

Prevalencia de riesgos psicosociales en colaboradores de la empresa eSmelter SA – minería y construcción

Julissa Karent Muñoz Rojas¹

jmunioz@uncp.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3320-5064>

Facultad de Trabajo Social,
Universidad Nacional del Centro del Perú
(UNCP),
Huancayo-Perú.

Ricardo Walter Soto Sulca

rsoto@uncp.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9936-0609>

Facultad de Trabajo Social,
Universidad Nacional del Centro del Perú
(UNCP),
Huancayo-Perú.

Yulia Nadia Cáceres Quispe

yuliacq@uncp.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0001-5968-9912>

Facultad de Pedagogía y educación,
Universidad Nacional del Centro del Perú
(UNCP)
Huancayo-Perú

Timoteo, Rosario Torres

rotorres@uncp.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-8227-3752>

Facultad de Pedagogía y educación,
Universidad Nacional del Centro del Perú
(UNCP)
Huancayo-Perú

Luis Ricardo Flores-Vilcapoma

lflores@uniscjsa.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-2304-3076>

Facultad de ciencias administrativas,
Universidad Nacional Intercultural
de la Selva Central “Juan Santos Atahualpa”
Perú (UNISCJSA),
Satipo-Perú

Yuri Sanchez-Solis

ysanchez@uniscjsa.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1300-728X>

“Facultad de ciencias administrativas,
Universidad Nacional Intercultural
de la Selva Central “Juan Santos Atahualpa”
Perú (UNISCJSA),
Satipo-Perú

Raul Jesus Baldeon Retamozo

rbaldeon@uncp.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-2681-6828>

Facultad de ingeniería de minas,
Universidad Nacional del Centro del Perú
(UNCP),
Huancayo-Perú

Hilario Alberto Mendoza Palomino,

hmendoza@mineralira.com

<https://orcid.org/0009-0006-1283-0281>

Compañía Minera Lira SAC,

¹ Autor principal:

Correspondencia: tejedaflorez@gmail.com

RESUMEN

En la actualidad, la seguridad y salud ocupacional han adquirido una importancia fundamental en el funcionamiento de las empresas extractivas, debido a su impacto en los procesos laborales y en la calidad de vida de los trabajadores. Los riesgos psicosociales surgen en el entorno laboral y tienen un impacto negativo en la salud física, mental y social de los colaboradores. El objetivo de esta investigación fue determinar los factores de riesgo psicosocial que prevalecen desfavorablemente en los colaboradores de eSmelter SA. El diseño metodológico fue de tipo descriptivo, no experimental y transversal. Se empleó el método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales, basado en la norma técnica de prevención N° 703. La población estuvo conformada por 129 colaboradores de todas las áreas de la empresa. Se abordaron cinco dimensiones en el estudio: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, compensación y doble presencia. La hipótesis fue que los factores de riesgo psicosocial prevalecen desfavorablemente en los colaboradores de eSmelter SA en los sectores de minería y construcción. Los resultados muestran que, en todas las áreas estudiadas, la dimensión de exigencias psicológicas presenta un riesgo alto. Sin embargo, la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades muestra un riesgo bajo. En cuanto al apoyo social en la empresa, se observa un riesgo alto, ya que los colaboradores perciben un nivel favorable de apoyo por parte de la empresa. La dimensión de compensación presenta un nivel de riesgo alto, mientras que la dimensión de doble presencia muestra un nivel de riesgo medio. Estos hallazgos proporcionan información relevante para la gestión de riesgos psicosociales en eSmelter SA y pueden ser utilizados como base para implementar medidas preventivas y de mejora en el bienestar laboral de los colaboradores en los sectores de minería y construcción.

Palabras clave: riesgos; riesgos psicosociales; sector minero

Prevalence of psychosocial risks in employees of the company eSmelter SA – mining and construction

ABSTRACT

Nowadays, occupational safety and health have become of paramount importance in the operations of extractive companies, given their impact on work processes and the well-being of employees. Psychosocial risks arise in the workplace and have a negative impact on the physical, mental, and social health of workers. The objective of this research was to determine the prevailing psychosocial risk factors unfavorably affecting the employees of eSmelter SA. The methodological design employed was descriptive, non-experimental, and cross-sectional. The COPSOQ method (ISTAS21, PSQCAT21) was used for assessing psychosocial risks, based on Technical Prevention Standard No. 703. The study population consisted of 129 employees from all areas of the company. Five dimensions were addressed in the study: psychological demands, active work and skill development, social support in the company, compensation, and work-life interference. The hypothesis stated that psychosocial risk factors prevail unfavorably among the employees of eSmelter SA in the mining and construction sectors. The results indicate that the psychological demands dimension poses a high risk across all areas studied. However, the dimension of active work and skill development exhibits a low risk. Regarding social support in the company, a high risk was observed, as employees perceive a favorable level of support from the organization. The compensation dimension shows a high level of risk, while the work-life interference dimension displays a medium level of risk. These findings provide relevant information for the management of psychosocial risks in eSmelter SA and can serve as a basis for implementing preventive and improvement measures in the occupational well-being of employees in the mining and construction sectors.

