

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**RIESGOS PSICOSOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL
DEL PERSONAL OBRERO DE LA MINA
ESPERANZA FILIAL AREQUIPA
AÑO 2022**

TESIS

PRESENTADA POR BACHILLER

HAYDEE LUCIA FERREYRA CHUMBE

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

ICA – PERÚ

2023

Asesora: Mg. Doris Udelia Paico Ventura

Código ORCID: 0009-0008-2701-9111

Línea de investigación: Salud Pública.

AGRADECIMIENTO

A Dios

Por guiar mis pasos siempre.

A la Universidad Privada San Juan Bautista

Por acogerme en sus aulas durante los años de mi formación profesional.

A los obreros de la Mina Esperanza

Por su aporte valioso en la recolección de datos de la investigación.

A mi Asesora

Quien siempre estuvo apoyándome para concluir con mi tesis.

DEDICATORIA

A mi familia por su gran apoyo,
comprensión y motivación en mi
desarrollo personal y profesional.

RESUMEN

El **objetivo** de la investigación fue determinar los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal obrero de la Mina Esperanza filial Arequipa 2022. **Metodología:** El estudio es cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra fue de 130 trabajadores mineros. **Resultados:** El 43% (56) tienen entre 31 a 43 años, predomina el sexo masculino en 98% (128), el 43% (56) son convivientes. La primera variable Riesgos psicosociales según exigencias psicológicas es bajo en 58% (76), medio en 34% (44) y alto en 8% (10); dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades es bajo en 54% (70), medio en 37% (48) y alto en 9% (12), apoyo social en la empresa, el riesgo psicosocial es bajo en 54%(70), medio en 40%(52) y alto en 6%(8) dimensión compensaciones es medio en 62% (80), bajo en 25% (32) y alto en 13% (18); dimensión doble presencia es medio en 63% (82), bajo en 29% (38) y alto en 8% (10) con un global de medio en 47%, bajo en 42% y alto en 11%. La segunda variable calidad de vida laboral según carga en el trabajo es regular en 59% (76), buena en 26% (34) y deficiente en 15% (20); motivación intrínseca es regular en 60% (78), buena en 29% (38) y deficiente 11%(14); apoyo directivo es regular en 62% (80), buena en 29% (38) y deficiente en 9% (12) dando como resultado global en esta variable de regular en 47% (62), buena en 42% (54) y deficiente en 11% (14).

Palabras clave: Riesgo psicosocial, calidad de vida laboral, mineros.

ABSTRACT

The **objective** of the research was to determine the psychosocial risks and quality of working life of the workers of the Esperanza Mine subsidiary Arequipa 2022. **Methodology:** The study is quantitative, descriptive and cross-sectional. The sample was 130 mining workers. **Results:** 43% (56) are between 31 and 43 years old, males predominate in 98% (128), 43% (56) are cohabitants. The first variable Psychosocial risks according to psychological demands is low in 58% (76), medium in 34% (44) and high in 8% (10); dimension active work and skills development is low in 54% (70), medium in 37% (48) and high in 9% (12), social support in the company, the psychosocial risk is low in 54%(70), medium in 40%(52) and high in 6%(8) compensation dimension it is medium in 62% (80), low in 25% (32) and high in 13% (18); double presence dimension is medium in 63% (82), low in 29% (38) and high in 8% (10) with a global average of 47%, low in 42% and high in 11%. The second variable quality of working life according to workload is regular in 59% (76), good in 26% (34) and deficient in 15% (20); intrinsic motivation is regular in 60% (78), good in 29% (38) and deficient in 11% (14); managerial support is regular in 62% (80), good in 29% (38) and deficient in 9% (12) giving as a global result in this variable regular in 47% (62), good in 42% (54) and deficient in 11% (14).

Key Words: Psychosocial risk, quality of working life, miners.

PRESENTACIÓN

Los riesgos psicosociales son situaciones adversas a las que están expuestos los colaboradores de cualquier organización, la exposición a estos riesgos puede generar altos niveles de estrés, produciendo situaciones negativas que repercuten en la productividad, el clima, las relaciones interpersonales de los colaboradores. La calidad de vida laboral trae consigo muchos beneficios importantes para la organización tales como mayor lealtad y compromiso hacia la organización de tal forma que se sienta satisfecho con las actividades ejecutadas en el entorno laboral.

El objetivo general de la investigación fue los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal obrero de la Mina Esperanza filial Arequipa 2022. La importancia de la investigación es principalmente porque cuando una organización desea alcanzar sus metas, debe contar con el compromiso de sus colaboradores para lo cual se debe conocer los factores que hacen que un trabajador se comprometa con su empresa y conocer el nivel de calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa además de propiciar una mejor calidad de vida laboral y conseguir los objetivos propuestos con mayor seguridad.

El trabajo de investigación está distribuido en Capítulo I: El Problema, Capítulo II: Marco teórico, Capítulo III: Metodología de la investigación, Capítulo IV: Análisis de los resultados, Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones, Referencias bibliográficas, Bibliografía y finalmente los Anexos.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
ASESORA	ii
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
PRESENTACIÓN	viii
ÍNDICE	ix
INFORME DE ANTIPLAGIO	xi
LISTA DE TABLAS	xiii
LISTA DE GRÁFICOS	xiv
LISTA DE ANEXOS	xvi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	
I.a. Planteamiento del problema	17
I.b. Formulación del problema	18
I.c. Objetivos	18
I.c.1.General	18
I.c.2.Específicos	19
I.d. Justificación.	19
I.e. Propósito	19

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
II.a. Antecedentes bibliográficos	21
II.b. Base teórica	24
II.c. Variables	29
II.d. Definición operacional de términos	29
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
III.a Tipo de estudio	30
III.b. Área de estudio	30
III.c. Población y muestra	30
III.d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
III.e Diseño de recolección de datos	32
III.f. Procesamiento y análisis datos	33
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	
IV.a. Resultados	34
IV.b. Discusión	45
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
V.a. Conclusiones	50
V.b. Recomendaciones	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
BIBLIOGRAFÍA	59
ANEXOS	61

INFORME DE ANTIPLAGIO

HAYDEE LUCIA FERREYRA CHUMBE

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Estatal de Milagro Trabajo del estudiante	1%
8	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
9	1library.co Fuente de Internet	



UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA
FILIAL ICA

INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO

FECHA: 16-08-2023

NOMBRE DEL AUTOR (A) / ASESOR (A):

Haydee Lucia Fenneyra Chumbe

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

- PROYECTO ()
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ()
- TESIS (X)
- TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL ()
- ARTICULO ()
- OTROS ()

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: -----

Riesgos Psicosociales y Calidad de Vida LABORAL
DEL Personal OBRERO DE LA MINA ESPERANZA
Filial Arequipa Año 2022

CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 20 %

Conformidad Autor:

Nombre: Haydee Lucia Fenneyra Chumbe

DNI: 46424844

Huella:



GYT-FR-64

Conformidad Asesor:

Nombre: DORIS H. PAICO VENTURA

DNI: 21487056

V.1

14/02/2020

LISTA DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Datos generales del personal obrero de la Mina Esperanza Filial Arequipa 2022.	34

LISTA DE GRÁFICOS

		Pág.
Gráfico 1	Riesgos psicosociales según dimensión exigencias psicológicas del personal obrero de la Mina Esperanza Filial Arequipa 2022.	35
Gráfico 2	Riesgos psicosociales según dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal obrero de la Mina Esperanza Filial Arequipa 2022.	36
Gráfico 3	Riesgos psicosociales según dimensión apoyo social en la empresa del personal obrero de la Mina esperanza Filial Arequipa 2022.	37
Gráfico 4	Riesgos psicosociales según dimensión compensaciones del personal obrero de la Mina esperanza Filial Arequipa 2022.	38
Gráfico 5	Riesgos psicosociales según dimensión doble presencia del personal obrero de la Mina Esperanza Filial Arequipa 2022.	39
Gráfico 6	Riesgos psicosociales global del personal obrero de la Mina Esperanza Filial Arequipa 2022.	40
Gráfico 7	Calidad de vida laboral según carga en el trabajo del personal obrero de la Mina Esperanza Filial Arequipa 2022.	41
Gráfico 8	Calidad de vida laboral según motivación intrínseca del personal obrero de la Mina Esperanza Filial Arequipa 2022.	42

Gráfico 9 Calidad de vida laboral según apoyo directivo del personal obrero de la Mina Esperanza Filial Arequipa 2022. **43**

Gráfico 10 Calidad de vida laboral global del personal obrero de la Mina Esperanza Filial Arequipa 2022. **44**

LISTA DE ANEXOS

		Pág.
Anexo 1	Operacionalización de variables	62
Anexo 2	Diseño muestral	68
Anexo 3	Instrumento	69
Anexo 4	Confiabilidad del instrumento	75
Anexo 5	Escala de valoración del instrumento	77
Anexo 6	Consentimiento informado	80

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

I.a. Planteamiento del problema

En Estados Unidos, en medio de la pandemia, uno de los temas que ha aparecido en el mapa de tensiones y conflictividad social es el laboral minero, hecho documentado por la revista Gestión en el 2018 muestra que el nivel de estrés en las organizaciones no ha disminuido, porque el 80% de los empleados estadounidenses se encuentran en niveles altos¹.

Mientras tanto, en Lima según el Ministerio de Trabajo², en 2017 se reportaron un total de 15.646 accidentes laborales, de los cuales el 83,29% fueron colaboradores masculinos y el 16,71% mujeres. Además, el 22,19% de las notificaciones de accidentes se generaron en las áreas operativas.

Balarezo³, en 2019, informó que el 35,6% de los empleados señalan que los factores de riesgo psicosocial están en un nivel bajo, el 40,3% cree que están en un nivel medio y finalmente el 24,1% opina que los factores de riesgo psicosocial están en un nivel alto.

Asimismo, Ríos⁴ en Carhuaz mencionó en 2017 que el 16,7% de los empleados entrevistados piensa que la motivación intrínseca de los empleados no es buena, el 75% piensa que es regular y el 8,3% dice que es buena.

Se menciona a Escobedo y Roque⁵, en el 2019 en la ciudad de Trujillo, en cuanto a la carga de trabajo de los empleados de la misma empresa, el 12,5% dijo que no era buena, el 79,2% opinó que era regular y el 8,3% restante opinó que era buena. En cuanto a la calidad de vida laboral, el 16,7% de los trabajadores entrevistados piensa que es mala, el 62,5% piensa que es regular, el 20,8% piensa que es buena, y la conclusión es que el 70, 87% de los entrevistados piensa que la calidad del trabajo nunca se brinda en el Cerro El Toro.

Es importante lo que reporta Vargas⁶, en 2019, cuando afirma que el 33% de los trabajadores tenía una baja calidad de vida en el trabajo; por otro lado, el 32,1% de los trabajadores tenía una calidad de vida trabajo de nivel regular; finalmente, un significativo 34,9% de los trabajadores tenía una alta calidad de vida.

