

ESCUELA DE POSGRADO NEWMAN

**MAESTRÍA EN
GESTION MINERA Y AMBIENTAL**



**" Correlación entre los factores psicosociales y
desempeño laboral en los trabajadores de la mina Cerro
Lindo - Nexa, Chincha 2022 "**

**Trabajo de Tesis
para optar el Grado a Nombre de la Nación de:**

Maestro en
Gestión Minera y Ambiental

Autor:
Rios Torres, Alvaro Danilo

Docente Guía:
Mgr. Lewis Zúñiga, Patricio Federico

LIMA – PERÚ

2023

9%

INDICE DE SIMILITUD

9%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

“La redacción del texto, ideas y opiniones del contenido del estudio son de responsabilidad del autor”

Agradecimiento

A cada uno de los trabajadores de la mina Nexa, por brindarme su apoyo y tiempo en la realización del presente estudio.

A mi familia por apoyar mi desarrollo profesional y permitir cumplir un objetivo más en mi carrera.

Alvaro D. Ríos Torres

Dedicatoria

Este estudio lo dedico primeramente a dios por brindarme salud y fortaleza espiritual en algún momento que he caído y ahora me permites sonreír a este logro cumplido.

A mis padres por su apoyo incondicional, por creer en mí y forjar valores en mi crecimiento personal y profesional.

A mi esposa por brindarme su comprensión y amor en todo momento, mis hijos Zohan & Doménica que son el motivo de superación y bendiciones en mi vida.

Alvaro D. Ríos Torres

Índice General

Resumen.....	11
Introducción	13
CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DE ESTUDIO	15
1.1. Título del Tema	15
1.2. Planteamiento del Problema	15
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1. Problema general	18
1.3.2. Problema específico.....	18
1.4. Hipótesis	19
1.4.1. Hipótesis General	19
1.4.2. Hipótesis Específica.....	19
1.5. Objetivos	20
1.5.1. Objetivo General.....	20
1.5.2. Objetivos Específicos.....	20
1.6. Metodología	21
1.6.1. Tipo de Investigación	21
1.6.2. Diseño de investigación	21
1.6.3. Población y muestra	21
1.6.3.1. Población	22
1.6.3.2. Muestra	22
1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección datos.....	23
1.6.5. Validez del instrumento.....	23
1.7. Justificación.....	23
1.8. Definiciones de las variables	28
1.8.1. Factores psicosociales.....	28

1.8.2. Desempeño laboral.....	28
1.9. Alcances y limitaciones	29
1.9.1. Alcances	29
1.9.2. Limitaciones.....	29
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	31
2.1. Conceptualización de las variables	31
2.1.1. Factores Psicosociales.....	31
2.1.2. Desempeño laboral	35
2.2. Importancia de las variables	38
2.2.1. Importancia de factores psicosocial	38
2.2.1.1. Dimensiones de factores psicosociales	39
2.2.2. Importancia de Desempeño laboral	41
2.3. Modelos de las variables	43
2.4. Análisis comparativo de las variables.....	53
2.5. Análisis crítico de las variables.....	59
CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL	61
3.1. Reseña Histórica	61
3.2. Presentación de actores	63
3.3. Diagnostico sectorial.....	66
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	71
4.1. Marco Metodológico.....	71
4.1.1. Tipo de investigación.....	71
4.1.2. Diseño de investigación.....	72
4.1.3. Población	74
4.1.4. Muestra	75
4.1.5. Instrumentos de investigación	76

ANEXO 4. Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral.	144
--	-----

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis comparativo de factores psicosociales	53
Tabla 2 Análisis comparativo de desempeño laboral.....	56
Tabla 3 Capacidad de tratamiento mineral	67
Tabla 6 Nivel de exposición al riesgo	78
Tabla 7 Operacionalización de la variable independiente – Factores psicosociales .	80
Tabla 8 Operacionalización de la variable dependiente – Desempeño laboral	87
Tabla 9 Normalidad de variables	110
Tabla 10 Matriz de Correlaciones. Exigencia psicológica – desempeño.....	111
Tabla 11 Matriz de Correlaciones. Conflicto trabajo -familia – desempeño.....	113
Tabla 12 Matriz de Correlaciones. Control sobre trabajo – desempeño	115
Tabla 13 Matriz de Correlaciones. Compensación en el trabajo – desempeño	116
Tabla 14 Matriz de Correlaciones. Capital social – desempeño laboral.....	118
Tabla 15 Matriz de Correlaciones. Apoyo social y calidad liderazgo – desempeño	119
Tabla 16 Matriz de Correlaciones. Factores psicosociales – desempeño laboral ...	121

Índice de Imágenes

Imagen 1. Factores Psicosociales que afectan el desempeño	33
Imagen 2. Influencia de los factores Psicosociales en el trabajo	34
Imagen 3. Aspecto que inciden en el desempeño laboral.....	36

Imagen 4. Modelo de exigencia psicológicas	45
Imagen 5 Componentes extrínseco e intrínseco del modelo - DER.....	48
Imagen 6 Modelo evaluación 360° - desempeño.....	51
Imagen 7 Ciclo de minado.....	69
Imagen 8. Diagrama esquema de correlación	73

Índice de Figuras

Figura 1 Análisis de muestra según sexo	99
Figura 2 Análisis de muestra según edad.....	100
Figura 3 Análisis de muestra según antigüedad	100
Figura 4 Resultados generales según nivel de afectación	102
Figura 5 Apoyo social y calidad liderazgo – Desempeño laboral	103
Figura 6 Capital social – Desempeño laboral	105
Figura 7 Compensación trabajo – Desempeño laboral	106
Figura 8 Conflicto trabajo -familia – Desempeño laboral	107
Figura 9 Control sobre el trabajo – Desempeño laboral.....	108
Figura 10 Exigencia psicológicas trabajo – Desempeño laboral	110
Figura 11 Exigencia psicológicas trabajo – Desempeño laboral	112
Figura 12 Conflicto trabajo-familia – Desempeño laboral	114
Figura 13 Control en trabajo – Desempeño laboral	116
Figura 14 Compensación en el trabajo – Desempeño laboral	117
Figura 15 Capital social – Desempeño laboral	119

Figura 16 Apoyo social y calidad liderazgo – Desempeño laboral	120
Figura 17 Factores psicosociales – Desempeño laboral.....	122

Resumen

Esta investigación denominada “Correlación de los factores psicosociales y desempeño laboral en los empleados de la mina Cerro Lindo - Nexa, Chíncha 2022”, donde se determinó la relación entre variables; para el análisis de la variable independiente: factores psicosociales se tomó en cuenta toda la situación relacionada a condiciones de trabajo, tareas y responsabilidades del colaborador y para el estudio de la variable dependiente: desempeño laboral que comprende su bienestar, salud y proteger la vida del colaborador en su lugar de trabajo.

El objetivo general del estudio fue establecer la correlación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina Cerro Lindo en Chíncha en el año 2022. En este estudio se consideró un tamaño de muestra de 56 trabajadores.

La investigación es de tipo correlativa donde la población y muestra estuvo conformado por los empleados de la mina, como instrumento de recolección se utilizó para analizar la variable independiente el cuestionario de CoPsoQ-istas 21 (versión media), compuesto por 30 preguntas y 06 dimensiones psicosociales. Para analizar la variable dependiente se diseñó un cuestionario con escala tipo Likert que consta de 22 preguntas, donde los datos recolectados fueron evaluados en el programa estadístico SPSS versión 26.

La confiabilidad se determinó mediante la prueba estadística alfa de Cronbach, donde el índice de fiabilidad para el cuestionario respecto a la variable independiente factores psicosociales mostro un valor de $\alpha = 0,668$, lo cual indica una aceptable firmeza del instrumento. Asimismo, el índice de fiabilidad para el cuestionario respecto

a la variable dependiente desempeño laboral llego a tener un valor $\alpha = 0,694$, lo cual nos indica una aceptable consistencia del instrumento.

Para el procesamiento de análisis correlación, se determinó la normalidad de las variables usando la prueba de Shapiro Wilk reflejando que los valores no siguen una distribución normal.

Teniendo esto en cuenta, se calculó el coeficiente de correlación de Spearman, considerándose válido si el coeficiente tenía una significancia (valor p) inferior a 0,05, es decir es Significado; Esto significa que la probabilidad de que exista una correlación es del 95%. Una vez establecido el siguiente criterio para el valor p en el método de correlación: $p \leq 0,05$, existe significancia.

Establecido el criterio se observó una relación directa con el coeficiente de Spearman de 0.765, alto, y con un p-valor significativo de 0.001, indicándonos la correlación efectiva significativa, entre los Factores Psicosociales y el Desempeño laboral, lo que demuestra la hipótesis del estudio donde indica “Existe correlación representativa entre los factores psicosociales y la productividad laboral en los empleados de la mina cerro lindo, chincha 2022.

Introducción

Hoy en día, el sector minero involucra multitud de diligencias en el asunto remunerado de minería, que requieren con la participación de socios estratégicos con especialidad en ingeniería mecánica, metalmecánica, ingeniería eléctrica, ingeniería civil y otras. Este proceso requiere de un grupo de trabajo para lograr los mejores resultados, contextos físicos e intelectuales para alcanzar los objetivos habituales tanto del empleador como del empleado. De esta manera, intentamos utilizar la planificación estratégica para evaluar los riesgos psicosociales, detectar tempranamente y prevenir eventos no deseados durante las operaciones mineras.

El objetivo del estudio es establecer la correlación entre los factores psicosociales y el desempeño de los trabajadores de la mina Cerro Lindo y que a través del correcto procesamiento de la información se realizarán acciones correctivas o preventivas para mejorar la calidad de vida y las condiciones laborales de los trabajadores. empleados y así lograr mejores resultados en las operaciones mineras.

Es por ello que, a partir del análisis de correlación que se aplicara mediante el procesamiento de datos, se presentaran las conclusiones y se plasmara recomendaciones para la empresa de la mina cerro lindo, quienes son sujeto de estudio.

La estructura del estudio desarrollado se presenta en la siguiente distribución: donde el primer capítulo se explica el planteamiento y formulación del problema, los objetivos e hipótesis generales y específicos, los procedimientos metodológicos para el cumplimiento de objetivos, la justificación fundamentando la viabilidad académica

del estudio, las definiciones de variables de estudio, además de los alcances y limitaciones del trabajo.

Para la estructura del capítulo II, plantea el marco teórico donde se conceptualiza las variables de estudio en cuanto a su definición, la importancia, luego se presentó los modelos y/o teorías que explican o miden las variables, finalmente se presentó el estudio comparativamente y examinador de las variables. Además, el capítulo III, se desarrolló una descripción y/o reseña del sector donde se realizó la tesis.

Para la estructura del capítulo IV, mostro la metodología detallando tipo y diseño de estudio, población y tamaño de muestra, también se mostró el instrumento de validación con la fiabilidad alcanzado del estudio. Además, se presentó los resultados mostrados en base de los objetivos generales y específicos, procesamiento de recolección y método de análisis de datos. Asimismo, se presentó la evaluación de los alcances, dimensiones y correlación de las variables, se presenta tablas, figuras estadísticas e imágenes para una mejor comprensión del estudio.

Finalmente, en el último capítulo V se presenta las sugerencias a partir de los resultados de los objetivos, donde también se presentan las conclusiones donde el estudio confirmo resultando estadísticamente la hipótesis del estudio que proponía que “ Existe correlación demostrativa entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los empleados de la mina cerro lindo, chincha 2022”, y finalmente la bibliografía que se utilizó para el presente estudio.

CAPÍTULO I: ANTECEDENTES DE ESTUDIO

1.1. Título del Tema

Correlación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de la mina Cerro Lindo - Nexa, Chincha 2022.

1.2. Planteamiento del Problema

A partir de lo mencionado por Barrantes (2018), como exportador principal, el Perú contabiliza la séptima posición en el rango de naciones productoras principal de mineral, la industria de explotación tiene un papel básico en el progreso del país, a través de la inversión en proyectos de explotación.

La creciente explotación de los recursos minerales en el país abre muchas oportunidades para las empresas que buscan mostrar sus increíbles habilidades para los negocios de grandes proyectos. Sin embargo, este hallazgo de capacidades trae nuevos desafíos en tecnología, infraestructura, planificación eficiente; así mismo este interés de oportunidades nos dan cuenta del mismo nivel de beneficio de los trabajadores que son el activo más valioso de una empresa, ya que está sujeto a cambios físicos, químicos, ergonómicos, biológicos y psicológico. (Barrantes, 2005).

Es por ello que la minería es un sector con mayor número de trabajadores y creación de empleo durante la pandemia con 211.851 (4,8% más que en 2020). Sin embargo, aunque hay muchos puestos de trabajo en el país, a menudo se encuentran puestos de trabajo en áreas remotas (Ferrero,2018). Desde el año 2011, el Perú aplica la Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo , la cual establece que los lugares de trabajo deben brindar condiciones favorables, un ambiente que proteja la integridad , la salud y el bienestar de los empleados, tomando en cuenta aspectos sociales, laborales y factores biológicos. (Tunquipa, 2020).

Los autores Alastruy Ansa & Gómez Etxebarria (2013). Mencionan que los cambios en la correlación entre la organización y sus trabajadores han llevado a la necesidad de tener en cuenta todos los factores que componen el mundo del trabajo en la organización; en los países modernos es responsabilidad de las organizaciones garantizar la seguridad y salud en el trabajo, lo que significa un trabajo seguro y sin riesgo. Sin embargo, los datos sobre accidentes de trabajo, enfermedades muestran que existen escenarios donde la seguridad laboral y la salud son más deseables.

Lo relatado por Fajardo (2013). Menciona que en una empresa si no son favorables los ambientes de trabajo estas condiciones afectan la salud de los empleados de una organización. El impacto puede afectar el estado emocional, mental del trabajador y puede afectar tanto el desarrollo del funcionamiento profesional como la calidad de vida del individuo. Es así que las organizaciones de hoy enfrentan niveles muy altos de demanda de los clientes porque los empleados deben demostrar la capacidad de concentrarse y atención a diversas tareas, horarios, turnos rotativos y el hacinamiento puede empeorar el ambiente de trabajo y el estado mental de los empleados (Tunquipa, 2020).

Lo mencionado por el instituto sindical de trabajo (2015), Los componentes de los peligros psicosocial son escenarios laborales relacionadas con el tipo de trabajo, el trabajo y entorno laboral puedan afectar la salud y la productividad del empleado. Representan más de un tercio de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Ya sea en países en progreso, el entorno de trabajo y la condición de vida crean riesgos. Los riesgos psicosociales que provocan la aparición de diferentes padecimientos a lo largo del tiempo de esta manera se ha vuelto cada vez más

importante analizar los componentes de riesgo, identificándolos como características del ambiente de trabajo que dañan la salud de los trabajadores (Asociación Chilena de Seguridad, 2019)

Los autores Pedrasa, Amaya y Conde (2016). Mencionan que los efectos negativos del desempeño laboral es el estrés, lo que indica altos costos humanos, económicos y financieros siendo negativo para la salud de los empleados, lo que conduce a despidos y ausentismo rotación dentro de la organización.

El impacto del ambiente de trabajo está relacionado con la productividad de los empleados y empeoran con el tiempo, así como el cansancio y la falta de motivo principal consecuencia se deben tener en cuenta los horarios y se deben evitar las restricciones efectos actúa sobre la salud de los trabajadores como estrés laboral, fatiga (Quispe, 2016).

Asimismo, los factores psicosociales en todo el mundo causan serias consecuencias y pérdidas causadas por los trastornos mentales en sus empleados, esto conlleva a un retiro temprano de un trabajador por incapacidad. En el continente europeo lo gastos por enfermedades mentales haciende entre el 3 y 4% del PIB durante las atenciones, es por ello que estos efectos negativo a la salud de los colaboradores exponen mayor preocupación en las últimas décadas.

Por ello, ante estas situaciones y preocupación que están surgiendo en la mina, se está realizando este estudio para determinar la correlación entre los componentes psicosociales y el desempeño laboral en los empleados de la mina cerro lindo.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

o ¿Cuál es la correlación entre los factores psicosociales y desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022?

1.3.2. Problema específico

o ¿Cuál es la correlación entre la exigencia psicológica en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022?

o ¿Cuál es la correlación entre el conflicto trabajo – familia y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022?

o ¿Cuál es la correlación entre el control sobre el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022?

o ¿Cuál es la correlación entre el apoyo social y calidad de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022?

o ¿Cuál es la correlación entre la compensación del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022?

o ¿Cuál es la correlación entre el capital social y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022?

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

- Existe una correlación significativa entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

1.4.2. Hipótesis Especifica

- Existe una correlación significativa entre la exigencia psicológica en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

- Existe una correlación significativa entre el conflicto trabajo – familia y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

- Existe una correlación significativa entre el control sobre el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

- Existe una correlación significativa entre el apoyo social y calidad de liderazgo y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

- Existe una correlación significativa entre la compensación del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

- Existe una correlación significativa entre el capital social y el desempeño laboral de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Determinar la correlación entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

1.5.2. Objetivos Específicos

o Determinar la correlación entre la exigencia psicológica y el desempeño de los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

o Determinar la correlación entre el conflicto trabajo -familia y el desempeño en los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

o Determinar la correlación entre el control sobre el trabajo y el desempeño de los trabajadores en la mina cerro lindo, chincha 2022.

o Determinar la correlación entre apoyo social y calidad de liderazgo y el desempeño en los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

o Determinar la correlación entre la compensación en el trabajo y el desempeño en los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

o Determinar la correlación entre el capital social y el desempeño en los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.

1.6. Metodología

1.6.1. Tipo de Investigación

El estudio es de tipo relacional, porque busca conocer el alcance de la correlación entre dos o más concepciones, cualidades o variables en un argumento particular para poder predecir el comportamiento futuro de los mismos (Baptista et al.,2010).

1.6.2. Diseño de investigación

El estudio es de tipo no experimental. De igual forma Baptista, Hernandez y Fernandez (2010), menciona que este tipo de diseño no experimental no permite realizar cambios en las variables ya que el propósito es describirlas y los datos obtenidos se analizan en su propio entorno en el momento específico.

Asimismo, la investigación es transversal porque el estudio se completó cuando la información se recibió una sola vez en un momento dado. Además, Baptista, Hernandez y Fernandez (2010), señala que un estudio transversal es un método observación y descripción que mide tanto la prevalencia como los efectos de la exhibición de una muestra de la comunidad.

De esta manera la investigación tuvo como objetivo relatar las variables de: componentes psicosociales y desempeño laboral, para establecer la correlación entre estas, asimismo alcanzar los objetivos o probar la hipótesis planteada.

1.6.3. Población y muestra

1.6.3.1. Población

Como señaló Tamayo (1997), la dimensión de la prueba se define como un conjunto de fenómenos estudiados en los que se estudiarán unidades poblacionales que comparten las mismas características y producen resultados de investigación.

La población de esta investigación incluirá a toda la mano de obra que conforman la actividad minera de la empresa, que son aproximadamente 3000 empleados.

1.6.3.2. Muestra

Una muestra es un grupo de personas seleccionadas de un campo de estudio para investigar un fenómeno estadístico. La muestra no probabilística es cuando la elección de los sujetos investigados depende de algunas características y análisis que ellos o los investigadores estén considerando en un momento determinado (Tamayo, 2019).

La dimensión de la prueba estara conformada por 56 empleados de la empresa.

Datos:

$Z = 1.645$ Confianza del 90%

$p = 0.70$

$q = 0.30$

$E = 0.10$

$$n_0 = \frac{Z^2 * p * q}{E^2} = \frac{1.645^2 * 0.70 * 0.30}{0.1^2} = 57$$

$$n = \frac{n_0 * N}{n_0 + (N - 1)} = \frac{57 * 3000}{57 + 2999} = \mathbf{56 \text{ trabajadores}}$$

1.6.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el estudio de la variable factores psicosociales se empleó un cuestionario de evaluación y prevención de riesgos psicosociales COPSOQ-istas 21 (Versión 2), basada en el método internacional la cual consta de 30 preguntas y 06 dimensiones desarrollado inicialmente por el Centro Nacional de Investigación para el entorno laboral.

Para el estudio de la variable desempeño laboral se empleó un cuestionario diseñado por la licenciada en psicología Lizbeth Coronel Gudiel, el cual consta de 22 preguntas con elecciones de marcación a la escala de Likert. Este instrumento tiene el objetivo de medir la percepción de los colaboradores sobre el impacto del factor de riesgo psicosocial en su desempeño.

1.6.5. Validez del instrumento

Se realizó el proceso estadístico alfa de Cronbach para los datos recopilados y se empleó el programa SPSS versión 26 jamovi para determinar la validez de la herramienta. Instrumento aplicado a los trabajadores de la mina Cerro Lindo.

1.7. Justificación

Nexa Resources, empresa minera y metalúrgica especializada en la obtención de minerales básicos (zinc y cobre) con más de 60 años de experiencia en mejorar de activos y fabricación integrada en Brasil y Perú. La empresa gestiona en yacimientos que contiene varios metales (polimetálicos), tres están ubicadas en Perú denominados minería (Cerro Lindo, el Porvenir y Atacocha) y dos en Brasil denominados minería (Vasante y Morro Agudo). Los procedimientos operacionales

son grandes canteras y minas subterráneas a gran escala y moderna y mecanizada produciendo en 2018 , 556.000 toneladas de zinc equivalente (Nexa,2019).

Lara Ruiz et al, (2015). Afirma que se puede decir que los aspectos emocionales y sociales de las personas en el trabajo están relacionados con la manera que se implementan las medidas en seguridad y salud laboral (SST), lo cual tiene un impacto en la calidad y el rendimiento de las empresas. Como resultado, evaluar y afrontar las dimensiones psicosociales ahora es un requisito legal.

De esta manera menciona en el sector minero las cargas de trabajo pesadas, el estrés físico, las largas jornadas laborales o las distancias familiares afectan significativamente a los empleados y se localizan entre los factores de riesgos psicosocial de la industria.

Asimismo, por necesidades del trabajo, demanda laboral y necesidades de las personas muchas veces, se desconoce el estado emocional de cada empleado que realizan su trabajo diario, expuestos a diversos factores de riesgo y consecuencias psicosociales que pueden afectar su estado de resistencia de su salud y agotamiento físico de los empleados desencadenando en estrés, accidentes y otros (Lara Ruiz et al,2015).

Cuando describimos el presente, cuando se trata de la salud y la felicidad de los empleados, énfasis en el reconocimiento de peligros físicos, químicos y no ergonómicos, es decir, lo que es visible durante el control o la inspección; Sin embargo, los riesgos psicosociales pasan desapercibidos por las bajas tasas regulaciones nacionales y debido a la falta de control efectivo sobre la medición in situ inmediato, es decir, el riesgo psicosocial no es visible, así que tenga cuidado cada vez

más ineficiente minimizando el impacto en los empleados (Moreno Jimenes y Baez Leon,2010).