Key Words: *risks; psychosocial risks; mining sector.*

Artículo recibido 05 mayo 2023

Aceptado para publicación: 05 junio 2023

INTRODUCCIÓN

Debido al perfil dinámico que caracteriza a la sociedad actual, cada vez los trabajadores se encuentran expuestos a ambientes laborales que ameritan mayores esfuerzos físicos y mentales, lo que trae como consecuencia la aparición del estrés laboral, conduciendo además a absentismo, disminución de la calidad, aumento de la accidentabilidad y abandono de la organización; por lo que los riesgos psicosociales deben considerarse como un factor importante para la salud y seguridad laboral (Márquez y Zambrano, 2013).

Teniendo en cuenta las estrategias relacionadas a la mejora de la productividad dentro de las empresas y para ello se brindan adecuadas condiciones a los colaboradores, dichas condiciones están relacionadas a la salud integral de los mismos vigilando así por el cuidado de la salud física, psicológica y social, por lo expuesto una de las principales preocupaciones de una organización debe ser la identificación y manejo de los factores psicosociales en el trabajo, junto con los factores de riesgos físicos y riesgos psicosociales, que atentan contra la salud y seguridad de sus colaboradores o contra su patrimonio material y económico, asumiendo la responsabilidad de buscar y poner en práctica medidas que mejoren la eficiencia de sus operaciones, brindando a sus colaboradores, un ambiente laboral seguro. Los riesgos psicosociales se definen, según Moreno (2011), como un conjunto de situaciones, que ocurren en el contexto laboral, las cuales pueden tener graves consecuencias en la salud y bienestar de los colaboradores, lo que puede alterar su salud física y mental desencadenando psicopatologías

Los riesgos psicosociales, por tratarse de un tema aun poco analizado y evaluado en el sector empresarial, y dada la poca asesoría brindada desde las instancias gubernamentales y educativas, son muchos los empresarios que no han llevado a cabo, ni siquiera por primera vez, una evaluación de los factores psicosociales en sus organizaciones, por lo que desconocen cuáles son, ni la magnitud de los riesgos de este tipo a los cuales pudieran estar expuestos sus trabajadores (Márquez y Zambrano, 2013).

Los efectos de la exposición a los riesgos psicosociales son diversos y se ven modulados por las características personales. Algunos de los efectos sobre el trabajador son los problemas y enfermedades cardiovasculares, depresión, ansiedad y otros trastornos de la salud mental, dolor

de espalda y otros trastornos músculo esqueléticos, trastornos médicos de diverso tipo (respiratorios, gastrointestinales, etc.) y conductas sociales y relacionadas con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, falta de participación social, etc.) y los efectos sobre la organización son el absentismo laboral, rotación de personal, bajas voluntarias, descenso de la productividad e incremento de la siniestralidad (Alastruey y Gómez, 2013).

Las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, son elementos que interfieren en el normal desarrollo de la actividad organizacional, los de origen psicosocial y sus consecuencias, han adquirido importancia por la frecuencia en que aparecen implicados en las bajas laborales, causadas por problemas de salud o por accidentabilidad laboral, afectando negativamente a la productividad e incluso amenaza la permanencia de la organización en el mercado, además genera serias dificultades en el ámbito laboral, familiar y social. Según las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo y las leyes establecidas en nuestro país conforme al Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional, se debe preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores en la ejecución de sus tareas y deben ser desarrolladas en forma multidisciplinaria.

El capital de mayor importancia que forma parte de una organización, son los recursos humanos, el ambiente en el que se desempeñe laboralmente, no solo debe establecer los medios físicos ideales, también debe preocuparse por la estabilidad emocional, y salud mental, de sus integrantes, y poder afrontar los cambios que se presentan en los entornos industriales, tecnológicos, sociales, empresariales y laborales. En la actualidad, la generación de conocimiento organizacional es uno de los factores clave para el desarrollo de cualquier organización, las compañías deben realizar cambios y adaptarse a las exigencias del mercado

Aplicando lo antes mencionado, en el sector extractivo los riesgos propios de esta actividad son catalogadas como actividades de alto riesgo, por ello se hace de vital importancia crear una cultura preventiva dentro de las empresas que permita evitar los accidentes dentro de las actividades del sector minero, estos accidentes podrían terminar causando desde lesiones hasta la muerte de los trabajadores que las sufren. El colaborador es el núcleo vital de una institución; es la ventaja

competitiva frente a la igualdad de productos y capitales; la persona es y será siempre la única constante en el universo de la gestión del talento humano y el desarrollo de las organizaciones.

Es por esta razón que el instrumento que se utilizará para medir los riesgos psicosociales será el ISTAS 21, se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo. El cuestionario cuenta con 38 preguntas e incluye seis apartados o dimensiones psicosociales laborales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual, entre estas dimensiones se encuentran exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad, doble presencia y estima