En la Mina Esperanza se observa a los obreros que están agobiados por la cantidad de trabajo que realizan, se escucha comentarios como “me siento presionado”, tengo poco tiempo para dedicarle a mi familia”, “siento que mis jefes no reconocen mi esfuerzo” entre otras expresiones, lo que motiva a realizar el estudio y se formula la siguiente interrogante.

I.b. Formulación del problema:

¿Cuáles son los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal obrero de la Mina Esperanza filial Arequipa 2022?

I.c. Objetivos

I.c.1. Objetivo general:

Determinar los riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal obrero de la Mina Esperanza filial Arequipa 2022.

I.c.2. Objetivos específicos:

Objetivo específico 1:

Identificar los riesgos psicosociales del personal obrero de la Mina Esperanza filial Arequipa según sea:

- Dimensión exigencias psicológicas
- Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades
- Dimensión apoyo social en la empresa
- Dimensión compensaciones
- Dimensión doble presencia

Objetivo específico 2:

Identificar la calidad de vida laboral del personal obrero de la Mina Esperanza filial Arequipa según sea:

- Carga en el trabajo
- Motivación intrínseca
- Apoyo directivo

I.d. Justificación:

Justificación teórica

El estudio se justifica teóricamente porque los resultados servirán para apoyar la teoría de promoción de la salud previniendo los riesgos psicosociales y afianzando una calidad de vida laboral adecuada.

Justificación práctica

Los resultados ayudarán a comprender la realidad de este grupo de trabajadores mineros para que las autoridades de Mina Esperanza puedan intervenir para mejorar las políticas regionales y crear un clima propicio para una sana convivencia laboral.

Justificación metodológica

Además, la investigación se utilizará como parámetro para otras investigaciones o el inicio de una nueva generación de líneas de investigación.

I.e. Propósito

El propósito de la investigación es conocer la problemática en estudio sobre ambas variables como son los riesgos psicosociales y la calidad de vida laboral en los trabajadores mineros, favoreciendo a la población en general y especialmente a los trabajadores de la Mina Esperanza de esta manera se logre prevenir los riesgos psicosociales y se mejore la calidad de vida laboral

Además, es importante que los resultados del estudio proporcionen estrategias de mejora en la calidad de vida y prevenir los riesgos psicosociales incidiendo sobre todo en los aspectos referidos a la gestión en los riesgos a la salud y se promueva mejores condiciones laborales y mayor seguridad en el trabajo.

Las conclusiones del estudio serán entregadas a las Autoridades de la organización a fin que realice la evaluación periódica a todos sus trabajadores para así detectar a tiempo efectos negativos en la salud del trabajador o trabajadores.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

II.a. Antecedentes bibliográficos

Quinteros⁷, en el año 2018 realizó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal con el objetivo de analizar la **RELACIÓN ENTRE JUSTICIA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE VIDA LABORAL PERCIBIDAS POR LOS EMPLEADOS DE UNA ORGANIZACIÓN DEL SECTOR MINERO EN COLOMBIA**. Tiene una muestra de 244 participantes. Resultados: Entre 244 personas, 93,44% eran hombres, 6,56% mujeres, 24,59% entre 20 y 29 años; 52,87% tenían entre 30 y 39 años; 13,93% tenían entre 40 y 49 años, 8,61% tenían más de 50 años. y 9,43% egreso de bachillerato, 73,36% nivel técnico, 3,69% nivel técnico y 13,52% estudios profesionales, el 5,33% tiene una antigüedad laboral menor de un año, 43,85 porcentajes entre 1 y 5 años, 25% entre 5 y 10 años, de 10 a 20 años un 13,52% y un porcentaje de 12,30% mayores de 20 años de antigüedad en el trabajo. Frente a las dimensiones de calidad de vida laboral y condiciones laborales, los trabajadores de organizaciones mineras con experiencia laboral de más de un año, formación técnica y profesional, y entre 20 y 39 años se encuentran satisfechos con los instrumentos que les brindan para realizar su labor.

Martínez y Castaño⁸, en el año 2018 trabajaron un estudio cuali-cuantitativo con la finalidad de identificar los **FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL SECTOR MINERO DEL MUNICIPIO DE YUMBO (VALLE) COLOMBIA**. Fue realizado por una empresa del sector minero y participaron 62 trabajadores, con resultados de acuerdo con la distribución porcentual por áreas, el 67,74% de los empleados de la empresa se encuentran en el área operativa, solo el 19,35% se encuentra en el área administrativa y el 13% no especificó su área correspondiente. En comparación con la población femenina, la

distribución por género muestra dominancia de los hombres, siendo el 80% y las mujeres solo el 20%. La distribución determina que los colaboradores tengan principalmente una licenciatura completa y una licenciatura incompleta, en comparación con aquellos con formación de nivel profesional.

Apaza⁹, en los años 2018 a 2022 estableció una investigación cuasi experimental con el objetivo de analizar la **MOTIVACIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA DE PROFESIONALES DE LA PERSPECTIVA DE LA ISO 45001, SECOR MINERO. SAN JUAN DE LURIGANHO. LIMA**. Los resultados mostraron que el 85% de las personas se desconectaban de sus actividades laborales al final de su trabajo para dedicarse a otras actividades con sus familias. La interpretación de los resultados mostró que los trabajadores mineros consideraron que los puntajes de calidad de vida eran aceptables.

Mahaney y Olazábal¹⁰, en el año 2021 realizaron una investigación cuantitativa con el objetivo de establecer la relación entre **CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA SUR MOTORS S.A. AREQUIPA**. La población estuvo conformada por 103 trabajadores pertenecientes a la casa matriz de Sur Motors S.A. El 63,11% de la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida laboral calificó la carga de trabajo como “bastante”, el 33,98% calificó la carga de trabajo como “algo” y el 2,91% calificó la carga de trabajo como “mucho”. El 60,19% consideró la motivación intrínseca como “algo”, el 17,48% consideró la motivación intrínseca como “mucho”, el 14,56% consideró la motivación intrínseca como “bastante” El 85,44% consideró el apoyo de la dirección como “bastante”, el 14,56% consideró el apoyo de la dirección como “algo”; con un global, donde el

85,62% está en el nivel medio, el 14,56% en el nivel alto y el 2,92% en el nivel bajo.

Tapara¹¹, durante el año 2019 efectuó una investigación de enfoque cuantitativo, transversal con la finalidad de identificar los **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD MINERA SAN RAFAEL – MINSUR S.A. PUNO**. Se aplica a una muestra de 80 trabajadores pertenecientes al ámbito de operaciones y se analiza la influencia de factores psicosociales. Resultados: Se obtuvo un nivel de riesgo de 9.7 siendo este un riesgo medio en exigencias psicológicas, en el factor de las compensaciones es de 2.94 siendo esto un nivel de riesgo medio, para el factor de doble presencia se obtuvo un nivel de riesgo de 2 siendo un riesgo medio para los trabajadores del área de operaciones.

Los antecedentes utilizados en el estudio han servido como guía en la elaboración metodológica de la investigación sobre las variables en estudio donde se aprecia que durante la jornada laboral se pueden presentar riesgos psicosociales que pueden ocasionar perturbaciones en la calidad de vida laboral donde la prevención es clave para evitar ausentismos, presencia de enfermedades físicas y psicológicas. Los antecedentes de estudio que se utilizaron además de fortalecer la investigación reforzaron la información utilizada para la elaboración de la base teórica y sirvieron para confrontar los resultados encontrados respecto a la problemática estudiada y posteriormente para la elaboración de la discusión.

II.b. Base teórica

RIESGOS PSICOSOCIALES

En referencia a este concepto cabe decir que la Guía de la prevención de riesgos psicosociales en el trabajo menciona a las condiciones existentes en el medio ambiente de trabajo que están directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que por sí mismas tienen la capacidad de afectar el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores.¹²

Dimensión exigencias psicológicas: Por otra parte, Caceda¹³, refiere que cuando se tiene que trabajar de forma rápida o irregular, el trabajo exige ocultar los sentimientos, silenciar opiniones y tomar decisiones difíciles rápidamente.

También son definidas por Mauno, et al¹⁴ como el aspecto laboral que requiere de la vitalidad emocional o mental del trabajador, por lo que se asocia con estrés, ansiedad, etc.

Asimismo, según el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, el exceso de dichas exigencias está relacionado a la represión emocional en el trabajo, como la omisión de opiniones y toma de decisiones difíciles sin un juicio apropiado; todo esto debido a un trabajo irregular, ocasionando que el trabajador pueda cometer errores y tener un deterioro con respecto a su salud mental¹⁵.

Según Feria¹⁶, esta afectación trae consecuencias tanto a la salud física como mental, pero no en la misma medida que a todas las personas, es decir, en algunas personas tiene fuertes repercusiones, mientras que en otras solo piensan que “va a pasar”.

Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades:

Esencialmente, se trata de la autonomía del trabajador (hasta qué punto puede decidir el horario, el ritmo, el enfoque, la variedad, la iniciativa, la calidad). Está diseñado para detectar si las personas tienen oportunidades de aprendizaje y autonomía en su trabajo; o tienen poco

control sobre sus tareas, o las tareas son irrelevantes, por lo que hay poca oportunidad de aprender.¹⁷

Dimensión apoyo social en la empresa: Cabe señalar que esta dimensión está relacionada con la definición de trabajo, si el rol a desempeñar está claramente definido, si los requisitos conflictivos que surgen en el trabajo y los conflictos de carácter profesional o ético están reglamentados¹⁸.

Según la Escuela de Organización Industrial, lo mismo ocurre con el papel de la dirección y la importancia de la calidad de la gestión para garantizar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los empleados. Además, ayuda a obtener información suficiente y adecuada de los superiores, como la ayuda necesaria y oportuna, de los compañeros y la sensación de ser miembro del grupo social de la empresa¹⁹.

Dimensión compensaciones: Ahora bien, se conceptualiza esta dimensión como la satisfacción que obtienen los empleados por el trabajo. Es el factor que permite a la empresa atraer y retener los recursos humanos y empleados que necesita para cubrir sus necesidades materiales, incluyendo la seguridad de las condiciones laborales, la jornada laboral y los cambios de horas de trabajo, salarios y métodos de pago y carrera profesional²⁰.

Esta dimensión de acuerdo a Organización del Trabajo y Salud e ISTAS²¹, es entendida como al control de estatus, la estima y el salario. La estima, incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus, la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario). también se requiere de reconocimiento y al trato justo de los superiores, a cambio del esfuerzo invertido en el desempeño del trabajo.

Dimensión doble presencia: Fundamentalmente enmarca esta definición la Universidad Politécnica de Valencia, cuando las necesidades de responder a las demandas del espacio de trabajo familiar y las necesidades de trabajo recaen en la misma persona, puede haber riesgos para la salud debido al aumento de la carga de trabajo y es difícil hacer frente a las necesidades existentes²².

