



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA
CONTRATISTA MINERA DE AYACUCHO 2023**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:
GABRIELA CASTAÑEDA PALACIOS

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

DOCENTE ASESOR:
DRA. ELIZABETH JURADO ENRIQUEZ
CÓDIGO ORCID N°0000-0002-1605-1625

CHINCHA, 2023

Constancia de aprobación de investigación



UNIVERSIDAD
**AUTÓNOMA
DE ICA**

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Decano(a) de la facultad de ciencias de la salud

Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo(a) e informar que **Gabriela Castañeda Palacios** estudiante de la Facultad de ciencias de la salud, del programa Académico de Psicología, ha cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

TITULADO:

"FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CONTRATISTA MINERA DE AYACUCHO 2023"

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Dra. Elizabeth Lizbel Jurado Enriquez
CODIGO ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1605-1625>

Declaratoria de autenticidad de la investigación

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Gabriela Castañeda Palacios identificado (a) con DNI 74294682 en mi condición de estudiante del programa académico de Psicología, de la Facultad Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada "Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- d. Los resultados presentados en estudio, producto de la recopilación de datos son reales, por lo que, el (la) investigador (a) no ha incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- e. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad vigente de la Universidad (no mayor al 28%), el porcentaje de similitud alcanzado en el estudio es del:

14%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se procede según lo indicado por la normatividad vigente de la Universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Chincha Alta, 24 de abril del 2023



Castañeda Palacios Gabriela

DNI: 74294682

Dedicatoria

A mis padres, hermanos y sobrinos porque fueron de gran motivación y parte fundamental para el desarrollo de esta investigación. Ellos me dieron todo el apoyo del mundo en momentos de debilidad, su amor incondicional y su confianza para lograr este sueño alcanzado.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por permitirme cumplir este sueño, por sus bendiciones constantes en todo este proceso, la salud, fuerza y sabiduría que me dio para seguir firme.

A la Universidad Autónoma de Ica, por permitirme ser parte de su casa de estudios y ser una buena profesional.

Al Ps. Jorge Rodríguez y a la asesora Dra. Elizabeth Jurado Enríquez por brindarme la oportunidad, por su apoyo en conocimientos y su ayuda que ha sido importante en este camino.

A mi papá Earle y a mi mamá Rosa por su apoyo incondicional, por amarme y siempre confiar en mí.

Resumen

Objetivo: Determinar la relación de los Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una contratista minera en Ayacucho, 2023.

Materiales y Métodos: La presente investigación es de tipo básico y enfoque cuantitativo con un nivel de estudio descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Se tuvo una población y a la vez muestra de 60 trabajadores que laboran un año en esta contratista. La técnica que se empleó fueron cuestionarios. Los instrumentos aplicados, para analizar los Factores de Riesgos Psicosociales se utilizó “Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS 21” y para la Satisfacción Laboral se utilizó “Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26”.

Resultados: La presente investigación estuvo conformada por el 100% de trabajadores de sexo masculino y de los cuales el 96.7% son contratados y el 3.3% son estables. Los niveles de la dimensión exigencias psicológicas presentaron un nivel intermedio (58.3%); la dimensión control sobre el trabajo presentaron un nivel intermedio (61.7%); la dimensión inseguridad sobre el futuro presentó nivel desfavorable (70%); la dimensión apoyo social y liderazgo presentó nivel intermedio (87%); la dimensión doble presencia presentó un nivel desfavorable (70%) y la dimensión estima presentó nivel intermedio (66.7%). Finalmente, existe relación negativa entre ambas variables ($-0,358^{**}$, $p < 0.05$).

Conclusión: Se determinó que existe una correlación negativa y significativa entre ambas variables ($-0,358^{**}$). Lo que indica que a mayor son los factores de riesgos psicosociales, menor es la satisfacción laboral.

Palabras clave: Riesgo laboral, factores psicosociales, desempeño laboral, salud ocupacional y minería.

Abstract

Objective: Determine the relationship between Psychosocial Risk Factors and Job Satisfaction in the workers of a mining contractor in Ayacucho, 2023.

Materials and Methods: This research is of a basic type and a quantitative approach with a descriptive correlational study level and a non-experimental cross-sectional design. There was a population and at the same time a sample of 60 workers who work a year in this contractor. The technique used were questionnaires. The instruments applied, to analyze the Psychosocial Risk Factors, the "SUSESO Workplace Psychosocial Risk Questionnaire - ISTAS 21" was used, and the "Work Satisfaction Questionnaire S21/26" was used for Job Satisfaction.

Results: The present investigation was made up of 100% male workers and of which 96.7% are hired and 3.3% are stable. The levels of the psychological demands dimension presented an intermediate level (58.3%); the dimension of control over work presented an intermediate level (61.7%); the dimension of insecurity about the future presented an unfavorable level (70%); the social support and leadership dimension presented an intermediate level (87%); the double presence dimension presented an unfavorable level (70%) and the esteem dimension presented an intermediate level (66.7%). Finally, there is a negative relationship between both variables (-0.358^{**} , $p < 0.05$).

Conclusion: It was determined that there is a negative and significant correlation between both variables (-0.358^{**}). This indicates that the higher the psychosocial risk factors, the lower the job satisfaction.

Keywords: Occupational risk, psychosocial factors, work performance, occupational health and mining.

ÍNDICE

Portada	
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	13
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
2.1 Descripción de problema.....	15
2.2 Pregunta de investigación general	18
2.3 Preguntas de investigación específicas	18
2.4 Objetivo General	19
2.5 Objetivos específicos	19
2.6 Justificación e importancia	20
2.7 Limitaciones	23
III. MARCO TEÓRICO	24
3.1 Antecedentes	24
3.2 Bases Teóricas	32
3.3 Marco Conceptual	46
IV. METODOLOGÍA	48
4.1 Tipo y nivel de investigación	48
4.2 Diseño de la Investigación	48
4.3 Hipótesis general y específicas.....	49
4.4 Identificación de las variables:	50
4.5 Matriz de operacionalización de variables.....	51
4.6 Población – Muestra.....	56
4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de información.....	57
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	61
V. RESULTADOS.....	63
5.1 Presentación de Resultados	63
5.2 Interpretación de Resultados	83
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	86
6.1 Análisis inferencial.....	86

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	93
7.1 Comparación resultados	93
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	113
Anexo 1: Matriz de consistencia	114
Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos	117
Anexo 3: Base de datos	123
Anexo 4: Evidencia fotográfica	126
Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud	127

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....	51
Tabla 2 Población.....	56
Tabla 3 Resultados según el cargo de los trabajadores	63
Tabla 4 Resultados según la condición laboral	64
Tabla 5 Resultados según la edad de los trabajadores.....	65
Tabla 6 Resultados según el estado civil de los trabajadores.....	66
Tabla 7 Frecuencia de la Variable Factores de Riesgos Psicosociales.....	67
Tabla 8 Frecuencia de la Dimensión “Exigencia Psicológica”	68
Tabla 9 Frecuencia de la Dimensión “Control sobre el trabajo”	69
Tabla 10 Frecuencia de la Dimensión “Inseguridad sobre el futuro”	70
Tabla 11 Frecuencia de la Dimensión “Apoyo Social y calidad de liderazgo” ...	71
Tabla 12 Frecuencia de la Dimensión “Doble Presencia”	72
Tabla 13 Frecuencia de la Dimensión “Estima”	73
Tabla 14 Frecuencia de la Variable Satisfacción Laboral	75
Tabla 15 Frecuencia de la Dimensión “Supervisión y participación en la organización”	76
Tabla 16 Frecuencia de la Dimensión “Remuneración y prestaciones”	77
Tabla 17 Frecuencia de la Dimensión “Intrínseca”	78
Tabla 18 Frecuencia de la Dimensión “Ámbito físico”	79
Tabla 19 Frecuencia de la Dimensión “Cantidad de producción”	80
Tabla 20 Frecuencia de la Dimensión “Calidad de producción”	81
Tabla 21 Tabla cruzada entre la variable Factores de riesgos psicosociales y Satisfacción Laboral	82
Tabla 22 Prueba de normalidad Kolmogórov-Smirnov.....	86

Tabla 23 Correlación entre la variable Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral	87
Tabla 24 Correlación de la dimensión “Exigencia psicológica” y Satisfacción Laboral.....	88
Tabla 25 Correlación de la dimensión “Control sobre el trabajo” y Satisfacción Laboral	89
Tabla 26 Correlación de la dimensión “Inseguridad sobre el futuro” y Satisfacción Laboral.....	89
Tabla 27 Correlación de la dimensión “Apoyo social y calidad de liderazgo” y Satisfacción Laboral.....	90
Tabla 28 Correlación de la dimensión “Doble presencia” y Satisfacción Laboral.....	91
Tabla 29 Correlación de la dimensión “Estima” y Satisfacción Laboral.....	92

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados según el cargo de los trabajadores.....	63
Figura 2 Resultados según la condición laboral.....	65
Figura 3 Resultados según la edad de los trabajadores.....	65
Figura 4 Resultados según el estado civil de los trabajadores.....	66
Figura 5 Frecuencia de la Variable Factores de Riesgos Psicosociales	67
Figura 6 Frecuencia de la Dimensión “Exigencia Psicológica”	69
Figura 7 Frecuencia de la Dimensión “Control sobre el trabajo”	70
Figura 8 Frecuencia de la Dimensión “Inseguridad sobre el futuro”	71
Figura 9 Frecuencia de la Dimensión “Apoyo Social y calidad de liderazgo”.	72
Figura 10 Frecuencia de la Dimensión “Doble Presencia”	73
Figura 11 Frecuencia de la Dimensión “Estima”	73
Figura 12 Frecuencia de la Variable Satisfacción Laboral	75
Figura 13 Frecuencia de la Dimensión “Supervisión y participación en la organización”	76

Figura 14 Frecuencia de la Dimensión “Remuneración y prestaciones”	77
Figura 15 Frecuencia de la Dimensión “Intrínseca”	78
Figura 16 Frecuencia de la Dimensión “Ámbito físico”	79
Figura 17 Frecuencia de la Dimensión “Cantidad de producción”	80
Figura 18 Frecuencia de la Dimensión “Calidad de producción”	81
Figura 19 Tabla cruzada entre la variable Factores de riesgos psicosociales y Satisfacción Laboral.	82

I. INTRODUCCIÓN

La minería es uno de los sectores económicos de más rápido crecimiento en el mundo, pero aparte de este tema, existen diferentes variables involucradas en el impacto de la minería, lo que requiere muchas observaciones y análisis. De esta forma, podemos prevenir posibles consecuencias en el futuro, como accidentes, enfermedades y otros inconvenientes relacionados con el entorno laboral.

La relación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y la Satisfacción Laboral identificó esta investigación. Los sujetos que participaron de dicha investigación son trabajadores de una empresa contratista minera en Ayacucho que asistieron a sus respectivas evaluaciones psicológicas anuales en un Centro Médico en Arequipa.

Como ha señalado la Organización Internacional del Trabajo [OIT], “Los factores de riesgo psicosocial son características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de los trabajadores”. Aunque estos componentes son “invisibles”, siempre están presentes en cada trabajo. La Ley de Salud y Seguridad N° 29783 muestra lo importante que es que los supervisores o empleadores tengan en cuenta los riesgos a los que se enfrentan, por lo que es importante identificarlos y eliminarlos. (OIT, 2015). Como la Organización Mundial de la Salud [OMS] afirmó sobre la salud ocupacional o un ambiente de trabajo saludable definiéndolo como un entorno en el que los trabajadores en todos los niveles de la organización contribuyen a optimizar continuamente la promoción de la salud, la estabilidad y la comodidad en el lugar de trabajo, siguiendo los principios de una economía ambiental sustentable, refiriéndose luego al ambiente físico de trabajo, interacciones, relaciones interpersonales, dinámicas de equipo y recursos para la salud de los trabajadores. (Rebagliati Salud, 2021).

Es importante tener en cuenta la importancia de estas variables, ya que de ella depende el buen producto y el buen desempeño de las empresas y de los propios trabajadores.

Por lo tanto, la presente investigación consta de los siguientes capítulos:
Capítulo I. Introducción de tesis.

Capítulo II. Planteamiento del problema, en el cual se explicó y describió de manera concisa el problema a trabajar, se mencionaron las preguntas, objetivos generales y los específicos.

Capítulo III. Marco teórico, es decir, una recopilación de investigaciones previas a nivel internacional, nacional, local, las bases teóricas y marco conceptual.

Capítulo IV, Metodología en donde se explicó explícitamente el procedimiento desarrollado durante esta investigación, el tipo, nivel y diseño, el planteamiento de hipótesis general y específicas, operacionalización de cada variable población requerida, técnicas e instrumentos de recolección de información y finalizando con la técnica de análisis e interpretación de los datos.

Capítulo V. Se expuso los resultados con sus respectivas interpretaciones. Y por último se realizó la discusión de los resultados.

La autora.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de problema

Como se ha señalado, la minería juega un papel importante en el desarrollo económico de los diferentes países, ya que involucra el esfuerzo de cada uno de los trabajadores, por ello se tiene que identificar las consecuencias de no llevar bien un plan de seguridad tanto física como psicológica. En vista de Gil-Monte (2012), indica que los factores psicosociales pueden promover o perjudicar el desempeño y la calidad de vida de las personas en el trabajo, ya que promueven el desarrollo personal o empeoran su salud y bienestar, creando riesgos psicosociales debido a las difíciles condiciones de trabajo.

Según la OIT, los informes indican que los trabajadores de las minas enfrentan una variedad de situaciones laborales en constante cambio. Algunos de ellos trabajan en un ambiente sin luz ni ventilación natural, excavando hoyos en la tierra para retirar material. A pesar de los esfuerzos, en muchos países las tasas de muerte, lesiones y enfermedades entre los mineros de todo el mundo aseguran que, en la mayoría de los países, la minería sigue siendo una ocupación peligrosa. (OIT, 2015).

De acuerdo con la primera consultora española especializada en la gestión de la prevención psicosocial en el sector laboral, Affor Health (2021), indica que la alta carga de trabajo, las exigencias físicas, la desigualdad de salario, los turnos rotativos, el distanciamiento familiar, el acuartelamiento (vivir en campamentos mineros), que perjudican significativamente a los trabajadores, estos son algunos de los principales componentes de los riesgos psicosociales en el sector.

Del mismo modo, una encuesta realizada en España, indicó que en el lugar de trabajo los factores de riesgo psicosocial son una de las principales causas de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Según los resultados de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España, organizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene Industrial (INSHI), entre los trabajadores encuestados, el 69% afirma enfrentarse a riesgos laborales en su empresa de trabajo y este porcentaje va en aumento para los trabajadores de

la salud, siendo un 81,9%. Respecto a la exposición a factores psicosociales (sobrecarga mental, sobrecarga de trabajo, realización de tareas repetitivas en periodos de tiempo relativamente cortos) las tasas de respuesta a los síntomas psicosomáticos (trastornos del sueño, fatiga, dolor de cabeza, mareos, etc.) fueron significativamente más altas que la exposición de quienes permanecen no expuestos. (Abenza, 2020).

En Chile se realizó un estudio a una subcontratista minera en el que se identificó una correlación significativa y negativa entre las variables, es decir, a mayor riesgo psicosocial que presenta el minero, menor es su satisfacción laboral. En la primera variable encontramos el estrés laboral: esto sugiere que algunas ocupaciones, como las relacionadas con la minería, donde existen ambientes laborales objetivos y requisitos contextualmente críticos, pueden ser más estresantes que otras ocupaciones. (Rojas et al., 2014).

Por otra parte, en España, el Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno realizó una encuesta sobre Calidad de Vida en el trabajo en el año 2010, en la que se observó que el 49,9% de las personas que están ocupadas presentan niveles altos o muy altos de estrés, sin embargo, el 17,4% expresó niveles bajos o muy bajos. (Gil-Monte, 2012).

En cuanto a lo nacional, según una investigación realizada en Perú de Llanquecha y Marín (2018), sobre los factores psicosociales que presentaron los conductores de una empresa de transporte, señalaron un punto importante y es que estos factores afectan la salud, hasta el punto de causar accidentes y enfermedades profesionales. Por lo tanto, se debe prestar más atención a estos factores, ya que se conoce la naturaleza trascendental del estudio de todos los factores psicosociales y pueden ser eliminados o controlados una vez identificados.

Con base en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, en el artículo 115 (*Decreto Supremo N° 024-2016 EM 2016*). Su objetivo es prevenir incidentes, accidentes laborales, hechos peligrosos y enfermedades profesionales fomentando instrucciones de prevención de riesgos en el trabajo minero.

Así mismo, en el año 2016 se realizó una encuesta sobre satisfacción laboral por la página trabajando.com, en donde el 76% de los trabajadores en el Perú respondieron que no estaban satisfechos con su trabajo, mencionaron que el trabajo no es desafiante, no hay buen ambiente laboral, sus jefes no eran buenos líderes, están insatisfechos con el sueldo, se limitan en aportar nuevas ideas, la empresa no retribuye sus logros, no tienen posibilidades de ascenso. (Capital Humano, 2016).

Considerando el contexto local, Maldonado (2013) realizó un estudio sobre la satisfacción laboral como dimensión de la felicidad en la ciudad de Arequipa y encontró un promedio de 61,34%, que interpretaron como satisfacción laboral moderada. La muestra de satisfacción laboral indica que el 9,6% está muy insatisfecho, el 12,4% está medianamente insatisfecho, el 23,6% está indiferente o inseguro, el 27,5% está medianamente satisfecho y el 26,9% está muy satisfecho. Dijo que todo se reduce a la edad, el salario, la profesión y el estilo de vida. De estos hallazgos, se puede concluir que la felicidad es el aspecto más importante de la vida humana; si es demasiado bajo, llevará a los trabajadores al borde de la insatisfacción; pero si es alta, la satisfacción laboral también se considera buena.

De igual forma, un estudio sobre el efecto de la satisfacción laboral en la productividad de Mineral en la U.E.A. San Juan de Arequipa, señala que la satisfacción laboral es el resultado de factores tanto internos como externos, como la ocupación del trabajador, la identidad y el sentido de pertenencia a una empresa, por ejemplo, como la confianza para obtener ayuda de las autoridades en caso de un problema, logros que se vean reflejados en el reconocimiento, etc. y motivación. Por esta razón, la satisfacción del trabajador es tan importante que se verá reflejada en la producción. (Espinal, 2019).

Por tal motivo, en un Centro Médico de Arequipa, donde se desarrolló la presente investigación y donde se evaluó a los trabajadores de una empresa contratista minera, se pudo determinar que la mayoría tienen problemas ya sea personales, de salud, miedo a contagiarse con COVID-19 o sus variantes, por ende, dejan de trabajar y ya no reciben un salario que beneficia mucho a su

familia, o incluso asuntos familiares, en los que se observó: divorcios, asuntos legales como la custodia de sus hijos, adulterio, muerte de un ser querido, enfermedad, etc. Pues, estas causan ansiedad, preocupación y no les permiten concentrarse adecuadamente en sus deberes y responsabilidades. Trabajan por turnos (día y noche) y debido al estrés mental es posible que no descansen lo suficiente y puedan perder un día de trabajo. Algunos de ellos ven como única alternativa "esconder sus emociones" y esperan su descanso para tratar de resolver sus problemas, ya que trabajan 14 días y descansan 7. Con respecto, a la satisfacción laboral, la mayoría reportó que la relación con sus superiores no es muy buena, lo que significa que no se sienten seguros teniendo apoyo en caso de dificultades. Por otro lado, el salario también es un tema importante. Bueno, la gran parte de los trabajadores tienen una familia y si lo varían no se sentirán satisfechos y no serán tan productivos como de costumbre, tal vez incluso renuncien. Entonces habiendo diferentes indicadores de satisfacción laboral a evaluar fue posible determinar en qué nivel se encuentran.

Por lo tanto, el propósito de esta investigación fue establecer la relación entre ambas variables a los trabajadores que estén un año o más laborando dentro de la contratista minera.

2.2 Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación entre los Factores de Riesgos Psicosociales y la Satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?

2.3 Preguntas de investigación específicas

Pregunta Específica 1:

¿Cuál es la relación de la dimensión de exigencia psicológica entre la satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?

Pregunta Específica 2:

¿Cuál es la relación de la dimensión de control sobre el trabajo entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?

Pregunta Específica 3:

¿Cuál es la relación de la dimensión de inseguridad sobre el futuro entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?

Pregunta Específica 4:

¿Cuál es la relación entre la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?

Pregunta Específica 5:

¿Cuál es la relación de la dimensión de doble presencia entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?

Pregunta Específica 6:

¿Cuál es la relación de la dimensión de estima entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?

2.4 Objetivo General

Determinar la relación entre los Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

2.5 Objetivos específicos

Objetivos específicos 1:

Determinar la relación entre la dimensión de exigencias psicológicas y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Objetivos específicos 2:

Identificar la relación de la dimensión de control sobre el trabajo entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Objetivos específicos 3:

Determinar la relación de la dimensión de inseguridad sobre el futuro entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Objetivos específicos 4:

Identificar la relación de la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Objetivos específicos 5:

Determinar la relación de la dimensión de doble presencia entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Objetivos específicos 6:

Identificar la relación de la dimensión de estima entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

2.6 Justificación e importancia

2.6.1 Justificación.

La presente investigación se llevó a cabo debido a que, los trabajadores de una contratista minera de Ayacucho se ven enfrentando diversos factores de riesgo psicosocial entonces ello afecta a la satisfacción laboral. Ellos ven como única opción no decir lo que les sucede y no toman importancia su salud mental. Así que esta investigación sirve para poder concientizar a los trabajadores y tomar con delicadeza el problema, promover estrategias que al colocarlo en práctica permitirá afrontar a aquellas situaciones psicosociales que piden un adecuado desenvolvimiento en el trabajo y poder así lograr un buen nivel de satisfacción laboral.

Entonces en esta investigación se determinó cuáles son los factores de riesgo psicosocial que están presente en dicha contratista minera y así también permitió identificar cuáles son aquellos que colocan en una situación de debilidad, peligro o daño a los trabajadores y que está perjudicando la satisfacción laboral.

Por lo tanto, refiriéndonos a la situación organizacional, la evaluación y la conclusión de estos factores de riesgo psicosociales facilitó determinar la relación que presentan con las funciones laborales, habilidades, destrezas, ambiente laboral, relaciones, aptitudes que originan resultados desfavorables en la salud y satisfacción del trabajador, en su productividad y rendimiento laboral.

Con base en lo anterior, se argumentó que dichos factores de riesgo psicosociales son un tema donde se requiere minuciosa atención. Por otra parte, los riesgos de seguridad ambientales, mentales, físicos y psicológicos representan desafíos para la salud ocupacional en los trabajadores mineros. El análisis de estos factores es por tanto de gran importancia y los profesionales de recursos humanos son los especialistas idóneos para evaluar y analizar estos riesgos con validez y confiabilidad implementados en las empresas. Dichos profesionales y los gerentes son responsables de programar, organizar, dirigir y vigilar estos factores de riesgos psicosociales, determinar paradigmas y subjetividades asegurando así el buen desempeño del trabajador, la productividad de la empresa y atraer nuevas perspectivas a los entornos en los que están expuestos los trabajadores. De esta manera ayudará a resolver el problema de manera práctica colocando estrategias como en el caso de talleres, técnicas psicológicas y/o terapias que ayudan a combatir a estos factores de riesgos psicosociales.

La utilidad metodológica de esta investigación se basó con el respaldo de la confiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para medir los factores de riesgos psicosociales (SUSESO ISTAS 21) y satisfacción laboral (Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26).