Para Pastrana (2009), menciona que los factores psicosociales pueden manifestarse en un empleado de dos formas: puede tener un impacto positivo y aumentar la responsabilidad en las labores, lo que traerá cumplimiento y resultados en el trabajo, lo que permitirá obtener el producto final calidad y por ende la satisfacción del cliente. O puede manifestarse en forma de influencia. factores negativos como estrés laboral, ausentismo, conflicto, enfermedad, síndrome burnout, etc., puede convertirse en un accidente a medio o largo plazo individuos o posiblemente sus creadores. Estos efectos negativos si ocurren sobre la operación tendrá consecuencias graves para la organización, la falta de responsabilidad y cuidado en las tareas establecidas no contribuirá en los avances de las labores en el turno, al final ocurrirá un accidente que paralizará el trabajo en la mina y luego enfrentar una demanda de cumplimiento legal.

Así mismo lo mencionado por Barrantes (2005), en el campo de la industria y la minería, se puede decir que los esfuerzos de desarrollo de tecnología hacen que los empleados están implicados en menor deterioro de su condición corporal para manipular equipos aumentando la carga mental de los trabajadores debido al apremio que tuvieron que cuidar el equipo en condiciones óptimas. De manera similar, el problema también se aplica a los diversos elementos dentro de la empresa. Además, el ambiente psicosocial de la empresa no sólo es relacionado con las condiciones de trabajo y vida en el lugar, otro factor son complejas cuestiones demográficas, económicas y sociales. es por eso que en todo el mundo están de acuerdo en que el desarrollo económico en las empresas, el crecimiento tecnológico, crecimiento de la

producción y permanencia social sostenido sólo por la productividad, sino también por las escenarios de trabajo, vida y salud en general para el bienestar empleados y sus familias.

La Ley de SST reconoce a los Factores Psicosociales como agentes de riesgos para la Seguridad y Salud del trabajador. Estos factores son las condiciones del ambiente laboral (los elementos del lugar dónde se realiza la actividad: temperatura, iluminación, ruido, etc.), las condiciones organizacionales (el clima laboral, salario, jornada, etc.) y el comprendido de los trabajos que se ejecuta (los tiempos para realizarla, el margen de autonomía, entre otros). Si estas condiciones son percibidas por los trabajadores como inadecuadas, tendrían el potencial de generar peligros psicosociales tales como el estrés laboral, el agotamiento o fatiga, hostigamiento sexual, el acoso laboral, alteraciones en la vida social y familiar, o problemas fisiológicos como alteraciones gastrointestinales, entre otras (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

Teórico

Con ese propósito, el presente estudio permitirá determinar cuáles son los riesgos psicosociales que los trabajadores de la mina entran en contacto durante sus actividades diarias para establecer la relación con el desempeño laboral, esto permitirá comenzar a elaborar planes de acción como componente de gestión ambiental y su relación comunitaria, empezando con compromisos aprobados por la mina, así como el área de salud ocupacional, para evitar reducción de la eficiencia del trabajo. Asimismo, alentar a los empleados líderes lograr el desarrollo de un trabajo seguro con un ambiente de trabajo sin condiciones peligrosas y saludables.

Práctico

Las variables que se investigan en este estudio se basan en la correlación de las dimensiones de riesgo psicosocial y cumplimiento laboral en los empleados de la mina; la determinación de estos factores y su relación se realizara en las áreas de trabajo de la mina. Además, la investigación del estudio de caso tendrá como objetivo determinar la correlación entre las dimensiones psicosociales y el desempeño en los trabajadores y determinar acciones correctivas y beneficiosas respecto a las dimensiones que estén afectando negativamente el desempeño de trabajo en los empleados de la mina.

Social

Este estudio de caso es de gran importancia social porque identificando los riesgos psicosocial que afectan el cumplimiento laboral de los empleados y los resultados desaprobatorios de este, se pueden brindar salidas a las dificultades causados por los componentes psicosocial que afectan a los individuos que interactúan en ellos y sugerir desarrollo a los empleados también se puede aprender sobre cambios internos en métodos de gestión de personal, especialmente en el campo del sector minero, lograr su felicidad, lo que a su vez conducirá a una mejor productividad y traducirse en beneficios monetarios para la empresa.

Ambiental

Esta investigación se basa en un estudio global de los componentes relacionados con la empresa, centrándose en la relación positiva entre las interacciones de trabajo, su medio ambiente y los impactos ambientales, obtenidos durante el estudio. También se emparejarán la alteración del medio ambiente que

provocan interacciones de trabajo para el cumplimiento de los servicios en la mina. Las derivaciones que se presenten de este escenario ambiental durante las investigaciones, de forma cuantitativa esto abordara el crecimiento en las relaciones de mejor crecimiento a la empresa.

Asimismo, esperamos recibir sugerencias completas y efectivas en cuanto a las correlaciones de rendimiento de los trabajadores como resultado de las interacciones de trabajo, su medio ambiente que se presenten en los trabajadores de la mina y estos como influyen procesos de las actividades.

1.8. Definiciones de las variables

1.8.1. Factores psicosociales

Los ambientes de trabajo se refieren a cómo está estructurado y organizado el trabajo, así como a las tareas y responsabilidades que los empleados deben llevar a cabo. Estas condiciones pueden tener un impacto tanto en su satisfacción como en la óptima salud de los empleados, ya sea física, mental o socialmente. Esto significa que la forma en que se organiza el trabajo, el contenido de las tareas y cómo se desempeñan pueden influir en cómo se sienten y cómo les afecta su trabajo y salud a nivel personal. (Organización Internacional del Trabajo, 2013).

1.8.2. Desempeño laboral

Las interacciones de trabajo es el efecto obtenido como resultado de un compuesto de trabajo medibles realizadas para lograr las metas de la empresa. Es la productividad aportada por los individuos, una persona que se enfrenta a una tarea establecida por su empleador dentro de un cierto período de tiempo manejando sus técnicas y experiencia. Esta transformación le permite medir destrezas de liderazgo,

gestión del tiempo, organización, etc. diferencias en los grupos de trabajo. Hoy, se habla sobre la eficiencia del trabajo en el entorno de trabajo con muchas condiciones puede tener un impacto negativo en este causar un accidente que resulte en accidentes personales y es suficiente para alejar a la empresa de las metas establecidas o esto también puede funcionar un camino positivo que mejora el desempeño de la empresa y logra el crecimiento experiencia técnica de cada trabajador (Pedraza, Amaya, y Conde, 2010).

1.9. Alcances y limitaciones

1.9.1. Alcances

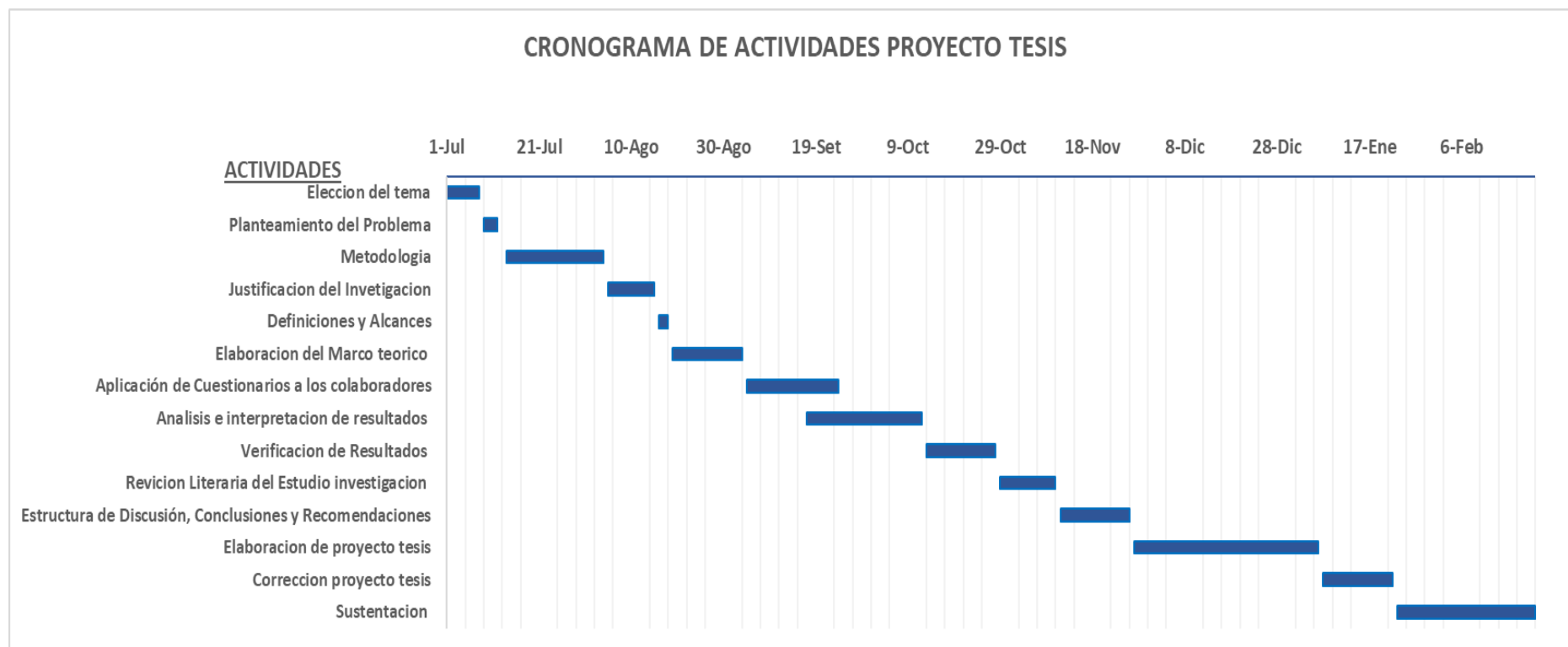
El estudio se realizó en la compañía minera Cerro lindo (nexa), que se encuentra ubicado en el distrito de chavín de la provincia de Chincha, para ello se aplicará cuestionario a los trabajadores de la mina y asentado los datos se realizara el análisis estadístico de correlación de las variables establecidos en la presente estudio.

1.9.2. Limitaciones

Una de las limitaciones presentado fue la disponibilidad de los trabajadores de la mina debido a que se encontraban iniciando sus actividades diarias asignado por el supervisor de reparto, muchas veces no presentando la disponibilidad por un corto tiempo para realizar el cuestionario y/o encuesta, evidenciando incomodidad y cierto malestar por interrumpir su horario laboral debido que se causaría retraso en sus avances operativos.

Otra limitante fue la disponibilidad de datos en su telefonía móvil de los trabajadores, este inconveniente debido a la débil cobertura de datos por la ubicación de las áreas de trabajo en la unidad minera.

1.10. Cronograma



CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1. Conceptualización de las variables

2.1.1. Factores Psicosociales

Fernández R. (2010). Hace menciona que en el mundo actual, las organizaciones están lidiando con el cambio tecnológico y cambiando la oferta y la demanda en todos los aspectos de su negocio. Al mismo tiempo, las empresas debían aceptar las necesidades del mercado, lo que influía mucho en la gestión de los talentos humanos. Por lo tanto, una evaluación integral de los procesos psicológicos es esencial para crear un lugar de trabajo saludable. Por ello, es importante que las empresas creen un entorno de trabajo adecuado para el bienestar saludable físicamente y mentalmente de los trabajadores.

Según Garcia J. (2011). Se refiere que, en el campo de la explotación y la industria, es importante trabajar la plenitud corporal del individuo y su estado emocional del personal, porque es un buen señal y parte de una buena valoración del rendimiento en la empresa. Además, digamos el referirnos de personas que tengan buena salud no es solo un aspecto físico y durante muchos años se creía en su gran influencia en las evaluaciones de los monitores ocupacionales en los actores físicos, químicos, biológicos y psicosocial, pero también es bueno evaluar los factores psicosociales y los riesgos del estado emocional de una persona que involucrada en el desarrollo de sus actividades y su alteración en el estado saludable de los trabajadores.

A lo mencionado en la OIT, (1984). El riesgo en la salud mental es causado por una planificación, organización y gestión del trabajo inadecuadas, el lugar de trabajo

es un lugar importante para el riesgo para la salud mental, así como un lugar para actividades que promueven la salud y el bienestar de otros trabajadores. De esta forma, dado que los riesgos psicológicos nacen dentro de la organización, pueden ser gestionados como otros riesgos laborales, es decir. a través de la identificación, medición, evaluación y control.

A continuación, presentamos un citado extraído de la Agencia defensa chile (2019). Donde indica que la felicidad, una eficacia estilo de vida y buenas salud en el trabajo dependen del entorno, la cultura y el lugar de trabajo. Los riesgos de salud mental siempre están presentes, solo sus actitudes cambian debido a cambios en la sociedad, nuevas formas de trabajo, cambios tecnológicos y cambios en los métodos profesionales que conducen a un aumento en el tipo de riesgos de salud mental, este riesgo, que se está considerando. como lesiones graves. problema. dentro de la organización, porque la motivación ocurre cuando se logran las metas. (Agencia de Defensa de Chile, 2019).

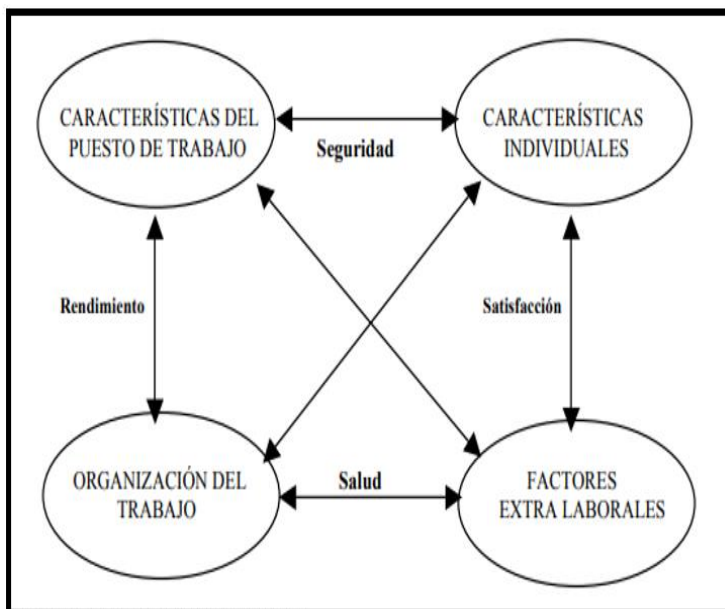
Según Cortez J. (2007). Señala que las condiciones de trabajo suponen un riesgo tanto de accidentes como de enfermedades y por ello el mantenimiento de los vehículos de trabajo ha visto cambios significativos en el país en las últimas décadas en medio de la globalización y las capacidades. Se determina por un elevado nivel de experiencia y la necesidad de lograr resultados de alta calidad en el menor tiempo posible, ya que los rápidos alteraciones en el mercado laboral, las situaciones laborales y las leyes económicas han creado nuevos peligros para la salud de los empleados.

Los factores psicosociales incluyen el contenido de trabajo, el entorno ambiental, y bienestar de los empleados con las condiciones especificadas en la organización; Por

un lado, evalúa la capacidad del empleado, necesidades, hábitos y cultura de la experiencia laboral externa, a través de conciencia y experiencia. Estas áreas pueden afectar el estado físico, bienestar psicológico, productividad y satisfacción laboral (Organización internacional del trabajo, 2013).

Imagen 1

Factores Psicosociales que afectan el desempeño



Nota. considera que la organización forma parte de las condiciones de trabajo

Tomado de (p.23), Cortés 2007.

El concepto de factor psicológico se refiere a las condiciones de trabajo que pueden causar un daño grave a la salud corporal, intelectual y social de los empleados, que es el estrés y cambia el horizonte de los recursos y la capacidad humana para gestionar y responder al flujo. Las acciones son el resultado del trabajo ya que pueden surgir de cualquier conflicto entre necesidades y recursos. (Peiro, J. 2014).

En este sentido, existe una perspectiva interesante para el análisis en el sitio de trabajo, ya que las compañías no deben ignorar los componentes que inciden

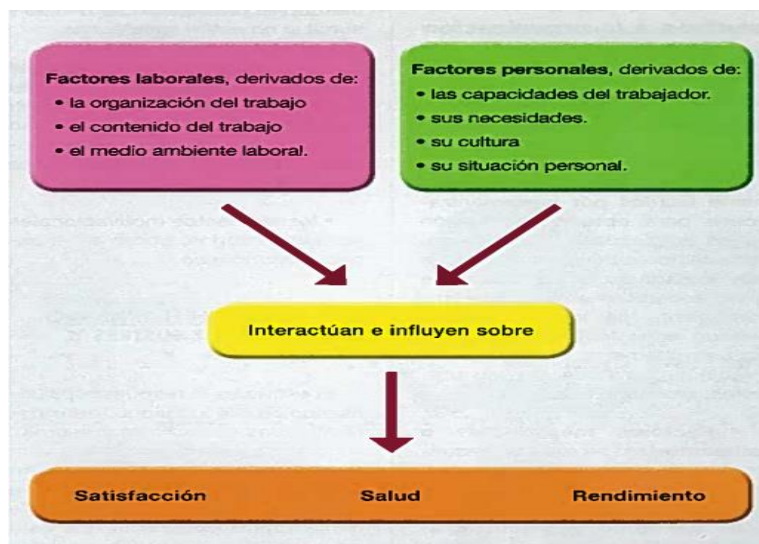
claramente en el desempeño de los empleados, dirigiendo así los esfuerzos de los empleados, para lograr una comprensión de la totalidad del comportamiento humano que se basa en la idea de que si los empleados tienen una buena salud física y mental, esto tendrá un efecto positivo en la productividad y reducirá los costos y el apoyo médico. (Peiro,J. 2014).

Desde ese enfoque Alastruey et al (2013). Nos señala que los peligros de energía mental, en contrastes de los problemas de fortaleza mental, no son situaciones de gestión, sino circunstancias y eventos que tienen un impacto significativo en los empleados. Los efectos del daño psicológico son muy diferentes.

Los componentes psicológicos son afines con la distribución y las actividades a realizar en ese ámbito y son necesarios para el desarrollo del individuo. Es también la interacción que se da entre el trabajo y los trabajadores, además de influir en los resultados del trabajo, la satisfacción personal y laboral, y por ende a gozar de una buena aptitud física y bienestar de los trabajadores. (Fernández García, 2013).

Imagen 2

Influencia de los factores Psicosociales en el trabajo



2.1.2. Desempeño laboral

Desde el enfoque de Pedraza et al (2016). Realiza un comentario que el trabajo de los empleados es considerado un pilar importante del éxito y desarrollo de la organización, y por ello los profesionales de RRHH están muy interesados en mejorar las métricas y evaluar el desempeño. De esta manera, la realización de labores o conductas pueden ver en los trabajadores para ayudar a alcanzar las metas de la organización y se pueden medir de acuerdo con las habilidades requeridas para cada puesto y el nivel de desempeño de su contribución.

Según Schein E. (1991). Los psicólogos creen que la capacidad mental y la inteligencia son similares a un buen trabajo: cuanto más inteligente es una persona, más probable es que haga un buen trabajo, sin embargo, esto es solo una parte de la historia, ya que ahora se cree que es un experto, estructura de personajes el trabajo puede incluir habilidades, unión, decisiones y pasión por lo que haces.

A continuación, se presenta definición extraído del estudio de Pozo E. (2018). El concepto de evaluar el desempeño viene a realizarse y se determina si una persona usa todo su conocimientos y habilidades adquiridos efectivamente en el lugar de trabajo para lograr un objetivo establecido dentro de un cierto período de tiempo; incluir competencias adquiridas, tales como habilidades, experiencia, conocimientos, valores, entre otras cosas, contribuyen al logro de las soluciones deseado en los requisitos técnicos y de producción de la organización para que puedan influir en ellos positivo principalmente en términos de utilidad y producción.

Según Pedrasa et al (2010). El éxito del puesto, que significa asumir tareas que van más allá del simple trabajo, volver al voluntariado con tu esfuerzo cooperativo y ayudar a tus compañeros de la organización, aportando a las metas de la organización y aumentando la productividad. Luego la producción de los trabajadores comprende

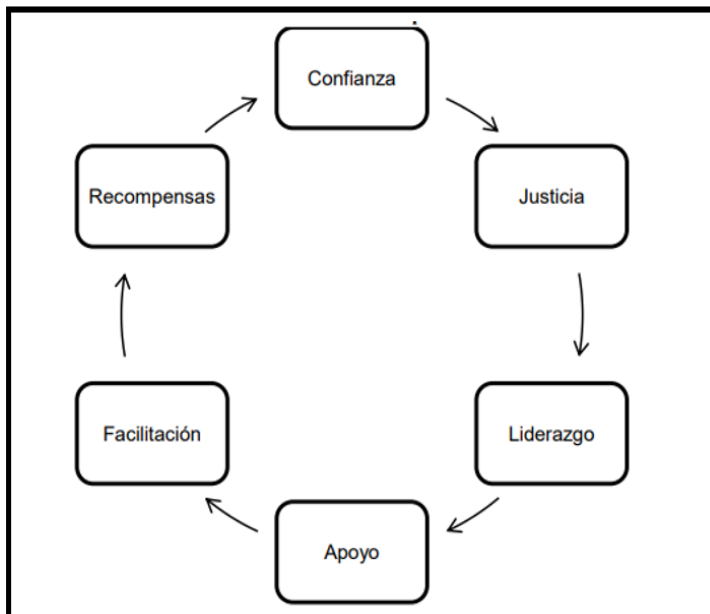
varios puntos que muestran el desarrollo y ejecución de las tareas y tareas que les son asignadas, donde se encontrarán los valores de la producción y el trabajo. (Carrillo, 2015).

Pero lo extraído de la investigación de Tuquinpa J. (2019). Indica que los resultados de los empleados actuales, se menciona como uno de los componentes más significativo que afectan la eficiencia y el triunfo de una compañía de la organización; Por eso se puede decir que existe preocupaciones comunes de los gestores de talentos humano en los aspectos que permite perfeccionar.

Existen varios aspectos y/o factores que inciden directamente en el desempeño, los cuales pueden ser internos y externos y afectan el desempeño de una persona en el trabajo en el ejercicio de las tareas o labores que le son asignadas, las cuales exceptúan la mala. (Carrillo, 2015).

Imagen 3

Aspecto que inciden en el desempeño laboral



El enfoque de Robbins et al, (2013). Combina el rendimiento laboral con el logro

de las metas y la finalización de todas las labores planeadas. Uno de los indicios más atractivos es el triunfo de la organización a nivel empresarial, así como el éxito de los empleados en forma de compensación profesional y un clima laboral que brinda un óptimo ambiente laboral.

De esta manera según Lariko A. (2014). La valoración del rendimiento es importante porque mejora los escenarios de trabajo, la voluntad y aumenta la capacidad de los colaboradores, si los resultados no cumplen con las expectativas, la toma de decisiones ayuda a actividades como la capacitación que ayudan a cambiar y mejorar la calidad. Todo análisis teórico debe tener objetivos a alcanzar sin juicios inconsistentes, pero debe estar guiado por indicadores que permitan identificar errores y causas de cosas malas.

