 4 se correlaciona las dimensiones de riesgo psicosocial con las dimensiones de satisfacción laboral. En la dimensión carga y ritmo de trabajo se tiene que el valor de p es 0,000 con satisfacción intrínseca, 0,000 con satisfacción con la cantidad de producción y 0.005 con satisfacción con la calidad de producción. Desarrollo de competencias el valor de p es

0,000 con satisfacción intrínseca. Liderazgo el valor de p es 0.020 con la satisfacción con la cantidad de producción y 0.039 con satisfacción intrínseca. Margen de acción y control el valor de p es 0.012 con satisfacción intrínseca. Recuperación el valor de p es 0.018 con satisfacción intrínseca, 0.007 con la satisfacción con la cantidad de trabajo y 0.002 con la satisfacción con la calidad de trabajo. Desarrollo de competencias el valor de p es 0,000 con satisfacción intrínseca. Liderazgo el valor de p es 0.020 con la satisfacción con la cantidad de producción y 0.039 con satisfacción intrínseca. Margen de acción y control el valor de p es 0.012 con satisfacción intrínseca. Recuperación el valor de p es 0.018 con satisfacción intrínseca, 0.007 con la satisfacción con la cantidad de trabajo y 0.002 con la satisfacción con la calidad de trabajo.

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones del riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en la muestra estudiada

	Dimensión del riesgo psicosocial	Coeficiente de correlación	Dimensiones de la satisfacción laboral					
			Satisfacción con la supervisión y participación	Satisfacción con la remuneración y prestaciones	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con la cantidad de producción	Satisfacción con la calidad de producción
Rho de Spearman	Carga y ritmo de trabajo		0,172	0,258	,570**	-0,027	,641**	,474**
		Sig. (bilateral)	0,331	0,141	0,000	0,881	0,000	0,005
		N	34	34	34	34	34	34
Rho de Spearman	Desarrollo de competencias		0,166	0,038	,615**	-0,056	,346*	0,248
		Sig. (bilateral)	0,349	0,832	0,000	0,755	0,045	0,157
		N	34	34	34	34	34	34
Rho de Spearman	Liderazgo		0,242	0,230	,355*	-0,153	,398*	0,180
		Sig. (bilateral)	0,168	0,190	0,039	0,388	0,020	0,308
		N	34	34	34	34	34	34
Rho de Spearman	Margen de acción y control		-0,022	-0,073	,425*	-0,010	0,132	0,233
		Sig. (bilateral)	0,901	0,683	0,012	0,956	0,458	0,184
		N	34	34	34	34	34	34
Rho de Spearman	Organización del trabajo		0,064	-0,036	0,292	-0,015	0,092	0,300

		Sig. (bilateral)	0,721	0,842	0,093	0,932	0,605	0,085
		N	34	34	34	34	34	34
Rho de Spearman	Recuperación	Coefficiente de correlación	-0,073	0,086	0,402*	0,113	,452**	,510**
		Sig. (bilateral)	0,684	0,629	0,018	0,525	0,007	0,002
		N	34	34	34	34	34	34
Rho de Spearman	Soporte y apoyo	Coefficiente de correlación	0,129	0,043	,395*	-0,112	0,221	0,295
		Sig. (bilateral)	0,469	0,810	0,021	0,527	0,209	0,090
		N	34	34	34	34	34	34
Rho de Spearman	OTROS PUNTOS IMPORTANTES	Coefficiente de correlación	0,265	0,194	,508**	0,134	,568**	,535**
		Sig. (bilateral)	0,130	0,272	0,002	0,450	0,000	0,001
		N	34	34	34	34	34	34

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Soporte y apoyo con 0.021 con satisfacción intrínseca. Otros puntos importantes donde p es 0.002 satisfacción intrínseca, 0,000 con satisfacción con la cantidad de producción y 0,001 con satisfacción con la calidad de producción. Todos estos valores de p son <0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, a partir de esto se tiene evidencia para afirmar que existe relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral.