En esta investigación a su vez, ayudará a complementar, multiplicar y ampliar el entendimiento acerca de estas variables de estudio en el ámbito laboral minero. Y es entonces que con los resultados obtenidos se podrán utilizar para el análisis y estudio a más profundidad de su importancia y así ejecutar estrategias para su prevención.

Esta investigación es importante a nivel teórico de acuerdo a la revisión de la literatura científica que se realizó, es por ello que se basó de las siguientes teorías: Para la primera variable de Factores de Riesgos Psicosociales se tiene a Modelo demanda, control en el trabajo por Karasek en 1979 (Fernández-Arata, 2017)., Modelo desequilibrio Esfuerzo-Recompensa por Siegrist en el año 1996 (García-Moroto et al, 2022).

Modelo Persona-Entorno por Harrinson en 1987 (Medina, 2018). Para la siguiente variable de Satisfacción Laboral, las teorías utilizadas fueron de Motivación e Higiene por Herzberg en el año 1968 (Manso, 2002), Teoría de Jerarquía de Maslow en 1943 (López, 2005), la Teoría de Necesidades (Alderfer, 1972) y Teoría de los Eventos Situacionales Teoría de los Eventos Situacionales de Quarstein et al., en el año 1992 (Bonillo y Nieto, 2002).

Como lo hace notar el Informe Técnico de los Factores de Riesgos Psicosociales en trabajadores de Lima Metropolitana en el año 2014, consideraron la Ley No 29783, "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento (*Decreto Supremo N° 005-2012-TR*), que da a conocer sobre la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos en las entidades laborales, que el trabajador debe de prevenir a fin que su exposición no origine daños en su salud. (Navarro et al., 2014)

2.6.2 Importancia

Analizando la variable de factores de riesgos psicosociales y cómo afecta a la satisfacción laboral en trabajadores fue el propósito de esta investigación, que causan efecto en el desarrollo en su trabajo y el logro económico de la empresa.

Esta investigación permitió delimitar los problemas, falencias, pues con una correcta organización del área de recursos humanos y de la mano con los gerentes brindar sugerencias para así poder mejorar el desenvolvimiento del trabajador, de la empresa, hasta incluso con los clientes y poder elevar una satisfacción laboral.

Por lo tanto, esta investigación será fundamento base para una futura elaboración de programas preventivos. Y es de gran importancia para todas las organizaciones ya que mejorará el estado mental de los trabajadores y por ende el desempeño y satisfacción laboral.

2.7 Limitaciones

Se realizó indagaciones que hacen referencia con los factores de riesgos psicosociales de una manera particular y en relación con otras variables de estudio; en cambio no se encontraron muchas en donde impliquen factores de riesgo psicosocial (SUSESO ISTAS 21) y satisfacción laboral (S21/26) en el sector minero.

Se encontró una escasa bibliografía en relación a dichas variables, lo cual era necesario una exploración a profundidad sobre los referidos temas de estudio.

Para realizar la investigación, se presentaron inconvenientes para que los trabajadores lleguen a sus citas psicológicas por las paralizaciones y protestas que hubo a nivel nacional, ya que la mayoría viven en otras provincias.

Algunos trabajadores no quisieron responder algunas preguntas por temor a perder su trabajo, ni permitiendo tener una evidencia, aun haciéndoles saber sobre la confidencialidad.

Al momento de evaluar a los trabajadores de manera individual, por la extensión de las pruebas en pocas ocasiones se tuvo que hacer pausas en la mitad para así poder realizar ejercicios de respiración, relajación para que continúen.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Luego de una investigación exhaustiva y revisión de antecedentes en los que se investigó sobre los “Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral” se han seleccionado a aquellos que respaldan científicamente este proyecto, a continuación, en el nivel internacional, se encontró:

3.1.1 A nivel Internacional:

Se halló en Ecuador a Zambrano (2023) quien investigó *Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megrafrío S.A. Quito en el periodo enero-julio 2022*. Este estudio se basó en el enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental de corte transversal. Para la recolección de datos utilizaron Factores Psicosociales en el trabajo del 2004 y satisfacción laboral S21/26 en una población de 25 trabajadores. El investigador identificó un coeficiente de correlación $r < 0$ para la dimensión exigencias psicológicas laborales test, ($r = -0.262$), significando una correlación inversa entre satisfacción laboral y riesgos psicosociales. Indicó que las demás dimensiones de riesgos psicosociales relacionadas con satisfacción laboral, obtuvo $r > 0$ que indica la presencia de una correlación directa.

En Guatemala, Olivares (2022) presentó su investigación *Riesgos psicosociales en el trabajo y la relación con la satisfacción laboral*. Su objetivo fue el de evaluar los niveles de ambas variables para comprender el tipo de relación. Se basó en un diseño correlacional. Este estudio se realizó en una Asociación de Transporte Urbano ASTUA, tuvo como muestra 35 trabajadores con edades entre los 18 y los 71 años. Los instrumentos que utilizó fueron; el formulario de consentimientos informado, lista de cotejo, cuestionario laboral de Karesek, encuesta de Satisfacción laboral. El resultado que presentó fue una correlación negativa muy fuerte ($r = -0,90$), es decir, si disminuye el riesgo psicosocial, mejora la satisfacción laboral. Esta investigación se realizó con los trabajadores que no presentan preocupación por un desempleo.

Continuando en Ecuador, Enriquez (2021) en su estudio *Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores de la empresa La Roca CLR S.A.* Su objetivo fue el de determinar la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial en los trabajadores y determinar su distribución según área de trabajo. Basado en un estudio descriptivo, observacional, transversal. El método utilizado fue “Encuesta Interna de Factores de Riesgo Psicosocial intralaboral (Formulario B)” y “Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial extra laboral”. La muestra está compuesta por 51 trabajadores. Los resultados que obtuvieron: que, del total de los trabajadores, un 84.3%, los factores psicosociales de los riesgos en global se identificaron con un nivel alto con el 50.0% en mujeres y el 25.6% para hombres, en áreas administrativas y producción correspondiente el 33.3% y el 23.1%. Se concluyó que esta investigación presenta un alto nivel de factores de riesgo en todas las áreas de trabajo, lo cual aporta a esta investigación como un fundamento de la presencia y las consecuencias que conlleva no colocar un alto a dichos factores que impiden el desenvolvimiento adecuado de los trabajadores.

Prosiguiendo con la siguiente, se observa que no solo en la mina ocurre esta problemática, como es el caso de Rivera et al. (2021) quienes investigaron *Los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal de oncología.* El objetivo fue de determinar la relación entre estas dos variables. Se basaron en un estudio no experimental, transversal, correlacional con métodos cuantitativos. Para la recolección de datos, utilizaron datos sociodemográficos, cuestionario de riesgo psicosocial SUSESO-ISTAS 21 y S20/23 para satisfacción laboral. Tuvieron como resultado la relación estadísticamente significativa entre riesgo psicosocial y satisfacción laboral ($p \leq 0,05$). Las dimensiones de riesgo psicosocial más expuestas fueron; exigencias psicológicas ($x: 11,24$; $DE: 3,06$) y doble presencia ($x: 3,23$; $DE: 1,90$), mientras que el factor con menos satisfacción percibida fue el ambiente físico de trabajo ($x: 4,32$ $DE: 1,77$). Como conclusión a partir de los resultados obtenidos, es claro que los trabajadores que laboran en las

unidades de oncología que tienen mayor riesgo psicosocial, presentan baja satisfacción laboral. Lo cual esto puede afectar a la calidad de atención.

Si bien esta investigación es fuera del campo minero, los trabajadores de allí están aislados de sus familiares cumpliendo sus horas de internado o de guardia. Por lo cual no son ajenos a presentar déficit de satisfacción laboral.

En México, se halló a Espino-Porras et al. (2020), quienes investigaron los *Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral*. El objetivo fue de determinar qué factores de riesgo psicosocial influyen en el ausentismo. Se basó en un estudio descriptivo, con una muestra a 221 trabajadores. Para la recolección de datos, utilizaron instrumentos para identificar Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluar el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo. El resultado que dieron fue que el 61,1% representó al ausentismo. Identificaron una asociación estadística entre el ausentismo y el ambiente de trabajo con nivel de riesgo muy alto (X^2 de 4.03 y 4.72), lo cual fue confirmado por modelos de regresión logística con un coeficiente de muy alto riesgo de $\beta = 5.32$. En conclusión, afirman que, las condiciones de trabajo estresantes en la categoría de ambiente laboral afectan a la satisfacción de los trabajadores.

Si bien esta investigación no tiene las mismas variables de mi investigación, se considera “la ausencia” como un factor de la insatisfacción laboral.

3.1.2 A Nivel Nacional

Las investigaciones en el ámbito nacional, se encontraron investigaciones como:

En Lima, Silva (2022) analizó *Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco*. Su objetivo fue de describir la prevalencia de riesgos psicosociales entre los trabajadores. Estuvo basado en un diseño no experimental, descriptivo transversal. Su muestra fue de 561 trabajadores, 23 en administración, 497 en puestos operativos y 41 en supervisores operativos. Aplicaron el instrumento de Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo (ISTAS 21) desarrollado

por (Kristensen, 2000). Los resultados muestran que existe una prevalencia favorable para la salud en las siguientes dimensiones: exigencias psicológicas (52.6%), doble presencia (53.3%), trabajo activo (89.3%) y apoyo social (78.8%); mientras que en la dimensión incertidumbre se observa una prevalencia media favorable en una población de (41.5%) y en relación con estima (64.3%) se percibe desfavorable para la salud del trabajador. Su aporte es beneficioso, con estos resultados aumentan los conocimientos acerca de las dimensiones de esta variable.

Prosiguiendo en Lima, Zapata (2021) investigó *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chicha-Perú*. Tuvo como objetivo determinar la relación entre estas variables, utilizaron una muestra de 250 trabajadores. Estuvo basado en un estudio no experimental, transversal y de diseño correlacional. Aplicaron instrumentos tales como el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Obtuvieron resultados donde muestran que no existe una relación entre estas variables, presentó según Rho de Spearman (-,148) y sig. (.070). Entonces la conclusión fue que la necesidad de bienes económicos o de desarrollo laboral no está relacionada con el origen de riesgo psicosocial.

En Huancayo, Echevarría (2021) analizó los *Riesgos Psicosociales en la salud de los trabajadores mineros – Zona Oroya – Compañía Alpayana S.A -2020*. Tuvieron como objetivo evaluar cómo afectan los riesgos psicosociales a salud de los mineros. Utilizaron una metodología científica, del tipo aplicada y del nivel explicativo, diseño descriptivo correlacional. Su muestra estuvo conformada por 25 trabajadores del turno día. Para la recolección de datos realizaron un cuestionario considerando variable dependiente e independiente. La relación sobre las dimensiones de riesgo psicosocial y salud de los mineros obtuvo un coeficiente de correlación de (-0,827), confirmando su hipótesis de que los riesgos psicosociales afectan de manera negativa la salud de los mineros. Entonces se concluye que la correlación es alta y negativa.

Reanudando en Lima, Díaz (2021) investigó *Satisfacción Laboral y Compromiso organizacional en los trabajadores obrero de una empresa contratista minera en Parcoy-La Libertar, 2021*. El objetivo fue de determinar la relación entre las variables. Utilizó una muestra de 133 trabajadores. La investigación fue básica, diseño cuantitativo, correlacional y transeccional. Para la recolección de datos empleó instrumentos de tipo Likert de Sonia Palma para satisfacción laboral y el cuestionario de compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen. Como resultados obtuvo que existe una correlación significativa y positiva de efecto medio entre dichas variables (coeficiente $\rho = ,305^{**}$). La conclusión de esta investigación es que los trabajadores se encuentran satisfechos y comprometidos de modo general con su trabajo. Su ambiente y clima laboral están en óptimas condiciones por lo que hay una buena producción en la empresa.

En la misma ciudad, también se halló a Balarezo (2020), quién investigó *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en operarios de una empresa logística del distrito de Bellavista, 2019*. Su principal objetivo fue determinar si los factores de riesgo psicosocial están estadísticamente relacionados con la satisfacción laboral por género, edad, antigüedad y campo. Se basó en una investigación descriptiva con un diseño no experimental de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 424 trabajadores. Para su recolección de datos, utilizó Suseso-Istas 21 para medir factores de riesgo psicosocial y SL-SPC para satisfacción laboral. Su principal resultado que obtuvo fue una correlación negativa entre moderada y fuerte, $\rho = -,748$. A su vez, la dimensión que fue la más correlacionada estadísticamente con el factor de riesgo psicosocial es la dimensión condiciones de trabajo, mientras que la dimensión apoyo social es la que más se asocia con la satisfacción laboral con $\rho = -,681$ y $-,634$ respectivamente, fue el que más se correlacionó con la satisfacción laboral. Indicó que el 40.3% de sus trabajadores perciben un nivel medio de factores de riesgo psicosocial, mientras que un 99,8% se sienten en el trabajo muy insatisfechos.

En la ciudad de Ancash, Sáenz (2020), analizó la *Influencia de los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de los trabajadores de la planta concentradora de minerales de la minería Huinac S.A.C.* distrito de Ticapampa, provincia de Recuay, 2019. Su objetivo fue de determinar dicha influencia. Basado en un estudio de tipo básica, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional. Su muestra fue de 52 trabajadores de ambos turnos. Para la obtención de datos utilizó el cuestionario SUSESO ISTAS21 para los factores de riesgo psicosocial y escala de opinión SL-SP (Sonia Palma, 2005) para satisfacción laboral. Los resultados fueron de que existe una relación significativa entre estas variables con un valor $p=0,009004$.

En la ciudad de Trujillo, Castillo (2019) Investigó *Las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral del personal obrero de la mina San Vicente – Distrito de Pataz: 2018*. Presentando como finalidad determinar la relación entre las condiciones de trabajo con la satisfacción. Utilizó el diseño de investigación descriptivo correlacional. Para la recopilación de datos empleó la encuesta. La muestra estuvo conformada por trabajadores de la mina San Vicente, 65 en total. Era una pequeña cantidad, así que se trabajó con todos. Los resultados fueron que el 59,1% de la satisfacción de los trabajadores dependía de las condiciones laborales que se les brindaban. El 64% estaban satisfechos con las condiciones laborales que se les ofrecían, el 28% eran neutrales y el 8% estaban insatisfechos con las condiciones laborales en la mina. Se concluyó que la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la mina San Vicente en el distrito de Pataz es directa (bastante positiva), esta es la prueba estadística para el coeficiente de correlación de Pearson que se muestra, arrojando un coeficiente de correlación de 0.7691.

Siendo así, este estudio aporta la investigación ya que la variable de condiciones de trabajo, encontramos dentro de los factores de riesgo psicosocial, por lo tanto, analizando su conclusión rescatamos que, a mejor condición laboral, mayor es la satisfacción laboral en los trabajadores.

3.1.3 A Nivel Local

En el ámbito local, en la ciudad de Arequipa, no se encontraron estudios recientes, sin embargo, con una investigación profunda se halló:

En la ciudad de Arequipa, Gonzales y Villagómez, (2021) analizaron los *factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la contratista minera Robocon- Tambomayo*. Presentaron el objetivo de identificar la relación que existe entre estas variables, basado en un enfoque cuantitativo no experimental con un diseño transaccional del tipo correlacional descriptivo. La muestra que utilizaron fue de 50 trabajadores siendo el total. Para la recolección de datos emplearon el “Cuestionario SUSESO /ISTAS 21” versión completa para la primera variable y “Escala de opiniones SL SPC” satisfacción laboral (Sonia Palma). Obtuvieron como resultados que existe una mayor correlación negativa entre la dimensión de Apoyo Social en la empresa y calidad de liderazgo con satisfacción laboral con un valor de -0,222. Como conclusión indicaron que existe una relación mínima entre las dimensiones de ambas variables. Este estudio señala la deficiencia que presenta la empresa, por lo cual será necesario implementar estrategias para mejorar la salud mental de los trabajadores.

Prosiguiendo con la línea local, Herrera y León (2018), en su investigación *la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera, Arequipa 2017*. Tuvieron como objetivo hallar esa influencia de las variables de estudio. Su muestra estuvo conformada por 47 trabajadores mayores de edad, se basaron en un estudio correlacional. Emplearon para la recolección de datos utilizaron “Factores psicosociales en el trabajo” y el cuestionario “Escala de satisfacción laboral SL-SP”. Los resultados obtenidos en esta investigación fueron de que existe correlación negativa alta entre dichas variables de estudio ($r=0,0$; $r<0,05$; $p=-791$). Lo que indica a mayor presencia de Factores de riesgo psicosocial en la empresa, menor es la Satisfacción laboral.

Continuando, Choque y Puma (2018) investigaron *Factores de Riesgo Psicosocial en una empresa minera por contrato*. Su objetivo era de conocer qué factores exhibían un nivel alto en los trabajadores de Contratistas Mineros. Su estudio se basó en un método mixto en dos fases: En primer lugar, se trató de un método cuantitativo con diseño no experimental, transversal y descriptivo, que se utilizó con una muestra de 121 trabajadores de una empresa de movimiento de tierras en una mina. Emplearon el cuestionario ISTAS21 y los resultados de las siguientes dimensiones revelaron un alto riesgo de resultado negativo: Ambiente de trabajo (90.9%), conflicto de roles (53.7%), incertidumbre (44.2%), claridad de roles (42.9%) y exigencias (34.2%). En segundo lugar, emplearon un método cualitativo y los métodos utilizados fueron estudios de caso y grupos de discusión como métodos de recolección.

En este estudio se tomará en cuenta la parte cuantitativa ya que beneficia a la presente investigación con los resultados que se obtuvieron.

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Variable Factores de Riesgos Psicosociales

El principio del interés y de la preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud en el trabajo, inicia en la década de 1970, en esta fecha la asamblea mundial de la salud hace constar la importancia y sus efectos de los factores psicosociales en el trabajo sobre la salud de los trabajadores.

3.2.1.1 Definición Factores de Riesgos Psicosociales

Según el Comité Conjunto OIT/OMS, es claro que los factores psicosociales en el lugar de trabajo incluyen interacciones entre el trabajo como un lado, el medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones organizacionales, la psicología de los trabajadores. Por otro lado, las habilidades, necesidades, culturas y circunstancias personales fuera del trabajo están influenciadas por percepciones y experiencias que afectan la salud, así como el desempeño y la satisfacción laboral (Oficina Internacional del Trabajo, 1984).

Los factores de riesgos psicosociales son situaciones del área de trabajo que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del puesto y el empleo, el desempeño de sus funciones y tienen un impacto en el bienestar o la salud (física, mental y social) de los trabajadores. (Manual de Salud Ocupacional, 2005).

Según Benavides et al. (2002), citado por (Moreno y Báez, 2010), demostraron que son factores de riesgo psicosocial cuando se confunden factores psicosociales corporativos, organizacionales y disfuncionalidad organizacional, es decir, provocan respuestas desadaptativas de tensión, estrés psicofisiológico. Los factores psicosociales son aquellos que tienden a tener un impacto negativo en la salud y el bienestar de los trabajadores, en otras palabras, cuando actúan como estresores dentro del trabajo.

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2014), los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo, muchas veces con efectos continuos o intermitentes a largo plazo, son diversos y de naturaleza numerosa y compleja. Tales como actitudes, motivaciones, percepciones, experiencias, formación, habilidades, recursos personales y profesionales. La personalidad y las condiciones de vida del trabajador afectan tanto su percepción de la realidad como su reacción ante las diferentes situaciones laborales. Entonces, ante un problema de trabajo diferente, no todos los trabajadores lo enfrentan de la misma manera, ya que las características de cada trabajador determinan el alcance y la naturaleza de las respuestas y consecuencias que tendrá que soportar.

Considerando el alcance del concepto de “factores psicosociales” en el contexto laboral (Juárez-García,2007), este manual desarrolla la siguiente pauta, una recopilación de diferentes modelos referenciados, los aspectos en los que coinciden los modelos son los siguientes:

- 1) Es de naturaleza externa y se relaciona con demandas estresantes para el trabajador. Puede estar compuesto por una variedad de factores del entorno físico y psicosocial y también puede denominarse “factores de angustia psicosocial” o simplemente “factores de estrés psicosocial”. Este es el caso de la demanda o carga de trabajo, la autonomía proporcionada por el puesto, el apoyo del jefe o el acoso.
- 2) Un aspecto relacionado con el individuo y sus procesos internos, desde la percepción específica de estos “estresores psicosociales” hasta la respuesta específica a ellos. El concepto más común para denominar este proceso es el de afrontamiento (Lazarus y Folkman, 1986).
- 3) Un aspecto relacionado a los efectos sobre la salud de las personas, ya sean cambios tempranos (a corto plazo) (burnout) o aquellos con carácter crónico que han afectado significativamente su salud (a largo plazo) (enfermedades crónicas).
- 4) Finalmente, un aspecto cada vez menos tenido en cuenta y que incide en la identificación de los factores psicosociales es la relación psicosocial

entre ambiente de trabajo y salud. El aspecto de la “relación trabajo-familia” ciertamente se destaca por su importancia.

El factor de riesgo psicosocial puede definirse entonces como cualquier factor dentro de una organización que tenga un efecto adverso sobre la salud de los trabajadores, siempre que se relacione con la pérdida de control de su tarea o el intento (tanto física como mental) de operar más de su capacidad. En este sentido, pueden suponer riesgos psicosociales como: estrés laboral, síndrome de burnout y acoso o aglomeraciones.

3.2.1.2 Teorías de Factores de Riesgos Psicosociales

Modelo Demanda-Control en el trabajo- Apoyo social

Se encontró a Robert Karasek (1977), quien desarrolló un modelo explicativo del estrés basado en las necesidades. Depende de las demandas psicológicas del trabajo y de cuánto control tengas sobre ellas. Por “control” se refiere a la autonomía en su trabajo y la capacidad de desarrollar sus propias habilidades. La demanda o exigencia psicológica en este modelo se refiere a la cantidad de trabajo en comparación con el tiempo disponible para hacerlo. El modelo teórico identifica cuatro categorías ocupacionales en función del grado de necesidad y control psicológico: Activo (Alta demanda, alto control), pasivo (baja demanda, bajo control) Baja tensión (Baja demanda, alto control) y Alta tensión (alta demanda, bajo control). El peor estado de salud es la exigencia psicológica alta y bajo control. El control es la dimensión más importante de la salud que se encuentra al considerar la exposición al riesgo psicosocial.

Posteriormente, Johnson y Hall (1988) introdujeron el apoyo social como la tercera dimensión de este modelo. El apoyo de jefes y compañeros actúa como un modificador de los aspectos de alta presión en el lugar de trabajo, es decir, alta presión versus bajo apoyo social (trabajar en lugares aislados) de acuerdo con las formas que se pueden ajustar en situaciones de alto apoyo social (trabajo en equipo). (Fernández-Arata, 2017).

El modelo Esfuerzo – Recompensa

Según Siegrist (1995), las experiencias estresantes son el resultado de amenazas a la continuidad de roles sociales clave (los roles que desempeñamos), uno de los cuales es el empleo. Así, este modelo explica el estrés laboral y su impacto en la salud en términos de la capacidad de las personas para gestionar su futuro o, según Siegrist, recompensas a largo plazo. La falta de recompensa en este modelo se refiere a la amenaza de despido, desempleo, inestabilidad laboral, cambio de carrera forzado, recesión, falta de expectativas de promoción, estatus inadecuado. Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre alta demanda (carga de trabajo) y baja recompensa es la situación de mayor riesgo para la salud a largo plazo. (García-Moroto et al., 2022).

Modelo de Ajuste Persona - Entorno

También está el modelo de ajuste persona-entorno creado por Harrison (1987), en el cual se conceptualiza de manera integral la lógica de las características del individuo, así como el ambiente de trabajo, habiendo compatibilidad entre ambos, por el contrario, si existiera congruencia entre ambos, se provocaría una respuesta psicológica, física, conductual, que en última instancia repercutiría negativamente en la salud.