Es la relación de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar de manera simultánea, son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares y que puede afectar negativamente a la salud.²¹

CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida en el trabajo según Patlán²³, es una estructura multidimensional y compleja que se refiere principalmente a la satisfacción de una amplia gama de necesidades individuales (reconocimiento, estabilidad laboral, equilibrio trabajo-familia, motivación, seguridad, etc.) a través del empleo formal y remunerado. Mejorar la calidad de vida laboral implica la necesaria toma de decisiones y participación de la organización.

Informa Grados²⁴, que la calidad de vida en el trabajo es fundamental para que los trabajadores realicen su labor de manera eficaz, pues si tienen una buena calidad de vida, influenciará sus acciones de cuidado, para que puedan brindar una atención cálida y de calidad; por lo tanto, estarán motivados para trabajar mejorando así la eficiencia asistencial, y trabajando con el apoyo de la alta dirección, no implicará un trabajo pesado debido a una carga de trabajo excesiva, generando así motivación a lo largo de su carrera.

Carga en el trabajo. De acuerdo con Del Prado²⁵, es una serie de requisitos psicológicos, cognitivos o intelectuales que los trabajadores

deben cumplir a lo largo de la jornada laboral, es decir, el nivel de actividad mental o esfuerzo intelectual requerido para completar el trabajo.

Significa que son las exigencias físicas o mentales de los trabajadores durante la jornada laboral.

Motivaciones intrínsecas:

Es el impulso que surge de la propia persona, y la guía para realizar su trabajo u otras actividades, sin tener que aceptar estímulos externos, como un aumento de salario o un aumento de salario. Se genera desde dentro de la persona para satisfacer deseos no materiales, como la autorrealización y el disfrute del trabajo o las tareas, es decir, a diferencia de la motivación extrínseca, está más relacionada con el proceso de trabajo en sí que con las recompensas recibidas una vez finalizado²⁶.

•**Apoyo directivo:** Por su parte Fernández y Casado²⁷, afirmaron que este es el apoyo emocional que los gerentes brindan a las personas que laboran en la institución. Consideran aspectos como la posibilidad de expresar sus sentimientos y necesidades, la satisfacción con el salario, el reconocimiento del esfuerzo realizado, las oportunidades de promoción, el apoyo de la jefe o asistentes y compañeros, también incluye recibir información sobre resultados laborales, autonomía o libertad de decisión, diversidad laboral y posibilidades creativas.

Teoría de enfermería: Teoría Watson

Watson²⁸, ha desarrollado extensamente la enfermería humanizada. Reconoce que la enfermería es el componente básico de la existencia, y el comportamiento más primitivo que el ser humano toma para ser; este ser es un ser en relación a otro que lo invoca.

Watson planteó la hipótesis de que, en vista del riesgo de deshumanización de la atención al paciente debido a la reorganización administrativa de la mayoría de los sistemas de salud en el mundo, es necesario salvar la humanidad y transpersonal en la práctica clínica, la administración, la educación y la investigación en la práctica clínica, por parte de los profesionales en el campo de enfermería. Por ello, los expertos abogan por mejorar la enfermería actual y brindar un marco disciplinar para trabajar en la práctica diaria en los diferentes campos de la enfermería, mirando a las personas desde una perspectiva transformadora e integral, y alejándose de los modelos biomédicos²⁹.

Sin embargo, este contexto para Ramos y Ceballos³⁰, si bien es beneficioso para los usuarios, genera riesgos laborales entre los profesionales. Según el contexto, el enfermero debe saber que, al trabajar con seres humanos, sumado a los factores laborales existentes en el entorno laboral, su salud puede verse afectada, ya sea física, psicológica o social, esto afectará el trabajo de enfermería. Por tanto, la calidad de dichos servicios asistenciales será menor, no solo en los trámites sino también en el trato con los demás, lo que se refleja en su deshumanización. Por lo tanto, al formular preguntas sobre riesgos psicosociales, pueden tener una comprensión del cuidado humanizado que brindan los profesionales de enfermería.

Promoción de la salud: Nola Pender

Argumentan Aristizábal, et al.³¹ que Nola Pender elaboró un Modelo teórico de Promoción de la Salud (MPS), en este modelo, se presta atención a diferentes comportamientos relacionados con la salud de las personas, la dirección de los comportamientos saludables y sus procesos motivacionales. La motivación del comportamiento es el deseo de realizar el potencial humano y la felicidad. Pretende ilustrar que cuando las personas intentan alcanzar un estado ideal de salud, su interacción con el entorno es multifacética; enfatiza la relación entre las características personales y la experiencia, conocimiento, creencias

y otros aspectos contextuales relacionados con las conductas esperadas o conductas saludables.

II.c. Variables

Variable 1:

Riesgos psicosociales.

Variable 2:

Calidad de vida laboral.

II.d. Definición operacional de términos

Riesgos psicosociales: Son características de las condiciones laborales que afectan la salud de las personas.

Calidad de vida laboral: Satisfacción de los trabajadores con las tareas asignadas.

Mineros: Responsables de cavar una mina para extraer minerales.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

III.a. Tipo de estudio

Es una investigación de enfoque cuantitativo, según Baena³², porque los resultados se expresan en términos numéricos, haciendo uso de la estadística descriptiva, aplicando frecuencias y porcentajes;

Según la finalidad del estudio es descriptivo refiere Ñaupas³³, explica los resultados tal como se presentan y describen las variables sin sufrir alteraciones. Por el tiempo de aplicación es prospectivo porque se recogieron los datos conforme suceden los fenómenos. Y por la secuencia temporal es transversal según Hernández, et al³⁴ porque se recolectan los datos en un periodo único, haciendo un corte en el tiempo.

III.b. Área de estudio

El trabajo de investigación se realizó en la mina Esperanza de Caravelí, ubicada en el departamento de Arequipa, provincia de Caravelí, distrito Atico.

La actividad a la que se dedica la Mina Esperanza es la extracción de minerales como oro, plata y zinc.

III.c. Población y muestra

La población fue de 200 trabajadores obreros, el muestreo utilizado es el muestreo probabilístico aleatorio simple y la muestra de 130 trabajadores hallados a través de la fórmula para población finita, la unidad de análisis es cada trabajador que intervino en el estudio.

Criterios de inclusión

Trabajadores obreros de la mina Esperanza de Caravelí.

Trabajadores obreros de la mina Esperanza de Caravelí y que acepten participar del estudio.

Criterios de exclusión

Trabajadores obreros de la mina Esperanza de Caravelí que se encuentren de descanso médico.

III.d. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas para ambas variables fue la técnica de la encuesta.

El instrumento para la primera variable fue el SUSESO/ISTAS, consta de 5 dimensiones y 20 ítems. El instrumento tiene una confiabilidad de 0,84. ha sido utilizado por Millones³⁵, en el 2022.

Se codificaron las opciones de respuesta: siempre (0), la mayoría de veces (1), algunas veces (2), solo unas pocas veces (3), nunca (4); donde a mayor puntaje indican mayor riesgo con valores finales de riesgo alto, medio, bajo.

Global

Alto=54-80 pts.

Medio=27-53 pts.

Bajo=0-26 pts.

Para la segunda variable se utilizó el cuestionario Calidad de vida profesional 35, que mide la calidad de vida laboral. Consta de 35 preguntas con alternativas de respuestas tipo likert. Se codificaron las opciones de respuesta a) Nada 0, 1; b) algo: 2, 3, 4; c) bastante: 5, 6, 7; d) mucho: 8 y 9. Este instrumento fue aplicado en el 2020 por Huarca y Laura³⁶, con una confiabilidad de α de Cronbach = 0.623. Los valores finales fueron buena, regular, deficiente como a continuación se detalla:

Global

Deficiente (211-315 pts.)

Regular (106-210 pts.)

Buena (0-105 pts.)

III.e. Diseño de recolección de datos

Para la recolección de datos del trabajo de investigación en primer lugar se solicitó el permiso a las Autoridades de la Universidad para obtener posteriormente la autorización del Representante de la Mina Esperanza filial Arequipa, me presenté y pudo obtener la autorización correspondiente, y considerando la coyuntura de salud que se estaba enfrentado por la COVID, se tuvo que recurrir a las viviendas de cada trabajador, a quienes se les explicó el objetivo del estudio, para obtener el consentimiento informado, luego del cual se entrega el instrumento, y duró un promedio de 20 minutos por cada trabajador.

En todo momento se aplicó las consideraciones éticas:

La autonomía donde se tuvo en cuenta el respeto de su libre decisión previa información de los objetivos del estudio para lo cual tuvieron que firmar el consentimiento informado. La justicia durante la aplicación del instrumento de datos se realizó sin discriminación de ninguna índole respetando sus derechos y su dignidad, la beneficencia, porque incluye el bienestar de todos los participantes, no maleficencia manteniendo el respeto a la integridad de los participantes y el consentimiento informado, pues la información que se obtuvo es anónima y confidencial asegurando que los participantes no sean afectados.

III.f. Procesamiento y análisis de datos

En primer lugar, se realizó la codificación de acuerdo a las respuestas para posteriormente realizar la base de datos con ayuda de la hoja de cálculo Excel versión 2018.

Se utilizó la estadística descriptiva con el uso de frecuencias y análisis porcentual y medidas de tendencia central como la media aritmética y de medidas de dispersión como la varianza y desviación estandar.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

IV.a. Resultados

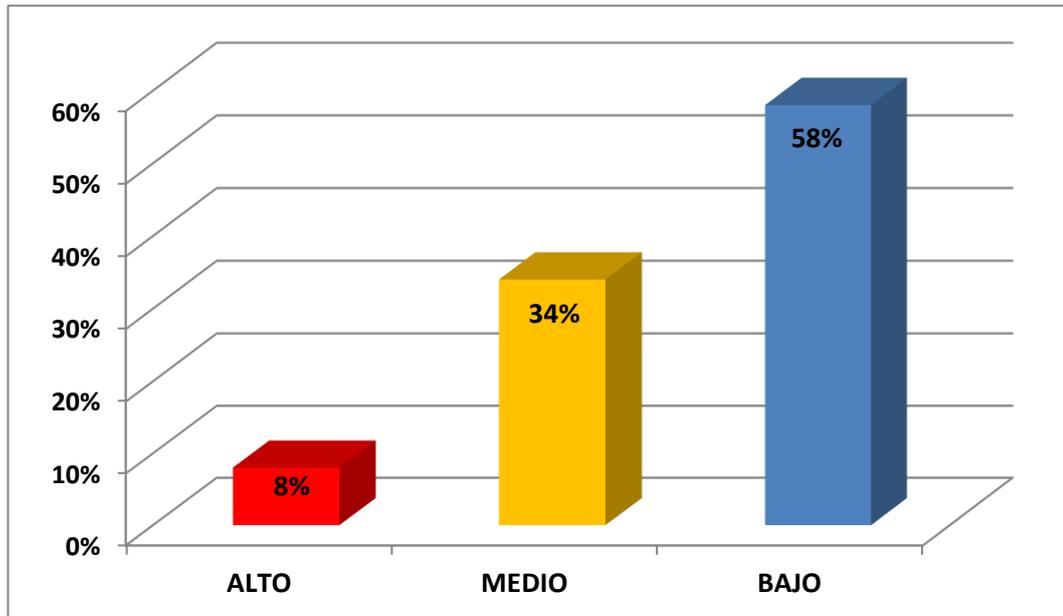
Tabla 1
Datos generales del personal obrero de la mina Esperanza filial
Arequipa 2022

Datos generales	Categoría	n=130	100%
Edad			
	18 a 30 años	40	31
	31 a 43 años	56	43
	44 A 56 años	24	18
	57 años a más	10	8
Sexo			
	Femenino	2	2
	Masculino	128	98
Estado civil			
	Soltero(a)	44	34
	Casado(a)	30	23
	Viudo	-	
	Conviviente	56	43

Según datos generales del personal obrero de la mina Esperanza, el 43% (56) tienen entre 31 a 43 años, en cuanto al sexo predomina el masculino en 98% (128), el 43% (56) son convivientes según resultados.