Se examinan los coeficientes de correlación, según la regla de interpretación del coeficiente de correlación entre más se acerca al 1 se asume mayor correlación. Entonces, la dimensiones como carga y ritmo de trabajo tiene 0.641 positiva moderada con la satisfacción con la cantidad de producción y 0.570 positiva moderada con la satisfacción intrínseca. Desarrollo de competencias 0.615 positiva moderada. Liderazgo 0.398 positiva baja con satisfacción con la cantidad de producción.

En la dimensión margen de acción y control 0.425 positiva moderada con satisfacción intrínseca. Organización en el trabajo 0.292 positiva baja con satisfacción intrínseca. Recuperación 0.510 positiva moderada con satisfacción con la calidad de producción, 0.452 positiva moderada con satisfacción con la cantidad de producción, 0.402 positiva moderada con satisfacción intrínseca. Soporte y apoyo 0.395 positiva baja con satisfacción intrínseca, 0.295 positiva baja satisfacción con la calidad de producción. Y la última dimensión otros puntos importantes 0.568 positiva moderada satisfacción con la cantidad de producción, 0.535 positiva moderada con satisfacción con la calidad de producción y 0,508 con la satisfacción intrínseca.

Esto quiere decir que, si estas dimensiones de riesgos psicosociales presentan mejoras, las dimensiones de la satisfacción laboral mejorarán en el mismo sentido y magnitud.

DISCUSIÓN

En el presente estudio se evaluó los riesgos psicosociales de una empresa minera, donde los resultados destacan mayor porcentaje de riesgo son soporte y apoyo, carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, recuperación, acoso discriminatorio. Se comprueba que los trabajadores expresan tener un exceso de cantidad y carga de trabajo, escasos beneficios laborales por parte de la empresa, además de que el trabajador considera que el descanso que tiene después de realizar su trabajo no es suficiente y perciben desigualdad en el trato recibido por parte de sus superiores, siendo estos aspectos desfavorables para la salud mental y física de los trabajadores, como lo han expuesto en un estudio de (Llorens-Serrano, 2023) donde intervienen grupo focales en un contenido de testimonios de trabajadores sobre sus condiciones de trabajo con la finalidad de comprender en que radica los riesgos psicosociales.

Tener una estructura grupal permitió que dicho estudio intercambiara experiencias y conocimientos, esto a su vez facilita soluciones a situaciones problemáticas con el fin de transformar la organización general del trabajo y conseguir tanto el bienestar mental y físico de los trabajadores.

Por otra parte, el nivel de satisfacción laboral está en parcialmente y poco satisfecho esto evidencia que los trabajadores no se encuentran totalmente satisfechos con la supervisión y participación en la organización, con la remuneración y las prestaciones, con la cantidad y calidad de producción (Carmona-Muñoz, 2020). Esto nos permite inferir que es relevante que la empresa tenga un buen líder que guíe a su equipo y sobre todo considere que cada trabajador es un ser emocional por naturaleza y merece ser escuchado, que lo incluyan en toma decisiones, que no recarguen de trabajo al personal y asignen ocupaciones acordes al puesto de trabajo, así como también es importante sentirse valorado, recompensado con su remuneración, ya que todos estos factores afectan de forma positiva al bienestar de la salud del trabajador y al rendimiento laboral (De la Cruz-Portilla, 2020).

Para responder si hay o no relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral para ellos se presenta un caso similar en Ecuador de (Espinoza et al., 2020) denominado: Factores psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil, en una muestra 100 trabajadores, donde utilizan el instrumento del ministerio de trabajo y el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, al comparar la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral con sus respectivas dimensiones se pudo observar asociaciones significativas negativas con desarrollo de competencias, margen de acción y control, liderazgo.

En la dimensión de desarrollo de competencias, si los trabajadores tienen oportunidades de desarrollar habilidades, destrezas laborales esto aumenta la satisfacción intrínseca y la satisfacción de la cantidad de producción, esto se debe porque el trabajo que realiza va conforme a sus conocimientos. En la dimensión de liderazgo se evidencia que los trabajadores que no tiene un buen liderazgo recaen en la satisfacción intrínseca y cantidad de producción. En la dimensión de margen de acción y control esta influenciado por la satisfacción intrínseca debido a que el trabajador no puede intervenir en toma de decisiones y muchas de las veces distribuyen las tareas o responsabilidades de forma incorrecta, además la empresa no reconoce los logros de los trabajadores.