Esto se reconoce en el nivel del factor de riesgo psicosocial potencial en el lugar de trabajo. (Medina, 2018).

3.2.1.3 Dimensiones Factores de Riesgos Psicosociales

El instrumento que se empleó para esta variable presenta 6 dimensiones, los cuales de acuerdo con ISTAS (2010) definió las siguientes dimensiones y Moncada et al. (2002) a los indicadores.

a. Apartado 1: Exigencias psicológicas: Comprende la carga de trabajo asociada con el tiempo disponible para completarlo, así como el impacto emocional dentro de este mismo.

i. Exigencias psicológicas cuantitativas: Se define como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo

disponible para completarlo. Ocurre cuando hay más trabajo del que se puede hacer en el tiempo asignado.

ii. Exigencias psicológicas emocionales: Esto incluye lo que afecta nuestras emociones. Surge cuando es necesario comprender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que nos pueden ser transferidos, ya quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Suelen ser en profesionales cuya misión es prestar servicios a las personas.

iii. Exigencias de esconder emociones: Se refiere a ocultar reacciones, sentimientos y opiniones de clientes, usuarios, proveedores o compradores, y de superiores o compañeros por motivos 'profesionales'. Esto puede deberse a la política de la empresa (gestión de clientes o personal) o la falta de apoyo de los superiores y compañeros.

b. Apartado 2: Control sobre el trabajo: Capacidad para trabajar de forma independiente y aplicar conocimientos y habilidades y ser capaz de desarrollarlos.

i. Influencia: Se refiere a los límites de decisión y autonomía que tienen los trabajadores sobre el contenido del trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, calidad o cantidad del trabajo, etc.) y las condiciones de trabajo (compañeros, ubicación, etc.)

ii. Control de tiempo: Se refiere a los límites de la autonomía o poder de decisión del trabajador en relación con el trabajo y los períodos de descanso (descanso, vacaciones, fiestas, vacaciones, etc.). Esta dimensión complementa la descrita anteriormente (influencia).

iii. Posibilidades de desarrollo: Incluye oportunidades para aplicar las habilidades y conocimientos que ya tienen los trabajadores (derivados de la experiencia o capacitación formal)

y para desarrollar y aprender cosas nuevas en el desempeño laboral diario.

iv. Sentido del trabajo: Se refiere a encontrar "sentido" en lo que hacemos, que nuestro trabajo sirva para algo o tenga un determinado "objetivo" para lograr algún fin o producto final. Esto puede verse como una forma de adherirse al contenido de un trabajo o profesión, pero no necesariamente a una empresa u organización

v. Integración en la empresa: Se refiere a la implicación del trabajador con la empresa. Significa sentir que no somos sólo un número en la empresa, sino que formamos y nos sentimos parte de ella, que los objetivos y problemas de la empresa son también los nuestros

c. Apartado 3: Inseguridad sobre el futuro: Preocupación por cambios innecesarios de las condiciones laborales o por perder el trabajo.

i. Inseguridad.: Incluye diversos aspectos que conducen a un sentimiento de inseguridad general. Incluye no solo las incertidumbres contractuales, sino también las relacionadas con otras condiciones de trabajo (cambios no deseados de días y horas de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional contra la voluntad de los trabajadores, etc.).

d. Apartado 4: Apoyo social y calidad de liderazgo: Apoyo de la gerencia o colegas en el desempeño de las tareas, incluida la asignación de tareas, el suministro preciso de información relevante, etc.

i. Claridad de rol: Se trata de la definición clara del rol que ha de desempeñar el trabajador, incluyendo las tareas o funciones a realizar, los objetivos y el alcance de la autonomía en el trabajo. La falta de definición puede dejar a los trabajadores vulnerables

a las críticas de sus jefes o la imposición de cambios no deseados.

ii. Previsibilidad: Determina si el trabajador cuenta con la información necesaria, adecuada, suficiente y oportuna para realizar bien su trabajo y adaptarse a los cambios relacionados con el trabajo (incluyendo reestructuración, nueva tecnología, nuevas tareas o métodos, etc.).

iii. Apoyo social: Incluye la disponibilidad de ayuda directa y en el momento adecuado para realizar la tarea o resolver problemas, y se relaciona tanto con los trabajadores como con los supervisores. Representa el componente funcional del concepto de redes sociales.

iv. Posibilidades de relación social: Se refiere a la capacidad de socializar con los demás en el lugar de trabajo, incluidos compañeros, clientes, subordinados, etc. Depende del aislamiento físico, el nivel de atención que requiere la tarea, las normas disciplinarias, etc. Representa la parte estructural del concepto de redes sociales.

v. Sentimiento de grupo: Esta dimensión determina la calidad de las relaciones sociales, que es el componente emocional del concepto de redes sociales. Un sentimiento de grupo surge cuando existe un buen ambiente o clima laboral y cuando existe una relación afectiva entre compañeros.

vi. Calidad de liderazgo: Se refiere a la calidad de los directivos, supervisores o mandos directos como directivos en relación con la planificación del trabajo o la comunicación con los trabajadores. Está relacionado con la facilidad de diálogo, la capacidad de transmitir pensamientos y órdenes, formar equipos eficientes, resolver conflictos, etc.

e. Apartado 5: Doble presencia: El cubrir la necesidad laboral y familiar al mismo tiempo.

- i. Doble presencia:** Se supone que coexisten simultáneamente las demandas del trabajo productivo remunerado y las demandas que emanan del entorno familiar y doméstico. Esta naturaleza sincrónica implica múltiples cargas de trabajo que afectan a un gran número de mujeres trabajadoras.
- f. Apartado 6: Estima:** Reconocimiento personal y profesional del trabajador, a cambio de un trabajo duro.
 - i. Estima:** Incluye el respeto, el reconocimiento de los superiores y el esfuerzo puesto en el desempeño del trabajo, recibiendo el apoyo adecuado y un trato justo en el lugar de trabajo. Las recompensas representan la compensación psicológica que se gana a cambio del trabajo realizado.

3.2.1.4 Consecuencias de los Factores de Riesgos Psicosociales

De acuerdo con el Manual de Seguridad (2010), cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea una sensación de superioridad y confianza en uno mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción laboral y mejora la salud.

Por el contrario, cuando existe un desequilibrio, las consecuencias pueden ir desde la insatisfacción laboral, que pueden ser consecuencias psicológicas, reacciones conductuales, consecuencias psicofisiológicas es lo que se conoce como estado de estrés.

- a. Consecuencias psicológicas:** Con el paso del tiempo, los factores psicosociales persistentemente nocivos pueden provocar una disminución de la protección psicológica de los trabajadores, dando lugar a la aparición de trastornos emocionales como la inseguridad, la ansiedad, el miedo, la fobia, la apatía, la depresión, etc. Además, estos cambios pueden ir acompañados de alteraciones en funciones cognitivas como la atención, la memoria, el pensamiento y la concentración.

- b. Consecuencias conductuales:** Las respuestas conductuales afectan la vida privada y familiar, así como la vida social y laboral de los trabajadores, afectando la eficacia de la organización.
- c. Consecuencias psicofisiológicas:** La investigación muestra que los factores psicosociales están asociados con varias disfunciones físicas y condiciones límite. La aparición de una u otra enfermedad depende de la sensibilidad del individuo, pues este tipo de cambio suele afectar a la parte más débil de cada uno. Estas enfermedades pueden ser cardiovasculares, respiratorias, inmunológicas, gastrointestinales, dermatológicas, sistemas endocrinos y trastornos psicológicos.
- d. Accidentes o incidentes de trabajo:** Las condiciones psicosociales adversas conducen a distracciones, comportamientos inseguros, etc. y dan lugar a incidentes o accidentes.

3.2.2 Variable de Satisfacción Laboral

3.2.2.1 Definición de Satisfacción Laboral

La conclusión de Robbins y Coulter (2000) citada por Bonillo y Nieto (2002) define la satisfacción laboral como la “actitud general de un empleado hacia su respectivo trabajo”, entendiendo actitud como una expresión de juicio (ya sea favorable o desfavorable) hacia objetos, personas o eventos que reflejan los sentimientos de cada empleado frente a ellos.

Como lo señala Chiavenato (2007), afirma que la satisfacción laboral depende de muchas situaciones diferentes, como el clima laboral, la motivación ofrecida por los superiores y gerentes en cada campo, las bonificaciones, el compromiso organizacional, el crecimiento personal, las emociones, que ayudan a mantener a las personas adecuadas en la empresa para que puedan alcanzar los objetivos.

Gracias a los estudios realizados sobre satisfacción laboral, los directivos de las empresas tendrán en cuenta las consecuencias creadas por las políticas, los procedimientos generales y las normas para los trabajadores. De esta forma, las políticas de la organización pueden mantenerse,

eliminarse, corregirse o fortalecerse de acuerdo con los resultados que logren.

Como dijo Chiang (2010), cabe mencionar que la satisfacción laboral es una actividad en la que las personas tienen la oportunidad de mostrar sus capacidades, crearles retos y se interesan en lograr buenos resultados. Al satisfacer sus necesidades básicas y apreciar sus esfuerzos, ellos se sienten conformes y felices.

Según lo informado por Olivares et al. (2012), concluyó que, la relación con sus compañeros, tipo de trabajo, seguridad, ambiente de trabajo incluye en el concepto de satisfacción laboral, es decir, el grado de ajuste entre la empresa y su entorno laboral.

La misma opinión tiene Castellanos (2010), indica que la satisfacción laboral, se define como el resultado de diferentes actitudes hacia sus respectivos trabajos. Las personas que están muy satisfechas con su puesto tienen una actitud positiva hacia ese puesto, las que están que no lo están muestran una actitud negativa.

Se dice que una de las principales actividades de una empresa es asegurar que las necesidades de todos los trabajadores puedan armonizarse con las necesidades de la propia organización.

Desde el punto de Marín (2013), indicando que es el conjunto de emociones y sentimientos en el lugar de trabajo y las condiciones en las que se da, es así como la organización se encuentra actualmente cuidando la felicidad de los trabajadores.

Para Muchinsky (1994), lo ve como la respuesta emocional de un individuo a ciertos aspectos de su trabajo. Es el grado en que la persona obtiene placer de su trabajo.

La definición de satisfacción laboral es la sensación de bienestar tanto en la familia como en el lugar de trabajo, por esta razón las personas se ven influenciadas en sus acciones por aspectos personales, familiares y

profesionales. Por lo tanto, el nivel de satisfacción laboral se refiere al cumplimiento en los varios aspectos de su desarrollo profesional, salario y otros. Si se requiere aumentar el nivel de satisfacción en el trabajo, se tiene que prestar especial atención a los factores motivacionales.

3.2.2.2 Teorías de Satisfacción Laboral

Teoría de Motivación e Higiene

Desde luego, Manso (2002) citó “La teoría de Motivación e Higiene” más conocida como la “Teoría de los dos factores” por el psicólogo Frederick Herzberg (1968), es la que respalda mi investigación en la siguiente variable. Se formuló con el fin de conocer el comportamiento de los trabajadores en sus actividades laborales. Lo cual los dos factores son los siguientes: La satisfacción; es el resultado de los factores de motivación, refiriéndose al reconocimiento, logros, responsabilidad e independencia en su labor. Estos contribuyen a la incrementación de la satisfacción del trabajador, sin embargo, carecen de efecto en la insatisfacción. Y por otro lado la insatisfacción que es el resultado de los factores de higiene, refiriéndose al sueldo y beneficios, ambiente físico laboral, política de la empresa y su organización, madurez, los compañeros, crecimiento, seguridad en el trabajo, status, supervisión y la estabilidad. Puesto que, si estos son mínimos, producirán insatisfacción, pues su presencia tiene una causa leve en la satisfacción.

Teoría de Jerarquía de Necesidades de Maslow

La teoría de la motivación más famosa es la Jerarquía de las Necesidades, que fue creada por el psicólogo Abraham Maslow, basándose en observaciones clínicas. Dicho autor señala que la motivación humana se basa en el deseo de satisfacer las propias necesidades, definiendo una jerarquía de cinco necesidades, los cuales son, necesidades fisiológicas (relacionadas con el soporte vital), necesidades de seguridad (protección contra las amenazas y estabilidad en la vida y en el trabajo), necesidades de afiliación o aceptación (el afecto e interacción con los demás), necesidades de estima (autorreconocimiento y aprobación de los demás) y

necesidades de autorrealización (conciencia de las propias capacidades especiales). (López, 2005)

Teoría de las necesidades de Existencia, Relaciones y Crecimiento

Se halló a Alderfer (1972) el cual propuso en su teoría que existen tres necesidades primarias: existencia, relaciones y crecimiento.

Las necesidades de existencia son las necesidades que ocupan el nivel más bajo y se centran en las necesidades básicas para la integridad física: como la satisfacción con el agua, la comida, la vivienda, etc. Los trabajadores lo cubren a través de su salario, así como la necesidad de un ambiente de trabajo agradable y una relativa seguridad laboral.

Existe la necesidad de una relación que sugiera la interacción que los trabajadores necesitan con otros compañeros de trabajo y la satisfacción que resulta de esta experiencia a través del respeto, el reconocimiento, el apoyo emocional y el sentido de pertenencia a un grupo social. Esta cualidad se materializa en el lugar de trabajo a través de la interacción social con los compañeros y fuera del entorno laboral a través del contacto directo con familiares y amigos personales.

Finalmente, en cuanto a las llamadas necesidades de crecimiento personal, se centran en el “yo” e involucran la necesidad de avance en el trabajo y desarrollo personal; esta necesidad se cubre cuando los trabajadores aprovechan la experiencia laboral para maximizar sus capacidades. Aquí se incluyen la autoestima y la autorrealización de Maslow.

Teoría de los Eventos Situacionales

La teoría del evento situacional de la satisfacción laboral fue propuesta por Quarstein et al. (1992). Los dos componentes principales de la teoría son las características y los eventos situacionales. Ejemplo: Las características situacionales incluyen el pago y las oportunidades de ascenso, condiciones de trabajo, políticas de empresa y supervisión. Antes de aceptar un trabajo, las personas tienden a evaluar los detalles de la situación. Pueden ser positivos o negativos. Los eventos positivos incluyen, dar un receso ocasionado por algún trabajo extraordinario, en cambio los negativos incluyen, mensajes de correo electrónicos confusos, comentarios de mal

gusto de los compañeros de trabajo. Estos autores sugirieron que la satisfacción laboral general es una función de una combinación de características y eventos situacionales y así predecir mejor que cualquier factor por sí solo. (Bonillo y Nieto, 2002)

3.2.2.3 Dimensiones Satisfacción Laboral

Huamani (2020) describe las siguientes dimensiones:

a. Supervisión y participación en la organización

Plantea que incluye: la satisfacción del personal en presencia de los superiores cuando son supervisados, la satisfacción con la atención y frecuencia con la que son dirigidos, la satisfacción con el grado de participación en la toma de decisiones en su área, la satisfacción con los superiores al juzgar el trabajo. El sentimiento de alegría al recibir el apoyo de las autoridades, la satisfacción de participar en la toma de las decisiones del grupo de trabajo y la satisfacción de interactuar con los compañeros.

b. Remuneración y las prestaciones

Menciona que estos incluyen: cuando el salario es satisfactorio, las oportunidades de promoción y ascenso, la capacitación que brinda la organización, la forma en que se llevan a cabo las negociaciones sobre temas laborales, el cumplimiento de la organización con los contratos de trabajo, las leyes, los bonos de satisfacción e incentivos.

c. Intrínseca

Expresar que lo específico, importante y personal de los individuos, incluyendo: Me encanta mi trabajo, estoy feliz de que mi trabajo me permita hacer lo que se me da bien y estoy satisfecho con mi trabajo porque me da la oportunidad de ser yo mismo, satisface mi capacidad actual para apreciar los puntos principales del trabajo.

d. Ámbito físico

Considera que, en relación al ambiente físico, podemos decir que se trata del lugar de trabajo, limpieza e higiene, iluminación, ventilación, la temperatura, el espacio, el volumen y la producción.

e. Cantidad de producción

Satisfacción con la cantidad de trabajo requerido y con el ritmo con el que lo realiza.

f. Calidad de producción

La calidad de la producción comienza con el conocimiento de la idoneidad y satisfacción de los medios físicos para realizar el trabajo, seguido de la satisfacción con el nivel de calidad alcanzado.

3.2.2.4 Efectos de Satisfacción e Insatisfacción

De acuerdo con Arbaiza (2010) señala que cuando un sujeto expresa insatisfacción, se refleja tanto a nivel individual como a nivel organizacional.

a. A nivel individual: La satisfacción o insatisfacción en este nivel refiere a la salud; en este caso, si el trabajador no está satisfecho puede haber efectos negativos para la salud como insuficiencia cardíaca, dolores de cabeza, problemas de peso, colesterol o problemas psicológicos como ansiedad, depresión y estrés laboral. Y la actitud ante la vida de que, si el trabajador se siente insatisfecho, se verá reflejado en su vida personal, tendrá problemas familiares y hasta amicales.

b. A nivel organizacional: Existen aspectos y criterios relacionados con la falta de satisfacción laboral: al igual que el ausentismo, en algunos estudios, como el de Wanous (1977), dio a conocer la relación directa entre estas dos variables, que incluso afecta la economía y el impacto en la productividad. En consecuencia, el motivo de la ausencia no es sólo la infelicidad, sino también factores externos como el transporte, la enfermedad, los problemas familiares, los trámites, etc. También está el abandono; es un determinante más importante de la insatisfacción, pero también tiene el derecho al debido reconocimiento de los beneficios laborales por sus servicios si la gerencia decide separarlo de la empresa de manera razonable. Continuando con la protesta, lo que es una clara señal de insatisfacción ya que, al presentar quejas y reclamos ante

las autoridades administrativas, estas pueden, de forma individual o grupal, plantear necesidades y demandas que deben ser debidamente atendidas, lo que puede costarle mucho dinero a una empresa u organización. Por último, está comportamientos inadecuados y productividad, si un trabajador muestra un nivel bajo de satisfacción laboral, no se desempeñará bien en el trabajo, tendrá conductas inapropiadas y no rendirá como debería. Por lo que es necesario conocer y reconocer estos determinantes para mantenerse alerta y desarrollar un plan preventivo.

3.3 Marco Conceptual

3.3.1 Riesgo Laboral:

Tal como lo exige la Ley 29783. Bajo la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el riesgo laboral se define como la posibilidad de exposición a un factor o proceso peligroso en el lugar de trabajo que cause una enfermedad o lesión. (Rodríguez, 2022).

3.3.2 Factores psicosociales:

Encontrado en el Manual del método CoPsoQ-ISTAS para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales, se refiere a los factores psicosociales como aquellos factores de riesgo para la salud que se originan en la organización del trabajo y las respuestas fisiológicas, emocionales, cognitivas y conductuales como el "estrés" y en ciertos casos, puede ser precursores de la intensidad, frecuencia y duración de ser una enfermedad. (Moncada et al. 2014, p.21).

3.3.3 Riesgo psicosocial:

Se dice de situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de causar graves daños físicos, sociales o psíquicos a la salud de los trabajadores, estas situaciones suelen tener un impacto grave en la salud (Moreno, 2011).

3.3.4 Desempeño laboral:

En este sentido, el desempeño laboral se define como "comportamiento o conducta observada en un trabajador que se relacionan con las metas de la

organización y pueden ser medidos por la habilidad de cada individuo y el nivel de aporte a la empresa". (Pedraza et al., 2010).

3.3.5 Salud ocupacional:

Se considera el bienestar físico, psíquico y social de todos los trabajadores y promueve un ambiente de trabajo saludable a través de estrategias de prevención de accidentes y enfermedades profesionales o laborales. También contribuye a la prevención de enfermedades profesionales y al fortalecimiento de la salud en el medio ambiente. (Ministerio de Salud, 2023).

3.3.6 Minería:

La minería es una actividad industrial que permite la extracción selectiva de minerales sólidos (minerales, combustibles y otras fuentes de energía), líquidos (como el petróleo) o gases (como el gas natural), que están presentes en la corteza terrestre para ser transformados en materias primas, así como en bienes mineros y/o productos energéticos que permitan satisfacer la necesidad de suministro suficiente de materiales para el desarrollo de la sociedad humana. (Herrera, 2017).

IV. METODOLOGÍA

El enfoque fue cuantitativo ya que hizo uso de la correlación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis que se formularon previamente al usar estadísticas para identificar patrones de comportamiento. (Hernández et al., 2014).

La metodología de esta investigación fue hipotético-deductivo por que se basó en un procedimiento que toma unos enunciados en calidad de hipótesis y buscó refutar o falsear dichas hipótesis, extrayendo conclusiones de ellas que necesitan ser comparadas con los hechos. (Bernal, 2010).

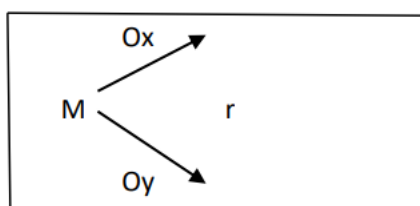
4.1 Tipo y nivel de investigación

Se le llama básica porque su objetivo fue aumentar todo el conocimiento científico y este no se contrapone a lo práctico, por lo que se origina y queda únicamente dentro de un marco teórico. (Hernández-Siampieri et al., 2018).

El tipo de investigación es Descriptivo – Correlacional, según Bernal (2010), señala que es Descriptivo porque tiene como objetivo reseñar los rasgos o características de la situación o del fenómeno objeto de estudio. Este tipo de investigación se apoya principalmente en técnicas como encuestas, entrevistas, observaciones y revisión de documentos. Y Correlacional ya que su propósito fue mostrar o explorar las relaciones entre las variables o los efectos de las variables, pero no explicar la causa o el efecto. Su principal apoyo fue el uso de herramientas estadísticas.

4.2 Diseño de la Investigación

El diseño de este estudio no es experimental porque las variables no se cambian intencionalmente durante la ejecución. Observamos los fenómenos tal como ocurren en sus contextos naturales en la investigación no experimental para analizarlos. (Hernández et al. 2014).



Nota: Bilbao y Escobar (2020)

Donde:

M: Muestra

Ox: Factores de Riesgo Psicosocial

Oy: Satisfacción Laboral

r: Relación que hay entre ambas variables

4.3 Hipótesis general y específicas

4.3.1 Hipótesis general:

Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

4.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1:

Existe relación entre la dimensión de exigencia psicológica y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Hipótesis Específica 2:

Existe relación entre la dimensión de control sobre el trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Hipótesis Específica 3:

Existe relación entre la dimensión de inseguridad sobre el futuro y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Hipótesis Específica 4:

Existe relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Hipótesis Específica 5:

Existe relación entre la dimensión de doble presencia y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Hipótesis Específica 6:

Existe relación entre la dimensión de estima y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

4.4 Identificación de las variables:

Al ser esta investigación correlacional de dos variables, las variables de estudio fueron:

Variable X: Factores de Riesgo Psicosocial

Definición conceptual: Según el Manual de la Salud (2005) manifiesta que “Son aquellas situaciones que se encuentran dentro del área de trabajo y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el cumplimiento de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, mental y social) de los trabajadores, tales como: Desarrollo del Trabajo”.

Definición Operacional: Esta variable de estudio fue evaluada por el Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ-ISTAS21), el cual tiene 6 dimensiones.

Variable Y: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Los sentimientos positivos conducen a la expresión emocional, eso es seguro. Con respecto a la supervisión y participación organizacional, compensación y beneficios. Ambiente físico interno, volumen de producción y calidad de producción, como indica Meliá (1998) citado por Hilario (2017).

Definición Operacional: Esta variable de estudio será evaluada por el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26, está conformado de igual manera por 6 dimensiones.