MATERIALES Y MÉTODOS

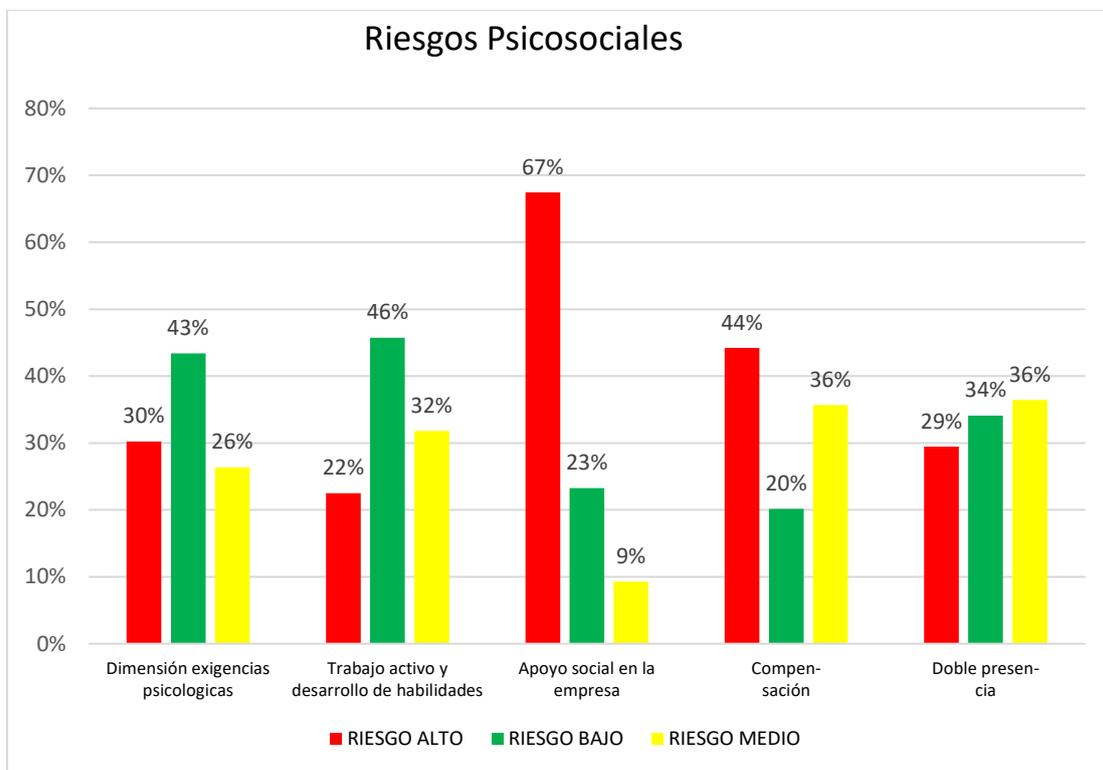
Es un estudio de diseño no Experimental Descriptiva, la investigación busca Determinar los factores de riesgo psicosocial que prevalecen desfavorablemente en colaboradores de la eSmelter SA – Minería y construcción. Este instrumento Cuestionario ISTAS 21 evalúa 5 dimensiones, que a su vez contienen varias subdimensiones. Cada pregunta tiene 5 opciones, con una puntuación de 0 a 4. El mayor puntaje indica un mayor riesgo. Los puntajes se expresan como porcentaje del máximo valor que es posible alcanzar. Los participantes en el estudio fueron 129 colaboradores de la empresa eSmelter SA – Minería y construcción.

RESULTADOS

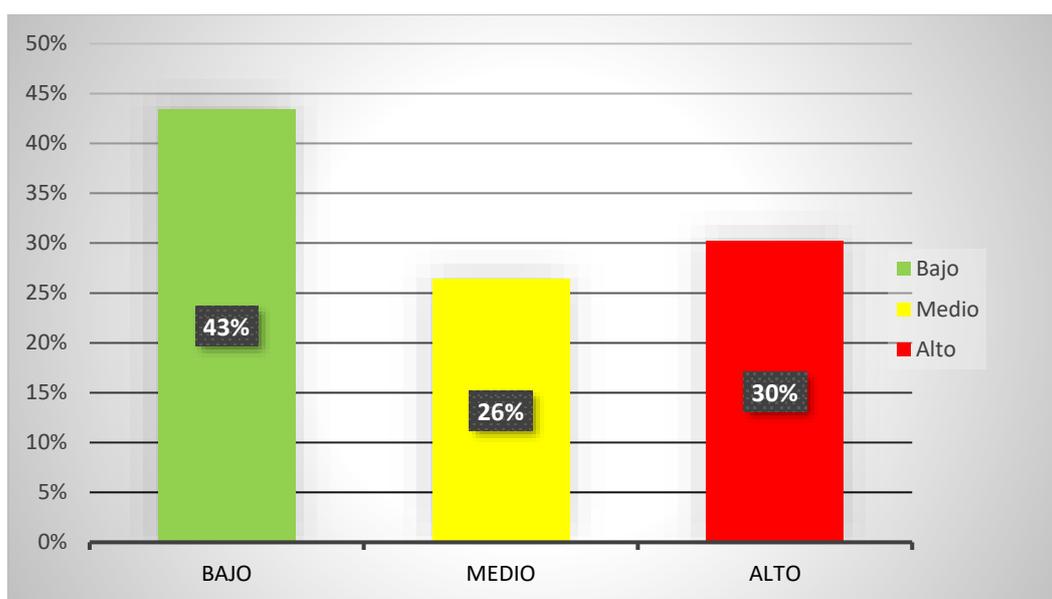
Para medir los riesgos psicosociales se utilizó el cuestionario ISTAS 21, el mismo que consta de 38 preguntas y 6 apartados o dimensiones psicosociales entre las cuales están exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, inseguridad, doble presencia y estima. El cuestionario de salida que se utiliza en la organización consta de 5 dimensiones entre las que constan grado de satisfacción laboral, relaciones con sus compañeros de trabajo, relaciones con los superiores, satisfacción con la remuneración y niveles de comunicación, con calificaciones establecidas con una escala de Liker comprendidas entre excelente, bueno, regular y malo, esta encuesta de salida es importante para poder determinar las dimensiones relacionadas con los riesgos psicosociales.