En la organización el manejo adecuado de los procedimientos de la compañía y su acción es obligatoria y necesaria; Por lo tanto, la capacidad de la persona tiene mayor excelencia y mejora, por lo tanto estos últimos deben estar debidamente formados para poder desempeñar sus funciones. Por lo tanto, los empleados ocupan una posición privilegiada en las empresas, esta es lograr los objetivos establecidos y el origen de la ventaja del ingenio “Realizar la tarea es un concepto de implementación; se relata a un conjunto de acciones que conducen a un mismo resultado que es un producto o servicio que satisface la necesidad organizacional.”. (Schein Edgar, 1991).

Lo citado en el estudio por Tunquipa J. (2019). Menciona que la productividad laboral a menudo se deriva del concepto tradicional de si se considera que el empleado desempeña sus funciones solo dentro de los límites de su competencia para lograr los objetivos. En realidad, hoy estamos hablando de eficiencia para todo.

empleados de la compañía , efectuar las reglas, procedimientos y estándares en el trabajo.

Así que valorar el cumplimiento de un empleado es esencial en la caracterización de inseguridades en el grupo para que se puede desarrollar procedimientos de ejecución para ayudar a efectuar competencias, habilidades, estimar cargos y asignar responsabilidad para optimizar el rendimiento y la eficacia. Ahora se utiliza la valoración del cumplimiento para mantener a los empleados trabajando o mejorar sus beneficios como bonificación a los buenos resultados después de la evaluación teniendo en cuenta varios aspectos.

2.2. Importancia de las variables

2.2.1. Importancia de factores psicosocial

Identificar los componentes de riesgo psicosociales en una etapa temprana de la organización, cuando no se hayan reportado accidentes y/o consecuencias irreversibles, siempre recibirá un reconocimiento positivo de los expertos en la materia de la prevención. Además, saber qué componentes de riesgo tiene incremento de suceso en el lugar de trabajo apoyara a mejorar la eficiencia de gestión de la empresa y profesionales en la especialidad de la prevención de riesgos y salud ocupacional diseñará programas de prevención, planes de acción para combatir cualquier riesgo psicosocial que pueda estar en el espacio de trabaj

Es de vital importancia la identificación de los factores psicosociales debido a que ayudarán a mantener y mejorar las estadísticas de salud y seguridad con involucramiento de los colaboradores en la caracterización de riesgo y evaluar os peligros y de esta manera aplicar los controles efectivos apropiados.

El desafío de realizar una correcta evaluación de los componentes psicosociales se basa en efectuar una adecuada investigación y reajuste de variaciones en los trabajadores, percibiendo cambios continuos en la organización y la evolución constante del sistema de trabajo, toda esta verdad requiere un compromiso mayor e involucramiento de los empleados en todos los niveles jerárquicos.

Aunque hay muchos factores psicosociales, debido a la interacción humana con equipos, máquinas, ambiente de trabajo, productividad entre otras, se investigara aquello con mayor prevalencia y relación en el entorno de trabajo.

2.2.1.1. Dimensiones de factores psicosociales

Los riesgos laborales están orientado a los componentes de peligro para la salud en la empresa, generando respuesta de tipo emocional, fisiológico, cognitiva y comportamental, estos síntomas en la persona muchas veces son precursoras de enfermedades en términos de repetición y permanencia. Para Moncada et al, (2014), estos factores forman parte de las dimensiones psicosociales en una organización que son medidas en las realidades de una empresa o condiciones de trabajo. A continuación, se presenta descripción de los factores psicosociales del método CoPosoQ-Istas21:

- **Apoyo social y calidad de liderazgo:** El contenido de este factor se refiere que el trabajo ofrece diferentes oportunidades de relaciones interpersonales que afecten la salud. La dimensión social es el bienestar a la salud relacionado con la atención prioritaria por otro lado, las características interpersonales se basan en la relación entre las personas. Por otra parte, la presencia de jerarquía, empleado y jefe aumenta otros semblantes de confusión a estas relaciones. Además, el trabajo que implican algunos roles puede ser más o menos evidente o puede contener algunas refutaciones en el contexto cambiante que debemos ser capaces de predecir, creando un universo de intercambio de trabajo, herramientas y emociones entre las personas de la compañía (Moncada et al, 2014).

- **Capital social:** Se refiere a que incluye respeto, reconocimiento de los superiores y esfuerzos por realizar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y ser tratado de manera justa en el lugar de trabajo. El respeto es la compensación psicológica que se recibe a cambio del trabajo realizado. Dado que otras partes de los niveles de la compañía hay desigualdad, la cooperación no sería posible sin compañerismo que se genera en la empresa. De esta forma, será un recurso creado por una red o un grupo, beneficiando a sus miembros de formar solidariamente vínculos. (Moncada et al, 2014)

- **Conflicto trabajo- familia:** Esta dimensión se refiere que cumplir con los requisitos de trabajo remunerado y tareas del hogar puede tener un impacto negativo en su salud y bienestar. Realizar trabajo por contrato y trabajo doméstico en la familia aumenta la necesidad y el número total de horas trabajadas (doble trabajo o trabajo doble), y la limitación de combinar ambos compromisos genera un problema temporal, porque ambos son parte de una misma realidad social, destinado principalmente a la mujer, y un relevo regular en los momentos y lugares necesarios

para satisfacer simultáneamente las necesidades de ambos (Moncada et al, 2014).

- **Control sobre el trabajo:** Se refiere al margen de decisión que tiene los colaboradores con respecto al trabajo, la iniciativa e independencia, uso y progreso de destrezas y conocimiento, intervención y gestión del cambio, roles claros y aprendizaje”. También podemos mencionar el margen de autonomía que demostrado habilidades y conocimientos que ya tienen adquiridos de la experiencia para ejecutar contenidos de trabajo. (Moncada et al, 2014)

- **Compensaciones en el trabajo:** El equilibrio entre la recompensa recibida por el esfuerzo realizado. La interacción del gran esfuerzo y un bajo estímulo afecta la salud a largo plazo. Además del sueldo hay dos recompensas muy importantes la permanencia en trabajo y valoración. Los estudios han confirmado que no solo la permanencia del empleo sino también la incertidumbre de los ambientes laboral es muy sano para la salud. (Moncada et al, 2014).

- **Exigencia psicológica en el trabajo:** Los requisitos psicológicos tienen dos aspectos: cuantitativos y orientados a tareas. Cuantitativamente, se refieren al volumen de trabajo relacionado con el tiempo disponible para completarlo. Desde la perspectiva del tipo de tarea, los requerimientos psicológicos difieren según se trabaje con personas y para personas, especificando la necesidad psicológica de tipo emocional. (Moncada et al, 2014).

2.2.2. Importancia de Desempeño laboral

La productividad laboral juega un papel importante en la empresa porque tendrá un impacto directo en su productividad y rentabilidad, lo que puede un camino positivo que permite a la empresa crecer y mejorar condiciones de trabajo de los empleados.

Este efecto también puede ser negativo si afectará la continuidad del empleo y bonos de incentivo para beneficios.

La compañía actualmente estima el crecimiento económico basado en producción y beneficio durante un cierto período de tiempo; y uno de sus cimientos para lograr los objetivos son el resultado del trabajo de los empleados, porque la mayoría de las compañías que consideran al recurso humano como eje principal para su crecimiento.

La productividad en las tareas desempeña un rol importante en la unificación del empleado en el puesto asignado, evaluando así a ese empleado la sana competencia obliga a las personas a trabajar más duro para lograr algo y cumplir con las expectativas de tu empresa.

El clima laboral se refiere al espacio donde los empleados desarrollan sus funciones una forma conveniente, una forma que debe cumplir con las necesidades mínimos de eficacia para conseguir un progreso deseable y pleno de las competencias de los trabajadores.

Es el desarrollo mediante el cual evalúa la conducta de una organización es realmente en el dominio del propio trabajador. De tal manera podemos determinar que las evaluaciones de desempeño se enfocan en un grupo de personas, donde se pretende medir el comportamiento global de metas y objetivos establecidos por el liderazgo pudiendo ser el jefe de área u otro nivel jerárquico dentro de la organización.

Cuando hablamos de la importancia del desempeño laboral, lo que queremos decir es cuán importante es saber completamente que funciona y para determinar si es efectivo, hay varios aspectos a considerar, según cómo se mide el desempeño:

- **Rendimiento y calidad.** Este aspecto nos indica si el empleado está logrando el desempeño y la calidad que la organización espera de él, para verificar esto se pueden utilizar herramientas como plantillas de desempeño u otros instrumentos que demuestren su desempeño.
- **Ambiente laboral.** Se refiere al ámbito en el que los empleados desarrollan sus funciones una forma conveniente, una forma que debe cumplir con las exigencias mínimas de eficacia para lograr un progreso admirable y pleno de las competencias de los empleados.
- **Comunicación.** Es el medio más común usado por la gente hoy en día para transferir, hablar de sus sentimientos, corrientes e ideas dentro de si. La comunicación efectiva requiere un receptor y más factores como el medio ambiente. Se debe mantener una comunicación horizontal y abierta desde los niveles jerárquicos altos hacia los empleados de la organización, lo que fortalecerá la confianza para la realización de los objetivos.
- **Motivación.** La motivación juega un papel muy importante en las personas, por lo que en una empresa necesitan empleados comprometidos para alcanzar sus metas.

2.3. Modelos de las variables

2.3.1. Modelos de variables – factores psicosociales

En este momento se exponen los modelos de la variable proporcionando apoyo al estudio, por lo que se pretende describir diferentes modelos afines con diferentes autores que expliquen el modo de ver las dimensiones psicosociales en el trabajo.

a) Modelo demanda – control

Karasek R. (1979). En este propone un modelo bidimensional donde se observa que el impacto del trabajo en la salud y el comportamiento parece tener consecuencias en la composición de exigencias psicológicas en el trabajo y particularidades organizadas del trabajo relacionadas con las oportunidades y tomar una decisión y aprovechar su capacidad. Esto combina ambos tipos detectados y pueden utilizarse para tratar una amplia gama de consecuencias psicosociales de las condiciones laborales.

Por otro lado la demanda psicológica que se le imponen a una persona. Se refieren principalmente a la cantidad de trabajo realizado, es decir carga de tareas, falta de tiempo, capacidad de atención, interrupciones inesperadas; Por eso no se limitan a trabajar. inteligente, pero para cualquier tipo de tarea (karasek 1986).

La otra dimensión estudiada dentro del modelo Karasek, es la dimensión de control y se refiere a cómo se trabaja e tiene dos componentes: independencia y progreso de destrezas. Primero es la posibilidad inmediata que un individuo necesite influir en las disposiciones concernientes con su trabajo y vigilar sus propias acciones. El segundo se refiere al grado en que el compromiso permite a un individuo desenvolver sus capacidades: aprender, Trabajo creativo y diverso (karasek,1986).

Imagen 4

Modelo de exigencia psicológicas



Nota. demanda-control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés. (Karasek 1979).

En la imagen 5 Karasek relata a la guía de demanda/control. Que la enseñanza se produce en los escenarios que demanden tanto de la energía mental del individuo (demanda o desafío) como del ejercicio de habilidades para la toma de disposiciones (control de tareas), en lugar de controlar a los demás. Las necesidades psicológicas combinadas con el control definen cuatro estados de riesgo psicosocial: alto estrés, trabajo activo, bajo estrés y trabajo pasivo. En el cuadrante 1 (estrés alto), esto se refiere a que los trabajos con altas exigencias y bajo control se asocian con un mayor riesgo de estrés psicológico y enfermedad; El Cuadrante 2 (Proactivo) es un cuadrante en el que los requerimientos son altos pero la distribución de tareas permite una alta capacidad de toma de decisiones individuales para satisfacer esas demandas, lo que dificulta el logro de los resultados de esta combinación; En el cuadrante 3 (estrés bajo),

los empleados tienen suficiente vigilancia, pero las pretensiones son minúsculas y será el contexto más cómodo; y finalmente, el cuadrante 4 (pasividad) conduce a un ambiente laboral poco atractivo, lo que puede significar una pérdida gradual de las habilidades aprendidas.

En conclusión, el modelo planteado por Karasek (1979). Predice peligro de padecimientos concernientes al estrés y este factor radica en las características de un ambiente de trabajo estresante donde plantea pretensiones y límites a las capacidades de respuesta de la persona. Es por ello que un espacio de trabajo estresante crea inestabilidad lo cual conlleva al estrés.

b) Modelo demanda – control – apoyo social

Más adelante Jeffrey V. (1986), amplió el modelo de la dimensión demanda - control introduciendo la demanda social donde propone aumentar su capacidad para afrontar el estrés a largo plazo, moderadores o amortiguadores de los efectos del estrés sobre la salud. El soporte social se refiere al entorno social en el espacio de trabajo, tanto para los empleados de trabajo como para los supervisores. Incluye dos elementos: relaciones afectivas relacionadas con el trabajo y apoyo instrumental.

Si la cuantía y eficacia del apoyo social brindado por supervisores y acompañantes de trabajo es adecuada, puede aliviar parte del estrés potencial causado por las mezclas de altas exigencias y poco control. El modelo se amplió para incluir el soporte social como una variable que modera el impacto del estrés en la salud. La introducción del soporte social se basa en el supuesto de que los trabajos con altas exigencias y poco control y apoyo social tienen más probabilidades de causar inconvenientes de salud a los empleados.

c) Modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa

El modelo de Siegrist (1996 - 1998) ha sido claramente demostrado en numerosos estudios y actualmente es atribuido uno de los guía de referencia de estrés laboral; Esta guía inspecciona la relación entre el desequilibrio entre el esfuerzo de los empleados (costo) y las recompensas recibidas (beneficio). Identifica condiciones de riesgo laboral donde surge incumplimiento por altas cargas de trabajo con baja remuneración.

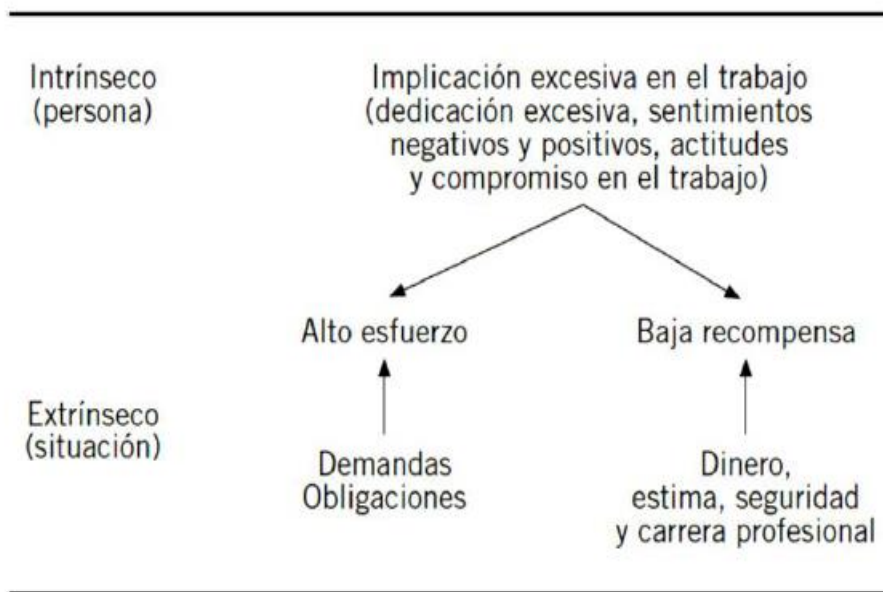
El significado de “recompensa” se basa en la prueba de desequilibrio esfuerzo y recompensa. Esta guía asemeja diferentes desperfectos en la recompensa social que influyen en las redes neuronales activas en la técnica de distinción del cerebro. Esta guía también ha sido confirmado en diversos estudios en el mundo del trabajo.

Por otra parte Fernandez et al, (2005). Menciona que las distinciones son de tres tipos: intervención sobre el estatus competitivo, respeto o reconocimiento de los demás y dinero. La intervención del estatus competitivo es el examen de aquellos causas de la vida profesional que pueden representar una intimidación para el crecimiento, el retrato profesional, la autoeficacia o la autoestima de una persona y que, si no se controlan, el control crea emociones negativas como el miedo o la ira.

Siegrist (2000) sostiene que los roles laborales juegan un papel significativo en esta guía debido a la autorregulación, al influir en la autorregulación de los empleados a través de la autoestima, la autoeficacia y el sentido de pertenencia al grupo, lo que promueve el bienestar. y la salud de los empleados, pero si hay un desequilibrio entre costos y beneficios o no hay equilibrio, esto afectará estas funciones de autorregulación y debido a reacciones de estrés, puede ocurrir depresión, ira, consternación y tendencia a la enfermedad.

Imagen 5

Componentes extrínseco e intrínseco del modelo - DER



Nota. Modelo DER tomado del “trabajo y repercusiones en la salud”. (Siegrist 2000)

En la imagen 6 según Siegrist, explica que los niveles de estrés se deben a una inestabilidad entre la demanda de tareas y las motivaciones, resultante de que no se efectuó las perspectivas de correspondencia e compensación equitativo en un área muy importante de la vida social, que es actividades profesionales. El nivel de energía depende de dos fuentes: una es extrínseca, que representa las demandas y responsabilidades del puesto, y la otra es interna, que representa la necesidad de resistir las demandas del puesto.

d) Modelo de Caplan ajuste persona – entorno

El modelo caplan proponer un marco para ajustar y anunciar cómo las particularidades individuales y el ambiente de trabajo establecen en conjunto el dicha de los empleados y basándose en este conocimiento cómo desarrollar un modelo para

determinar el bienestar de los empleados, asemejar puntos de medicación protectora, (Caplan, 2000).

De tal forma, el entorno neutral incluye sucesos y particularidades físicas y sociales que ocurren en el medio independientemente de la percepción humana, mientras que el medio intrínseco se refiere a escenarios y sucesos que los humanos perciben e interpretan. La relación entre el entorno y el individuo no es ideal porque está influenciada por percepciones distorsionadas de la personalidad, los procesos cognitivos sociales, las capacidades limitadas de procesamiento de información de las personas y la estructura de las organizaciones, en conjunto restringen el camino a la pesquisa objetiva (Caplan, 2000).

Como se ha dicho, el estrés resulta de una mala “adaptación individuo - entorno”, neutral o subjetivamente, en el trabajo o en cualquier otro lugar y en interacción con factores genéticos. Cualquier arreglo dependerá tanto de componentes situacionales como de tipologías individuales y grupales.

e) Otras teorías

En las últimas décadas se ha estudiado el conflicto entre el trabajo y la familia a medida que se ha hecho evidente el impacto negativo del trabajo en la familia y viceversa; Este problema es bidireccional, como sostienen Gutek, Searle y Klepa (1991), quienes identifican dos módulos del conflicto: a). cuando las demandas laborales entran en conflicto con las demandas familiares y b) cuando las demandas familiares entran en conflicto junto con el trabajo a lo largo de esta línea.

El conflicto trabajo-familia se medita un componente del peligro psicosocial importante porque afecta dos factores importantes en la vida de los empleados y

también afecta negativamente la calidad de vida y la salud física de los trabajadores. debido al conflicto entre trabajo y familia. Como sostiene Matthews, Hut y Barnes-Farrell (2010), creen que los apremios de épocas, energía y comportamiento que requieren los roles laborales y familiares afectan la calidad de vida de los empleados. Andrade. R, (2014).

2.3.2. Modelos de variables – Desempeño laboral

Los metodologías utilizadas por cada formación varían porque cada uno de ellos edifica su propio método de evaluación del trabajo sus empleados tengan la información al alcance de su mano y los datos se pueden registrar para mejorar el rendimiento de las personas (Chiavenato, 2007).

Es por ello que se pretende describir diferentes modelos afines con diferentes autores que expliquen el modo de ver el desempeño laboral en el trabajo.

a). Método mediante escalas grises.

En este método se utilizan ciertos factores, por lo que se utilizan cuestionarios siempre que sea posible, las líneas representan los factores de desempeño y los otros factores que representan. El grado de cambio en estos factores se aplica hasta que ocurren. seleccionados y utilizados para evaluar ciertas características. (Chiavenato, 2007).

b). Método modernos de evaluación desempeño

Las organizaciones deben encontrar soluciones creativas y métodos innovadores para evaluar el trabajo debido a condiciones de técnicas habituales,

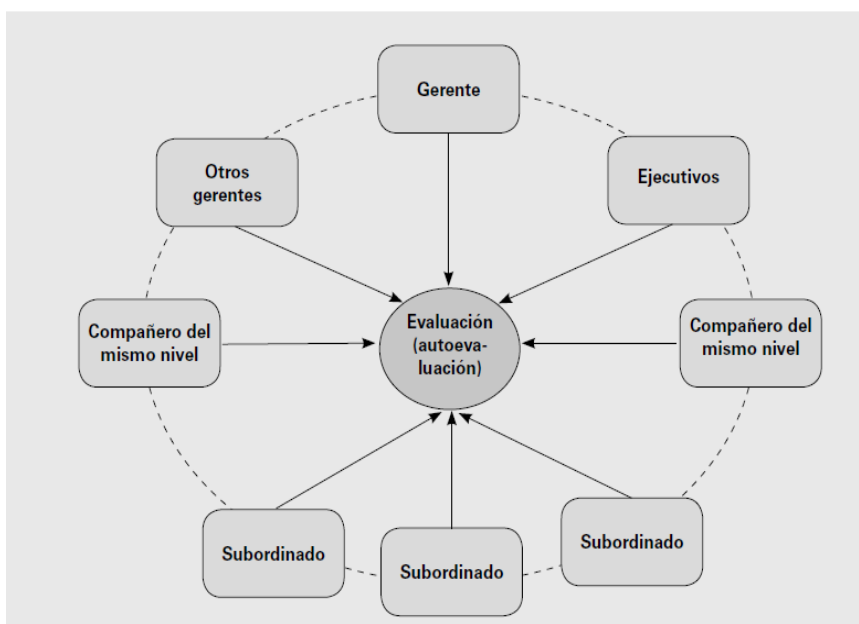
aparecen nuevas técnicas, características como visión de futuro y mejora continua (Chiavenato, 2007).

c). Métodos 360°

El modelo Chiavenato (2007). Se basa en el uso de formularios, digital o impreso en línea y crea informes personalizados que faciliten este trabajo., para ello, los esfuerzos y objetivos futuros mejoran la humanidad. Los colegas y otras personas son parte de este proceso. las relaciones que mantienen, terminamos reuniendo diferentes ideas sobre ellos desempeño del evaluador. Esta evaluación tiene en cuenta el contexto en el que se sitúa. alrededor de una persona, por ejemplo un colega, un gerente, subordinado y de forma circular.

Imagen 6

Modelo evaluación 360° - desempeño



Nota. contexto entorno al trabajador, compañeros, gerente y subordinados

d). Métodos del sistema Likert

En el modelo sistema Likert (citado Brunet, 2004). Asume que la conducta de los empleados está determinada en parte por su conducta dependiente y las situaciones organizacionales percibidas y en parte por la información que poseen, sus conocimientos, sus expectativas, sus habilidades y sus valores. También dijo que la resistencia de una persona ante cualquier contexto siempre depende de la percepción de esa persona, lo que importa es cómo percibes las cosas, no tu contexto relativo.

Por otro lado, Brunet (2004) menciona que Rensis Likert investigador conocido mundialmente por su trabajo, se refiere a la psicología organizacional, especialmente en el campo del desarrollo. cuestionario y examen de procedimientos administrativos.

La teoría del clima organizacional nos permite visualizar las causas y se estudia la influencia sobre la naturaleza del clima, pero también permite el análisis de variables que crean el clima o se ajustan al desempeño en una organización (citado Brunet, 2004).

Una de las teorías explicativas del clima al modelo Likert donde apremia la hipótesis de los sistemas y esta permita inspeccionar la influencia del clima laboral en la energía de una organización.

e). Método de los sistemas

El comportamiento de los subordinados se debe en parte a actos administrativos y condiciones organizativas que estos perciben, y en parte gracias a la información, la conciencia, la esperanza y sus oportunidades y valores. La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre es una función de tu percepción de ello lo que interesan como observa todo, no el contexto neutral. Si la realidad afecta

la percepción, que así sea. El conocimiento establece el ejemplo de actuación que acogerá una persona. En este orden de ideas entran en juego cuatro factores principales sobre las percepciones individuales del clima, que también pueden explicar la naturaleza microclima en la organización.

- Los parámetros se relacionan con el contexto, la tecnología y la distribución mismo método organizacional.
- La perspectiva ordenada que ocupa una persona en una clasificación también el salario que gana.
- Componentes propios como personalidad, actitud y calificaciones. satisfacción.
- Percepciones de subordinados, colegas y superiores. Clima organizacional.

2.4. Análisis comparativo de las variables.

Construir una base teórica nos ayudará a tomar mejores decisiones sobre nuestras sugerencias de mejora, brindándonos información consistente para tomar decisiones sobre nuestro estudio.

Tabla 1

Análisis comparativo de factores psicosociales

Tópico	Autor	Definición	Comentario
	Organización Internacional del trabajo - OIT	Condiciones de trabajo o sus características se refieren a cómo está estructurado y organizado el trabajo, así como a las tareas y	La organización se refiere a las características de las condiciones de trabajo que afectan el bienestar humano a través de mecanismos psicológicos y

**Factores
psicosociales**

	responsabilidades que los empleados deben llevar a cabo	fisiológicos conocidos como estrés
Fernandez García	Condiciones que ocurren en una situación de trabajo que está vinculado con la empresa, las tareas de encomendados y puede afectar tanto la felicidad como salud (física, mental o social) de los empleados en correlación con el desarrollo del trabajo.	Lo mencionado por el autor se refiere a las condiciones que ocurren en una situación de trabajo, directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido trabajo y deberes presentados capacidad de influir en el desarrollo del trabajo y en la energía de los trabajadores.
Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo	Condiciones que ocurren en una situación de trabajo que directamente relacionado con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño, las tareas logran perturbar tanto la felicidad como la potencia (física, mental, o trabajador social), como el trabajo de desarrollo	Lo indicado por el instituto se relacionados con la organización y el contenido. trabajo basado en el tiempo. incluyendo horas de trabajo, agilidad y estilo de vida nocturno.
Instituto sindical de trabajo, ambiente y salud	Estas características son su función y sobre todo su organización. afecta la salud humana a través de mecanismos psicológicos	Lo referido por el instituto apunta fatiga física, agotamiento y disminución de la vitalidad, así como un sentimiento de

	y fisiológicos que llamamos estrés	que	incompetencia para la acción.
--	------------------------------------	-----	-------------------------------

Teniendo en cuenta lo mencionado por los autores señalan que los factores psicosociales en la organización es muy importante detectar para prevenir e intervenir a tiempo, ya que si brindamos condiciones buenas a los trabajadores es un indicador del cuidado a su salud física, mental, social y bienestar y que permitirá el éxito de la organización.

Lo mencionado por la organización internacional de trabajo. (2013), señala que toda característica de las condiciones de trabajo que afectan el bienestar humano a través de mecanismos psicológico y fisiológicos no permitiendo desarrollar con normalidad las tareas y responsabilidades por el trabajador desencadenando en un trastorno denominado estrés.

Para Fernandez G, (2017). Menciona que la identificación del riesgo de lesión psicológica en el trabajo depende de las condiciones que se dan en el trabajo y es específica del entorno (físico, químico y natural), la organización, las técnicas e instrucciones de trabajo, el vínculo entre los empleados, las cuestiones de trabajo y las actividades, así como el comportamiento mental y físico que pueda afectar la integridad física de los empleados.

Lo mencionado por el instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2020), señala que los dimensiones correlacionados con la tarea, la adecuación del trabajo, a las personas, el trabajo debe ser significativo para el ejecutante y debe ser coherente con las capacidades y expectativas de ese hombre. Esta sección

generalmente incluye aspectos como la identidad del trabajo, el alcance, el estado y los requisitos tanto cuantitativos como cualitativos.

Lo indicado por el instituto sindical de trabajo, ambiente y salud. (2015), Menciona los factores psicosociales de trabajo que son condiciones organizacionales, de espacio de trabajo y si estas condiciones son aceptables contribuyen al progreso de las destrezas del empleado, motivando a perfeccionar la productividad y satisfacción laboral de la empresa.

Tabla 2

Análisis comparativo de desempeño laboral

Tópico	Autor	Definición	Comentario
Desempeño laboral	Esperanza Pedraza	El desempeño es el comportamiento de evaluador para lograr las metas establecidas, es una estrategia individual para lograr las metas propuestas.	Referido a las acciones observables hacia una meta que una persona demuestra la voluntad y la capacidad de lograr si el contexto es el adecuado para su logro. La evaluación del trabajo es la caracterización, medida y gestión del desempeño de las personas en las formaciones.
	Idalberto Chiavenato	Proceso de estimular o evaluar el valor, la excelencia, las cualidades de una persona. La evaluación de quienes desempeñan el rol en una organización se puede	Se refiere a la habilidad para medir la gestión, que puede ser desarrollada y alcanzada por los empleados que se empeñan en conseguir los objetivos de la organización.

	realizar a través de varios enfoques, denominados evaluación de la realización y valoración personal.	
Miguel Sastre	La revisión del rendimiento es un proceso estructurado y sistemático para medir, evaluar e impactar el desempeño, el comportamiento y los resultados para averiguar qué tan productivos son los empleados y si se puede mejorar su desempeño en el futuro.	Referido a la importancia de medir el desempeño laboral y este se debe a que aumenta la productividad, al mismo tiempo que optimiza los recursos para lograr las metas organizacionales.
Stephen Robbins	El desempeño laboral se define como el proceso de determinar si tiene éxito o no la organización, persona o proceso del desempeño de sus actividades y objetivos laborales.	se refiere cuando la organización suministra mano de obra para lograr metas, asimismo los líderes definen metas y tareas a los empleados que desarrollan sus habilidades para conseguir objetivos de la organización.

Para Robbins et al. (2013), exponen que el desempeño organizacional es un componente significativo para comprender el poder de los empleados y la capacidad de identificar las necesidades de capacitación, esta es una habilidad para medir la gestión, que puede ser desarrollada y alcanzada por quién o quién e individuo. objetivos de la organización. Es por ello que nos damos cuenta de que el éxito se define como una forma de conocer el éxito de una organización, una persona o una

forma de lograr tareas y metas de desempeño para llegar al cumplimiento y efectividad de las tareas de la empresa.

Pedraza et al. (2010), considera que el desempeño como el factor humano y su salud no pueden ser ignorados si queremos una alta productividad. En estos espacios se debe utilizar la iniciativa y la creatividad humana en el trabajo, así como la toma de decisiones humanas, se deben crear oportunidades para comunicarse con los demás. Es así que el autor también considera que la productividad es un proceso integrado conocido como gestión del rendimiento, que es el proceso de una empresa para garantizar que los empleados trabajen duro para lograr objetivos de la empresa, incluida la práctica de los gerentes que definen las metas y objetivos de los empleados.

Para Schein E, (1991). Asocia el desempeño con el trabajo duro del empleado con el cumplimiento de metas y la realización de todas las tareas planeadas por la organización. Uno de las señales más importantes es el triunfo de la organización a nivel de empresa, así como la complacencia de los trabajadores y el espacio de trabajo que brinda un buen lugar para trabajar.

En ese sentido el autor menciona que la productividad es importante, mejora las condiciones de trabajo, la toma de decisiones y aumenta la productividad de los trabajadores; Si los resultados no cumplen con las expectativas, la toma de decisiones para facilitar actividades como la capacitación ayuda a cambiar y mejorar la calidad. Todos los valores deben tener metas que deben alcanzarse sin juicio directo, pero deben guiarse por indicadores que revelen errores y consecuencias negativas.

2.5. Análisis crítico de las variables

Para iniciar a estudiar la correlación de los componentes psicosociales y desempeño laboral de los trabajadores de la mina, el primer paso fue identificar las condiciones de trabajo en las que los empleados realizan sus actividades diarias, así como las relaciones entre empleados, la distribución de sus tareas y cómo gestionan el entorno de trabajo (físico, químico y biológico) dentro de las áreas de la mina.

Alastruey et al (2013). menciona “que las condiciones de trabajo vinculan a la empresa y esta puede afectar su salud de los empleados en correlación con el rendimiento de sus tareas”.

Situación se pudo observar en los talleres de mina, primeramente se visitó las oficinas de trabajo que son contenedores de aluminio observando deterioro de paredes, piso y un espacio pequeño, seguidamente el taller de trabajo percibiendo espacio reducido para realizar el servicio, herramientas de trabajo no estándares, falta de equipo y/o maquinas minimizando la exposición del trabajador (maquina-persona) a la ocurrencia de un evento, seguidamente se visito los almacenes de repuesto donde no se tiene un orden (no se cuenta con codificación de los anaqueles), también se verifico los vestuarios no contando con un ambiente el personal para realizar su aseo y cambio de vestimenta después de sus actividades. Se noto falta de interés de la supervisión en querer contar con un ambiente agradable para que los colaboradores puedan desarrollar sus tareas.

En ese sentido Fernández G, (2013). Menciona “que si las condiciones son suficiente contribuyen al desarrollo del trabajo y de las habilidades laborales, personal y una alta satisfacción laboral a la productividad de la empresa y al estado de motivación de los empleados”.

Durante la visita a las áreas de la mina se conversó con los trabajadores donde se percibió desamino, falta de interés lo cual conlleva a interpretar que existe falta de motivación para el favorable cumplimiento de sus tareas. Además, retraso en la operatividad de los vehículos o equipos en mantenimiento demostrando así falta de comunicación entre la supervisión y los empleados.

Seguidamente Pedraza et al (2016). Hace referencia que “Apoyar a tus compañeros de la empresa, cooperando al desempeño de las metas de la organización y aumentando la productividad”.

El significado de compañerismo es muy importante dentro de la organización, este valor fue apreciado entre los mismos trabajadores del área durante las tareas encomendadas, lo que se observó fue falta de planificación en la distribución de tareas y colapso del servicio pendientes de ejecutar en el área de mantenimiento, tratando el personal de apoyarse uno a otro terminado fatigado al final de la jornada para el cumplimiento de objetivos.

Pozo E, (2018). Hace mención que “valorar el desempeño que un colaborador viene a realizarse es un indicador que la persona usa todo su conocimientos y habilidades adquiridos efectivamente en el lugar de trabajo”.

Se pudo apreciar que en las distintas áreas operativas de la mina el personal conoce de su especialidad y es competente para el puesto contratado, si bien es cierto ha podido resolver problemas mecánicos con soporte de otros compañeros de empresas aledañas. Esto define las habilidades en dar soluciones durante el trabajo, pero aun es notable la debilidad de la falta de capacitación en la especialidad según puesto de trabajo ya sea en mecánica, operarios de equipos necesario para brindar soluciones inmediatas, un mejor servicio y calidad del trabajo.

Según Schein E. (1991). Indica “El éxito del beneficio de los logros deseados en requisitos técnicos y producción de la organización para que puedan influir en ellos positivo principalmente en términos de utilidad y producción”.

Es importante mencionar que para tener éxito y logro de producción en la organización, también tenemos que brindar condiciones de trabajo favorables, seguridad en las operaciones, el monitoreo de la salud de los empleados, etc. Algunos de estos factores se cumplen como son las evaluaciones medicas de las salud de los empleados practicado anualmente que cuentan con afiliación a seguro privados, la programación de monitoreo ocupacionales anuales de los agentes en su área de trabajo (físico, químico y biológico).

Con respecto a la seguridad y una oportunidad es contar con equipos de ingeniería moderna certificados requeridos para el servicio exponiendo menos al trabajador y minimizando el estrés durante la jornada laboral, contratación de personal calificado para mayor soporte debido a la carga laboral y demanda de trabajo.

Y por último las condiciones de trabajo deben prestar mayor confort al trabajador durante su permanencia en el departamento, condiciones que permitan al empleado sentirse cómodo, agradable para el desempeño propósitos y metas de la organización.

CAPÍTULO III: MARCO REFERENCIAL

3.1. Reseña Histórica

Nexa resources, compañía global de Votorantim, ingresó al negocio de metales es ahora una de las empresas importantes de minería del mundo y ocupa un lugar de liderazgo en América Latina.

En Brasil, la Compañía fue fundada en 1956, comenzando con la investigación en las minas de zinc de Vazante (Estado de Minas Gerais) y brindando los primeros envíos de mineral al sector metalúrgico recién formado. por Marías. En 1969, el departamento metalúrgico Tres Marías inició la producción de zinc electrolítico junto con la explotación en la superficie de recursos mineros de silicato de zinc.

En 1984 Votorantim se convierte en accionista de la minera de Morro Agudo S.A. con sede en Gerais, que obtiene concentrados de sulfato de zinc, luego de tomar el control total en 1988 y comenzar a construir operaciones mineras en el cinturón forestal de Mina Gerais. En 1993 estuvo marcado por un aumento en la producción de lingotes de zinc metálico en Tres Marías de 10,000 toneladas a 90,000 toneladas por año.

La minera Nexa Perú, antes Minería Milpo, fue instaurada el 6 de abril de 1949. Es una gran compañía con más de 60 años de trayectoria en el progreso y operación de instalaciones mineras y de procesamiento en Filipinas, América Latina, se caracteriza por un fuerte crecimiento y por la integridad de sus procesos en el sector minero multimetalero nacional.

A partir del 5 de agosto de 2010. Nexa S.A. una empresa minera y metales fabricante de zinc siendo una de las cinco del mundo. Es una empresa de los segmentos de metales y minería de Votorantim SA, una empresa privada bien establecida, diversificada y global con una posición sólida, con casi 100 años de historia y presencia en sectores clave de la economía en más de 23 países.

Es una compañía en minería regional, peruana y laboriosa en las etapas de minado exploración, extracción, refinación y comercialización de concentrados de zinc, cobre y plomo junto con plata y oro, e importante productor de multimetales de

bajo y alto riesgo. zinc en Perú. Nexa Perú desarrolla su negocio con un claro compromiso de responsabilidad social y ambiental. Nexa Perú cuenta actualmente con 3 minas polimetálicas activas: Cerro Lindo (Ica), El Porvenir (Pasco) y Atacocha (Pasco).

Minería Cerro Lindo. Inició operaciones el 20 de julio de 2007, ubicada al sureste de la ciudad de Lima, en la provincia de Ica, en el distrito de Chavín, en la provincia de Chíncha, a una altura de 1.820 metros sobre el nivel del mar. mina multimetálica de concentrados de zinc, cobre y plomo con capacidad actual de 15.000 tn/día con una capacidad de procesamiento de 156.000 tn de concentrado de zinc/año.

En Nexa 2017, su nombre hace referencia a una empresa minera que piensa en el futuro y contribuye a una compañía más prospera a través de una minería comprometida y eficaz.

3.2. Presentación de actores

3.2.1. Proveedores

Para obtener concentrados minerales, principal producto de la industria minera es necesario contar con recursos primarios como (energía, combustible, químicos, aditivos, etc.), lo que implica disponer de fábricas de suministro especializado, de las que actualmente carece a escala nacional. Por eso es necesario utilizar importaciones, esto afecta la rentabilidad de las operaciones mineras ya que esta variable es muy sensible a cualquier cambio. Los principales proveedores son: INCIMET, JRC, EXSA, SANVICK, FERREYROS, TRANSMINZA, MBRENTING,

CONFIPETROL. Asimismo, la mayoría de los productos de los proveedores están regulados por el mercado.

3.2.2. Clientes

Los consumidores de minerales metálicos, tanto nacionales como internacionales, como los comerciantes y las refinerías, son pequeños y no están concentrados en una región en particular. Sin embargo, compran grandes cantidades de minerales, pero esto depende del precio, y dado que los minerales son mercancías, sus precios los fijan los mercados internacionales (oferta y demanda), a menudo a través de bolsas.

3.2.3. Colaboradores

Para el proceso de contratación del personal ello está relacionado con comprender las tareas operativas del proceso de minado donde se validan las capacidades y cualidades para buscar mejor beneficio o producción para que se vea manifestado en el proceso. La oficinas de recursos humanos de la minera encargado de contratar con trabajadores idóneos para el cumplimiento de cada una de las funciones, al igual de responder que en cada uno de los sitios se encuentre el trabajador capaz para la ejecución de sus responsabilidades.

3.2.4. Comunidad

Como empresa nexa busca tener buenas relaciones con comunidades aledañas a la zona de influencia donde se lleva a cabo procesos claves como negociaciones sociales y gestión de compromiso, comunicación participativa,

donaciones y atención a consultas y reclamos por parte de las poblaciones en su área de influencia.

3.2.5. Gobiernos

Como personaje clave para lograr un óptimo desarrollo, este se encuentra representado por las autoridades locales también se evalúa su cumplimiento con normativas, políticas y leyes internas y nacionales.

3.2.6. Sindicatos

Nexa busca tener optimas relaciones con la organización mediante dialogo y búsqueda de oportunidades de mejora en bien de los trabajadores, promueve la libertad sindical disminuyendo la posibilidad de posibles conflictos a nivel sindical, procura mantener en todo momento el dialogo directo con la organización sindical respetando la relación de los acuerdos sindicales y no generar impacto en la productividad dentro de la unidad, además busca mantener el respecto a los derechos laborales y derechos humano de todos los trabajadores. Asimismo, viene teniendo reuniones mensuales de trabajo con los miembros del sindicato para revisar y dialogar los acuerdos vigentes.

3.2.7. Accionistas

Cuenta como importante asociado a Votorantim S.A que tiene el 64,3% del capital. Las acciones de la empresa son cotizadas en la bolsa de valores de Nueva York- EE.UU y Toronto.

3.2.8. Directorio

La Junta Directiva conformado por un mínimo de cinco (5) y un máximo de once (11) miembros efectivos, con la condición de que haya al menos tres (3) miembros independientes, para cumplir con los principios establecidos por el Junta Directiva fijada por la administración. del intercambio de valor en el que opera la organización.

3.2.9. Ejecutivos

Está formado por un equipo directivo de Oportunidades de productividad global en varios sectores clave. negocio, así como en diferentes mercados y otras divisiones interesante. En resumen, son responsables de gestionar las operaciones del día a día del negocio y relaciones con todas las partes interesadas.

3.3. Diagnostico sectorial

La Minera Nexa se consagra en la búsqueda, extracción y desarrollo de minerales por su propia gestión y subsidiaria respectivamente en términos de extracción, enriquecimiento y procesamiento a través de varias unidades mineras.

Especializada en la elaboración de zinc y cobre, con más de 60 años en la práctica en la mejora de activos y fabricación integrada Brasil y Perú. Desde octubre de 2017, sus ejercicios cotizan en la Bolsa de Valores de EE:UU (new york), Canadá (Toronto), y su principal asociado es Votorantim S.A., posee el 64,3% del capital (Nexa, 2019). La empresa aplica en cinco minas, tres de las cuales están ubicadas en los Andes. centros del Perú (Cerro Lindo, El Porvenir y Atacocha) y dos centros en el estado de yacimientos Gerais, en Brasil (Vasante y Morro Agudo). Esta operación se lleva a cabo en yacimientos a cielo abierto y grandes minas subterráneas. gran escala, moderna, mecanizada, produciendo 556.000 unidades en 2018. toneladas de zinc

equivalente. Cerro Lindo y Vazante se encuentran entre los 15 yacimientos de zinc más grandiosos del mundo y junto con los yacimientos restantes se encuentran entre los cinco mayores productores de zinc del mundo. por Wood Mackenzie.

Nexa garantiza el mercadeo de todos los bienes y esencias de plata, zinc, plomo y cobre. Sus actividades se rigen por el Código CIUU 0729 - Extracción de otros minerales metálicos no ferrosos.

Particularmente la fabricación de concentrados de zinc por parte de las mineras estos son comercializados en refinería Cajamarquilla por Recursos Nexa. Posteriormente, sus actividades se registrarán por el código CIUU número 27203 – Fabricación de productos de metales preciosos.

De esta manera, se manifiesta que la comercialización se realiza en condiciones de mercado y como parte correlacionada, los precios deben ser evaluados a través de estudios de cotizaciones de transferencia. Los concentrados de cobre, plomo y plata, por su parte, se comercializan a terceros.

Tabla 3
Capacidad de tratamiento mineral

Etapas	Descripción proceso minado
Producción	Concentrados de zinc, cobre y plomo con contenidos de plata y oro
Proceso productivo	Minado subterráneo con flotación de mineral en planta concentradora
Capacidad de tratamiento	21,000 tpd
Principales características	Operación subterráneo polimetálica peruana con mayor capacidad de tratamiento. Mina pionera en utilizar agua de mar en sus

operaciones y en la disposición de relaves secos.

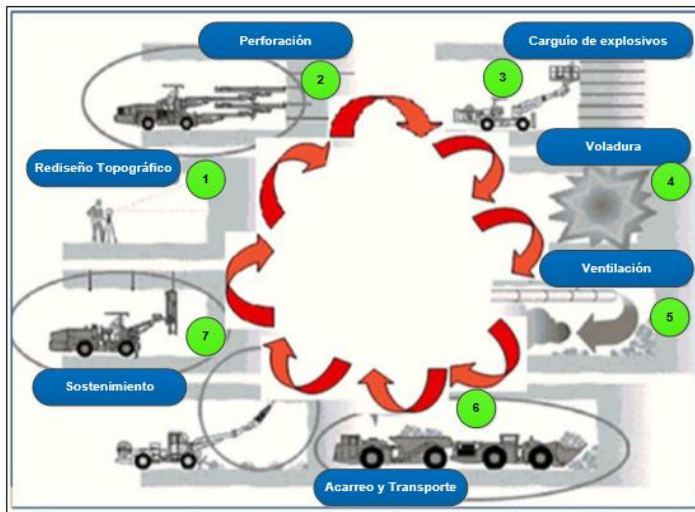
3.3.1. Producción y explotación del minado

La empresa excava bajo tierra; que por lo general se inicia con la perforación y voladura (ver Figura 1.4 - Ciclos 2, 3 y 4), que es la operación más importante del ciclo minero. Un diseño de voladura inadecuado o incorrecto puede tener consecuencias negativas a lo extenso de la vida útil del yacimiento. En este sentido, cualquier proyecto de perforación y voladura exitoso debe realizarse de acuerdo con las condiciones geológicas, de aplicación, ambientales y de seguridad.

Además, se realizan métodos combinados de aireación, remoción y transporte, la recolección de polvo mineral con piedras, polvo, arcilla y limo se realiza con equipos especiales, especialmente en baldes. Luego son transportados por volquetes o basculantes a los fabricantes. En base a este proyecto, para continuar con la rotación, comenzamos a realizar los trabajos de reparación que incluye la colocación de piezas de hormigón proyectado para garantizar la seguridad de los usuarios para que puedan continuar con la rotación de la mina y la construcción topográfica del macizo rocoso que. cambios como nosotros. ir a buscar minerales.

Imagen 7

Ciclo de minado



Nota. Marchena. V, (2020)

3.3.2. Determinación del proceso del minado

Las operaciones mineras requieren operaciones de mantenimiento mecánico, así como operaciones relacionadas con el sistema. El costo de oportunidad del cierre de la producción es demasiado alto para permitir fallas de mantenimiento y/o fallas de servicio. Por eso, los principales modelos de negocio de la minería están relacionados con las operaciones.

La ocupación en el mandato productor es la relación de cada actividad realizada en la mina, la gestión efectiva permite interactuar con otros campos para crear la compañía. De esta manera en el yacimiento Cerro Lindo, se encuentra que en el departamento hay deficiencias que tienen un impacto directo en la gestión de mantenimiento de vehículos, lo que tiene en cuenta que no hay experiencia y entusiasmo en el trabajo.

Hablar de planificación, organización y recursos óptimos aspectos tan pequeños como la programación de mantenimiento efectiva para unidades es de mayor importancia, porque la reparación no está coordinada con uno. De la manera efectiva en los dispositivos de transporte, esto afecta la operación inapropiada permanentemente en las unidades y el proceso de transporte de materiales está paralizado, en fin aumenta el daño de la compañía y la compañía no cumple con los objetivos propuestos (Ochoa, 2018).

La misión de capitales humanos consiste en comprender todas las funciones de los trabajadores de la mina y se extiende desde el asunto de convenio de empleados individuales hasta su despido. Para esto, siempre se deben tener en cuenta los aspectos legales, los contratos de compañías y los contratos de los empleados (Chiavenato, 2013).

A través del mandato de recurso humano se examinan capacidades o características y encaminadas a mejorar la productividad o la productividad se refleja en mejores procesos. La gestión de los recursos humanos contribuye al desarrollo sistemático de la organización, donde la presencia de colaboradores motivados y dedicados refleja la mejora del ambiente y el logro de las metas (Agudelo, 2019).

Es el crecimiento de este módulo dentro de la compañía es contar con el personal que necesita para desarrollar cada función, al mismo tiempo que asegura que se encuentra la persona capacitado y entrenado para cada puesto para desarrollar su misión.

Una de las razones para resaltar el problema anteriormente identificado fue la falta de especialistas mecánicos (técnicos), condiciones de trabajo adecuadas en las

áreas de mantenimiento, lo que tuvo consecuencias negativas ya que significó falta de personal para realizar los trabajos, realizar las reparaciones y adecuaciones necesarias dentro de los talleres, especialmente el mantenimiento de vehículos ligeros y pesados de transporte. Hecho de que no existe un requerimiento de repuestos para uso de los profesionales en las unidades de transporte liviano y se encuentran en mal estado.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En el siguiente apartado se describe la naturaleza del estudio, método, diseño, población y tamaño de muestra seleccionada. Además, de examinar la confiabilidad y validez de las herramientas utilizadas, se describen métodos y herramientas para la recolección de datos. Finalmente, se presentan las sugerencias , conclusiones y variables del estudio.

4.1. Marco Metodológico

4.1.1. Tipo de investigación

El estudio es de tipo cuantitativa, esto para poder conocer la información recopilada durante la investigación haciendo uso del cuestionario en forma digital, en base a ello, los efectos logrados permiten el análisis real de la información y la capacidad de evaluar el comportamiento de las variables.

De esta manera utilizando la investigación cuantitativa, ello se esfuerza por llegar a explicaciones respaldadas por datos objetivos y en base a la correlación entre los componentes psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de la mina.

Por otro lado, es de tipo correlacional porque pretende predecir el comportamiento futuro determinando la correlación entre la variable independiente (factores psicosociales) y la variable dependiente (desempeño laboral) en un determinado entorno.

4.1.2. Diseño de investigación

Se empleo el diseño no experimental, este boceto no es esencia de procesamiento para ejecutar modificaciones en las variables, se analizaron los apuntes en su mismo entorno.

De acuerdo a Ponce y Pasco (2015), la metodología de estudio es el método mediante el cual se recopila información para lograr alcanzar sus objetivos. Asimismo, la actual investigación tuvo como propósito describir las variables: Factores psicosociales y Desempeño laboral en los trabajadores de la mina, para que conozcan la relación entre ellos.

Asimismo, como menciona Ponce y Pasco (2015), la descripción del método debe considerar la importancia de estudio, orientación de estudio, el espacio estacional, la elección de los grupos de investigación y la descripción de la investigación , como veremos a continuación.

4.1.1.1. Alcance de estudio

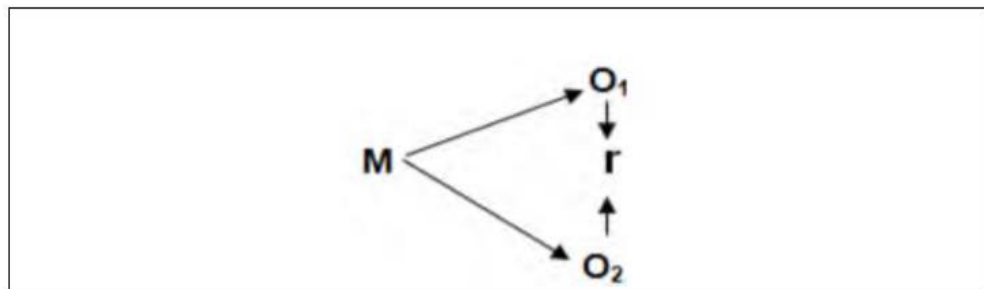
El alcance del estudio es de carácter correlacional. Según Baptista et al. (2014), el objetivo de los estudios descriptivos es identificar las propiedades, rasgos y ramificaciones significativas de cualquier fenómeno analizable donde pretender medir o recopilar datos sobre las ideas o factores que se discuten de manera imparcial o

integral., adicionalmente, brindar información detallada sobre un fenómeno o tema para describir con precisión sus dimensiones.

Por lo tanto, el alcance del presente estudio se muestra en la siguiente imagen:

Imagen 8.

Diagrama esquema de correlación



Donde:

M: caracteriza el tipo de estudio: trabajadores de la mina Cerro lindo.

O1: Variable: Factores Psicosocial

O2: Variable: Desempeño Laboral

R: muestra la correlación entre una y otra variables.

4.1.1.2. Enfoque de estudio

En cuanto al enfoque este estudio se realiza de forma cuantitativa, se determina en base a como sigue: "La investigación cuantitativa proporciona datos obtenido mediante mediciones y expresado en cantidades convirtiéndose análisis estadístico" (Baptista et al,2010), a oposición de la orientación cualitativo, que se basa en la recopilación de datos no numéricos.

Con esta orientación se pretendió establecer la correlación entre el factor psicosocial y desempeño laboral en los trabajadores de la mina.

4.1.1.3. Horizonte temporal

De esta manera, Ponce y Pasco (2015) argumentaron que “el estudio se cataloga en longitudinales y transversales”. Los mencionados señalaron que las investigaciones transversales son aquellos en los que los datos se recopilan en una sola fase de tiempo. Como resultado, el estudio de la indagación solo puede basarse en este punto específico en el tiempo.

Tomando en consideración lo anterior, la presente tesis mide la correlación entre el factor psicosocial y el desempeño laboral en los trabajadores de la mina, como resultado se trata de un estudio transversal y su análisis de hallazgos y conclusiones se limitó a ese período de tiempo.

4.1.3. Población

La población de estudio fue determinada por los trabajadores de la mina, quienes participaron del cuestionario desarrollado.

Para examinar la relación entre el factor psicosocial y el desempeño laboral se optó por la comunidad representado por los trabajadores de la mina, ya que son un actor importante en el proceso de minado y se han convertido en actores estratégicos de la compañía.

Según Tamayo (1997), “ El universo está compuesta por todo aquel elemento de personas, objetos que participan del fenómeno del análisis del problema del estudio. Una población a veces se define como "la totalidad de todos los casos que satisfacen un conjunto de requisitos" (Baptista et al.2010, p. 174).

Asimismo, se decidió hacer la investigación porque se observó situaciones laborales que puedan poner en riesgo su integridad, perjudicar la integridad de los trabajadores de forma física o mental, asimismo a la organización influyendo en su bienestar.

4.1.4. Muestra

Tamayo (1997) afirma que la muestra es el grupo de personas elegidas de la comunidad general para trabajar un fenómeno descriptivo. El modelo fue no probabilístico, por lo que la elección de los individuos de la tesis dependió de ciertas tipologías, juicios y otros factores que él o los intelectuales tomaron en consideración en su momento.

De acuerdo con Ponce y Pasco (2015), el objetivo de la muestra no probabilística no es personificar estadísticamente a la población, sino manifestar cierta proximidad con el fenómeno organizacional estudiado. Además, Gómez (2006) señaló que la superioridad de esta muestra en la investigación cuantitativa es su adecuación a un boceto de estudio predeterminado que no solicita representatividad sino una selección minuciosa y vigilada de personajes con rasgos detallados en la formulación del problema.

El método de muestreo no probabilístico de este estudio fue elegido por conveniencia, el cual, según Gómez (2006), no pretende ser representativo ya que los metas no se requieren.

El prototipo fue elegida de acuerdo con los sucesivos juicios e interés del autor en investigar la correlación entre los factores psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la mina el cual responde al planteamiento del problema.

4.1.5. Instrumentos de investigación

El instrumento de evaluación que se utilizó para el estudio fue el cuestionario del método CoPsoQ (versión 2- istas 21) compuesta por 30 preguntas y distribuidos en 06 dimensiones relacionado con la dimensión factores psicosociales, con el objetivo de prevenir la salud de los colaboradores. El instrumento se fundamenta en el uso de un vínculo de preguntas las cuales se discutirán mediante grupos de dimensiones y según escala ordinal se empleo cinco alternativas asignando lo siguiente (nunca – solo algunas veces – a veces – muchas veces – siempre).

Por otra parte, el cuestionario se utilizó como herramienta para la recolección de datos la cual involucra “conceder un contiguo restringido de preguntas a una cifra amplia de personas y solicitar que marquen sus alternativas” (Weathington et al. 2012, p. 189).

De otra manera, para la recaudación de datos se utilizó el cuestionario como instrumento, que se identifique por la introducción de interrogantes con categorías de respuesta cerradas, en las cuales se suele proveer al trabajador alternativas con repuestas la cual deberá contestar su mejor argumento” (Pasco y Ponce, 2015, p. 62).

Para relacionar la variable desempeño laboral, se confecciono un cuestionario con elecciones de marcación utilizando la escala tipo Likert, diseñado por la Lic. Lizbeth Coronel Gudiel donde el trabajador deberá responder una sola alternativa, estas repuestas son específicas de todas las preguntas del cuestionario y de acuerdo a la escala ordinal se empleo cinco alternativas asignando lo siguiente (nunca – solo algunas veces – a veces – muchas veces – siempre)

4.1.5.1. Confiabilidad y validez de Instrumentos

El término “fiabilidad” se reseña al grado de exactitud o precisión de la medición en el sentido de que se obtienen resultados idénticos al volver a utilizar el mismo instrumento sobre el mismo sujeto u objeto (Pasco y Ponce, 2015). De acuerdo con ese orden conceptual, la fiabilidad del instrumento se determinó mediante la prueba estadística alfa de Cronbach. Según Borda, Tuesta y Navarro (2009), el coeficiente alfa de Cronbach “pretende una sola dirección de la herramienta de medición y produce valores que fluctúan entre cero y uno”.

Por otra parte, el nivel de fiabilidad se ejecutó a través del estadístico alfa de Cronbach. Por su parte, el índice de confiabilidad de la variable factores psicosociales, mostro un índice de fiabilidad con un valor de $\alpha = 0,668$, lo cual indica una aceptable firmeza del instrumento. (ver anexo 1 - tabla 4).

Por otra parte, el índice de confiabilidad de la variable desempeño laboral, mostro un índice de fiabilidad con un valor de $\alpha = 0,694$, lo cual indica una aceptable firmeza del instrumento. (ver anexo 2 - tabla 5).

4.1.5.2. Procesamiento de datos

Para la aplicación del cuestionario se solicitó la autorización de la supervisión de turno en el reparto de guardia, el cual se obtuvo el consentimiento para ejecutar el método en los trabajadores de la mina para el estudio.

Con dicha aprobación, se coordinó los planes y horarios para ejecutar el cuestionario y se programó visitar a los trabajadores en sus espacios y se manifestó sobre el propósito del estudio, luego se dieron las pautas para llenar los cuestionarios del software digital de manera individual. Por último, culminado los dos cuestionarios

se indicó que es de manera anónima y se almacenara en una data para su procesamiento.

4.1.5.3. Método de análisis de datos

Para el nivel de exposición al riesgo a la salud de los trabajadores se utilizó la tabla de prevalencia, donde el nivel de exposición se clasifica en tres grupos según porcentaje de trabajadores expuesto:

Tabla 6

Nivel de exposición al riesgo

Nivel de exposición al riesgo		
Desfavorable	Intermedia	Favorable

Nota. Manual istas 21. Versión 2.

- a. **Nivel de exposición más desfavorable al riesgo (rojo):** Principales exposiciones problemáticas que perjudican la salud de los colaboradores/as, cuyo riesgo psicosocial, es el predominante de la escala valorativa.
- b. **Nivel de exposición intermedia al riesgo (amarillo):** Otras exposiciones problemáticas que perjudican de forma intermedia la salud de los colaboradores/as, cuyo riesgo psicosocial, es el predominante de la escala valorativa.
- c. **Nivel de exposición más favorable al riesgo (verde):** Principales exposiciones apropiadas para la salud de los colaboradores/as, cuyo riesgo psicosocial, es el predominante de la escala valorativa.

Para avalar que los datos de la estimación sean validos se requiere una elevada colaboración de los trabajadores de la organización, es imprescindible que la tasa de

respuesta sea alta. Una tasa de respuesta se considera aceptable a partir del 60% del grupo a ser evaluado, mejor cuanto más cercana al 100%. (Moncada S, et al, 2014).

Para el proceso estadísticos de los datos acopiados a partir del instrumento aplicado a los trabajadores de la mina, se empleó el instrumento estadístico SPSS versión 26 y Jamovi. Ambos métodos de correlación, los coeficientes de Pearson y Spearman, se pueden utilizar en muestras de apariencia normal. Pero de acuerdo al comportamiento no normal de los datos en algunas variables se usó el coeficiente de rangos de Spearman.

La correlación de Spearman se considera válidos si el coeficiente tiene algún significado (valor de p) es menor a 0,05 existe significancia; es decir, existe un 95% de probabilidad de que exista una correlación. Entonces, establecido el siguiente criterio para el valor de p en el método de correlación: $p \leq 0,05$, existe significancia.

4.1.5.4. Operacionalización de las variables

Tabla 7

Operacionalización de la variable independiente – Factores psicosociales

Variable 01	Concepto	Dimensión	indicadores	Pregunta	Escala de dimensión	Objetivo
Factores psicosociales	Características propias de un ambiente de trabajo que están directamente relacionadas con la clasificación, el espacio de tareas, lo cargos a desarrollar del empleado, así como sus	Exigencia psicológica	Exigencia psicológica	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Con qué frecuencia la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo? 2. ¿Con qué frecuencia tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? 3. ¿Con qué frecuencia en el trabajo tienes que ocuparte de los 	Escala Ordinal 1 = Nunca 2 = Solo algunas veces 3 = A veces 4 = Muchas veces 5 = Siempre Método CoPsoQ PSQCAT	Determinar los factores Psicosociales, para relacionarlos con el desempeño de los trabajadores en la mina.

<p>diligencias y tareas, que pueden tener un impacto al optimo estado en su energía y dicha general físico, psicológico y social.) que implican su desempeño en las tareas diarias relacionadas con sus puestos de trabajo.</p>			<p>problemas personales de otras personas?</p> <p>4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>5. En qué medida tu trabajo, en general, ¿es desgastador emocionalmente?</p> <p>6. ¿En qué medida el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?</p>	(versión 2)	
	Conflicto trabajo-familia	Conflicto trabajo-familia	<p>7. ¿Con qué frecuencia hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?</p> <p>8. ¿Con qué frecuencia</p>		

			sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?		
	Control sobre el trabajo	Control sobre el trabajo	<p>9. ¿Con qué frecuencia tienes el control sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?</p> <p>10. Con qué frecuencia tienes el control sobre ¿cómo realizas tu trabajo?</p> <p>11. ¿En qué medida tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?</p> <p>12. ¿En qué medida tu</p>		

			<p>trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?</p> <p>13. ¿En qué medida tus tareas tienen sentido?</p> <p>14. ¿En qué medida las tareas que haces te parecen importantes?</p>		
	Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social y calidad de liderazgo	<p>15. ¿En estos momentos te preocupa si te cambian el horario (turno, días de la semana, ¿horas de entrada y salida) contra tu voluntad?</p> <p>16. En estos momentos te preocupa si te varían</p>		

			<p>el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, ¿que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?</p> <p>17. ¿En estos momentos te preocupa Si te despiden o no te renuevan el contrato?</p> <p>18. ¿En estos momentos te preocupa lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te despidan?</p>		
	Compensación del trabajo	Compensación del trabajo	19. ¿En qué medida confía la Dirección en que los colaboradores hacen un buen trabajo?		

			<p>20. ¿En qué medida puedes confiar de la información procedente de la Dirección?</p> <p>21 ¿En qué medida en el trabajo se solucionan los conflictos de una manera justa?</p> <p>22 ¿En qué medida se distribuyen las tareas de una forma justa?</p>		
	Capital social	Capital social	<p>23. En qué medida ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?</p> <p>24 ¿En qué medida sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?</p> <p>25 ¿En qué te medida exigen cosas</p>		

			<p>contradictorias en el trabajo?</p> <p>26. En qué medida tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?</p> <p>27. En qué medida en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?</p> <p>28. En qué medida recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p>29. En qué medida tu jefe inmediato ¿planifica</p>	
--	--	--	---	--

			bien el trabajo? 30. En qué medida tu jefe inmediato ¿resuelve bien los conflictos?		
--	--	--	--	--	--

Nota. Elaboración propia

Tabla 8

Operacionalización de la variable dependiente – Desempeño laboral

Variable 02	Concepto	Dimensión	indicadores	Pregunta	Escala de dimensión	Objetivo
	Es una evaluación sistemática de la aptitud de cada individuo para el trabajo o el potencial de	Exigencia psicológica	Calidad	1. Recibir el apoyo de mis compañeros en el momento oportuno favorece mi desempeño laboral? 2. Cuando me enfrente a situaciones críticas	Escala Ordinal 0 = Nunca. 1 = solo algunas veces 2 = A veces. 3 = muchas	Determinar, las habilidades, conocimiento y desempeño en la función

Desempeño laboral	<p>crecimiento expectante. Todo proceso de estimación tiene como objetivo alentar o atribuir la cifra, la perfección o los talentos de un individuo. La valoración de las personas que ocupan cargos dentro de una compañía puede realizarse manejando una variedad de enfoques, conocidos como evaluaciones de desempeño,</p>			<p>y complejas en el trabajo, en las que debo cumplir retos laborales que influyen en mi desempeño, recibo el apoyo de mis compañeros de trabajo?</p> <p>3. Tengo la seguridad que mi desempeño laboral, depende en gran medida del trabajo en equipo, el apoyo y la sinergia grupal de las personas que trabajamos en mi área?</p> <p>4. La planificación que realiza mi jefe facilita</p>	<p>veces. 4 = Siempre</p>	
----------------------	--	--	--	---	-------------------------------	--

<p>evaluaciones de mérito, evaluaciones de empleados, informes de progreso, evaluaciones de eficacia personal, etc. (Chiavenato, 1999) .</p>			<p>el flujo del trabajo y por ende mi desempeño laboral?</p> <p>5. Tengo la información precisa y la comunicación anticipada y oportuna de parte de mi jefe para desempeñar adecuadamente mis funciones?</p> <p>6. Mi jefe y yo hacemos un buen equipo, él me guía y ayuda a cumplir los objetivos de mi puesto de trabajo, permitiendo que tenga un adecuado desempeño laboral?</p> <p>7. Cada vez que me es</p>		
--	--	--	---	--	--

				<p>difícil resolver los problemas de mi puesto de trabajo, recurro a mi jefe y él me brinda la ayuda necesaria, contribuyendo positivamente en mi aprendizaje, desarrollo y desempeño laboral</p>	
		Conflicto trabajo-familia	Conocimiento en el trabajo	<p>8. La empresa me permite realizar mis funciones con autonomía e independencia, dándome la oportunidad de optimizar mi trabajo y mejorar mi desempeño laboral?</p>	

				<p>9. La empresa se preocupa en brindarme la información necesaria sobre las políticas, las reglas, los protocolos, procedimientos, los instructivos, las capacitaciones y el adiestramiento útil para desempeñarme adecuadamente en mi puesto de trabajo?</p> <p>10. Me siento en la libertad de gestionar mis responsabilidades, tomar decisiones y ejercer mis tareas según las</p>	
--	--	--	--	--	--

				necesidades del contexto laboral; dichos aspectos optimizan mi trabajo y mi desempeño laboral?	
		Control sobre el trabajo	Cooperación	<p>11. Mis problemas personales (familiar, económico, salud, educación, otros similares), interfieren en mi nivel de atención y concentración en mis tareas, repercutiendo desfavorablemente en mi desempeño laboral?</p> <p>12. Las tareas, obligaciones y</p>	

				<p>deberes domésticos, repercuten en mi nivel de cansancio, lo cual afecta mi desempeño laboral?</p> <p>13. Soy más propenso/a a cometer errores en el trabajo debido a las preocupaciones causadas por mis problemas personales (familiar, económico, salud, educación, otros similares?</p>	
		Apoyo social y calidad de liderazgo	Beneficios laborales	<p>14. Siento que la empresa reconoce en trabajo bien hecho, por ello me siento</p>	

				<p>motivado/a en mantener en buen nivel de rendimiento y desempeño laboral?</p> <p>15. La equidad y el trato justo que ejerce la empresa, contribuye favorablemente en mi desempeño laboral?</p> <p>16. La retroalimentación (reforzamiento positivo y/u oportunidades de mejora) que la empresa hace sobre mi trabajo, contribuye en mi desarrollo y desempeño laboral?</p>		
--	--	--	--	--	--	--

		Compensación del trabajo	Producto	<p>17. Mi trabajo exige alto nivel de dinamismo para cumplir las actividades diarias, haciendo que la necesidad de urgencia repercuta desfavorablemente en mi rendimiento y desempeño laboral?</p> <p>18. El volumen de trabajo producido por la alta demanda laboral, influye desfavorablemente en mi nivel de rendimiento y desempeño laboral?</p> <p>19. Siento que el tiempo que la empresa me otorga</p>	
--	--	--------------------------	----------	---	--

				<p>para realizar mi trabajo es insuficiente, exigiendo que priorice la rapidez respecto a la calidad, dicho aspecto influye desfavorablemente en mi desempeño laboral?</p>		
		Capital social	Beneficios contractuales	<p>20. Siento que la empresa maneja adecuadamente el proceso contractual, ya que tengo claro cómo se lleva a cabo el procedimiento de contratación y renovación de los contratos laborales, ello</p>		

			<p>hace que no me preocupe por mi continuidad laboral y me enfoque en hacer bien mi trabajo?</p> <p>21. Me preocupa que la empresa decida cambiarme de sede, de horarios o de funciones laborales; esta sensación de inseguridad me causa mucha preocupación que afecta mi nivel de rendimiento y desempeño laboral?</p> <p>22. Me preocupa constantemente quedarme sin empleo, debido a la presión continua que tengo por</p>	
--	--	--	--	--

				las exigencias de eficiencia laboral; dicha situación afecta mis emociones y mi nivel de inseguridad, repercutiendo también en mi rendimiento y desempeño laboral?		
--	--	--	--	--	--	--

Nota. Elaboración propia

4.2. Resultados

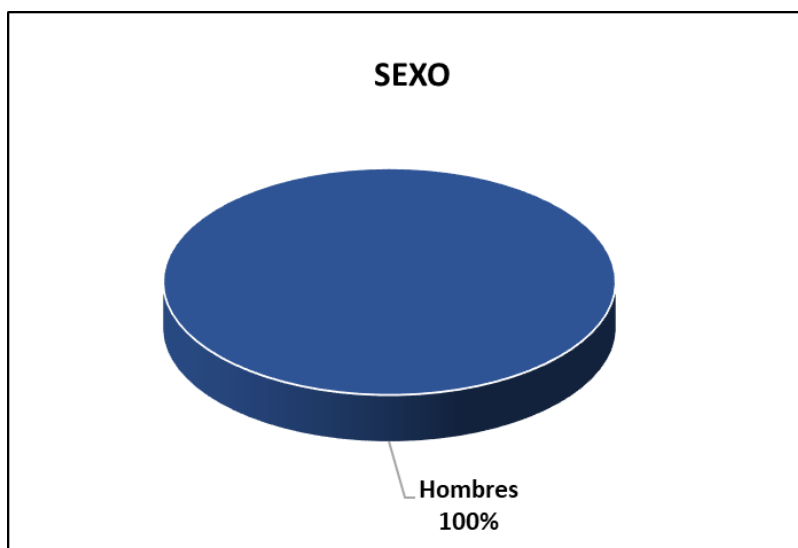
En este apartado se presentan los resultados obtenidos en base a objetivos generales y objetivos concretos. Asimismo, se evalúan los efectos de factores psicosociales y desempeño laboral y las dimensiones en los trabajadores de la mina según el cuestionario a escala de Likert y análisis descriptivo y correlacional de las variables en estudio caracterizados por las variables como género, edad y antigüedad laborando en la mina.

4.2.1. Características socio demográfica de la muestra

4.2.1.1. Características socio demográficas – sexo

Figura 1

Análisis de muestra según sexo



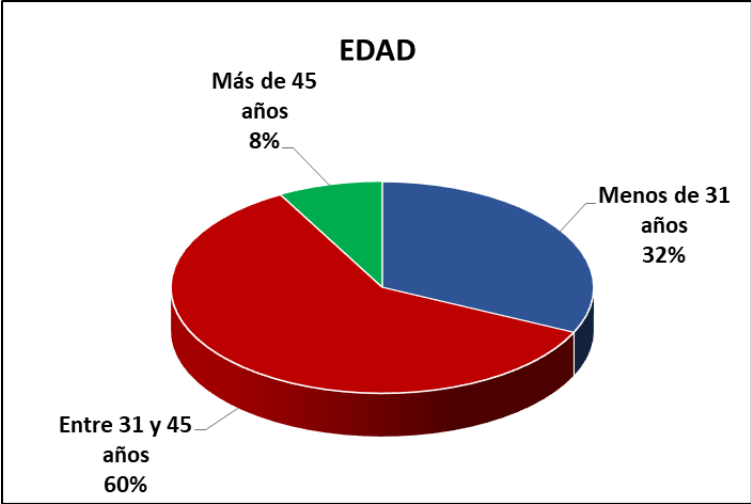
Fuente. Elaboración propia

En la figura 1, refiere que la muestra de evaluación presenta una distribución porcentual por sexo del 100% de trabajadores masculinos.

4.2.1.2. Características socio demográfica – Edad

Figura 2

Análisis de muestra según edad



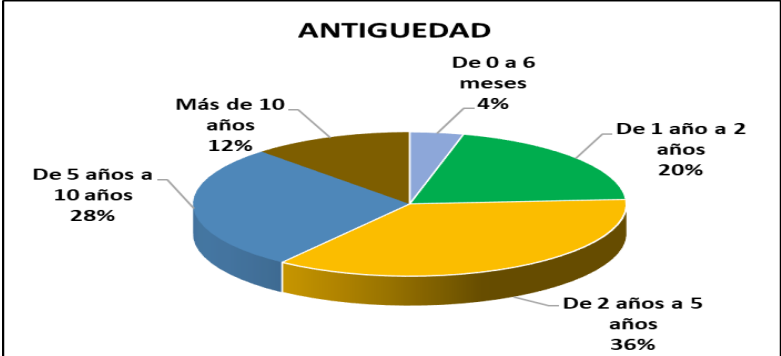
Fuente. Elaboración propia.

En la figura 2, se refiere que la muestra de evaluación presenta una distribución porcentual por edad del 32% de personal menor de 31 años; 60% de personal entre 31 y 45 años y el 8% de personal mayor de 45 años.

4.2.1.3. Características socio demográfica – Antigüedad

Figura 3

Análisis de muestra según antigüedad



Fuente. Elaboración propia.

En la figura 3, se refiere que la muestra de evaluación presenta una distribución porcentual por antigüedad del 4% de personal de 0 hasta 6 meses de antigüedad; el 20% de 1 hasta 2 años de antigüedad; el 36% de 2 hasta 5 años de antigüedad; el 28% de 5 hasta 10 años de experiencia y el 12% más de 10 años de experiencia.

4.2.2. Análisis e interpretación de resultados

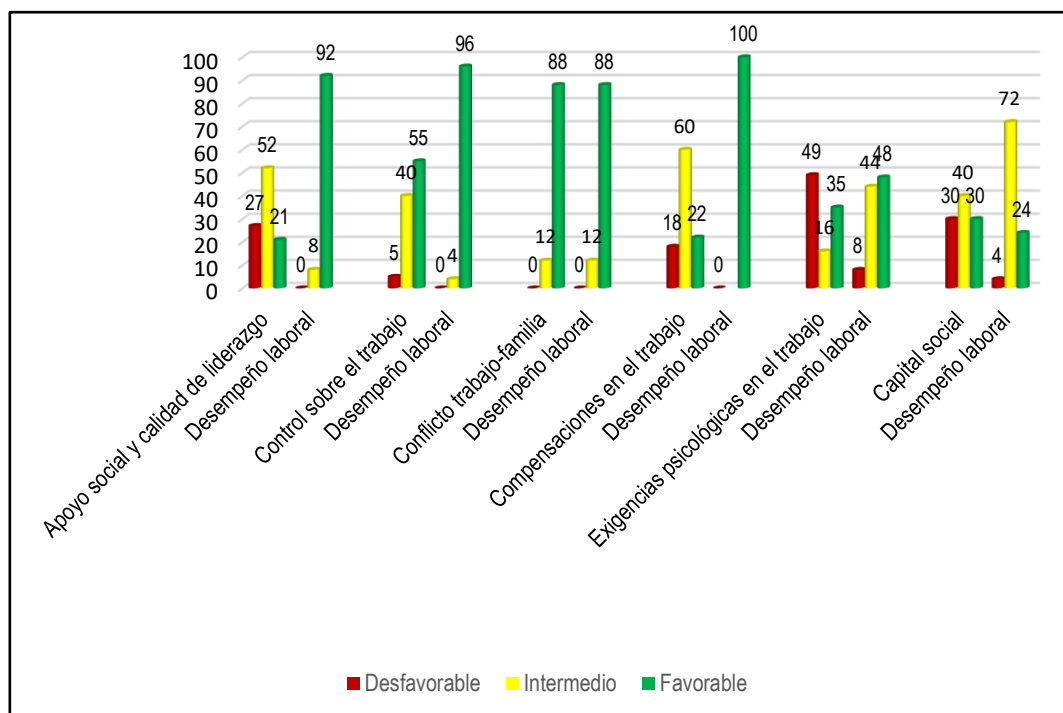
4.2.2.1. Resultados generales: factores psicosociales y desempeño laboral.

En la figura 4, muestra los resultados de los factores psicosociales donde se observa que la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo denota un (49%) presentando un horizonte de exposición no favorable a la salud. Seguidamente la dimensión compensación en el trabajo denota un (60%), apoyo social y calidad liderazgo denota (52%) y capital social denota un (40%), presentando un horizonte de exposición intermedio a la salud y finalmente las dimensiones conflicto trabajo-familia muestra (88%), control sobre el trabajo denota (55%), presentando un horizonte de exposición favorable a la salud de los trabajadores de la mina.

Por otro lado, referente al desempeño laboral los resultados muestran que no se ven afectado las dimensiones de compensación en el trabajo donde denota (100%), control sobre el trabajo (96%), apoyo social y calidad de liderazgo (92%) y conflicto trabajo-familia (88%) con respecto al desempeño de los trabajadores en la mina. En cuanto a la dimensión capital social se aprecia que se ve afectado de manera intermedia resultando un (72%) en cuanto al desempeño de los trabajadores y por último la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo muestra que se ven afectado un (48%) al desempeño de los trabajadores en mina.

Figura 4

Resultados generales según nivel de afectación



Fuente. Elaboración propia.

4.2.2.2. Resultados según nivel de afectación

4.2.2.2.1. Apoyo social y calidad de liderazgo – Desempeño laboral

Se observa que la Dimensión Calidad de Liderazgo denota que el (52%) de los evaluados presentan un horizonte de exposición intermedia al riesgo para la salud, refiriendo una percepción parcial relacionada con la disposición solidaria y colaborativa que se ejerce en la empresa, requiriendo de un mayor esfuerzo y empeño individual para alcanzar los objetivos planteados, debido a ciertas dificultades que se presentan para lograr la sinergia grupal, necesaria para la consolidación y obtención de metas y desafíos laborales; del mismo modo, este grupo de evaluados muestran un nivel de satisfacción intermedia respecto al liderazgo impartido en la empresa, cuya gestión en su mayoría se encuentra focalizada en los aspectos de productividad y

rentabilidad, restando proporcionalidad en la atención de las necesidades del personal bajo su mando.

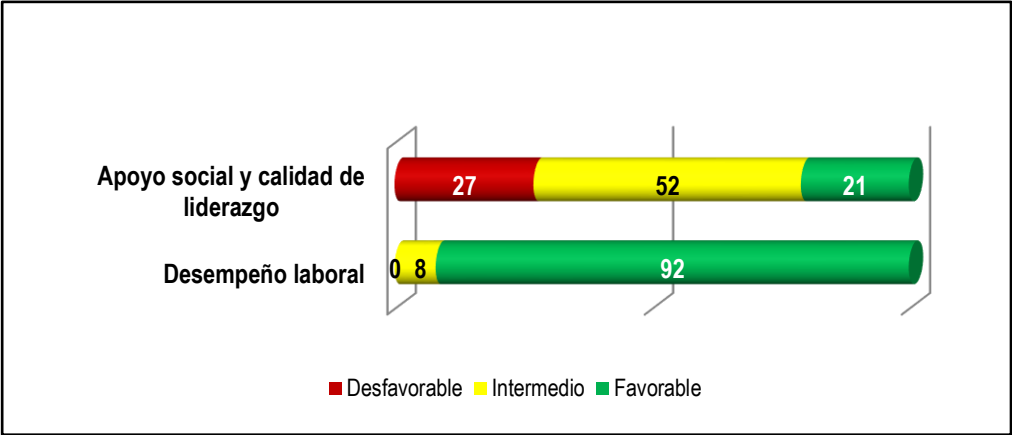
Respecto de los resultados del Desempeño Laboral, se muestra que el (8%) de los evaluados percibe que su desempeño se ve afectado de manera intermedia en esta Dimensión Psicosocial.

Por otro lado, el 27% de los evaluados presentan en la Dimensión Psicosocial: Apoyo Social y Calidad de Liderazgo un horizonte desfavorable al riesgo para la salud y el 0% de los evaluados perciben que su Desempeño Laboral se ve afectado de manera desfavorable en esta Dimensión Psicosocial.

En otro sentido, el 21% de los evaluados presentan en la Dimensión Psicosocial: Apoyo Social y Calidad de Liderazgo un nivel propicio para la salud y el 92% de los evaluados perciben que su Desempeño Laboral es favorable en esta Dimensión Psicosocial.

Figura 5

Apoyo social y calidad liderazgo – Desempeño laboral



Fuente. Elaboración propia.

4.2.2.2.2. Capital social – Desempeño laboral

Se observa que la Dimensión Psicosocial Capital social denota que el (40%) de los evaluados presentan un horizonte de exposición intermedia al riesgo para la salud, percibiendo la existencia parcial de equidad, que se evidencia en el trato diferenciado con algunos trabajadores, la postura absolutista en la resolución de ciertos conflictos o en las políticas poco claras en la asignación de funciones, responsabilidades y promociones que se establecen en la empresa, dicho contexto establece que este grupo de evaluados baje su nivel de confianza y seguridad ante la justicia e imparcialidad, que también afecta en cierta medida el ambiente de trabajo y el clima laboral.

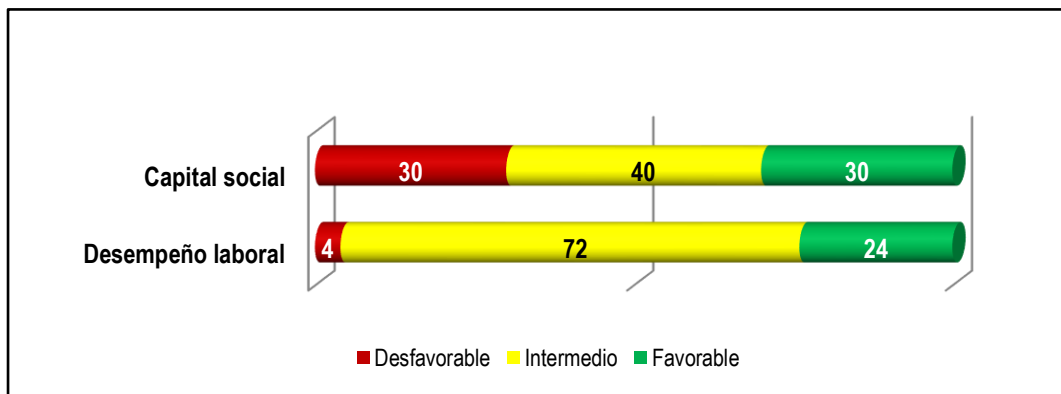
Respecto de los resultados del Desempeño Laboral, se observa que el (72%) de los evaluados percibe que su desempeño se ve afectado de manera intermedia.

Por otro lado, el (30%) de los evaluados presentan en la Dimensión de Capital social un horizonte desfavorable al riesgo para la salud y el (4%) de los evaluados perciben que su Desempeño Laboral se ve afectado de manera desfavorable en esta Dimensión Psicosocial, estableciendo una correlación poco significativa entre las dos variables de estudio.

En otro sentido, el (30%) de los evaluados presentan un capital social un nivel favorable para la salud y el (24%) de los evaluados perciben que su Desempeño Laboral es favorable en esta Dimensión.

Figura 6

Capital social – Desempeño laboral



Fuente. Elaboración propia.

4.2.2.2.3. Compensación en el trabajo – Desempeño laboral

Se observa que la Dimensión compensaciones en el trabajo, denota que el (60%) de los evaluados presentan un horizonte de exposición intermedia al riesgo para la salud, estableciendo un nivel medio de satisfacción relacionado con la retribución que la empresa realiza como medio valorativo sobre su esfuerzo y empeño laboral; dicha percepción hace referencia a las situaciones discontinuas de retroalimentación y gratificación ante el buen rendimiento y la eficiencia laboral que demuestran los evaluados en la ejecución del trabajo y el cumplimiento eficiente de los objetivos y metas organizacionales.

Respecto de los resultados del Desempeño Laboral, se indica que el (0%) de los evaluados percibe que su desempeño se ve afectado en esta Dimensión Psicosocial.

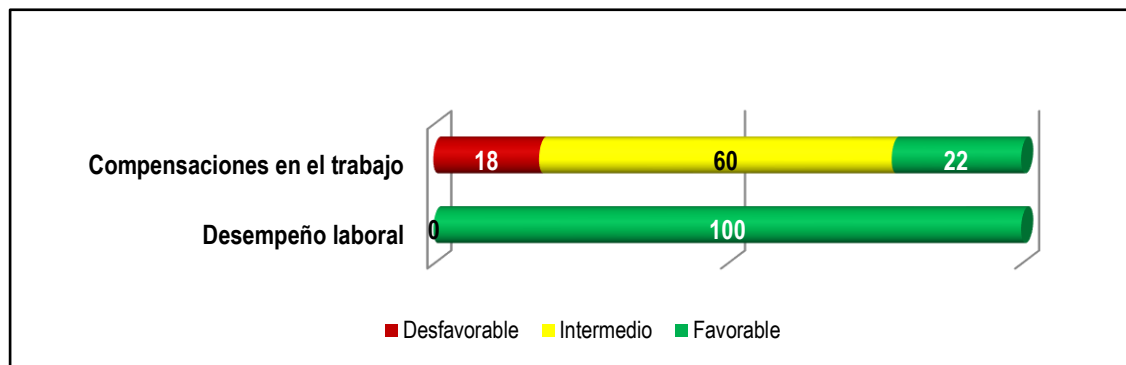
Por otro lado, el (18%) de los evaluados en la dimensión compensaciones en el trabajo muestran un nivel desfavorable al riesgo para la salud y el (0%) de los evaluados perciben que su Desempeño Laboral se ve afectado de manera

desfavorable en esta Dimensión Psicosocial.

En otro sentido, el (22%) de los evaluados presentan en las compensaciones en el trabajo un nivel favorable para la salud y el (100%) de los evaluados percibe que su desempeño laboral es favorable en esta Dimensión Psicosocial.

Figura 7

Compensación trabajo – Desempeño laboral



Fuente. Elaboración propia.

4.2.2.2.4. Conflicto trabajo – familia – Desempeño laboral

Se observa que la Dimensión Conflicto trabajo-familia, denota que el (88%) de los evaluados presentan un horizonte de exposición favorable para la salud, indicando que este grupo de evaluados no presenta dificultad en sobrellevar sus problemas y responsabilidades personales (familia, tareas domésticas, problemas personales, deudas, enfermedades, decesos, etc.) con sus obligaciones y deberes laborales; cuyo binomio, no interfiere en el nivel de concentración y capacidad resolutiva de los colaboradores frente al factor trabajo/familia.

Respecto de los resultados del Desempeño Laboral, se indica que el (88%) de los evaluados percibe que su desempeño no se ve afectado en esta Dimensión Psicosocial.

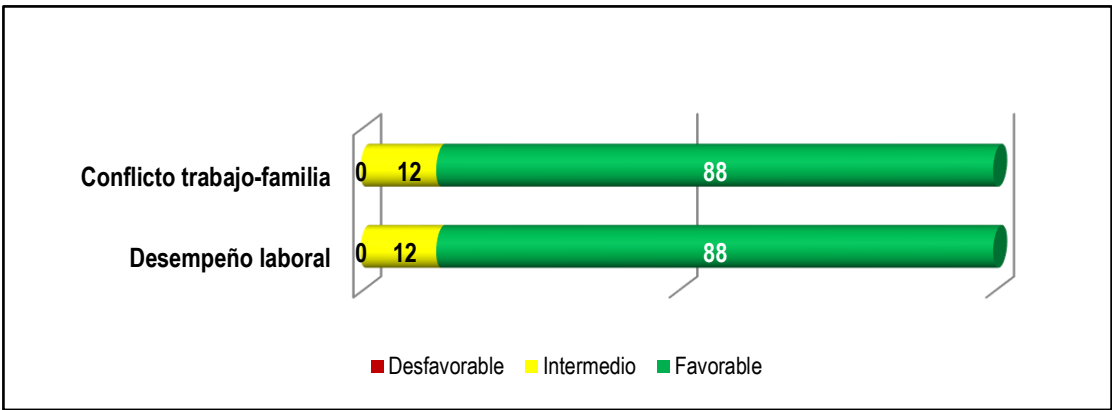
Por otro lado, el (0%) de los evaluados presentan en la Dimensión Psicosocial:

Conflicto trabajo-familia un nivel desfavorable al riesgo para la salud y el (0%) de los evaluados perciben que su Desempeño Laboral se ve afectado de manera desfavorable en esta Dimensión Psicosocial.

En otro sentido, el (12%) de los evaluados presentan en la Dimensión conflicto trabajo-familia resulta un nivel poco favorable para la salud y el (12%) de los evaluados perciben que su desempeño laboral es poco favorable en esta Dimensión Psicosocial.

Figura 8

Conflicto trabajo -familia – Desempeño laboral



Fuente. Elaboración propia.

4.2.2.2.5. Control sobre el trabajo – Desempeño laboral

Se observa que la Dimensión control sobre el trabajo, indica que el (55%) de los evaluados presentan un horizonte de exposición favorable para la salud, indicando que dicho grupo de evaluados observa con positivismo la idiosincrasia que muestra la empresa de permitirles realizar sus tareas y funciones con autonomía, estableciendo adecuado nivel de influencia sobre su puesto de trabajo, el cual, contribuye en su crecimiento y desarrollo laboral, produciendo adecuados sentimientos de gratitud, valoración y satisfacción personal/laboral.

Respecto de los resultados del Desempeño Laboral, se observa que el (96%)

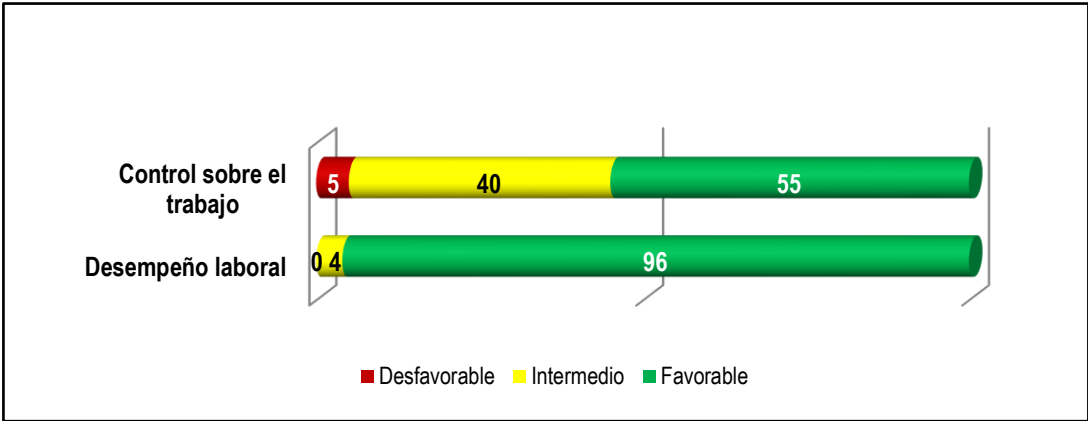
de los evaluados percibe que su desempeño no se ve afectado en esta Dimensión Psicosocial.

Por otro lado, el (5%) de los evaluados presentan que la Dimensión control sobre el trabajo presenta un horizonte de exposición no favorable al riesgo para la salud y el (0%) de los evaluados perciben que su desempeño laboral se ve afectado de manera desfavorable en esta Dimensión.

En otro sentido, el (40%) de los evaluados presentan dimensión control sobre el trabajo un nivel intermedio de riesgo para la salud y el (4%) de los evaluados perciben que su desempeño laboral es poco favorable.

Figura 9

Control sobre el trabajo – Desempeño laboral



Fuente. Elaboración propia.

4.2.2.2.6. Exigencia psicológica en el trabajo – Desempeño laboral

Se indica que la Dimensión Exigencias psicológicas en el trabajo, denota que el (49%) de los evaluados presentan un horizonte de exposición no favorable al riesgo para la salud, indicando que dicho grupo de evaluados muestra dificultades en asimilar los requerimientos de productividad, que exige un alto ritmo de trabajo para poder

cumplir de manera eficiente los objetivos laborales; anteponiendo su esfuerzo y sus competencias laborales, sobre sus recursos personales y su capacidad de afrontamiento, por la constante necesidad que tienen de emplear sus habilidades resolutivas, manejo emocional y estado de ánimo, en la interacción dinámica con las diversas condiciones organizacionales (requerimientos, exigencias, horarios, políticas, normas, KPI, etc.) que puede conducirlos a desarrollar agotamiento, fatiga física/mental y estrés laboral.

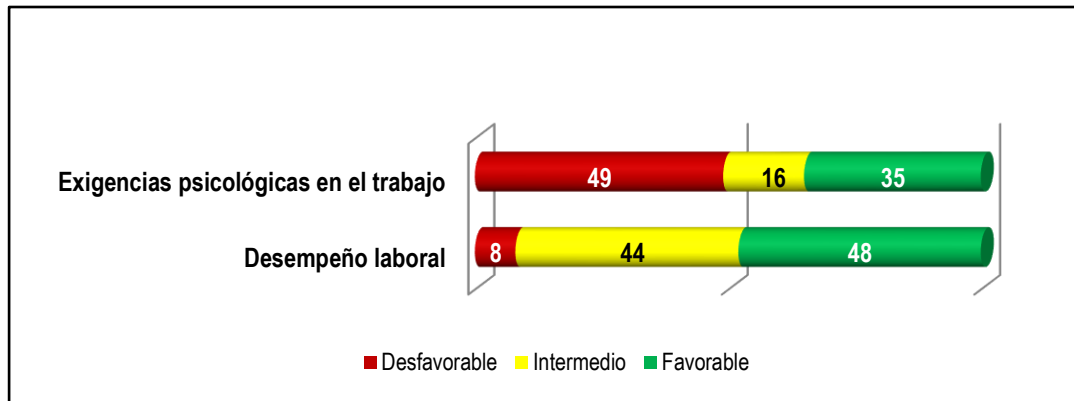
Respecto de los resultados del Desempeño Laboral, se indica que el (8%) de los evaluados percibe que su desempeño se ve afectado en esta Dimensión Psicosocial.

Por otro lado, el (16%) de los evaluados presentan en la Dimensión Psicosocial: Exigencias psicológicas en el trabajo un nivel intermedio al riesgo para la salud y el (44%) de los evaluados perciben que su Desempeño Laboral se ve afectado de manera intermedia en esta Dimensión Psicosocial.

En otro sentido, el (35%) de los evaluados presentan en la Dimensión Psicosocial Exigencias psicológicas en el trabajo un nivel favorable para la salud y el (48%) de los evaluados perciben que su Desempeño Laboral es afecta en esta Dimensión Psicosocial.

Figura 10

Exigencia psicológicas trabajo – Desempeño laboral



Fuente. Elaboración propia.

4.2.3. Análisis Inferencial de la Relación de las dimensiones psicosocial y desempeño laboral.

Para realizar, los procesamientos de las correlaciones indicadas, se determinó, la normalidad de las variables a correlacionar usando la prueba de Shapiro Wilk, y se encontró lo siguiente, que se muestra en el siguiente cuadro:

Tabla 9

Normalidad de variables

	Shapiro-Wilk		
	N	W	p
Exigencias Psicológicas	56	0.896	< .001 *
Conflicto trabajo-familia	56	0.823	< .001 *
Control sobre el Trabajo	56	0.831	< .001 *
Compensación trabajo	56	0.903	< .001 *
Capital social	56	0.878	< .001 *

Calidad de Liderazgo	56	0.852	< .001	*
FACTOR PSICOSOCIAL	56	0.648	< .001	*
DESEMPEÑO	56	0.834	< .001	*

Nota. Significativo, Datos de la Variable No Normal

Ante estos resultados significativos de todas las variables, se menciona que los datos no siguen una distribución normal, se procesaron las correlaciones, calculando el Coeficiente de Correlación de Spearman (rs).

4.2.3.1 Correlación entre Exigencias psicológicas trabajo – Desempeño laboral.

En la Tabla 10, se indica una correlación no significativa, con coeficiente de Spearman de 0.205 y con un p-valor significativo de 0.129, indicándonos la relación pequeña y no significativa, entre estas dos variables.

Tabla 10

Matriz de Correlaciones. Exigencia psicológica – Desempeño

		Exigencia psicológica	Desempeño
Exigencia psicológica	Rho de Spearman	—	—
	gl	—	—
	valor p	—	—
Desempeño	Rho de Spearman	0.205	—
	gl	54	—
	valor p	0.129	—

Tabla 11

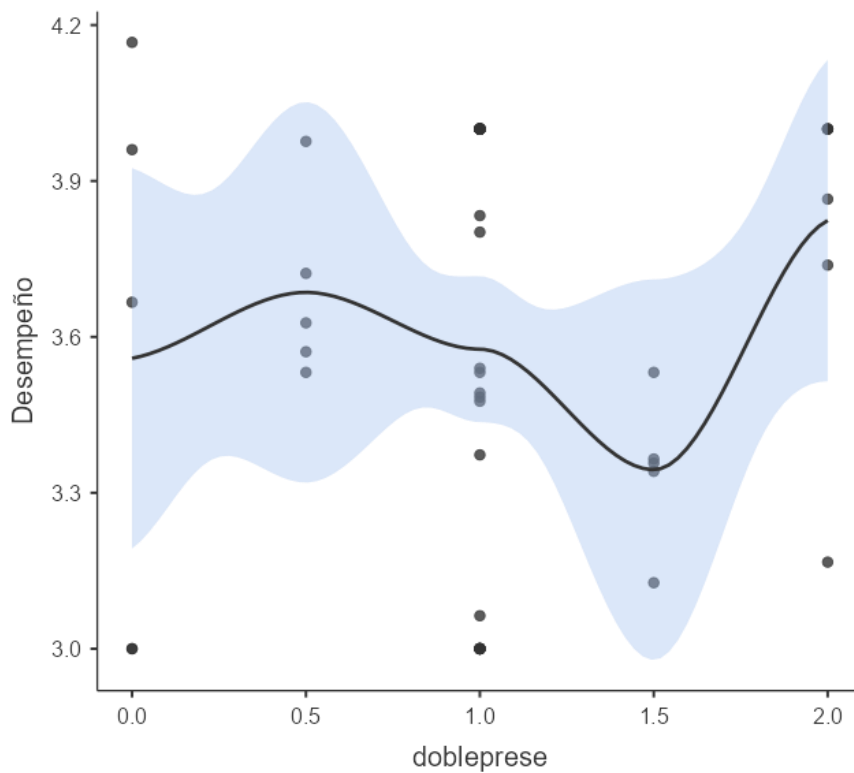
Matriz de Correlaciones. Conflicto trabajo -familia – Desempeño

		Trabajo- Familia	Desempeño
Conflicto traba- familia	Rho de Spearman	—	
	gl	—	
	valor p	—	
Desempeño	Rho de Spearman	0.065	—
	gl	54	—
	valor p	0.634	—

En la figura 12, se presenta la nube de puntos suavizada de estas variables y el error estándar. Se puede observar una relación directa, a más trabajo -familia (doble presencia) de los trabajadores en empresa y su hogar, mayor en condición pequeña será el desempeño laboral.

Figura 12

Conflicto trabajo-familia – Desempeño laboral



4.2.3.3 Correlación control sobre el trabajo – Desempeño laboral.

En la Tabla 12, se indica una correlación directa, con coeficiente de Spearman de 0.334 y con un p-valor significativo de 0.012, indicándonos la relación positiva significativa, entre el control sobre el trabajo y desempeño laboral, a más control, mejor desempeño.

Tabla 12

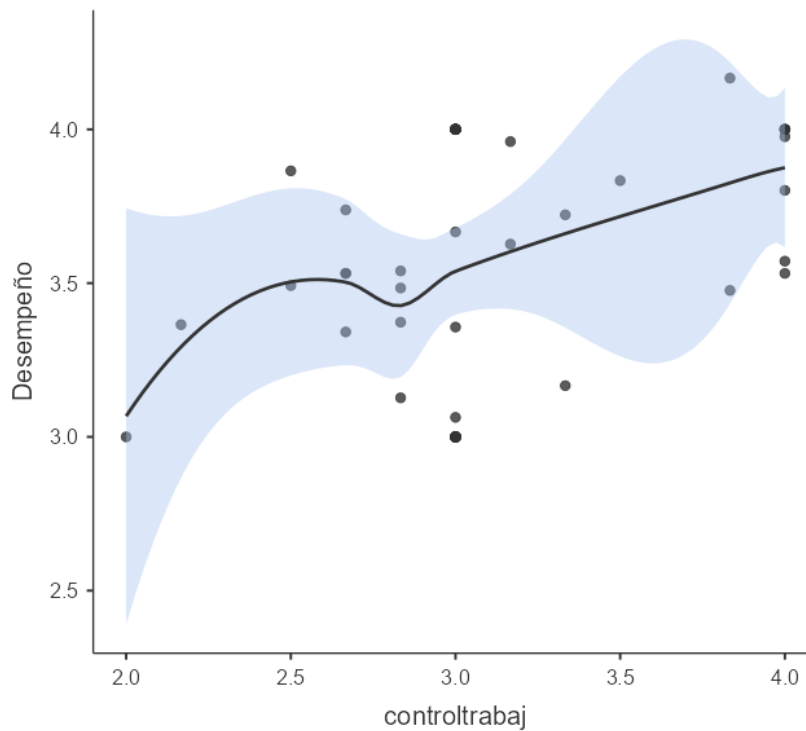
Matriz de Correlaciones. Control sobre trabajo – Desempeño

		Control trabajo	Desempeño
Control trabajo	Rho de Spearman	—	0.334
	gl	—	54
	valor p	—	0.012
Desempeño	Rho de Spearman		—
	gl		—
	valor p		—

En la figura 13, se presenta la nube de puntos suavizada de estas variables y el error estándar. Se puede observar una relación directa, a más control en el trabajo, mayor será el desempeño laboral.

Figura 13

Control en trabajo – Desempeño laboral



4.2.3.4 Correlación compensación en el trabajo – Desempeño laboral.

En la Tabla 13, se indica una correlación directa, con coeficiente de Spearman de 0.493, y con un p-valor significativo de 0.001, indicándonos la relación positiva significativa, entre la compensación en el trabajo (inseguridad sobre el futuro) y desempeño laboral, a más seguridad, mejor desempeño.

Tabla 13

Matriz de Correlaciones. Compensación en el trabajo – desempeño

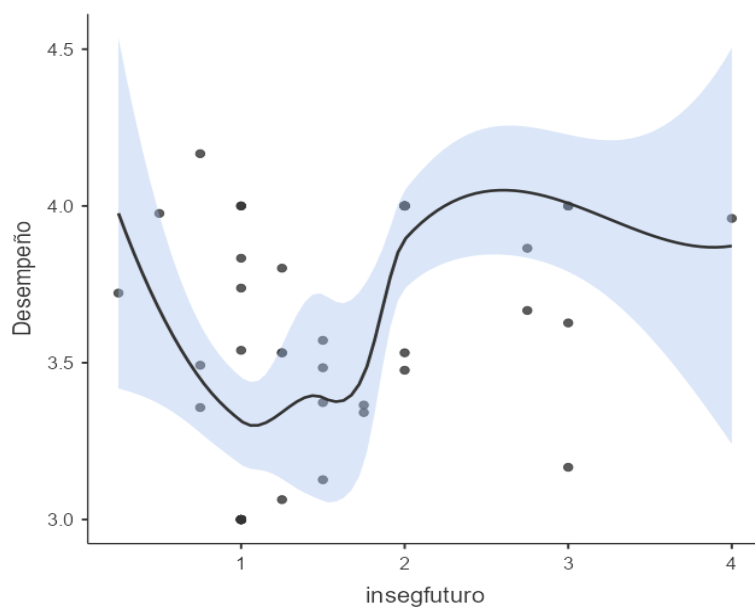
		Desempeño	Compensación trabajo
Desempeño	Rho de Spearman	—	
	gl	—	
	valor p	—	

		Desempeño	Compensación trabajo
Compensación trabajo	Rho de Spearman	0.493	—
	gl	54	—
	valor p	< .001	—

En la figura 14, se presenta la nube de puntos suavizada de estas variables y el error estándar. Se puede observar una relación directa, a más compensación trabajo (seguridad en el futuro), en el trabajo, mayor será el desempeño laboral.

Figura 14

Compensación en el trabajo – desempeño laboral



4.2.3.5 Correlación capital social – Desempeño laboral.

En la Tabla 14, se indica una correlación directa, con coeficiente de Spearman de 0.611, alto, y con un p-valor significativo de 0.001, indicándonos la relación positiva significativa, entre el capital social (estima) y desempeño laboral, a un mejor trato, apoyo y estima, mejor desempeño.

Tabla 14

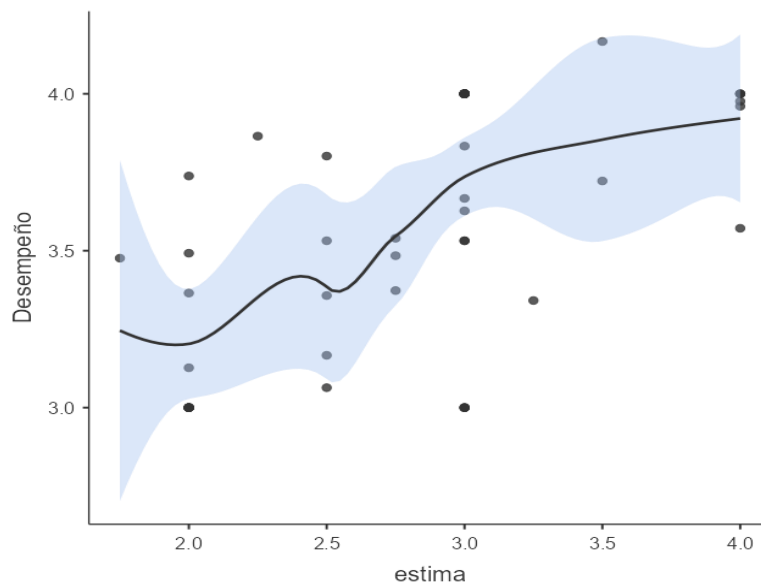
Matriz de Correlaciones. Capital social – desempeño laboral

		Desempeño	Capital social
Desempeño	Rho de Spearman	—	
	gl	—	
	valor p	—	
Capital social	Rho de Spearman	0.611	—
	gl	54	—
	valor p	< .001	—

En la figura 15, se presenta la nube de puntos suavizada de estas variables y el error estándar. Se puede observar una relación directa, a más estima en el trabajo, mayor será el desempeño laboral.

Figura 15

Capital social – desempeño laboral



4.2.3.6 Correlación Apoyo social y calidad liderazgo – Desempeño laboral.

En la Tabla 15, se indica una correlación directa, con coeficiente de Spearman de 0.596, alto, y con un p-valor significativo de 0.001, indicándonos la relación positiva significativa, entre la calidad de liderazgo y desempeño laboral, a más calidad de liderazgo, apoyo oportuno para la tarea, mejor desempeño.

Tabla 15

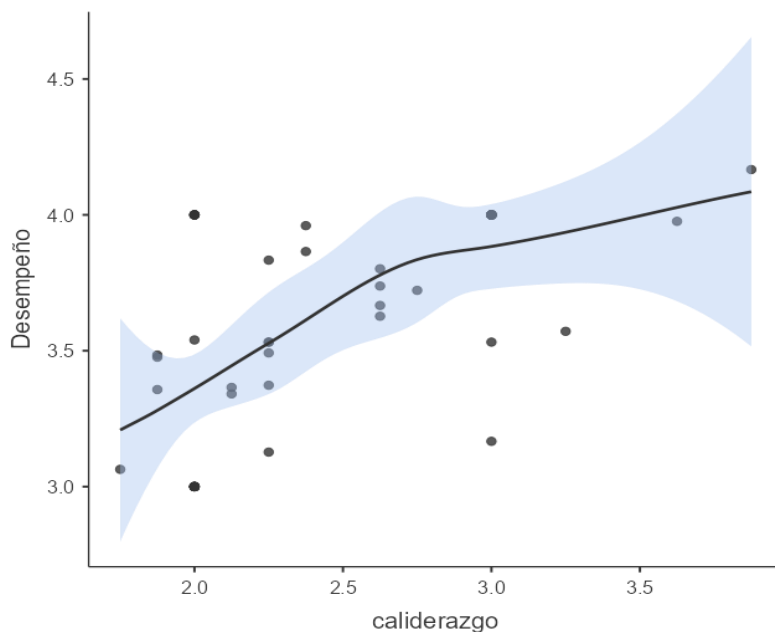
Matriz de Correlaciones. Apoyo social y calidad liderazgo – desempeño

		Desempeño	Calidad liderazgo
Desempeño	Rho de Spearman	—	
	gl	—	
	valor p	—	
Calidad liderazgo	Rho de Spearman	0.596	—
	gl	54	—
	valor p	< .001	—

En la figura 16, se presenta la nube de puntos suavizada de estas variables y el error estándar. Se puede observar una relación directa, a más calidad de liderazgo, mayor será el desempeño laboral.

Figura 16

Apoyo social y calidad liderazgo – desempeño laboral



Se realizó el análisis inferencial de la correlación de la variable independiente factores psicosociales y variable dependiente desempeño laboral.

En la Tabla 16, se indica una correlación directa, con coeficiente de Spearman de 0.765, alto, y con un p-valor significativo de 0.001, indicando la correlación positiva

significativa, entre los Factores Psicosociales y el Desempeño laboral, lo que demuestra la hipótesis del estudio donde muestra que “Existe correlación significativa entre los factores psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022.”

Tabla 16

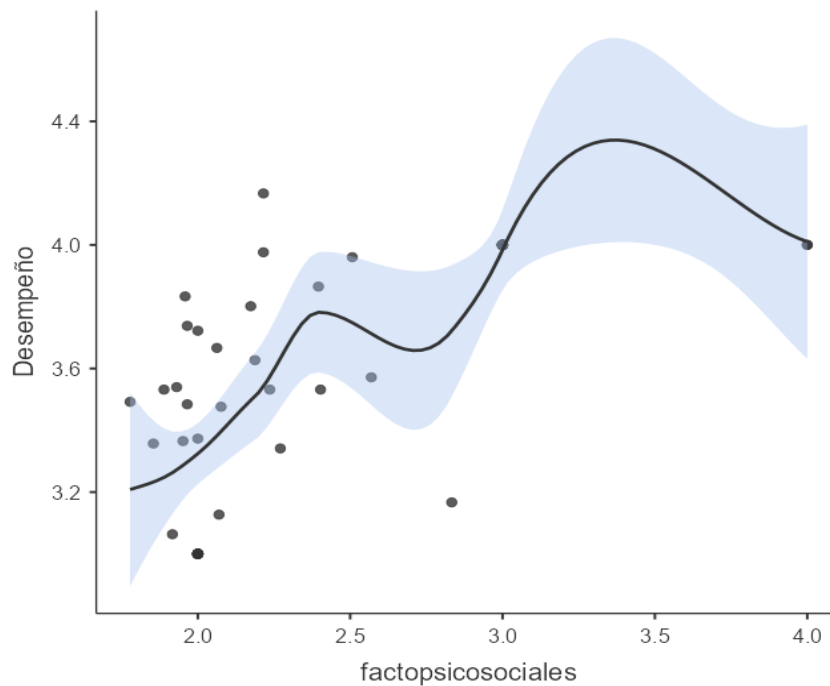
Matriz de Correlaciones. Factores psicosociales – desempeño laboral

		Factores psicosociales	Desempeño laboral
Factores psicosociales	Rho de Spearman	—	
	gl	—	
	valor p	—	
	N	—	
Desempeño	Rho de Spearman	0.765	—
	gl	54	—
	valor p	< .001	—
	N	56	—

En la figura 17, se presenta la nube de puntos suavizada de estas variables y el error estándar. Se puede observar una relación directa y alto de los Factores Psicosociales y Desempeño laboral, indicando que a más calificativo de los Factores Psicosociales mayor será el Desempeño laboral.

Figura 17

Factores psicosociales – desempeño laboral



CAPÍTULO V: SUGERENCIAS

➤ En cuanto a la dimensión psicosocial apoyo social y calidad de liderazgo, la empresa debería establecer un plan de destaque por cumplimiento de metas y objetivos al trabajador durante el mes, con respecto a la disposición colaborativa se debería implementar plan de reconocimiento a través de diplomas, correos corporativos, celebración colectiva mejorando la integración colectiva entre los trabajadores de la empresa.

➤ En cuanto a la dimensión capital social, para que el empleador perciba que esta motivado, valorado y comprometido con su trabajo. Se sugiere a la empresa mejorar primeramente ambientes de trabajo, por otra parte para mejorar el clima laboral la empresa deberá capacitar a sus lideres en cursos como habilidades

directivas, sociabilizar las metas para garantizar la realización de ajuste en función de garantizar y generar confianza a través de la transparencia fomentando el respeto y la igualdad entre todos los trabajadores, así mismo crear un plan de comunicación interna.

➤ En cuanto a la dimensión psicossocial compensación, se sugiere a la empresa otorgar reconocimientos, bonos de altura, también considerar al trabajador más responsable y seguro, estos reconocimientos deberían hacerse mensualmente y/o trimestralmente ya que también incentiva al desempeño de los trabajadores.

➤ En cuanto a la dimensión trabajo-familia, resulto un nivel favorable donde la empresa mantiene el cumplimiento de la política establecida en cuanto a las horas de trabajo en mina siendo en los rangos de 07:00 am a 17:00 horas con 1 hora de refrigerio, este espacio permite que cada trabajador pueda comunicarse con su familia, otro medida favorable es el cumplimiento de esta dimensión es el respeto de los días descanso el cual es remunerado y consiste en 07 días según régimen atípico de minería. De esta manera el trabajador pueda compartir estos días de permanencia con su familia sin ninguna interferencial respecto a la carga laboral.

➤ En cuanto a la dimensión control sobre el trabajo, resulto un nivel favorable manteniendo un adecuado control de la situación laboral, pero se debe mantener este nivel y se sugiere que la empresa continúe capacitando a sus trabajadores formando una dependencia al trabajador para la autonomía en las actividades con un comportamiento seguro en el desarrollo de sus tareas. Además, otra oportunidad de mejora es que la empresa establezca programa de convenios con instituciones, universidades para ampliar y mejorar el conocimiento, habilidades y destrezas de los trabajadores favoreciendo la iniciativa en sus labores.

➤ En cuanto a la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo, se sugiere que la empresa pueda realizar una mejor planificación y programación de las actividades según recursos disponibles, esto para que los trabajadores puedan cumplir los compromisos de la empresa. Otra oportunidad de mejora sería gestionar el talento humano requerido para las actividades y no generar situaciones de sobre esfuerzo, falta de personal en las áreas de trabajo, ya que este repercute un impacto sobre las actividades productivas.

➤ La empresa deberá gestionar cursos de liderazgo y gestión de procesos para los supervisores esto con la finalidad de promover la excelencia e integridad de los trabajadores, desarrollar habilidades del personal, este propósito contribuirá al equipo en establecer estrategias efectivas y cambio en la empresa.

➤ Generar un programa de Evaluación de Desempeño, enfatizando las funciones específicas de cada puesto, como punto de partida para establecer programas de capacitación que permitan potenciar los conocimientos y habilidades requeridas por el puesto de trabajo.

➤ Fomentar una cultura de apoyo laboral descentralizada, es decir, que los trabajadores de cada área, más allá de dominar las actividades laborales que integran su puesto de trabajo, desarrollen la apertura para conocer las funciones de los demás cargos del área para brindar ayuda en caso sea necesario, para resolver la demanda laboral dentro del plazo previsto sin alterar el estado anímico de los trabajadores.

➤ Establecer un programa integral psico-formativo para desarrollar técnicas en la administración de sus recursos personales para afrontar asertivamente las diversas situaciones laborales tanto en el puesto de trabajo como en la interacción con otras áreas de la empresa.

➤ Con respecto al estilo de liderazgo, es sugerible realizarlo más prudentemente y progresivamente para el contexto laboral, ya que algunos estilos suelen ser autoritarios.

CONCLUSIONES.

En base a los resultados obtenidos en este estudio, se extrajeron las siguientes conclusiones.

➤ Se confirma estadísticamente la hipótesis del estudio que propone si “Existe correlación significativa entre los componentes psicosociales y desempeño laboral en los trabajadores de la mina cerro lindo, chincha 2022”.

➤ En cuanto a la dimensión exigencia psicológica y desempeño laboral, no se encontró diferencia estadísticamente significativa.

➤ En cuanto a la dimensión conflicto trabajo – familia (Doble Presencia) y Desempeño laboral no existe influencia que sea estadísticamente significativa.

➤ En cuanto a la dimensión control sobre el trabajo y desempeño laboral, existe una influencia, expresada en la significación estadística encontrada de $p = 0.012$.

➤ En cuanto a la dimensión compensación en el trabajo (seguridad en el futuro) con desempeño laboral, también esta correlación es estadísticamente altamente significativa con $p = 0.001$.

➤ En cuanto a la dimensión capital social (Estima) en el trabajo con desempeño laboral, también esta correlación es estadísticamente, altamente

significativa con $p = 0.001$.

➤ En cuanto a la dimensión apoyo social y calidad de liderazgo en el trabajo con desempeño laboral, se encontró nuevamente una relación estadísticamente, altamente significativa con $p = 0.001$.

➤ En el análisis de confiabilidad del instrumento, la fiabilidad de la variable factor psicosocial cuantifico un alfa de Cronbach de 0,668 indicando la consistencia del instrumento. Asimismo, la fiabilidad de la variable desempeño laboral mostro un alfa de Cronbach 0,694 indicando una consistencia del instrumento.

➤ Las dimensiones psicosociales que presentan un horizonte de exposición intermedia perjudicando la salud de los empleados, encontramos a las dimensiones compensación en el trabajo con un resultado de (60%), seguido de apoyo social y calidad liderazgo (52%) y finalmente capital social (40%).

➤ La dimensión psicosocial que presento un horizonte de exposición desfavorable a la salud de los trabajadores, encontramos a la dimensión exigencias psicológicas en el trabajo reportando (49%).

➤ La dimensión psicosocial que presento un horizonte de exposición favorable para la salud de los empleados, encontramos a la dimensión conflicto trabajo -familia reportando (88%) y control sobre el trabajo reportando (55%).

➤ Con respecto a los resultados del desempeño laboral que perciben un desempeño favorable están las dimensiones de: compensación en el trabajo (100%), seguido de control sobre el trabajo (96%), apoyo social y calidad liderazgo (92%) y conflicto trabajo – familia (88%).

➤ Con respecto a los resultados del desempeño laboral que perciben un desempeño intermedio está la dimensión de: capital social (72%).

➤ Con respecto a los resultados del desempeño laboral que perciben un desempeño relativamente desfavorable está la dimensión de: exigencias psicológicas en el trabajo (48%).

RECOMENDACIONES.

➤ La empresa y los socios estratégicos que desarrollan actividades en mina deberán incorporar programas de pausas activas y fomentar eventos deportivos que permitan equilibrar la actividad laboral y el cuidado personal.

➤ La empresa deberá realizar monitoreo de agentes ocupacionales en actividades de exposición al riesgo e integridad del trabajador, asimismo enfatizar de manera prioritaria en los agentes de factores psicosociales con una empresa especializada. Y de esta manera poner empeño en los factores psicosociales con mayor suceso en los empleados, para que puedan contribuir un favorable desempeño en las labores que se les asigne.

➤ Proporcionar a los trabajadores formación y orientación sobre la relevancia de los peligros psicosociales y su impacto en el desempeño laboral dentro de la empresa.

➤ Informar a los empleados sobre sus responsabilidades y nivel de autonomía, metas y objetivos a alcanzar en relación con la calidad y cantidad.

➤ Construir una cultura de prevención de peligros psicosociales que incluya formación introductoria a los nuevos empleados de la empresa.

- Involucrar a gerentes y líderes en todas las actividades, para minimizar los riesgos psicosociales y las interacciones directas de la misma manera en la resolución de conflictos.
- Ejecutar habitualmente actividades de sensibilización para la mitigación de peligros psicosociales como conferencias, capacitaciones, semana de prevención de riesgos psicosociales para sensibilizar a todos los empleados de la compañía.

BIBLIOGRAFIA.

- Alastruey, A. & Gomez, E. (2013). *Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos*. Obtenido de <http://www.osalan.euskadi.net/libro/guia-deintroduccion-a-los-riesgos-psicosociales-organizativos/s94-osa9999/es/>.
- Alvarez,B & Rodriguez,M. (2019). *La evaluación del desempeño laboral en la educación superior* . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=4448060>
- Asociacion chilena de seguridad . (2019). *Programa de vigilancia de riesgos psicosociales para empresas*. Obtenido de <https://www.achs.cl/portal/Empresas/Paginas/Riesgos-Psicosociales.aspx>
- Barrantes,R. (2005). *Mineria, desarrollo y pobreza en el Perú*. lima: Instituto de estudios peruanos and oxfan america.
- Brunet,L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones* . mexico: trillas.
- Caplan,R. (2008). El ajuste persona y entorno. *Factores psicosociales y de organización*, págs. 18-19.

- carrillo,M. (2015). *Relación entre el riesgo psicosocial y desempeño laboral en una empresa de comercialización automotriz*. Obtenido de Escuela de psicología PUCE: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>.
- Ceballos,P & Hernandez, E. (2015). *factores psicosociales y carga mental de trabajo*. Obtenido de una realidad percibida por enfermeras en unidades críticas: https://www.scielo.br/pdf/rlae/v23n2/es_01041169-rlae-23-02-00315.pdf
- cervantes,M. (2007). *factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería* . Obtenido de universidad autónoma de queretaro: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/1508/1/RI001029.pdf>.
- Charria.V & Arenas, F. (2011). *Factores de riesgo psicosociales laboral* . Obtenido de metodos e instrumentos de evaluación : <http://www.redalyc.org/pdf/120/12021522004.pdf>.
- Chiavenato,I. (2011). *Administración de los recursos humanos*. México: Mcgraw hill.
- Condori,M. (2017). *Gestión con el desempeño laboral del personal de la dirección regional de transportes y comunicaciones*. Obtenido de repositorio unap: [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miri am Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miri%20am%20Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Cortez,J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Tebar.
- Crespo,D. (2020). (2020). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A.* Ecuador: tesis de grado.
- Fernandez, J & Siegrist,J. (2005). *El trabajo y sus repercusiones en la salud* . Madrid: El servier .

- Fernandez, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organizacion del trabajo*. San vicente: club universitario.
- Garcia,A. (2014). *Factores de riesgos psicosociales y burnout en población activamente econmica en lima*. Obtenido de instituto de investigación en salud ocupacional : www.scielo.cl/pdf/cyt/v16n51/art07.pdf
- Garcia,J. (2011). *Manual de prevencion de riesgos laborales* . Barcelona: Atelier.
- Hernandez,R ; Fernandez C ; Baptista,M. (2010). *Metodologia d ela investigación*. mexico: McGraw-Hill/interamericana .
- Huertas,F. (2017). *Motivación y desempeño laboral del personal d ela municipalidad de yungay*. Ancash: Tebar .
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2020). *Perspectiva de intervencion en riesgos psicosociales*. barcelona: ciencia & trabajo.
- Instituto sindical de trabajo. (2015). *ISTAS*. Obtenido de <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=3185>.
- Jeffrey,V. (s.f.). Estudio transversal de la muestra aleatoria de población activa sueca. En *Tensión laboral,apoyo social en el lugar de trabajo y enfermedades cardiovasculares* (págs. 1336-1342). ciencia & Trabajo.
- Karasek,R. (1979). Implicaciones para el rediseño del trabajo. En *Demandas laborales,libertad de desición laboral y tensión mental* (págs. 285-309). ciencias & administrativas.

- Lara,R & otros. (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. madrid: Instituto de seguridad e higiene en el trabajo.
- Larico,A. (2014). *Factores, motivaciones y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san roman* . Juliaca: Atelier.
- Luceño, M & otros. (2005). *Evaluación de los factores psicosociales en el entorno laboral* . Obtenido de Edupsykhe: <https://fesprosa.org.ar/portal/wp-content/uploads/2014/08/evaluac-riesgos-psicosoc1.pdf>
- Manchego,K. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de administración de la unidad de gestión educativa local mariscal nieta*. moguegua: tesis de grado.
- Marquez,Z. (2013). *Evaluacion de los riesgos psicosociales en una empresa metal mecanca*. venezuela: ciencia & estudio.
- Matos,F. (2013). *Escuela de la organización industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/11/evaluacion-del-desempeño>
- Moncada, S , Serrano,LI & Font,C. (2008). *Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada española*. España: Instituto sindical de trabajo,ambiente y salud.
- Moncada,S , Serrano,LI & andres,R. (2014). *Manual del metodo istas_21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con mas de 25 trabajadores*. barcelona: Instituto sindical de trabajo,ambiente y salud.

- Moreno,J & otros. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencia, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Navarro,M. (2022). *Estudio de mejora en el capital de trabajo en nexa resources cajamarquilla*. Lima: Tesis de grado, Universidad de lima.
- Organización internacional de trabajo. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Barcelona: OMS.
- Patrana,M. (2009). *Guia de prevencion de riesgos psicosociales en el trabajo*. España: Lienso grafico .
- Pedraza,A. (2010). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina*. venezuela: ciencia & social.
- Pedraza,N. (2010). *El clima organizacional de una empresa comercial de la zona centro tamaulipas*. Obtenido de <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/mx/2011/capm.htm>.
- Peiro,J. (2014). *El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Madrid: Ediciones piramide.
- Ponce, F & Zevallos,E. (2016). *La innovación en la micro y la pequeña empresa*. Ecuador: revista de ciencia de la gestión.
- Pozo,E. (2018). *Factores de iredgos psicosociales y desempeño laboral* . Quito: tesis doctorado.

- Prevención de los riesgos psicosociales en Chile* . (2018). Obtenido de https://oiss.org/wp-content/uploads/2018/11/8PT11Prevalencia2016_definitivo.pdf.
- Ramirez,P & Castañeda, A. (2016). *Factores psicosociales intralaborales y extralaborales y el nivel de estrés en el centro de caldas*. Colombia: tesis de grado.
- Ramos,M. (2013). *Salud en el trabajo y riesgos laborales emergentes*. Madrid: Bomarzo.
- Robbins,S & Judge,T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson educación.
- Rodriguez, A. (2014). *Bases teóricas del conflicto trabajo-familia*. Colombia: ciencia & trabajo.
- Royo,M , Salavera, B &Teruel,M. (2016). *Factores de riesgo psicosociales en los profesionales de los servicios sociales* . España: Instituto servicio social .
- Sauter,L , Murphy,R & Huerrel,J. (1998). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* . Madrid: Prentice hall.
- Schein,E. (1991). *Psicología de la organización*. Mexico: Prentice hall.
- Tunquipa,J. (2019). *Identificación de factores psicosociales y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Metcom*. Huancayo: Tesis de grado.

Zapata, F. & Guzman,Q. (2013). *Correlacion entre los factores de riesgo intralaboral y los niveles sericos de cortisol en docientes universitarios*. Santiago : Ciencia & trabajo. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000100002>.

ANEXOS

ANEXO 1. Estadística Alfa de Cronbach – factores psicosociales

Tabla 4

Nivel de confiabilidad de la variable factores psicosociales.

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,668	30

Nota. Resultado SPSS

ANEXO 2. Estadística Alfa de Cronbach – Desempeño laboral

Tabla 5

Nivel de confiabilidad de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,694	22

Nota. Resultado SPSS

ANEXO 3. Cuestionario de Evaluación de los Factores Psicosociales.

Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial 2022

Este cuestionario tiene por objetivo identificar y medir todas aquellas condiciones y/o situaciones relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorar.

A continuación encontrarás una serie de preguntas con varias alternativas de respuesta, elije la alternativa que mejor describa tu situación laboral.

El cuestionario debe realizarse de manera individual, por ello, te solicitamos leer detenidamente cada pregunta y responder con sinceridad.

El cuestionario requiere de un tiempo aproximado de 10 minutos para su realización y deberá ser llenado en su totalidad. Al finalizar pulsa en la opción "enviar" y tus respuestas ingresarán automáticamente a la plataforma de almacenamiento de datos.

De antemano, agradecemos tu participación y colaboración.

1. Eres *

- 1. Hombre
- 2. Mujer

2. Que edad tienes *

- 1. Menos de 31 años
- 2. Entre 31 y 45 años
- 3. Más de 45 años

3. Indica en qué área o sección trabajas en la actualidad *

Tu respuesta _____

4. Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad *

Tu respuesta _____

5. Cuanto tiempo tienes trabajando en la empresa (antigüedad) *

- 1. De 0 a 6 meses
- 2. De 6 meses a 1 año
- 3. De 1 años a 2 años
- 4. De 2 años a 5 años
- 5. De 5 años a 10 años
- 6. Más de 10 años

6. Con qué frecuencia la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

7. Con qué frecuencia tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

8. Con qué frecuencia hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

9. Con qué frecuencia sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

10. Con qué frecuencia en el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

11. Con qué frecuencia tienes que trabajar muy rápido *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

12. Con qué frecuencia tienes el control sobre las decisiones que afectan a tu trabajo *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

13. Con qué frecuencia tienes el control sobre ¿cómo realizas tu trabajo? *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

14. En qué medida tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

15. En qué medida el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

16. En qué medida tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

17. En qué medida tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

18. En qué medida tus tareas tienen sentido *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

19. En qué medida las tareas que haces te parecen importantes *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

20. En qué medida ¿Tu trabajo tiene objetivos claros? *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

21. En qué medida sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

22. En qué te medida exigen cosas contradictorias en el trabajo *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

23. En qué medida tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

24. En qué medida en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

25. En qué medida recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo? *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

26. En estos momentos te preocupa si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad? *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

27. En estos momentos te preocupa si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.) *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

28. En estos momentos te preocupa Si te despiden o no te renuevan el contrato *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

29. En estos momentos te preocupa lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te despidan *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

30. En qué medida confía la Dirección en que los colaboradores hacen un buen trabajo *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

31. En qué medida puedes confiar de la información procedente de la Dirección *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

32. En qué medida en el trabajo se solucionan los conflictos *
de una manera justa

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

33. En qué medida se distribuyen las tareas de una forma justa *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

34. En qué medida tu jefe inmediato ¿planifica bien el trabajo? *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

35. En qué medida tu jefe inmediato ¿resuelve bien los conflictos? *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

36. De la encuesta realizada, detectas alguna situación que te haya generado problemas de salud psicológica y/o mental. Menciona brevemente si tu respuesta es "SI".

Tu respuesta

ANEXO 4. Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral.

Evaluación de Desempeño

1. Recibir el apoyo de mis compañeros en el momento oportuno favorece mi desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

2. Cuando me enfrento a situaciones críticas y complejas en el trabajo, en las que debo cumplir retos laborales que influyen en mi desempeño, recibo el apoyo de mis compañeros de trabajo *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

3. Tengo la seguridad que mi desempeño laboral, depende en gran medida del trabajo en equipo, el apoyo y la sinergia grupal de las personas que trabajamos en mi área *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

4. La planificación que realiza mi jefe facilita el flujo del trabajo y por ende mi desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

5. Tengo la información precisa y la comunicación anticipada y oportuna de parte de mi jefe para desempeñar adecuadamente mis funciones *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

6. Mi jefe y yo hacemos un buen equipo, él me guía y ayuda a cumplir los objetivos de mi puesto de trabajo, permitiendo que tenga un adecuado desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

7. Cada vez que me es difícil resolver los problemas de mi puesto de trabajo, recurro a mi jefe y él me brinda la ayuda necesaria, contribuyendo positivamente en mi aprendizaje, desarrollo y desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

8. La empresa me permite realizar mis funciones con autonomía e independencia, dándome la oportunidad de optimizar mi trabajo y mejorar mi desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

9. La empresa se preocupa en brindarme la información necesaria sobre las políticas, las reglas, los protocolos, los procedimientos, los instructivos, las capacitaciones y el adiestramiento útil para desempeñarme adecuadamente en mi puesto de trabajo y mejorar mi desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

10. Me siento en la libertad de gestionar mis responsabilidades, tomar decisiones y ejercer mis tareas según las necesidades del contexto laboral; dichos aspectos optimizan mi trabajo y mi desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

11. Mis problemas personales (familiar, económico, salud, educación, otros similares), interfieren en el nivel de atención y concentración en mis tareas, repercutiendo desfavorablemente en mi desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

12. Las tareas, obligaciones y deberes domésticos, repercuten en mi nivel de cansancio, lo cual afecta mi desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

13. Soy más propenso/a a cometer errores en el trabajo debido a las preocupaciones causadas por mis problemas personales (familiar, económico, salud, educación, otros similares) *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

14. Siento que la empresa reconoce el trabajo bien hecho, por ello, me siento motivado/a en mantener en buen nivel de rendimiento y desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

15. La equidad y el trato justo que ejerce la empresa, contribuye favorablemente *
en mi desempeño laboral

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

16. La retroalimentación (reforzamiento positivo y/u oportunidades de mejora) *
que la empresa hace sobre mi trabajo, contribuye en mi desarrollo y desempeño
laboral

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

17. Mi trabajo exige alto nivel de dinamismo para cumplir las actividades diarias, *
haciendo que la necesidad de urgencia repercuta desfavorablemente en mi
rendimiento y desempeño laboral

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

18. El volumen de trabajo producido por la alta demanda laboral, influye *
desfavorablemente en mi nivel de rendimiento y desempeño laboral

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

19. Siento que el el tiempo que la empresa me otorga para realizar mi trabajo es insuficiente, exigiendo que priorice la rapidez respecto a la calidad, dicho aspecto influye desfavorablemente en mi desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

20. Siento que la empresa maneja adecuadamente el proceso contractual, ya que tengo claro cómo se lleva a cabo el procedimiento de contratación y renovación de los contratos laborales, ello hace que no me preocupe por mi continuidad laboral y me enfoque en hacer bien mi trabajo *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

21. Me preocupa que la empresa decida cambiarme de sede, de horarios o de funciones laborales; esta sensación de inseguridad me causa mucha preocupación que afecta mi nivel de rendimiento y desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre

22. Me preocupa constantemente quedarme sin empleo, debido a la presión continua que tengo por las exigencias de eficiencia laboral; dicha situación afecta mis emociones y mi nivel de inseguridad, repercutiendo también en mi rendimiento y desempeño laboral *

- 0. Nunca
- 1. Solo algunas veces
- 2. A veces
- 3. Muchas veces
- 4. Siempre