4.5 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIBALE ESTADÍSTICA	
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	Exigencias psicológicas	-Exigencias cuantitativas			0 a 7 = Nivel Favorable para la salud	Cuantitativa	
		-Exigencias psicológicas emocionales	1, 2,3 4,5		8 a 11= Nivel intermedio	Medida ordinal Escala de Likert	
		-Exigencias de esconder emociones	6	Siempre [4] Muchas veces [3] Algunas veces [2]	12 a 24= Nivel desfavorable para la salud		
	Control sobre el trabajo	-Influencia	7,8,9	Solo alguna vez [1] Nunca [0]	40 a 26 = Nivel Favorable para la salud		
		- Control de tiempo	10,11				
		-Posibilidades de desarrollo	12,13		25 a 19= Nivel intermedio		
			-Sentido del trabajo	14,15		18 a 0= Nivel desfavorable para la salud	
			-Integración en la empresa	16			

			0 a 4 = Nivel Favorable para la salud
Inseguridad sobre el futuro	-Inseguridad	17,18,19,20	5 a 9= Nivel intermedio
			10 a 16= Nivel desfavorable para la salud
	-Claridad de rol		40 a 32 = Nivel Favorable para la salud
	-Previsibilidad	21,22	
	-Apoyo Social	23,24	
Apoyo social y calidad de liderazgo	-Posibilidades de relación Social	25,26	31 a 25= Nivel intermedio
		27	
	-Sentimiento de grupo	28	24 a 0= Nivel desfavorable para la salud
	-Calidad de liderazgo	29,30	
Doble presencia	-Doble presencia	31,32,33,34	0 a 2 = Nivel Favorable para la salud

Estima

-Estima laboral

35,36,37,38

3 a 6= Nivel
intermedio

7 a 16= Nivel
desfavorable para
la salud

16 a 13 = Nivel
Favorable para la
salud

12 a 10= Nivel
intermedio

9 a 0= Nivel
desfavorable para
la salud

NOTA: Elaboración Manual de ISTAS 21

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIBALE ESTADÍSTICA
SATISFACCIÓN LABORAL	Supervisión y participación en la organización	<ul style="list-style-type: none"> - Relación laboral con los jefes. - Supervisión al subordinado. - Participación en las decisiones. - Justa e igualdad. - Relación laboral con los compañeros de trabajo 	1,2,3,4,5,6,7,8,9	<ul style="list-style-type: none"> Nunca (1) Algunas veces (2) 	<ul style="list-style-type: none"> 0-12 = Bajo 13-24 = Regular 25-36 =Alto 	<ul style="list-style-type: none"> Cuantitativa Medida ordinal Escala de Likert
	Remuneración y las prestaciones	<ul style="list-style-type: none"> - El salario satisface - Oportunidades de ascenso. - Formación que da la empresa. - Cumplimiento de obligaciones de la empresa. - Incentivos y premios 	10,11,12,13,14,15	<ul style="list-style-type: none"> Casi siempre (3) Siempre (4) 	<ul style="list-style-type: none"> 0-8= Bajo 9-16= Regular 17-24= Alto 	

Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Gusto mi trabajo. - Hacer las cosas en las que yo destaco. 	16,17,18,19	0-6= Bajo 7-11= Regular 12-16= Alto
Ámbito físico	<ul style="list-style-type: none"> - Decidir por mí mismo aspecto, de mi trabajo - Limpieza e higiene. - Iluminación, ventilación y temperatura. - Entorno físico y espacio. 	20,21,22	0-4= Bajo 5-8= Regular 9-12= Alto
Cantidad de producción	<ul style="list-style-type: none"> -Cantidad de trabajo que me exigen. - Ritmo en la tarea 	23,24	0-4= Bajo 5-6= Regular 7-8= Alto
Calidad de producción	<ul style="list-style-type: none"> -Los medios materiales adecuados y satisfactorios. - Contenido del nivel de calidad que obtenemos 	25,26	0-4= Bajo 5-6= Regular 7-8= Alto

NOTA: Elaboración Propia

4.6 Población – Muestra

4.6.1 Población.

De acuerdo con Hernández-Siampieri et al. (2018) quien considera a la población como el grupo de individuos que participan en una investigación y que encierran tanto características como especificaciones que se requiere.

Para la presente investigación, la población está compuesta por 60 trabajadores de una contratista minera de Ayacucho, la cual cumple con las características, por ese motivo el número de personas evaluadas ascienden a esa cifra y por qué son las únicas que cumplen con los criterios de inclusión para el estudio.

Tabla 2 Población

TRABAJADORES DE LA CONTRATISTA MINERA QUE ASISTEN AL CENTRO MÉDICO PARA SU EVALUACIÓN PSICOLÓGICA ANUAL			
GÉNERO	CONDICIÓN LABORAL	CARGO	TOTAL
Masculino	Contrato	Agente de seguridad	2
		Ayudante perforista	11
		Conductor	10
		Mantenimiento	1
		Ingeniero	4
	Temporal	Mecánico	2
		Operador	5
		Perforista	11
		Seguridad (vigía de fuego)	7
		Técnico mecánico	2
		Topógrafo	5
	TOTAL	60	

Fuente: *Elaboración propia*

NOTA: *Registro de evaluaciones anuales/ Área de Admisión*

4.6.2 Muestra

Una muestra estadística es aquella parte o subconjunto de unidades representativas de un grupo denominado población o mundo, elegidas al azar, y que se someten a observación científica con el objetivo de obtener resultados válidos para el total del mundo investigado, dentro de los parámetros del error y probabilidad de que tengan la posibilidad de decidir en cada caso. (López-Roldán y Fachelli, 2015).

Por el tamaño de la población se determina considerar en su totalidad, conformada por 60 trabajadores. Los participantes cumplieron con los criterios de elegibilidad (inclusión y exclusión).

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que llevan uno o más años laborando en la empresa.
- Trabajadores pertenecientes a la empresa contratista en una mina de Ayacucho.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores recién ingresando a la empresa
- Trabajadores de diferentes empresas

4.6.3 Muestreo

Muestreo Censal:

Para esta encuesta se utilizó el 100% de la población, por lo que es una muestra censal. De tal manera que la muestra censal es aquella en la que cada una de las unidades de estudio se considera como muestra, por lo tanto, la población a estudiar se especifica como censal porque es universo, población y muestra a la vez. (Ramírez, 2004).

4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de información

4.7.1 Técnica

De acuerdo con Ñaupas et al. (2018) Las técnicas de investigación son un conjunto de normas y procedimientos para regular un determinado proceso y alcanzar un objetivo determinado.

Por lo tanto, según Baena (2017), el cuestionario es un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. Estos cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo, la persona interrogada lo lee y lo llena, por lo tanto, es importante que las interrogantes sean claras y precisas.

4.7.2 Instrumento.

Continuando con Ñaupas, et al. (2018) Los instrumentos son herramientas conceptuales o materiales, mediante los cuales se recoge los datos e informaciones, mediante preguntas, ítems que necesitan respuestas del investigado.

Es entonces que para esta investigación se utilizó dos instrumentos de evaluación, ambos fueron cuestionarios ya que es un grupo de preguntas diseñadas para recolectar los datos necesarios de una o más variables a medir, con el fin de lograr los objetivos del plan de investigación. Se habló de una estrategia formal para recolectar información de la unidad de estudio que es el objeto de análisis y el centro de la investigación del problema. (Bernal, 2010)

4.7.2.1 Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ISTAS21)

Ficha técnica Instrumento:

Riesgos Psicosociales en el trabajo (ISTAS21)

Nombre: Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (CoPsoQ-ISTAS21)

Autor: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Procedencia: Dinamarca

Año: 2010

Basada en la teoría del estrés

Adaptación: Roberto Ibarra y Mirko Sinchitullo

Año: 2016

Ciudad: Huancayo, Junín

El uso del instrumento es de manera gratuita para fines académicos.

Administración: individual y colectiva y está dirigido a trabajadores.

Tiempo de duración de la aplicación de la prueba es de aproximadamente 20 minutos.

La escala es tipo Likert con opciones del 0 al 4.

Consta de 38 ítems, divididos en seis dimensiones, los cuales son: Exigencias, Control sobre el trabajo, Inseguridad sobre el futuro, apoyo social y calidad de liderazgo, doble presencia y estima.

La puntuación se realiza mediante la suma directa de cada apartado y se divide en una escala representada por tres colores que son verde, amarillo y rojo.

La validez se realizó con 26 especialistas de diferentes instituciones públicas, privadas, relacionadas con el tema. Los autores de este instrumento participaron a través de teleconferencia.

Para medir la confiabilidad del cuestionario, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,754. Siendo confiable para la investigación.

En la presente investigación de la misma manera se realizó la estimación de la confiabilidad de consistencia interna del Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales realizándose mediante el alfa de Cronbach, donde se obtuvo un $\alpha=0,744$. Teniendo en cuenta que los resultados entre ,70 y ,90 indican consistencia interna buena (Oviedo y Campo-Arias, 2005).

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,744	38

4.7.2.2 CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Ficha técnica Instrumento:

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26

Autor: Meliá (1998)

País citado: Universidad de San Martín de Porres, Lima

Adecuación: Rosmel Huamani Chañi

Año: 2019

Significancia: Medición de satisfacción laboral

Ámbito de aplicación: Empresa Maquinarias Innova S.R.L.

Tiempo de resolución es de aproximadamente 10 minutos

Está conformado 26 ítems agrupados en 6 dimensiones: Supervisión y participación de la organización, Remuneración y las prestaciones, Intrínseca, Ámbito físico, Cantidad de producción y Calidad de producción.

La escala es de tipo Likert:

[1] Nunca

[2] Algunas veces

[3] Casi siempre

[4] Siempre

El presente cuestionario se tomó del original S4/82 elaborado por el mismo autor (Meliá et al., 1990). Este primer cuestionario mostró repetidamente confiabilidad y precisión, sin embargo, debido a su extensión, el autor decidió acortar las preguntas y organizarlas. Esto crea el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23, que conserva la estructura de cinco dimensiones y contiene 23 ítems tomados del cuestionario original. A continuación, se modificó el cuestionario S10/12, que tiene solo tres dimensiones y 23 ítems, para obtener un instrumento con menos ítems. Estas pruebas ya mencionadas tienen una escala de tipo Likert de 7 puntos.

Luego explora la posibilidad de crear un cuestionario corto en formato dicotómico con la validez y confiabilidad del estándar S4/82. Por ello se elaboró el Cuestionario de Satisfacción S21/26, aplicado a una muestra de 192 miembros de organismos públicos de la comunidad Valenciana y en base a gran parte del análisis, los seis factores obtenidos describen un 60,8% de varianza total.

La adaptación peruana, Huamaní realizó la confiabilidad obteniendo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,844 el cual es superior al 0,7, por ende, este instrumento es fiable para la recolección de información y su nivel alto de consistencia interna.

Inicialmente se realizó el análisis descriptivo de las variables de estudio. La estimación de la confiabilidad de consistencia interna del Cuestionario de Satisfacción Laboral 21/26 se realizó mediante el alfa de Cronbach. Se obtuvo un $\alpha=0,818$. Teniendo en cuenta que los resultados entre ,70 y ,90 indican consistencia interna buena (Oviedo y Campo-Arias, 2005).

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,818	26

4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos

“Luego del análisis de datos, prueba de datos, el investigador está en condición de interpretarlos, por ende, determinar si las hipótesis de trabajo han sido confirmadas, probadas o rechazadas”. (Ñaupas et al., 2018).

Es por ello que para la tabulación se utilizó una técnica computarizada, ya que se cuenta con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello se empleó en el Microsoft Excel y para el vaciado de datos y análisis de los resultados se colocó en el Software Estadístico SPSS versión 25, aplicando la prueba de Spearman para estadística no paramétrica para su respectiva interpretación.

Aspectos Éticos:

Como indica Hernández-Siampieri (2018), es necesario exponer de manera muy clara una actitud respecto a dichos aspectos éticos implicados en esta investigación.

Debido a que se realizó con personas como participantes, estas deben beneficiarse con la protección y el respeto en cuanto a derechos básicos, por lo que enfatizamos lo que es la confidencialidad, así como lo que significa participar libre y voluntariamente. Al obtener el consentimiento informado de los participantes, por lo que siempre se consideró el código de ética del Capítulo X del Colegio de Psicólogos del Perú (2017).

De conformidad con la Ley N° 30947 (2022), en el artículo 3 “Ley de Salud Mental” establece que toda información obtenida no puede ser divulgada o compartida sin pleno consentimiento, por lo que los Cuestionarios son anónimos. Esto enfatiza que no debe haber malas intenciones hacia los participantes en el desarrollo de la investigación, bajo ninguna circunstancia debe haber daño psicológico o físico, ya que esto generará cambios en la percepción y tendrá el efecto de reducir la confiabilidad de lo que se informa. Es fundamental el actuar con honestidad en cada etapa del proceso de investigación que tanto el participante como el investigador establezcan una relación en la que prevalezca la confidencialidad, la autenticidad y la honestidad, lo que debe reflejarse en todo momento y con naturalidad.

Se utilizará las Normas APA, respetando la guía durante la redacción.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

Tabla 3:

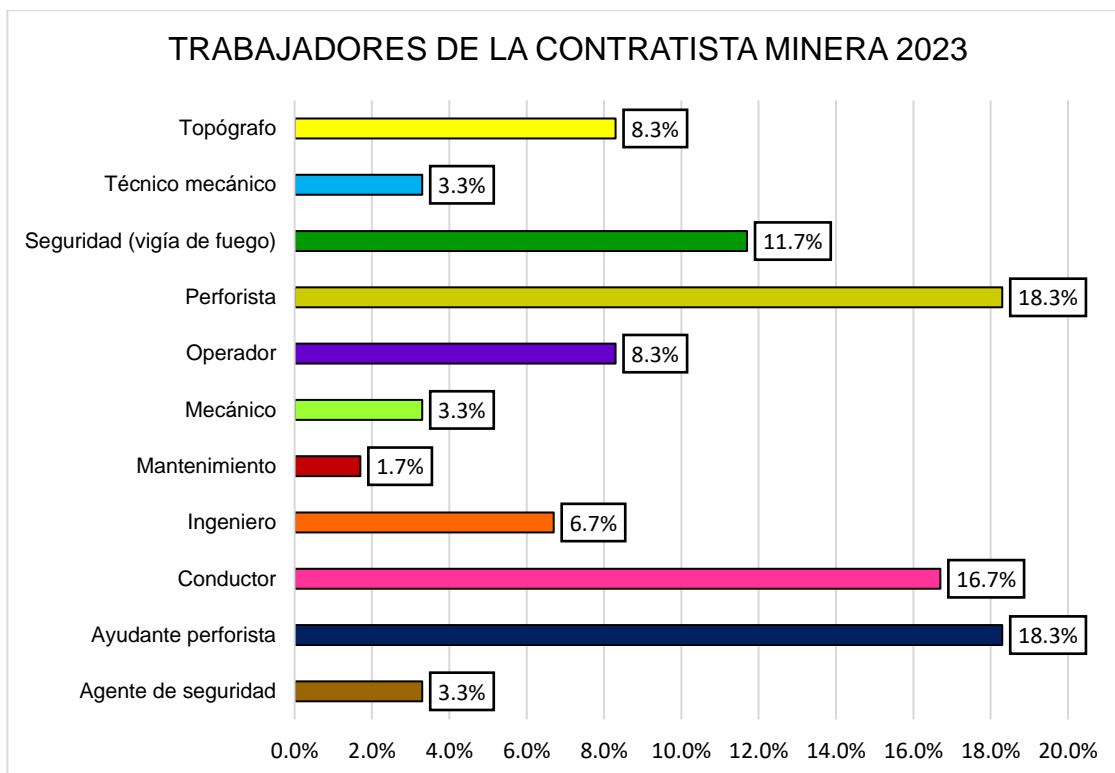
Resultados según el cargo de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Agente de seguridad	2	3.3%
Ayudante perforista	11	18.3%
Conductor	10	16.7%
Ingeniero	4	6.7%
Mantenimiento	1	1.7%
Mecánico	2	3.3%
Operador	5	8.3%
Perforista	11	18.3%
Seguridad (vigía de fuego)	7	11.7%
Técnico mecánico	2	3.3%
Topógrafo	5	8.3%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 1

Resultados según el cargo de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 4

Resultados según la condición laboral de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	58	96.7%
Estable	2	3.3%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 2

Resultados según la condición laboral de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

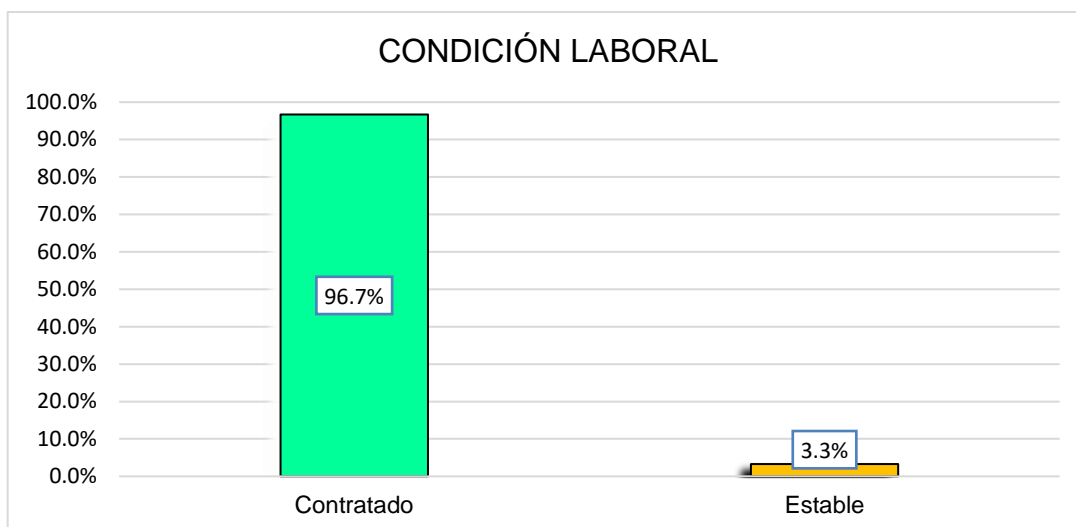


Tabla 5

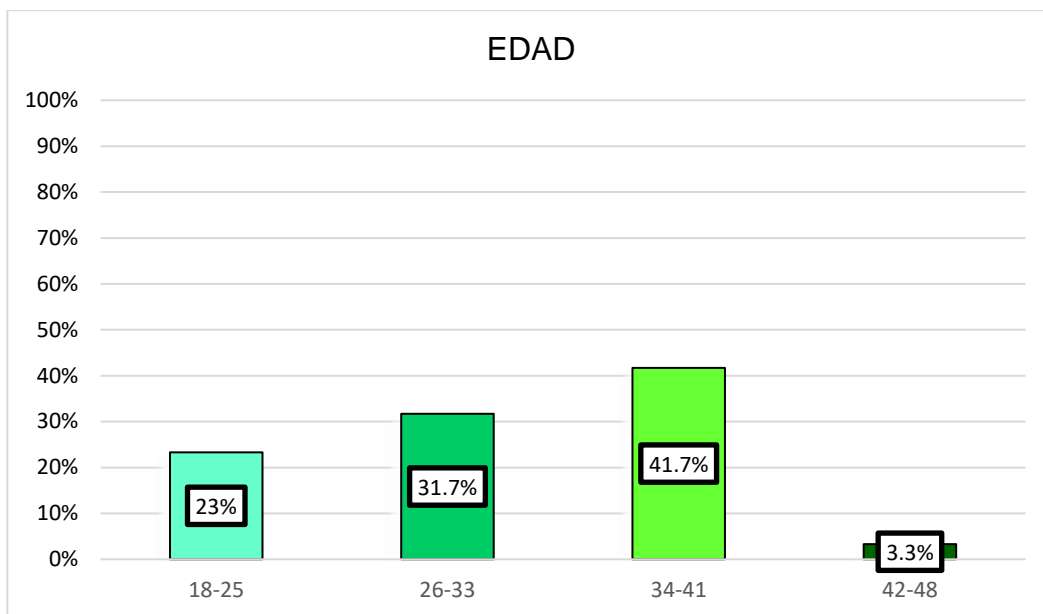
Resultados según la edad de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18-25	14	23.3%
26-33	19	31.7%
34-41	25	41.7%
42-48	2	3.3%
Total	60	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos.