Una vez realizada la aplicación del cuestionario ISTAS 21 a la población encuestada, se hizo el análisis de cada una de las dimensiones psicosociales del cuestionario, obteniéndose los siguientes resultados: **Figura 1**

Exigencias psicológicas



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la empresa eSmelter – 2022

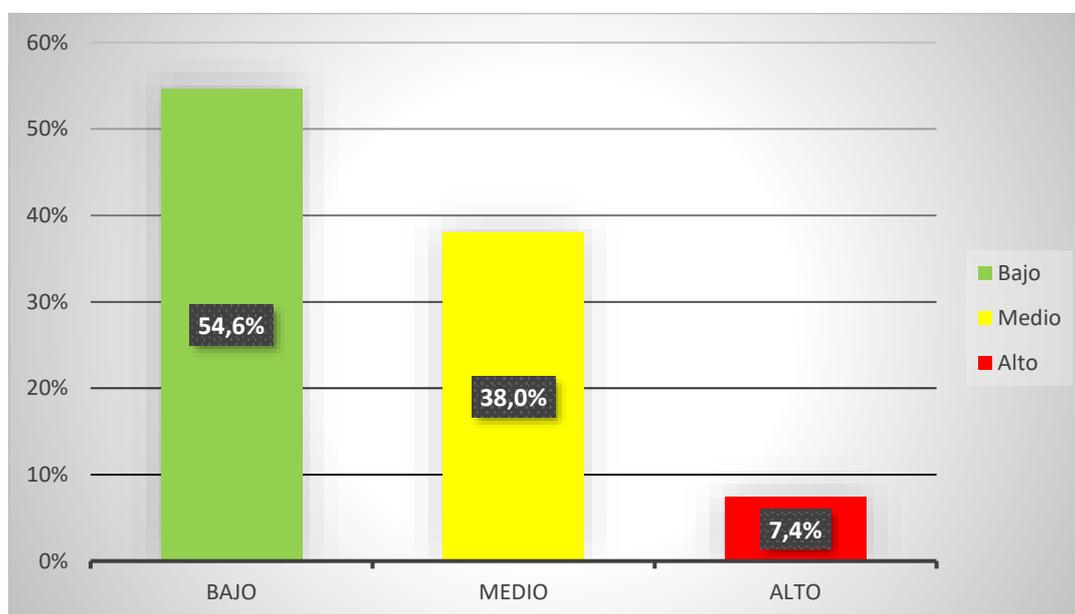


Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de la empresa eSmelter SA. 2022

El 43% de los trabajadores prevalecen un riesgo bajo en la dimensión exigencias psicológicas, el 30% de los trabajadores prevalecen un riesgo alto y el 26% de los trabajadores prevalecen un riesgo intermedio en dicha dimensión. en conclusión, deja esta categoría fuera de riesgo. Es por ello que esto nos indica que la dimensión psicológica, se encuentra en riesgo bajo, obteniendo una adecuada satisfacción labora tal como la planificación de actividades y una adecuada organización de tareas en tiempos establecidos para su realización, asimismo un buen desempeño en los colaboradores de la empresa.

En relación a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades

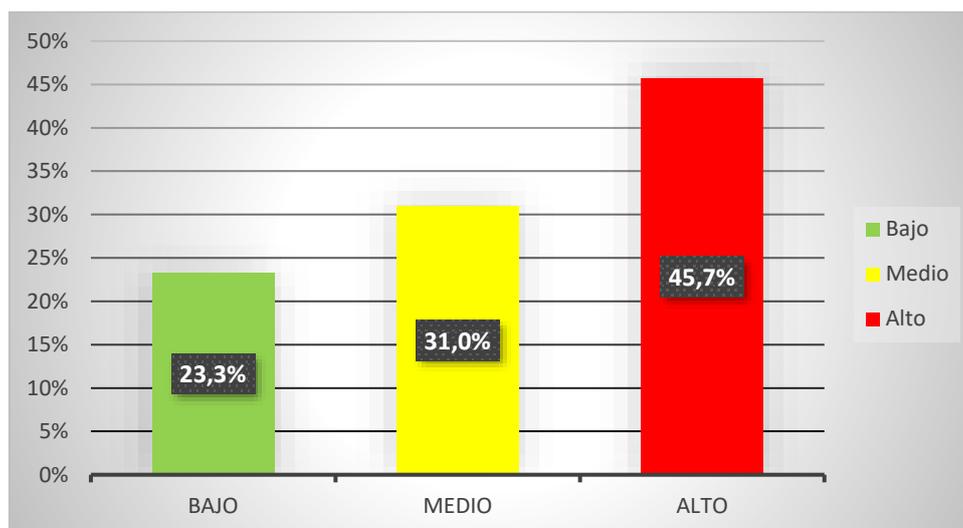
Figura 2



Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de la empresa eSmelter SA. 2022

Con respecto a la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, esta se encuentra en un nivel de riesgo bajo, puesto que el 54.6% de los colaboradores corresponde a un color verde según la escala del semáforo, por otro lado, el color amarillo pertenece al nivel de riesgo medio, que representa un 38% de los colaboradores, dejando con color rojo con un riesgo alto sea de 7.4% de los colaboradores de la empresa lo cual, en conclusión, deja esta categoría fuera de riesgo. Entendiendo que los trabajadores participan contantemente en diversos temas de suma importancia hacia la empresa, de la misma manera en los periodos de descanso.