Gráfico 1

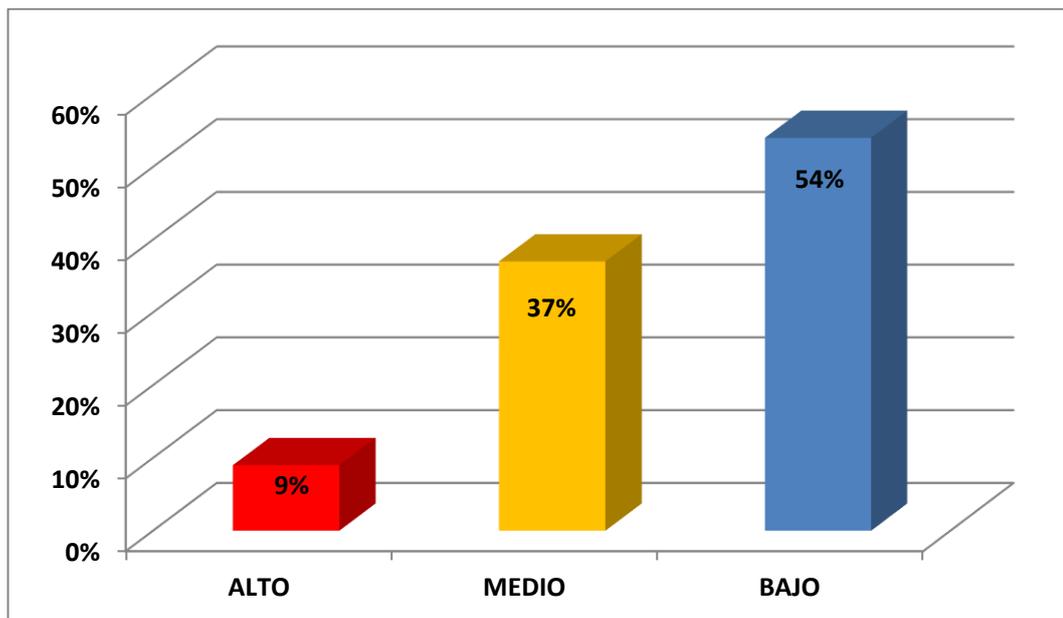
Riesgos psicosociales según dimensión exigencias psicológicas del personal obrero de la mina Esperanza filial Arequipa 2022



El riesgo psicosocial según exigencias psicológicas es bajo en 58% (76), medio en 34% (44) y finalmente alto en 8% (10) según resultados.

Gráfico 2

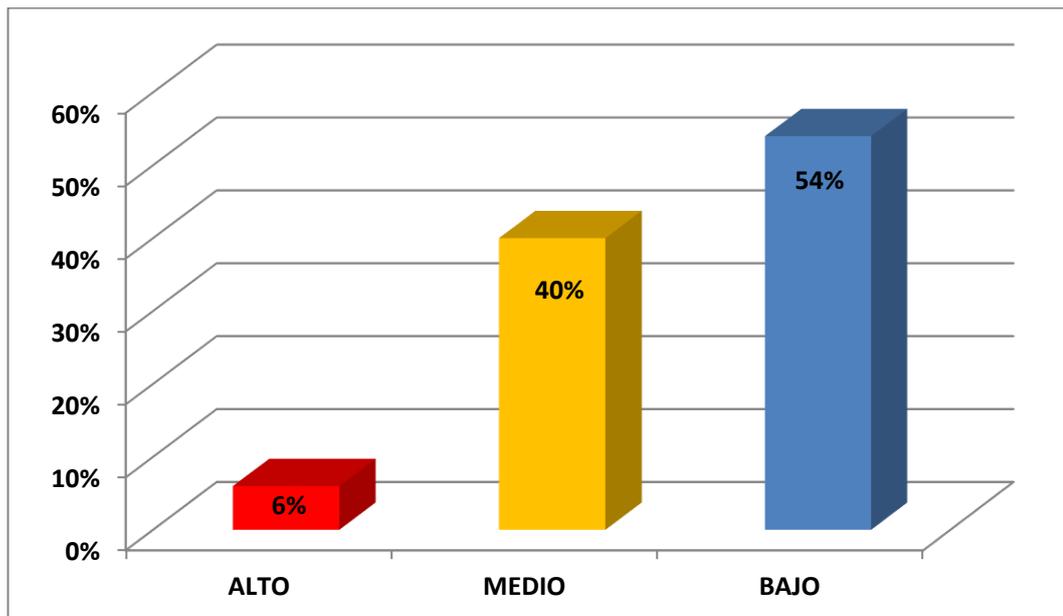
Riesgos psicosociales según dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal obrero de la mina Esperanza filial Arequipa 2022



El riesgo psicosocial según dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades es bajo en 54% (70), medio en 37% (48) y alto en 9% (12).

Gráfico 3

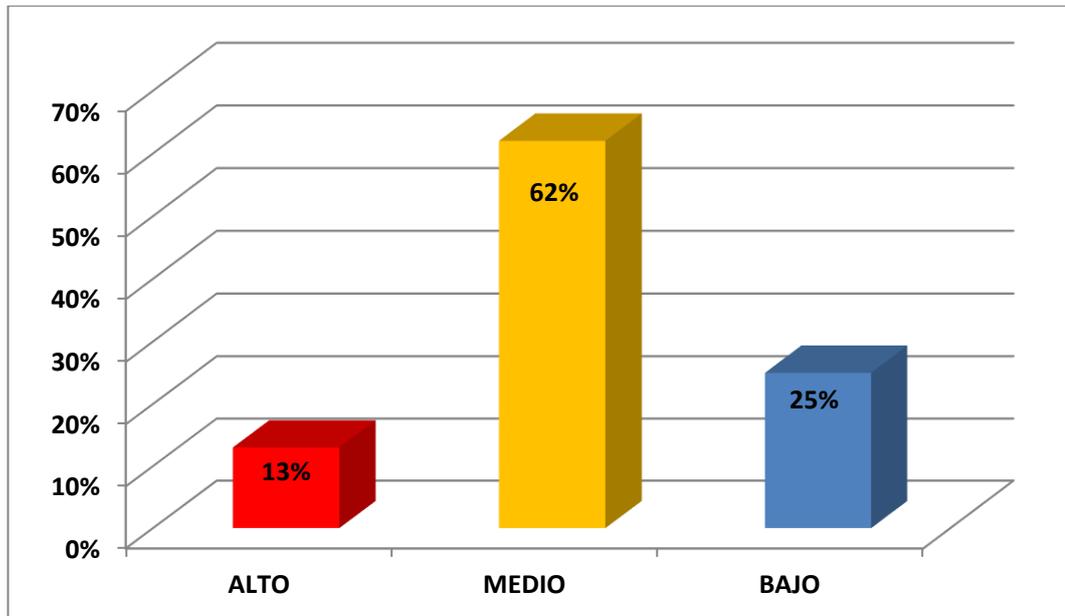
Riesgos psicosociales según dimensión apoyo social en la empresa del personal obrero de la mina Esperanza filial Arequipa 2022



Según apoyo social en la empresa, el riesgo psicosocial es bajo en 54% (70), medio en 40% (52) y alto en 6% (8).

Gráfico 4

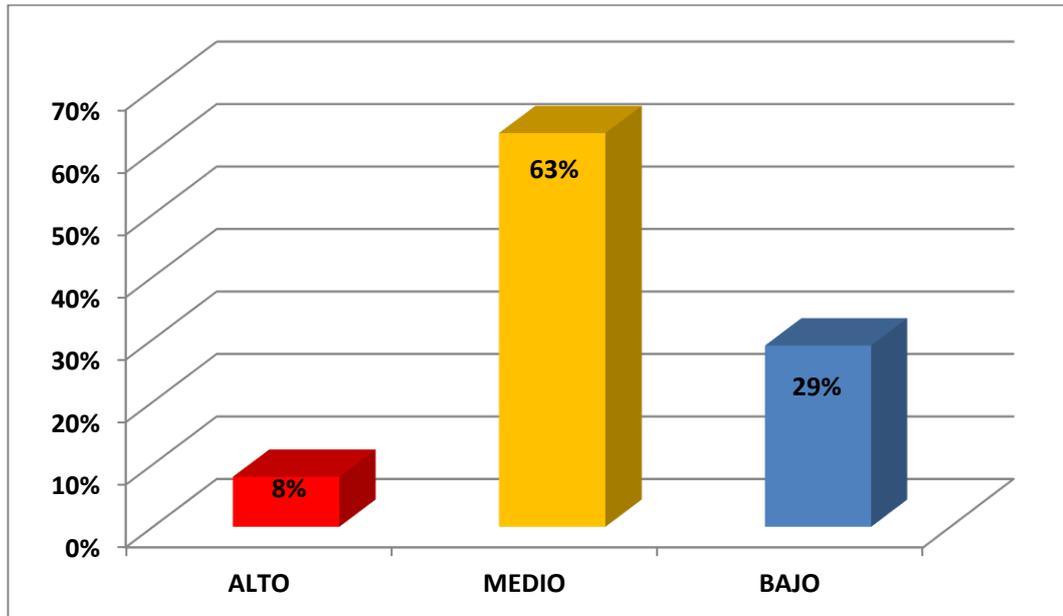
**Riesgos psicosociales según dimensión compensaciones
del personal obrero de la mina Esperanza filial
Arequipa 2022**



El riesgo psicosocial según dimensión compensaciones es medio en 62% (80), bajo en 25% (32) y alto en 13% (18).