Figura 3

Resultados según la edad de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 6

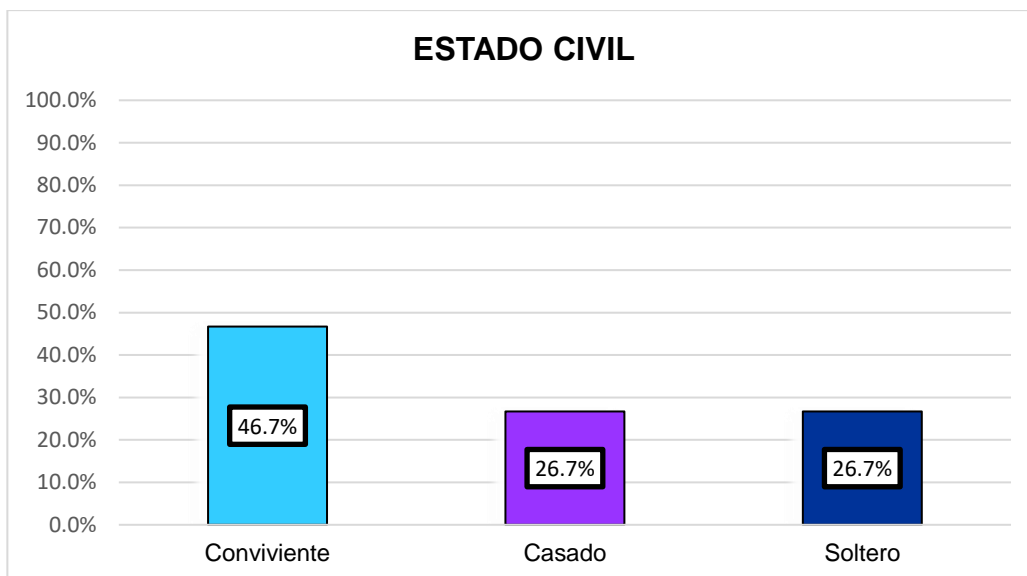
Resultados según el estado civil de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Conviviente	28	46.7%
Casado	16	26.7%
Soltero	16	26.7%
Total	60	100.0%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 4

Resultados según el estado civil de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 7

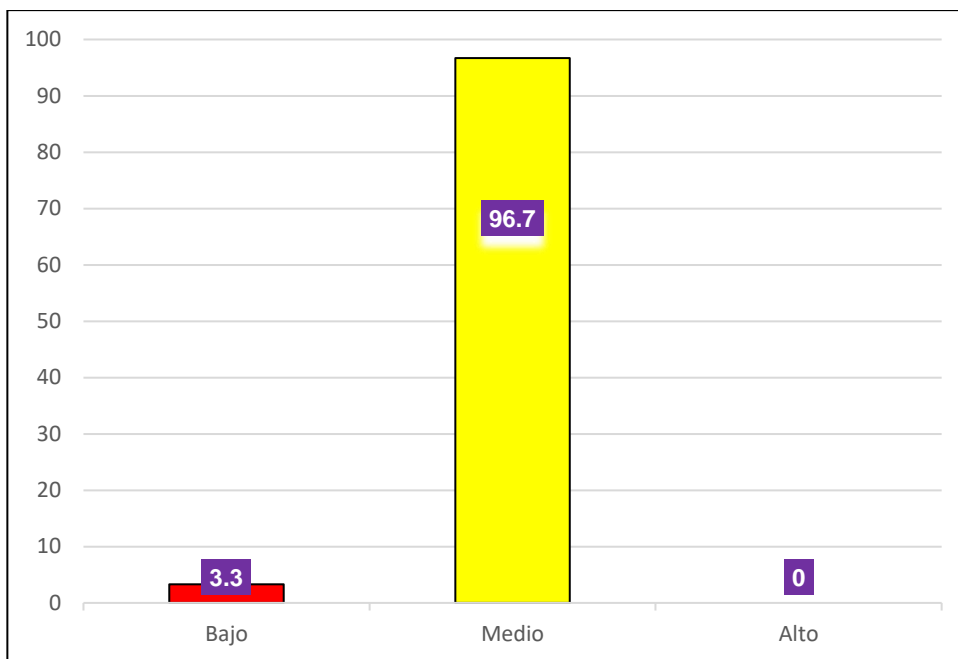
Frecuencia de la Variable Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Factores de riesgos psicosociales	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	3.3%
Medio	58	96.7%
Alto	0	0.0%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 5

Frecuencia de la Variable Factores de Riesgos Psicosociales de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 8

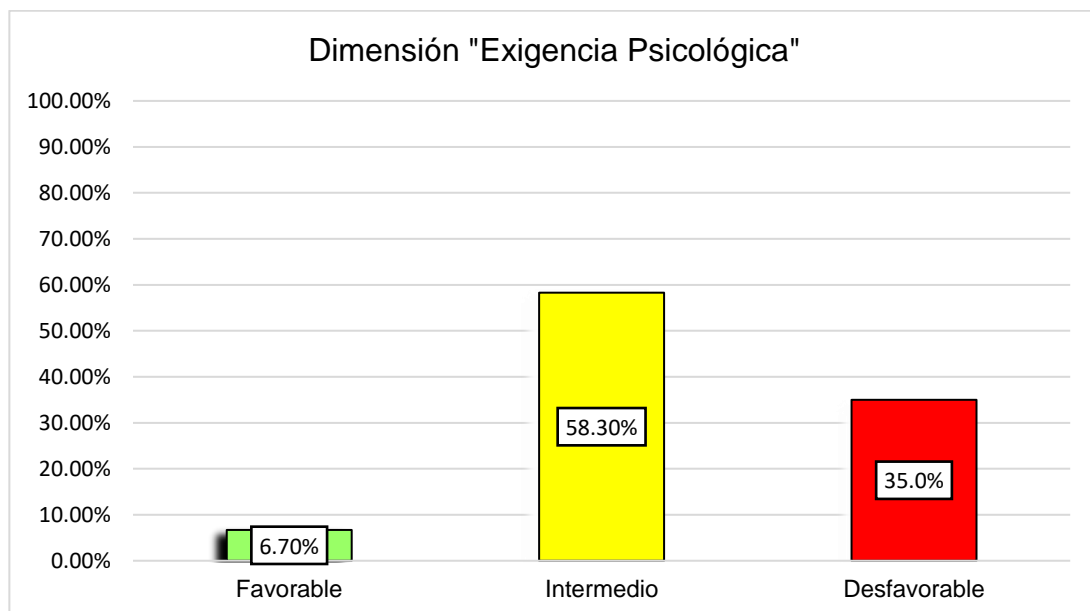
Frecuencia de la Dimensión “Exigencia Psicológica” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión “Exigencia Psicológica”	Frecuencia	Porcentaje
Favorable	4	6.7%
Intermedio	35	58.3%
Desfavorable	21	35.0%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 6

Frecuencia de la Dimensión "Exigencia Psicológica" de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 9

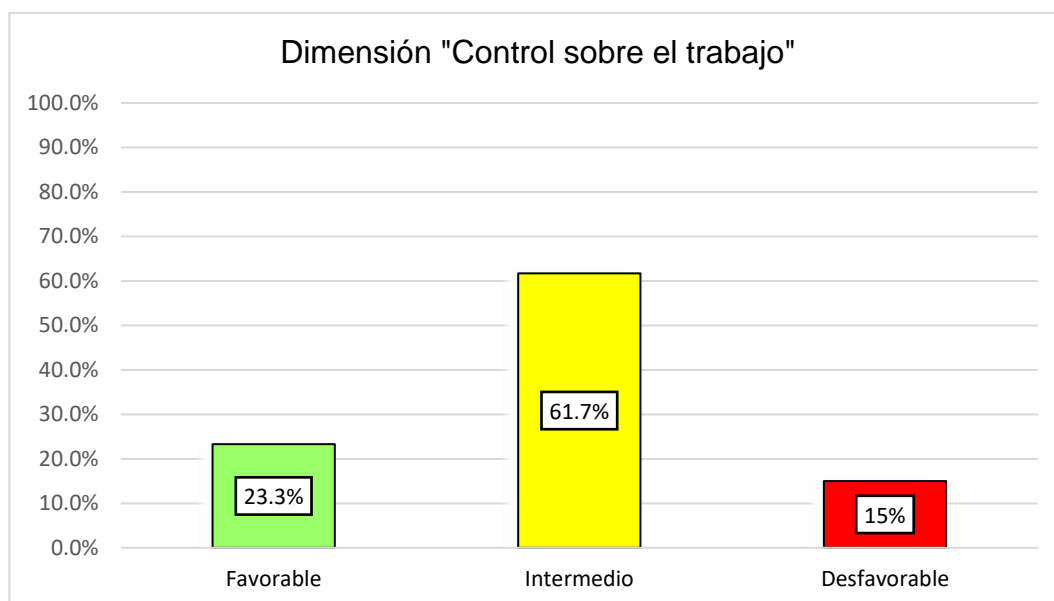
Frecuencia de la Dimensión "Control sobre el trabajo" de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión "Control sobre el trabajo"	Frecuencia	Porcentaje
Favorable	14	23.3%
Intermedio	37	61.7%
Desfavorable	9	15%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 7

Frecuencia de la Dimensión "Control sobre el trabajo" de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 10 2

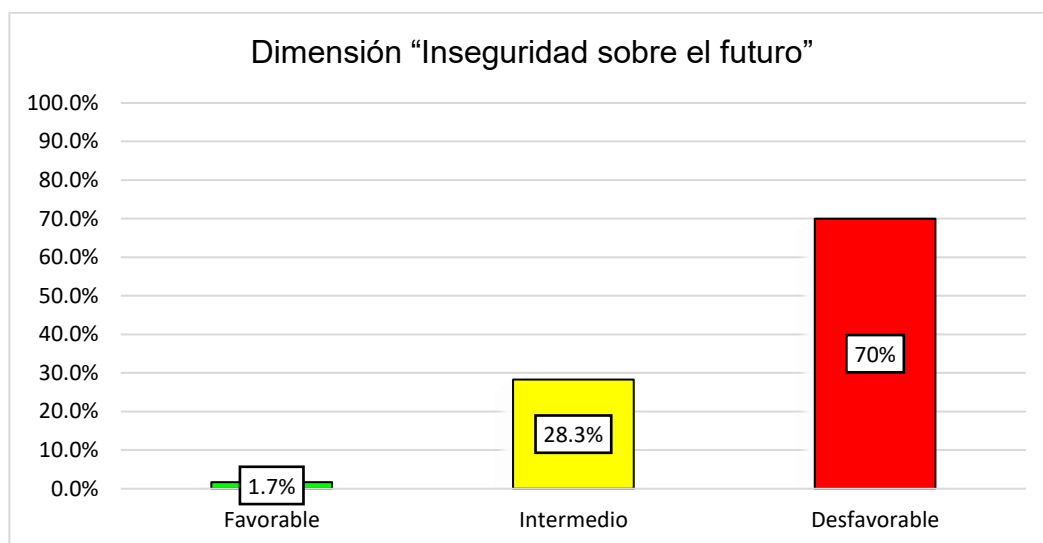
Frecuencia de la Dimensión "Inseguridad sobre el futuro" de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión "Inseguridad sobre el futuro"	Frecuencia	Porcentaje
Favorable	1	1.7%
Intermedio	17	28.3%
Desfavorable	42	70%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos.

Figura 8

Frecuencia de la Dimensión “Inseguridad sobre el futuro” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 11

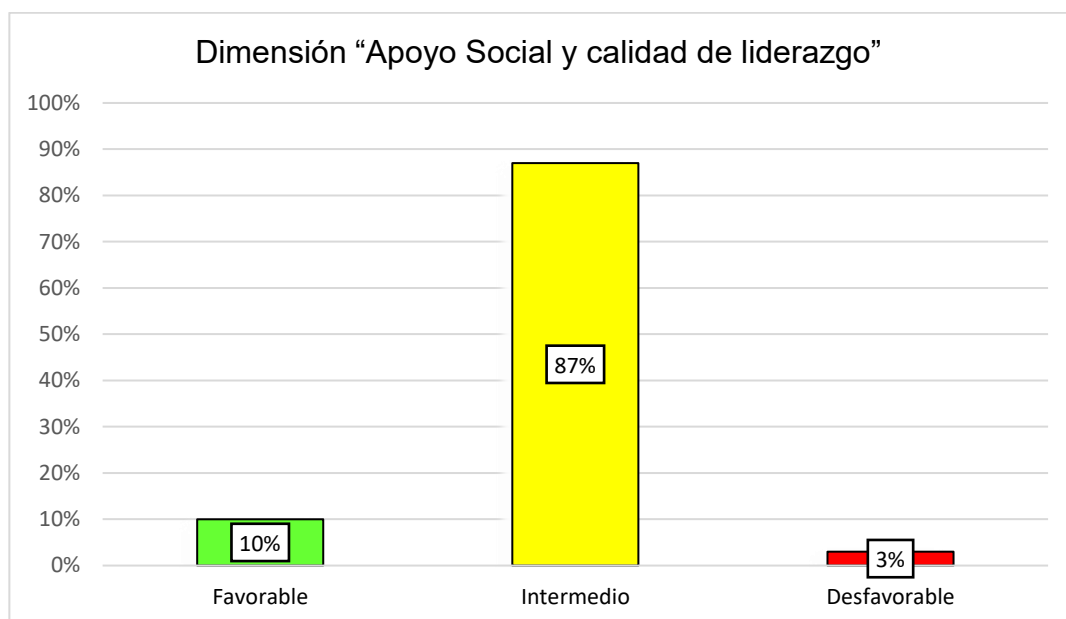
Frecuencia de la Dimensión “Apoyo Social y calidad de liderazgo” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión “Apoyo Social y calidad de liderazgo”	Frecuencia	Porcentaje
Favorable	6	10%
Intermedio	52	87%
Desfavorable	2	3%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 9

Frecuencia de la Dimensión “Apoyo Social y calidad de liderazgo” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 3

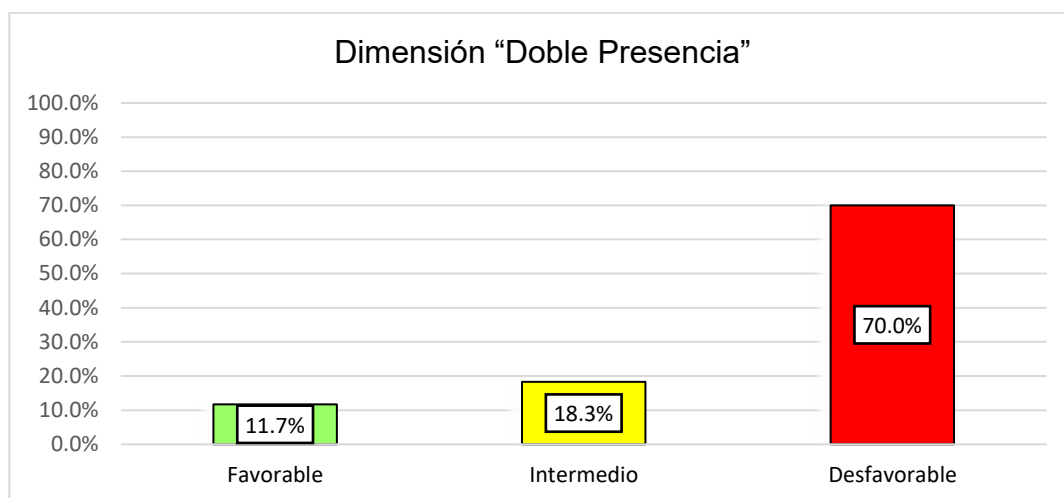
Frecuencia de la Dimensión “Doble Presencia” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión “Doble Presencia”	Frecuencia	Porcentaje
Favorable	7	11.7%
Intermedio	11	18.3%
Desfavorable	42	70%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 10

Frecuencia de la Dimensión “Doble Presencia” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 13

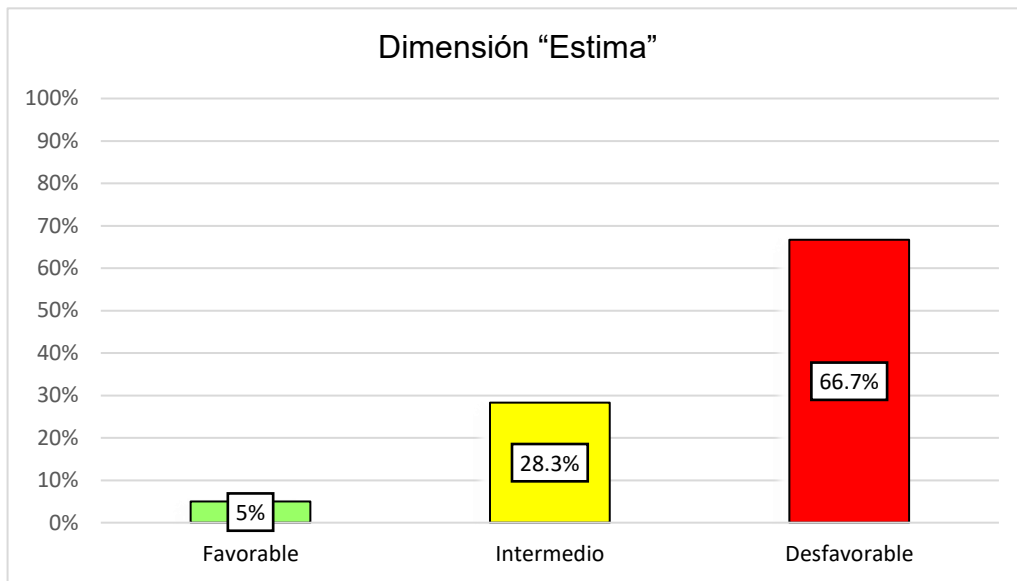
Frecuencia de la Dimensión “Estima” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión “Estima”	Frecuencia	Porcentaje
Favorable	3	5%
Intermedio	17	28.3%
Desfavorable	40	66.7%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 11

Frecuencia de la Dimensión “Estima” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 14

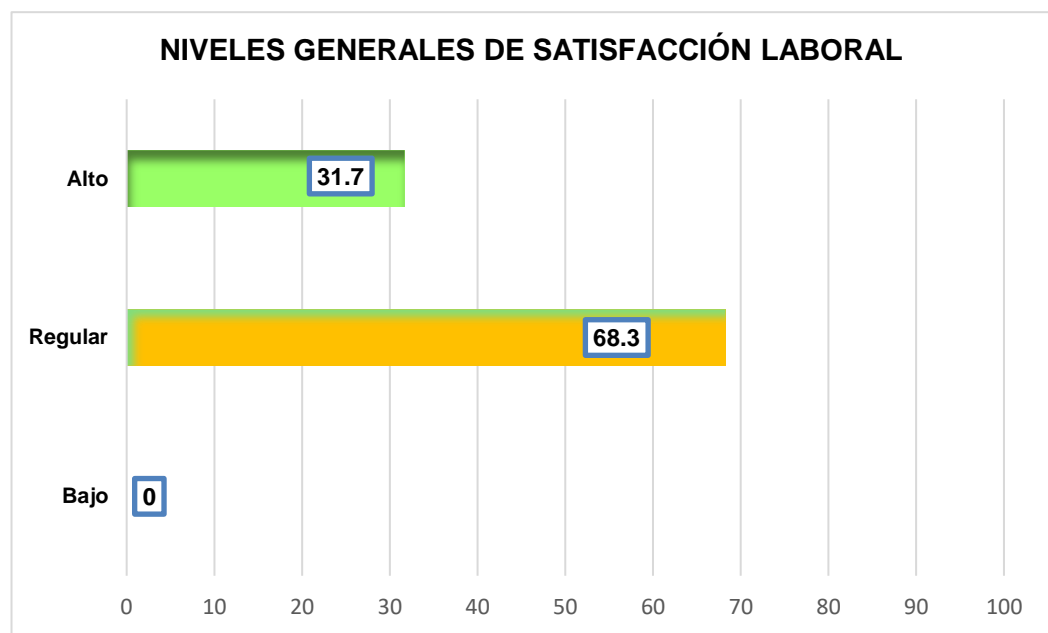
Frecuencia de la Variable Satisfacción Laboral de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Regular	41	68.3%
Alto	19	31.7%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 12

Frecuencia de la Variable Satisfacción Laboral de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 4

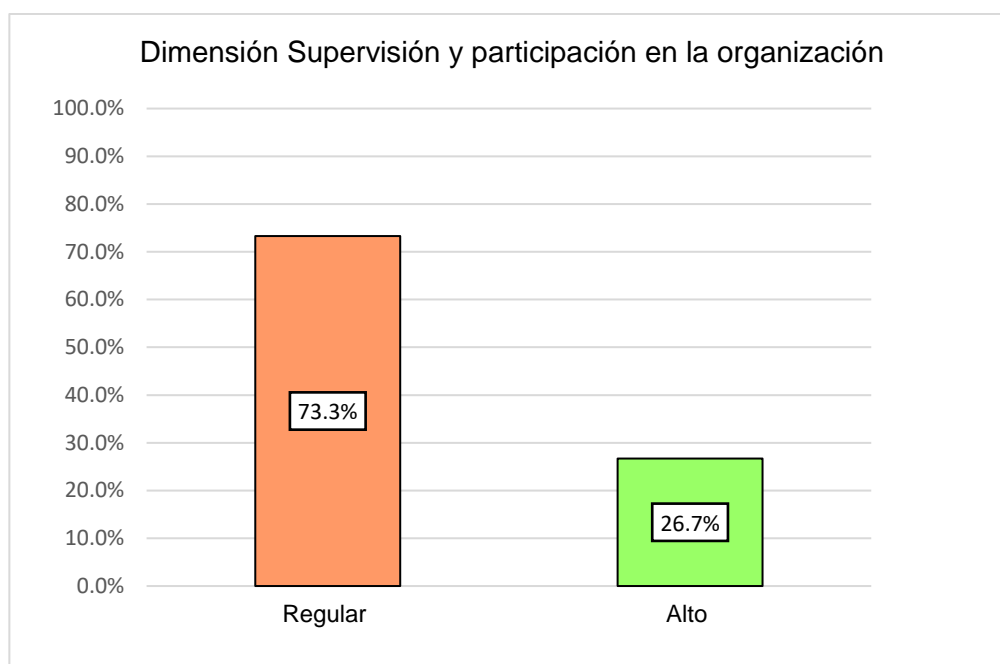
Frecuencia de la Dimensión “Supervisión y participación en la organización” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión Supervisión y participación en la organización	Frecuencia	Porcentaje
Regular	44	73.3%
Alto	16	26.7%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 13

Frecuencia de la Dimensión “Supervisión y participación en la organización” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 5

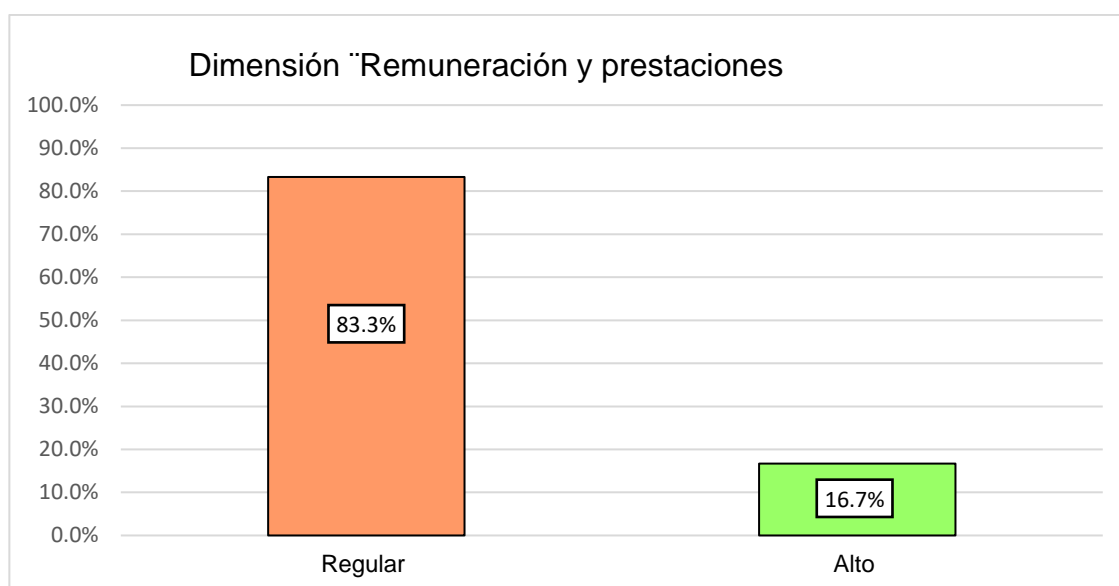
Frecuencia de la Dimensión “Remuneración y prestaciones” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión “Remuneración y prestaciones	Frecuencia	Porcentaje
Regular	50	83.3%
Alto	10	16.7%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 14

Frecuencia de la Dimensión “Remuneración y prestaciones” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 17

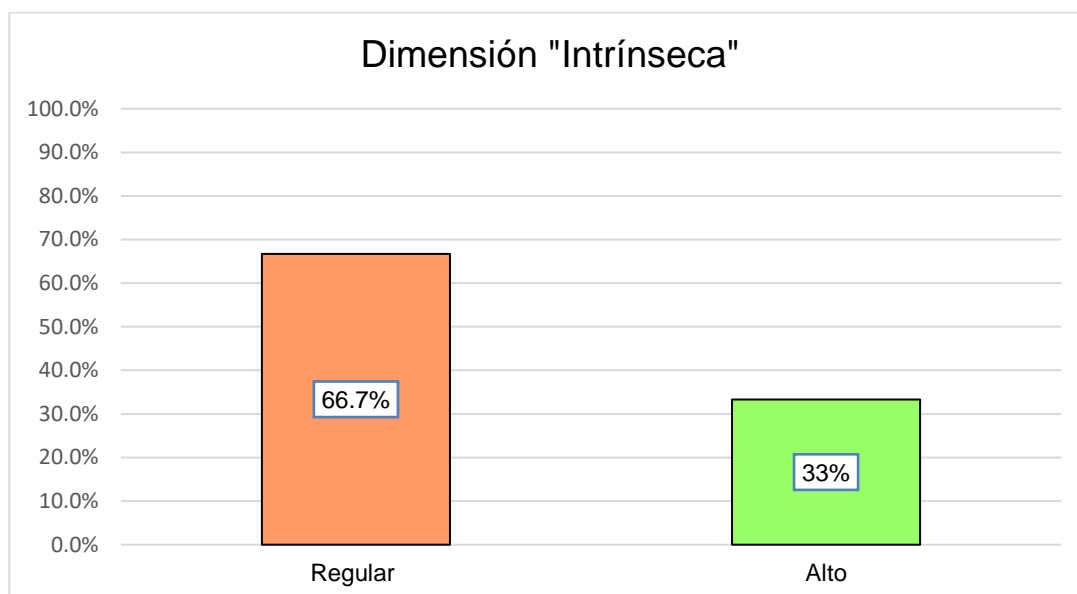
Frecuencia de la Dimensión "Intrínseca" de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión "Intrínseca"	Frecuencia	Porcentaje
Regular	40	66.7%
Alto	20	33%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 15