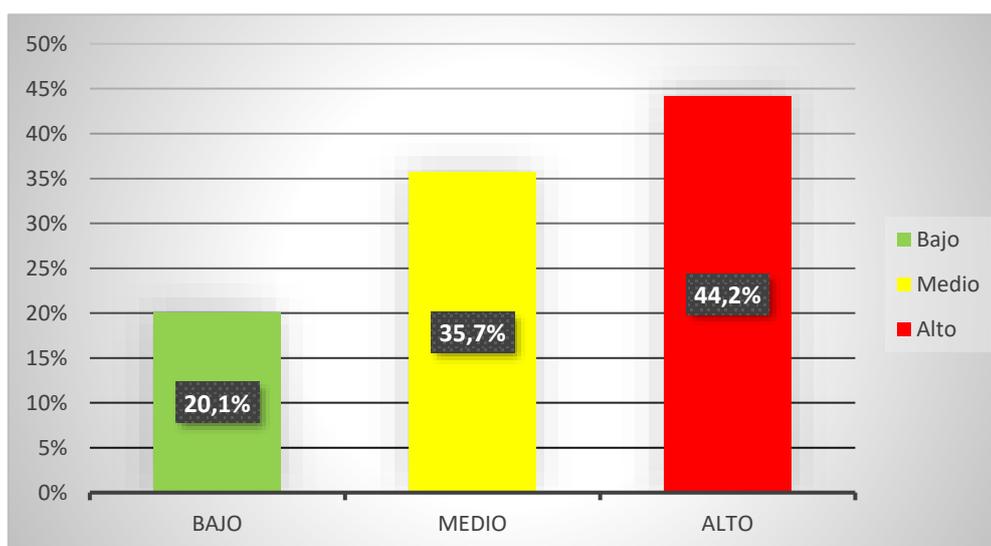
Figura 3. Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo



Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de la empresa eSmelter SA. 2022

Para la dimensión de apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo se obtiene un riesgo alto con un 45.7%, en cuanto al riesgo medio se obtiene un porcentaje de 31% sin embargo el 23.3% de los colaboradores prevalece al riesgo bajo, esta categoría queda con carácter de riesgo alto. Considerando que los colaboradores no tienen los materiales, instrumentos, entre otras cosas respectivamente para desempeñar sus funciones, lo que imposibilita un empoderamiento en los colaboradores, asimismo algunas veces los jefes en pocas oportunidades distribuyen las tareas o responsabilidades de una manera correcta.

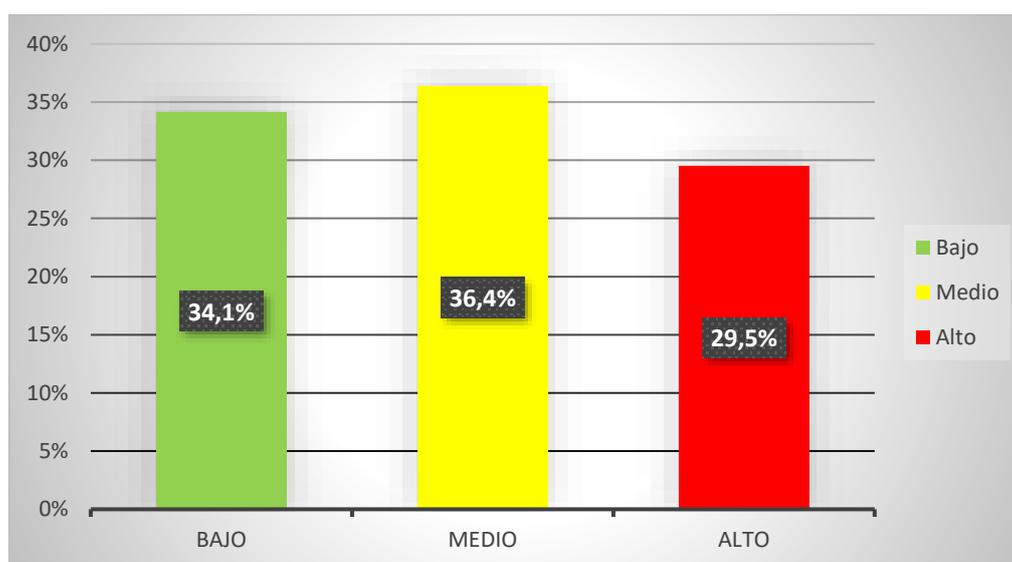
Figura 4. Compensaciones



Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de la empresa eSmelter SA. 2022

En la dimensión de compensaciones, en esta, se obtienen porcentajes del 44.2% para el riesgo alto de color rojo, 35.7% para el nivel riesgo medio de color amarillo y 20.1% para el riesgo bajo de color verde, al igual que en las dimensiones anteriores, por lo tanto, la característica de esta dimensión corresponde a un nivel de riesgo alto, porque los colaboradores perciben estima que su trabajo no es bien recompensado

Figura 5. Doble presencia



Fuente: Entrevista aplicada a colaboradores de la empresa eSmelter SA. 2022

Con respecto a la última dimensión, la de doble presencia, se obtienen resultados de un 36.4% para el nivel de riesgo medio de color amarillo, un 34.1% para el nivel de riesgo bajo de color verde y un 29.5% para el nivel de riesgo alto de color rojo, lo que significa que, con respecto a esta dimensión, la de doble presencia, esta se encuentra dentro del rango de riesgo medio. Entendiendo que la empresa promuevo ciertos eventos laborales y con ello ordenar el tiempo en su trabajo, para que sea más productivo el trabajo y con ello mejorar la salud de los colaboradores por la doble carga que puede existir.