Gráfico 5

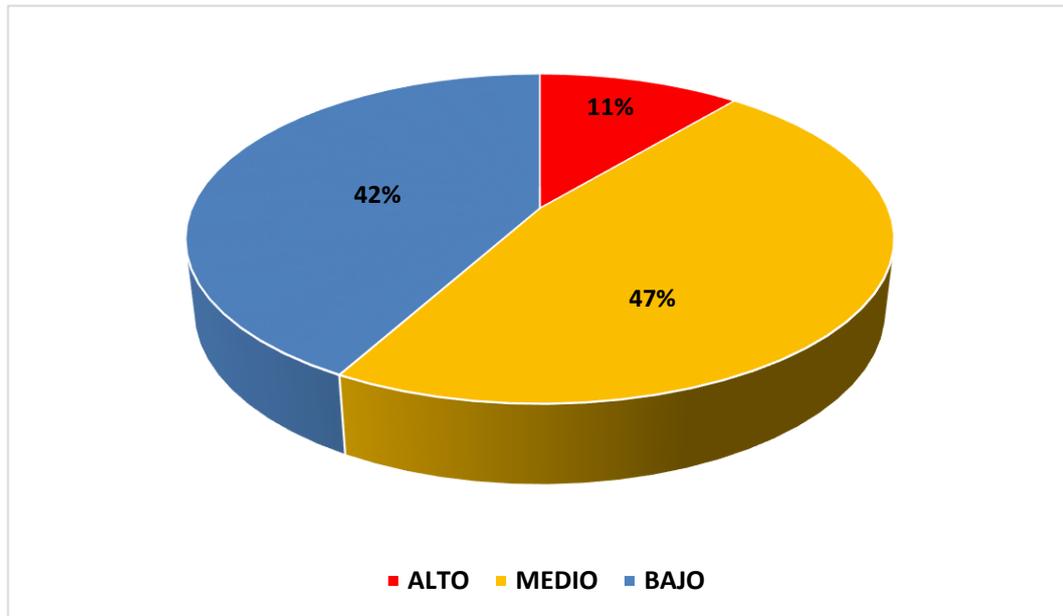
**Riesgos psicosociales según dimensión doble presencia
del personal obrero de la mina Esperanza filial
Arequipa 2022**



El riesgo psicosocial según dimensión doble presencia es medio en 63% (82), bajo en 29% (38) y finalmente alto en 8% (10).

Gráfico 6

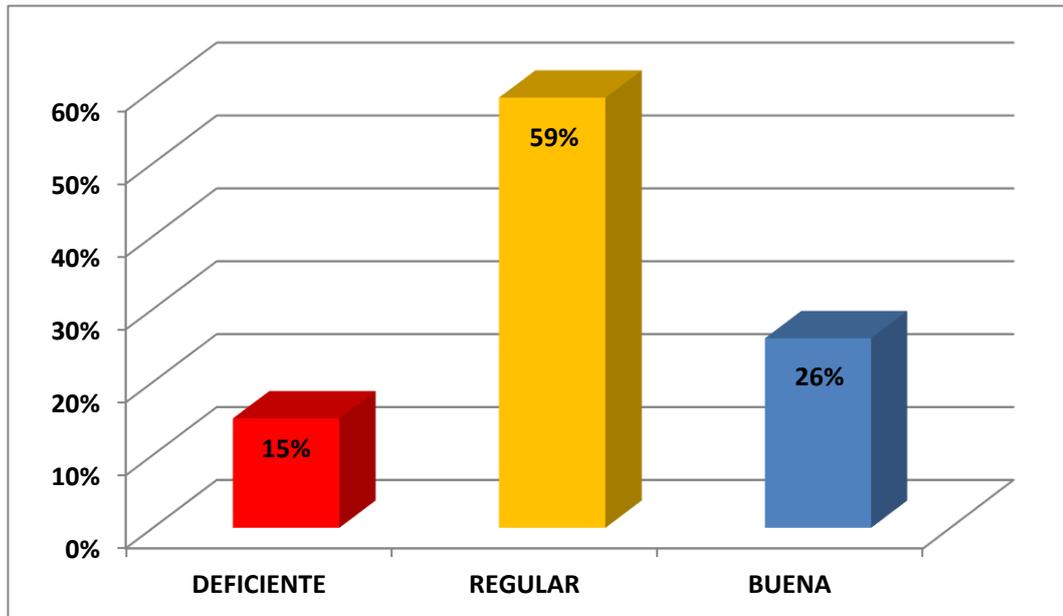
**Riesgos psicosociales global del personal obrero
de la mina Esperanza filial
Arequipa 2022**



El riesgo psicosocial global del personal obrero es medio en 47%, bajo en 42% y alto en 11%.

Gráfico 7

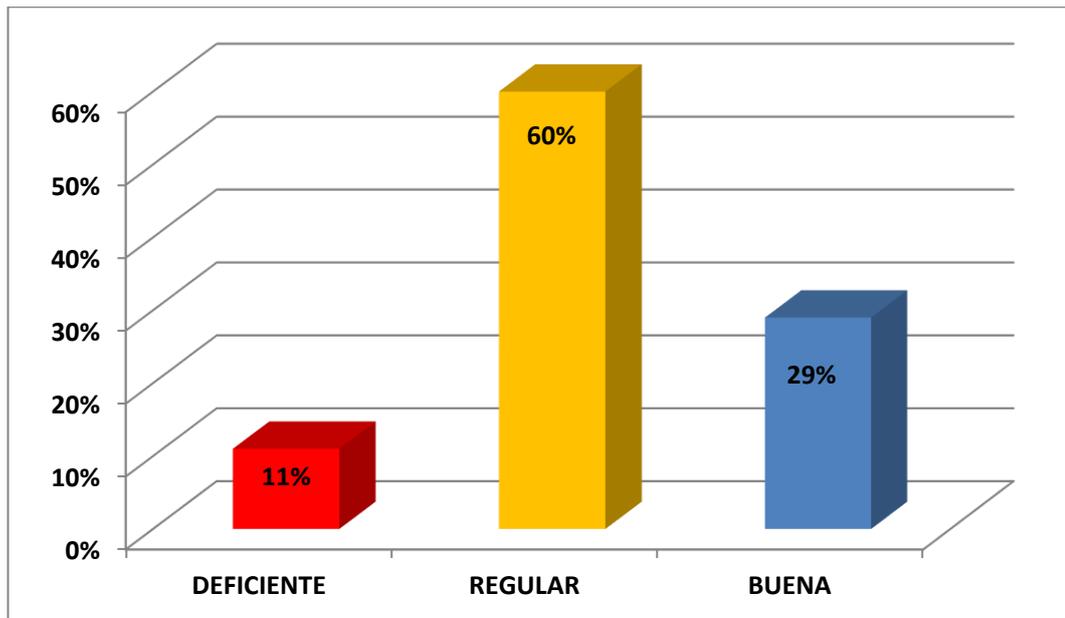
**Calidad de vida laboral según carga en el trabajo
del personal obrero de la mina Esperanza filial
Arequipa 2022**



La calidad de vida laboral según carga en el trabajo es regular en 59% (76), buena en 26% (34) y deficiente en 15% (20).

Gráfico 8

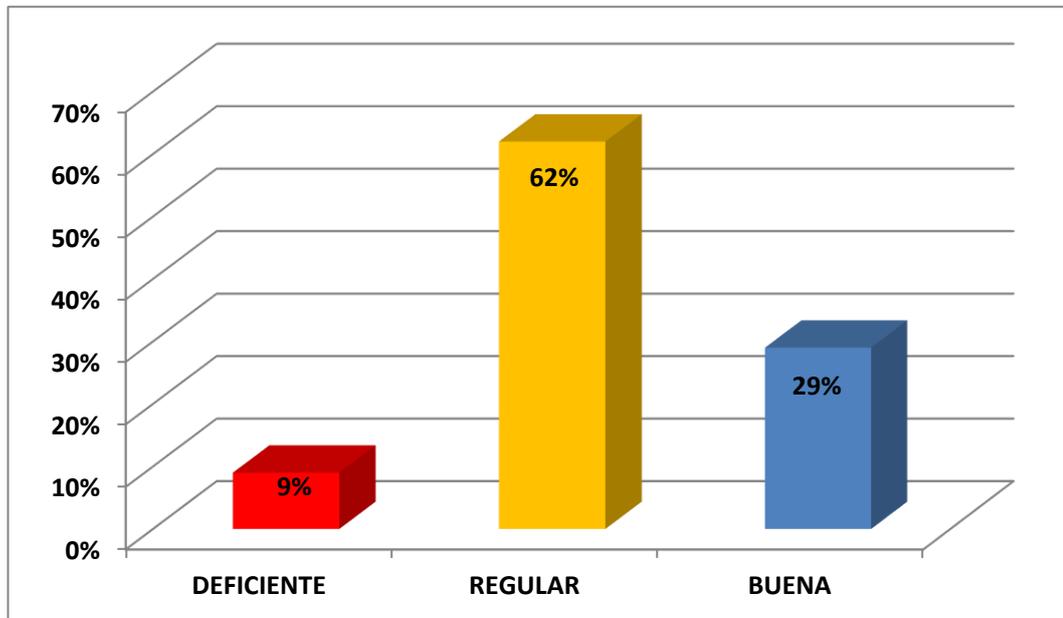
**Calidad de vida laboral según motivación intrínseca del personal
obrero de la mina Esperanza filial
Arequipa 2022**



La calidad de vida laboral según motivación intrínseca es regular en 60% (78), buena en 29% (38) y deficiente 11% (14).

Gráfico 9

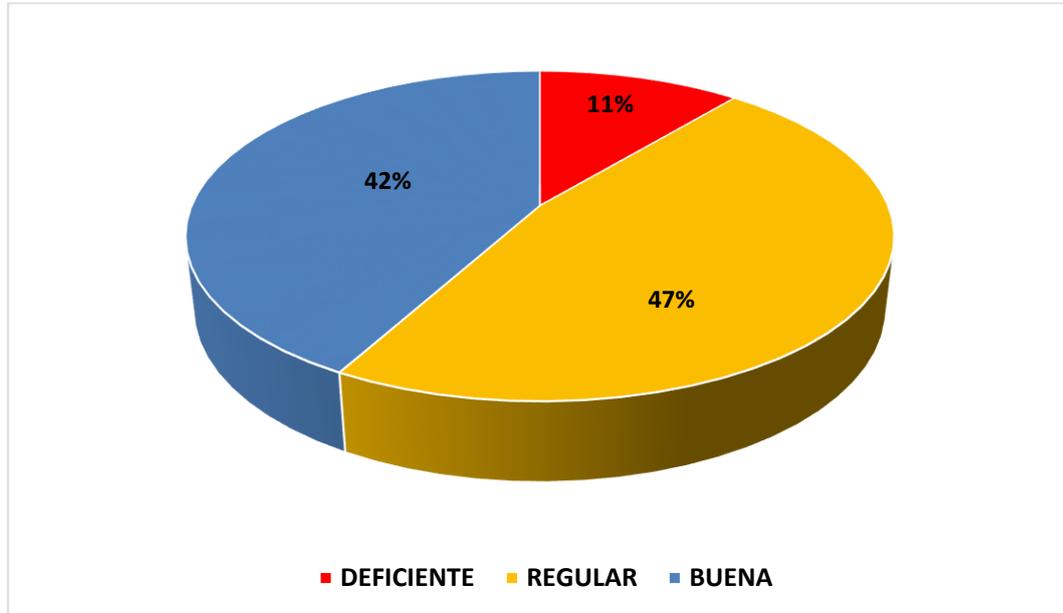
**Calidad de vida laboral según apoyo directivo
del personal obrero de la mina Esperanza
filial Arequipa 2022**



La calidad de vida laboral según apoyo directivo es regular en 62% (80), buena en 29% (38) y deficiente en 9% (12).