Frecuencia de la Dimensión "Intrínseca" de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 18

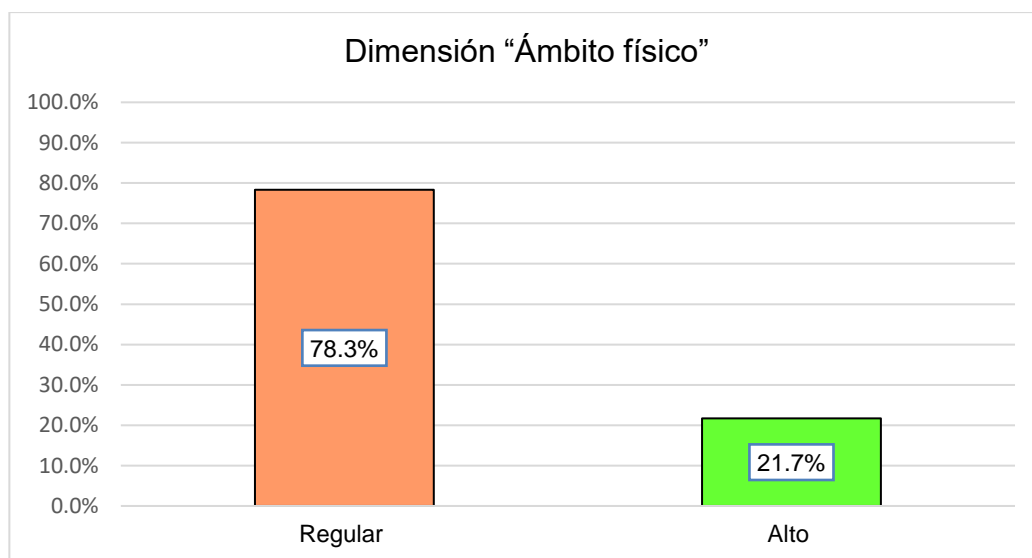
Frecuencia de la Dimensión “Ámbito físico” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

<i>Dimensión “Ámbito físico”</i>	Frecuencia	Porcentaje
Regular	47	78.3
Alto	13	21.7
Total	60	100

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 16

Frecuencia de la Dimensión “Ámbito físico” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 19

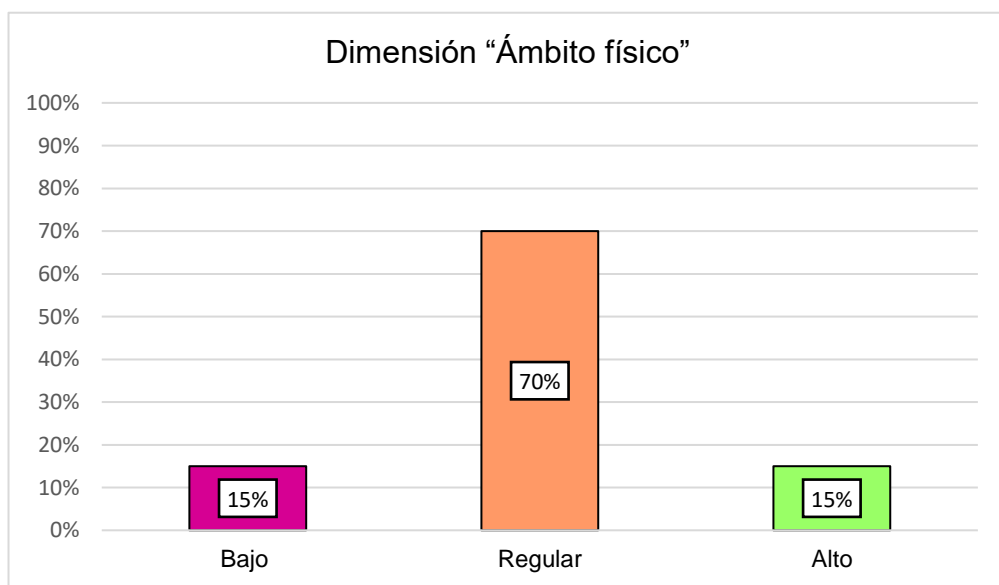
Frecuencia de la Dimensión “Cantidad de producción” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión “Cantidad de producción”	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	15%
Regular	42	70%
Alto	9	15%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 17

Frecuencia de la Dimensión “Cantidad de producción” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 20

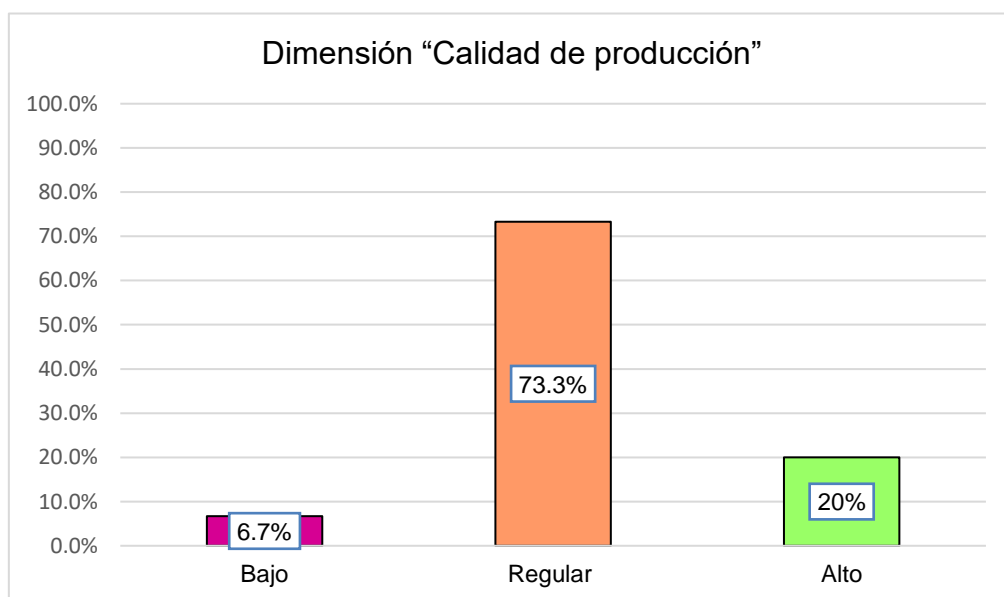
Frecuencia de la Dimensión “Calidad de producción” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.

Dimensión “Calidad de producción”	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6.7%
Regular	44	73.3%
Alto	12	20%
Total	60	100%

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 18

Frecuencia de la Dimensión “Calidad de producción” de los trabajadores de la contratista minera de Ayacucho, 2023.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Tabla 21

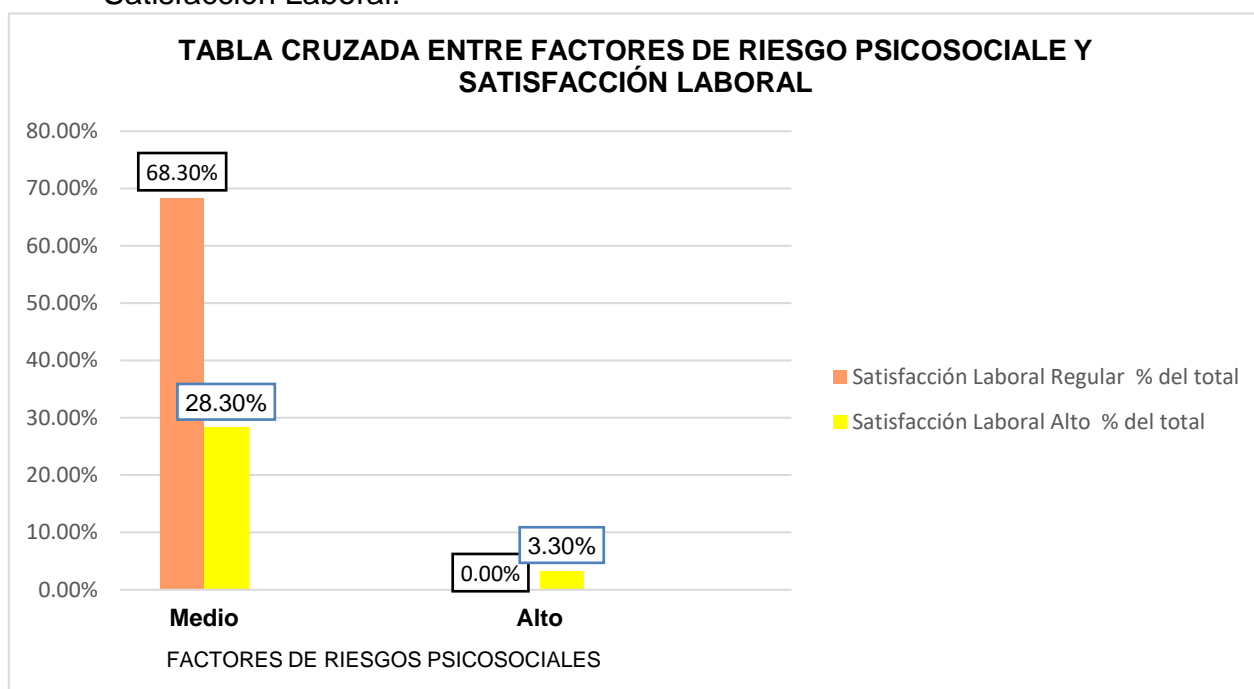
Tabla cruzada entre la variable Factores de riesgos psicosociales y Satisfacción Laboral

		Factores de Riesgo Psicosocial			
			Medio	Alto	Total
Satisfacción Laboral	Regular	Recuento	41	0	41
		% del total	68.3%	0.0%	68.3%
	Alto	Recuento	17	2	19
		% del total	28.3%	3.3%	31.7%
Total	Recuento	58	2	60	
	% del total	96.7%	3.3%	100.0%	

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Figura 19

Tabla cruzada entre la variable Factores de riesgos psicosociales y Satisfacción Laboral.



Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

5.2 Interpretación de Resultados

En este apartado se presenta la interpretación de las tablas y figuras antes mencionadas:

En la tabla 3 y figura 1, tenemos que del total de los participantes encuestados el 8.3% son topógrafos, el 3.3% técnicos mecánicos, el 11.7% son vigías de fuego, el 18.3% perforistas, el 8.3 operadores, el 3.3 mecánicos, el 6.7% ingenieros, el 1.7% de mantenimiento, el 16.7% son conductores, el 18.3% ayudantes perforistas y por último el 3.3% agentes de seguridad.

En la tabla 4 y figura 2, tenemos que, del total de los participantes el 96.7% son contratados y 3.3% son estables.

En la tabla 5 y figura 3, tenemos que, del total de los participantes, el 23.3% pertenecen a las edades de 18 a 25 años, el 31.7% a las edades de 26 a 33 años, el 41.7% a las edades de 34 a 41 años y por último solo el 3.3% pertenecen a las edades de 41 a 48 años.

En la tabla 6 y figura 4, tenemos que, del total de los participantes, el 46.7 son convivientes, el 26.7 son casados y de igual manera el otro 26.7 son solteros.

En la tabla 7 y figura 5 se evidenció que acerca de la variable Factores de Riesgos Psicosociales, el 3.3% de los participantes presentan un nivel bajo, el 96.7 un nivel regular y el 0.0% nivel alto.

En la tabla 8 y figura 6 con respecto a la dimensión “Exigencia psicológica” se identificó que del total de los participantes el 6.7% presentan un nivel favorable, el 58.3 un nivel intermedio y por último el 35% nivel desfavorable.

En la tabla 9 y figura 7 acerca de la dimensión “Control sobre el trabajo” se precisó que del total de los participantes el 23.3% presentan un nivel favorable, el 61.7% un nivel intermedio y el 15% un nivel desfavorable.

En la tabla 10 y figura 8 referente a la dimensión “Inseguridad sobre el futuro” se identificó que del total de los participantes el 1.7% presentaron un nivel favorable, el 28.3% nivel intermedio y el 70% nivel desfavorable.

En la tabla 11 y figura 9 con respecto a la dimensión “Apoyo Social y liderazgo” se precisó que del total de los trabajadores el 10% presenta un nivel favorable, el 87% un nivel intermedio y el 3% un nivel desfavorable.

En la tabla 12 y figura 10 acerca de la dimensión “Doble presencia” se estableció que del total de los participantes el 11.7% presenta un nivel favorable, el 18.3 un nivel intermedio y el 70% nivel desfavorable.

En la tabla 13 y figura 11 referente a la dimensión “Estima”, se identificó que del total de los trabajadores el 5% presenta un nivel favorable, el 28.3 un nivel intermedio y el 66.7 un nivel desfavorable.

En la tabla 14 y figura 12 se evidenció que acerca de la variable Satisfacción Laboral el 0% de los participantes presentan un nivel bajo, el 68.3% un nivel regular y el 31.7% nivel alto.

En la tabla 15 y figura 13 se estableció que acerca de la dimensión “Supervisión y participación en la organización”, que del total de los participantes el 73.3% presentan un nivel regular, el 26.7% un nivel alto.

En la tabla 16 y figura 14 se determinó que acerca de la dimensión “Remuneración y prestaciones”, que del total de los participantes el 83.3% presentan un nivel regular, el 16.7% un nivel alto.

En la tabla 17 y figura 15 se identificó que acerca de la dimensión “Intrínseca”, que del total de los participantes el 66.7% presentan un nivel regular, el 33% un nivel alto.

En la tabla 18 y figura 16 se evidenció que acerca de la dimensión “Ámbito físico”, que del total de los participantes el 78.3% presentan un nivel regular, el 21.7% un nivel alto.

En la tabla 19 y figura 17 se identificó que acerca de la dimensión “Cantidad de producción”, que del total de los participantes el 15% presentan un nivel bajo, el 70% un nivel regular y el 15% un nivel alto.

En la tabla 20 y figura 18 se determinó que acerca de la dimensión “Calidad de producción”, que del total de los participantes el 6.7% presentan un nivel bajo, el 73.3% un nivel regular y el 20% un nivel alto.

En la tabla 21 y figura 19 se observó que el nivel de satisfacción laboral regular se relaciona con el 68.3% con el nivel medio y el 0% con el nivel alto de factores de riesgos psicosociales. Por otro lado, el nivel de satisfacción laboral alto se relaciona con el 28.3% con el nivel medio y el 3.3 con el nivel alto de factores de riesgo psicosocial.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación, se exponen los resultados en base a la estadística inferencial.

6.1 Análisis inferencial

Se mencionan los criterios para el contraste de hipótesis y el análisis inductivo.

Criterios para la comprobación de hipótesis

Sig. (bilateral) < α se acepta la hipótesis H_a .

Sig. (bilateral) $\geq \alpha$ se acepta la hipótesis H_0 .

Confianza y Margen de error

Confianza = 95%

Se consideró el 5% = 0,05 (α)

6.1.1 Prueba de normalidad

H_A : Los datos no presentan una distribución normal.

H_0 : Los datos presentan una distribución normal.

Tabla 22

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	Sig.
Variable Factores de Riesgos Psicosociales	,159	60	,010
Variable Satisfacción Laboral	,133	60	,001

Nota: Datos obtenidos de la Base de datos

Criterios de decisión

1. Si p-valor < 0,05, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .
2. Si p-valor \geq 0,05, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

Interpretación

En la tabla 13 se pudo observar que el Sig. es $< 0,05$ en ambas variables, esto indica que la población no se ajusta a una distribución normal. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

Debido a este resultado, se utilizó la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la comprobación de hipótesis.

6.2 Prueba de hipótesis

6.2.1 Hipótesis General

Ha: Existe relación entre Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

H0: No existe relación entre Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Tabla 23

Correlación entre la variable Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Factores de riesgos psicosociales	Coefficiente de correlación	-0,356**
		Sig. (bilateral)	.005
		N	60

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

Interpretación

En la tabla 14 para la relación de las variables analizadas se utilizó el estadígrafo de la Rho de Spearman es de $Rho = (-0,356^{**})$, lo que manifiesta una correlación negativa baja. Así mismo en el análisis por medio de la significancia se aprecia que el valor es $p=0.005$ siendo significativo. En efecto se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula. Se concluyó

que existe relación entre Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una contratista minera de Ayacucho, 2023.

6.2.2 Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación entre la dimensión de exigencia psicológica y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión de exigencia psicológica y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Tabla 24

Correlación de la dimensión “Exigencia psicológica” y Satisfacción Laboral.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Exigencia Psicológica	Coeficiente de correlación	-0,486**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

Interpretación

En la tabla 14 se visualizó una correlación negativa y moderada (-0,486**). Así mismo, se observó un Sig. de (0.000) siendo bastante significativo. En efecto se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula. Se concluyó que existe relación entre la Exigencia Psicológica y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una contratista minera de Ayacucho, 2023.

6.2.3 Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre la dimensión control sobre el trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión control sobre el trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Control sobre el trabajo	Coefficiente de correlación	0,636**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

Tabla 25

Correlación de la dimensión “Control sobre el trabajo” y Satisfacción Laboral.

Interpretación

En la tabla 15 se visualizó una correlación positiva y moderada (0,636**) Así mismo, se observó un Sig. de (0.000) siendo bastante significativo. En efecto se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula. Se concluyó que existe relación entre Control sobre el trabajo y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una contratista minera de Ayacucho, 2023.

6.2.4 Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre la dimensión inseguridad sobre el futuro y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión inseguridad sobre el futuro y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho.

Tabla 26

Correlación de la dimensión “Inseguridad sobre el futuro” y Satisfacción Laboral.

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	-0,263*

Inseguridad sobre el futuro	Sig. (bilateral)	.042
	N	60

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 16 se visualizó una correlación negativa baja (-0,263*) Así mismo, se observó un Sig. de (0.042). Por lo consiguiente se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula. Se concluyó que existe relación entre las Inseguridad y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una contratista minera de Ayacucho, 2023.

6.2.5 Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Tabla 27

Correlación de la dimensión “Apoyo social y calidad de liderazgo” y Satisfacción Laboral.

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Apoyo social y calidad de liderazgo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,577**
		N	.000
			60

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

Interpretación

En la tabla 17 se visualizó una correlación negativa moderada (0,577*) Así mismo, se observó un Sig. de (0.000) siendo bastante significativo. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la nula. Se concluyó

que existe relación entre Apoyo social y calidad de liderazgo y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una contratista minera de Ayacucho, 2023.

6.2.6 Hipótesis específica 5

Ha: Existe relación entre la dimensión de doble presencia y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

H0: No existe relación entre la dimensión de doble presencia y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Tabla 28

Correlación de la dimensión “Doble presencia” y Satisfacción Laboral.

		Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Doble Presencia	-0.102
		Sig. (bilateral) .507
		N 45

Interpretación

En la tabla 18 se visualizó una correlación negativa baja (-0,102) Así mismo, se observó un Sig. de (0.507). Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la alterna. Se concluyó que no existe relación entre Doble presencia y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una contratista minera de Ayacucho, 2023.

6.2.7 Hipótesis específica 6

Ha: Existe relación entre la dimensión de estima y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

H0: Existe relación entre la dimensión de estima y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.

Tabla 29

Correlación de la dimensión “Estima” y Satisfacción Laboral.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Estima	Coeficiente de correlación	0,580**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

Interpretación

En la tabla 19 se visualizó una correlación positiva moderada (0,580**). Así mismo, se observó un Sig. de (0.000). Por lo tanto, se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la nula. Se concluyó que existe relación entre Estima y Satisfacción Laboral en los trabajadores de una contratista minera de Ayacucho, 2023.

VII. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

7.1 Comparación resultados

Esta investigación cumple con el objetivo general de determinar la relación entre Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho. Luego del análisis correspondiente, el resultado obtenido es que existe una correlación negativa significativa entre los Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral pues se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de (-0,356**) cuyo valor indicó una intensidad débil y significativa, además el nivel de significancia bilateral fue ($p=0,005$) siendo este valor inferior a $p=0,05$ permitiendo validar la hipótesis general de esta investigación, los resultados son similares a los de Zambrano (2023) quien evaluó los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa en Quito puntuó una correlación inversa baja ($r=-0,262$) en entre enero y julio 2022. De igual forma, Echevarría (2021) analizó los riesgos psicosociales a la salud de los mineros – Zona Oroya – Compañía Alpayana S.A -2020 y los resultados (-0,827) confirmaron una alta correlación negativa. Al igual que Balarezo (2020), investigó los factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en operarios de una empresa logística de la zona de Bellavista en el año 2019 con el objetivo de determinar si los factores de riesgo psicosocial se relacionan estadísticamente con la satisfacción laboral por género, edad, antigüedad y campo. Encontró una moderada correlación negativa ($Rho=-0,748$). Sáenz (2020) analizó la influencia de los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral de los trabajadores en la minera Huinac S.A.C, resultando que existe una correlación significativa entre estas variables con un valor $\rho=0,009004$. Del mismo modo Herrera y León (2018), en su investigación el impacto de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera, Arequipa 2017, obtuvieron como resultados que existe una alta correlación negativa entre dichas variables de estudio ($x=0,0$; $x<0.05$; $p=-791$).

Por otro lado, Olivares (2022) quien investigó la relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral, obtuvo una correlación de similar negativa pero muy fuerte ($r=-0,90$), este resultado lo obtuvo en los trabajadores que no presentan preocupación por un posible desempleo.

De lo contrario Zapata (2021) examinó factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chíncha en Perú, obtuvo un resultado donde no existe una relación entre ambas variables ($r=-0,148$, $p=0,070$).

Según Gonzáles (2013) Los factores de riesgo psicosocial conducen al ausentismo por enfermedades comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que alteran la productividad y la prestación de servicios; también crea altos costos y cambia la calidad de vida de los trabajadores. Así mismo, Espino-Porras et al. (2020) en cuanto a los factores de riesgo psicosocial y su relación con el ausentismo laboral, los resultados arrojaron que el 61,1% representó al ausentismo, identificándose una asociación estadística entre el ausentismo y el ambiente laboral de muy alto riesgo (X^2 de 4.03 y 4.72), lo cual fue confirmado por modelos de regresión logística con un coeficiente de muy alto riesgo de $\beta = 5.32$.

En cuanto a Díaz (2021), estudió satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en la empresa contratista minera en Parcoy-La Libertad, encontró una influencia mediática significativa y positiva entre las variables ($\rho= 0,305^{**}$). De acuerdo con la teoría del evento situacional Quarstein et al. (1992), planteó que la satisfacción laboral es producto de la respuesta emocional de los trabajadores ante diversas situaciones en la organización; metas determinadas por condiciones de trabajo, salario, promociones y objetivos; estos eventos son etapas previamente desapercibidas que aparecen cuando el empleado ocupa los cargos mencionados en la empresa.

De acuerdo con los objetivos específicos, el primero de ellos el determinar la relación entre la dimensión de exigencias psicológicas entre satisfacción

laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho, se obtuvo como resultado (-0,486**, p=0,00) lo que indica una correlación negativa moderada. De igual manera, el 58.3% se encontraba en el nivel intermedio. Resultados similares fueron presentados por Rivera et al. (2021) estudiaron los riesgos psicosociales y satisfacción laboral en el personal de oncología y observaron que esta dimensión también era la más expuesta (x: 11,24; DE: 3,06). Esta investigación se relaciona con el modelo Demanda-Control en el trabajo de Robert Karasek (1977), quien argumentó que las exigencias psicológicas es la cantidad de trabajo en comparación con el tiempo disponible y se puede observar que están sujetas a niveles de estrés. Entre los resultados obtenidos esta dimensión entra en la categoría de alta tensión (alta demanda, bajo control) lo que indica que los trabajadores presentan un contratiempo al realizar sus tareas o no pueden tenerlo al día lo cual genera una preocupación.