En la dimensión de recuperación también esta influenciado por la satisfacción laboral intrínseca, cantidad y calidad de producción, como se conoce la recuperación de energía es primordial para el trabajador luego de realizar esfuerzo mental y físico relacionado al trabajo. En la dimensión soporte y apoyo es importante para la satisfacción intrínseca, ya que siempre se va a depender de un superior para solucionar a problemas con respecto temas laborales y va a afectar directamente a la oportunidad en destacar en lo que nos gusta hacer en el trabajo

Con la referencia del estudio ecuatoriano ya mencionado, concuerda que los resultados obtenidos difieren mucho entre los factores que causan estrés y la satisfacción laboral, se puede indicar que en las empresas ecuatorianas hay un mejor trato pero que los trabajadores sienten una perspectiva negativa oportunidades de crecimiento laboral, realizar el trabajo acorde a sus capacidades. (Brito-Ortiz et al., 2022)

CONCLUSIONES

La evaluación de los factores de riesgos psicosociales dio una respuesta global el total de los encuestados donde el 79% de los trabajadores indicó que existe un riesgo medio en la realización de sus actividades laborales, lo cual es un riesgo de impacto moderado, y debe ser controlado y mitigado para que no represente efectos nocivos en la salud y pase a ser potencial de riesgo alto, el 15 % señala riesgo bajo indicando que no existe peligro en sus actividades y 6% riesgo alto que puede llegar a tener problemas en la salud.

Los resultados muestran que existe una correlación negativa significativa entre factores de riesgo y satisfacción laboral en las dimensiones: carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, margen de acción y control, liderazgo, recuperación, otros puntos importantes, satisfacción con la cantidad de producción en el trabajo, satisfacción intrínseca, satisfacción con la calidad de producción, indicando que a mayor riesgo psicosocial percibido menor es la satisfacción laboral. Lo que responde a la hipótesis de planteada donde cumple que existe una relación entre las dimensiones de los riesgos psicosociales y las dimensiones de la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Barrera, A., & Matamala, J. (2023). Riesgos psicosociales y salud mental en trabajadores/as portuarios: una revisión sistemática exploratoria de literatura. *PSI UNISC*, 7, 7–18. <https://doi.org/10.17058/psiunisc.v7i1.17663>
- Brito-Ortiz, J. F., Nava Gómez, M. E., Brito Nava, E., Román Brito, G. A., Lagunas, O. E., & Contreras Preciado, M. A. (2022). Satisfacción laboral intrínseca y engagement en personal de servicio social profesional de enfermería. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 6114–6132. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3862
- Carmona-Muñoz, E. (2020). Nivel de satisfacción y compromiso en trabajadores remunerados versus voluntariado y motivación en el mismo. *ReiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*, 85–91. <https://doi.org/10.30827/digibug.49828>
- De la Cruz-Portilla, A. (2020). Influence of emotional intelligence on job satisfaction: Review of studies Emotional. *Revista UNIMAR*, 38(2), 63–92. <https://doi.org/https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Del Carpio, P. S. (2023). Factores psicosociales de riesgo de la minería artesanal del ámbar de Simojovel, Chiapas. *Revista Culturales*, 11(Vol. 11. 2023), 1–36. <https://doi.org/10.22234/recu.20231101.e702>
- Derdowski, L. A., & Mathisen, G. E. (2023). Psychosocial factors and safety in high-risk industries: A systematic literature review. *Safety Science*, 157(September 2022), 105948. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105948>
- Domínguez, S., Calderón, G., & Arroyo, F. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de Investigación*, 7, 51. <https://www.researchgate.net/publication/312277357%0ACuestionario>
- Espinoza, E., Quimí, J., Escobar, K., & Camacho, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *Psicología Unemi*, 4(7), 21–39. <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/faso-unemi/article/view/1088>
- Grau-Alberola, E., & Figueiredo-Ferraz, H. (2024). Psychosocial risks and their consequences on health and job satisfaction among Spanish police officers Riesgos psicosociales y sus consecuencias sobre la salud y la satisfacción laboral en policías españoles. *An Sist Sanit Navar*, 47(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.23938/ASSN.1058>
- Iparraquirre, P. D., & Salazar, G. (2022). Satisfacción laboral según factores organizacionales y personales en un centro de atención psicológica de Lima. *Revista Científica Digital de Psicología*, 11(1), 109–126.
- Llorens-Serrano, C. (2023). ¿Reducir la exposición a riesgos psicosociales aplicando prácticas de participación directa? *Papers. Revista de Sociologia*, 108(1), e3032.

<https://doi.org/10.5565/rev/papers.3032>

Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A., & Tomás, J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional [Factorial structure, reliability and validity of the S21/26 Job Satisfaction Questionnaire: An inst. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25–39.

https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF

Moreno-Alestedt, L. T., Vaca Morales, S. M., Martínez Changuan, D. I., Suasnavas Bermúdez, P. R., Cárdenas Moncayo, I. M., & Gómez García, A. R. (2018). Diseño y Validación de un Cuestionario para el Diagnóstico de Riesgos Psicosociales en Empresas Ecuatorianas. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 160–168. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300160>

Moscheni, M., & Diez, G. (2021). Ni las personas son una máquina , ni la salud una mercancía. *Revista de Ciencias Sociales*, 34, 213–235.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26489/rvs.v34i49.9>

Muñoz Rojas, J. K., Soto Sulca, R. W., Cáceres Quispe, Y. N., Rosario Torres, T., Flores-Vilcapoma, L. R., Sanchez-Solis, Y., Baldeon Retamozo, R. J., & Mendoza Palomino, H. A. (2023). Prevalencia de riesgos psicosociales en colaboradores de la empresa eSmelter SA – minería y construcción. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 5448–5466. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6563

Navarro, A., Fernández-cano, M. I., Salas-nicas, S., Llorens, C., & Mori, D. (2022). *Relación entre exposición a riesgos psicosociales y salud: un estudio de cohorte mediante el COPSQ-Istas21*. 36(4), 376–379. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2021.11.004>

Orozco, T. C., & Nuñez, G. C. (2020). La satisfacción laboral como promotora de salud mental: una revisión narrativa The Labor Satisfaction as a Promoter Of Mental Health: A Narrative Review. *Revista de Educación y Desarrollo*, 54(July).

Pizarro, J. M., & Fuenzalida, F. A. (2021). *Mental health in mine workers : a literature review*. 343–370. <https://doi.org/https://doi.org/10.2486/indhealth.2020-0178>

Sánchez-Taberner, G., Hidalgo-Muñoz, A. R., Galán, J. I., & Taberner, C. (2023). Explanatory model of the psychosocial variables related to the social acceptance of a uranium mine project in northwest Spain. *Frontiers in Psychology*, 14(May). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1134499>

Sánchez, E. M., Barona, E. G., Jiménez, M. R., Osuna, J. A., Manso, J. M. M., & Gómez, D. P. (2020). Prevalence and exposure levels to psychosocial factors and risks through ISTAS-21. *Siglo Cero*, 51(1), 53–72. <https://doi.org/10.14201/SCERO20205115372>

Sequeiro, A. S., Salvador, L. R., Roca, A. G., & Valls, R. P. (2019). Abordaje desde atención primaria de los riesgos psicosociales del entorno laboral. *FMC Formacion Medica Continuada En Atencion Primaria*, 26(6), 327–332.

<https://doi.org/10.1016/j.fmc.2019.01.003>

Uchida, E., & Kino, Y. (2021). Study on the relationship between employee satisfaction and corporate performance in Japan via text mining. *Procedia Computer Science*, 192, 1730–1739. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.08.178>

Valencia-Contrera, M., & Rivera-Rojas, F. (2023). Riesgos psicosociales laborales: una propuesta de definición. *Rev Med Chile*, 229–236.

Xiao, H., Xie, W., & Liu, B. (2024). An empirical study on the influence of new generation employees' job satisfaction on contextual performance in the energy industry. *Heliyon*, 10(9), e30073. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30073>

Zabalza, V., & Gonzalez, A. (2020). Estudio del proceso indagatorio inherente a una revisión sistemática documental Prisma 2020 con empleo de metaanálisis. *Ride*, 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v14i28.1904>