DISCUSIONES

La moderna concepción de la prevención de riesgos laborales, derivada de la directiva Marco y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, comprende la totalidad de los riesgos laborales susceptibles de causar daño en las personas, entre los que se encuentran los riesgos psicosociales,

la psicología aplicada se puede definir como la adecuación y el ajuste entre las presiones internas y externas originadas por los denominados factores psicosociales, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y la salud física, psíquica y social del trabajador (Cortez 2012, 611). Los riesgos laborales comprenden todas aquellas actividades que pueden llegar a causar daño a las personas, ya sean físicos, químicos, mecánicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, la prevención de riesgos psicosociales está basada en el estudio de todos aquellos factores que afectan a la persona y por consiguiente para mejorar sus condiciones biopsicosociales (Cortez 2012, 611).

La investigación tiene como objetivo determinar los factores de riesgo psicosocial que prevalecen en colaboradores de la eSmelter SA-Minería y construcción. Los resultados evidencian las dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social, compensación y doble presencia.

En los factores psicosociales el riesgo psicosocial identificado es la sobrecarga de trabajo, ya que se muestra un alto riesgo de carga de trabajo, por ello para esta variable se sitúa en un nivel de alto riesgo de trabajo; relacionándolo con los ítems se han mostrado que existe una sobrecarga, de esta manera no permite un crecimiento y desarrollo por los colaboradores y el bienestar de las familias, por ello las emociones y sentimientos influyen en el ámbito laboral así como dijo Locke (1976).

Es importante evidenciar el papel fundamental que tienen los supervisores para la salud psicosocial de los colaboradores, para entender que los jefes no solo deben emitir órdenes a su personal, sino que deben participar activamente, compartir y empatizar los quehaceres del trabajo; asimismo las horas de trabajo, las recompensas deben ser asumidas con responsabilidad por los colaboradores ya que los supervisores deben valorar y con ello garantizar una estabilidad psicológica y generar un crecimiento hacia la empresa para obtener un liderazgo óptimo en los supervisores y cumplir con las metas propuestas por la empresa. Así como esta en la Teoría de las Expectativas de Vrom, (1964), los colaboradores van a trabajar y se van a desempeñar con calidad si existe una satisfacción para cumplir con las metas personales que tiene.

En relación a exigencias psicológicas: El trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos) (Istas 2004, 15).

De esta manera se encontró que existe un riesgo bajo en el 44% de los colaboradores, demostrando que existe en mayor medida un equilibrio entre la cantidad de trabajo y el tiempo, por otro lado, se halló que existe un riesgo alto en el 30% de colaboradores. El trabajo emocional es agotador, es causa de estrés, que puede generar pérdida de sueño, problemas digestivos, y en ciertos casos que cada día se vuelven más comunes el denominado síndrome de Burnout, que es el desgaste profesional, que con lleva a la persona a presentar cambios en su personalidad, estar a la defensiva, ser agresivo, tener un desgaste emocional desproporcionado, falta de motivación absoluta para realizar las tareas.

En relación al trabajo activo y posibilidades de desarrollo; se halló que los colaboradores se encuentran en un riesgo psicosocial bajo, evidenciando que dentro de la empresa tienen influencia en las actividades desarrolladas en su trabajo y las maneras de realizarlas, teniendo la posibilidad de controlar los tiempos en que las desarrolla. En lo referente a trabajo activo y posibilidades de desarrollo se manifiesta que: “El trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social” (Istas 2004, 16).

Dentro de trabajo activo y posibilidades de desarrollo, los colaboradores se encuentran en un intervalo favorable dentro de esta dimensión de riesgo psicosocial, lo cual se manifiesta con la constante participación de los miembros de la organización en temas de importancia con la empresa, de la misma manera en los períodos de descanso, y como posibilidad de desarrollo se encuentra que el trabajo a realizar requiere que el colaborador tenga iniciativa, que las tareas asignadas tengan sentido y el empoderamiento de su actividad laboral. Al respecto Quintana – Abello et al. (2018), bajo el enfoque psicosocial, para la gestión del bienestar social, contempla que para lograr este bienestar social existe una capacidad para poder manejar los conflictos y poder participar en actividades propias del trabajo

La inseguridad se entiende por: “Cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores y trabajadoras” (Istas 2004, 16). La situación económica que vive el país actualmente, es un factor primordial para la inestabilidad laboral, cambios de jornada de trabajo, salarios, son factores predominantes para que los colaboradores tengan la inseguridad en su puesto de trabajo actual.

Por otro lado, en su estudio (Saldaña, Bustos, Barajas, e Ibarra, 2019) expresa que el liderazgo es un factor esencial para el éxito de cualquier organización. Sin embargo, cuando éste no está presente en el ambiente laboral, aparecen factores de riesgo psicosocial, añadido a ello, ante la ausencia de liderazgo, las necesidades comienzan a sobrepasar las capacidades de los trabajadores, provocando depresión o estrés laboral; el objetivo de la investigación es identificar la relación entre el estrés y factores de riesgo psicológicos y sociales, con el liderazgo

Inseguridad involucra a casi toda la organización, ya que está relacionado con los cambios actuales de la economía del país y de la misma manera al formar parte del mercado laboral genera una alta demanda de colaboradores para las distintas actividades a realizar, el factor económico y los bajos niveles de comunicación influyen en los porcentajes negativos de inseguridad.

En relación a apoyo social y calidad de liderazgo: “El apoyo social tiene dos dimensiones: la cantidad y la calidad de la relación social que el trabajo implica, y el grado de apoyo instrumental que recibimos en el trabajo, o sea, hasta qué punto podemos contar con que compañero y superiores nos ayuden para sacar el trabajo adelante” (Istas 2004, 15). En efecto, desde un enfoque sociológico (Cambell, 1983:1987) las condiciones para generar un bienestar en los trabajadores están proyectadas en una buena gestión de recursos para proporcionar bienes y servicios básicos que satisfagan las necesidades como mínimo primarias en el espacio de trabajo, lo cual es reforzado por Herzberg en su propuesta del factor extrínseco para generar bienestar, en este caso una buena supervisión y políticas de la empresa.

Dentro de un puesto de trabajo es importante tener los materiales correspondientes para desempeñar a cabalidad todas las funciones, esto genera en el trabajador un empoderamiento con su actividad laboral. El apoyo social está formado por el margen de autonomía que tiene el trabajador en su actividad laboral, las responsabilidades plenamente delimitadas, la información

necesaria para poder llevar a cabo su actividad e inclusive si dentro de su trabajo se encuentra o no aislado de sus demás compañeros

En relación a la doble presencia: “Esta «doble jornada» laboral de la mayoría varones es en realidad una «doble presencia», pues las exigencias de ambos trabajos (el productivo y soporte económico) son asumidas cotidianamente de manera sincrónica (ambas exigencias coexisten de forma simultánea)” (Istas 2004, 32). En cuanto a la doble presencia se encontró que existe un riesgo medio en los colaboradores, demostrando que existe un riesgo donde, el trabajo de los colaboradores es afectado por las exigencias domésticas.

Al respecto, Pozo (2018), en su investigación halló un riesgo medio en los trabajadores de la empresa Revestisa Cia, indicando que existe una exigencia simultánea del trabajo y de la familia, y el manejo de las tareas y el tiempo que se emplea en las mismas puede ayudar o dificultar la armonización de ambos, para lo cual recomienda, que los empleadores comprendan la doble exigencia de los colaboradores, en mayor medida en las mujeres.

La organización del trabajo productivo (la cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo) puede facilitar o dificultar la compatibilización de ambos. Precisamente por su carácter sincrónico, estas exigencias resultan difíciles de medir a través de las habituales medidas de tiempo o cargas de trabajo que siguen la lógica diacrónica propia del trabajo productivo, para explicar la salud de los trabajadores es fundamental comprender esta doble carga de trabajo.

En relación a la estima La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el «modelo esfuerzo-recompensa», la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud” (Istas 2004, 16).

La estima representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, juntamente con las perspectivas de promoción, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, y un salario adecuado a las exigencias del trabajo, la base de las compensaciones La compensación psicológica que recibe el colaborador es

de suma importancia para su bienestar laboral y psíquico, ya que contribuye a la mejora de su autoestima y mejora sus condiciones relacionadas con el desempeño.

Esto coadyuva a que el colaborador tenga buena comunicación con sus superiores, compañeros de trabajo, que sienta el empoderamiento de sus actividades y reciba el trato adecuado cuando se alcanzan los objetivos y de la misma manera la retroalimentación correspondiente, se encuentran en una situación de mayor exposición todos los trabajadores del departamento técnico. A lo cual la Teoría del Intercambio de Blau (1968) hace hincapié porque refiere que, en una relación de este tipo, o sea, bilateral, existe una búsqueda intencionada del beneficio personal y un intercambio regulado por la norma, como la remuneración básica, por ejemplo.

Es importante hacer referencia que dentro de la Teoría Psicodinámica del Trabajo de Molinier, teoría que busca comprender qué es lo que vive el trabajador en su centro de trabajo, las situaciones y los riesgos de enfermedad, consiste en cómo lo afronta, ya sea desarrollando capacidades afectivas, cognitivas y relacionales, movilizándolo sus recursos individuales y el apoyo técnico y social que aporta su entorno

Se desarrolla un enfoque entre trabajo y el sufrimiento, desarrollando una relación que no siempre se da de forma lineal y que a su vez involucra la historia personal de cada trabajador, considerándose de que para la psicodinámica del trabajo no existe propiamente una psicosis originada por ciertas formas de trabajo. Asimismo, según Gollac (2013) que propone un esquema ilustrativo de la dinámica sufrimiento-saludenfermedad originada en el proceso de trabajo, debido a su contenido y organización, considera que si los trabajadores logran superar más allá del sufrimiento, eso tiene efectos beneficiosos para la salud, sin embargo en caso contrario para hacer frente al sufrimiento el trabajador construyen estrategias en una posición de defensa (individuales y colectivas); en caso que esas estrategias fracasan, ese sufrimiento predispone a una situación de vulnerabilidad para contraer una enfermedad y si es por lo contrario, y las defensas tienen éxito se genera efectos positivos para la salud.

CONCLUSIONES

Los riesgos psicosociales se presentan en mayor o menor grado dependiendo la naturaleza de la empresa, por lo cual la importancia de su estudio y análisis, ya que se puede presentar la rotación

del personal, afectar su desempeño laboral y de igual manera afecciones en la salud de los colaboradores si estos no son controlados a tiempo.

En esta investigación se buscó determinar los factores de riesgo psicosocial que prevalecen desfavorablemente en los colaboradores de la empresa eAmelter SA- Minería se comprobó que los factores de riesgo psicosocial son la inseguridad, con el tema a los horarios de trabajo, salarios, etc y esto desfavorece a la salud; asimismo no reciben un apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo y por ello no existe un buen desempeño en el trabajo.

Considerando cada una de las áreas a la cual se realizó la investigación como minado superficie, superficie y interior mina. En cada una de ellas la dimensión exigencias psicológicas se identificó que el riesgo es alto, la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades presenta un riesgo bajo para cada una de las áreas, la dimensión Apoyo social en la empresa presenta un riesgo alto, porque en todas las áreas siente el apoyo por la empresa siendo algo favorable, la dimensión Compensación muestra un nivel de riesgo alto y por último dimensión Doble presencia presenta un nivel de riesgo medio.

Para cada una de las dimensiones se puede considerar que existe un alto esfuerzo y exigencias emocionales, no existe muchos tipos de riesgos y las personas pueden desarrollarse libremente, no existe un buen liderazgo en la empresa y con ello tienen dificultad en el trabajo, la empresa no tiene recompensas por el trabajo realizado y la empresa tiene cierta comprensión por las responsabilidades simultáneas por las actividades de los trabajadores

Se identificó que existen diferencias entre las condiciones de los factores de riesgo psicosocial según el sexo, grado de instrucción y área de trabajo para los factores de exigencias psicológicas, trabajo activo y posibilidades de desarrollo, inseguridad, doble presencia, compensación, asimismo no existen diferencias entre las condiciones de los factores de apoyo social y calidad de liderazgo.

La investigación realizada presenta el plan para mitigar los riesgos psicosociales en la empresa eAmelter SA- Minería, se realizará con el seguimiento correspondiente de los profesionales encargados y con ello facilitar las diferentes medidas correctivas, asimismo es importante sobre la responsabilidad de toda organización, que los ambientes sean adecuados y saludables, para una

buena condición de salud hacia los colaboradores y con ello generar un buen desempeño de sus actividades y tareas para la productividad de la empresa.

Agradecimientos.

Expresamos nuestros agradecimientos a las personas que han contribuido con la investigación: estudiantes de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú, como también a los colaboradores de la empresa eSmelter SA – Minería y construcción

Conflictos de Interés.

No existen conflictos de interés

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Rivera, L. (2021). *Prevalencia de riesgos psicosociales en los trabajadores de la unidad Minera*

Chungar. Obtenido de

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8801/4/IV_FCE_309_TE_Rivera_Gonzales_2021.pdf

Alvites, C. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica,*

Norteamérica y Europa. Obtenido de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992019000300006&script=sci_arttext

Camacho, A. & Mayorga, D. R. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva

organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores,*

20(40), 159-172. Recuperado de:

<http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v20n40/v20n40a11.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc Graw Hill educación.

Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo, Essalud (2015). Factores de riesgo

psicosocial en el trabajo. Recuperado de:

http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

Figuroa, C., Castillo, S., Carranza, F., Cerezo, B., & Montenegro, C. (2021). *Riesgos*

psicosociales ante la amenaza infecciosa en personal de enfermería en un centro

- de salud de Ecuador 2020. Obtenido de <http://iaes.edu.ve/iaespro/ojs/index.php/bmsa/article/view/202>
- Gonzales, I., & Villagomez, J. (2021). *Factoreds de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la contratista minera Robocon-Tambomayo*. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13057/PSgoc_cij_viqujm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hacha, F., & Quispe, R. (2021). “Efecto en la Calidad de Vida Laboral a Causa del Análisis y Control de los Riesgos Psicosociales de los conductores de la Empresa Minera Maquinaria y Servicios Alto Huarca S.A.”. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/5632/F.Hacha_R.Quispe_Tesis_Titulo_Profesional_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jaramillo, F. (2018). *Los riesgos psicosociales en el Derecho del Trabajo*. Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/lawreview/article/view/1219/1233>
- Jimenez, C., Orozco, M., & Caliz, N. (2017). *Actores de riesgos psicosociales en auxiliares de enfermería de un hospital de la red pública en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-42262017000100004
- Julio, N. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio. *Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET*
- María, H. (2017). *Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina: el estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público*. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/98205>
- Palmer, A. (2018). *Evidencias de validez de la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial laboral en trabajadores de una contratista minera de Pasco*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11325/palmer_lc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña, C., Bustos, R., Barajas, A., & Ibarra, G. (2019). *Liderazgo y riesgo psicosocial en instituciones de educación superior en México*.

Obtenido de

<https://www.redalyc.org/journal/290/29062051015/29062051015.pdf>

Ticona, M., & Aguila, J. (2019). “Reducción del índice de accidentabilidad a través del programa de comportamiento seguro en relación con los factores de riesgos psicosociales en Minera Chalhuane S.A.C., año 2017”. Obtenido de https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2657/Milagros%20Ticona_Jean%20del%20Aguila_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toyama, J. y Salvador, A. (2009). Reflexiones sobre el debido ejercicio de derechos en contextos de conflicto socioambiental minero. Círculo de Derecho Administrativo.

Universidad Cesar Vallejo. (2018, 12 21). “Factores de riesgos psicosociales y clima organizacional en una empresa minera de la Región Junín”. *Google Académico*, 55. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50864/B_Hernandez%20CCA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Universidad Nacional del Centro del Perú. (2017). FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE AGENTES DE SEGURIDAD DE LA EMPRESA PROSEGURIDAD S.A., PROVINCIA DE HUANCAYO - JUNÍN. 135. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4620/Espiritu%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>