El segundo objetivo específico fue de identificar la relación de la dimensión de control sobre el trabajo entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho. Los resultados (0,636**, p=0,00) indican una correlación positiva moderada. De igual manera el 61.7% de los trabajadores presentan un nivel intermedio de control sobre el trabajo. Esta dimensión se refiere a la capacidad de los trabajadores para controlar la cantidad y distribución de las horas de trabajo, incluida la autonomía de la jornada laboral y la distribución de las horas de trabajo por día y semana. Jiménez (2015) quien investigó factores de riesgo en el sector minero, indicó en sus conclusiones que esta dimensión es la amenaza de riesgo psicosocial derivada de la imposibilidad de cambiar la secuencia de las actividades durante la jornada laboral. La rapidez de la tarea es un factor de protección psicosocial porque realmente depende del trabajador. Debido a que los equipos monitorean constantemente el volumen de material que se envía y el almacén o los lugares de recolección apropiados a los que ir, la toma de decisiones o la autonomía en términos de carga de trabajo y secuenciación es limitada.

El tercer objetivo específico fue determinar la relación de la dimensión de inseguridad sobre el futuro entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho. Se encontró que esto era (-0,263*, $p=0,042$), lo que indica una correlación negativa baja. De igual forma el 70% de los trabajadores expresó inseguridad negativa sobre el futuro. De igual forma, Palomino (2021) en su investigación inseguridad laboral como factor determinante del estrés en trabajadores dependientes, obtuvo como resultado que el 39.5% de los participantes percibe una inseguridad moderada y el 26.2% percibe en un nivel alto. Como señala OIT (2015), esto aplica tanto a la sensación subjetiva de amenaza del empleado a la posibilidad de continuar trabajando, como a la sensación objetiva de inseguridad de los trabajadores cuyos contratos de trabajo no están claros.

El cuarto objetivo específico fue el de identificar la relación entre la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho. Se obtuvo como resultado (0,577**, $p=0,00$), indicando una correlación positiva moderada. Además, el 87% de los trabajadores presentan un nivel intermedio de apoyo social y calidad de liderazgo. Una situación similar se encontró en Gonzales y Villagómez, (2021) quienes analizaron los factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la contratista minera Robocon- Tambomayo. Sus resultados mostraron que existe una mayor correlación negativa entre la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo con satisfacción laboral con un valor de (-0,222). Según un estudio realizado por Li et al. (2020) evaluaron el efecto del apoyo social en la satisfacción laboral, es decir, la importancia del apoyo de los jefes y compañeros en situaciones de estrés, señalando que esta dimensión de trabajo se puede lograr mediante la realización de reuniones periódicas de equipo, encontrando tiempo libre para compartir.

Entendiendo Apoyo Social como el entorno social que refleja las relaciones interpersonales en el lugar de trabajo en relación con sus compañeros y superiores. Y calidad de liderazgo refiere a los comportamientos, habilidades y atributos que debe tener una persona que influyen

positivamente en la forma en que los miembros existen o se comportan en un equipo de trabajo para ser considerado líder (Huaranga, 2018).

El quinto objetivo específico fue el de determinar la relación de la dimensión de doble presencia entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho. Se obtuvo (-0.102, $p=0,507$), indicando que no existe una relación entre la quinta dimensión con satisfacción laboral. De igual manera el 70% de los trabajadores presentan un nivel desfavorable en esta dimensión. Considerando la investigación de Morocho y Vásconez (2020) quienes investigaron la relación de doble presencia y el estrés en dos empresas de producción, determinó en sus resultados, que de los 47 encuestados presentan un nivel bajo representado por un 44,8%, además, 25 de los encuestados presentan un nivel medio representado por un 23,8%. Seguidamente, 17 de los encuestados presentan un nivel alto representado por un 16,2%.

Doble presencia en el estudio de riesgos psicosociales se refiere a la capacidad de los trabajadores para realizar diversas tareas domésticas o personales durante la jornada laboral o incluso fuera del trabajo, y estas funciones pueden causar malestar personal, ansiedad y dificultad en las actividades laborales normales. Este riesgo psicosocial también está relacionado con diversos factores, como las responsabilidades familiares, los aspectos personales fuera del trabajo e incluso el nivel socioeconómico de la persona, lo que impide que los trabajadores respondan a las demandas antes mencionadas, a pesar de que no están relacionados con las actividades laborales. (Jara, 2016).

El sexto objetivo específico fue identificar la relación de la dimensión de estima entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho. Se obtuvo una correlación (0,580**), indicando una positiva moderada. Asimismo, el 66.7% de los trabajadores presentan un nivel desfavorable de estima. La investigación de Pozo (2018) sobre factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral, reveló que, del total de los encuestados el 8% presenta un nivel favorable, el 19% nivel intermedio y

el 73% un nivel desfavorable, siendo de resultado similar a la presente investigación.

La estima es una recompensa psicológica adecuada o inadecuada por el trabajo realizado junto con oportunidades de crecimiento, estabilidad laboral, remuneración correspondiente a las condiciones de trabajo y requisitos del puesto. Esta investigación se basó en el modelo de esfuerzo-recompensa Siegrist (1995). La falta de recompensa en este modelo se refiere a la amenaza de despido, desempleo, inestabilidad laboral, cambio de carrera forzado, recesión, falta de expectativas de promoción, estatus inadecuado. Desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre alta demanda (carga de trabajo) y baja recompensa es la situación de mayor riesgo para la salud a largo plazo.

Al observar los resultados descriptivos obtenidos de las dimensiones de la variable Factores de Riesgos Psicosociales. De igual manera, Choque y Puma (2018) investigaron factores de riesgo psicosocial en una empresa minera por contrato, su objetivo fue de conocer qué factores exhiben un nivel alto en los trabajadores, los resultados de las siguientes dimensiones revelaron un alto riesgo de resultado negativo: Ambiente de trabajo (90.9%), conflicto de roles (53.7%), incertidumbre (44.2%), claridad de roles (42.9%) y exigencias (34.2%). Por el contrario a, Silva (2022) quien analizó factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco, los resultados que obtuvieron indican que existe una prevalencia favorable para la salud en las siguientes dimensiones: exigencias psicológicas (52.6%), doble presencia (53.3%), trabajo activo (89.3%) y apoyo social (78.8%); mientras que en la dimensión incertidumbre se observa una prevalencia media favorable en una población de (41.5%) y en relación con estima (64.3%) se percibe desfavorable para la salud del trabajador.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La información recabada en la presente investigación Factores de Riesgos Psicosociales y satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera en Ayacucho, 2023.

PRIMERA:

En el objetivo general en cuanto a los resultados obtenidos se logró determinar que existe una correlación negativa y significativa entre la variable Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en trabajadores, el cual mostró un coeficiente de correlación de Rho Spearman $-,356$, lo que indica que, a mayor factor de riesgo psicosocial, menor satisfacción laboral o viceversa.

SEGUNDA:

En el primer objetivo específico en cuanto a los resultados obtenidos se logró determinar que existe una correlación negativa y significativa entre la dimensión “Exigencia psicológica” y Satisfacción Laboral en trabajadores, el cual mostró un coeficiente de correlación de Rho Spearman $-,486$, lo que indica que, a mayor exigencia psicológica, menor satisfacción laboral o viceversa.

TERCERA:

En el segundo objetivo específico en cuanto a los resultados obtenidos se logró determinar que existe una correlación positiva y significativa entre dimensión “Control sobre el trabajo” y Satisfacción Laboral en trabajadores, el cual mostró un coeficiente de correlación de Rho Spearman $,636$, lo que indica que, a mayor control sobre el trabajo, mayor satisfacción laboral.

CUARTA:

En el tercer objetivo específico en cuanto a los resultados obtenidos se logró determinar que existe una correlación negativa y significativa entre la dimensión “Inseguridad sobre el futuro” y Satisfacción Laboral en trabajadores, el cual mostró un coeficiente de correlación de Rho Spearman $-,263$, lo que indica que, a mayor inseguridad sobre el futuro, menor satisfacción laboral o viceversa.

QUINTA:

En el cuarto objetivo específico en cuanto a los resultados obtenidos se logró determinar que existe una correlación positiva y significativa entre la dimensión “Apoyo social y Calidad de liderazgo” y Satisfacción Laboral en trabajadores, el cual mostró un coeficiente de correlación de Rho Spearman ,577, lo que indica que, a mayor apoyo social y calidad de liderazgo, mayor satisfacción laboral.

SEXTA:

En el quinto objetivo específico en cuanto a los resultados obtenidos se logró determinar que no existe una correlación, entre dimensión “Doble presencia” y satisfacción Laboral en trabajadores, el cual mostró un coeficiente de correlación de Rho Spearman -,102, pero con significancia mayor a 0,05.

SEPTIMA:

En el sexto objetivo específico en cuanto a los resultados obtenidos se logró determinar que existe una correlación positiva y significativa entre dimensión “Estima” y satisfacción Laboral en trabajadores, el cual mostró un coeficiente de correlación de Rho Spearman ,580, lo que indica que, a mayor estima, mayor satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

Como se mencionó en la primera conclusión, es claro que existen factores de riesgos psicosociales en la empresa, algunos de los cuales son más graves y dañinos que otros, como se muestra en la tabla, para lo cual se ofrecen las siguientes recomendaciones:

PRIMERA:

Como se evidencia en los resultados, se puede observar que existe factores de riesgos psicosociales en la empresa, por lo cual se recomienda a la contratista minera desarrollar e implementar planes de acción para temas como factores riesgos psicosociales, ambiente de trabajo y seguridad, identificando adicionalmente las fuentes de riesgos y así evitar disminución de satisfacción laboral.

SEGUNDA:

Al observar los resultados, los trabajadores con más de un año en la empresa presentan exigencias psicológicas, por ello se recomienda concientizar tanto a los directivos como a toda la empresa contratista sobre las causas que provoca un ambiente perjudicial o negativo, donde existe exigencias psicológicas y así poder intervenir tomando medidas para disminuir el nivel que presentan.

TERCERA:

Por otro lado, se recomienda optimizar las condiciones del entorno de trabajo para promover el desarrollo de los trabajadores en sus funciones, aumentando así la eficiencia y el rendimiento de trabajo.

CUARTA:

Se recomienda a la contratista minera realizar periódicamente capacitaciones psicológicas a los trabajadores para que puedan hacer frente a ciertas circunstancias como un posible despido y fortalecer su autoestima dándoles a reconocer su potencial para un nuevo trabajo si fuese el caso.

QUINTA:

Al personal de Recursos Humanos de la empresa capacitarse en temas de gestión laboral, para así poder dirigir, planificar, como talleres grupales en donde la confianza prime entre ellos, de tal manera, si hay una posible dificultad sean capaces de pedir ayuda sabiendo que recibirán el apoyo necesario.

SEXTA:

Al personal de Recursos Humanos de la empresa a planificar o diseñar medidas suficientes para que las funciones desempeñadas por el trabajador sean reconocidas personalmente, fortaleciendo así las relaciones con los superiores, creando satisfacción en los trabajadores y satisfaciendo las demandas de ellos, de manera que se equilibre el trabajo y la salud emocional.

SÉPTIMA:

Para aquellos trabajadores que ya se han sentido apoyados por la empresa, pero aún sienten que no valoran su esfuerzo y no cumplen sus expectativas, se recomienda hacer un poco de autorreflexión para saber qué es lo que buscan y qué camino están tomando para alcanzar sus objetivos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abenza J. D. (2020). *Factores de Riesgos Psicosociales y Satisfacción Laboral en Personal Sanitario de las Unidades de Cuidados Intensivos de Servicio Murciano de Salud*. [Tesis de doctorado, Universidad de Murcia]. Repositorio Institucional UM. <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/105921/1/Jes%c3%bas%20David%20Abenza%20hurtado%20Tesis%20Doctoral.pdf>
- AFFOR HEALTH. (2021, 24 de marzo). Gestión de Riesgos Psicosociales en el sector minería. <https://afforhealth.com/buenas-practicas-en-la-gestion-de-los-riesgos-psicosociales-en-el-sector-mineria/>
- Alderfer, C. P. (1972). *Existencia, relación y crecimiento: necesidades humanas en entornos organizacionales*. Prensa Libre.
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. 1ª ed. Argentina: Cengage Learning:
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. 3ª ed. Mexico Grupo editorial patria.
- Balarezo, G. E. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en operarios de una empresa logística del distrito de Bellavista, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42567/Balarezo_IGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia. 3ª ed. Pearson Educación.
- Bilbao, J. L. y Escobar, P. H. (2020). *Investigación y Educación Superior*. Universidad Metropolitana. 2ª ed. Lulu Press.
- Bonillo, D. y Nieto, F. (2002). La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Universidad de Almería*, (11) 189-200.
- Capital Humano. (2016). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. <https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>

- Castellano, J. (2012). Diagnóstico del clima organizacional: Estudio de caso: Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad de Pamplona 1ª ed. *Academia Española*. p.104.
- Castillo, D. (2019). *Las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral del personal obrero de la mina San Vicente – Distrito de Pataz: 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional UNITRU. https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13692/castillocoll_antes_diana.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. *México: Comillas*
- Chiavenato I. (2007). *Administración de recursos humanos “El capital humano de las organizaciones”* (8ª ed.), traducido por Pilar Mascaró Sacristán y María del Carmen Hano Roa, por McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. DE C.V. México, D.F
- Choque, I. y Puma, B. (2018). *Factores de Riesgo Psicosocial en una empresa contratista del sector minero* [Tesis de pregrado, Universidad San Agustín Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5992/PSchbeiv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colegio de Psicólogos (2017, 16 de julio). Código de ética y deontología. https://www.cpsp.pe/documentos/marco_legal/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- Congreso de la República. (2022, 23 de mayo). *Ley que modifica la Ley N° 30947, Ley de la Salud Mental*. Diario el Peruano. https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/Proyectos_Firmas_digitales/PL05538.pdf

- Departamento de Asistencia Técnica para la Prevención de Riesgos Laborales. (2009). *Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. Andalucía: UGT Andalucía. 7-11. http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf
- Díaz, E. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores obreros de una empresa contratista minera en Parcoy-La Libertad, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73817/Diaz_AE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dirección General de Salud Ambiental – DIGESA, (2005). *Manual de Salud Ocupacional*, Lima: Dirección General de Salud Ambiental, Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional y auspiciada por la OPS/OMS http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- Echevarría E. (2021). *Riesgos Psicosociales en la salud de los trabajadores mineros – Zona Oroya – Compañía Alpayana S.A. – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7231/T010_20055076_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Enríquez, D. P. (2021). *Factores de Riesgo Psicosocial en los trabajadores de la empresa La Roca CLR S.A* [Tesis de especialidad, Universidad Internacional SEK - Ecuador]. Repositorio Institucional UISEK. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4419/1/Proyecto%20titulacion%20ENR%c3%8dQUEZ%20ESTACIO%20DENNIS%20PA%c3%9aL.pdf>
- Escuela de Salud Rebagliati (2021, marzo). Salud Laboral según OMS. Consultado el 5 de febrero de 2023. <https://rebagliatisalud.edu.pe/salud-laboral-segun-la-oms/#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,trabajo%2C%20bajo%20los%20principios%20de>

- Espinal M. (2019). *Influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad de Mineral Aurífero en la U.E.A. San Juan- Arequipa* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/11571/UPe_svima1.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Espino C.L., Luna, M.C., Flores, L. Ramírez, E. J., Brito, M. I., Gómez, L.J. (2020). Factores de riesgo psicosocial y su asociación con el ausentismo laboral. *Enfermería universitaria*. 17(3), 317-327. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/v17n3/2395-8421-eu-17-03-317.pdf>
- Fernández-Arata, J.M. (2017) Modelo Demandas-Control-Apoyo Social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Revista Médica Herediana*, 28(4), 281-282 http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2017000400014
- García-Maroto, M., Luceño-Moreno, L., y Martín-García, J. (2022) Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Ansiedad estrés*. 28 (1), 16-29. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-203065>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Perú Med Exp Salud Publica* 29(2),237-241. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- González Y. M. (2013) *Importancia de la identificación y medición de los factores de riesgo psicosocial en las empresas* [Tesis de grado, Universidad de Medellín] Repositorio Institucional UDEM <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/117/Importancia%20de%20la%20identificaci%C3%B3n%20y%20medici%C3%B3n%20de%20los%20factores%20de%20riesgo%20psicosocial%20en%20las%20empresas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales, I. J. y Villagomez, J. M. (2021). *Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la contratista minera Robocon – Tambomayo* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional UNSA.

http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13057/PSgoccij_viqujm.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F. 6ª ed. McGraw-Hill/ Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Hernández-Siampieri, R. Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F. McGraw-Hill Interamericana editores, S.A. de C.V.
- Herrera C.J. y León D.F. (2018). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad San Pablo – Arequipa]. Repositorio Institucional USP. http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15640/1/HERRERA_MAC_EDO_CAR_INF.pdf
- Herrera, J. (2017). Introducción a la Minería: Conceptos, tecnologías y procesos. *E.T.S.de Ingenieros de Minas y Energía (H.T. School of Mines and Energy)*, (1), 1-46. https://oa.upm.es/63396/1/INTRODUCCION_MINERIA-Edicion2_LM1B1T2_R2-20180110.pdf
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados?. *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Hilario, K. (2017). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa de Planeamiento y Gestión S.A.C. de la ciudad de Lima* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional UPeU. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/867>
- Huamani, R. (2020). *Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la Empresa Maquinarias Innova S.R.L. Juliaca, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPU. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4577/Rosmel_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Huaranga, E. C. (2020) *Apoyo social y calidad de liderazgo en el trabajo como predictor de mobbing en enfermeras hospital nacional Edgardo Rebagliati Martins 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio Institucional USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3634/huaranga_hec.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2010). *Manual del método CoPsoQ-ISTAS (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales*. 1ª ed. ISTAS http://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf
- Jara, E. (2016). La doble presencia y su incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Producalza de la ciudad de Ambato. [Tesis de grado, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/24126>
- Jiménez L. K. (2015). Factores de riesgo psicolaboral en el sector minero. *Revista Tesis Psicológica* 10(1), 116-130.
- Juárez-García, A. (2007). Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. *Revista Salud Pública de México*, 49(2), 109-117. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342007000200006
- Lazarus, R. y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*, Barcelona: *Martínez Roca*
- Lee, L., Wong, P., Der Foo, F. y Leung, E. (2011). Entrepreneurial Intentions: The Influence of organizational and individual factors. *Journal of Business Venturing*, 26 (1) 124-136 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883902609000408>
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F. y Zhang, Y., (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *John Wiley & Sons Ltd*, 76, 1141–1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>

- Llanquecha, H. N. y Marín, J.E. (2018). *Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018*. [Tesis de especialidad, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio Institucional UPCH. https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3572/Factores_LlanquechaCortez_Hela.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- López Más, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la Teoría de Frederick Herzberg. *Gestión. En El Tercer Milenio*, 8(15), 25–36. <https://doi.org/10.15381/gtm.v8i15.9692>
- López-Roldán P. y Fachelli, S., (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad de Barcelona. Dipòsit Digital Documents https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2015/131468/metinvsocuan_cap3-5a2015.pdf
- Maldonado, H.Y. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia y Trabajo*. 15(47), 94-102. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492013000200010>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT – Colombia*, (128), 79-86 <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Manual de Seguridad e Instrucciones de trabajo (2010). ISASTUR. https://www.isastur.com/external/seguridad/data/es/1/1_1.htm
- Marin, J., Arias, L. (2013) Evaluación del nivel de satisfacción laboral. Colombia: *Academia Española*
- Medina, N. C. (2018). *Ajuste Persona-Entorno Laboral y su Relación con la Satisfacción Laboral y la Satisfacción Vital*. [Tesis de pregrado, Universidad de la Laguna]. Repositorio Institucional ULL. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/16215/Ajuste%20Persona-Entorno%20Laboral%20y%20su%20Relacion%20con%20la%20Satisfaccion%20Laboral%20y%20la%20Satisfaccion%20Vital.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Salud. (2023, marzo). *Salud Ocupacional*. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/24264-ministerio-de-salud-salud-ocupacional>

- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N. y Molinero, E. (2014) *Manual del método CoPsoQ-ISTAS 21 (versión2) para evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con más de 25 o más trabajadores VERSIÓN MEDIA* Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.
[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%202\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsq%202(24-07-2014).pdf)
- Moncada, S., Llorens, C., Kristensen T. S. (2002) *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo Método ISTAS 21 (CoPsoQ) Paralelo Edición, S.A.* http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad* (57) 1-262 <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Moreno, B. y Báez, C. (2010, noviembre). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid*. 4-146.
- Muchinsky, P. (1994). *Psicología Aplicada Al Trabajo*. Ediciones Paraninfo.
- Navarro, J., Fustamante, G., Romero, A., Medina, A., Aréstegui, Z., Pacheco, J., Polo, G., Balarezo, M. y Gonzáles, M. (2014, marzo) *Informe Técnico de loa Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.
<https://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO REGIONAL/PDF/documentos5.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, R., Palacios, J., Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: 5ª ed. Ediciones de la U.
- Oficina Internacional del Trabajo Ginebra. (1984, setiembre). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. *Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo* (56) 1-85
<http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Olivares, G; Silva, M. y Carlos, C. (2012). *El Compromiso Organizacional Y la Satisfacción Laboral*. 1ª ed. Edit. EAE, p.84.