Gráfico 10

**Calidad de vida laboral global del personal obrero de la
mina Esperanza filial
Arequipa 2022**



La calidad de vida laboral global es regular en 47% (62), buena en 42% (54) y deficiente en 11% (14).

IV.b. Discusión:

Tabla 1: Según datos generales del personal obrero de la mina Esperanza, el 43% tienen entre 31 a 43 años, en cuanto al sexo predomina el masculino en 98%, finalmente el 43% son convivientes; resultados que son parecidos con Quinteros⁷, 93% eran hombres, 7% mujeres, 53% tenían entre 30 y 39 años; asimismo Martínez y Castaño⁸, el género muestra dominancia de los hombres, siendo el 80% y las mujeres solo el 20%.

Como se evidencia en los resultados predomina la población adulta económicamente activa lo cual es vital para la producción en la empresa minera, así también predomina el género masculino emblema característico de los trabajadores mineros.

Gráfico 1: El riesgo psicosocial según exigencias psicológicas es bajo en 58%, medio en 34% y alto en 8%, resultados que son diferentes con Tapara⁹, porque obtuvo un nivel de riesgo de 9.7 siendo un riesgo medio en exigencias psicológicas.

De acuerdo a los resultados en su mayoría el riesgo es bajo en el transcurso de su jornada laboral y aunque se aprecia un porcentaje mínimo de alto, no resulta menos importante por el riesgo de desgaste emocional y que realicen su trabajo con intranquilidad que los pueda conllevar a tomar decisiones difíciles y se puedan relacionar con problemas en la organización de su trabajo.

Gráfico 2: El riesgo psicosocial según dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades es bajo en 54%, medio en 37% y alto en 9%, hallazgos que refiere el investigador Quinteros⁷, sobre los trabajadores de organizaciones mineras se encuentran satisfechos con las herramientas que les brindan para realizar su labor y sentirse seguros en su ambiente de trabajo.

Se aprecian resultados bajos en su mayoría, evidenciándose asimismo un porcentaje de 9% de bajo, aunque la mayoría presenta riesgo medio lo cual

podría ser porque percibe que no tiene tiempo para conversar con sus compañeros y no puede tener influencia sobre aspectos del trabajo respecto al diseño y contenido de las tareas que se le asigna durante la jornada laboral y que puede ocasionar dolencias o alteraciones físicas o psicológicas de ahí la importancia de prevenir o aminorar este riesgo.

Gráfico 3: Según apoyo social en la empresa, el riesgo psicosocial es bajo en 54%, medio en 40% y alto en 6%; estos resultados tienen similitud con los obtenidos por Tapara¹¹ donde los trabajadores tienen riesgos sociales y psicológicos de nivel bajo y medio y están insatisfechos con su trabajo.

Por los hallazgos en esta dimensión el riesgo es bajo, pero también se aprecia riesgo medio lo cual puede afectar los mecanismos de resistencia del trabajador minero porque entre compañeros y compañeras no se ayudan en el trabajo lo que puede repercutir en los aspectos relacionados con la productividad de ahí la importancia de controlar este tipo de riesgos en la empresa debido al deterioro de las relaciones laborales.

Gráfico 4: El riesgo psicosocial según dimensión compensaciones es medio en 62%, bajo en 25% y alto en 13%, resultados similares con Tapara⁹, donde el factor de las compensaciones es de 2.94 siendo esto un nivel de riesgo medio; Quinteros⁷, el 5,33% tiene una antigüedad laboral menor de un año, 43,85 porcentajes entre 1 y 5 años, 25% entre 5 y 10 años, de 10 a 20 años un 13,52% y un porcentaje de 12,30% mayores de 20 años de antigüedad en el trabajo.

Lo que se puede interpretar el término de medio por las preocupaciones que puede tener el personal por el temor que no le renuevan su contrato y que incluyen los cambios en las horas de trabajo o la realización de las tareas en contra de su voluntad por lo que este riesgo se encuentra presente en los mineros en estudio siendo muy importante en la salud laboral.

Gráfico 5: El riesgo psicosocial según dimensión doble presencia es medio en 63%, bajo en 29% y alto en 8% y que son similares con los hallados por

Tapara¹¹, para el factor de doble presencia obtuvo un nivel de riesgo de 2 siendo un riesgo medio para los trabajadores del área de operaciones.

Siguen evidenciándose resultados medios remarcándose en las necesidades de responder a las demandas del espacio de trabajo familiar y de su propia labor en la mina que lo puede conllevar a riesgos en la salud. Por lo que se debe sugerir que deben flexibilizar los horarios, permisos etc. que permitan manejar de mejor manera la doble presencia

Gráfico 6: El riesgo psicosocial global del personal obrero es medio en 47%, bajo en 42% y alto en 11%, los resultados obtenidos tienen parecido con Tapara¹¹, porque los trabajadores tienen riesgos sociales y psicológicos de nivel bajo y medio, estos resultados tienen una gran probabilidad de dañar la salud de los trabajadores en aspectos de índole físico, social o psicológico debido a ello la intervención de Enfermería es primordial en su prevención.

Gráfico 7: La calidad de vida laboral según carga en el trabajo es regular en 59%, buena en 26% y deficiente en 15%, estos resultados pueden ser contrastados con Mahaney y Olazábal¹⁰, en la dimensión carga de trabajo de la variable calidad de vida laboral en el 63.11% percibe la carga de trabajo como “bastante”; el 33.98% percibe la carga de trabajo como “algo”, y el 2.91% percibe la carga de trabajo como “mucho”.

Por los resultados regulares obtenidos en esta dimensión se refleja que el trabajador minero percibe presión por mantener la calidad de su trabajo, así como que existen conflictos con otras personas en su diaria convivencia con sus compañeros de trabajo, se señala entonces que se debe manejar las relaciones entre ellos donde se cultiven buenas relaciones interpersonales teniendo como objetivo que se sientan satisfechos y se desconecten del trabajo al acabar su turno lo que traerá consigo mayor compromiso en la labor que realiza así como una mejor calidad de vida laboral.

Gráfico 8: La calidad de vida laboral según motivación intrínseca es regular en 60%, buena en 29% y deficiente 11%, hallazgos similares con Mahaney y Olazábal¹⁰, donde el 60.19% percibe la motivación intrínseca como “algo”; el 17.48% percibe la motivación intrínseca como “mucho”, y el 14.56% percibe la motivación intrínseca como “bastante”

Se puede inferir en esta dimensión que el trabajador minero se siente motivado a trabajar respondiendo de manera automática a las actividades y exigencias propias de su labor, por ello es fundamental tener al personal motivado como elemento esencial para mantener una buena calidad de vida debido sobre todo al apoyo que recibe de su familia y el sentimiento de satisfacción con el tipo de trabajo que realiza.

Gráfico 9: La calidad de vida laboral según apoyo directivo es regular en 62%, buena en 29% y deficiente en 9%, hallazgos que guardan similitud con Mahaney y Olazábal¹⁰, donde el 85.44% percibe el apoyo directivo como “bastante”; y el 14.56% percibe el apoyo directivo como “algo”.

Según los resultados obtenidos la mayoría de los trabajadores encuestados perciben que muchas veces no tienen el apoyo de sus compañeros y no hay variedad en el trabajo debido a que pasan la mayor parte del día realizando actividades relacionadas con el trabajo que requieren energía física y psicológica, por lo tanto, se debe prevenir los aspectos relacionados al estrés como aspecto esencial para mejorar la calidad de vida del personal.

Gráfico 10: La calidad de vida laboral global es regular en 47%, buena en 42% y deficiente en 11%; hallazgos contrarios con Apaza⁹, donde obtiene una puntuación aceptable en la Calidad de Vida percibida por los trabajadores de la minería.

Teniendo en cuenta las dimensiones de la calidad de vida laboral donde los resultados son regulares el profesional de Enfermería que labora en la Mina Esperanza debe realizar esfuerzos por mejorar la calidad de vida del

trabajador minero lo cual le brinda oportunidad de desarrollo y progreso personal teniendo en cuenta el potencial humano en forma integral buscando así un ambiente de trabajo más humano con un ambiente que los aliente a mejorar sus habilidades y el resultado final se reflejaría en la salud física y psicológica del trabajador minero.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

V.a. Conclusiones

- 1.** Los riesgos psicosociales según exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades del personal, apoyo social en la empresa, compensaciones y doble presencia es de nivel medio.
- 2.** La calidad de vida laboral según carga en el trabajo, motivación intrínseca y apoyo directivo es regular.

V.b. Recomendaciones

1. Al equipo multidisciplinario que labora en el Tópico de la organización para que tenga en cuenta los resultados de la variable riesgos psicosociales reforzando las medidas de prevención, se sugiere que deben impulsar estrategias de comunicación en los distintos niveles, además de potenciar la motivación estableciendo sistemas de resolución de conflictos estimulando la creatividad y el desarrollo de habilidades y capacidades de los trabajadores de esta manera de logrará mejorar la calidad de las relaciones laborales, la protección de la salud de la población trabajadora como estrategia para el desarrollo humano sostenible.

2. En lo que se refiere a la variable calidad de vida laboral las recomendaciones van dirigidas los directivos de la organización minera, en tal sentido deben realizar modificaciones en el entorno para asegurar el confort y la seguridad de su equipo, que implementen medios que faciliten una vida sustentable tanto física como mental en los trabajadores, que hagan sentir valorados a los trabajadores a través de programas de reconocimiento además de ofrecerle herramientas para llevar a cabo sus actividades laborales de forma rápida y sin interrupciones a través de estrategias para que satisfagan las necesidades de este grupo laboral, además de ofrecer paquetes de beneficios e incentivos personalizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gestión. The Economist: El estrés que mata a los trabajadores estadounidenses. 2018. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2020] Disponible en: <https://gestion.pe/mundo/eeuu/the-economist-estres-matatrabajadores-estadounidenses-239227>
2. Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. Anuario Estadístico Sectorial [Internet] 2017. [Fecha de acceso 22 de octubre de 2020] Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/229919/Anuario_2017_opt.pdf
3. Balarezo G. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo y satisfacción laboral en operarios de una empresa logística del distrito de Bellavista, 2019 [Tesis licenciatura] Lima Perú 2020 [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2020] Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/>
4. Ríos T. Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, [Tesis especialidad] 2017. [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2020] Disponible en: http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Escobedo Y. Roque K. Condiciones laborales de la minería informal en el Cerro El Toro, Huamachuco. Trujillo – Perú, [Tesis licenciatura] 2019 [Fecha de acceso 5 de noviembre de 2020] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43362/Escobedo_MY-Roque_HKDLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
6. Vargas D. El clima laboral y su impacto en la calidad de vida en la gerencia de relaciones comunitarias de la Unidad Minera MMG Las Bambas Apurímac -2019 Arequipa – Perú. [Fecha de acceso 7 de noviembre de 2020] Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9815/Rlvaocdd.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7. Quinteros L. Relación entre justicia organizacional y calidad de vida laboral percibidas por los empleados de una organización del sector minero en Colombia. 2018. [Internet]. [Fecha de acceso 7 de noviembre de 2020] Disponible en:
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/18938/QuinteroS%c3%a1nchez-LuzMery-.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
8. Martínez M, Castaño V. Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa del sector minero del Municipio de Yumbo (Valle) Colombia. [Tesis maestría]. 2019. [Fecha de acceso 7 de noviembre de 2020] Disponible en:
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1879/factores%20de%20riesgo.pdf;jsessionid=8ee99202328338edf4d02c5b5b5af141?sequence=1>
9. Apaza E. La motivación en la calidad de vida profesionales de la perspectiva de la ISO 45001, sector minero. San Juan de Lurigancho, Lima. [Tesis especialidad]. Universidad Nacional Federico Villarreal. 2018 [Fecha de acceso 7 de noviembre de 2020] Disponible en:
<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/AF/article/view/1895>
10. Mahaney G, Olazábal G. Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional en la Empresa Sur Motors S.A. Arequipa. 2021. [Tesis de grado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2021. [Fecha de acceso 7 de noviembre de 2020] Disponible en:
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13840/Rlolmegf_maaggr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
11. Tapara R. Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en la Unidad Minera San Rafael – Minsur S.A. [Tesis de grado]. Puno. 2019. [Fecha de acceso 7 de noviembre de 2020] Disponible en:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/12799/Tapara_Quispe_Ronal_Abd%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales UGT Andalucía. Guía de la prevención de riesgos

psicosociales en el trabajo. [Fecha de acceso 17 de noviembre de 2020] Disponible en:

http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf

13. Caceda J. Influencia de riesgos psicosociales en salud de trabajadores de Compañía Minera Santa Luisa S.A. [Tesis de grado]. 2015. [Fecha de acceso 16 de noviembre de 2020] Disponible en: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4593/Caceda%20Corilloclla.pdf?sequence=1&isAllowed>
14. Mauno S, Kinnune, U, Ruokolainen M. Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 149- 171 .2007. [Fecha de acceso 7 de noviembre de 2020] Disponible en: <https://eric.ed.gov/?id=EJ750708>
15. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Riesgos Psicosociales. [Fecha de acceso 15 de noviembre de 2020] 2020. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/peligros-y-riesgos-laborales/riesgos-psicosociales>.
16. Feria K. Los riesgos psicosociales en el trabajo: un reto colectivo en el desarrollo laboral cubano. [Internet]. *Lex Social*, vol. 8(1), 174-205. 2018. [Fecha de acceso 23 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6245172>
17. Dirección de recursos humanos. ¿Qué es el protocolo de riesgos psicosociales? [Internet]. Universidad de Chile. [Fecha de acceso 6 de febrero de 2023] Disponible en: <https://www.uchile.cl/dam/jcr:034dd925-0ff5-4f29-bf14-2c6a78cdf363/difusion-documento-pinche-aqui.pdf>
18. Apoyo social. Prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia en la comunidad valenciana. *ERGODEP* [Fecha de acceso 6 de diciembre de 2020] Disponible en: <http://ergodep.ibv.org/documentos-deformacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/513-apoyo-social.html>

19. Afebrier A. Escuela de organización industrial. Recursos Humanos/Compensación y beneficios. [Internet]. [Fecha de acceso 23 de marzo de 2023] Disponible en:
<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/03/30/recursos-humanoscompensacion-y-beneficios/#>
20. Saavedra K. Desgaste Ocupacional y Factores de Riesgo Psicosocial en Enfermeros del área de Emergencia de un Hospital Nacional, Lima 2021. junio 2013 Pp. 21-22. [Fecha de acceso 15 de diciembre de 2020] Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68682/Rojas_SK-SD.pdf?sequence=1
21. Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud. [Internet] 2010. Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, Barcelona, Primera edición. [Fecha de acceso 3 de mayo de 2023]; Disponible en:
http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf
22. Heisenberg U. Doble presencia. Conceptos generales. Universidad Politécnica de Valencia. 2015. [Internet]. España. [Fecha de acceso 23 de marzo de 2023]. Disponible en: <http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion/2-riesgos-y-recomendaciones-generales/517-doble-presencia.html>
23. Patlán J. Calidad de vida en el trabajo. [Internet]. Manual moderno. 2017. [Fecha de acceso 17 de enero de 2022]. Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
24. Grados I. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2016 [Internet]. [Lima - Perú]: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2018. [Fecha de acceso 2 de febrero de 2021]. Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n2/0124-7107-reus-20-02-00171.pdf>

25. Del Prado J. Carga mental de trabajo y percepción de la información. IF. Prevención de riesgos laborales. [Internet]. [Fecha de acceso 18 de enero de 2021]. Disponible en:
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/carga-mental-de-trabajo-y-percepcion-de-la-informacion/#:~:text=Definici%C3%B3n,necesario%20para%20desarrollar%20el%20trabajo>.
26. Springs E. Motivación intrínseca y extrínseca: definiciones y ejemplos. [Internet] Gestión empresarial. [Fecha de acceso 18 de enero de 2021]. Disponible en: <https://www.aguaeden.es/blog/motivacion-intrinseca-y-extrinseca-definiciones-y-ejemplos>
27. Fernández C, Casado M. Calidad de Vida profesional de los profesionales de Enfermería en Atención primaria de Soria. [Internet]. Biblioteca Las casas, 3(1). 2007. [Fecha de acceso 15 de diciembre de 2021]. Disponible en:
<http://www.indexf.com/lascasas/documentos/lc0213.php>
28. Watson J. El cuidado de la ciencia como ciencia sagrada. Filadelfia: F.A. Davis Company. [Internet]. 2005 [Fecha de acceso 15 de diciembre de 2021]. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/26476210_Watson's_theory_of_human_caring_and_subjective_living_experiences_Carative_FactorsCaritas_Processes_as_a_disciplinary_guide_to_the_professional_Nursing_practice
29. Teoría de Watson J. Watson sobre el cuidado humano y las experiencias de vida subjetiva: factores caritativos / procesos caritos como guía disciplinaria para la práctica profesional de la enfermería. Texto Contexto Enferm. 2007; 16 (1): 129-35. [Fecha de acceso 18 de enero de 2021]. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/3017-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7642-1-10-20170319.pdf>

30. Ramos S, Ceballos P. Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. [Internet]. *Enfermería: Cuidados humanizados* 7(1). 2018. [Fecha de acceso 22 de enero de 2021]. Disponible en: <https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>
31. Aristizábal G, Blanco M, Sánchez D, Ostiguín A. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. [Internet] *Enfermería Universitaria*, vol. 8, núm. 4, octubre-diciembre, 2011, pp. 16-23 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. [Fecha de acceso 19 de noviembre de 2020]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741840003>
32. Baena G. Metodología de la investigación: Serie integral por competencias. [Internet] Grupo Editorial Patria. 3era edición. México. 2017. [Fecha de acceso 19 de noviembre de 2020] Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
33. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación. 5ª edición, Bogotá: Ediciones de la U. 2018. [Fecha de acceso 19 de noviembre de 2020] Disponible en: https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
34. Hernández R. Collado C. Baptista M. Metodología de la investigación [Internet]. 6ª. ed. México: McGraw-Hill. 2014 [citado 14 de marzo de 2023]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
35. Millones M. Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en un establecimiento de salud I -3 de Lambayeque, 2022. [Internet]. Universidad Cesar Vallejo. [Fecha de acceso 12 de febrero de 2023] Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94935/Millones_CME-SD.pdf?sequence=1

36. Huarca J, Laura N. Condiciones laborales y riesgos psicosociales e conductores de la empresa Wilces proresol S.A.C., Arequipa, 2020. [Internet]. Repositorio UNSA. [Fecha de acceso 23 de marzo de 2023] Disponible en:
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14076/A/Dlaapno_hunujp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

BIBLIOGRAFÍA

- Aristizábal G, Blanco M, Sánchez D, Ostiguín A. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión. [Internet] Enfermería Universitaria, vol. 8, núm. 4, octubre-diciembre, 2011, pp. 16-23 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México. [Fecha de acceso 19 de noviembre de 2020]. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741840003>
- Baena G. Metodología de la investigación: Serie integral por competencias. [Internet] Grupo Editorial Patria. 3era edición. México. 2017. [Fecha de acceso 19 de noviembre de 2020] Disponible en:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Hernández R. Collado C. Baptista M. Metodología de la investigación [Internet]. 6ª. ed. México: McGraw-Hill. 2014 [citado 14 de marzo de 2023]. Disponible en:
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huarca J, Laura N. Condiciones laborales y riesgos psicosociales e conductores de la empresa Wilces proresol S.A.C., Arequipa, 2020. [Internet]. Repositorio UNSA. [Fecha de acceso 23 de marzo de 2023] Disponible en:
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/14076/A/Dlaapno_hunujp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Martínez M, Castaño V. Factores de riesgo psicosocial en los trabajadores de una empresa del sector minero del Municipio de Yumbo (Valle) Colombia. [Tesis maestría]. 2019. [Fecha de acceso 7 de noviembre de 2020] Disponible en:
<https://repository.usc.edu.co/bitstream/handle/20.500.12421/1879/factores%20de%20riesgo.pdf;jsessionid=8ee99202328338edf4d02c5b5b5af141?sequence=1>

- Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación. 5° edición, Bogotá: Ediciones de la U. 2018. [Fecha de acceso 19 de noviembre de 2020] Disponible en:
https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf
- Patlán J Calidad de vida en el trabajo. [Internet]. Manual moderno. 2017. [Fecha de acceso 17 de enero de 2022]. Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Ramos S, Ceballos P. Cuidado humanizado y riesgos psicosociales: una relación percibida por profesionales de enfermería en Chile. [Internet]. Enfermería: Cuidados humanizados 7(1). 2018. [Fecha de acceso 22 de enero de 2021]. Disponible en:
<https://doi.org/10.22235/ech.v7i1.1537>
- Teoría de Watson J. Watson sobre el cuidado humano y las experiencias de vida subjetiva: factores caritativos / procesos caritos como guía disciplinaria para la práctica profesional de la enfermería. Texto Contexto Enferm. 2007; 16 (1): 129-35. [Fecha de acceso 18 de enero de 2021]. Disponible en: <file:///C:/Users/USER/Downloads/3017-Texto%20del%20art%C3%ADculo-7642-1-10-20170319.pdf>
- Watson J. El cuidado de la ciencia como ciencia sagrada. Filadelfia: F.A. Davis Company. [Internet]. 2005 [Fecha de acceso 15 de diciembre de 2021]. Disponible en:
https://www.researchgate.net/publication/26476210_Watson's_theory_of_human_caring_and_subjective_living_experiences_Carative_FactorsCaritas_Processes_as_a_disciplinary_guide_to_the_professional_Nursing_practice

ANEXOS

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	VALOR FINAL
Riesgos psicosociales	Aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.	Es cuando se afecta el bienestar del personal obrero en el trabajo llegando a perjudicar y/o dañar la salud, datos que serán medidos a través de un cuestionario.	Dimensión exigencias psicológicas Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades.	<ul style="list-style-type: none"> • Realiza su trabajo con tranquilidad • Toma de decisiones difíciles. • Desgaste emocional. • No expresa emociones. • El trabajo requiere atención constante. ❖ Cantidad de trabajo asignada. ❖ Deja su trabajo para conversar o dialogar con un compañero. ❖ Aprende cosas nuevas. 	Alto Medio Bajo

			<p>Dimensión apoyo social en la empresa</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Las tareas que realiza le parecen importantes. ❖ Siente que la empresa tiene gran importancia. • Responsabilidad de tareas. • Tiene que hacer tareas que deben de realizarse de otra manera. • Recibe ayuda de su superior. • Se ayudan en el trabajo. • Resolución de conflictos por los jefes. 	
			<p>Dimensión compensaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Preocupación por renovación de contratos y/o despidos. 	

			Dimensión doble presencia	<ul style="list-style-type: none">+ Preocupación por el cambio de tareas contra su voluntad.+ Reconocimiento <ul style="list-style-type: none">○ Exigencias domésticas y familiares○ Situaciones que se presentan en el trabajo y casa a la vez.	
--	--	--	---------------------------	--	--

			<p>Apoyo directivo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción con el tipo de trabajo. • Motivación. • Capacitación necesaria para hacer mi trabajo. • Apoyo de mi familia. • Ganas de ser creativo. • Capacitado para el trabajo. • Importancia del trabajo para la vida de otras personas. • Orgullosos de mi trabajo. • Claridad en el trabajo • Apoyo de compañeros. • Calidad de mi trabajo. <p>❖ Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.</p>	
--	--	--	------------------------	--	--

				<ul style="list-style-type: none">❖ Satisfacción con el sueldo.❖ Reconocimiento de mi esfuerzo.❖ Posibilidad de promoción.❖ Apoyo de mis jefes.❖ Apoyo de mis compañeros.❖ Resultados de mi trabajo.❖ Calidad de mi puesto de trabajo.❖ Autonomía y libertad de decisión.❖ Variedad en mi trabajo.❖ Posibilidad de ser creativo• Respuestas escuchadas y aplicadas	
--	--	--	--	--	--

ANEXO 2

DISEÑO MUESTRAL

La muestra será seleccionada mediante muestreo probabilístico aleatorio simple de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

IC=	95%	1.96	
p =	50%	50/100=	0.5
q=	(1 -p)	(1 - 0.5) =	0.5
e=	5%	5/100=	0.05
N=	150		

Datos:

$$\frac{(1.96) (1.96) * 200 * 0.5 * 0.5}{(0.05) (0.05) * 199 + (1.96) (1.96) * 0.5 * 0.5} = \frac{192.08}{1.45} = 130$$

n= 130

La muestra fue de 130 trabajadores

ANEXO 3: INSTRUMENTO

Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral en el personal obrero de la Mina Esperanza filial Arequipa 2022.

Presentación

Tenga usted buen día, soy la bachiller Haydee Lucia Ferreyra Chumbe, egresada del Programa de Estudios Profesional de Enfermería de la Universidad Privada San Juan Bautista de Ica, estoy realizando un trabajo el cual le solicito que pueda responder con sinceridad.

Instrucciones: A continuación, le presente las preguntas que deberá marcar con una "X" de acuerdo a las situaciones vivenciales.

I. DATOS GENERALES

1. Edad:

- a) De 18 a 30años
- b) De 31 a 43 años
- c) De 44 a 56 años
- d) De 57 años a más

2. Sexo

- a) Femenino
- b) Masculino.

3. Estado civil

- a) Soltero(a)
- b) Casado(a)
- c) Viudo(a)
- d) Conviviente.

II. CUESTIONARIO SUSES/ISTAS 21 VERSION BREVE

Leyenda:

- Siempre = S (0)
- La mayoría de veces = LMV (1)
- Algunas veces = AV (2)
- Solo unas pocas veces = SPV (3)
- Nunca = N (4)

RIESGOS PSICOSOCIALES

N°	Items	S	LMV	AV	SPV	N
Dimensión exigencias psicológicas						
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades						
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					

9	Las tareas que hace ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa						
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones						
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me das el reconocimiento que me merezco					
Dimensión doble presencia						
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?					

I. CALIDAD DE VIDA LABORAL CUESTIONARIO CVP 35

INSTRUCCIONES

Usted debe colocar en los casilleros correspondientes los valores del 1 al 10; según su percepción. La encuesta es anónima y no hay respuestas buenas o malas; por lo que se le pide responder con absoluta franqueza, los fines de la encuesta es de investigación.

Leyenda:

Nada: Valores 0, 1

Algo: Valores 2, 3, 4

Bastante: Valores 5, 6, 7

Mucho: Valores 8 y 9.

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Carga en el trabajo											
1	Cantidad de trabajo que tengo.										
2	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo.										
3	Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.										
4	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.										
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo.										
6	Falta de tiempo para mi vida personal.										
7	Incomodidad física en el trabajo.										
8	Carga de responsabilidad.										
9	Interrupciones.										

10	Estrés (esfuerzo emocional).																			
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.																			
12	Me desconecto al acabar la jornada laboral.																			
Motivación intrínseca																				
13	Satisfacción con el tipo de trabajo.																			
14	Motivación que experimento. (ganas de esforzarme).																			
15	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.																			
16	Apoyo de mi familia.																			
17	Ganas de ser creativo.																			
18	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.																			
19	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas.																			
20	Me siento orgulloso de mi trabajo.																			
21	Lo que tengo que hacer queda claro.																			
22	Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad).																			
23	Calidad de mi trabajo.																			
Apoyo directivo																				
24	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.																			
25	Satisfacción con el sueldo.																			
26	Reconocimiento de mi esfuerzo.																			

27	Posibilidad de promoción.																		
28	Apoyo de mis jefes.																		
29	Apoyo a mis compañeros.																		
30	Recibo información de los resultados de mi trabajo.																		
31	Mi empresa trata de mejorar la calidad de mi puesto.																		
32	Tengo autonomía o libertad de decisión.																		
33	Variedad en mi trabajo.																		
34	Posibilidad de ser creativo.																		
35	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.																		

ANEXO 4

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE RIESGOS PSICOSOCIALES

Riesgos psicosociales	Número de ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
General	20	0.84	Alta

COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

El valor del alfa de Cronbach, cuando se acerca a 1, denota una confiabilidad de la aplicación del instrumento.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Calidad de vida laboral	Número de ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
General	35	0.86	Alta

COEFICIENTE DE ALFA DE CRONBACH

Donde:

K: El número de ítems

S_i^2 : La suma de la varianza de cada ítem.

S_t^2 : La varianza del total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

El valor del alfa de Cronbach, cuando se acerca a 1, denota una confiabilidad de la aplicación del instrumento.

ANEXO 5

ESCALA DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO RIESGOS PSICOSOCIALES

EXIGENCIAS PSICOLÓGICAS	
CATEGORIA	PUNTAJE
Alto	14-20
Medio	7-13
Bajo	0-6

TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE HÁBILIDADES	
CATEGORIA	PUNTAJE
Alto	14-20
Medio	7-13
Bajo	0-6

APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA	
CATEGORIA	PUNTAJE
Alto	14-20
Medio	7-13
Bajo	0-6

COMPENSACIONES	
CATEGORIA	PUNTAJE
Alto	8-12
Medio	4-7
Bajo	0-3

DOBLE PRESENCIA	
CATEGORIA	PUNTAJE
Alto	7-8
Medio	4-6
Bajo	0-2

RIESGOS PSICOSOCIALES GLOBAL	
CATEGORIA	PUNTAJE
Alto	54-80
Medio	27-53
Bajo	0-26

CALIDAD DE VIDA LABORAL

CARGA EN EL TRABAJO	
CATEGORIA	PUNTAJE
Deficiente	74-108
Regular	37-73
Buena	0-36

MOTIVACION INTRÍNSECA	
CATEGORIA	PUNTAJE
Deficiente	67-99
Regular	34-66
Buena	0-33

APOYO DIRECTIVO	
CATEGORIA	PUNTAJE
Deficiente	74-108
Regular	37-73
Buena	0-36

CALIDAD DE VIDA LABORAL GLOBAL	
CATEGORIA	PUNTAJE
Deficiente	211-315
Regular	106-210
Buena	0-105

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimada (o), me encuentro realizando una investigación titulada: **Riesgos psicosociales y calidad de vida laboral del personal obrero de la mina Esperanza Filial Arequipa 2022**. Antes de que Usted participe en el estudio debo explicar a Ud. lo siguiente: el propósito del estudio, los riesgos, beneficios, confidencialidad, para finalmente pasar a la aceptación del mismo.

El propósito del estudio: es que los resultados se pondrán al alcance de los responsables de la Mina Esperanza, con propuesta de estrategias, a fin de ayudar a los trabajadores para disminuir los riesgos psicosociales y mejorar la calidad de vida laboral en ellos.

Riesgos: La encuesta no supondrá ningún riesgo para la salud, porque se evitará que se vean afectados física y mentalmente en cualquier momento, porque el cuestionario no requiere ningún esfuerzo, es fácil de entender, claro y sencillo.

Beneficios: Es un estudio que solo busca identificar como se encuentra la calidad de vida laboral y los riesgos psicosociales, resultados que beneficiaran a todos los trabajadores de la empresa.

Confidencialidad: En todo momento se considera la reserva de sus datos personales, el instrumento que le permite participar es anónimo; los datos que proporcionará se utilizarán con códigos conocidos solo por el autor.

Si tiene preguntas sobre sus derechos como participante en la investigación; puede contactarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la UPSJB que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación.

Puede contactarse con el Mg. Antonio Flores, Presidente del Comité Institucional de Ética de la Universidad Privada San Juan Bautista al teléfono (01) 2142500 anexo 147 o al correo ciei@upsjb.edu.pe

Para cualquier información adicional, usted puede contactar a la investigadora en el siguiente correo electrónico: lucihana2389gmail.com

Teniendo pleno conocimiento en lo que consiste la investigación, yo _____, manifiesto que he sido informado sobre el estudio y doy mi conformidad para participar.

Nombre

Firma

Investigador

Firma

Fecha:

Teléfono de contacto: 955450242