- Olivares, N. H. (2022). *Riesgos psicosociales en el trabajo y la relación con la satisfacción laboral*. [Tesis de pregrado, Universidad San Carlos de Guatemala]. Repositorio Institucional USAC. <http://www.repositorio.usac.edu.gt/18022/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015, 23 de marzo) *La minería: un trabajo peligroso*. https://www.ilo.org/safework/areasofwork/hazardouswork/WCMS_356574/lang--es/index.htm
- Oviedo, H. C. y Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34 (4).572-580. <https://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf>
- Palma, S. (2006). *Manual de Escala de Satisfacción (SL-SPC)*. Lima.
- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, (3) 493-505.
- Ramírez, T. (2004). *Cómo realizar el proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Editorial Panapo.
- Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería (2016, 27 julio). *Decreto Supremo N° 024-2016 -EM. | UNEP Law and Environment Assistance Platform*. <https://leap.unep.org/countries/pe/national-legislation/decreto-supremo-no-024-2016-em-reglamento-de-seguridad-y-salud>
- Rivera, F., Ceballos, P., Gonzáles, Y. (2021). Psychosocial Risks and Job Satisfaction: A Meaningful Relationship for Oncology Workers. *Aquichan*, 21 (1), 1-10 <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v21n1/2027-5374-aqui-21-01-e2114.pdf>
- Rodríguez, D. (2022, 18 de noviembre) *¿Qué Es Peligro Y Riesgo Según Ley 29783?* El Consejo Salvador. <https://elconsejosalvador.com/ley/que-es-peligro-y-riesgo-segun-ley-29783.html>
- Rojas, P., Guerrero, J., Méndez, M.D., (2014). Psychosocial risk factors and job satisfaction in a Chilean company minig área, *Ciencia y trabajo*. (49) 9-16. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n49/art03.pdf>
- Sáenz, G.S. (2020). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores de la planta concentradora de*

minerales de la mina Huianc S.A.C. del distrito de Ticapampa provincia de Recuay-Áncash, 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ingeniería]. Repositorio Institucional UNI.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_f2454082aca0cd6fa74d54f3374651e0

Silva, D. I. (2022) *Factores de Riesgo Psicosociales en trabajadores de una empresa minera de Cerro de Pasco* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villareal]. Repositorio Institucional UNFV.
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf>
http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/6324/TESIS_SILVA_SANTANDER_DIEGO_ISMAEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zambrano, Y. M. (2023). *Los riesgos psicosociales y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Megrafrío S.A. de Quito en el periodo enero-julio 2022.* [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional UCE.
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/29333/1/UCE-FCP-CPI-ZAMBRANO%20YESSENIA.pdf>

Zapata, R. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista en una unidad minera en Chincha-Perú* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99694/Zapata_LRK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023

Responsables: Gabriela Castañeda Palacios

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo psicosociales y la satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?</p> <p>Problemas específicos P.E.1: ¿Cuál es la relación de la dimensión de exigencia psicológica entre la satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?</p> <p>P.E.2: ¿Cuál es la relación de la dimensión de control sobre el trabajo entre</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.</p> <p>Objetivos específicos: O.E.1: Determinar la relación entre la dimensión de exigencias psicológicas entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.</p> <p>O.E.2: Identificar la relación de la dimensión de control</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.</p> <p>Hipótesis específicas H.E.1: Existe relación entre la dimensión de exigencia psicológica y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.</p> <p>H.E.2:</p>	<p>Variable 1: Factores de riesgos Psicosociales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - D.1: Exigencias psicológicas - D.2: Control de tiempo - D3.: Inseguridad sobre el futuro - D.4: Apoyo social y calidad de liderazgo - D.5: Doble presencia - D6 Estima 	<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo de investigación: Básica Diseño de Investigación: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental</p> <p>Población: La población de estudio estará conformada por 60 trabajadores de una contratista minera de Ayacucho</p> <p>Muestra La muestra es censal, es decir se utilizó el 100% de la población. Técnica e instrumentos: Técnica: Cuestionarios Instrumentos: - Cuestionario de Riesgos Psicosociales en el Trabajo SUSESO – ISTAS21</p>

<p>satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023? P.E.3: ¿Cuál es la relación de la dimensión de inseguridad sobre el futuro entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023? P.E. 4: ¿Cuál es la relación entre la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023? P.E. 5: ¿Cuál es la relación de la dimensión de doble presencia entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023? P.E. 6:</p>	<p>sobre el trabajo entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023. O.E.3: Determinar la relación de la dimensión de inseguridad sobre el futuro entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023. O.E.4: Identificar la relación entre la dimensión de apoyo social y calidad de liderazgo entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023 O.E. 5: Determinar la relación de la dimensión de doble presencia entre satisfacción laboral en trabajadores de una</p>	<p>Existe relación entre la dimensión de control sobre el trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023. H.E.3: Existe relación entre la dimensión de inseguridad sobre el futuro y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho. H.E.4: Existe relación entre la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023. H.E. 5: Existe relación entre la dimensión de doble presencia y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista</p>	<p>Variable 2: Satisfacción Laboral Dimensiones: - D.1: Supervisión y participación en la organización - D.2: Remuneración y las prestaciones D3.: Intrínseca D.4: Ámbito físico D.5: Cantidad de producción D6: Calidad de producción</p>	<p>- Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 Métodos de análisis de datos Para la tabulación se utilizará una técnica computarizada, ya que se cuenta con preguntas cerradas en el cuestionario, todo ello se está empleando en el Microsoft Excel y para el vaciado de datos y análisis de los resultados se empleará el Software Estadístico SPSS versión 25, aplicando la prueba de Spearman para estadística no paramétrica para su respectiva interpretación.</p>
---	--	---	---	---

<p>¿Cuál es la relación de la dimensión de estima entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023?</p>	<p>contratista minera de Ayacucho 2023. O.E. 6: Identificar la relación de la dimensión de estima entre satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.</p>	<p>minera de Ayacucho 2023. H.E. 6: Existe relación entre la dimensión de estima y satisfacción laboral en trabajadores de una contratista minera de Ayacucho 2023.</p>		
--	---	--	--	--

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL ISTAS 21

Buenos días, Sr. Sra., muy buenos días. El presente cuestionario tiene por objetivo acopiar información primaria para llevar a cabo la investigación: Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera en una mina de Ayacucho 2023". La que es totalmente anónima, por lo que espero su colaboración _ 'Muchas gracias'

NO HAY RESPUESTA MALA NI BUENA SOLO RESPONDA CON SINCERIDAD.

APARTADO 1: Exigencias Psicológica					
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?					
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?					
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?					
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?					
APARTADO 2: control sobre el trabajo					
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?					
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?					
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?					
10) ¿Puedes decidir cuándo haces descanso?					
11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir permiso especial?					

12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?					
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?					
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?					
15) ¿Tienen sentido tus tareas?					
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?					

APARTADO 3: Inseguridad sobre el futuro

En estos momentos, ¿Estás preocupado...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
17) Por lo difícil que sería encontrar trabajo en el caso que te quedaras en paro?					
18) Por Si te cambian de tareas contra tu voluntad?					
19) Por si te varían el salario (¿que no te actualicen, que lo bajen que introduzcan el salario variable, etc.?)					
20) Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida) contra tu voluntad?					

APARTADO 4: Apoyo Social y Calidad de Liderazgo

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente que margen de autonomía tienes en tu trabajo?					
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?					
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?					

25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros (as)					
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato supervisor?					
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros?					
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?					
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?					
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores?					

APARTADO 5: Doble presencia

Si vives solo no lo contestes, pasa directamente al siguiente apartado

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Solo hago tareas puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?					
33) Cuando estas en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?					
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?					

APARTADO 6: Estima

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca

35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario					
37) En mi trabajo me tratan injustamente					
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado					

NOTA: Elaboración Manual de ISTAS 21

CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

Indicaciones.

Sr., Sra., muy buenos días. El presente cuestionario tiene por objetivo acopiar información primaria para llevar a cabo la investigación: "Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una contratista minera en una mina de Ayacucho 2023". La que es totalmente anónima, por lo que espero su colaboración marcando una alternativa de la escala de respuesta que se presenta a continuación.

NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4

DIMENSIONES	ALTERNATIVAS			
	1	2	3	4
Supervisión y participación de la organización				
Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes				
2. La supervisión que ejercen sobre mi es satisfactoria				
3. Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen				
4. Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.				
5. Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea				
6. Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.				
7. Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.				
8. Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo				
9. Estoy satisfecho de mis relaciones con mis compañeros.				

Remuneración y las prestaciones				
10. Mi salario me satisface				
11. En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso				
12. Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa				
13. La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface				
14. Estoy satisfecho de cómo mi empresa cumple el convenio, y las leyes laborales				
15. Estoy satisfecho de los incentivos y premios que me dan				
Intrínseca				
16. Me gusta mi trabajo				
17. Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco				
18. Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan				
19. Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo aspectos de mi trabajo				
Ámbito físico				
20. La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena				
21. La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas				
22. El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios				
Cantidad de producción				
23. Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen				
24. Estoy satisfecho del ritmo a que tengo que hacer mi tarea				
Calidad de producción				
25. Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.				
26. Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.				

NOTA: Elaboración Rosmel Huamani Chañi

Anexo 3: Base de datos

*Dimensiones base.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

60 : Nivel_Inseguridad 3 Visible: 51 de 51 variables

		P33	P34	P35	P36	P37	P38	EugenciaPs	NIVEL_EXIGPSI	Control_trabajo	Nivel_Control_Trab...	Inseguridad	Nivel_Inseguridad	A
1	tes	Algunas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Muchas veces	Muchas veces	Solo alguna vez	8	Intermedio (8-11)	25	Intermedio (25-19)	12	Desfavorable (10-16)	
2	tes	Algunas veces	Muchas veces	Solo alguna vez	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	12	Desfavorable (12-24)	11	Desfavorable (18-0)	6	Intermedio (5-9)	
3	tes	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca	18	Desfavorable (12-24)	14	Desfavorable (18-0)	11	Desfavorable (10-16)	
4	ca	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Algunas veces	Siempre	Solo alguna vez	9	Intermedio (8-11)	23	Intermedio (25-19)	3	Favorable (0-4)	
5	vez	Solo alguna vez	Algunas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Algunas veces	5	Favorable (0-7)	29	Favorable (40-26)	9	Intermedio (5-9)	
6	tes	Algunas veces	Muchas veces	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Solo alguna vez	11	Intermedio (8-11)	23	Intermedio (25-19)	12	Desfavorable (10-16)	
7	vez	Algunas veces	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Solo alguna vez	12	Desfavorable (12-24)	23	Intermedio (25-19)	10	Desfavorable (10-16)	
8	tes	Algunas veces	Muchas veces	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Algunas veces	13	Desfavorable (12-24)	26	Favorable (40-26)	13	Desfavorable (10-16)	
9	tes	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muchas veces	Muchas veces	Solo alguna vez	15	Desfavorable (12-24)	29	Favorable (40-26)	10	Desfavorable (10-16)	
10	tes	Solo alguna vez	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Nunca	4	Favorable (0-7)	19	Intermedio (25-19)	9	Intermedio (5-9)	
11	tes	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Algunas veces	11	Intermedio (8-11)	28	Favorable (40-26)	8	Intermedio (5-9)	
12	tes	Algunas veces	Muchas veces	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Solo alguna vez	8	Intermedio (8-11)	18	Desfavorable (18-0)	11	Desfavorable (10-16)	
13	tes	Algunas veces	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Solo alguna vez	9	Intermedio (8-11)	24	Intermedio (25-19)	10	Desfavorable (10-16)	
14	tes	Algunas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Algunas veces	8	Intermedio (8-11)	27	Favorable (40-26)	12	Desfavorable (10-16)	
15	tes	Algunas veces	Solo alguna vez	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Solo alguna vez	8	Intermedio (8-11)	23	Intermedio (25-19)	10	Desfavorable (10-16)	
16	vez	Nunca	Nunca	Nunca	Muchas veces	Muchas veces	Nunca	10	Intermedio (8-11)	18	Desfavorable (18-0)	10	Desfavorable (10-16)	
17	tes	Algunas veces	Muchas veces	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Algunas veces	10	Intermedio (8-11)	21	Intermedio (25-19)	10	Desfavorable (10-16)	
18	tes	Muchas veces	Muchas veces	Nunca	Muchas veces	Siempre	Nunca	11	Intermedio (8-11)	20	Intermedio (25-19)	11	Desfavorable (10-16)	
19	tes	Algunas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Algunas veces	Siempre	Solo alguna vez	8	Intermedio (8-11)	21	Intermedio (25-19)	13	Desfavorable (10-16)	
20	tes	Algunas veces	Muchas veces	Nunca	Muchas veces	Siempre	Nunca	8	Intermedio (8-11)	24	Intermedio (25-19)	11	Desfavorable (10-16)	
21	vez	Nunca	Solo alguna vez	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Algunas veces	8	Intermedio (8-11)	27	Favorable (40-26)	6	Intermedio (5-9)	
22	tes	Algunas veces	Muchas veces	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Solo alguna vez	13	Desfavorable (12-24)	26	Favorable (40-26)	9	Intermedio (5-9)	
23	tes	Solo alguna vez	Solo alguna vez	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Solo alguna vez	9	Intermedio (8-11)	22	Intermedio (25-19)	11	Desfavorable (10-16)	
24	tes	Muchas veces	Muchas veces	Solo alguna vez	Muchas veces	Siempre	Solo alguna vez	10	Intermedio (8-11)	21	Intermedio (25-19)	12	Desfavorable (10-16)	

Vista de datos Vista de variables

Ir a Configuración de PC para activar Windows.

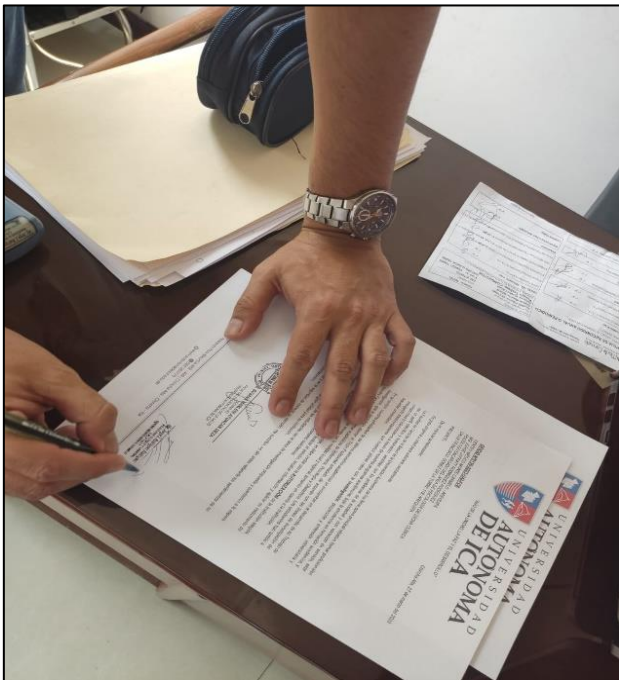
IBM SPSS Statistics Processor está listo

02:20 p.m.
29/03/2023

BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG
DIMENSIÓN 1									DIMENSIÓN 2									DIMENSIÓN 3				DIMENSIÓN 4			DIMENSIÓN 5		DIMENSIÓN 6		TOTAL			
1) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	2) Le recomendaría que otros colegas usaran este medicamento	3) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	4) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	5) Me gustaría tomar este medicamento	6) Me gustaría recomendarlo a otros colegas	7) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	8) Me gustaría recomendarlo a otros colegas	9) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	TOTAL	10) Me gustaría recomendarlo a otros colegas	11) En mi opinión, este medicamento es mejor que los demás	12) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	13) Le recomendaría que otros colegas usaran este medicamento	14) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	15) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	TOTAL	16) Me gustaría recomendarlo a otros colegas	17) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	18) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	19) Me gustaría recomendarlo a otros colegas	TOTAL	20) Le recomendaría que otros colegas usaran este medicamento	21) Le recomendaría que otros colegas usaran este medicamento	22) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	TOTAL	23) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	24) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	TOTAL	25) Me gustaría recomendarlo a otros colegas	26) Estoy satisfecho con el grado de satisfacción que obtengo	TOTAL	
2	2	2	2	2	3	3	2	3	21	2	1	2	2	3	12	3	3	3	2	11	2	2	2	7	3	2	6	4	4	6	6	
3	3	2	2	1	2	2	2	3	20	2	1	2	2	3	12	2	2	2	1	7	4	4	4	12	2	2	4	4	4	4	6	
2	2	2	2	2	2	1	2	2	17	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	2	4	2	2	4	6	
3	3	4	3	2	3	3	2	3	26	4	2	3	2	4	18	4	2	2	4	12	3	3	3	9	4	4	8	3	4	7	8	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	26	2	2	3	2	3	15	4	3	3	3	13	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	7	
2	2	3	1	2	4	3	2	3	22	2	1	3	2	3	12	4	3	2	2	11	3	2	2	7	2	3	5	4	3	7	6	
2	2	2	2	1	3	2	3	3	20	2	1	3	2	2	11	4	3	3	2	12	3	3	3	9	3	4	7	3	3	6	6	
3	2	2	2	2	3	3	2	3	22	2	2	4	3	3	16	3	3	4	3	13	3	3	3	9	3	4	7	3	3	6	7	
3	2	3	3	2	4	3	3	3	26	2	2	4	3	3	16	2	3	3	3	11	4	4	3	11	2	2	4	3	3	6	7	
3	2	4	1	2	3	2	3	4	24	3	1	3	2	2	12	2	3	2	2	9	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	6	
3	3	3	3	2	4	3	3	3	27	3	2	4	3	3	17	4	4	3	3	14	3	4	4	11	2	3	5	4	3	7	8	
3	2	3	1	2	3	3	2	3	22	2	1	3	2	2	12	2	2	3	2	9	4	4	4	12	3	3	6	3	3	6	6	
3	3	3	3	2	3	3	2	3	25	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	11	3	3	3	8	3	4	7	4	3	7	7	
3	3	3	3	2	4	3	3	3	27	2	2	4	2	3	15	4	3	3	2	12	3	2	3	8	3	4	7	4	4	6	7	
3	3	3	2	3	4	3	2	4	27	2	1	4	3	3	15	3	3	3	3	12	3	2	3	8	3	4	7	4	3	7	7	
2	2	3	1	2	4	3	2	4	23	3	2	3	2	3	15	3	2	3	2	10	3	2	2	7	3	3	6	4	3	7	6	
3	2	3	2	2	4	3	2	4	25	3	2	4	3	3	17	4	3	3	2	12	3	2	2	7	3	4	7	3	3	6	7	
2	2	3	1	2	4	3	2	3	22	2	1	3	2	3	12	3	2	2	2	9	3	2	2	7	3	3	6	4	3	7	6	
3	3	3	1	2	4	3	2	3	24	3	2	4	4	4	19	3	3	4	4	14	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	7	
3	2	4	1	2	4	3	1	3	23	4	1	4	3	3	17	3	3	3	2	11	3	2	2	7	3	4	7	3	3	6	7	
4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	3	2	4	4	4	21	4	4	4	3	15	3	3	3	9	2	3	5	3	3	6	8	
3	2	3	2	2	4	3	2	3	24	2	2	3	2	2	13	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	6	
3	2	3	1	2	4	3	1	2	21	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	6	
3	3	3	1	2	4	3	1	3	23	4	1	3	2	3	15	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	6	
2	2	2	1	2	4	2	2	3	20	2	1	3	2	3	13	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	3	6	2	3	5	6	
2	2	3	1	2	3	3	1	3	20	2	1	3	2	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	6	
2	2	3	3	2	3	2	2	3	22	2	1	3	2	3	13	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	2	5	3	3	6	6	
3	2	3	2	2	3	3	2	2	22	3	2	2	2	3	14	3	3	3	3	12	2	2	2	6	2	3	5	3	3	6	6	
2	2	2	2	2	3	2	2	3	20	3	2	3	2	2	14	3	2	3	2	10	2	2	2	6	3	3	6	3	2	5	6	
2	2	2	1	2	3	2	2	2	18	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	9	2	1	2	5	2	2	4	3	2	5	5	
3	2	3	1	2	3	3	1	3	21	3	2	3	3	3	16	3	3	3	2	11	2	2	2	6	2	3	5	3	2	5	6	
3	2	3	2	2	4	3	2	3	24	2	2	3	3	3	15	4	3	3	2	12	3	2	3	8	3	3	6	3	3	6	7	
3	3	3	2	3	4	3	3	3	27	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	7	
3	2	3	2	2	4	4	2	2	24	3	2	3	3	3	16	4	4	4	2	14	3	2	3	8	3	3	6	3	3	6	7	
2	2	3	1	2	3	2	1	2	18	2	1	3	2	2	12	3	2	2	2	9	2	2	2	6	2	3	5	3	2	5	5	
2	3	2	2	2	4	3	2	3	22	2	2	3	3	2	14	4	3	3	2	12	3	3	3	9	3	3	6	3	3	6	7	
3	2	2	2	2	4	3	2	3	23	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	2	2	7	3	3	6	3	3	6	6	
2	2	2	2	2	4	2	2	2	20	2	2	3	3	3	15	3	3	3	2	11	3	2	2	7	3	3	6	3	2	5	6	
3	2	3	2	2	4	3	2	3	24	2	2	3	2	2	13	3	3	3	3	12	2	2	2	6	2	3	5	3	3	6	6	
3	2	3	2	2	4	3	2	3	24	2	2	2	2	2	13	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	6	
2	2	2	2	2	4	3	3	3	23	2	2	3	2	2	13	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	3	6	3	2	5	6	
3	3	3	3	2	4	3	1	3	24	3	2	4	3	3	17	3	3	3	2	11	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	7	
3	3	3	3	2	4	3	3	3	27	3	3	3	3	3	17	4	4	4	3	15	3	3	3	9	3	4	7	3	3	6	8	
2	2	2	1	2	3	2	1	2	17	3	1	2	2	2	12	3	2	3	3	11	2	2	2	6	2	2	4	3	2	5	5	
4	3	3	3	2	4	3	3	3	28	3	3	4	4	4	20	4	3	3	3	13	2	3	2	7	3	3	6	3	4	7	8	
3	3	3	2	2	4	3	3	4	27	3	2	4	2	3	16	3	2	3	3	11	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	7	
2	2	2	2	2	3	2	2	2	19	2	2	2	2	2	13	3	2	2	2	9	2	2	2	7	3	3	6	3	2	5	5	
2	2	2	2	2	3	2	2	3	20	3	2	3	3	3	16	3	2	2	2	9	2	3	3	8	3	3	6	3	2	5	6	
3	2	2	2	2	3	3	2	3	22	2	2	3	3	3	15	3	2	2	2	9	2	2	2	6	3	3	6	3	3	6	6	
2	2	2	2	2	4	2	2	3	21	2	2	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	2	2	7	2	3	5	3	3	6	6	

NOTA: Base de datos de la segunda variable

Anexo 4: Evidencia fotográfica



Aceptación de parte del psicólogo del Centro Médico.



Concientizando la importancia de identificar qué factores de riesgo psicosocial están afectando al trabajador.



Concientizando la importancia de tener una buena satisfacción laboral.



Trabajadores en espera de sus respectivas evaluaciones anuales o periódicos.



Ingresando al área de psicología para su evaluación.



De manera que la mayoría de los trabajadores no autorizaron evidencia fotográfica, aquí se aprecia cuando se está entrevistando.

Monte Carmelo CENTRO MEDICO		Licencia: 3303/2023 07:59:14 a.m. Transaction ID: 113418	
HOJA DE RECORRIDO ANUAL O PERIODICO		Fecha: 30/03/2023	Pulsares: 163099
Perfil: D.C.R. ANEXO 16. CONDUCTOR EMCA_		Hora Ingreso: 07:59:08 a.m.	Hora Salida:
Unidad Operativa: D.C.R.		Apellido Paterno: VELASQUEZ	DNI:
ZONA A - SEGUNDO PISO		Nombre: TEOFILO	CODIGO: 134484
Examen Oftalmológico (Consultorio N° 3 y 6)		Puesto Trabajo: OPERADOR DE VOLQUETE INTERC	
Evaluación Psicológica (Consultorio N° 5)		Empresa: D.C.R. MINERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.	
EXAMEN PSICOSENSOMÉTRICO (tinerante)		LOCAL 108 - SEGUNDO PISO	
ZONA B - PRIMER PISO		ODONTOGRAMA (DENTAL)	
Electrocardiograma (ELECTROCARDIOGRAFIA)		Examen Clínico (Consultorio N° 2,4 y 6)	
Triaje General (TRIAJE)		EV MEDICA ASCENSO A GRANDES ALTITUDES (Caldabilla N° 2,4 y 6)	
ZONA B - SEGUNDO PISO		EXAMEN PARA TRABAJO EN ALTURA ESTRUCTURAC 85 mts. (Consultorio N° 2)	
Audiometría tonal liminal (AUDIOMETRIA)		TEST DE FATIGA Y SOMNOLENCIA (Consultorio N° 2 y 6)	
LOCAL 108 - PRIMER PISO		EVALUACIÓN MUSCULO ESQUELETICA Básica+Espejita (Consultorio N° 2,4 y 6)	
		EXAMENES	
		DIAGNÓSTICO POR IMAGENES	
		LABORATORIO	



Se está explicando el procedimiento de la aplicación de las pruebas psicológicas.

Este es el formato para aquellos trabajadores que pasarán por sus evaluaciones anuales.



Procede al llenado de las pruebas psicológicas.

Anexo 5: Informe de Turnitin al 28% de similitud

TESIS_FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA CONTRATISTA MINERA DE AYACUCHO 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

14% INDICE DE SIMILITUD	15% FUENTES DE INTERNET	6% PUBLICACIONES	8% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	--------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	docplayer.es Fuente de Internet	1%
6	www.ti.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.repositorio.autonmadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo