

UNIVERSIDAD NACIONAL DE INGENIERÍA
FACULTAD DE INGENIERÍA GEOLÓGICA, MINERA Y METALÚRGICA



TESIS

“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INCIDEN
EN LA SALUD LABORAL EN TRABAJADORES DE
CONSTRUCCIÓN CIVIL EN MINERÍA”

PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
SEGURIDAD Y SALUD MINERA

ELABORADO POR:

AMILKAR MUÑOZ ALTAMIRANO

ASESOR:

DR. ING. MAX CLIVE ALCANTARA TRUJILLO

LIMA – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A mis padres, Julio y Juanita, que siempre me supieron

Comprender y apoyar en toda circunstancia.

A mi hijo Mariano que me inspira en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

A mis profesores y asesores, que en base a su sacrificio

Forman mejores hombres.

A mis amigos Eloy Campero y Arturo Cervantes que

Apoyaron mi investigación

ÍNDICE

CARATULA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1. Antecedentes Bibliográficos.....	16
1.1.1. Historia.....	17
1.1.2. Áreas de estudio.....	17
1.1.2.1. Unidad de mediana minería.....	17
1.1.2.2. Unidad de pequeña minería.....	19
1.1.3. Marco legal vigente.....	21

1.1.4.	Antecedentes o estudios previos.....	22
1.2.	Descripción de la Realidad Problemática.....	24
1.3.	Formulación del Problema.....	28
1.3.1.	Formulación del problema general.....	28
1.3.2.	Formulación del problema específico.....	28
1.4.	Justificación e Importancia de la Investigación.....	28
1.4.1.	Alcance Espacial.....	28
1.4.2.	Alcance Temporal.....	28
1.4.3.	Alcance Social.....	29
1.4.4.	Justificación de la Investigación.....	29
1.4.5.	Conveniencia.....	30
1.4.6.	Relevancia Social.....	31
1.4.7.	Implicancia práctica.....	31
1.4.8.	Valor Teórico.....	33
1.4.9.	Utilidad metodológica.....	33
1.4.10.	Viabilidad o factibilidad.....	33
1.4.11.	Limitaciones de la Investigación.....	34
1.5.	Objetivos.....	34
1.5.1.	General.....	34
1.5.2.	Específicos.....	34
1.6.	Hipótesis.....	35
1.6.1.	Hipótesis General.....	35
1.6.2.	Hipótesis Específicas.....	35
1.7.	Variables e Indicadores.....	35
1.7.1.	Variables Independientes.....	35

1.7.2. Variables Dependientes.....	36
1.7.3. Operacionalización de Variables	37
1.7.4. Periodo de Análisis	38

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del estudio.....	39
2.2. Bases Teóricas.....	44
2.2.1. Definiciones.....	45
2.2.2. La Minería Peruana y el Riesgo Psicosocial.....	46
2.3. Marco Conceptual.....	48
2.3.1. Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo.....	48
2.3.1.1. Factores Psicosociales.....	48
2.3.1.2. Factores de Riesgo Psicosociales.....	49
2.3.1.2.1. Factores de Riesgo Psicosociales Intralaborales.....	50
2.3.1.2.2. Factores de Riesgo Psicosociales Extralaborales.....	51
2.3.1.2.3. Factores de Riesgo Psicosociales de Condiciones Individuales.....	52
2.3.1.3. Riesgos Psicosociales.....	52
2.3.1.3.1. Riesgos Psicosociales más Frecuentes en el Trabajo.....	53
2.3.1.3.1.1. Estrés Laboral.....	53
2.3.1.3.1.2. Síndrome de Burn-out o de Estar Quemado.....	55
2.3.1.3.1.3. Mobbing o Acoso Laboral.....	57

2.3.2.	Grupos de Factores de Riesgo Psicosocial.....	58
2.3.3.	Las dimensiones psicosociales.....	58
2.3.3.1.	Exigencias Psicológicas Del Trabajo.....	59
2.3.3.2.	Doble Presencia.....	62
2.3.3.3.	Control Sobre el Trabajo.....	62
2.3.3.4.	Apoyo Social y Calidad de Liderazgo.....	65
2.3.3.5.	Compensaciones del Trabajo.....	68
2.3.3.6.	Desigualdades Sociales en la Exposición a Factores de Riesgo Psicosociales.....	70
2.3.3.7.	Dimensiones de Salud, Estrés y Satisfacción.....	72
2.4.	Definiciones de términos.....	78

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo y Nivel de la Investigación.....	83
3.1.1.	Método de la Investigación.....	83
3.1.2.	Diseño de la Investigación.....	84
3.1.3.	Universo.....	84
3.1.4.	Población.....	84
3.1.5.	Muestra.....	84
3.1.6.	Técnicas de Recolección de datos.....	86
3.1.7.	Instrumentos de recolección de datos.....	86
3.1.8.	Fuentes de Recolección de datos.....	87

3.2. Desarrollo del Trabajo de Tesis.....	88
3.2.1. Prevalencia de la Exposición en Las Dos Mineras.....	88
3.2.2. Desarrollo de las Variables o Dimensiones en la Mediana Minería Anónima	91
3.2.3. Desarrollo de las Variables o Dimensiones en la Pequeña Minería - San Hilarión SAC.....	131

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de Resultados de la Investigación.....	161
4.2. Contraste de Hipótesis.....	165
4.2.1. Hipótesis General.....	165
4.2.2. Hipótesis Nula H_0	165
4.2.2.1. Hipótesis Alternativa H_1	166
4.2.3. Hipótesis Específicas.....	168
4.2.3.1. Hipótesis Específica 1.....	168
4.2.3.1.1. Hipótesis Específica Nula $HE1_0$	169
4.2.3.1.2. Hipótesis Alternativa $HE1$	170
4.2.3.2. Hipótesis Específica 2.....	172
4.2.3.2.1. Hipótesis Específica Nula $HE2_0$	173
4.2.3.2.2. Hipótesis alternativa $HE2$	173

CONCLUSIONES.....	176
RECOMENDACIONES.....	178
BIBLIOGRAFÍA.....	180
ANEXOS.....	181
1. Cuestionario Mediana Minera Anónima.....	182
2. Matriz de Consistencia.....	196
3. Fotos de Trabajadores Respondiendo el Cuestionario ISTAS.....	197

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables.....	37
Tabla 2. Esquema de Bases Teóricas.....	47
Tabla 3. Niveles de Estrés.....	54
Tabla 4. Dimensiones Psicosociales.....	59
Tabla 5. Tamaño Muestral por área.....	85
Tabla 6. Composición de preguntas.....	87
Tabla 7. Exposiciones en CA San Hilarión SAC ordenadas en función del porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud (rojo).....	89
Tabla 8. Exposiciones en Mediana Minera Anónima ordenadas en función del porcentaje de trabajadores de construcción en la situación más desfavorable para la salud (rojo).....	90
Tabla 9 a la 47. Desarrollo de la Investigación.....	91

Tabla 48. Prueba t para Hipótesis General en las dos unidades mineras suponiendo varianzas iguales.....	167
Tabla 49. Accidentes por agente causantes: otros y no determinados, en minería y construcción el 2016.....	170
Tabla 50. Prueba t para Hipótesis Específica 1, en las dos unidades mineras suponiendo varianzas iguales.....	171
Tabla 51. Prueba t para Hipótesis Específica 2, en las dos unidades mineras suponiendo varianzas iguales.....	174

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso De Investigación Cuantitativo.....	16
Figura 2. Vista Al Interior De La Unidad Minera Anónima.....	19
Figura 3. Vista De Ingreso A La Unidad Minera Anónima.....	19
Figura 4. Vista Ingreso a la Unidad de Agrominera San Hilarión.....	20
Figura 5. Vista de La Poza y Vegetación de San Hilarión.....	21
Figura 6. Proceso del Estrés Laboral.....	27
Figura 7. Modelo de Escalada Del Mobbing.....	27
Figura 8. Día Mundial De La Seguridad y Salud En El Trabajo 2016.....	32
Figura 9. Flujograma O Fases De Actividades Para La Medición De Los Factores de Riesgo Psicosociales.....	36
Figura 10. Modelo Psicosocial de los Accidentes y Enfermedades.....	39
Figura 11. El Modelo Demanda-Control, de Karasek y Teorell.....	40

Figura 12. El Modelo Desbalance: Esfuerzo – Recompensa De Seigrist.....	41
Figura 13. Proceso de Daño a la Salud.....	50
Figura 14. Trabajador Estresado.....	54
Figura 15. Trabajador Acosado.....	55
Figura 16. Boletín Síndrome De Burn-out.....	56
Figura 17. Trabajador Agotado.....	56
Figura 18. Mobbing.....	57
Figura 19: Díptico Informativo Sobre Riesgo Psicosociales.....	77
Figuras 20 a la 116. Desarrollo de la Investigación.....	91
Figura 117. Prueba Para Toma De Decisión Hipótesis General.....	168
Figura 118. Prueba Para Toma de Decisión Hipótesis Específica 1.....	172
Figura 119. Prueba Para Toma de Decisión Hipótesis Específica 2.....	175
Figura 120. Trabajadores Mineros de San Hilarión Respondiendo el Cuestionario.....	197
Figura 121. Tesista con Trabajadores Mineros de San Hilarión Respondiendo el cuestionario.....	197
Figura 122. Trabajadores Mineros de San Hilarión Respondiendo el Cuestionario ISTAS.....	198
Figura 123. Trabajadores Mineros de la Mediana Minería Respondiendo el Cuestionario ISTAS.....	198

RESUMEN

El presente trabajo brinda una metodología de evaluación e identificación, que permite abordar de manera sistemática la presencia de los Factores de Riesgo Psicosociales presentes en los trabajadores de construcción civil en minería, y de qué manera pueden influir en su comportamiento seguro y, por consiguiente en su salud.

El sustento radica en que los factores personales, relacionados a las malas condiciones Psicosociales, afectan el comportamiento en el trabajo. Se estima que más del 96% son la causa indirecta de accidentes, y uno de los factores contribuyentes de estos son los Riesgos Psicosociales.

Para identificarlos se requirió de una evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales presentes y sus efectos en la salud, dicha evaluación fue realizada mediante un método científico, validado, fiable y viable. Para ello se aplicó el cuestionario de evaluación de Riesgos Psicosociales con la metodología CoPsoQ-istas21, que es el cuestionario Psicosocial de Copenhague orientado a la prevención desde el origen.

El problema radicó en encontrar los Factores de Riesgo Psicosocial que están presentes y cuáles son los principales a considerar para la salud laboral. Se tuvo en cuenta y analizó las condiciones de control, exigencias y dimensión social del trabajo.

El aporte del estudio consiste en brindar una metodología o instrumento de evaluación orientado a la prevención, que identifique los Riesgos Psicosociales a nivel de menor complejidad posible en 20 dimensiones, que facilita la localización de los problemas de exposición y colabora con el diseño de soluciones preventivas adecuadas, que enriquecerá los programas de Higiene Ocupacional y, por consiguiente la finalidad de mejorar la salud del trabajador, eliminando o disminuyendo los accidentes y las enfermedades ocupacionales en los trabajadores de construcción civil en minería, y porque no, en otras industrias.

Palabras clave: Riesgo, Factores Psicosociales, Salud, Trabajadores.

ABSTRACT

The present paper provides an assessment and identification methodology that allows the systematical evaluation of the presence of Psychosocial Risk Factors present in civil constructions mining workers, and how they can influence their safe behavior, and consequently, their health.

The reason for this is that personal factors, related to poor psychosocial conditions, affect behavior at work, and it is estimated that more than 96% are the indirect cause of accidents and one of the contributing factors is Psychosocial.

To identify them, an evaluation of the present Psychosocial Risk Factors and their effects in the health was required. This was done through a scientific method, validated, reliable and viable. For this purpose, the questionnaire for the evaluation of Psychosocial Risks was applied with the CoPsoQ-istas21 methodology, which is the Psycho-social questionnaire in Copenhagen aimed at prevention from the outset.

The problem was to find what Psychosocial Risk Factors were present and which were the main ones to consider for occupational health. The conditions of control, demands and social dimension of work were analyzed and taken into account.

The contribution of the study is to provide a prevention-oriented assessment methodology or instrument that identifies Psychosocial Risks at the lowest level of complexity possible in 20 dimensions, facilitating the localization of exposure problems and collaborating with the design of preventive solutions which will enrich the occupational hygiene programs, therefore the purpose of improving the health of the worker in civil constructions mining, eliminating or decreasing occupational accidents and diseases in mining and, why not, in other industries.

Key words: Risk, Psychosocial factors, Health, Workers.

INTRODUCCIÓN

El propósito de la presente investigación es probar la presencia de Factores de Riesgos Psicosociales y como pueden estar relacionados con la salud de los trabajadores en las actividades de minería incluso la de construcción. Para poder acercarnos a la totalidad las actividades propias en minería, se buscó áreas de estudio que puedan acercarse a nuestro universo objetivo, por lo que se escogió una unidad de mediana minera en la sierra central del Perú, que cuente con todas las instalaciones de infraestructura para su funcionamiento; donde se exploré, exploté y procesé minerales; en mina a tajo abierto y en mina subterránea; y una unidad de pequeña minería en la costa del Perú de procesamiento de minerales.

Por razones de cautela a solicitud propia de la administración de la mediana minera, se guardará en reserva su nombre. La pequeña minera, es la unidad mineralúrgica Agro Minera San Hilarión, ubicada en la provincia de Nazca departamento de Ica, que refina minerales traídos de diversas minas para su exportación. Las dos áreas de estudio explotan o procesan minerales polimetálicos y cobre.

El presente trabajo de investigación se ajusta al cumplimiento propuesto por la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo del Perú y la legislación internacional.

Los Factores de Riesgo Psicosociales encontrados en el presente estudio, fueron el resultado de la aplicación de un método de evaluación de los Factores de Riesgos Psicosociales orientado a la Prevención. El método elegido fue el cuestionario Psicosocial

de Copenhague, y como se puede observar, los resultados encontrados con este método científico se pueden aplicar a todo tipo de actividad minera. Estos resultados sirven para hacer más asertivos los programas de Higiene Ocupacional y de Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente.

El presente trabajo de investigación consta de cuatro capítulos, en el primer capítulo, se da a conocer las generalidades del estudio; el segundo, el marco teórico y conceptual, el tercero, la metodología de la investigación y el cuarto los resultados; para luego culminar con las conclusiones, recomendaciones, bibliografía y anexos.

CAPITULO I

GENERALIDADES

1.1. Antecedentes Bibliográficos.-

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo que representa un conjunto de procesos secuencial y probatorio, y cada etapa precede a la siguiente paso a paso. Utiliza la recolección de datos para probar la hipótesis en base a mediciones numéricas y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar la teoría. Se adjunta el diagrama que es similar al aplicado.

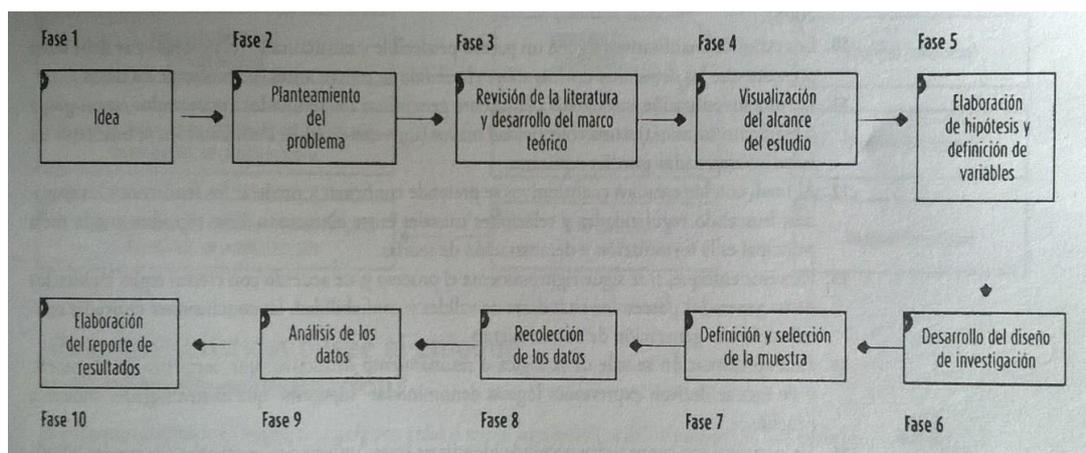


Figura 1. Proceso De Investigación Cuantitativo

Fuente: Metodología de la Investigación. Roberto Hernández Sampieri, 2014, pág. 5.

1.1.1. Historia.-

El término Psicosocial viene de la conjunción de las palabras Psicología y Social, y fue en 1924 que se introdujo una de las primeras definiciones, Allport: “La Psicología Social tiene por objeto el estudio de las relaciones, reales o imaginadas, de persona a persona, dentro de un determinado contexto social, en tanto afectan a las personas implicadas en esa situación”, y con la obra *Preventive Management: Mental preventive in industry*, de Elkind en 1931, la Psicología de la Salud Ocupacional despertará el interés por el tema en la industria.

Es el informe de la Conferencia Internacional del Trabajo del 2006, el que contribuye al desarrollo de la Psicosociología aplicada en materia de salud laboral, donde manifiesta que la transformación tecnológica, la intensificación de la competencia mundial, la orientación en función de los mercados, influirán en el comportamiento organizacional, que luego influirá en la salud laboral.

1.1.2. Áreas de estudio.-

El cuestionario Psicosocial se aplicó en trabajadores pertenecientes al área de las actividades de construcción de una minera mediana y a todo el personal de una minera pequeña.

1.1.2.1. Unidad de mediana minería.-

En esta mina se explora, explota y procesa minerales. Sus orígenes, yacen desde la época pre-incaica. Se sabe que extraían la plata de las faldas del cerro, que por poseer abundancia y calidad desde aquellos tiempos era conocido como “cerro de la plata”. Desde 1956 adopta su nombre actual.

Se destaca que una de las actividades más importantes, fue la elaboración y ejecución del Programa de Adecuación y Manejo Ambiental (PAMA), entre los años 1996 y 2001, cuyo cumplimiento mereció el reconocimiento y aprobación del Ministerio de Energía y Minas.

A fines del año 2002, luego de adecuarse a la legislación ambiental, la empresa toma la decisión de implementar un Sistema Integrado de Gestión en Medio Ambiente, Seguridad y Salud Ocupacional (SIGMASS), con el objetivo de mostrar su compromiso voluntario por la mejora continua en cuanto al cuidado del medio ambiente y la integridad física de su personal, lo cual obligó a la elaboración, cumplimiento y seguimiento de políticas, manuales, procedimientos, instrucciones, etc. Esta implementación se realizó durante los años siguientes, para culminar con el logro de la Certificación de ISO 14001 y OHSAS-18001, el 2004.

La mina produce Zinc, Plomo y Plata en forma de concentrados. Durante los últimos años, la mina ha logrado dar un salto cualitativo importante debido al crecimiento integral de la organización, lo que la ubica dentro del grupo de empresas mineras medianas más importantes del país. La producción de la empresa hoy llega a 3500 TMD (Toneladas Métricas por Día).

a) Ubicación y Accesibilidad

La mina se encuentra ubicada en la sierra central del Perú, en la Cordillera de los Andes Centrales, a una altitud media de 4 250 m.s.n.m. a 280 km de Lima. Se puede llegar por la carretera central, de donde se encuentra a 10 minutos en auto.



Figura 2. Vista al interior de la Unidad Mediana Minera Anónima
Fuente: Elaboración propia.



Figura 3. Vista de ingreso a la Unidad Mediana Minera Anónima
Fuente: Elaboración propia

1.1.2.2. Unidad de pequeña Minería.-

El Consorcio Agro Minero SH C.A. SAN HILARIÓN SAC, Empresa Agro Minera de Mineralurgia, produce 300 TMD de polimetálicos, cobre y oro.

Opera desde el 2012, y recoge minerales de la pequeña minería, los cuales procesa para su venta y exportación.

El concepto novedoso de producción, es que la actividad minera convive con los cultivos agrícolas o sea con el proceso de concentración de minerales, desde la recepción de minerales, su chancado hasta su separación por procesos físico químicos, su venta y despacho.

Esta convivencia la hace viable y aceptada por la sociedad aledaña.

a) Ubicación y Accesibilidad

Se encuentra ubicado en el departamento de Ica, provincia de Nazca, en el km 463.1 de la panamericana sur, en San Luis de Pajonal. Se accede por la carretera panamericana sur.



Figura 4. Vista Ingreso a la Unidad de Agro Minera San Hilarión
Fuente: Elaboración propia



Figura 5. Vista de la poza y vegetación de la Agro Minera San Hilarión
Fuente: Elaboración propia

1.1.3. Marco legal vigente.-

El desarrollo del presente estudio cuenta con el lineamiento de cumplimientos legales nacionales vigentes y de implementación de estándares internacionales.

- Nacionales

- a) Constitución Política del Perú de 1993
- b) Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias
- c) D.S. N° 005-2012-TR Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y sus modificatorias
- d) D.S N.° 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería
- e) RM N° 375-2008-TR Norma Básica de Ergonomía

- Internacionales

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos (art. 23)
- b) Organización Internacional del Trabajo (OIT) (art. 2).
- c) Comunidad Andina de Naciones CAN (art. 01, 10 Y 26)

1.1.4. Antecedentes o estudios previos.-

Mencionaremos tres estudios efectuados en el Perú, donde se encuentra la influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores.

- a) En la revista de Producción y Gestión, Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor De San Marcos del 10/10/13, concluye que:

Las leyes de SST en el Perú, promueven una cultura a la Prevención de Riesgos Laborales o PRL; que se muestra en las buenas intenciones de sus artículos. No basta con promover, también es importante la identificación y evaluación en la PRL. Las leyes y reglamentos adolecen de anexos y guías metodológicas de cómo actuar en la identificación y la evaluación de los riesgos psicosociales.

Se hace imprescindible de una guía de PRL en riesgos psicológicos para su uso en las organizaciones en nuestro país. Esta labor puede ser originada por el sector académico, el sector empresariado o del Estado.

- b) En la revista de Ciencia & Trabajo, número 51 | septiembre / diciembre 2014; www.cienciaytrabajo.cl, Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima,

Perú. El estudio tuvo como objetivo determinar la prevalencia del burnout y su relación con la presencia de factores de riesgo psicosocial laborales, percibidos como negativos en trabajadores de la Población Económicamente Activa (PEA) de Lima, Perú. Se encuestaron 339 trabajadores con la aplicación del Inventory General Survey (MBI-GS) (Maslach C, Jackson SE, Leiter M, Maslach Burnout Inventory, 3rd Ed, Palo Alto: Consulting Psychologist Press; 1996), instrumento en su nueva versión, y la escala de Factores Psicosociales en el Trabajo (Silva GN, Factores psicosociales y desgaste profesional en académicos del Centro Universitarios de Biológicas Agropecuarias [tesis de doctorado], Jalisco: Universidad de Guadalajara; 2006.), encontrándose prevalencia de burnout muy alto en la dimensión desgaste emocional o agotamiento (6,22%), asociado con 4 diferentes factores de riesgo psicosocial. El mayor factor de riesgo lo representan las exigencias laborales ($p < 0,004$) y ($OR = 6,979$) con la dimensión cinismo de burnout; lo anterior deja de manifiesto que ante las exigencias laborales, los trabajadores expresan actitudes cínicas como mecanismo de defensa, por lo que se concluye que la prevalencia del burnout se relaciona significativamente con los factores de riesgo psicosocial, de ahí que las organizaciones deben prestar especial atención en estos factores.

- c) El 13 Marzo, del 2014 los Lic. Elber Bravo Oyarce y Lic. Mónica Eggerstedt García (Perú), www.elberbravo.com, publican una investigación: Los riesgos Psicosociales En Los Ambientes Laborales

Peruanos, efectuada de manera virtual en las redes sociales a un grupo de profesionales, como LinkedIn, concluyendo que:

El estrés laboral es el riesgo psicosocial más reconocido en los ambientes laborales, debido a la exteriorización de su sintomatología.

Existe la necesidad de conocer y difundir los riesgos psicosociales en los ambientes laborales como parte de un programa formativo de prevención.

Para detectar y diagnosticar los riesgos psicosociales es necesario obtener una casuística propia de acuerdo a nuestra realidad e idiosincrasia, siendo discutible la interpretación de cuestionarios o test psicológicos de otros países.

Los resultados de la encuesta deben ser considerados como referenciales, siendo necesario la profundización en un estudio a nivel cuantitativo y cualitativo; siendo el análisis cualitativo el que brinda mayor información significativa para tomar medidas preventivas.

1.2. Descripción de la realidad problemática.-

Los factores personales, relacionados a las malas condiciones Psicosociales, afectan el comportamiento, y son aproximadamente el 96% la causa de accidentes (Dupont). Además el Estrés es una consecuencia de los Factores de Riesgos Psicosociales, de forma desfavorable, que según La Comisión Europea para el estudio de las condiciones de trabajo, define Estrés ocupacional como: *“Patrón de reacción emocional, cognitiva, comporta mental y fisiológica, frente a aspectos adversos y nocivos del contenido, la organización, y el ambiente de trabajo. Este estado está caracterizado por un alto nivel deactivación, distres y generalmente*

acompañado de sentimientos de no lograr afrontarlo” (Distres, es el estrés negativo).

Numerosos estudios revelan la importante influencia que ejercen las condiciones Psicosociales del trabajo en la salud y en la capacidad productiva del trabajador. También es conocido que esas condiciones psicosociales sumados a ciertas características individuales, influyen en el manejo adecuado del estrés, favoreciendo en el trabajador: Cambios en el estado de ánimo, irritabilidad, baja tolerancia ante el error, toma de decisiones erradas, aumento del consumo de sustancias psicoactivas (como el alcohol y el tabaco); lo que termina afectando negativamente la salud y la seguridad del trabajador (ver figura 2.1) y por ende la productividad.

Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo pueden llegar a convertirse en un problema en la relación laboral provocando dificultades de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento en los trabajadores. Y en el Perú, ha merecido una atención muy genérica del ordenamiento jurídico. No existiendo, a la fecha, una articulación entre las instituciones públicas al respecto; ello puede obedecer a la limitada experiencia y especialización para abordar los factores de Riesgo Psicosocial tanto en Lima como en todo el país.

Cabe señalar que, a nivel de las unidades mineras de producción, este factor merece limitada atención sí se compara con los factores de riesgo físico, químico, biológico y ergonómico (según el Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores, 2014, elaborado por el Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo)

Fernando Mansilla afirma que: Los factores de Riesgo Psicosociales determinan la ocurrencia de los Riesgos Psicosociales y se afirma que estos acaparan más de un

tercio de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías. Además que en Europa el 30% de trabajadores europeos sufre de estrés laboral, 09 % de Mobbing (acoso laboral; Leymann, 1990) y 20% de Burn-out (desgaste profesional o quemado; Freudenberger, 1974), que son Riesgos Psicosociales.

Estos factores de riesgo no tienen magnitud medible, es muy subjetiva, pues no hay una medida fácilmente demostrable, por ejemplo, cómo se miden:

- El cansancio o el estrés?
- Como se miden los beneficios al disminuirlos o eliminarlos?

Tampoco son de fácil demostración, pues por ejemplo:

- ¿Cómo medimos la disminución de la angustia de no perder el empleo?

A diferencia de otros los factores de riesgo como los físicos y químicos, por ejemplo, que pueden ser medibles con una instrumentación adecuada, que nos dan resultados cuantificables. Ejemplo:

- La temperatura en de confort se mide en °C con un termómetro, el ruido en el ambiente de trabajo, que se mide con un sonómetro en decibeles dB, etc.
- Casos de Riesgos psicosociales en minería del Perú:
 - i. Estrés laboral. Ver fig. 6.
 - ii. Mobbing o Acoso laboral o Psicológico. Ver fig. 7.
 - iii. Burn-out o trabajador quemado. Ver fig. 16.
- Consecuencias:
 - iv. Consumo de alcohol
 - v. Consumo de drogas
 - vi. Alteración de sueño (turnos)
 - vii. Temor a perder el trabajo, etc.

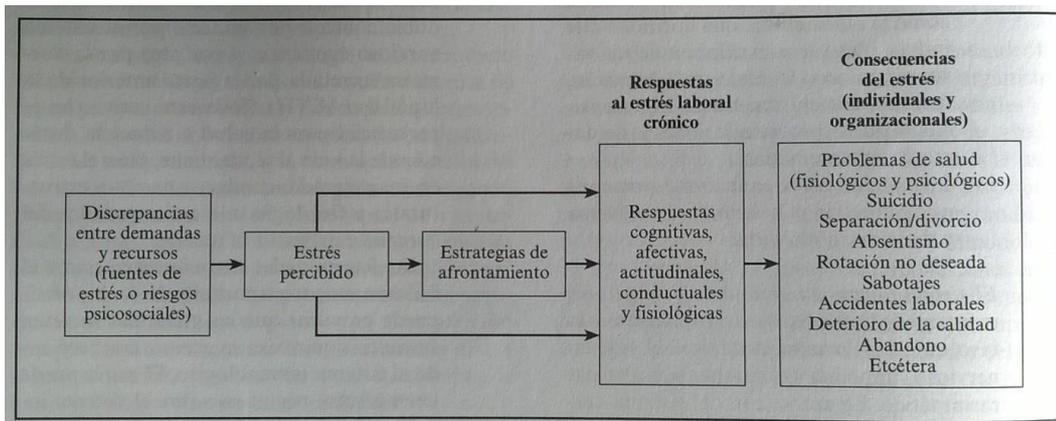


Figura 6. Proceso del estrés laboral

Fuente: Manual de Psicopsicología. Pedro Gil-Monte, 2014, Pirámide, pág. 340.

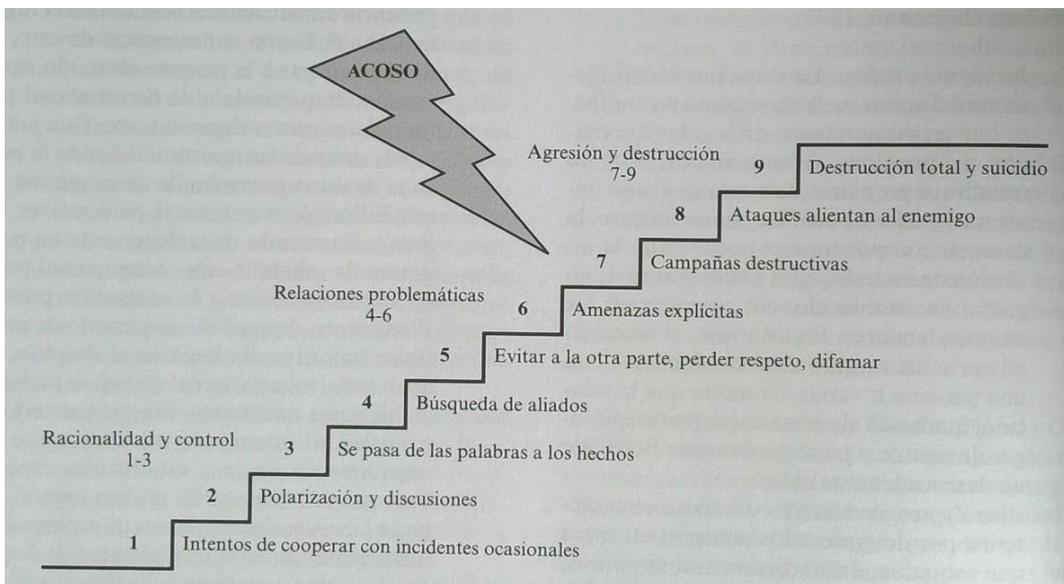


Figura 7. Modelo de escalada del Mobbing

Fuente: Modelo de Glasl, modificada de Zapf y Gross, 2001.

1.3. Formulación del problema.-

1.3.1. Formulación del problema general.-

¿Cómo influyen los Factores de Riesgo Psicosociales en la salud laboral de los trabajadores de construcción civil en minería?

1.3.2. Formulación Problemas Específicos.-

- a) ¿Qué factores de riesgo psicosocial están relacionados con los incidentes laborales en los trabajadores de construcción civil en minería?
- b) ¿Será posible que los factores de riesgo psicosociales, sean medidos para describir las condiciones psicosociales que afectan en la salud de los trabajadores de construcción civil en minería?

1.4. Justificación e Importancia de la investigación.-

1.4.1. Alcance espacial.-

El presente trabajo de investigación, ha sido orientado para poder ser aplicado a las actividades mineras, incluyendo las obras de construcción civil en minería, que son por lo general efectuadas por empresas contratistas.

Como áreas de aplicación “piloto”, se aplicó el estudio en dos unidades mineras, una de mediana minería, ubicada en la sierra central del Perú y la otra unidad considerada como pequeña minería, ubicada en la costa del Perú, en Nazca, Ica.

1.4.2. Alcance temporal.-

El estudio descrito en el presente trabajo se efectuó desde agosto del 2014 a Noviembre del 2016.

1.4.3. Alcance social.-

El trabajo esta direccionado para trabajadores de operaciones asignados en unidades mineras, en todo nivel, que incluye a trabajadores propios de las minas, contratistas y de construcción civil.

1.4.4. Justificación de la Investigación.-

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo pueden llegar a convertirse en un problema en la relación laboral, provocando dificultades de carácter cognoscitivo, emocional, fisiológico y de comportamiento negativo en los trabajadores, hacia la empresa o a la persona, este comportamiento, como ya es sabido, puede conducir a accidentes o enfermedades.

En nuestro país como en muchos países latinoamericanos, se tiene una atención muy genérica del ordenamiento jurídico. En el caso minero, no existe una metodología y se deja a las empresas mineras escoger el método de cómo medir los factores psicosociales existentes, no dando mayores especificaciones de que es lo que se busca o cómo implementar actividades para controlar dicha información.

Ha sido poco aplicado y estudiado en el Perú y sólo algunos países de Latinoamérica. En nuestro caso ello puede deberse, a que se encuentra recientemente presente en nuestra legislación y todavía no ha sido valorada asertivamente como una fuente de información para prevenir incidentes y enfermedades ocupacionales.

Joan Burton, Representante de la Asociación Industrial de Prevención de Accidentes – (IAPA) Toronto – Canadá, se refiere respecto a la mención nuestro Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre “el empleador debe prever que la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales concurrentes en el centro de trabajo, no generen daños en la salud de los trabajadores”. Más adelante, en el artículo 72 e, del mismo reglamento indica que los trabajadores tienen la obligación de “velar por el cuidado integral de su salud física y mental, así como por los demás trabajadores que dependan de ellos durante el desarrollo de sus labores”:

“Debemos mencionar que este reglamento es poco común. En la mayoría de países del mundo, se hace referencia a la gestión de riesgos y peligros en el lugar de trabajo, pero pocas veces se mencionan los peligros o riesgos psicosociales en las legislaciones o reglamentos”.

Las pocas empresas que efectúan un monitoreo conducentes a obtener información sobre los Factores y Riesgos Psicosociales, todavía tienen mucho recelo con la información encontrada, ya sea por la reacción de los trabajadores, que puede cuestionar en sí, a la organización del trabajo y su calidad de liderazgo.

1.4.5. Conveniencia.-

Contar con información válida y cómo utilizar una herramienta de evaluación de las condiciones psicosociales existentes en los trabajadores en las actividades minera, de todo tipo y nivel de jerarquías. Brindar información relevante, de cómo estas condiciones psicosociales podrían estar afectando o beneficiando a la salud laboral.

1.4.6. Relevancia Social.-

Los beneficiados con el conocimiento de la existencia de los Factores Psicosociales, y de qué manera estos están presentes en los trabajadores de minería; son la empresa, que se beneficia al poder aplicar políticas asertivas en cuanto a sus programas de Higiene Ocupacional y los trabajadores, que al recibir mejores condiciones sociales y de dirección, podrán mantenerse más saludables, además de ser más productivos.

1.4.7. Implicancia práctica.-

El presente estudio ayudará a la detección de estos Factores de Riesgo Psicosociales tan poco mencionados en nuestro país y Latinoamérica, pero que son de mucha implicancia en la salud laboral.

a) El monitoreo de los Factores Psicosociales tienen atención muy limitada si se compara de como se trata los Factores de Riesgo como: físico, químico, biológico y ergonómico.



Figura 8. Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo, 2016
Fuente: Organización Internacional del Trabajo

b) La medición de estos se encuentran bien definidos y cuentan con metodologías y procedimientos de medición, valores límites, parámetros, listados y normas legales de cumplimiento, etc.

1.4.8. Valor Teórico.-

Existe una limitada experiencia y especialización para abordar los factores de Riesgo Psicosocial presentes en las empresas en general y minera en el Perú.

El hombre es un animal social, vive en torno a personas que influyen directamente en su forma de vida, vive por su familia y la aceptación de la sociedad; es verosímil entonces que un entorno social adverso en el centro laboral, donde permanece la mayor parte de su vida, puede afectar su condición de vida.

Por consiguiente si se tratan los problemas detectados a tiempo se conduce a tener una población más saludable, y por ende mejoramos la salud psíquica de los trabajadores en minería en todo nivel y porque no en otro tipo de industria también.

1.4.9. Utilidad metodológica.-

Siguiendo el trabajo realizado en el presente estudio, puede ser aplicado también en otras industrias.

La información y el método aplicado puede ser incluido en los planes de Seguridad y Salud en el Trabajo, que debe ser efectuado anualmente o cuando haya cambios importantes en los procesos.

1.4.10. Viabilidad o factibilidad.-

Las pocas empresas que efectúan un monitoreo conducentes a obtener información sobre los Factores y Riesgos Psicosociales. Y ello puede ser debido a

que las preguntas de los cuestionarios, conducentes a obtener la información, el trabajador puede responder sobre la gestión, estado actual de la dirección de la empresa, su salud y el involucramiento de sus jefes en el resultado del trabajo.

1.4.11. Limitaciones de la Investigación.-

En las limitaciones de la investigación, no ha podido llevarse en unidades mineras ubicadas en varios departamentos del país con conflictos sociales, como en Puno, Madre de Dios, Ancash, Cajamarca y algunas en Junín.

En estos departamentos los trabajadores locales pertenecientes a grupos sindicales, se han opuesto a la participación en la investigación. En otros casos los funcionarios mineros, por evitar problemas con sus trabajadores, debido a que no es acostumbrado tomar evaluaciones o encuestas, que en su experiencia, conducen luego a despidos, o los resultados que presienten serán negativos, se han abstenido y otras la han detenido en plena etapa de ejecución.

Otro de los motivos limitantes de la investigación es la ubicación de las unidades mineras, ya que en general se encuentran alejadas de Lima o las ciudades en provincias, lo que requiere de una mayor inversión en costos de transporte y viáticos.

1.5. Objetivos.-

1.5.1. General.-

Determinar qué Factores de Riesgo Psicosociales está presente en la salud laboral de los trabajadores de construcción civil en minería.

1.5.2. Específicos.-

- a) Identificar los Factores de Riesgo Psicosociales relacionados con los incidentes laborales en los trabajadores de construcción civil en minería.
- b) Determinar la aplicabilidad de un método de medición, que pueda describir las condiciones psicosociales que afectan la salud de los trabajadores construcción civil en minería

1.6. Hipótesis.-

1.6.1. Hipótesis general.-

Existen Factores de Riesgo Psicosociales presentes en la salud laboral en los trabajadores de construcción civil en minería.

1.6.2. Hipótesis específicas.-

- a) Los factores de riesgo psicosociales están relacionados con los incidentes laborales en los trabajadores de construcción civil en minería.
- b) Los factores de riesgo psicosocial son medidos para describir las condiciones que afectan la salud de los trabajadores de construcción civil en minería.

1.7. Variables e Indicadores.-

1.7.1. Variables Independientes.-

Los Factores Psicosociales son definidos en 20 dimensiones. Hay algunos que están presentes en mayor porcentaje e intensidad o sea menos favorables a la salud, otros en menor porcentaje o más favorables a la salud.

Otro grupo de valores porcentaje medianos o intermedios, que no afectan o están a punto de favorecer o no a la salud.

X: Factores de Riesgo Psicosociales

1.7.2. Variables Dependientes.-

Y: Salud Laboral

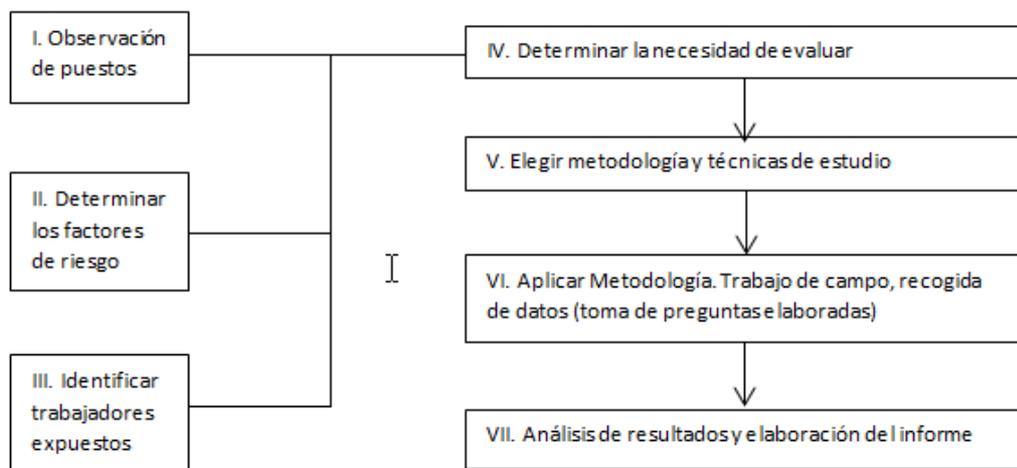


Figura 9. Flujograma o fases de actividades para la medición de los factores de riesgo psicosociales

Fuente: Nogareda y Almodóvar, 2006

1.7.3. Operacionalización de las Variables.-

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES			
VARIABLE INDEPENDIENTE: X	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
X1: FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL	Condiciones que se encuentran presentes en el trabajo y que están relacionados con el ambiente, organización, contenido del trabajo, realización de tareas.	Organización del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas en el trabajo. - Doble presencia. - Control sobre el trabajo. - Apoyo social y calidad de liderazgo. - Compensaciones del trabajo.
DEPENDIENTE: Y	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES
Y1: SALUD LABORAL	Estado en que un ser u organismo vivo, no tiene ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad y ejerce con normalidad todas sus funciones.	Bienestar Físico, Mental y Social.	<ul style="list-style-type: none"> - Estilo de vida. - Tipo de trabajo. - Nivel de riesgos. - Ambiente de trabajo. - Vivienda nivel de vida. - Educación - Adicción

Fuente: Elaboración propia

1.7.4. Periodo de Análisis.-

La presente investigación se inició el año 2014 en su etapa de investigación conceptual y el desarrollo del cuestionario en campo y la evaluación de resultados el año 2016.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes del estudio.-

Los Factores de Riesgo Psicosociales se han convertido en uno de los aspectos de estudio más relevantes de las organizaciones de hoy, y se constituyen, no sólo, en un requisito legal, sino en foco de atención que amerita intervención de manera sistemática, que promueva la calidad de vida del trabajador, el trabajo seguro y la sostenibilidad de la empresa.

La exposición laboral a Factores Psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos. (Ver figuras 5.1 y 5.2)

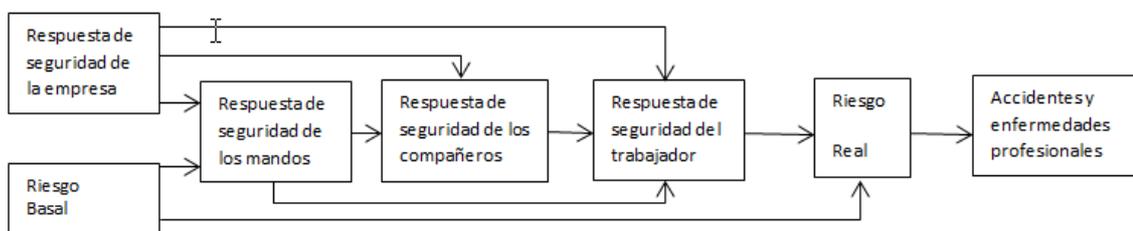


Figura 10. Modelo psicosocial de los accidentes y enfermedades laborales
Fuente: Manual de Psicología. Pedro Gil-Monte 2014, Pirámide, pág. 490.

Apoyo del empleador para tener un equilibrio entre trabajo y familia; es importante reconocer qué es lo que pueden ocasionar estos factores en los trabajadores a nivel mental y físico. Existen dos modelos internacionales que nos permiten conocer las consecuencias de una falta de salud mental:

i. El modelo de Demanda-Control de Karasek y Theorell:

Este modelo señala que un alta demanda, sumado a un bajo control, presencia de estrés en el hogar y ausencia de apoyo social, genera estrés excesivo, que significa un alto riesgo para la salud física y mental en los trabajadores.



Figura 11. El Modelo Demanda-Control, de Karasek y Teorell
Fuente: Revista de Seguridad y Salud Minera, ISEM, N° 71, 2009.

ii. El modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa de Seigrist:

Nos dice que el esfuerzo que se dedica y la recompensa que se recibe, deben estar balanceadas. El esfuerzo se relaciona con las exigencias,

responsabilidades, presiones en un lugar de trabajo y la recompensa, va más allá del salario, es el reconocimiento, el respeto que uno tiene, la apreciación por el trabajo que se ha realizado. Pero si se está dedicando mucho esfuerzo por una recompensa muy baja, eso puede causar incremento en la tensión y un mayor riesgo de problemas cardiovasculares o problemas del cerebro vascular.



Figura 12. Modelo Desbalance Esfuerzo-Recompensa de Seigrist
Fuente: Revista de Seguridad y Salud Minera, ISEM, N° 71, 2009.

Diferentes estudios realizados en varias empresas, han concluido que si una persona se encuentra en una situación poco saludable (revista de Seguridad Minera, N°71, 2009), puede presentar enfermedades o problemas como:

- a) Tres veces el riesgo de problemas cardíacos o de accidente cerebro vascular.
- b) El doble riesgo de abusar del consumo de sustancias: alcohol o drogas.
- c) Se incrementa dos o tres veces la posibilidad de lesionarse.
- d) Mayor riesgo de infecciones.

- e) Incremento en los problemas de salud mental (como depresión, ansiedad, etc.)
- f) Se duplica el riesgo de conflictos y eso puede llevar a la violencia.
- g) Se incrementa 5 veces el riesgo de contraer algún cáncer (principalmente, cáncer de colon y cáncer rectal)

Si la organización no se mantiene saludable, va a obtener: baja satisfacción del empleado, baja satisfacción del cliente (la calidad del producto resultará afectada porque los empleados se sienten tristes o miserables), bajo nivel de confianza, baja capacidad de retención de empleados, baja creatividad o pro actividad, bajo compromiso y lealtad.

La EU-OSHA - Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, en su resumen ejecutivo, indica que los cambios importantes en el mundo del trabajo, más reciente las últimas décadas han expresado su preocupación por el deterioro la salud de la calidad del empleo en Europa, en particular, de los trabajadores y seguridad. Estos cambios han contribuido a la aparición de muchos de los llamados "Riesgos Psicosociales", aspectos del lugar de trabajo y sociales contextos, que tienen el potencial de causando daño: psicológico, social y físico. Los principales Riesgos Psicosociales, están relacionados tanto con el contenido y de contexto para trabajar. Estos Riesgos Psicosociales pueden afectar tanto la salud física y mental a través del estrés laboral. (Ver figura 2.1)

El Método ISTAS 21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). La base científica y conceptual en la que se ha basado el Instituto de Salud Laboral del gobierno danés (National Research Centre for the Working Environment) ha convertido al COPSOQ en un instrumento de referencia en la disciplina de Psicología Laboral a nivel internacional.

Una de sus características es que está basado en la Teoría General de estrés, que integra los modelos conceptuales "demanda-control-apoyo social" de Karasek, Theorell y Jonson, y "esfuerzo- compensaciones" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otras aportaciones relevantes como, por ejemplo, las relacionadas con el trabajo emocional (Zapf), la inseguridad (Ferrie), los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares (Chandola) y sociales.

Legislación que menciona la necesidad de reconocer los factores de riesgo psicosociales:

- Europa
 - Directiva European Social Partners, 2004.
 - European Social Partners, 2007.
- España
 - Sentencia TSJ (Tribunal Superior de Justicia) 5 Octubre de 2005, determina la obligación de evaluar el riesgo de estrés cuando la empresa reconozca su presencia.
 - Criterio Técnico 62/ 2009 de la Inspección de Trabajo reconoce el acoso laboral como infracción en la Prevención de Riesgos Laborales.
- Perú
 - La ley N° 29783, de Seguridad y Salud en el Trabajo, Art. 36, b, f y el De su reglamento, el DS N° 005-2012-TR Art. 33, c. y sus modificatorias.
 - D.S. 024-2016-EM Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, artículos 115 y 116.

2.2. Bases teóricas.-

La preocupación por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral proviene probablemente de la década de 1970, fecha a partir de la cual su importancia ha ido creciendo.

Según Moreno Jiménez y Baez León en una investigación hacen un bosquejo sobre los orígenes de los factores de riesgo psicosocial en la historia, señalando: Uno de los primeros documentos en abordar el tema es Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control, documento publicado por la OIT-OMS en 1984. (Comité Mixto OIT – OMS, 9º reunión, 1984, p.3).

En el material se hace evidente que la problemática, data al menos de 1974, fecha en que la Asamblea Mundial de la Salud documenta la importancia y los efectos de los factores psicosociales sobre la salud de los trabajadores.

Se definen los factores psicosociales en el trabajo como interacciones entre su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización y por la otra en la capacidad del trabajador, sus necesidades, su cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo a través de percepciones y experiencias.

Un segundo documento histórico es la obra Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud, editado por la Organización Mundial de la Salud (1988). Se expone en el mismo que, este tipo de factores, provienen de la percepción y la experiencia de los trabajadores y que está influenciado por innumerables factores que afectan al trabajador.

La complejidad del tema y la importancia del trabajador real serían los datos iniciales con los que debe afrontarse su estudio e investigación.

(MTPE: Informe Técnico acerca de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo, 2014).

2.2.1. Definiciones de los Factores de Riesgos Psicosociales.-

a) Resolución Ministerial 375-2008-TR:

“Factores de Riesgo Biopsicosociales”) como “(...) aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan el bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.”

b) Manual sobre Salud Ocupacional MINSA:

“Son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas que afectan el bienestar o a la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como al desarrollo del trabajo.”

c) La OSHA (2002):

“Los aspectos de diseño, organización y gestión del trabajo, así como el contexto social y medioambiental que pueden causar daño psicológico, social o físico en el trabajador”.

d) El Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo de España (INSHT, 2001):

“Son aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores.

2.2.2. La Minería Peruana y el Riesgo Psicosocial.-

Las compañías mineras peruanas como otras organizaciones públicas y privadas, prestan escasa atención a los Factores de Riesgo Psicosocial, no obstante ser considerado este riesgo uno de los más importantes frente a los diversos agentes físicos, químicos, biológicos y disergonómicos; ya que el factor humano es la pieza clave en la prevención de los riesgos laborales.

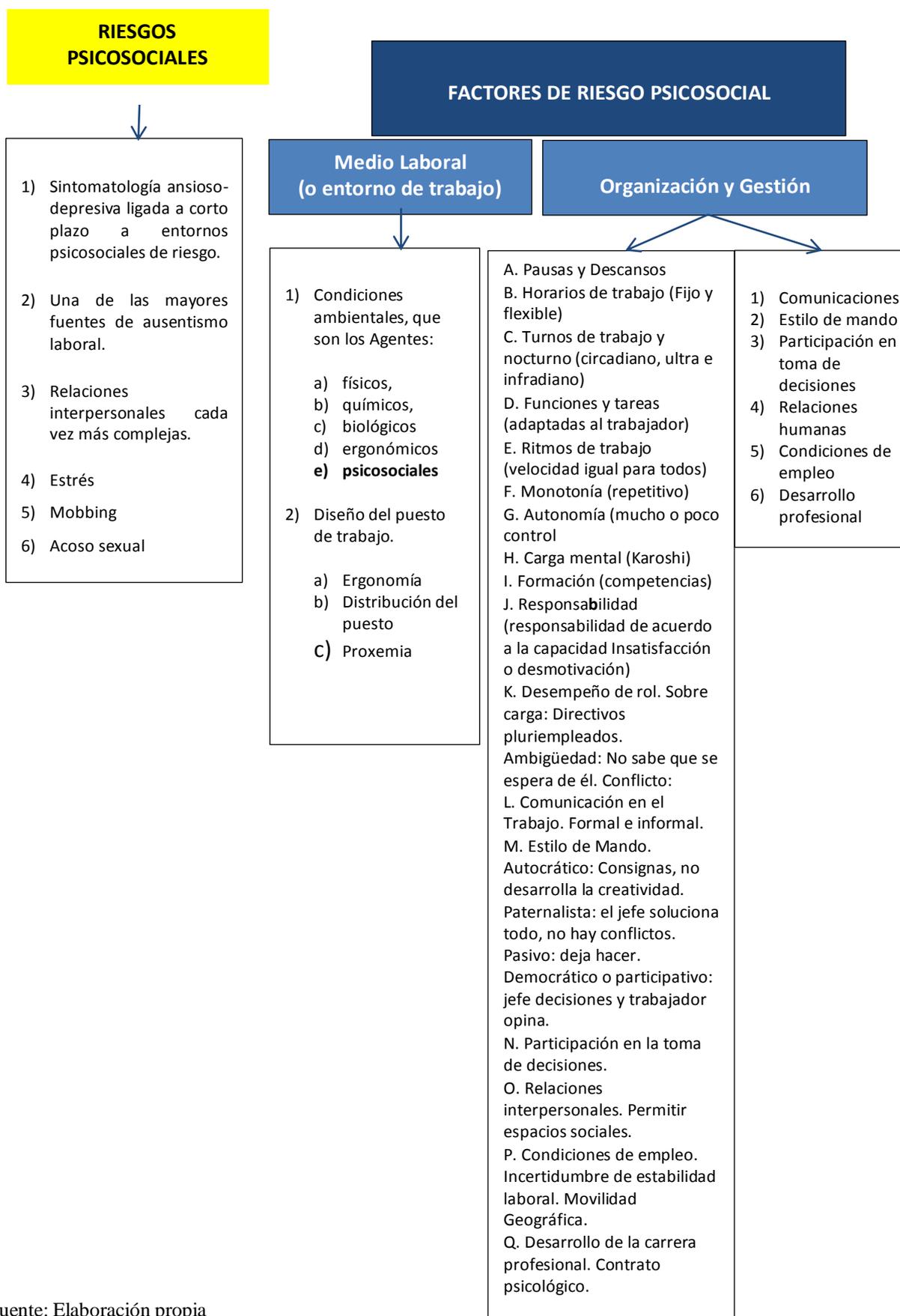
Dentro de esa orientación el profesor Meliá Navarro, experto en Psicometría de la Seguridad Ocupacional de la Universidad de Valencia considera, en un estudio, que “al menos el 80% de los accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano”. El mismo estudio considera que las empresas tienden a obviar el papel del comportamiento, a la hora de establecer planes de prevención de riesgos.

Los Factores Psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica y/o social del trabajador, pueden generar Riesgos como:

- a) El estrés laboral,
- b) Síndrome de burnout,
- c) Violencia laboral, Mobbing,
- d) Acoso sexual, entre otros,

Los que potencialmente causan enfermedades laborales como daño psicológico, fisiológico y/o social en las personas.

Tabla 2
Esquema de bases teóricas



Fuente: Elaboración propia

2.3. Marco Conceptual.-

2.3.1. Factores de Riesgo Psicosociales en el trabajo.-

El tema de los factores psicosociales, es muy amplio, diverso y complejo; por tal motivo a efecto de una mejor comprensión consideramos referirnos a los:

- i. Factores psicosociales
- ii. Factores de riesgo psicosociales
- iii. Riesgos psicosociales

Aunque son términos próximos entre sí, sus referencias históricas y conceptuales son diferentes. En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción, por lo que haremos algunas precisiones en las definiciones.

2.3.1.1. Factores psicosociales.-

Los factores psicosociales son considerados en muchas ocasiones como factores organizacionales que pueden dar lugar tanto a consecuencias positivas como negativas.

Cuando estos factores son positivos, es porque las condiciones organizacionales son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Así, la toma de conciencia por parte de los empleadores de las ventajas que da una acertada cultura

empresarial, de liderazgo y de clima laboral que contribuyan a la salud, generan el desarrollo individual, bienestar personal y organizacional.

2.3.1.2. Factores de Riesgo Psicosociales.-

Denominamos Factores de Riesgo psicosociales a aquellos factores psicosociales perjudiciales para la salud que se originan en la organización del trabajo y que generan respuestas de tipo:

- a) Fisiológico, como reacciones neuroendocrinas (Neuroendocrino, se refiere a ciertas células que envían hormonas a la sangre en respuesta a la estimulación del sistema nervioso).
- b) Emocional, como sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.
- c) Cognitivo, como restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.
- d) Conductual, como el abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc. que son conocidas también como producto del “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración.

La exposición laboral a factores psicosociales se ha identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud y se ha relacionado muy especialmente con problemas de salud altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos de la salud mental y músculo-esqueléticos.



Figura 13. Proceso de daño a la salud
Fuente: CoPsoQ-istas21 versión 1.5

2.3.1.2.1. Factores de riesgo psicosociales intralaborales:

a) Demandas del trabajo:

- Demandas cuantitativas
- Demandas de carga mental
- Demandas emocionales
- Exigencias de responsabilidad del cargo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Demandas de la jornada de trabajo
- Consistencia de rol
- Influencia del ambiente laboral sobre el extra laboral

Control:

- Control y autonomía sobre el trabajo

- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
 - Participación y manejo del cambio
 - Claridad de rol
 - Capacitación
- b) Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:
- Características del liderazgo
 - Relaciones sociales en el trabajo
 - Retroalimentación del desempeño
 - Relación con los colaboradores.
- c) Recompensa:
- Reconocimiento y compensación
 - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

2.3.1.2.2. Factores de Riesgo Psicosociales Extralaborales.-

- a) Condiciones extra laborales
- Tiempo fuera del trabajo
 - Relaciones familiares
 - Grupos de apoyo social
 - Situación económica del grupo familiar
 - Características de la vivienda y de su entorno
 - Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo
 - Tiempo de desplazamiento y medios de transporte utilizado para asistir al trabajo y viceversa.

2.3.1.2.3. Factores de riesgo psicosociales de condiciones individuales.-

- Información sociodemográfica
- Información ocupacional.

2.3.1.3. Riesgos psicosociales.-

Fernando Mansilla afirma que los “riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías; además señala que el 30% de los trabajadores europeos sufre estrés laboral, pero hay que tener en cuenta que con frecuencia, bajo el amplio paraguas del diagnóstico de estrés laboral, no sólo se contempla el estrés laboral, sino también el Burnout y el Mobbing lo que ha generado cierto grado de confusión. Aun así, los datos europeos constatan que el 9% de los trabajadores han manifestado sentirse afectados de Mobbing, un 20% sufren el síndrome de Burnout y un 22% padece algún tipo de estrés laboral, aunque las estadísticas suelen diferir.

Por tanto, podemos expresar que estos factores de riesgo psicosocial generan consecuencias en las empresas que pueden ser directas e indirectas:

a) Directas:

Enfermedad o incapacidad temporal, absentismo, incapacidad permanente, accidentes de trabajo.

b) Indirectas:

Quiebran las relaciones humanas, afectan la productividad y la calidad en el trabajo, reducen la creatividad, disminuyen el rendimiento del trabajador; además, debido a la rotación de los puestos de trabajo, crea condiciones favorables para que se produzcan accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.

2.3.1.3.1. Riesgos Psicosociales más frecuentes en el trabajo:

- i. Estrés Laboral
- ii. Síndrome de burnout o de estar quemado
- iii. Mobbing o acoso laboral

2.3.1.3.1.1. Estrés Laboral.-

Es el estado físico y psíquico resultado de la falta de adaptación del trabajador a las exigencias del trabajo, que origina miedo o presunción de que una amenaza se cierne sobre él, produciéndole alteraciones tanto orgánicas como anímicas. Es el principal riesgo psicosocial, propio de las organizaciones empresariales modernas en las que el trabajo mental ha superado al trabajo físico. Este panorama industrial determina nuevos ritmos de trabajo, la transformación de los procesos productivos como de las organizaciones, a las que debe acomodarse el trabajador. Esta adaptación, a la que no siempre el trabajador puede responder de forma satisfactoria, favorece la aparición del estrés.



Figura 14. Trabajador estresado

Fuente: Boletín ESSALUD-CEPRIT, junio 2015

Tabla 5.

Niveles de estrés



Fuente: www.infocapitalhumano.pe; Revista del 06 de junio 2017

2.3.1.3.1.2. Síndrome de Burn-out o de Estar Quemado.-

Es el agotamiento psíquico que surge cuando el trabajador advierte que han quedado defraudadas sus expectativas respecto al trabajo y no tiene medios para modificar el curso de las cosas. El síndrome de burnout comporta una respuesta inadecuada a un estrés crónico que no surge de manera súbita, sino que es un proceso continuo que aparece progresivamente en el ámbito laboral.

Sólo se ha encontrado un estudio del Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Perú Copper Corporation: Estudio Piloto.

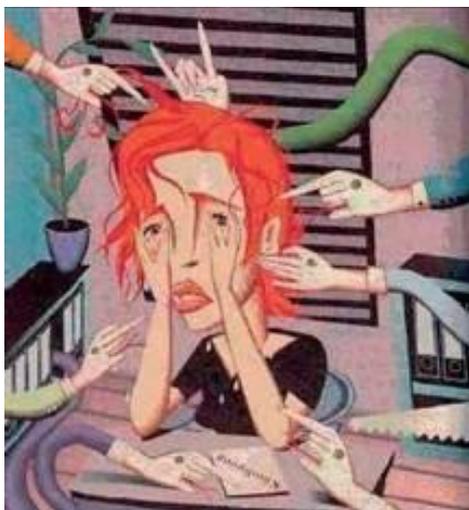


Figura 15. Trabajador acosado

Fuente: Boletín ESSALUD-CEPRIT, junio 2015

REGIÓN

Sufren síndrome de burnout hasta 30% de trabajadores

México trabaja en una norma técnica para atender los riesgos psicosociales en el trabajo y reducir así el estrés de bajo impacto que produce la mala organización de las empresas.

Figura 16. Boletín síndrome de Burnout

Nota. Buscar: http://www.milenio.com/region/sindrome_burnout-estres_laboral-desgano_trabajo-clima_laboral

Fuente: Dr. Manuel Pando Moreno, director del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara



Especialistas recomiendan combatir el estrés con otras actividades satisfactorias (Especial)

MARICARMEN RELLO
13/06/2015 10:12 AM

Guadalajara • No se ve pero se siente, se padece y mina la calidad de vida de los trabajadores. Se le conoce como el síndrome de *burnout* (o del quemado), un trastorno de salud que no está considerado dentro del listado oficial de enfermedades mentales (CIE-10) pero que hace más de dos décadas está identificado por especialistas, que estiman afecta hasta 30 por ciento del personal, principalmente quienes laboran en el rubro de servicios: maestros, médicos y enfermeras, empleados en atención al público, entre otros.

Figura 17. Trabajador agotado

Nota. Buscar: http://www.milenio.com/region/sindrome_burnout-estres_laboral-desgano_trabajo-clima_laboral

Fuente: Dr. Manuel Pando Moreno, director del Instituto de Investigación en Salud Ocupacional del Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara

2.3.1.3.1.3. Mobbing o acoso laboral.-

En el Perú, el Mobbing o acoso laboral no se encuentra regulado, por lo que resulta necesario establecer con claridad los elementos que tipifican su configuración; para tal fin recurrimos a lo señalado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo que define el acoso moral en el trabajo como un “comportamiento irracional repetido con respecto a un empleado o a un grupo de empleados, que constituyen un riesgo para la salud y la seguridad”. El comportamiento irracional al que se refiere este concepto consiste en discriminar, humillar, debilitar o amenazar.



Figura 18. Mobbing

Fuente: Boletín ESSALUD-CEPRIT, junio 2015

2.3.2. Grupos de Factores de Riesgo Psicosocial.-

- a) Las exigencias psicológicas del trabajo, en sus diversas vertientes cuantitativas, cognitivas y emocionales.
- b) Los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales, o doble presencia.
- c) El control sobre el trabajo, en la terminología empleada por Karasek o, en general, las oportunidades que el trabajo ofrece para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades.
- d) El apoyo social, de los compañeros y de los superiores, la calidad de liderazgo y algunos otros aspectos de las relaciones entre personas que implica el trabajo como, previsibilidad, roles, etc.
- e) Las compensaciones derivadas del trabajo. Que se presenta como la inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales.

2.3.3. Las Dimensiones Psicosociales.-

Las 20 dimensiones más reconocidas y que empleamos en el estudio se resumen en la siguiente tabla, que son el desdoblamiento de los cinco grupos de factores del punto:

Tabla 4
Dimensiones Psicosociales

Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Exigencia de esconder emociones Exigencias emocionales Exigencias cognitivas
Doble presencia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Control sobre los tiempos a disposición Sentido del trabajo Compromiso
Apoyo social y calidad de liderazgo	Posibilidades de relación social Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentido de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Estima Inseguridad sobre el futuro

Fuente: CoPsoQ-istas21, versión 1.5

2.3.3.1. Exigencias Psicológicas del Trabajo.-

Se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo y exposiciones distintas en función de si se trabaja con maquinaria, herramientas, ideas y símbolos o con y para personas.

a) Exigencias Psicológicas Cuantitativas.-

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de

trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial, por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

b) Exigencias de esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas como sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección. En otros casos este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa.

c) Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, como en ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias

emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar, como por ejemplo, no podemos eliminar pacientes, alumnos; por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse.

d) Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo.

Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo.

Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo.

Tienen que ver con el diseño y el contenido de las tareas, su nivel de complejidad y variabilidad y el tiempo establecido para realizarlas. Para que las exigencias cognitivas sean positivas, debemos además cuestionarnos si se tiene la formación necesaria para manejar la información que se requiere en el puesto de trabajo.

2.3.3.2. Doble Presencia.-

La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajado-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). Además, la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos espacios.

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

2.3.3.3. Control sobre el trabajo.-

El concepto de control sobre el trabajo, es central en relación a la salud y según Karasek, consiste en dos dimensiones: influencia (o autonomía) y el desarrollo de habilidades. Un alto nivel de control en el trabajo constituye la

base objetiva para el trabajo activo y el aprendizaje, para lo que también es importante el sentido y el control sobre los tiempos a disposición.

a) Influencia

Tiene que ver con la participación que cada trabajador tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y que le permiten o limitan la autonomía en el trabajo. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

b) Posibilidades de desarrollo

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia, de los trabajadores y adquirir nuevos. Por consiguiente favorece sentir si va mejorar su situación o no en el centro de trabajo.

c) Control sobre los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso, pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc. Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el alargamiento de jornada o con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual.

d) Sentido del trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje, positivo, etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final, si es un aporte a la sociedad o humanidad.

e) Compromiso

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo realiza. Va más allá del cumplimiento se siente parte de la empresa.

2.3.3.4. Apoyo social y calidad de liderazgo.-

Las relaciones entre las personas en el trabajo afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representa la primera y más estructural de ellas, sin relación, no hay base objetiva para la ayuda, el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones, recibir la ayuda adecuada para trabajar de superiores y compañeros, mientras que el sentimiento de grupo, representa su componente emocional. Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o pueden suponer algunas contradicciones, en un contexto de cambios que precisamos poder prever, configurando un universo de intercambios instrumentales y emocionales entre las personas en la organización.

a) Posibilidades de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los compañeros de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas como por ejemplo; ruido muy elevado, que dificultan la interacción humana necesaria.

b) Apoyo social de los compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual, por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales, o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

c) Apoyo social de superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal, que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona.

También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

d) Calidad de liderazgo

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan la línea de mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

e) Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del conjunto o colectivo humano con el que trabajamos cada día, de un solo equipo, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

f) Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a justo a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia.

g) Claridad de rol

Es el conocimiento concreto y exacto sobre la definición de las tareas a realizar, los objetivos, los recursos a emplear.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio o sea de cada trabajador y del de las demás personas de la organización como superiores y compañeros.

h) Conflicto de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos, como por ejemplo: expulsar mendigos de un local, o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias como por ejemplo: en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje, cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que puedan limitar cumplirlas.

2.3.3.5. Compensaciones del trabajo.-

Según el modelo esfuerzo y recompensa, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo, representa un riesgo para la salud.

Por compensaciones del trabajo, Siegrist entiende el control de estatus, la estima y el salario.

La estima, incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral, forma parte del control de estatus. Sin embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo es también de gran importancia para la salud.

a) Estima

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos o sea: sin “voz” no puede haber reconocimiento, con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones o aumentos de salario, asignación de tareas, de horario, con que si se paga un salario acorde con las tareas realizadas.

b) Inseguridad sobre el futuro

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales como horario, tareas, contrato, salario.

Tiene que ver, por otra parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral local y, por otra parte,

con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien por qué la arbitrariedad, que es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una re-estructuración, externalización, venta de la compañía, etc.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador.

2.3.3.6. Desigualdades Sociales en La Exposición a Factores de Riesgo Psicosociales.-

Como ocurrencia general, los factores psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose documentado profusamente que los trabajadores que realizan tareas de obras y operación, tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño o de planificación, y las mujeres peores condiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase. Las principales desigualdades en las empresas se expresan atendiendo a las exposiciones psicosociales por puesto de trabajo y sexo.

a) Por puesto de trabajo

La ocupación resume las principales características que definen una clase social, y se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea. En la

práctica, las estrategias empresariales de gestión del trabajo les llaman de diversa manera: de personal, de recursos humanos, capital humano, son distintas según el puesto de trabajo, con lo que también lo será la exposición a los factores de riesgo psicosocial. Por ejemplo, la mayor parte de puestos de trabajo que implican tareas de obras u operaciones en ejecución, suponen realizar tareas de ciclo corto, muchas veces sin sentido, que además están estandarizadas, totalmente pautadas. Ello supone por un lado, la inexistencia de poder de decisión de los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas, y por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos, es decir la exposición a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo. Por poner un ejemplo, los estudios muestran que la incidencia del infarto de miocardio se dobla entre los trabajadores ocupados en los puestos de trabajo en los que se realizan tareas de ejecución estandarizada o repetitiva.

b) Desigualdad de género

Mujeres y hombres ocupan posiciones desiguales en el mercado laboral. Indicador de ello son los puestos que unos y otras ocupan y de los que están ausentes; hay puestos en los que las mujeres tienen el acceso casi vetado; como puestos de dirección de operaciones; o en los que mayoritariamente hay mujeres, como enfermería; o la relación laboral, las mujeres son contratadas menos frecuentemente a través de contratos fijos que los hombres; o el tipo de contrato según jornada, las mujeres son contratadas a tiempo parcial contra su voluntad más que los hombres.

Estas condiciones de trabajo van a condicionar la exposición a los factores psicosociales. Por ejemplo, si las mujeres son contratadas en los puestos de ejecución u operaciones, estarán más expuestas a la falta de autonomía y a la falta de posibilidades de desarrollo que los hombres. Todo ello implica que la exposición entre hombres y mujeres puede ser desigual en la empresa en la que trabajamos.

2.3.3.7. Dimensiones de Salud, Estrés y Satisfacción.-

Antes se han definido los factores de riesgo psicosocial como las exposiciones, la organización del trabajo, como el origen de éstas, y el estrés como el precursor o antecesor de los efectos dañinos que se pretenden y deben evitarse. Además, el conjunto de exposiciones laborales y condiciones de trabajo tienen una gran influencia en la satisfacción laboral.

La evaluación de riesgos psicosociales debe fundamentarse en la información sobre exposiciones a riesgos psicosociales, y no en sus posibles efectos. Evaluar riesgos basándose en información sobre el estado de salud podría conllevar graves errores. En primer lugar porque los efectos en salud pueden ser tardíos y aparecer tras largos periodos de latencia, mucho después de la evaluación. En segundo lugar, porque las condiciones de trabajo nocivas son un poderoso factor de selección de la población, de forma que las personas que puedan enfermar son fácilmente expulsadas del ambiente de trabajo, pudiéndose encontrar, en el momento de la evaluación, solamente personas sanas incluso en ambientes de trabajo muy nocivos.

La evaluación de riesgos no constituye una investigación científica sobre las causas de las enfermedades, sino un proceso socio-técnico basado en el método científico que pretende evitar daños a través de la modificación de sus causas en la organización del trabajo. Aunque en ciertas condiciones, la información obtenida en evaluaciones de riesgos puede ser útil para proyectos de investigación en salud, como regla general debe dejarse muy claro que un proyecto de investigación requiere de protocolos, diseños y procesos específicos y diferenciados.

Para la evaluación de riesgos puede tener interés obtener una descripción de los indicadores de salud entre la población ocupada en la empresa objeto de evaluación y para la población ocupada de referencia.

Desde el punto de vista de la evaluación de intervenciones preventivas, puede ser muy interesante comparar las medidas de estas dimensiones obtenidas en el momento de la evaluación de riesgos con otras obtenidas un tiempo después de las intervenciones preventivas, por ejemplo, seis meses después.

a) Satisfacción con el trabajo

La satisfacción con el trabajo es una medida general de calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en numerosas investigaciones. La baja satisfacción en el trabajo se ha relacionado con múltiples efectos, aunque se debe tener en cuenta que pueden existir distintas definiciones de

insatisfacción en el trabajo y que ésta tiene también que ver con las expectativas de las personas.

En las intervenciones psicosociales, es interesante el seguimiento de la insatisfacción en el trabajo para contrastar cómo evoluciona el proceso preventivo.

b) Salud general

Es la valoración personal de la salud, e incluye la salud actual, las perspectivas de salud en el futuro y la resistencia a enfermar.

La percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, utilización de servicios de salud. Así, la percepción del estado de salud es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar.

CoPsoQ-istas21 utiliza la escala de salud general del cuestionario SF-36, instrumento de validez contrastada y para el que existe versión castellana y valores de referencia.

c) Salud mental

También en este punto se utiliza la escala de salud mental general del SF36 que incluye la depresión, la ansiedad, el control de la conducta y el control emocional y el efecto positivo en general.

La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud y uno de los pilares centrales de la calidad de vida.

d) Vitalidad

Se refiere al sentimiento de energía y vitalidad, frente al sentimiento de cansancio y agotamiento. CoPsoQ-isats21 emplea la escala de vitalidad del SF36.

e) Síntomas de estrés

Podemos definir el estrés como: un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido de la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

La ventaja de medir estrés es que éste es un indicador próximo a la exposición psicosocial, es decir: el nivel de estrés puede modificarse en periodos de tiempo muy cortos y, en todo caso, muy inferiores a los periodos de latencia de las enfermedades. En contra, el estrés no constituye un indicador negativo de por sí, pues solamente si se mantiene en el tiempo, es excesivamente intenso o frecuente puede ser precursor de una enfermedad. CoPsoQ-isats21 emplea las escalas de sintomatología de estrés desarrolladas por Sven Setterlind y empleadas en una larga serie de investigaciones.

Originalmente consta de cuatro escalas de estrés, pero se ha excluido la escala de síntomas emocionales de estrés, ya que dicha escala se encuentra relativamente cerca de las escalas de salud mental y vitalidad. Las tres escalas usadas son:

i. Síntomas conductuales de estrés.

Esta escala se centra en distintas formas de conducta que se relacionan con el estrés.

ii. Síntomas somáticos de estrés.

Se basa en distintas consecuencias físicas, somáticas que puede observar una persona sometida a estrés.

iii. Síntomas cognitivos de estrés.

Se refiere a las consecuencias del estrés para una serie de procesos cognitivos.

2014-2015 TRABAJOS SALUDABLES: GESTIONEMOS EL ESTRÉS

Una **PLANTILLA SANA** es fundamental para el **ÉXITO EMPRESARIAL**

LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

puede hacerse como cualquier otra evaluación de riesgos

estructurar



adaptar a la plantilla



involucrar a la plantilla



- 1 Identificar peligros y aquellos en situación de riesgo
- 2 Evaluar y priorizar riesgos
- 3 Tomar medidas preventivas y correctoras
- 4 Vigilar y revisar

SOLUCIONES PARA PREVENIR EL ESTRÉS

y crear un entorno de trabajo psicosocial adecuado

Garantizar que los trabajadores tengan suficiente tiempo y autonomía para gestionar su trabajo	Aclarar funciones y tareas aportando indicaciones frecuentes y constructivas	Informar de los cambios e involucrar a los trabajadores en la toma de decisiones	Poner en marcha políticas que eviten el acoso y la violencia	Garantizar una distribución equitativa del trabajo, y las recompensas	Facilitar una comunicación abierta y bidireccional
--	--	--	--	---	--

BENEFICIOS

 <p>para los TRABAJADORES</p> <p>mayor bienestar y satisfacción laboral</p>	 <p>para los GERENTES</p> <p>una plantilla más sana, motivada y productiva</p>	 <p>para los LUGARES DE TRABAJO</p> <p>mejora de los resultados, reducción de accidentes y lesiones y menor absentismo</p>	 <p>para los SOCIEDAD</p> <p>reducción de costes y alivio para los servicios sanitarios</p>
---	--	--	--



Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo





Trabajos saludables

La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos. Es bueno para ti. Es buen negocio para todos.

#EUmanagstress www.healthy-workplaces.eu

Figura 19. Díptico Informativo Sobre Riesgo Psicosociales
Fuente: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud, 2014

2.4. Definiciones de Términos.-

- **Accidente de Trabajo**

Incidente o suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo, aún fuera del lugar y horas en que aquél se realiza, bajo órdenes del empleador, y que produzca en el trabajador un daño, una lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

- **Acoso sexual**

Es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual, que se desarrolla en el ámbito laboral como consecuencia de una relación de trabajo, que realiza un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima. Determina una situación que afecta al empleo y las condiciones de trabajo, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

- **Autoestima**

Es la evaluación que efectúa y mantiene el individuo en referencia a sí mismo, y expresa una actitud de aprobación o desaprobación. Es la valoración que hace uno mismo de sí mismo y de cómo se siente.

- **Autonomía**

Hace referencia a la posibilidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinando el orden y la forma de realizar las tareas.

- **Ambiente de Trabajo**

Es el lugar donde los trabajadores desempeñan las labores encomendadas o asignadas.

- **Capacitación**

Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores.

- **Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Órgano paritario constituido por representantes del empleador y de los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por las normas vigentes, nombrados para considerar los asuntos de Seguridad y Salud Ocupacional.

- **Control de riesgos**

Es el proceso de toma de decisión, basado en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos, a través de proponer medidas correctoras, exigir su cumplimiento y evaluar periódicamente su eficacia.

- **Cultura de Seguridad y Salud Ocupacional**

Es el conjunto de valores, principios, normas, costumbres, comportamientos y conocimientos que comparten los miembros de una empresa para promover un trabajo decente, en el que se incluye al titular minero, a las empresas contratistas mineras y a las empresas de actividades conexas para la prevención de incidentes, accidentes, enfermedades ocupacionales y daño a las personas.

- **Empatía**

Es la capacidad de una persona de vivenciar la manera en que se siente otra persona y de compartir sus sentimientos, lo cual puede llevar a una mejor comprensión de su comportamiento o de su forma de tomar decisiones.

- **Enfermedad Ocupacional**

Es el daño orgánico o funcional ocasionado al trabajador como resultado de la exposición a factores de riesgos físicos, químicos, biológicos y/o ergonómicos, inherentes a la actividad laboral.

- **Ergonomía**

Es la ciencia, llamada también ingeniería humana, que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores, a fin de minimizar efectos negativos y, con ello, mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

- **Estadística de incidentes y accidentes**

Sistema de registro, análisis y control de la información de incidentes y accidentes, orientado a utilizar la información y las tendencias asociadas en forma proactiva para reducir la ocurrencia de este tipo de eventos. se realiza al trabajador al ingresar a trabajar, durante el ejercicio del vínculo laboral y una vez concluido el vínculo laboral, así como cuando cambia de tarea en o reingresa a la empresa.

- **Evaluación de riesgos**

Es un proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de aquellos, proporcionando la información necesaria para que el titular y el trabajador minero estén en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar, con la finalidad de eliminar la contingencia o la proximidad de un daño. Espacio que esté disponible para ellos.

- **Examen Médico Ocupacional**

Es la evaluación médica de salud ocupacional que

- **Higiene**

Es el método orientado al reconocimiento, evaluación y control de los agentes de riesgo (físicos, químicos, biológicos y ergonómicos) que se generan en el ambiente de trabajo y que causan enfermedad o deterioro del bienestar físico y biológico del trabajador.

- **Incidente**

Suceso inesperado relacionado con el trabajo que puede o no resultar en daños a la salud. En el sentido más amplio, incidente involucra todo tipo de accidente de trabajo.

- **Inducción**

Capacitación inicial dirigida a otorgar conocimientos e instrucciones al trabajador para que ejecute su labor en forma segura, eficiente y correcta.

- **Lesión**

Es un daño físico u orgánico que sufre una persona como consecuencia de un accidente de trabajo, por lo cual dicha persona debe ser evaluada y diagnosticada por un médico titulado y colegiado.

- **Medicina Ocupacional**

Es la especialidad médica dedicada a la prevención y manejo de las lesiones, enfermedades e incapacidades ocupacionales.

- **Nocturnidad**

Cuando la jornada de trabajo ocupa el horario de noche.

- **Proxemia**

Distancia entre los trabajadores y el lugar de trabajo

- **Prevención de Accidentes**

Es la combinación razonable de políticas, estándares, procedimientos y prácticas, en el contexto de la actividad minera, para alcanzar los objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional del empleador.

- **Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional**

Documento que contiene el conjunto de actividades a desarrollar a lo largo de un (01) año, sobre la base de un diagnóstico del estado actual del cumplimiento del sistema de gestión de seguridad y salud establecido en el presente reglamento y otros dispositivos, con la finalidad de eliminar o controlar los riesgos para prevenir posibles incidentes y/o enfermedades ocupacionales.

- **Reglamento Interno de Seguridad y Salud Ocupacional**

Es el conjunto de disposiciones que elabora el titular minero en base a los alcances del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, adecuándolo a las características particulares de sus actividades mineras.

- **Riesgo**

Es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

- **Salud**

Ausencia de afecciones o enfermedades, incluyendo los elementos físicos y/o mentales, directamente relacionados con el desempeño competitivo del trabajador.

- **Salud Ocupacional**

Rama de la Salud responsable de promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, a fin de prevenir riesgos en el trabajo.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y Nivel de la Investigación.-

a. Tipo de Investigación.-

El presente trabajo de investigación es de tipo observacional.

b. Nivel de la Investigación.-

El nivel es descriptivo y explicativo.

3.1.1. Método de la Investigación.-

En el presente trabajo de investigación se ha empleado el método descriptivo, observacional.

M-----O

M: Muestra

O: Observación o medición

3.1.2. Diseño de la Investigación.-

El diseño de la investigación es no experimental transversal cuantitativo.

Es no experimental debido a que no se ha intervenido en introducir elementos o cambios organizacionales, y después medir los efectos. Sólo se ha medido tal cual existen, (Sampieri, 2010 pág. 152).

Transversal, porque se ha medido en un tiempo determinado o fecha (Liu, 2008) y Tucker 2008).

El presente estudio como es preliminar, cualquier investigador que desea ampliar este trabajo puede tomar como base los datos del presente estudio y seguir profundizando en este tema para el beneplácito de los trabajadores obreros.

3.1.3. Universo.-

El universo busca representar a los trabajadores en las actividades mineras, inclusive las de obras efectuadas por contratistas.

3.1.4. Población.-

La población del estudio comprende de trabajadores pertenecientes al área de construcción una unidad de mediana minería y a la total de pequeña minería.

3.1.5. Muestra.-

El tamaño de la muestra debe ser de 25 o más trabajadores para poder aplicar el método CoPsoQ-istas²¹, que en ambos casos cumplen.

Por motivos operativos no es posible que participen todos los trabajadores, ya que trabajan en regímenes diversos, sobre todo en la mediana minera. En la

pequeña minería el régimen es de 20 días de trabajo por 10 de descanso, menos los conductores que son de una empresa contratista.

Se buscó que participarán la mayor cantidad de trabajadores por área.

Lo que nos dio la siguiente tabla:

Tabla 5
Tamaño Muestral Por Área

N°	ÁREA DE TRABAJO	NÚMERO DE TRABAJADORES	
		Minera Mediana (Construcción)	Minera Pequeña
1	SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE - SOMA	1	3
4	RECURSOS HUMANOS	1	3
7	LOGÍSTICA-COMPRAS	0	2
9	ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	0	1
10	GERENCIA GENERAL	0	1
13	PROCESOS	0	18
16	CONSTRUCCIÓN DE PRESA	24	0
17	CONDUCTORES	0	3
	TOTAL	26	30

Fuente: Elaboración propia

3.1.6. Técnicas de Recolección De Datos.-

Se utilizó como técnicas; la observación no estructurada de las diversas áreas, durante visitas guiadas junto a los trabajadores involucrados en los procesos, o sea que participan directamente en las operaciones u obras.

Las entrevistas, se entrevistó abiertamente a los trabajadores que son los actores principales, como médico ocupacional, enfermeros, supervisores, jefes, operarios; y se evaluó sus experiencias personales durante su trabajo en las empresas.

Se revisó sólo documentación disponible que está restringida.

Se recurrió mucho a las habilidades sociales para obtener información sobre la interacción con las comunidades aledañas y de cómo estas influyen en las decisiones de la empresa.

Esto es debido a que una gran parte de trabajadores son locales y pertenecientes a las comunidades vecinas, donde su opinión puede influir mucho en las reacciones que puedan tener sus líderes. Donde el caso crítico es producir una crisis externa o crear un conflicto social.

3.1.7. Instrumentos Para Recolección De Datos.-

El Instrumento usado para medir la influencia de los Factores de Riesgo Psicosociales en la ocurrencia de enfermedades laborales es una encuesta con una combinación de diferentes tipos de preguntas; este se conforma por 20 dimensiones que forman 40 ítems. Como se muestra en el anexo correspondiente.

Las preguntas estarán basadas en el Cuestionario de Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 1.5).

La composición de la encuesta muestra en el cuadro siguiente, grupo de preguntas:

Tabla 6

Composición De Preguntas

DIMENSIONES	N° DE ITEMS
Sobre ti y el trabajo doméstico-familiar	4
Tú salud y bienestar personal	4
Tú empleo actual y tus condiciones de trabajo	14
Contenidos y exigencias de tu trabajo actual	9
Total	31

Fuente: Elaboración propia

3.1.8. Fuentes de recolección de datos.-

- Verificación de la viabilidad, fiabilidad y validez del instrumento aplicado en la determinación de los Factores de Riesgo Psicosociales sobre su influencia en las enfermedades laborales.
- Aplicación de preguntas del cuestionario al personal staff y obrero por áreas, dándoles el tiempo necesario para responder con orientación profesional y psicológica de cómo entender las preguntas para responderlas asertivamente.
- Digitación de los 56 cuestionarios entregados a los trabajadores.
- Estructuración y de resultados y graficarlos en un perfil de valores en: Más desfavorable, media, a más favorable para la salud.
- Preparar y realizar el trabajo de campo según fases.

3.2. Desarrollo de la Investigación.-

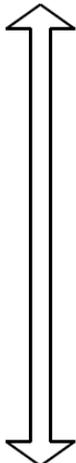
3.2.1. Prevalencia de la Exposición en Las dos Mineras.-

Las tablas 7 y 8 presentan la prevalencia de exposición, es decir, la proporción de trabajadores incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable, intermedia y más favorable para la salud laboral, por cada unidad minera

Muestra las 20 exposiciones ordenadas en función de la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable.

Tabla 7

Exposiciones en CA San Hilarión SAC ordenadas en función del porcentaje de trabajadores en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

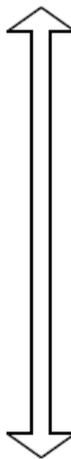
	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable	
	MÁS PROBLEMÁTICAS	Ritmo de trabajo	100	0	0
	Previsibilidad	93.3	0	6.7	
	Apoyo social de compañeros	86.7	13.3	0	
	Apoyo social de superiores	80	13.3	6.7	
	Claridad de rol	71.4	21.4	7.1	
	Calidad de liderazgo	70.6	17.6	11.8	
	Inseguridad sobre el empleo	70	10	20	
	Exigencias emocionales	66.7	4.2	29.2	
	Exigencias cuantitativas	58.6	20.7	20.7	
	Posibilidades de desarrollo	57.1	21.4	21.4	
	Sentimiento de grupo	50	33.3	16.7	
	Justicia	50	33.3	16.7	
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	48.3	24.1	27.6	
	Influencia	46.7	36.7	16.7	
	Doble presencia	43.3	16.7	40	
	Conflicto de rol	31	41.4	27.6	
	Exigencias de esconder emociones	27.3	18.2	54.5	
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Sentido del trabajo	21.1	10.5	68.4
Reconocimiento	20.8	4.2	75		
Confianza vertical	9.1	18.2	72.7		

Fuente: Propia. Riesgos Psicosociales en Ca San Hilarión S.A.C.

	Tercio más desfavorable para la salud
	Tercio intermedio
	Tercio más favorable para la salud

Tabla 8

Exposiciones en Mediana Minera Anónima ordenadas en función del porcentaje de trabajadores de construcción en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	96	0	4
	Apoyo social de compañeros	68	16	16
	Inseguridad sobre el empleo	66.7	12.5	20.8
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	52.2	21.7	26.1
	Previsibilidad	45.8	20.8	33.3
	Apoyo social de superiores	42.3	26.9	30.8
	Influencia	40.9	22.7	36.4
	Claridad de rol	40	45	15
	Calidad de liderazgo	40	26.7	33.3
	Exigencias cuantitativas	32	20	48
	Sentimiento de grupo	28	16	56
	Exigencias emocionales	25	30	45
	Posibilidades de desarrollo	20	48	32
	Doble presencia	17.4	30.4	52.2
	Justicia	15	5	80
	Conflicto de rol	8.3	20.8	70.8
	Exigencias de esconder emociones	4.2	0	95.8
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES			
Sentido del trabajo	4.2	12.5	83.3	
Reconocimiento	0	0	100	
Confianza vertical	0	5	95	

Fuente: Propia, Riesgos Psicosociales en Mediana Minera Anónima

	Tercio más desfavorable para la salud
	Tercio intermedio
	Tercio más favorable para la salud

3.2.2. Desarrollo de Variables o Dimensiones en la Mediana Minería Anónima.-

3.2.2.1. Ritmo de trabajo.-

Prevalencia de la exposición: Un 96% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 4% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 9

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	32.0 [N=8]	52.0 [N=13]	16.0 [N=4]	[N=1]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	73.1 [N=19]	23.1 [N=6]	3.8 [N=1]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	88.5 [N=23]	7.7 [N=2]	3.8 [N=1]	[N=0]

Fuente: propia

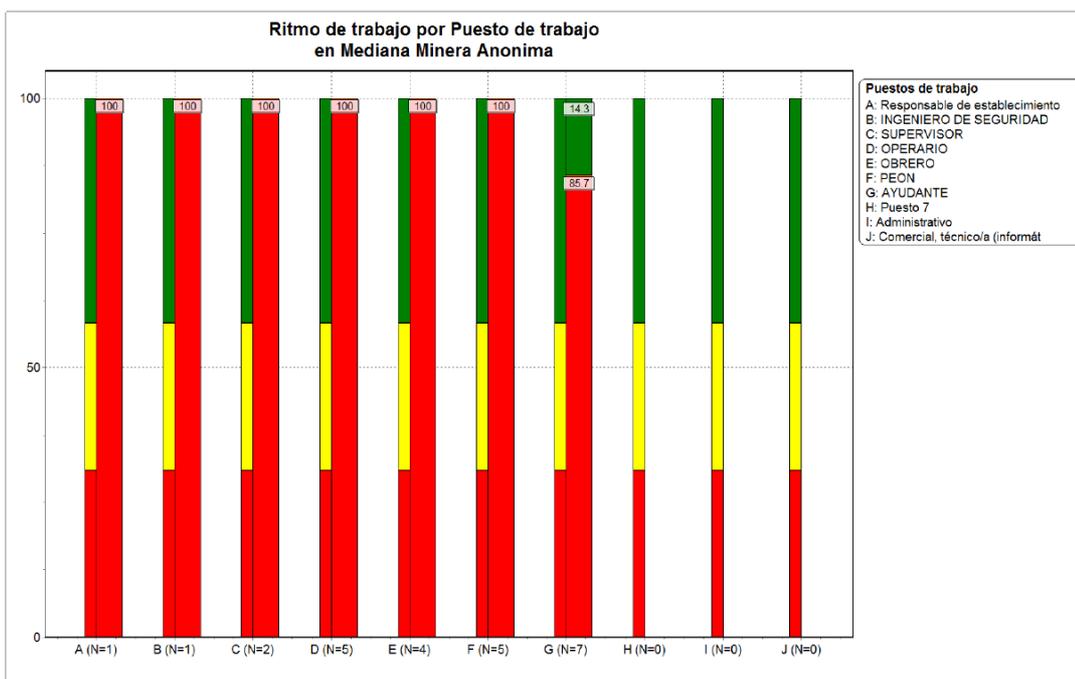


Figura 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

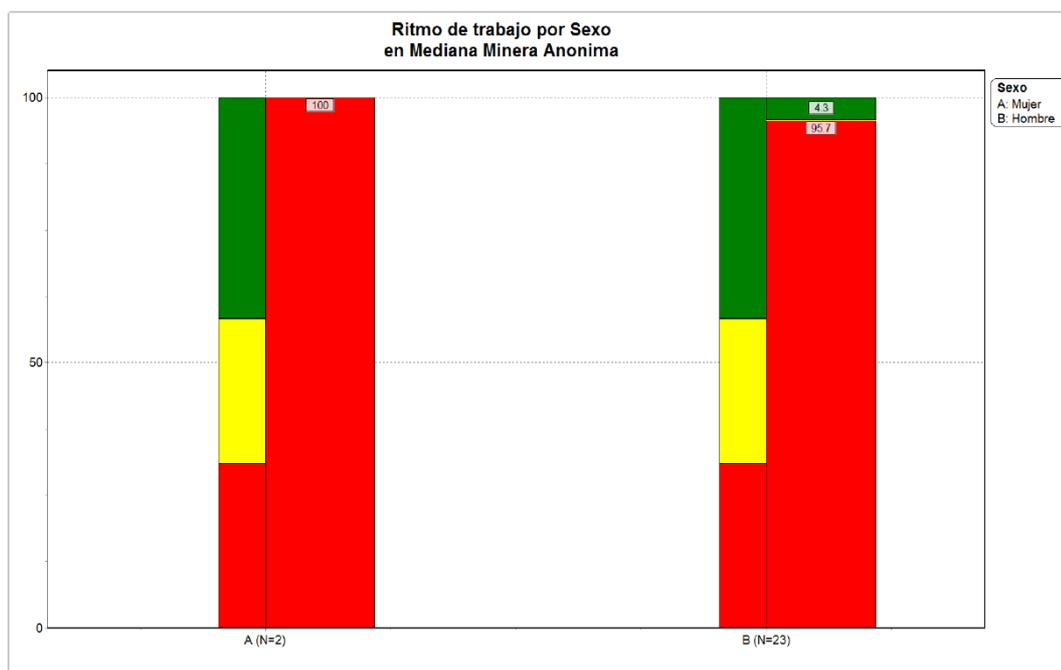


Figura 21. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

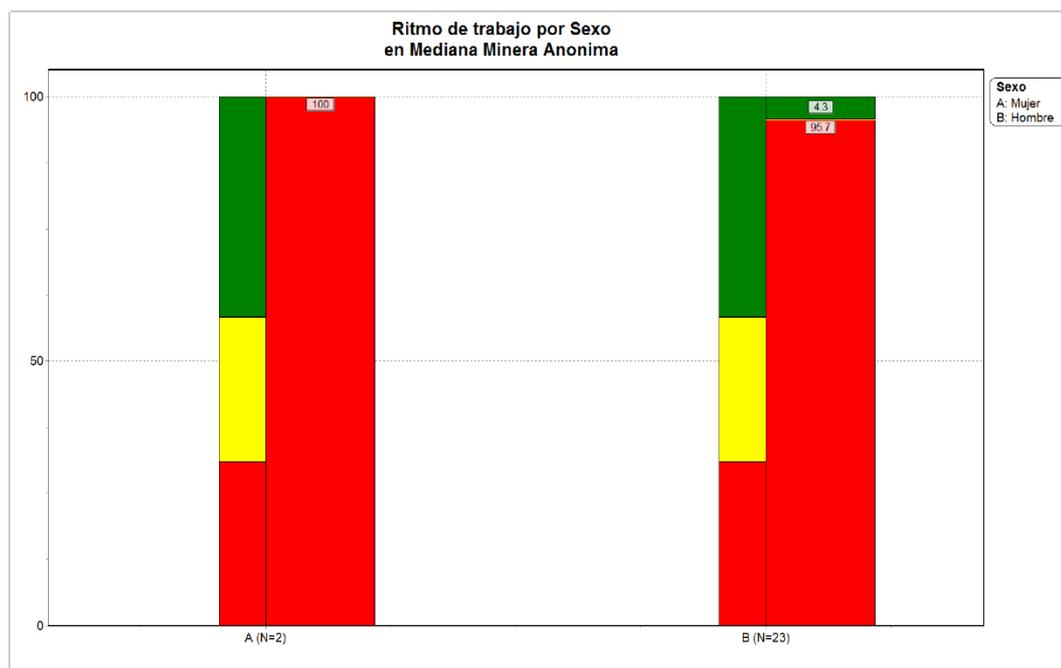


Figura 22. Prevalencia de exposición por sexo

Fuente: propia

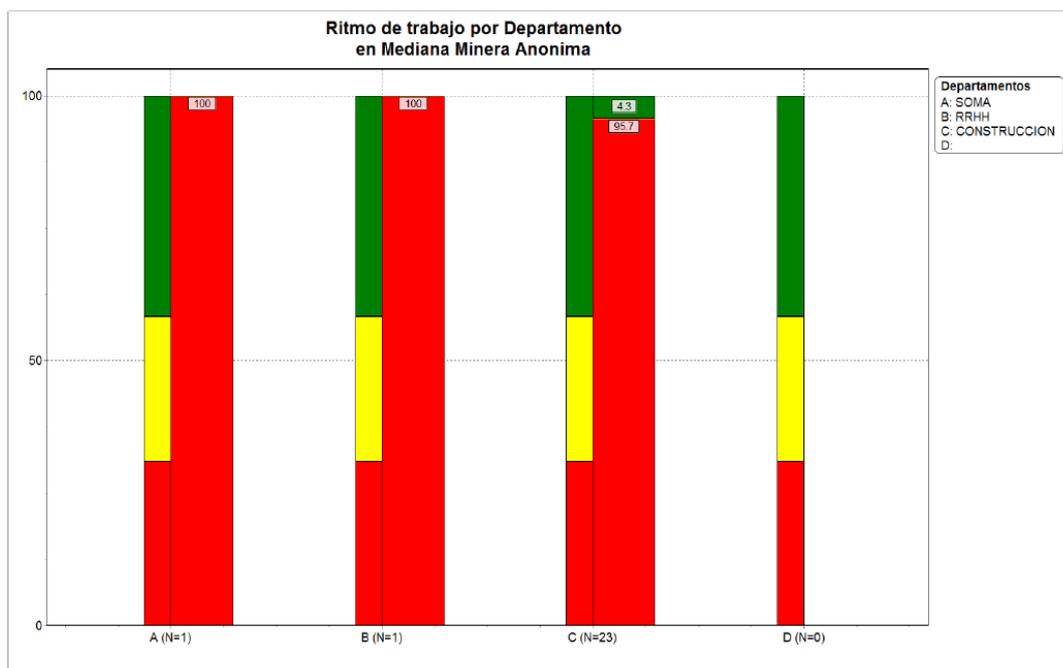


Figura 23. Prevalencia de exposición por departamento o sub área
Fuente: propia

3.2.2.2. Apoyo social de compañeros.-

Prevalencia de la exposición: Un 68% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 16% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 10

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	61.5 [N=16]	26.9 [N=7]	11.5 [N=3]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	28.0 [N=7]	32.0 [N=8]	40.0 [N=10]	[N=1]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	12.0 [N=3]	28.0 [N=7]	60.0 [N=15]	[N=1]

Fuente: propia

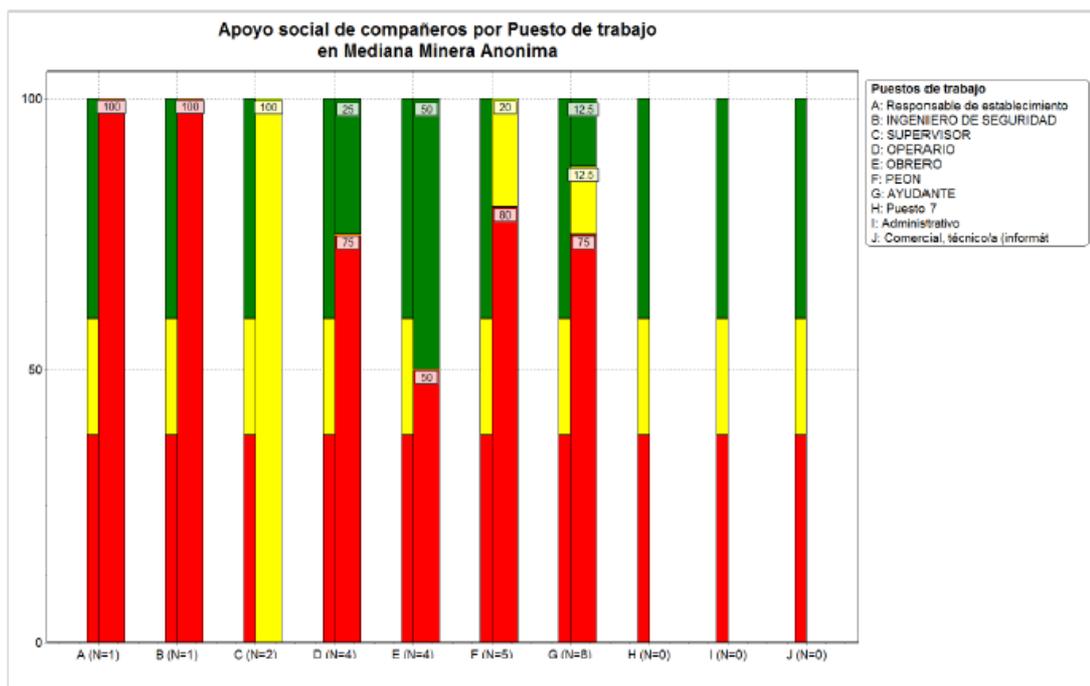


Figura 24. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

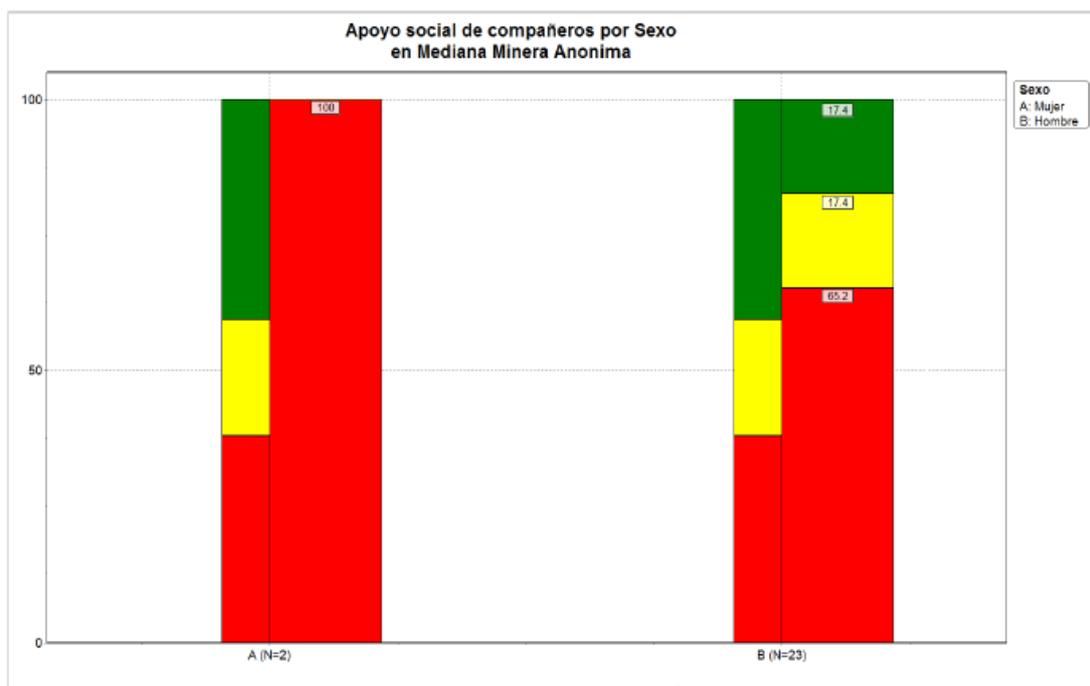


Figura 25. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

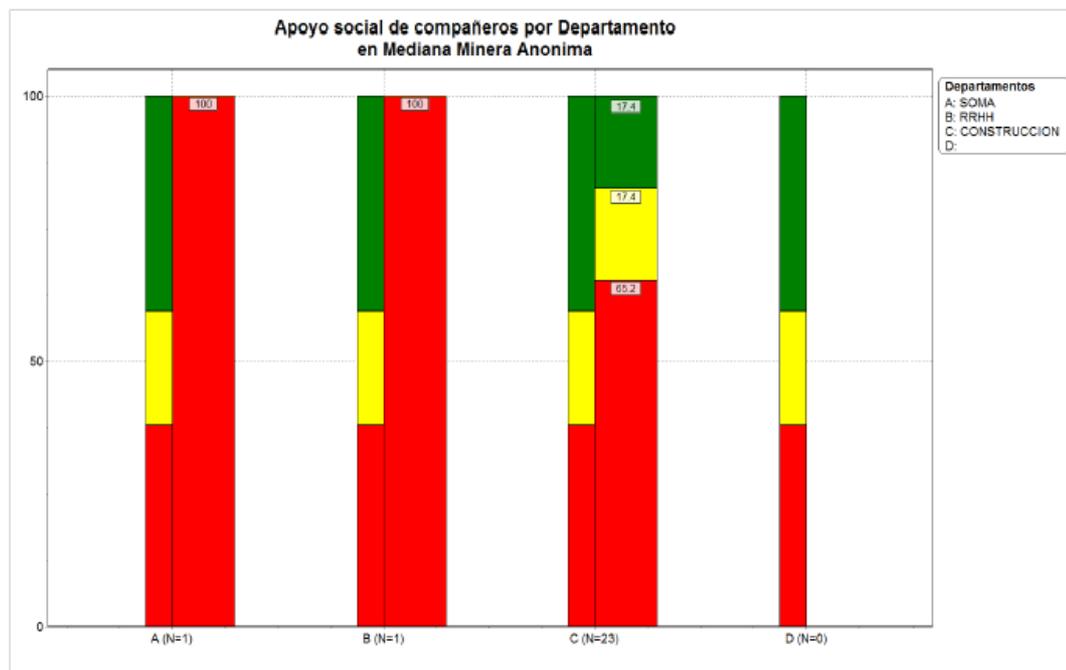


Figura 26. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.3. Inseguridad sobre el empleo.-

Prevalencia de la exposición: Un 66.7% de trabajadores de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 12.5% a la intermedia y un 20.8% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 11

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	76.0 [N=19]	8.0 [N=2]	16.0 [N=4]	[N=1]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	64.0 [N=16]	16.0 [N=4]	20.0 [N=5]	[N=1]

Fuente: propia

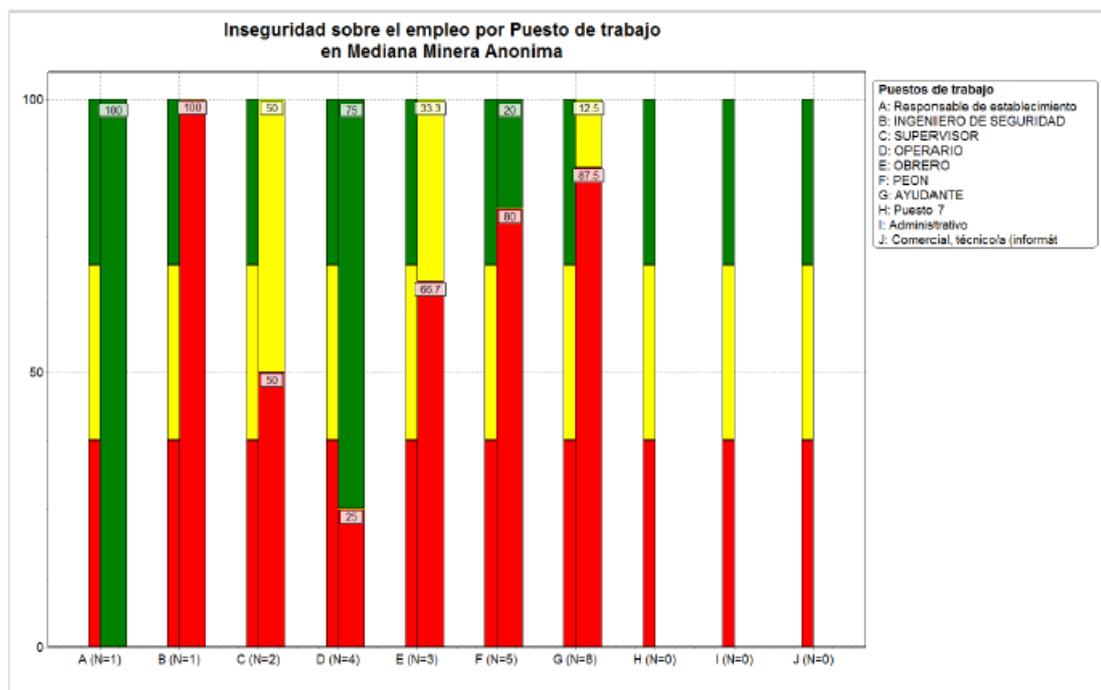


Figura 27. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

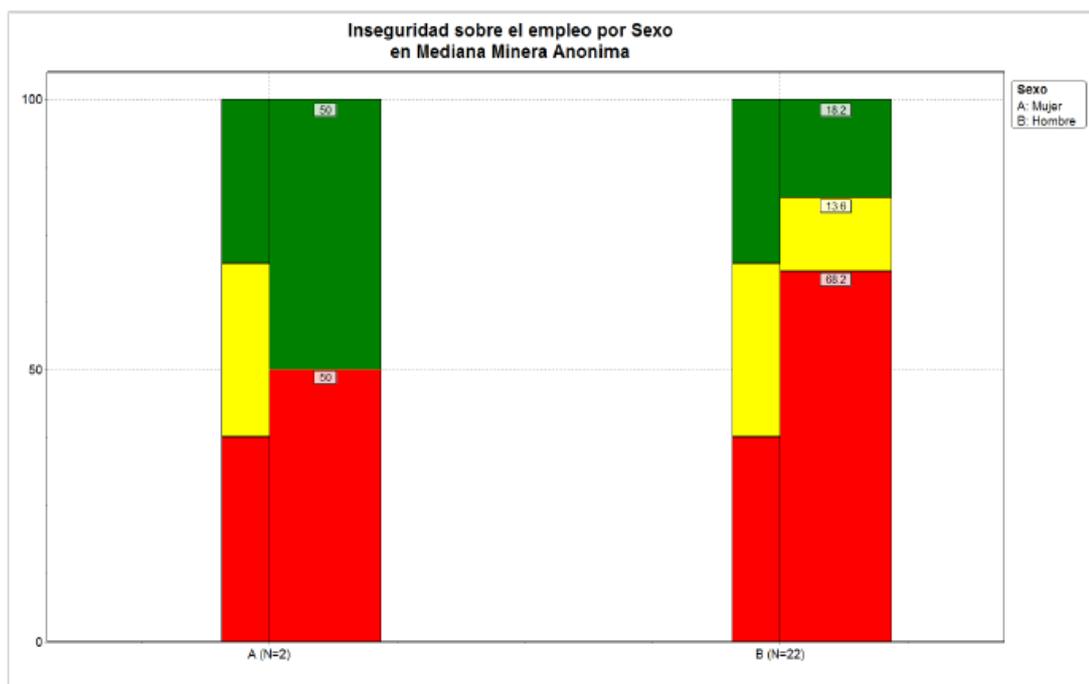


Figura 28. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

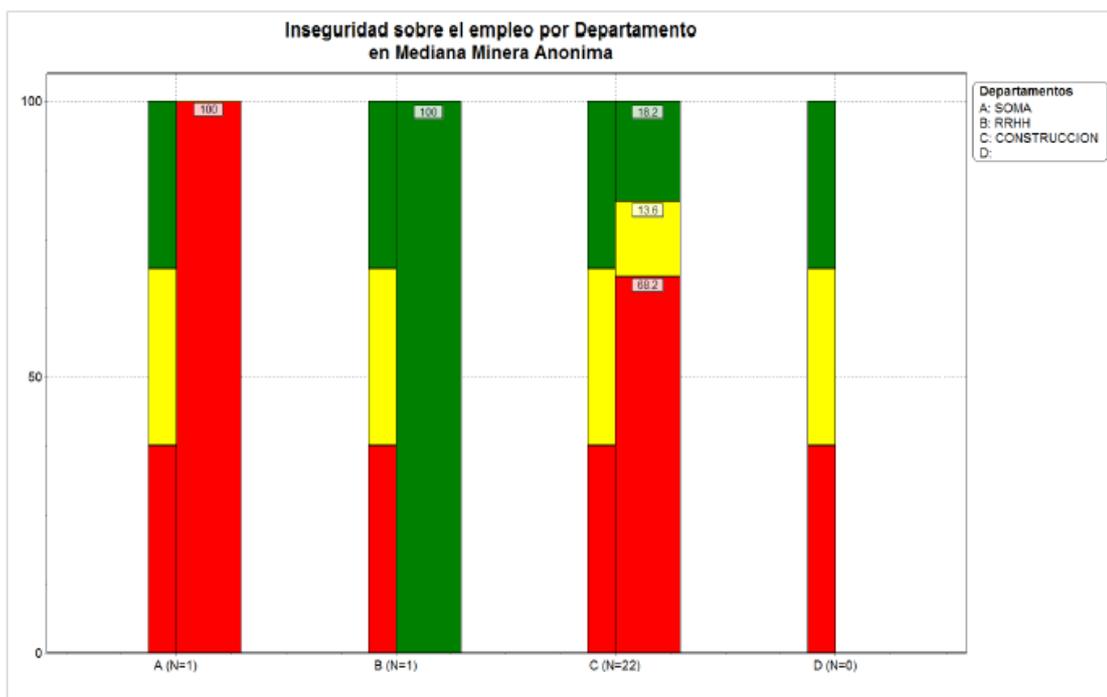


Figura 29. Prevalencia de exposición por departamento

Fuente: propia

3.2.2.4. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.-

Prevalencia de la exposición: Un 52.2% de trabajadores de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 21.7% a la intermedia y un 26.1% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 12

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	44.0 [N=11]	0.0 [N=0]	56.0 [N=14]	[N=1]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	23.1 [N=6]	0.0 [N=0]	76.9 [N=20]	[N=0]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	41.7 [N=10]	4.2 [N=1]	54.2 [N=13]	[N=2]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	37.5 [N=9]	8.3 [N=2]	54.2 [N=13]	[N=2]

Fuente: propia

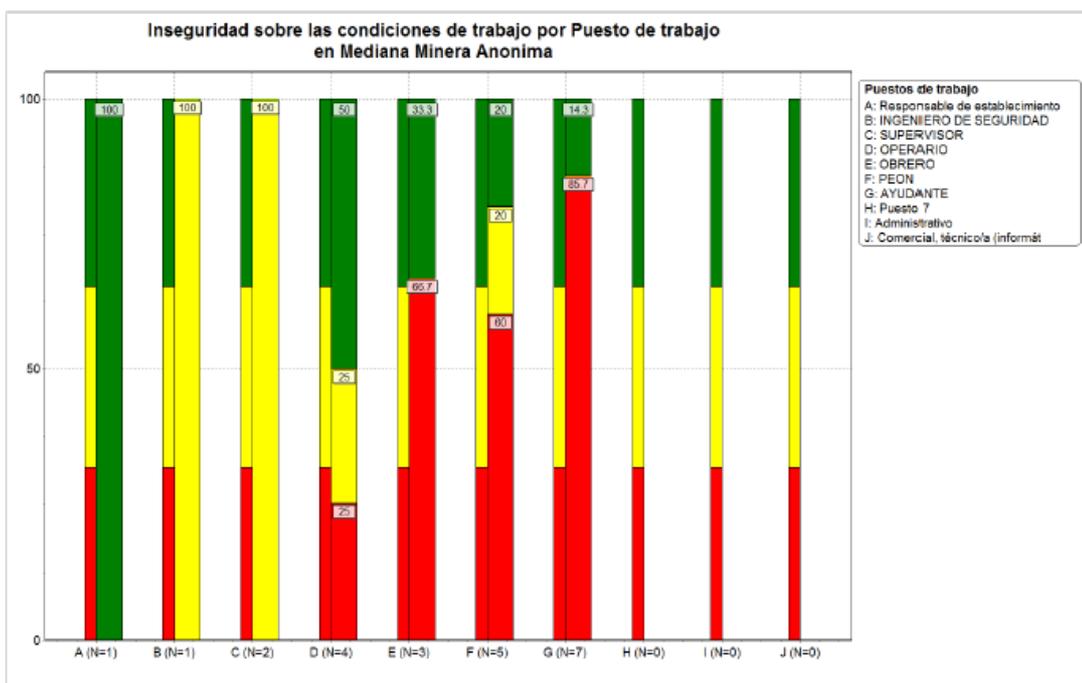


Figura 30. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

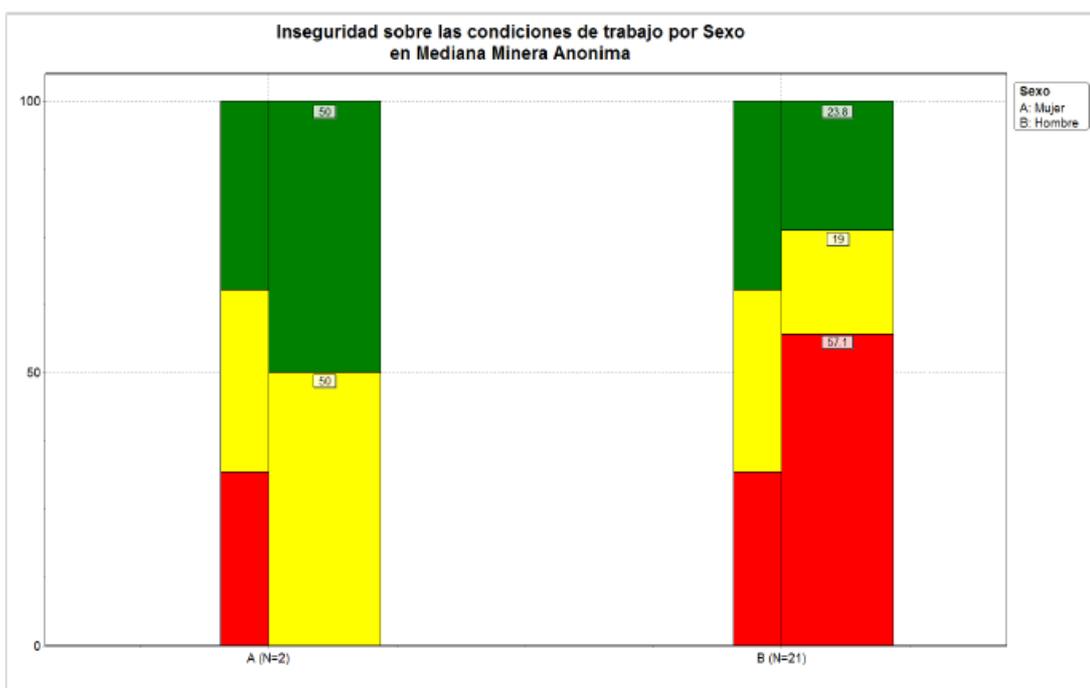


Figura 31. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

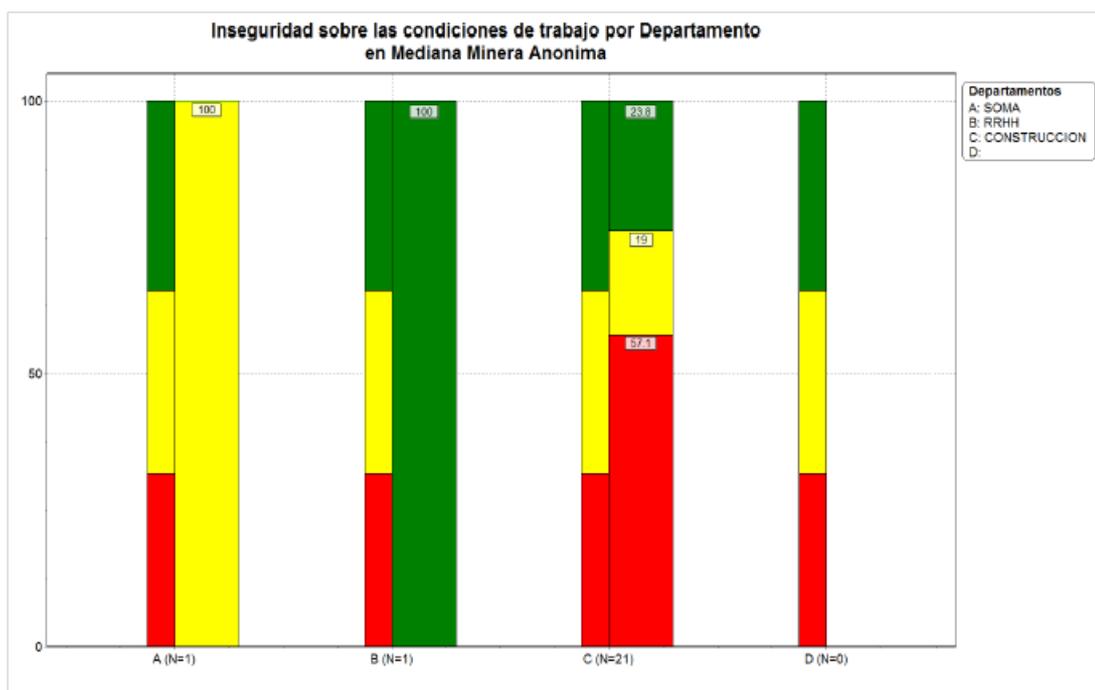


Figura 32. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.5. Previsibilidad.-

Prevalencia de la exposición: Un 45.8% de trabajadores de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 20.8% a la intermedia y un 33.3% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 13

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	41.7 [N=10]	12.5 [N=3]	45.8 [N=11]	[N=2]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	92.3 [N=24]	3.8 [N=1]	3.8 [N=1]	[N=0]

Fuente: propia

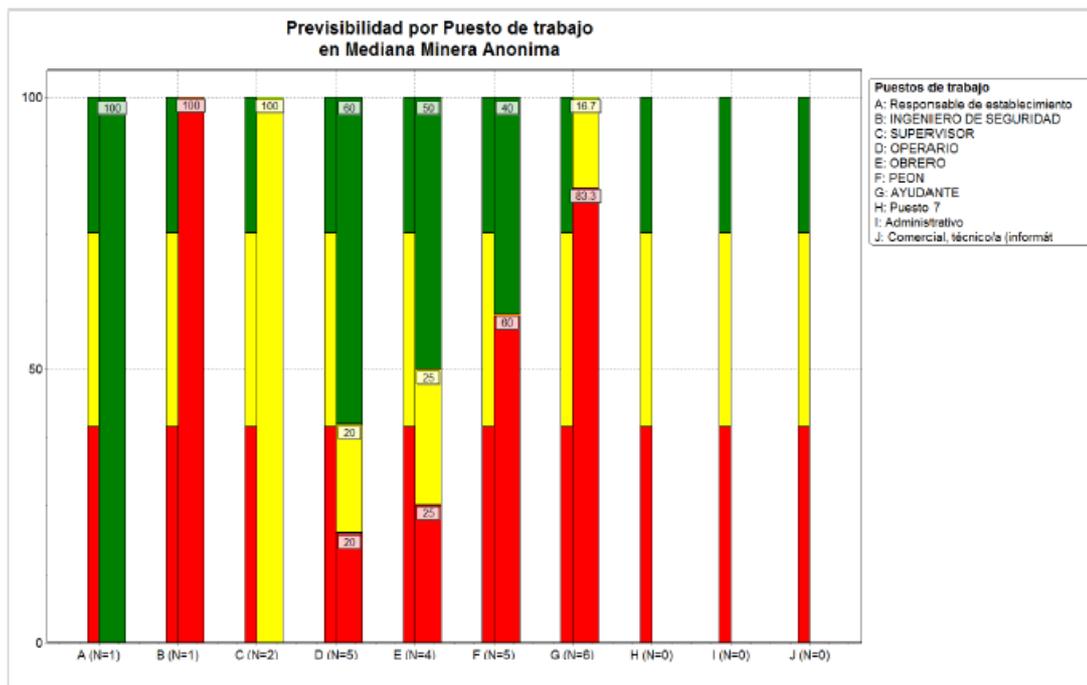


Figura 33. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

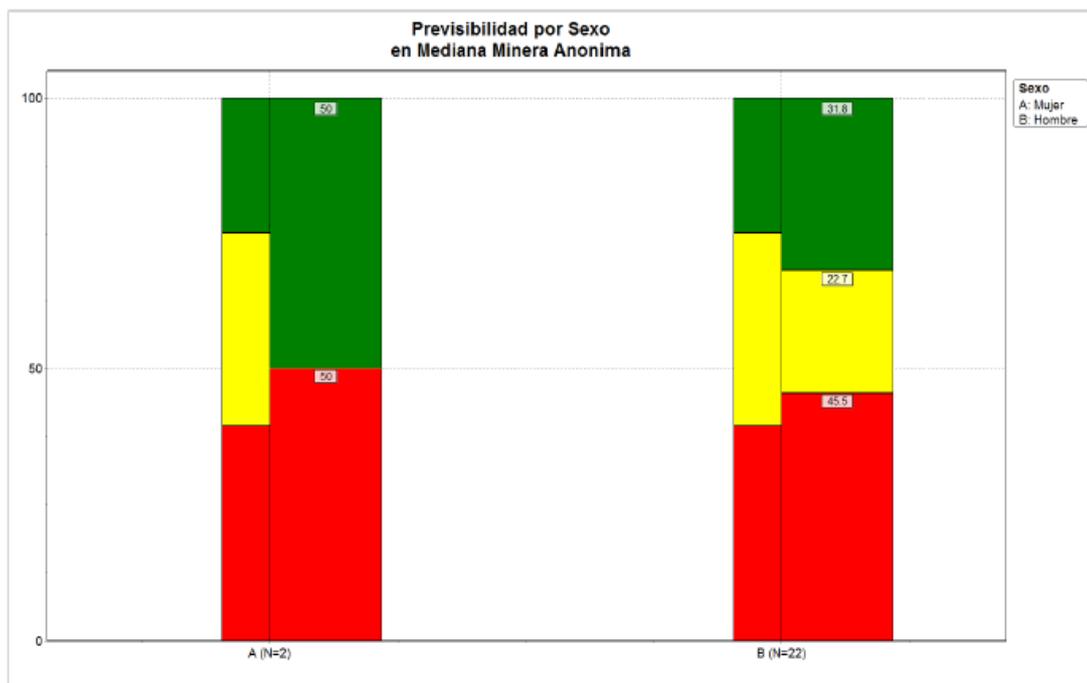


Figura 34. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

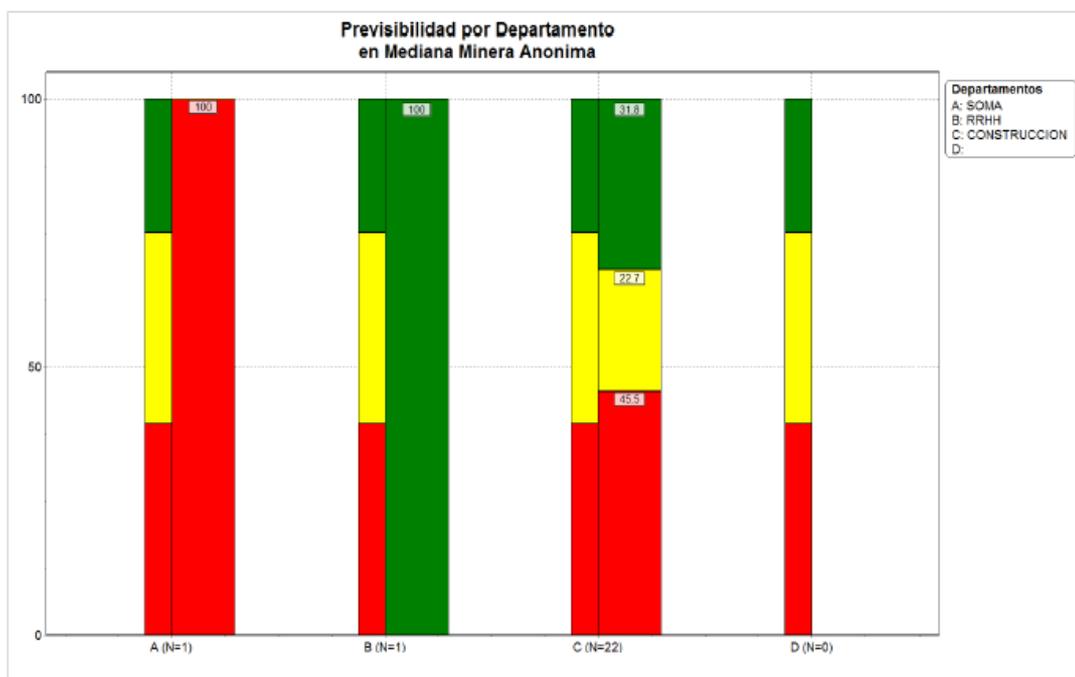


Figura 35. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.6. Apoyo social de superiores.-

Prevalencia de la exposición: Un 42.3% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 26.9% a la intermedia y un 30.8% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 14

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	61.5 [N=16]	15.4 [N=4]	23.1 [N=6]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	61.5 [N=16]	19.2 [N=5]	19.2 [N=5]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	30.8 [N=8]	15.4 [N=4]	53.8 [N=14]	[N=0]

Fuente: propia

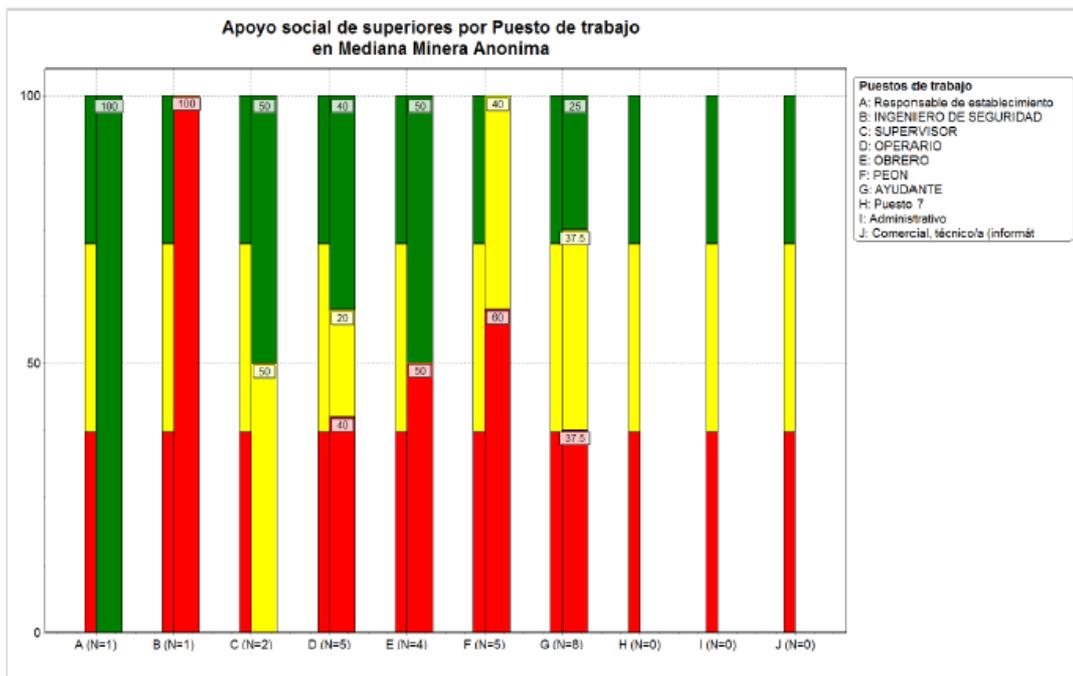


Figura 36. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

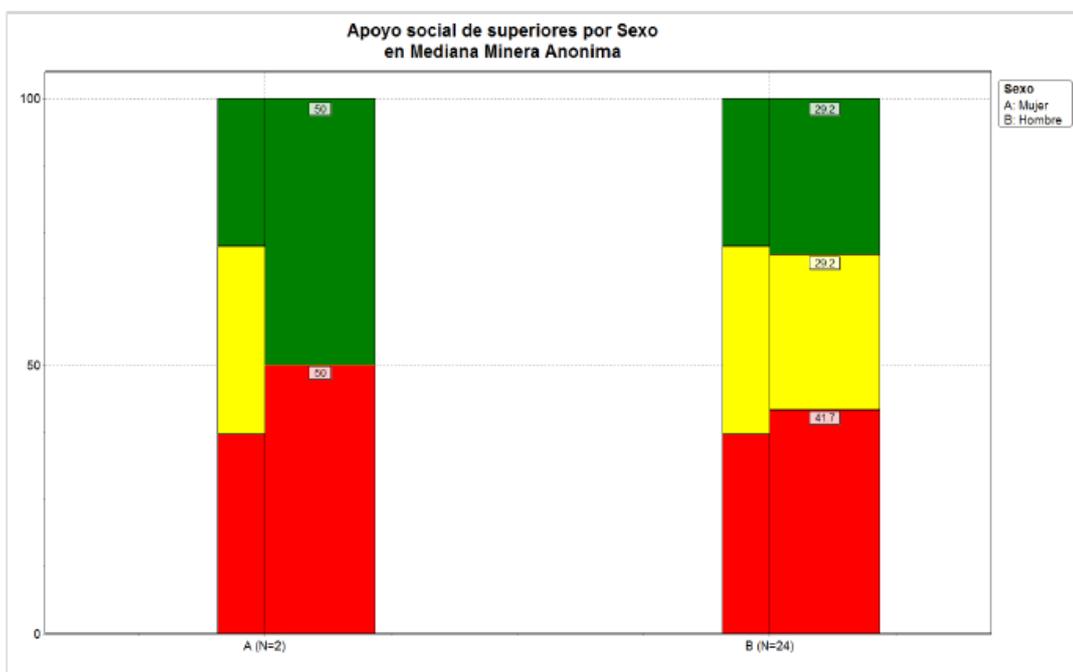


Figura 37. Prevalencia de exposición por sexo
Nota: Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento. Fuente: propia

3.2.2.7. Influencia.-

Prevalencia de la exposición: Un 40.9% de trabajadores de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 22.7% a la intermedia y un 36.4% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 15

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	68.0 [N=17]	4.0 [N=1]	28.0 [N=7]	[N=1]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	36.4 [N=8]	13.6 [N=3]	50.0 [N=11]	[N=4]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	73.9 [N=17]	13.0 [N=3]	13.0 [N=3]	[N=3]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	24.0 [N=6]	12.0 [N=3]	64.0 [N=16]	[N=1]

Fuente: propia

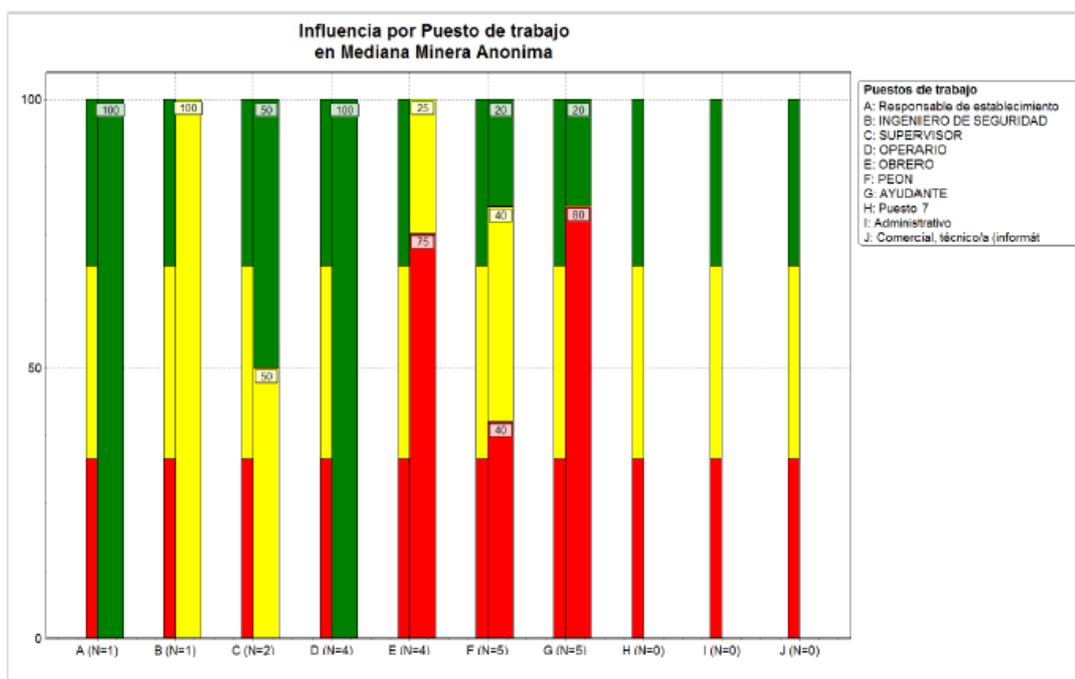


Figura 38. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

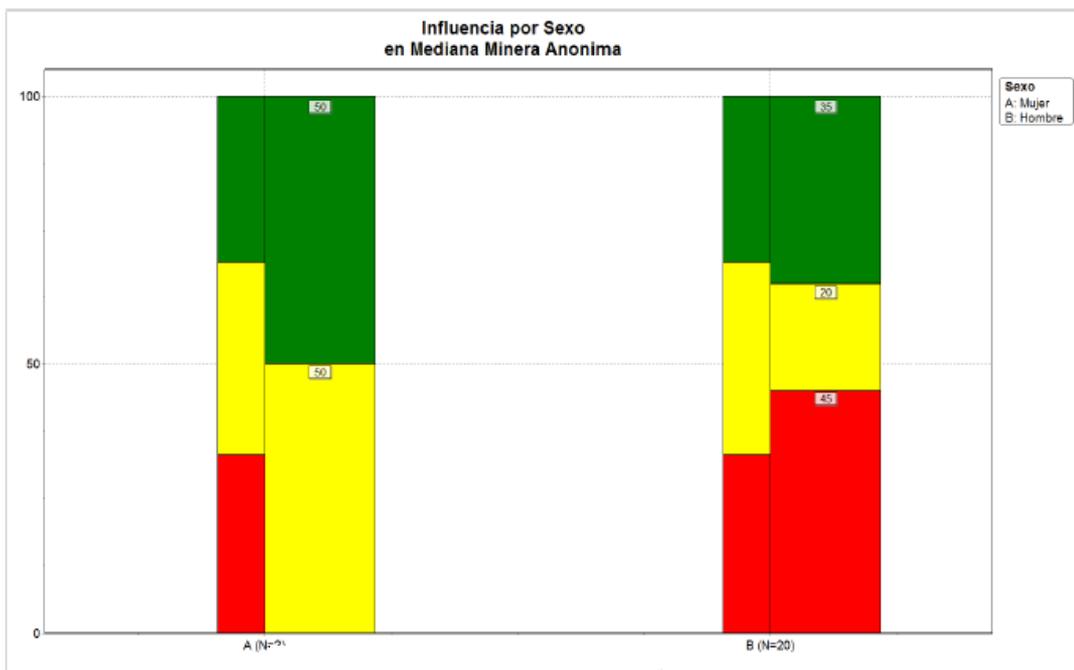


Figura 39. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

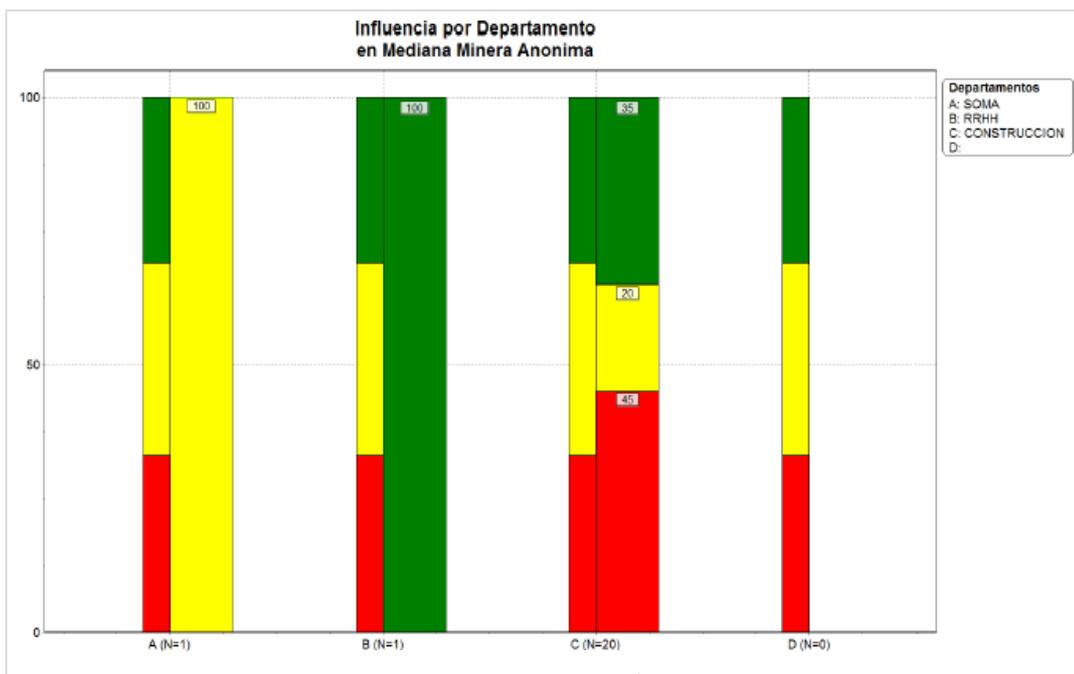


Figura 40. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.8. Claridad de rol.-

Prevalencia de la exposición: Un 40% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 45% a la intermedia y un 15% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 16

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	65.0 [N=13]	10.0 [N=2]	25.0 [N=5]	[N=6]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	88.5 [N=23]	11.5 [N=3]	0.0 [N=0]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	100.0 [N=26]	0.0 [N=0]	0.0 [N=0]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	20.0 [N=5]	4.0 [N=1]	76.0 [N=19]	[N=1]

Fuente: propia

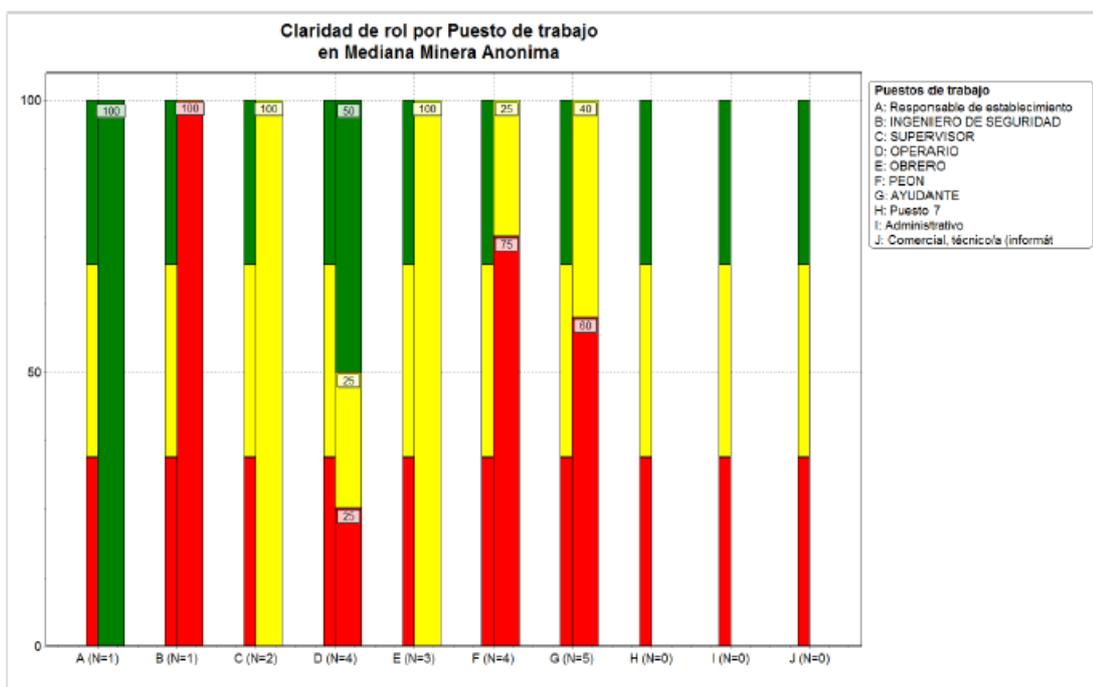


Figura 41. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

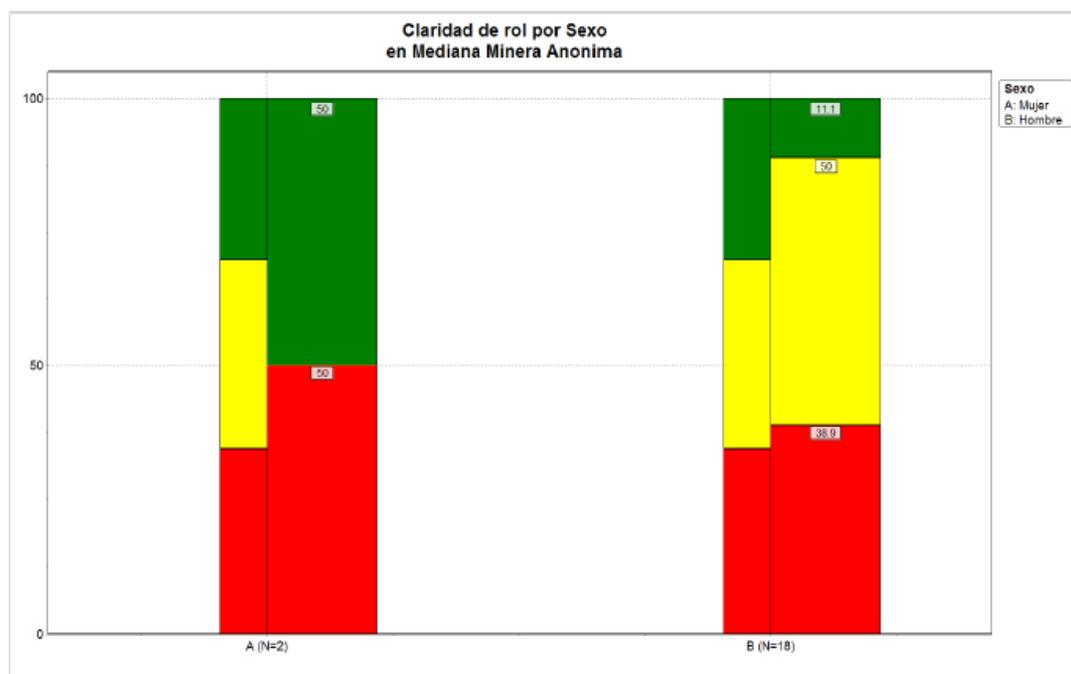


Figura 42. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

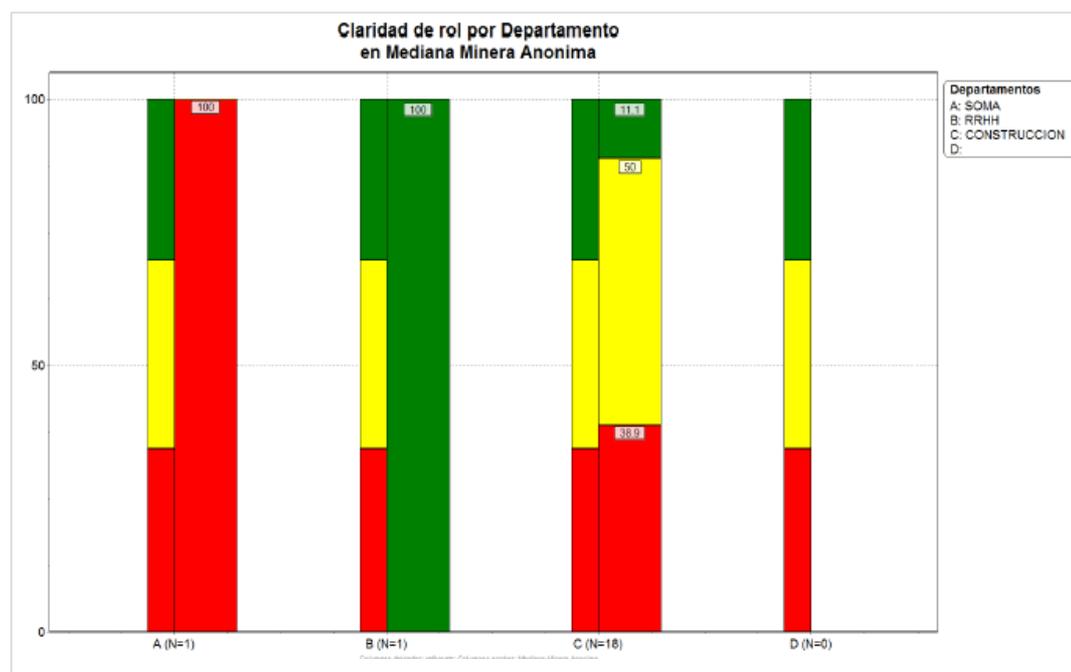


Figura 43. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.9. Calidad de liderazgo.-

Prevalencia de la exposición. Un 40% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 26.7% a la intermedia y un 33.3% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 17
Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	25.0 [N=4]	18.8 [N=3]	56.3 [N=9]	[N=10]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	84.6 [N=22]	11.5 [N=3]	3.8 [N=1]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	65.4 [N=17]	15.4 [N=4]	19.2 [N=5]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	58.3 [N=14]	25.0 [N=6]	16.7 [N=4]	[N=2]

Fuente: propia

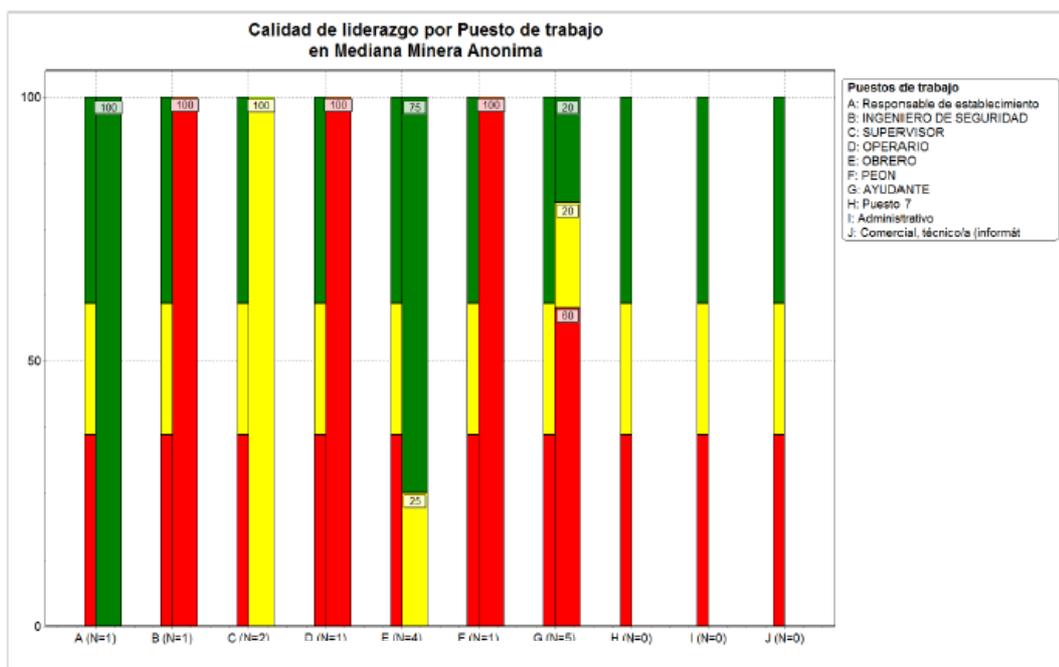


Figura 44. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

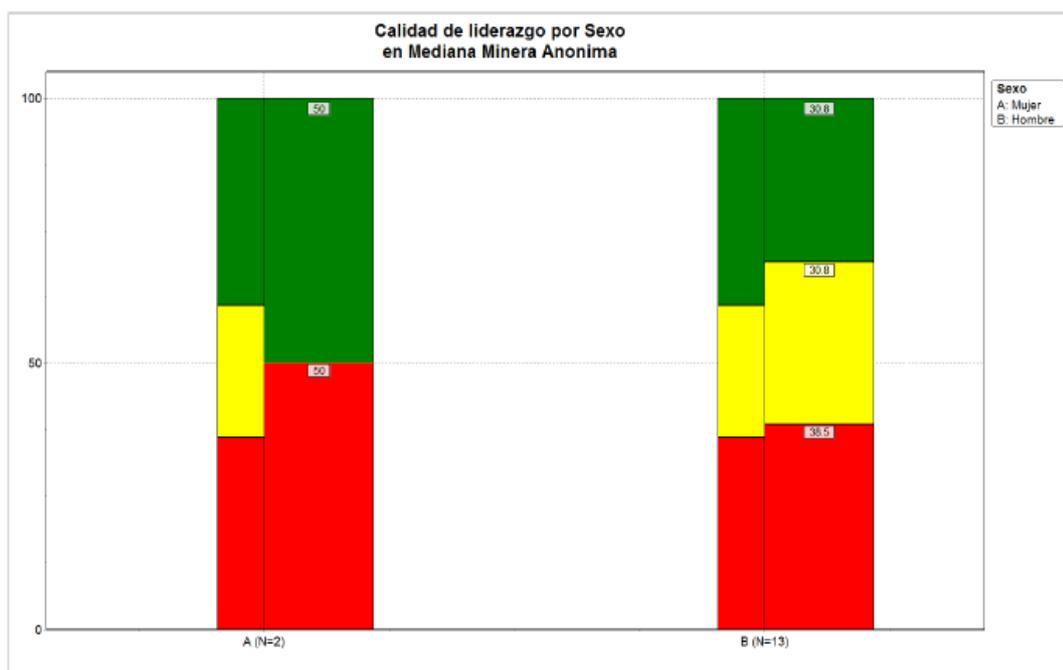


Figura 45. Prevalencia de exposición por sexo

Nota: Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento. Fuente: propia

3.2.2.10. Exigencias cuantitativas

Prevalencia de la exposición. Un 32% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 20% a la intermedia y un 48% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 18

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	19.2 [N=5]	15.4 [N=4]	65.4 [N=17]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	11.5 [N=3]	15.4 [N=4]	73.1 [N=19]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	4.0 [N=1]	8.0 [N=2]	88.0 [N=22]	[N=1]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	69.2 [N=18]	11.5 [N=3]	19.2 [N=5]	[N=0]

Fuente: propia

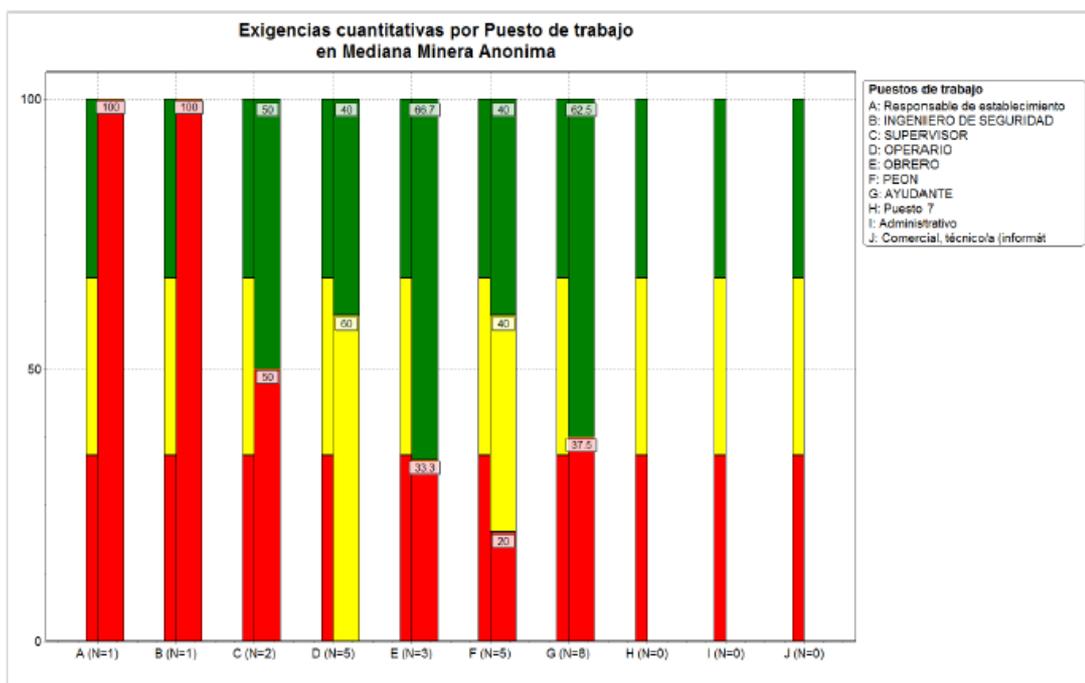


Figura 46. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente propia

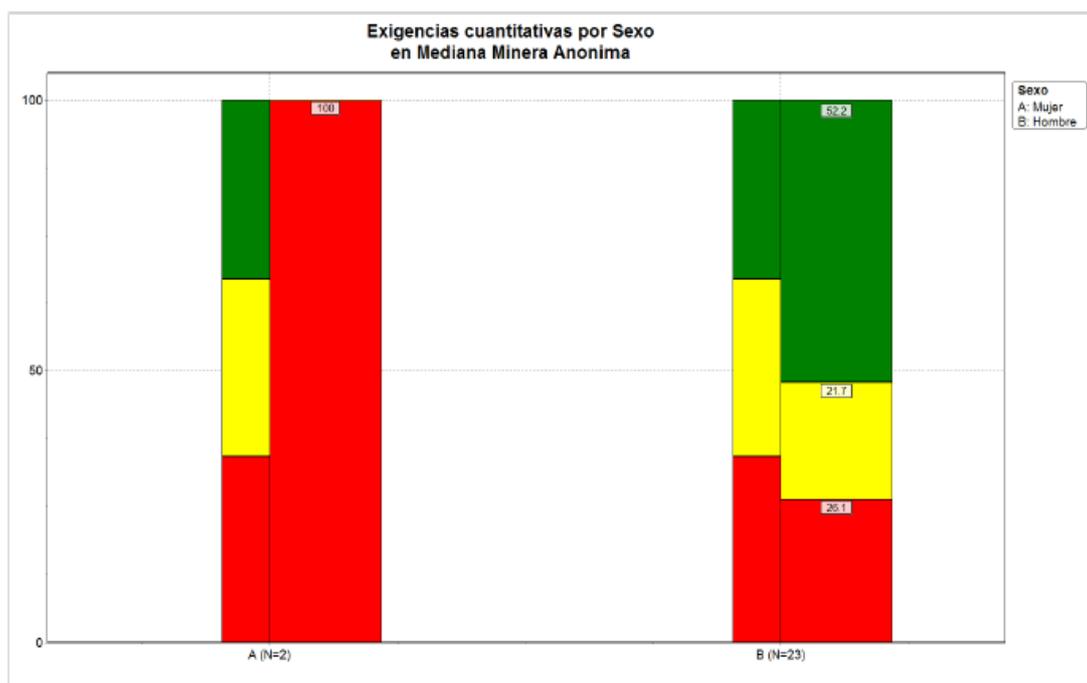


Figura 47. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

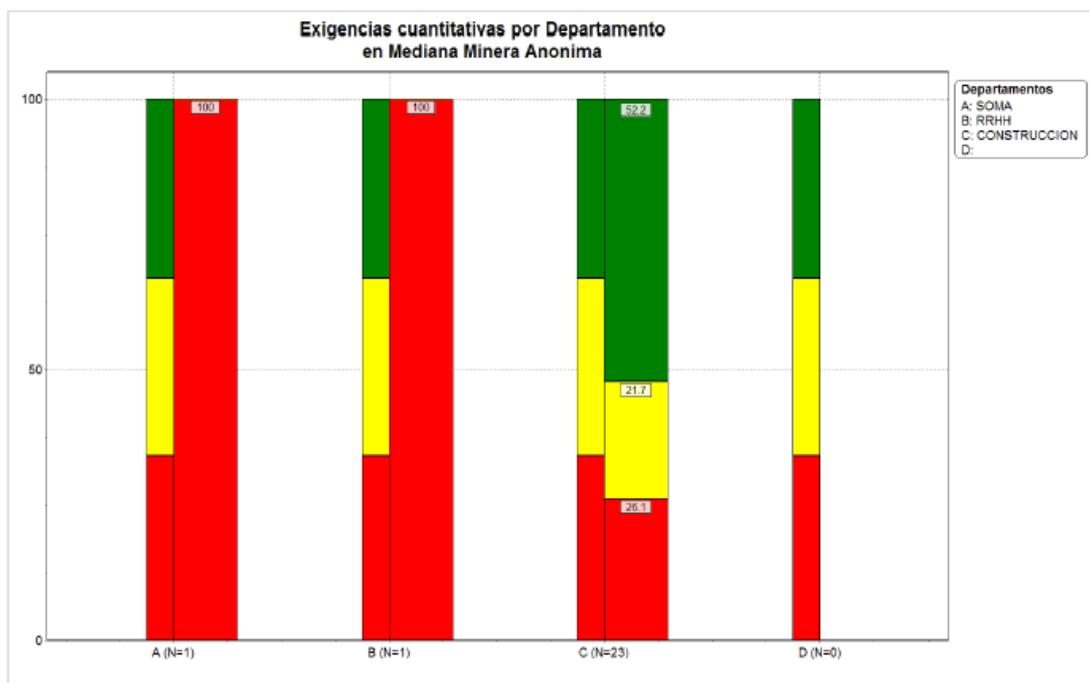


Figura 48. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.11. Sentimiento de grupo

Prevalencia de la exposición. Un 28% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 56% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 19

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	60.0 [N=15]	24.0 [N=6]	16.0 [N=4]	[N=1]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	76.9 [N=20]	11.5 [N=3]	11.5 [N=3]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	53.8 [N=14]	30.8 [N=8]	15.4 [N=4]	[N=0]

Fuente: propia

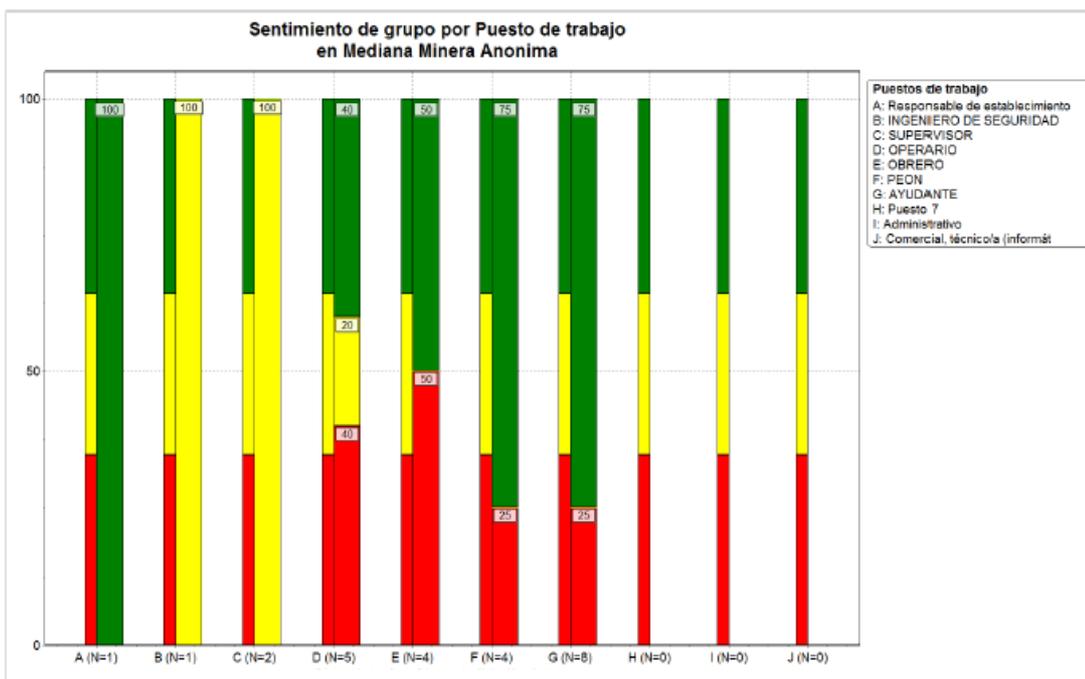


Figura 49. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

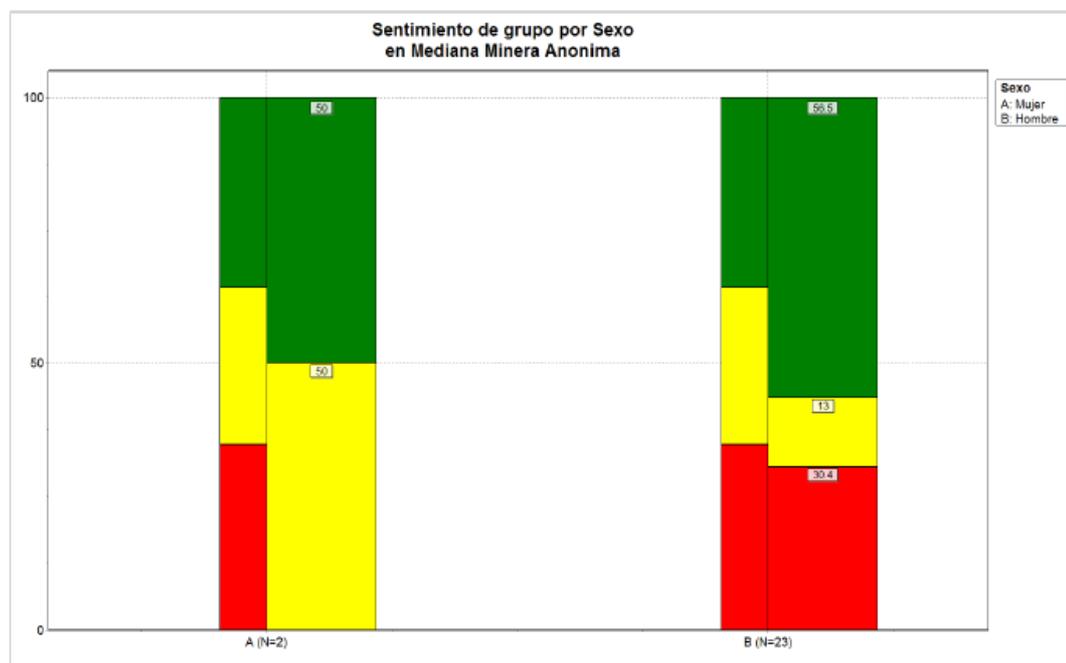


Figura 50. Exposición por sexo
Fuente: propia

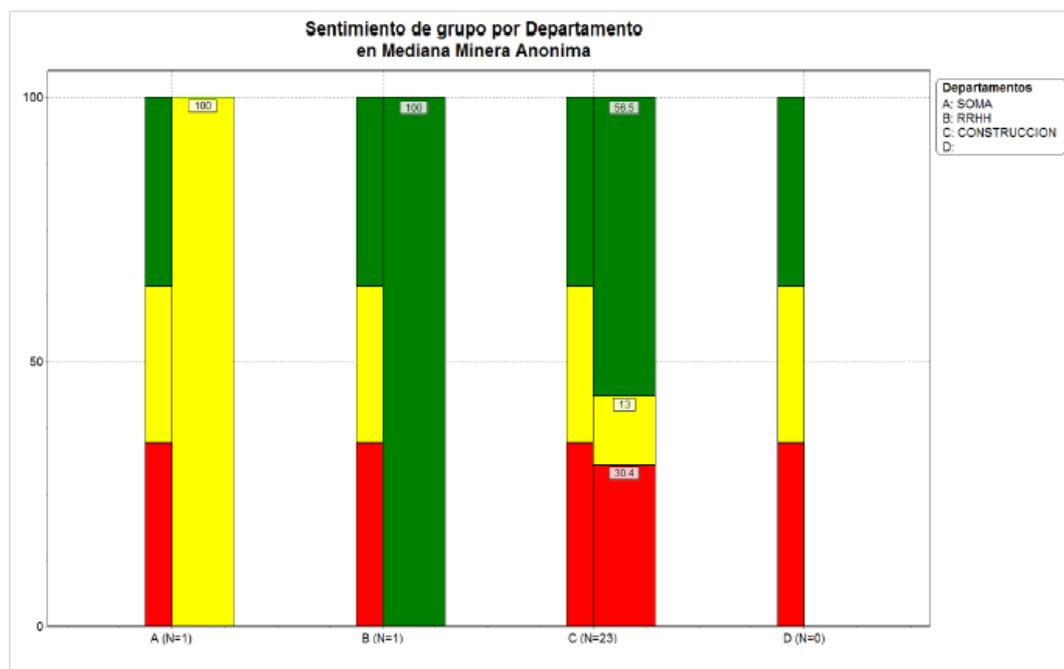


Figura 51. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.12. Exigencias emocionales.-

Prevalencia de la exposición. Un 25% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 30% a la intermedia y un 45% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 20

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	27.3 [N=6]	27.3 [N=6]	45.5 [N=10]	[N=4]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	12.0 [N=3]	8.0 [N=2]	80.0 [N=20]	[N=1]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	21.7 [N=5]	0.0 [N=0]	78.3 [N=18]	[N=3]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	24.0 [N=6]	4.0 [N=1]	72.0 [N=18]	[N=1]

Fuente: propia

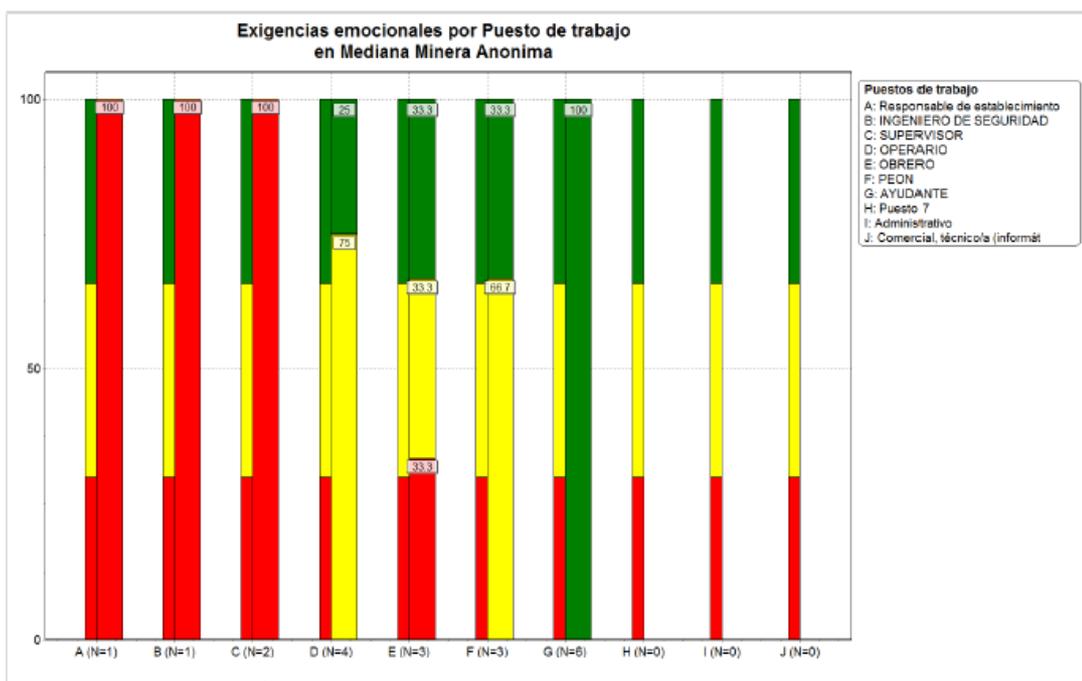


Figura 52. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

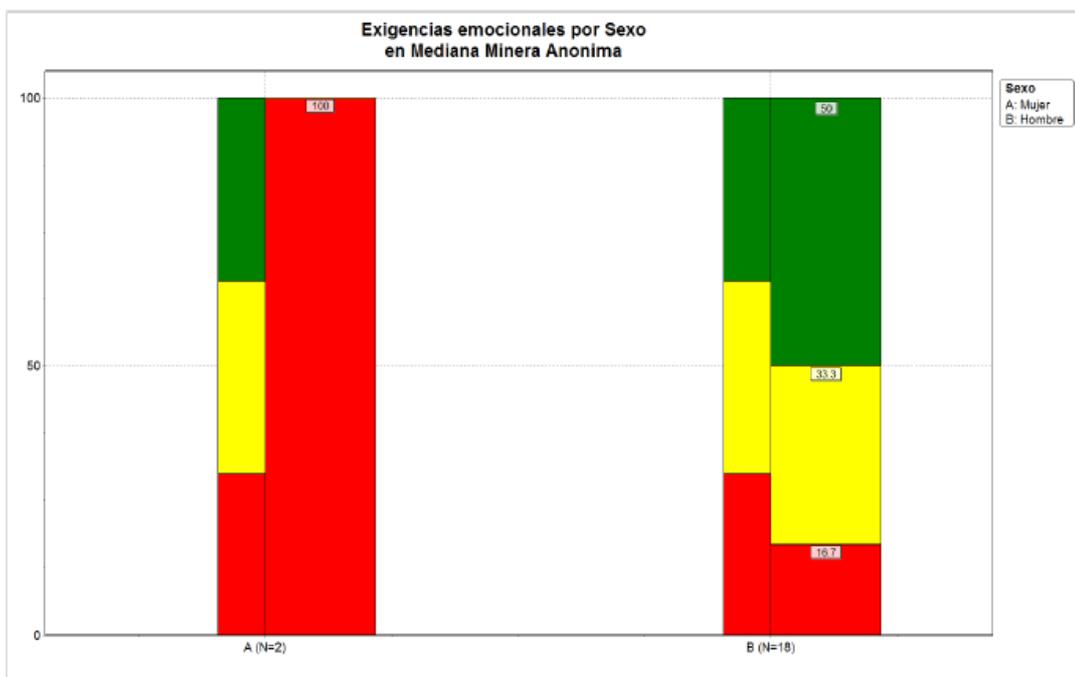


Figura 53. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

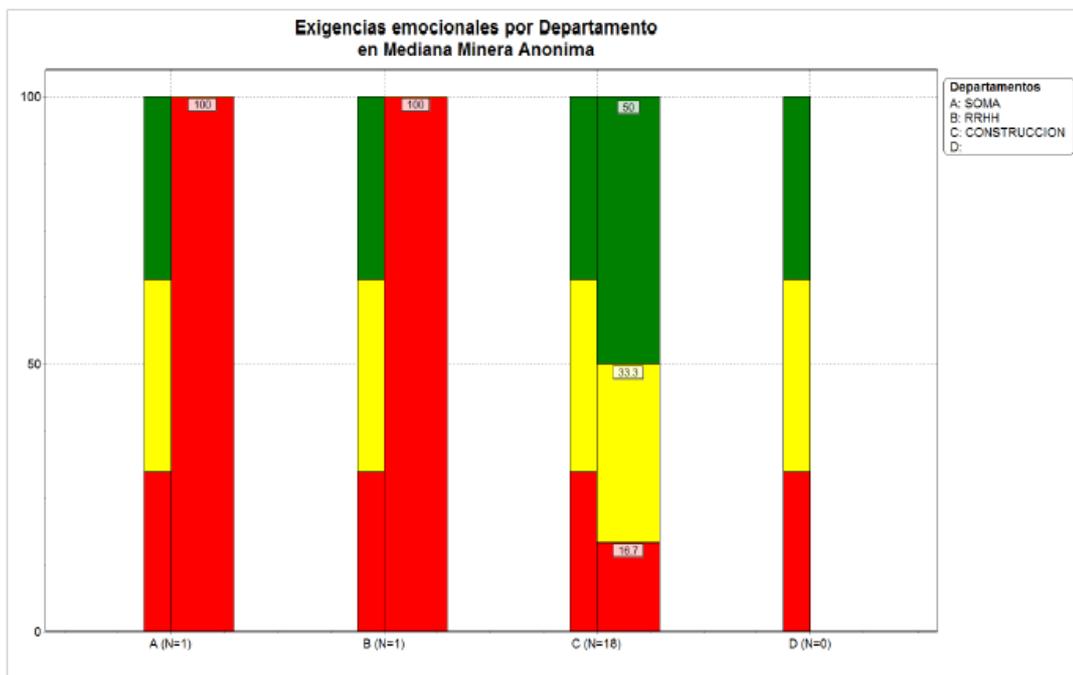


Figura 54. Prevalencia de exposición por departamento

Fuente: propia

3.2.2.13. Posibilidades de desarrollo.-

Prevalencia de la exposición. Un 20% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 48% a la intermedia y un 32% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 21

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	36.0 [N=9]	8.0 [N=2]	56.0 [N=14]	[N=1]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	53.8 [N=14]	19.2 [N=5]	26.9 [N=7]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	65.4 [N=17]	19.2 [N=5]	15.4 [N=4]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	84.6 [N=22]	11.5 [N=3]	3.8 [N=1]	[N=0]

Fuente: propia

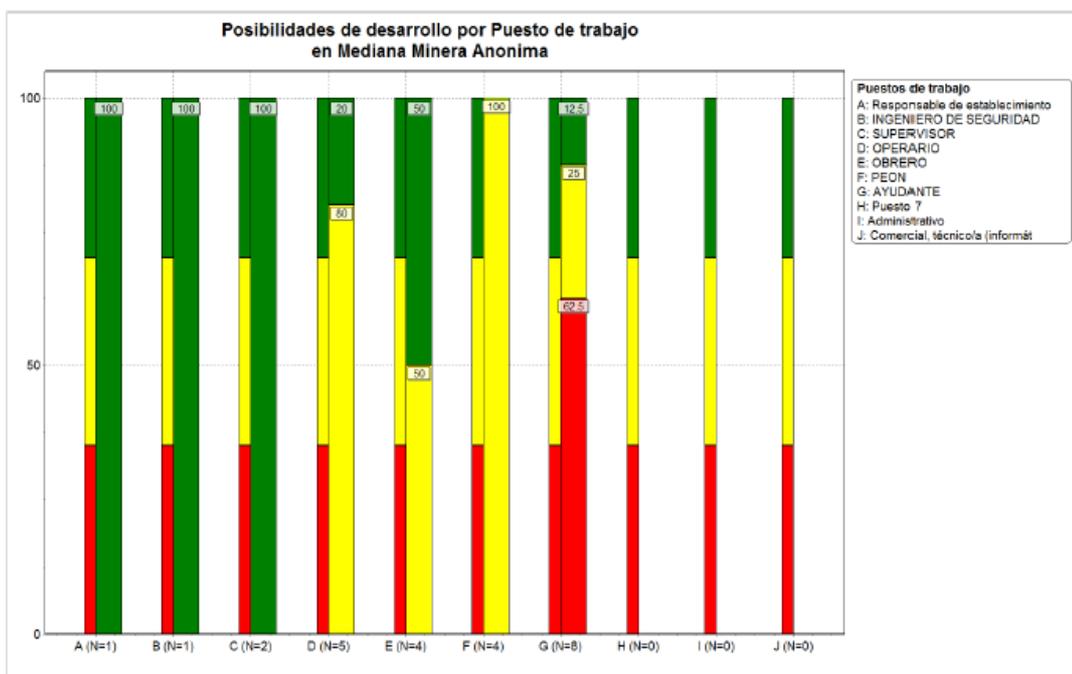


Figura 55. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

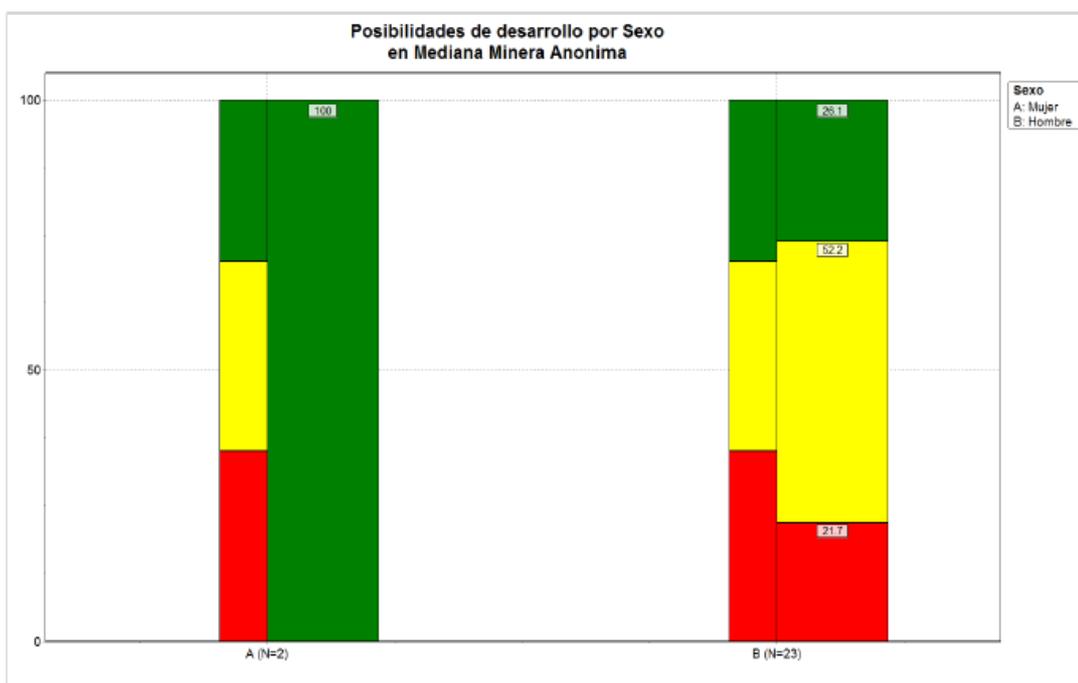


Figura 56. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

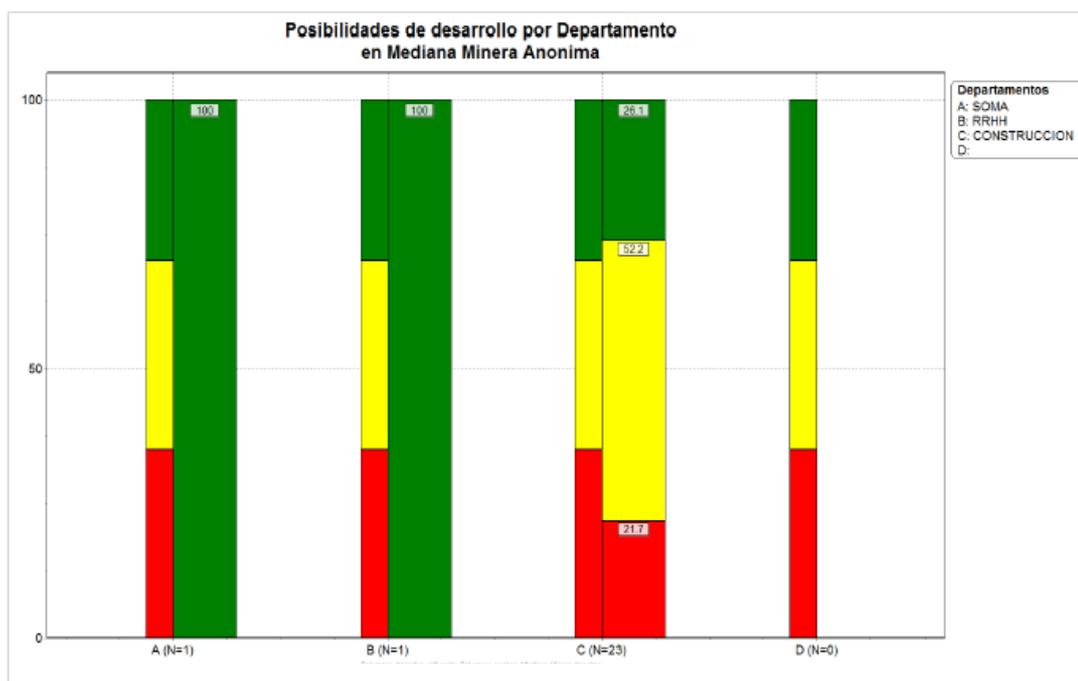


Figura 57. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente propia

3.2.2.14. Doble presencia.-

Prevalencia de la exposición. Un 17.4% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 30.4% a la intermedia y un 52.2% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 22

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	8.3 [N=2]	12.5 [N=3]	79.2 [N=19]	[N=2]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4.0 [N=1]	16.0 [N=4]	80.0 [N=20]	[N=1]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	3.8 [N=1]	19.2 [N=5]	76.9 [N=20]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	7.7 [N=2]	7.7 [N=2]	84.6 [N=22]	[N=0]

Fuente: propia

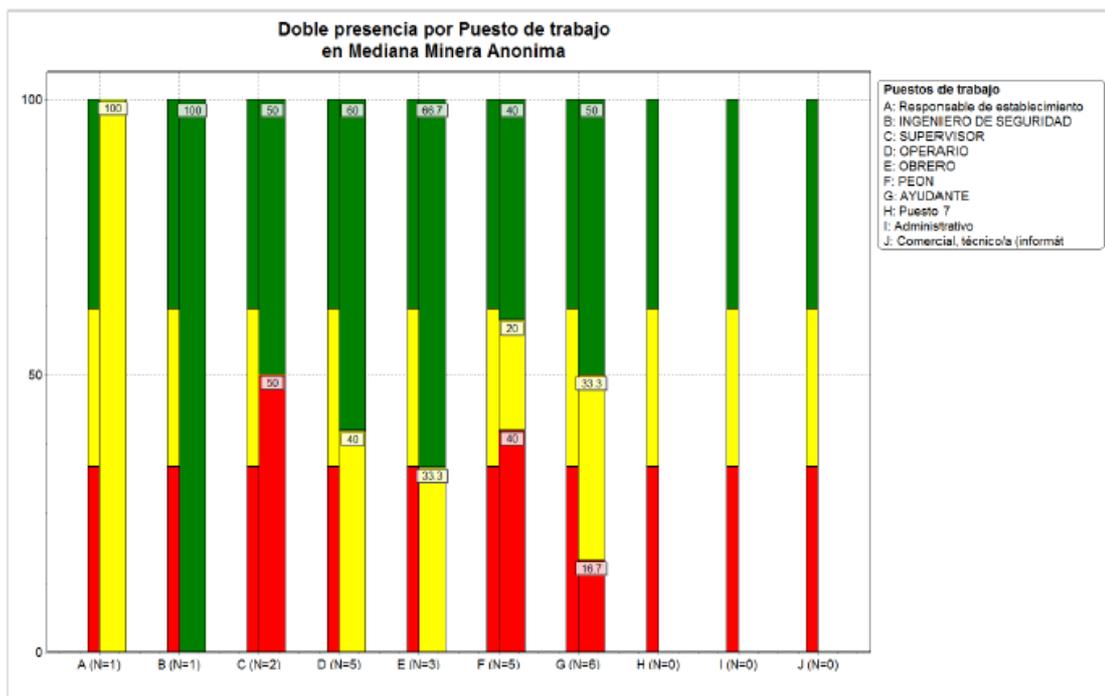


Figura 58. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

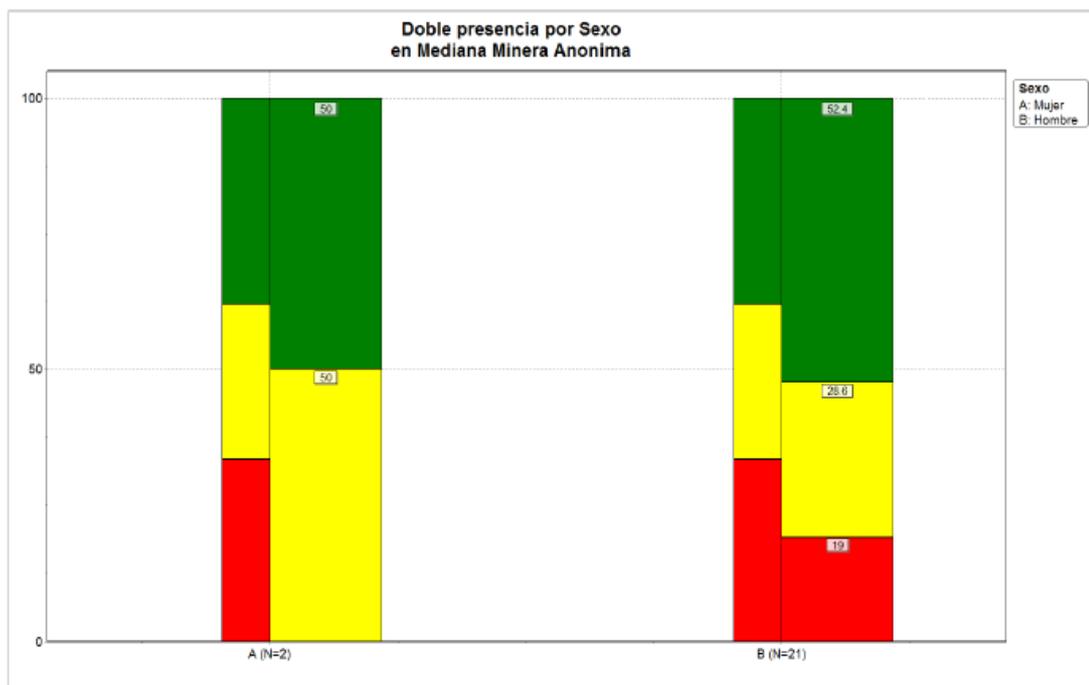


Figura 59. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

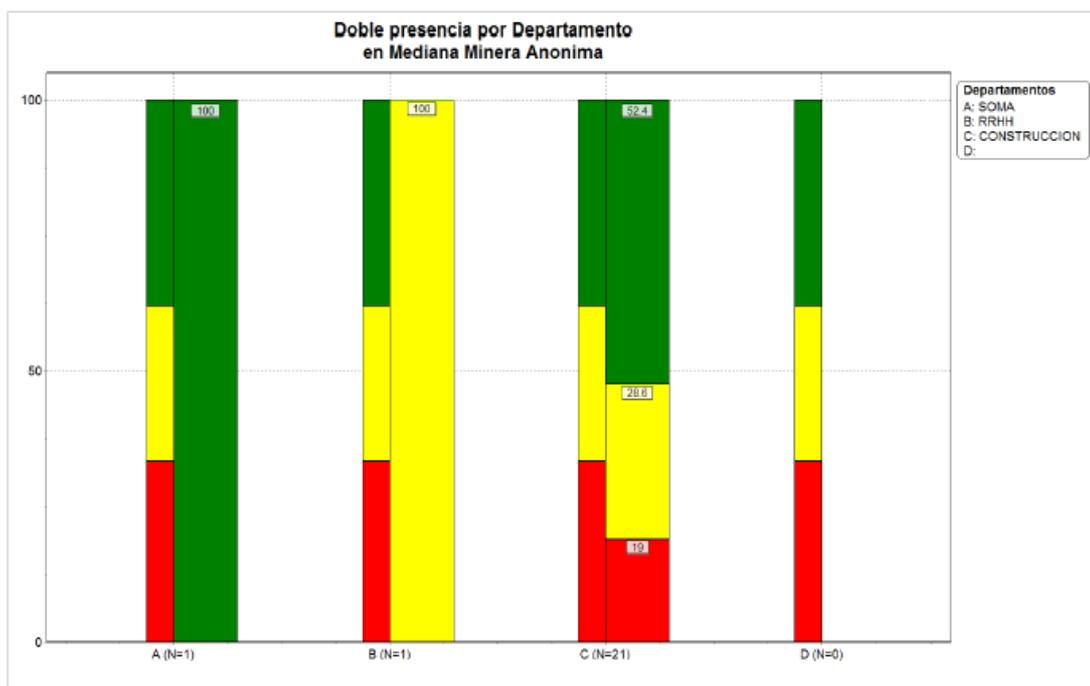


Figura 60. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.15. Justicia.-

Prevalencia de la exposición. Un 15% de trabajadores de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 5% a la intermedia y un 80% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 23

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	79.2 [N=19]	8.3 [N=2]	12.5 [N=3]	[N=2]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	72.0 [N=18]	12.0 [N=3]	16.0 [N=4]	[N=1]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	50.0 [N=11]	13.6 [N=3]	36.4 [N=8]	[N=4]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	73.1 [N=19]	15.4 [N=4]	11.5 [N=3]	[N=0]

Fuente: propia

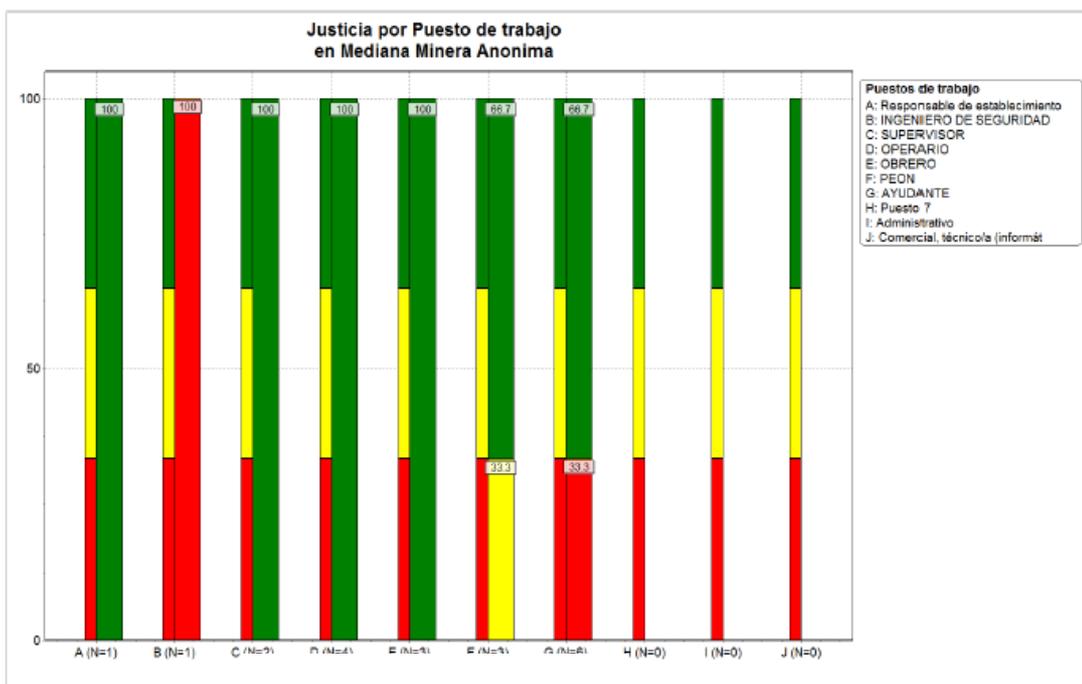


Figura 61. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

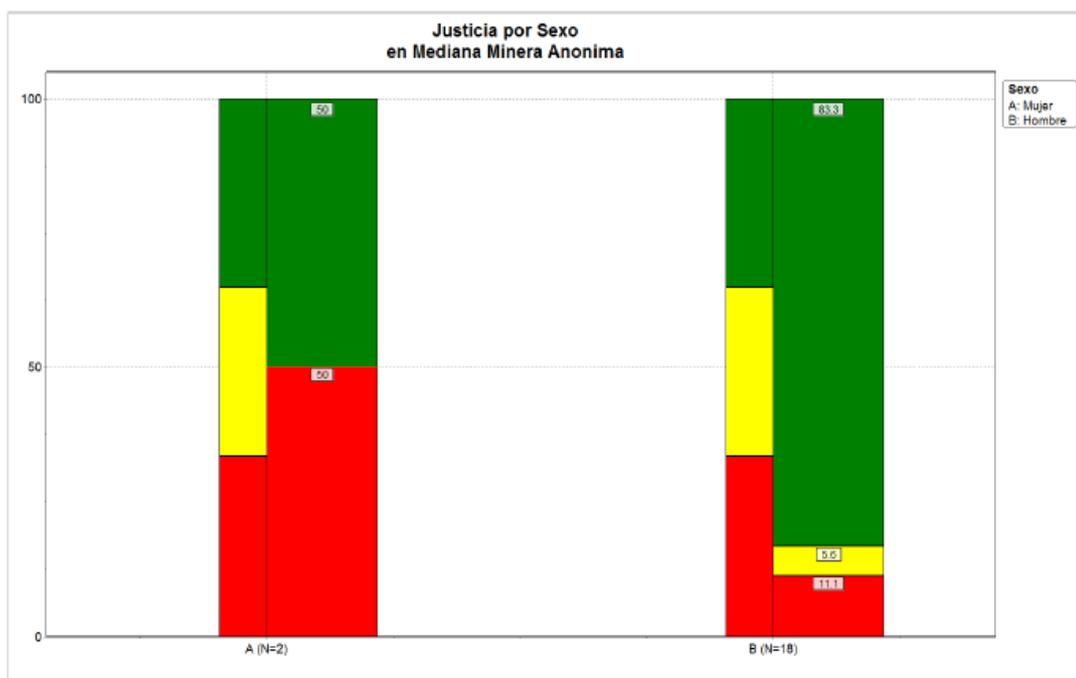


Figura 62. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

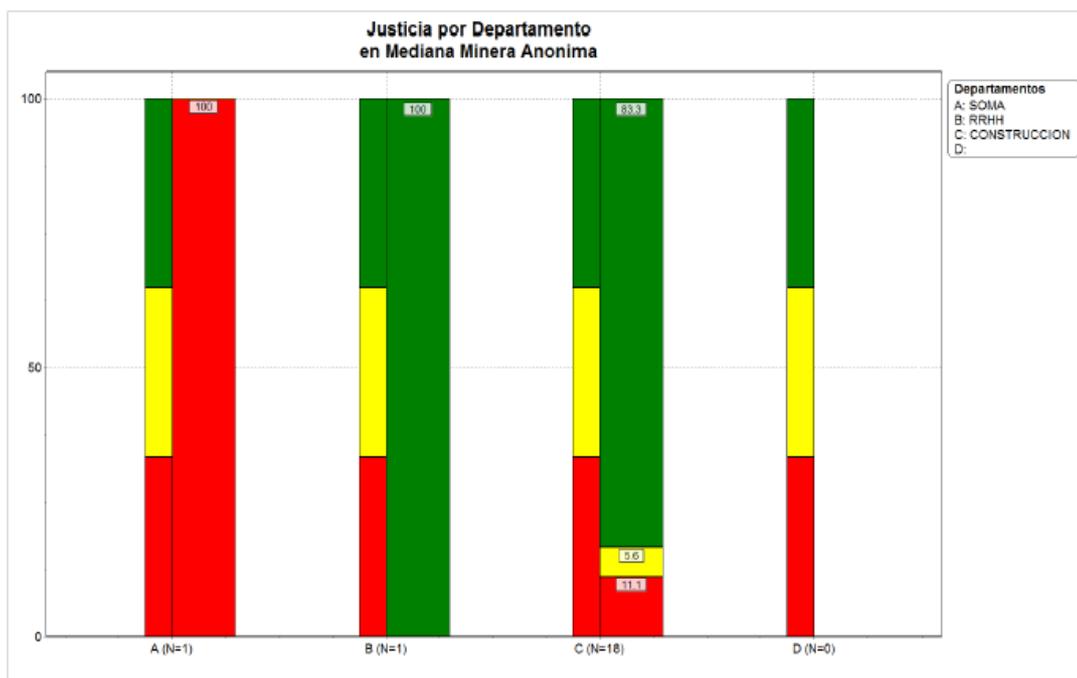


Figura 63. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.16. Conflicto de rol.-

Prevalencia de la exposición. Un 8.3% de trabajadores de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 20.8% a la intermedia y un 70.8% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 24

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	7.7 [N=2]	7.7 [N=2]	84.6 [N=22]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	7.7 [N=2]	0.0 [N=0]	92.3 [N=24]	[N=0]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	20.0 [N=5]	8.0 [N=2]	72.0 [N=18]	[N=1]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	0.0 [N=0]	0.0 [N=0]	100.0 [N=24]	[N=2]

Fuente: propia

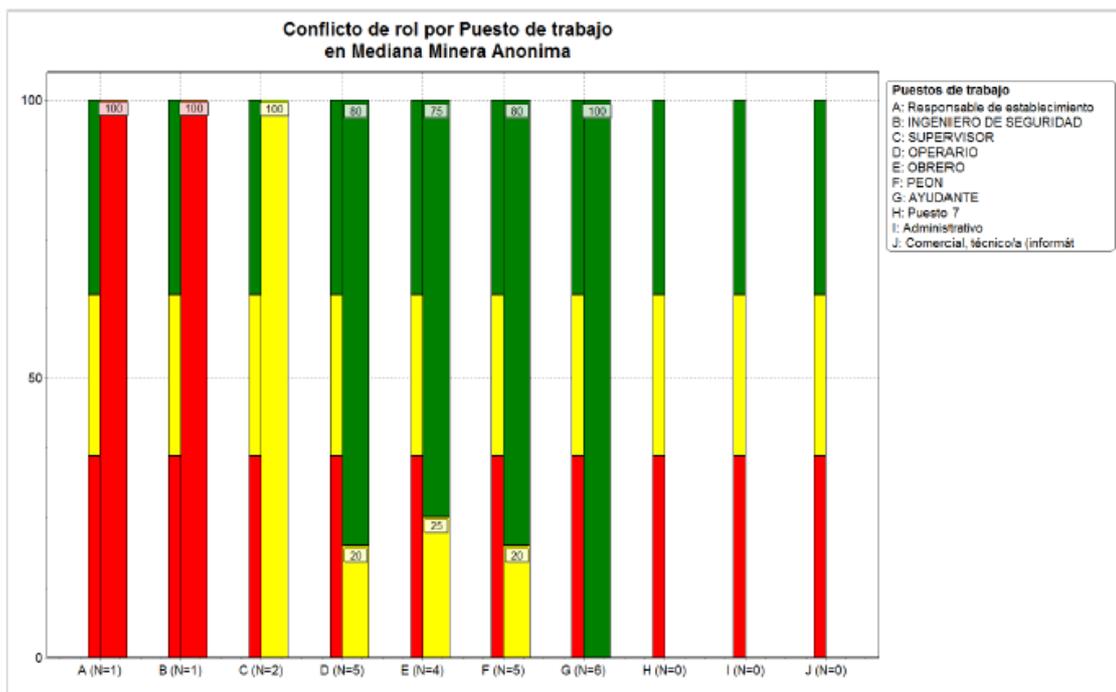


Figura 64. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

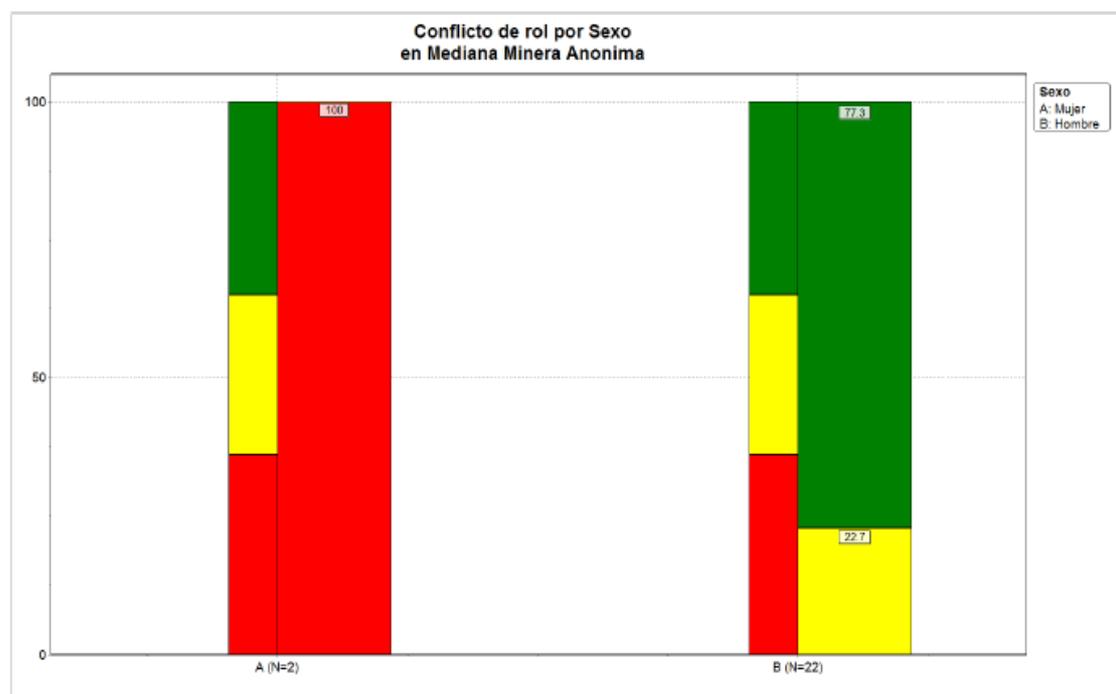


Figura 65. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

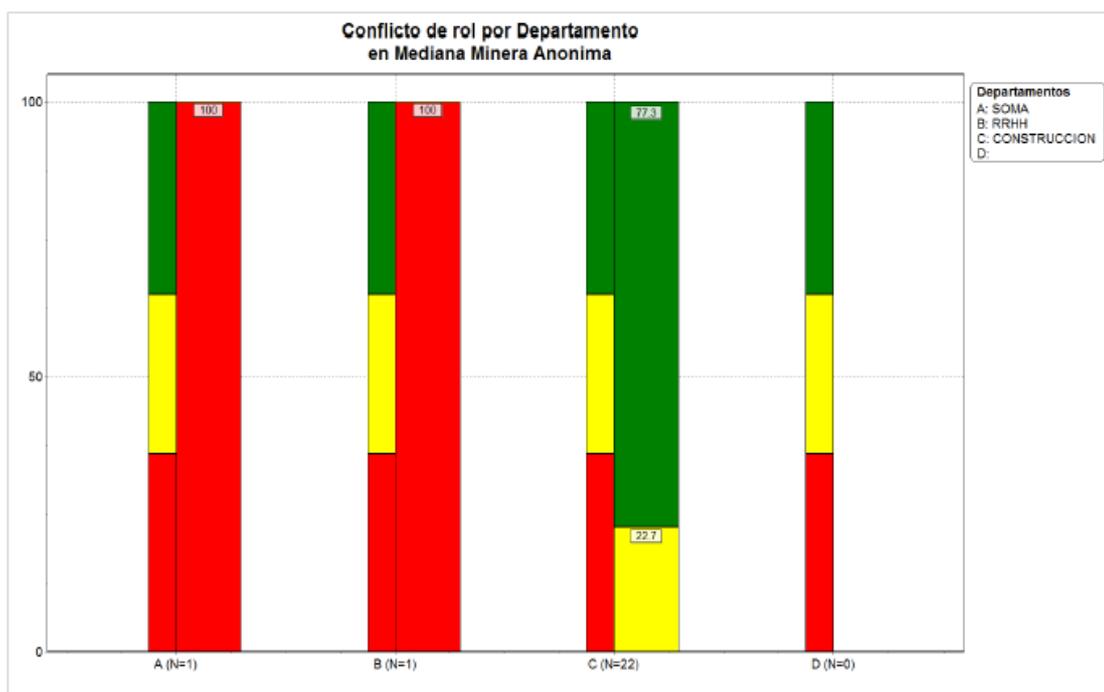


Figura 66. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.17. Exigencias de esconder emociones

Prevalencia de la exposición. Un 4.2% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 95.8% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 25

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	3.8 [N=1]	7.7 [N=2]	88.5 [N=23]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	4.0 [N=1]	8.0 [N=2]	88.0 [N=22]	[N=1]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	3.8 [N=1]	7.7 [N=2]	88.5 [N=23]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	16.0 [N=4]	4.0 [N=1]	80.0 [N=20]	[N=1]

Fuente: propia

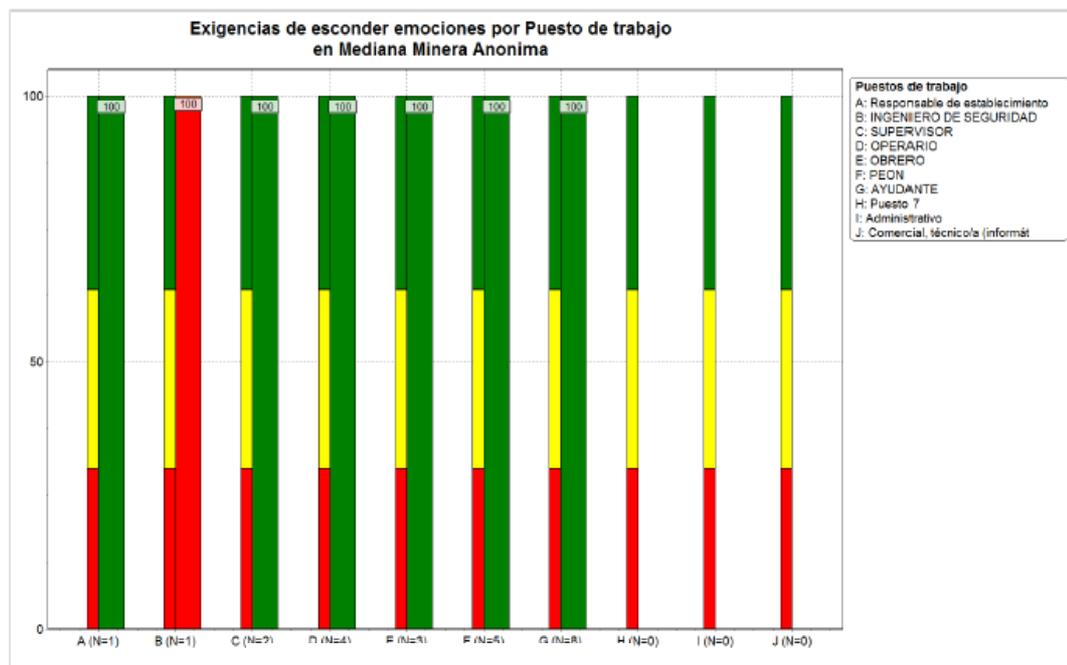


Figura 67. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

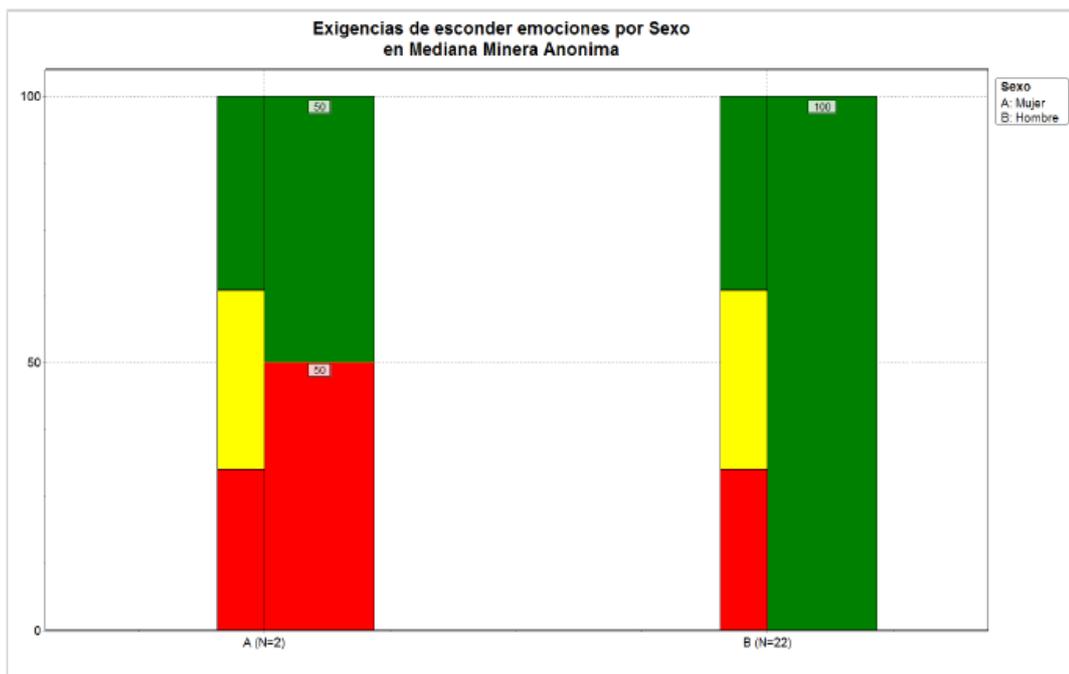


Figura 68. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

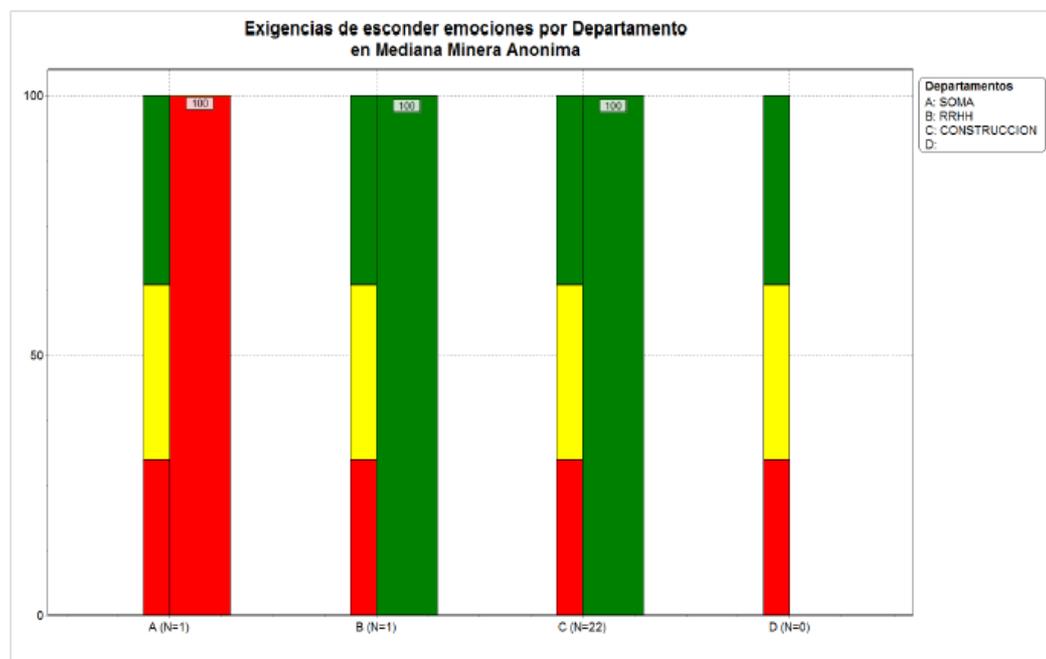


Figura 69. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.18. Sentido del trabajo.-

Prevalencia de la exposición. Un 4.2% de trabajadores de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 12.5% a la intermedia y un 83.3% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 26

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	100.0 [N=25]	0.0 [N=0]	0.0 [N=0]	[N=1]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	96.2 [N=25]	3.8 [N=1]	0.0 [N=0]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	88.0 [N=22]	8.0 [N=2]	4.0 [N=1]	[N=1]

Fuente: propia

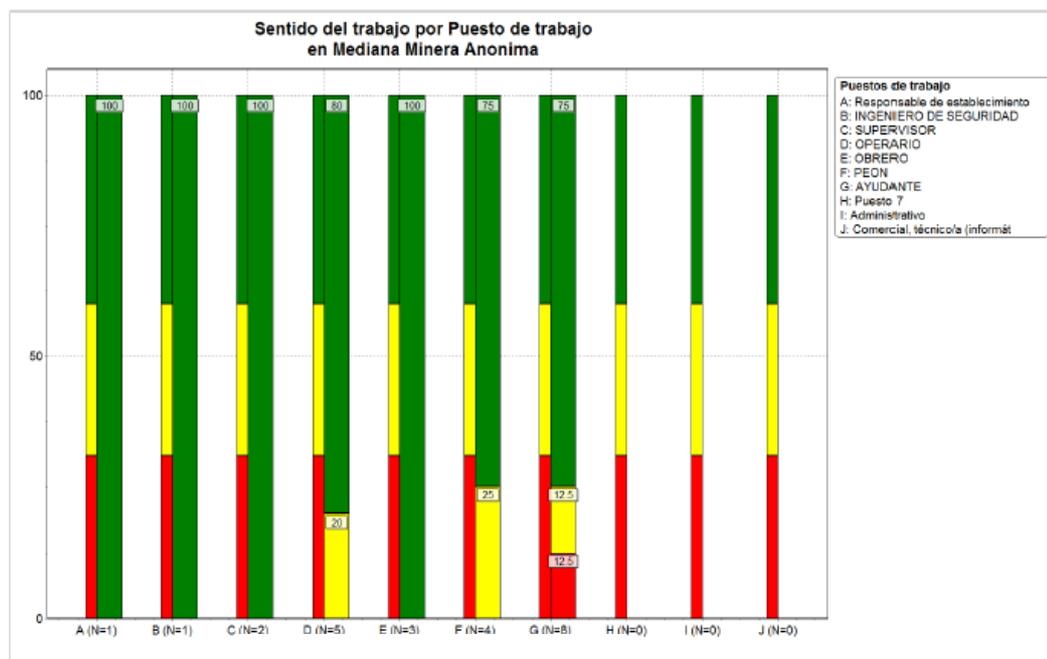


Figura 70. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

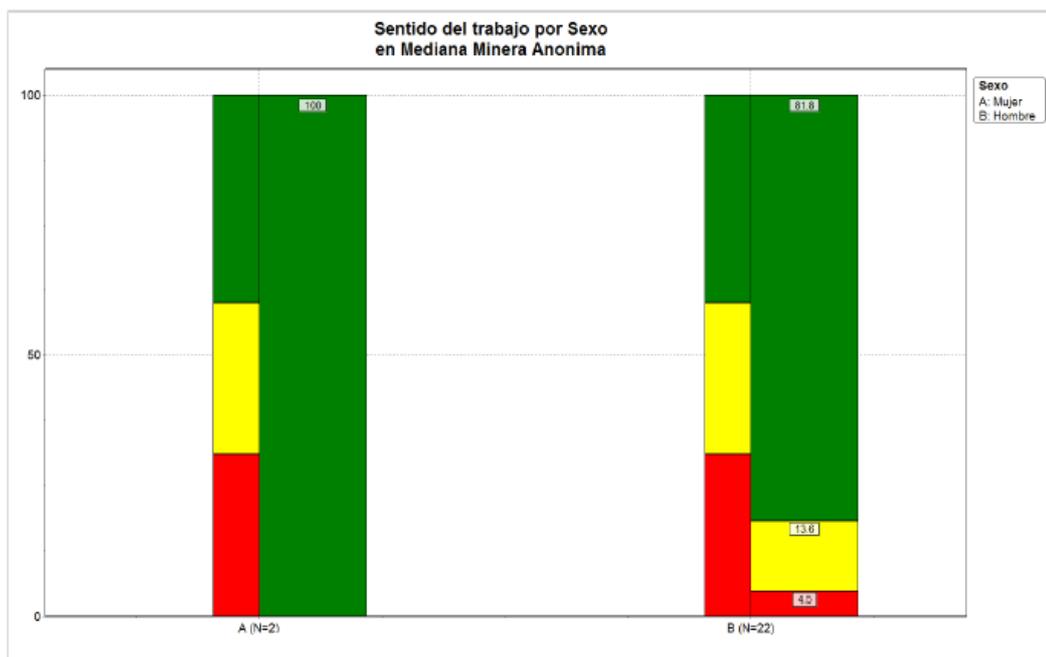


Figura 71. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

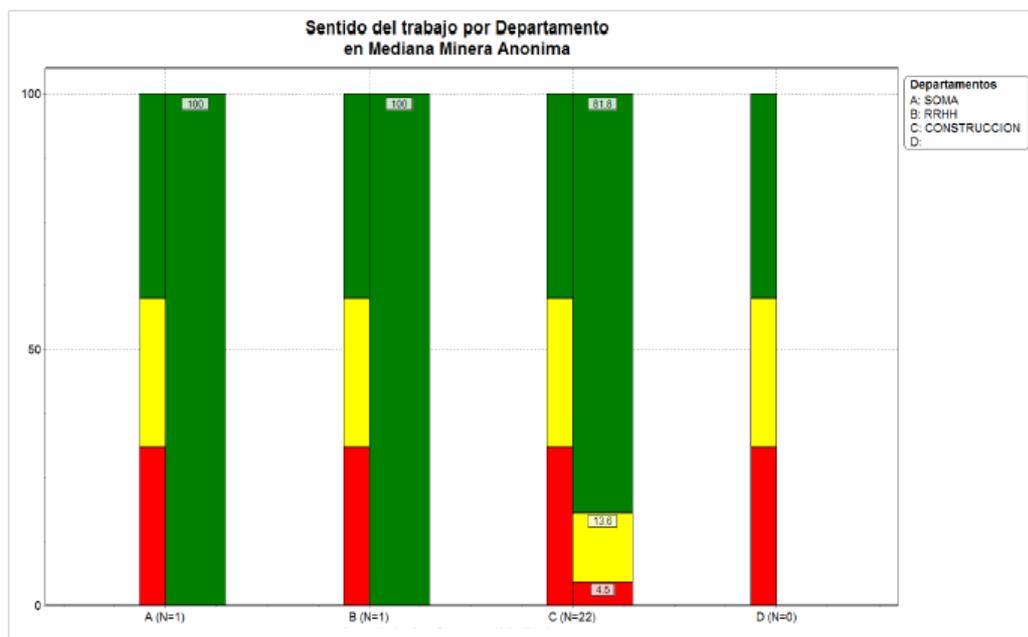


Figura 72. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.19. Reconocimiento.-

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 100% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Tabla 27
Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	76.2 [N=16]	23.8 [N=5]	0.0 [N=0]	[N=5]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	85.0 [N=17]	15.0 [N=3]	0.0 [N=0]	[N=6]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	82.6 [N=19]	13.0 [N=3]	4.3 [N=1]	[N=3]

Fuente: propia

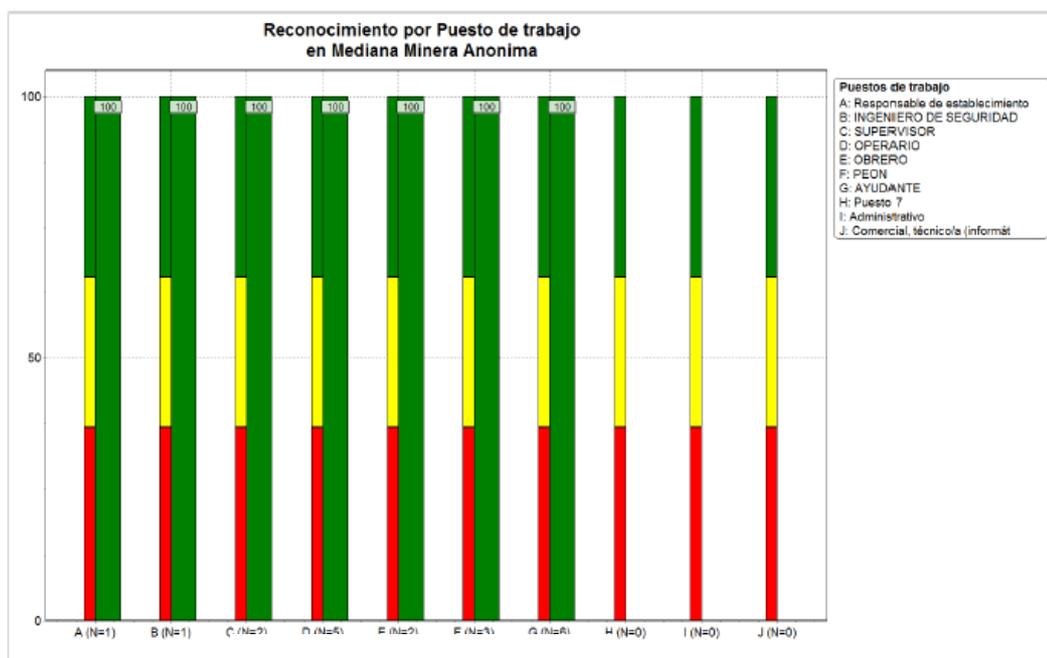


Figura 73. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

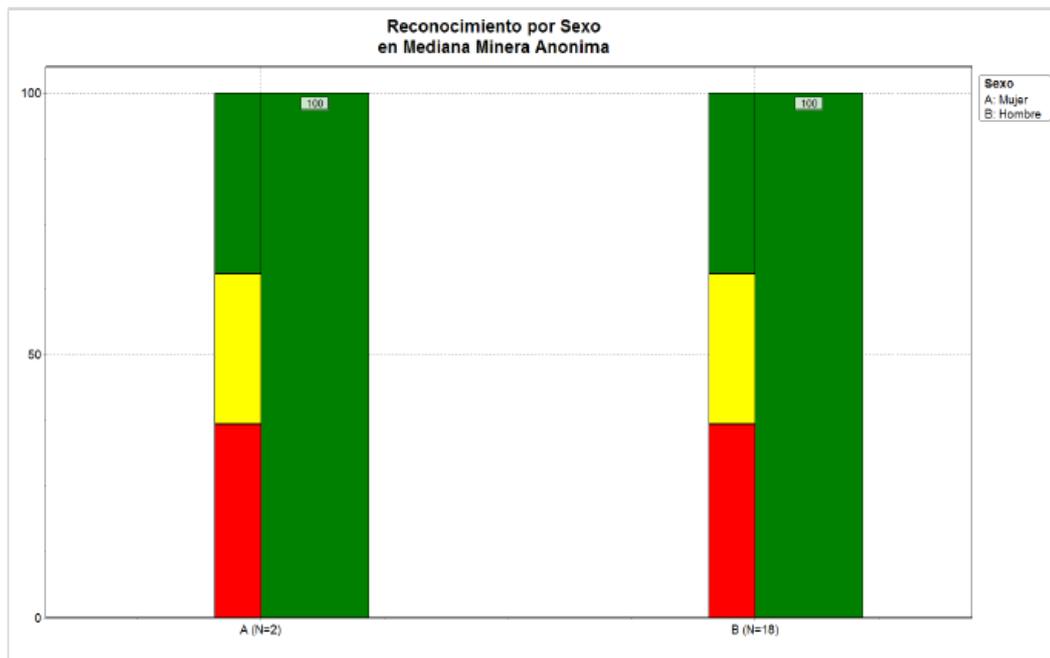


Figura 74. Prevalencia de exposición por sexo
Fuente: propia

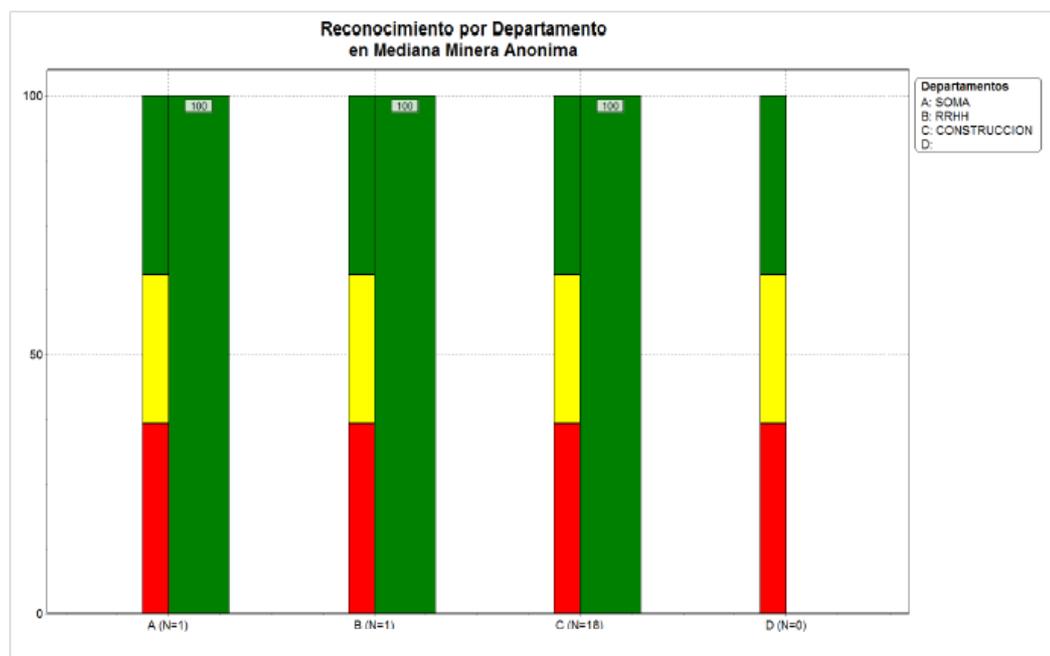


Figura 75. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.2.20. Confianza vertical.-

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores de Mediana Minera Anónima está expuesto a la situación más desfavorable, un 5% a la intermedia y un 95% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Tabla 28

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	76.2 [N=16]	19.0 [N=4]	4.8 [N=1]	[N=5]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	90.9 [N=20]	9.1 [N=2]	0.0 [N=0]	[N=4]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	58.3 [N=14]	25.0 [N=6]	16.7 [N=4]	[N=2]

Fuente: propia

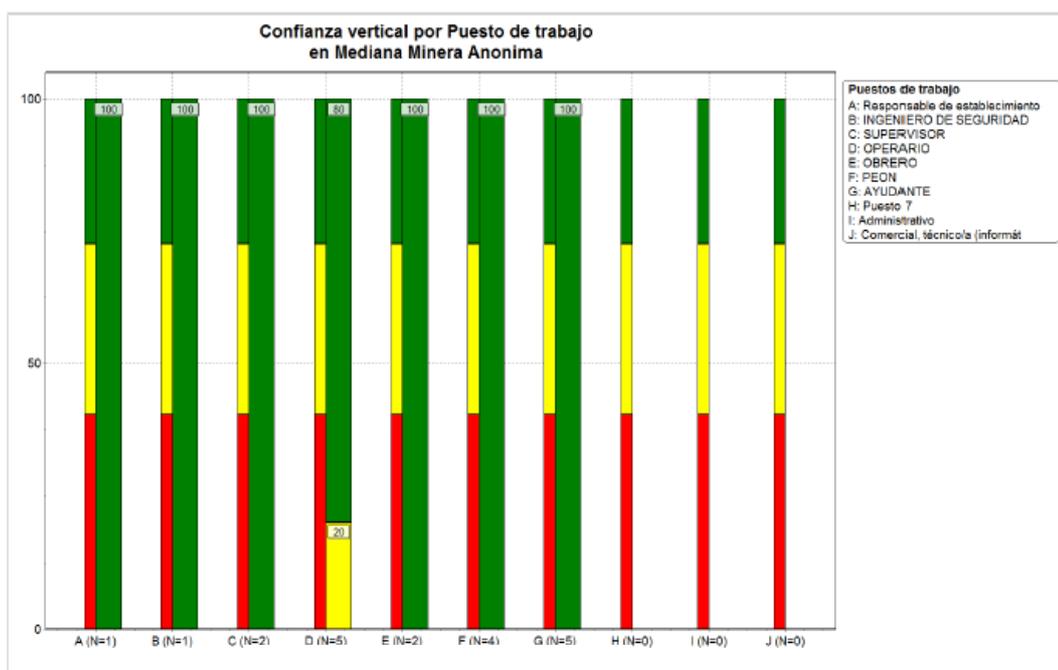


Figura 76. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

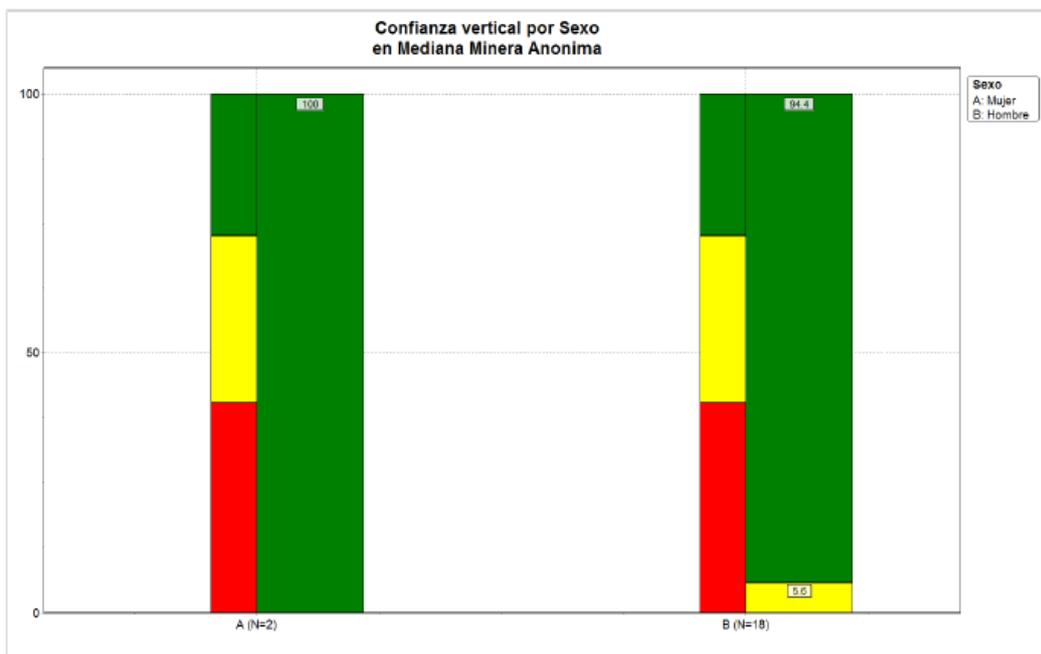


Figura 77. Prevalencia de exposición por sexo

Fuente: propia

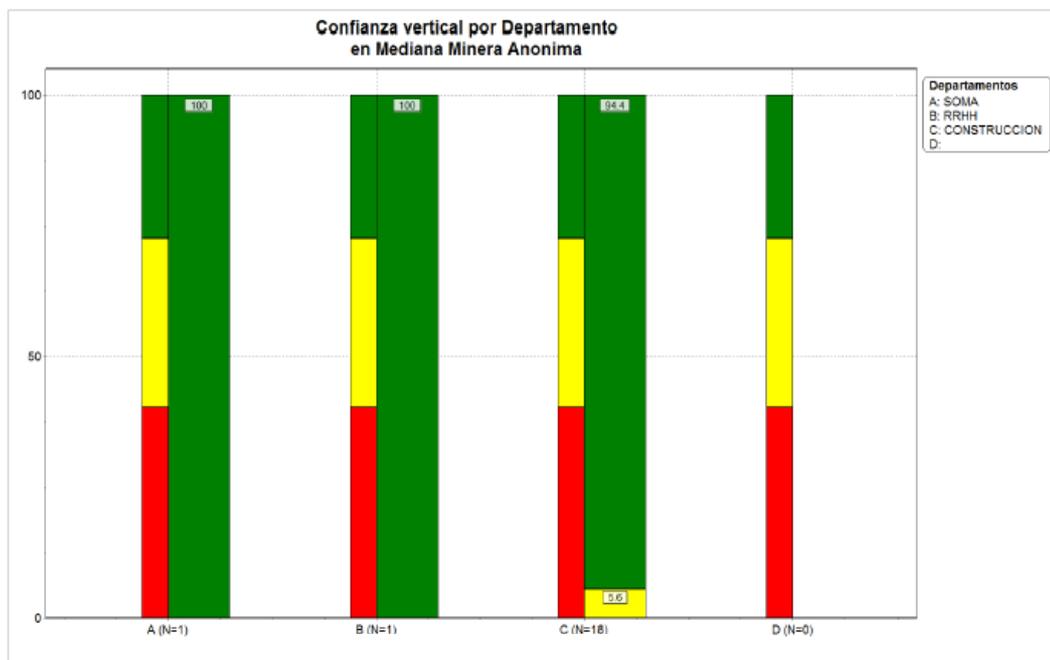


Figura 78. Prevalencia de exposición por departamento

Fuente: propia

3.2.3. Desarrollo de Variables o Dimensiones en la Pequeña Minería - San Hilarión SAC.

3.2.3.1. Ritmo de trabajo.-

Prevalencia de la exposición. Un 100% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 29

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	76.7 [N=23]	20.0 [N=6]	3.3 [N=1]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	100.0 [N=30]	0.0 [N=0]	0.0 [N=0]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	100.0 [N=30]	0.0 [N=0]	0.0 [N=0]	[N=0]

Fuente: propia

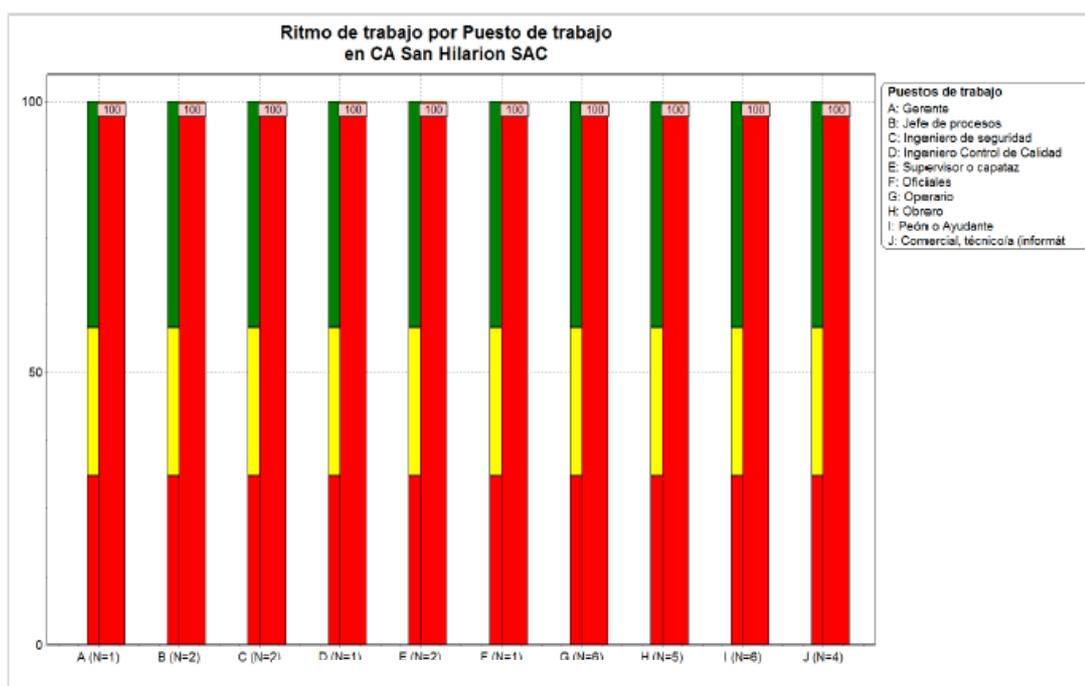


Figura 79. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

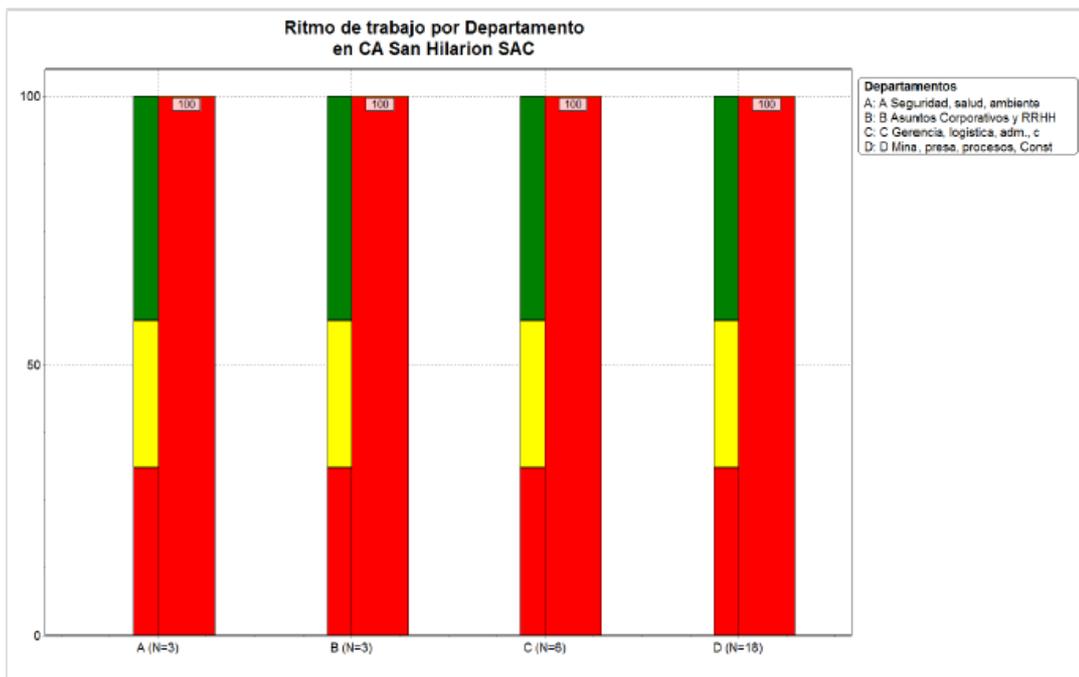


Figura 80. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.2. Previsibilidad.-

Prevalencia de la exposición. Un 93.3% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 6.7% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 30
Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	6.7 [N=2]	3.3 [N=1]	90.0 [N=27]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	60.0 [N=18]	20.0 [N=6]	20.0 [N=6]	[N=0]

Fuente: propia

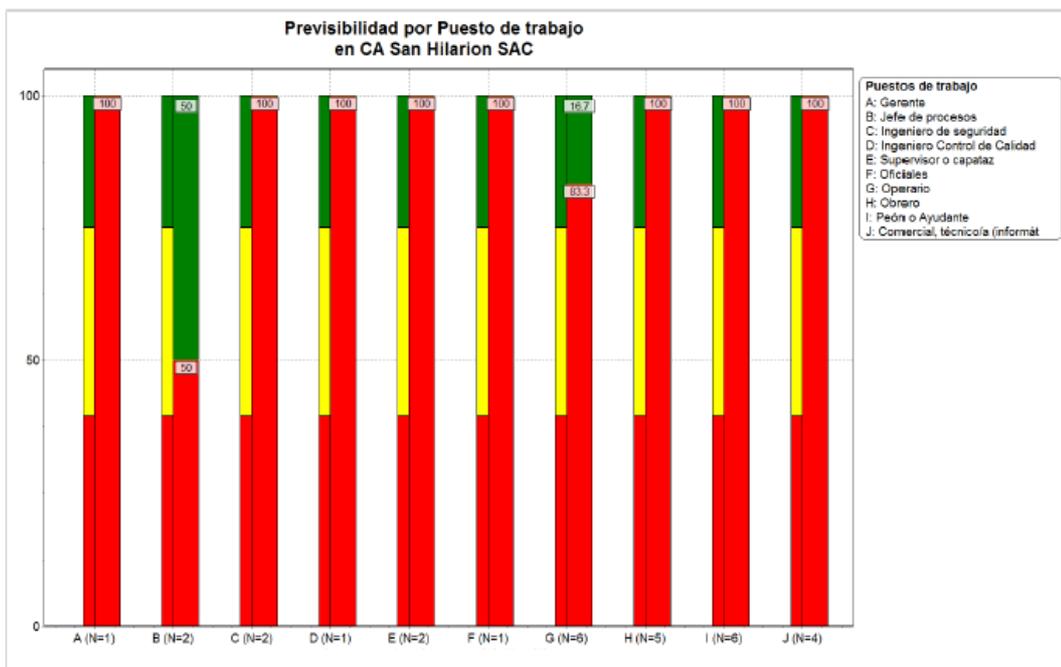


Figura 81. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

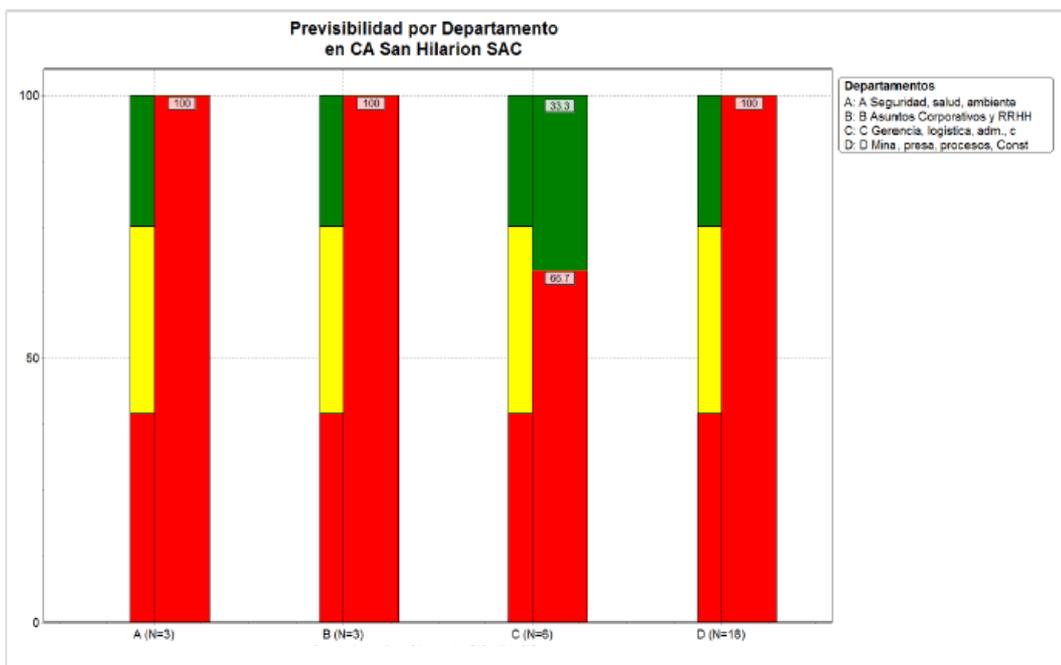


Figura 82. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.3. Apoyo social de compañeros.-

Prevalencia de la exposición. Un 86.7% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 13.3% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 31

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	26.7 [N=8]	23.3 [N=7]	50.0 [N=15]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	20.0 [N=6]	10.0 [N=3]	70.0 [N=21]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	10.0 [N=3]	6.7 [N=2]	83.3 [N=25]	[N=0]

Fuente: propia

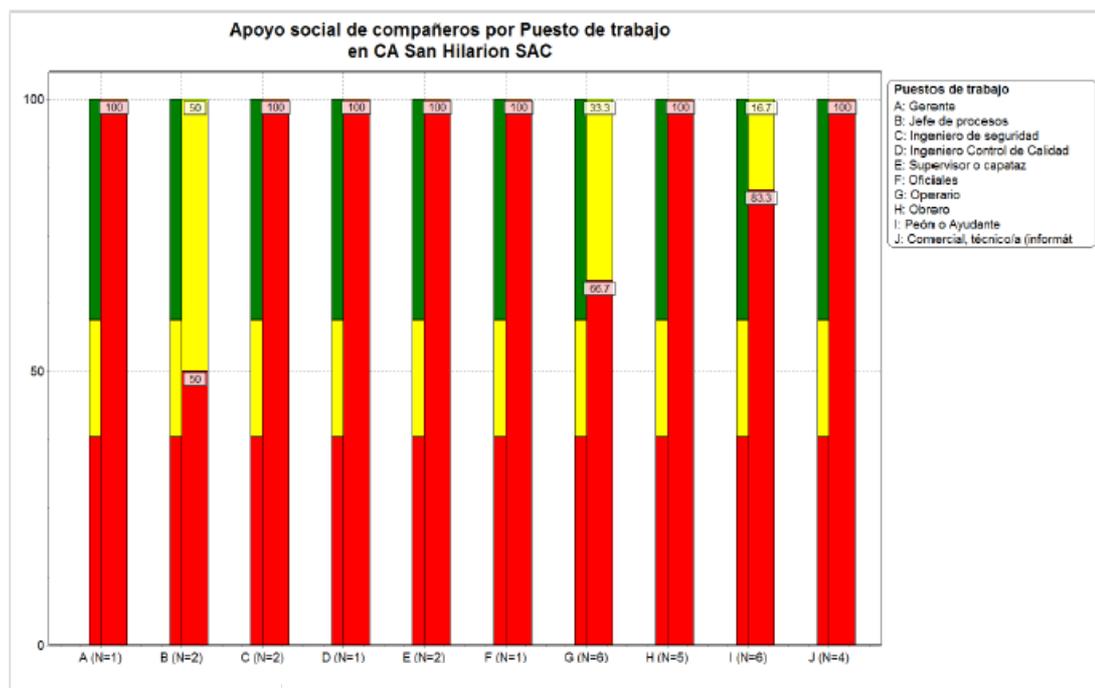


Figura 83. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

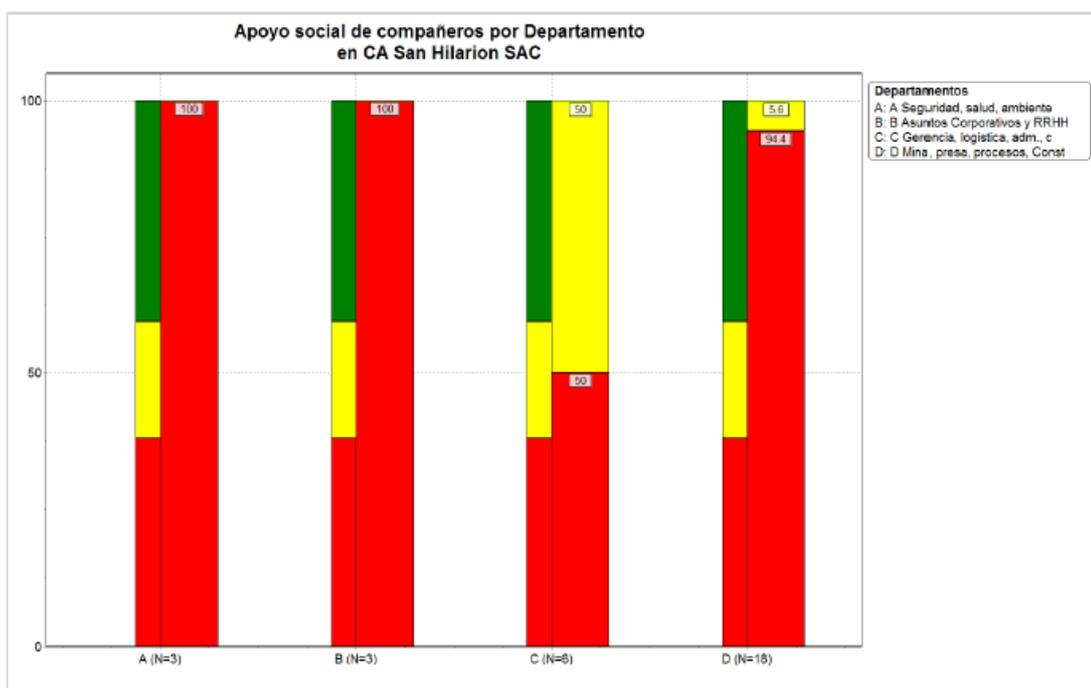


Figura 84. Prevalencia de exposición por departamento

Fuente: propia

3.2.3.4. Apoyo social de superiores.-

Prevalencia de la exposición. Un 80% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 13.3% a la intermedia y un 6.7% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 32

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	23.3 [N=7]	26.7 [N=8]	50.0 [N=15]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	43.3 [N=13]	20.0 [N=6]	36.7 [N=11]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	20.0 [N=6]	16.7 [N=5]	63.3 [N=19]	[N=0]

Fuente: propia

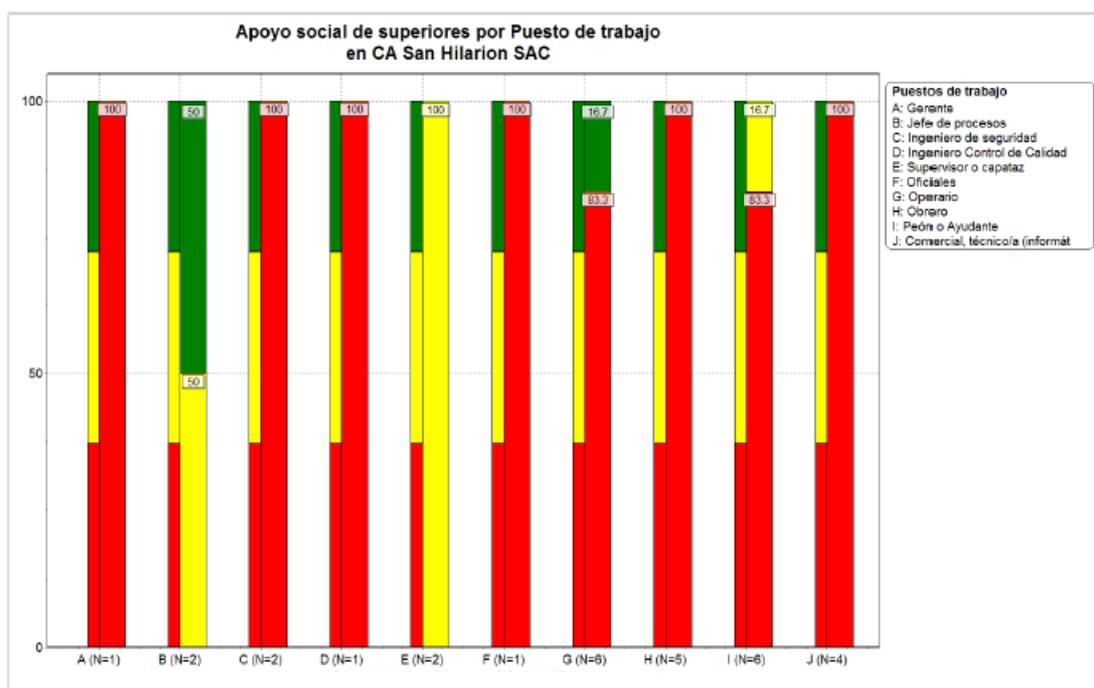


Figura 85. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Nota: Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento. Fuente: propia

3.2.3.5. Claridad de rol.-

Prevalencia de la exposición. Un 71.4% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 21.4% a la intermedia y un 7.1% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 33

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	37.9 [N=11]	24.1 [N=7]	37.9 [N=11]	[N=1]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	73.3 [N=22]	13.3 [N=4]	13.3 [N=4]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	86.2 [N=25]	6.9 [N=2]	6.9 [N=2]	[N=1]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	16.7 [N=5]	6.7 [N=2]	76.7 [N=23]	[N=0]

Fuente: propia

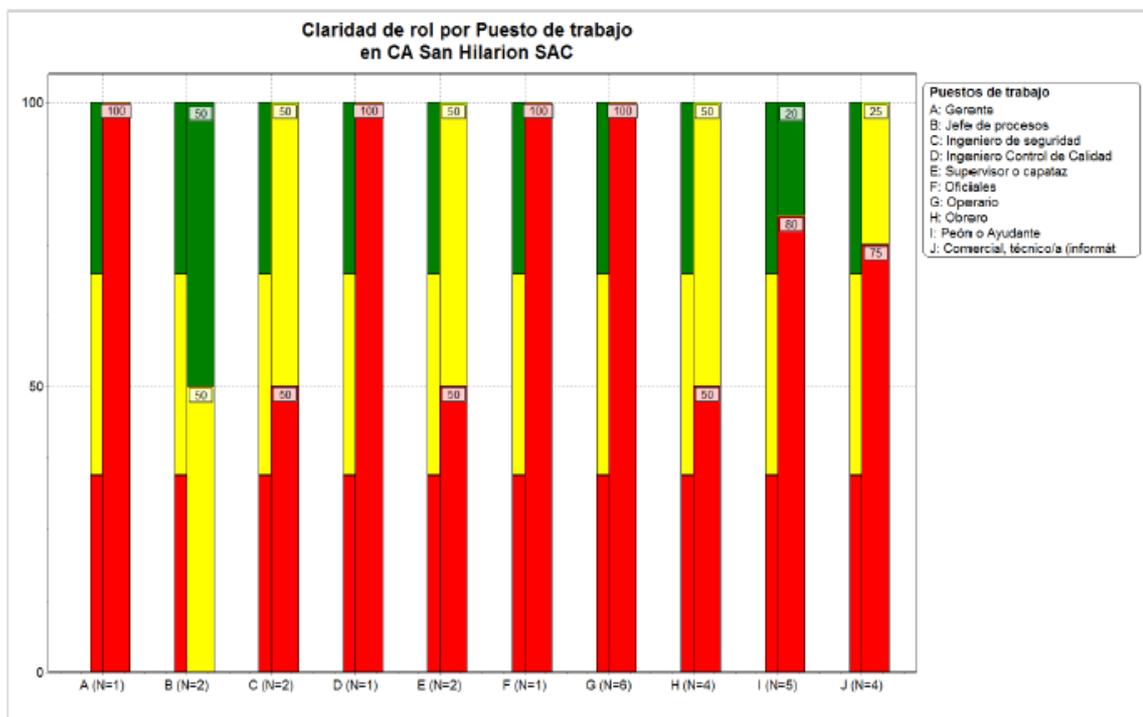


Figura 86. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

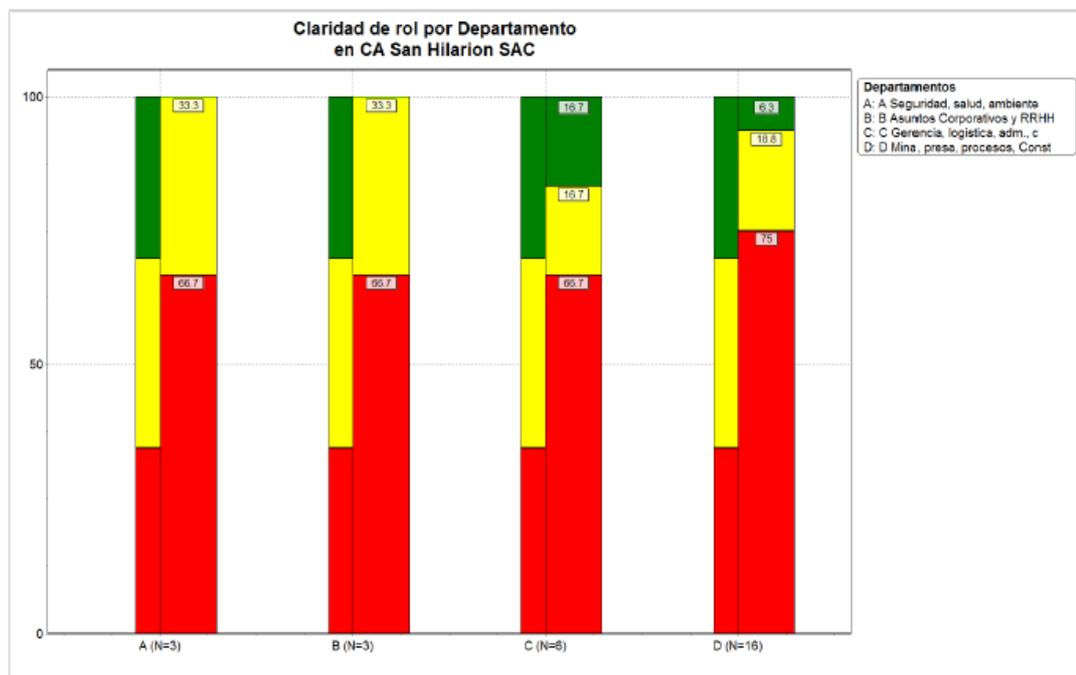


Figura 87. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.6. Calidad de liderazgo.-

Prevalencia de la exposición. Un 70.6% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 17.6% a la intermedia y un 11.8% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 34

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	5.6 [N=1]	5.6 [N=1]	88.9 [N=16]	[N=12]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	41.4 [N=12]	27.6 [N=8]	31.0 [N=9]	[N=1]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	36.7 [N=11]	26.7 [N=8]	36.7 [N=11]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	42.9 [N=12]	21.4 [N=6]	35.7 [N=10]	[N=2]

Fuente: propia

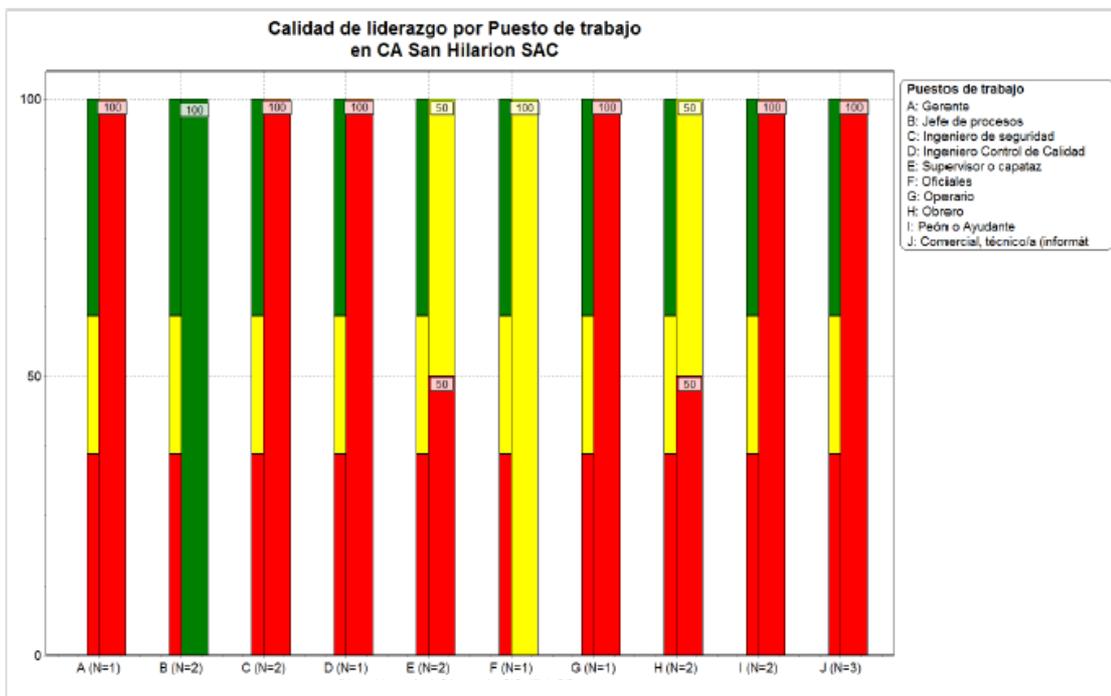


Figura 88. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Nota: Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento. Fuente: propia

3.2.3.7. Inseguridad sobre el empleo.-

Prevalencia de la exposición. Un 70% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 10% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 35

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te despiden o no te renuevan el contrato?	80.0 [N=24]	3.3 [N=1]	16.7 [N=5]	[N=0]
¿lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	63.3 [N=19]	16.7 [N=5]	20.0 [N=6]	[N=0]

Fuente: propia

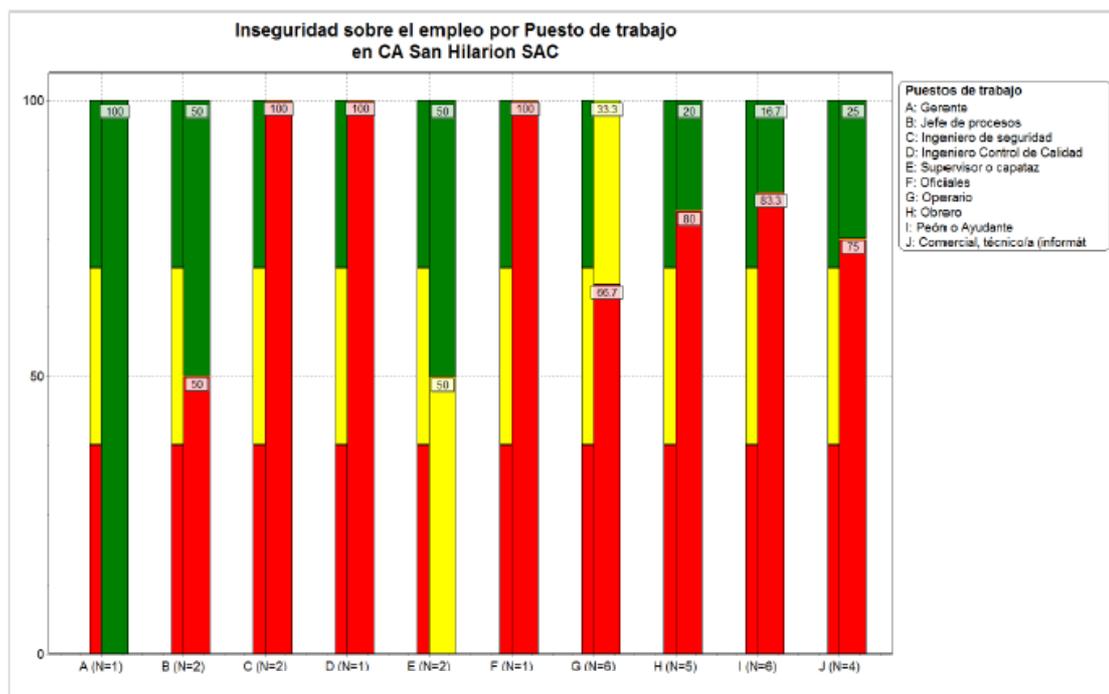


Figura 89. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

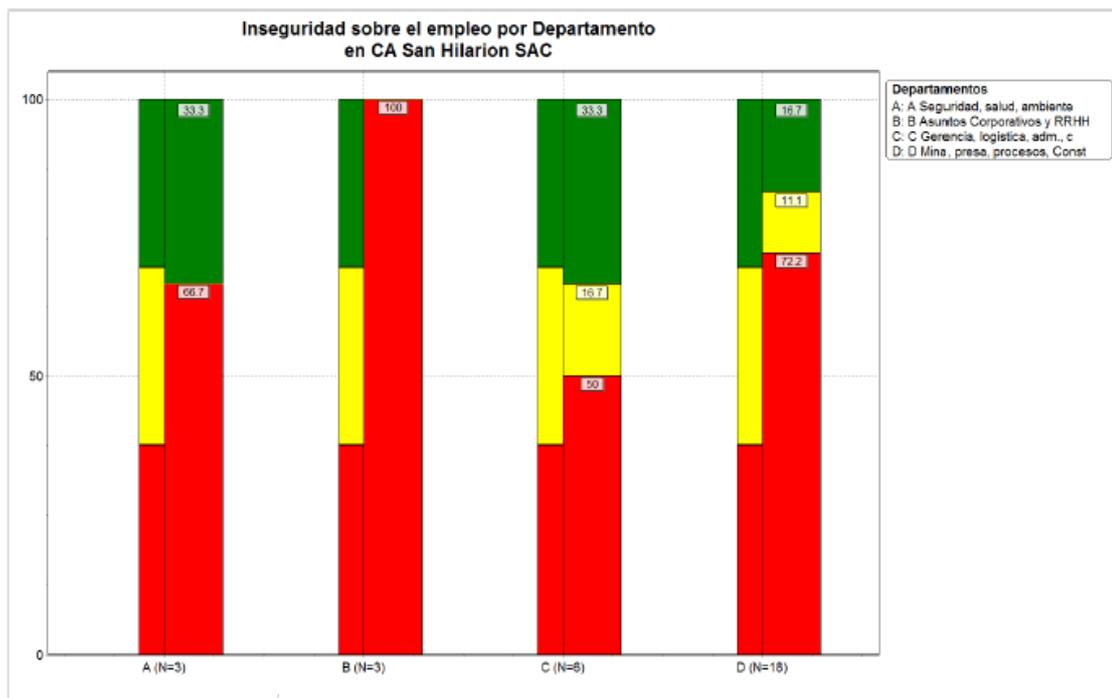


Figura 90. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.8. Exigencias emocionales.-

Prevalencia de la exposición. Un 66.7% de trabajadores/as de CA San Hilarion SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 4.2% a la intermedia y un 29.2% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 36

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	53.6 [N=15]	7.1 [N=2]	39.3 [N=11]	[N=2]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	23.3 [N=7]	10.0 [N=3]	66.7 [N=20]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	55.6 [N=15]	0.0 [N=0]	44.4 [N=12]	[N=3]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	62.5 [N=15]	4.2 [N=1]	33.3 [N=8]	[N=6]

Fuente: propia

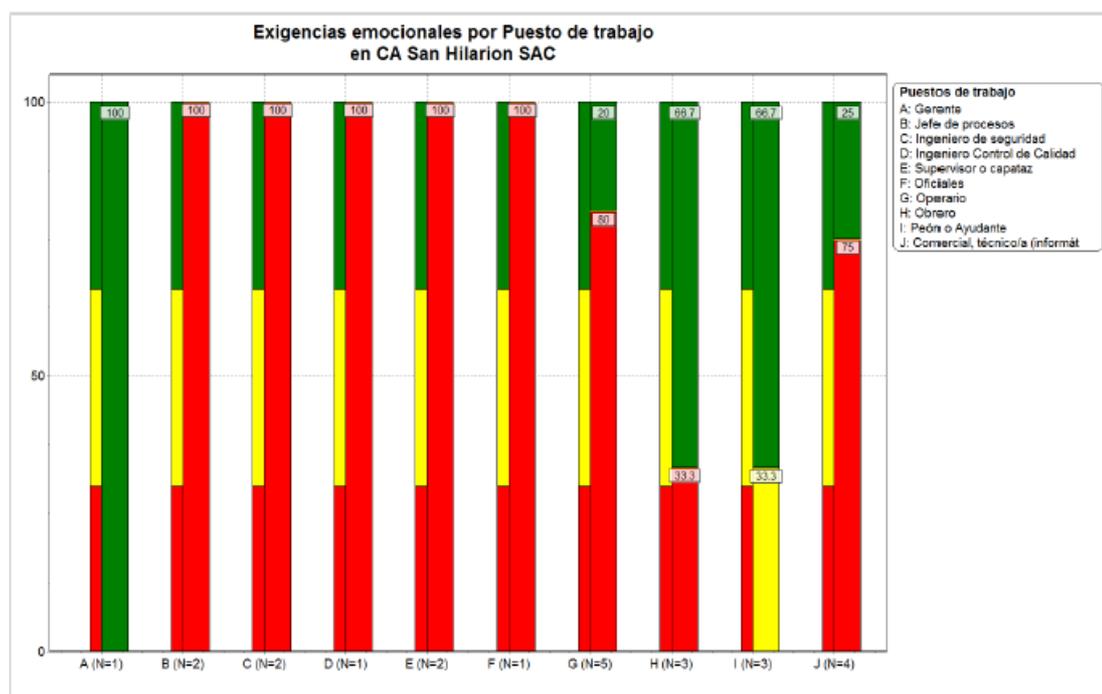


Figura 91. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

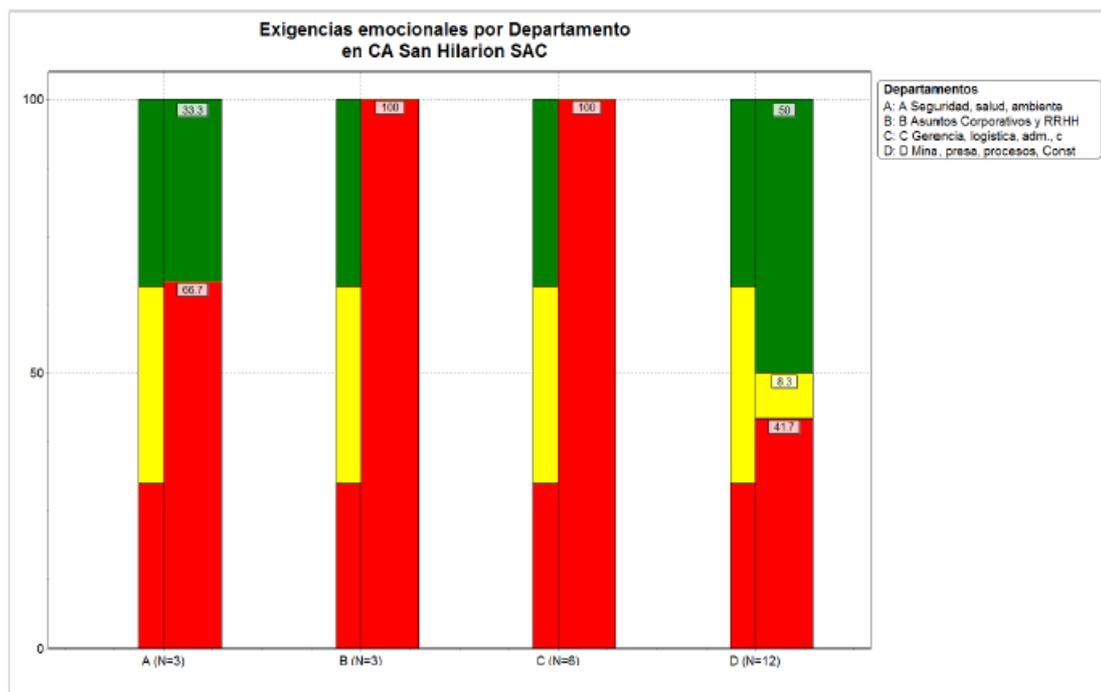


Figura 92. Prevalencia de exposición por departamento
 Fuente: propia

3.2.3.9. Exigencias cuantitativas.-

Prevalencia de la exposición. Un 58.6% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 20.7% a la intermedia y un 20.7% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 36

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?	16.7 [N=5]	23.3 [N=7]	60.0 [N=18]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	40.0 [N=12]	16.7 [N=5]	43.3 [N=13]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	20.7 [N=6]	27.6 [N=8]	51.7 [N=15]	[N=1]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	50.0 [N=15]	6.7 [N=2]	43.3 [N=13]	[N=0]

Fuente propia

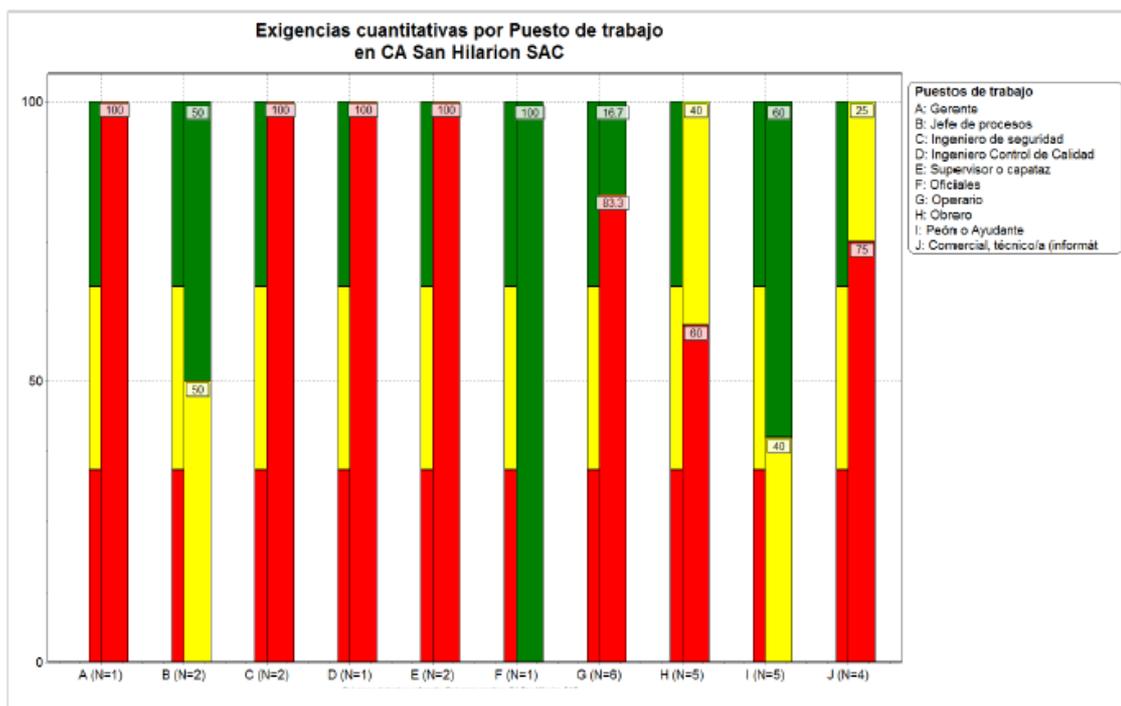


Figura 93. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

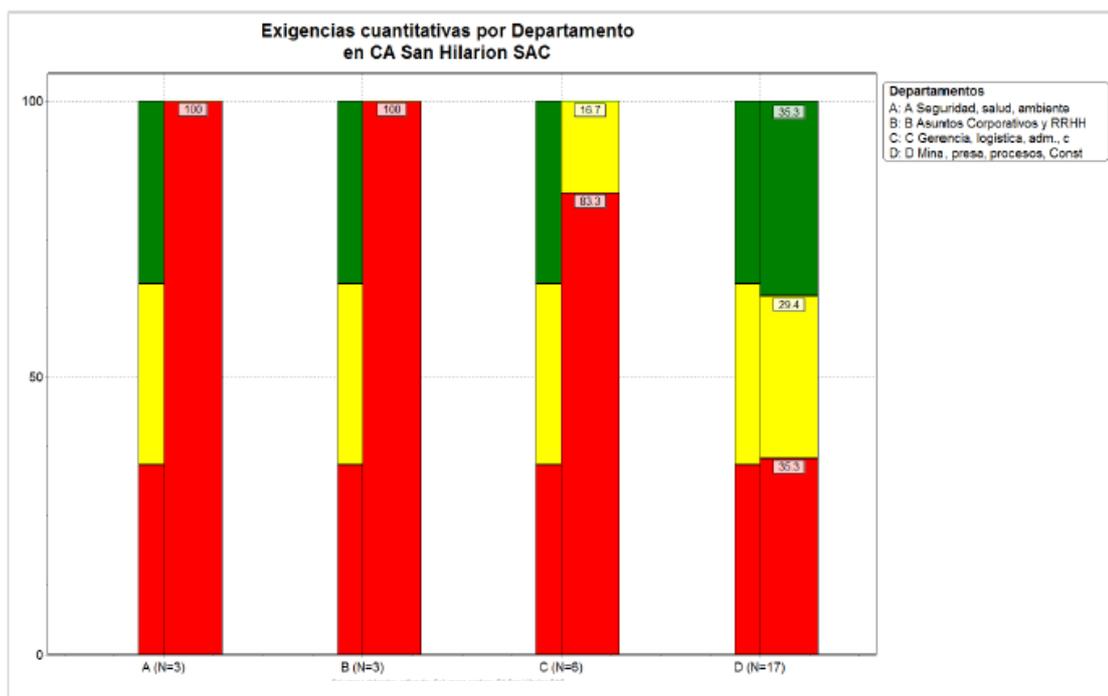


Figura 94. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.10. Posibilidades de desarrollo.-

Prevalencia de la exposición. Un 57.1% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 21.4% a la intermedia y un 21.4% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 37

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	33.3 [N=10]	23.3 [N=7]	43.3 [N=13]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	20.0 [N=6]	6.7 [N=2]	73.3 [N=22]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	26.7 [N=8]	26.7 [N=8]	46.7 [N=14]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	57.1 [N=16]	17.9 [N=5]	25.0 [N=7]	[N=2]

Fuente: propia

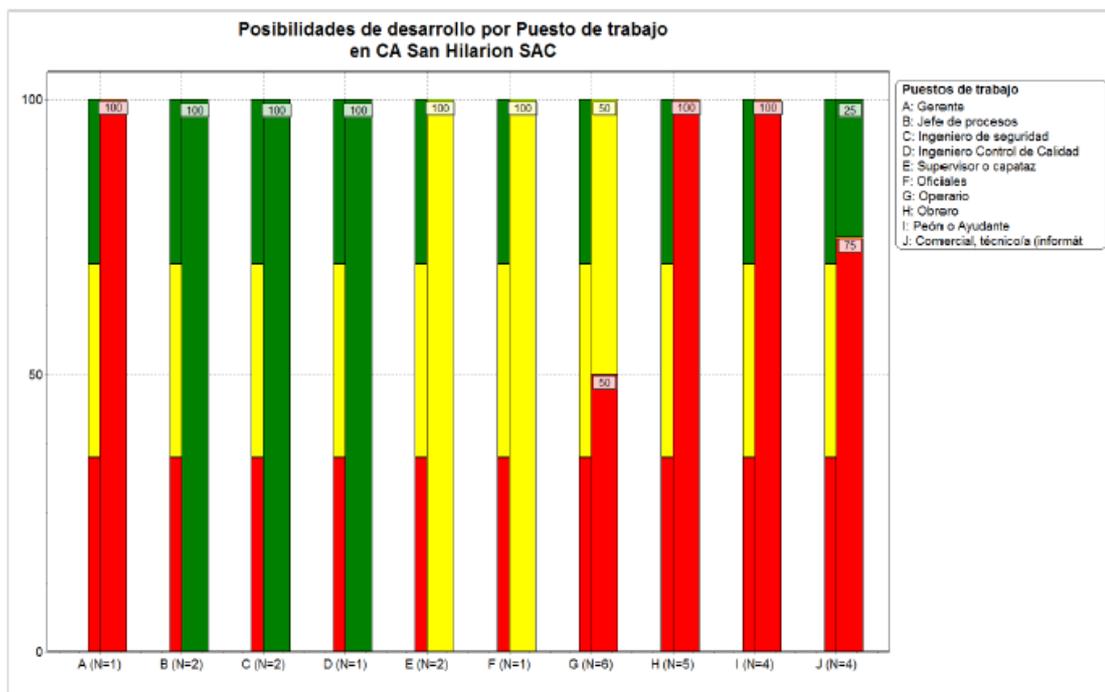


Figura 95. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

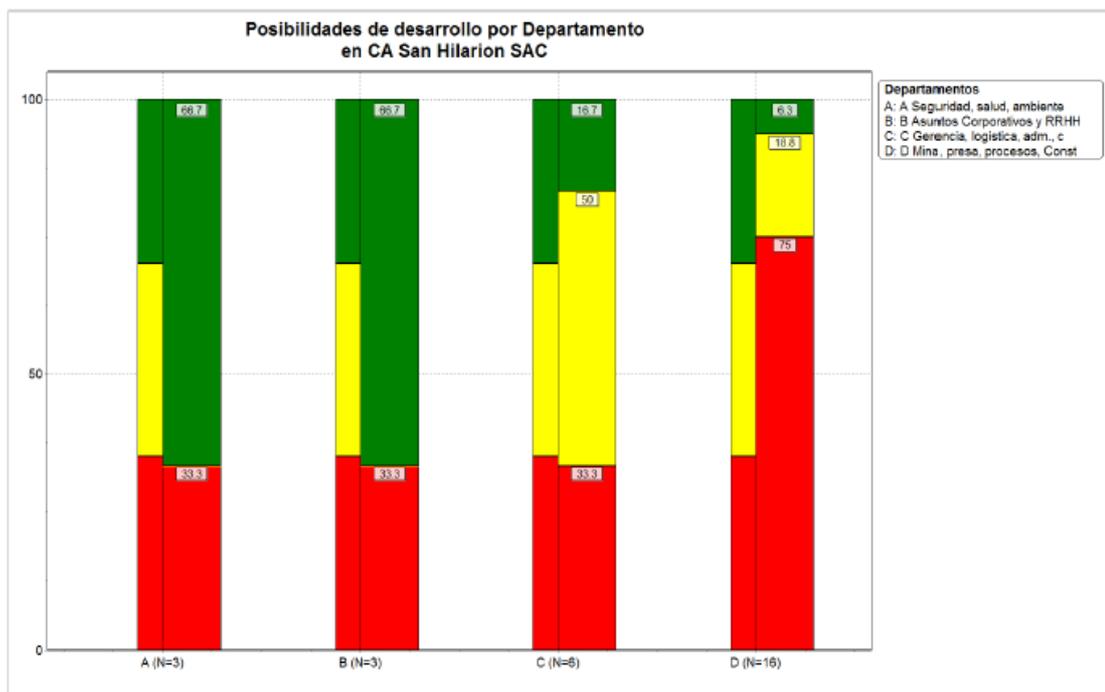


Figura 96. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.11. Sentimiento de grupo.-

Prevalencia de la exposición. Un 50% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 33.3% a la intermedia y un 16.7% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 38

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	53.3 [N=16]	26.7 [N=8]	20.0 [N=6]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	63.3 [N=19]	13.3 [N=4]	23.3 [N=7]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	26.7 [N=8]	16.7 [N=5]	56.7 [N=17]	[N=0]

Fuente: propia

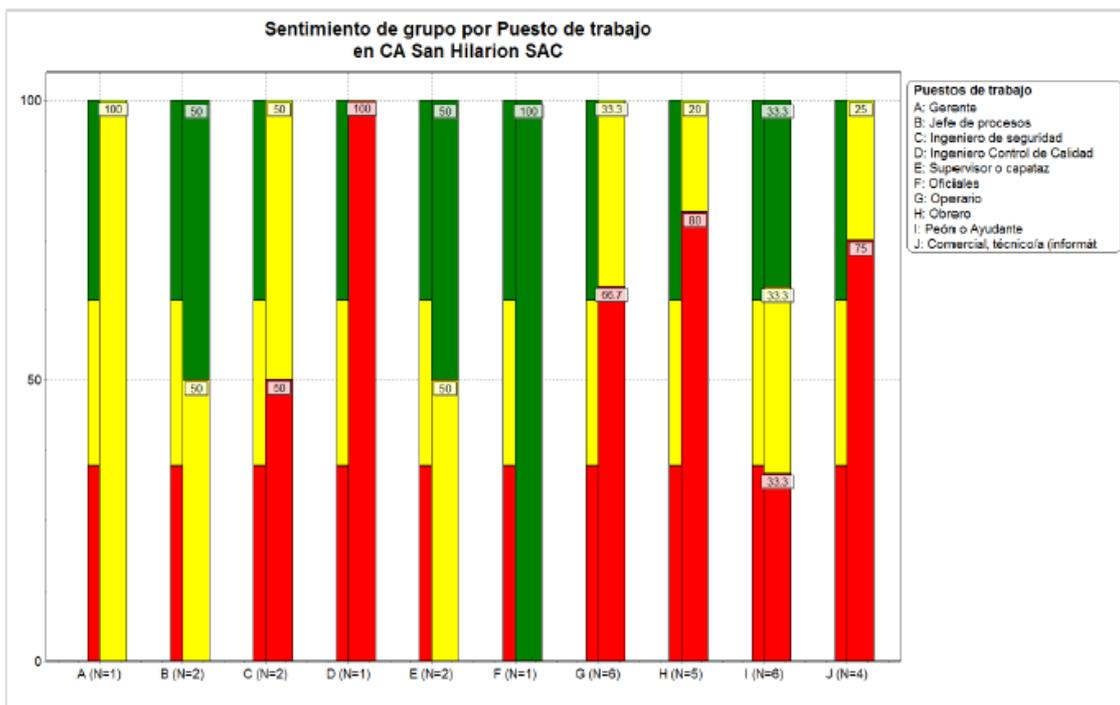


Figura 97. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

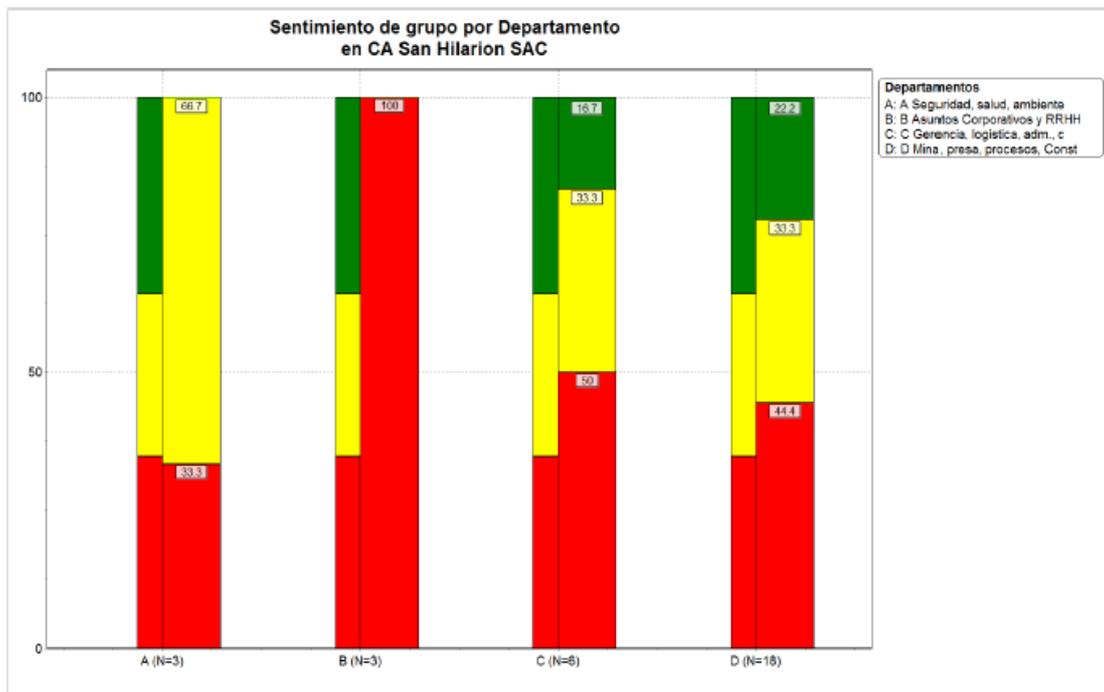


Figura 98. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

Prevalencia de la exposición. Un 50% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 33.3% a la intermedia y un 16.7% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 39

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	14.8 [N=4]	33.3 [N=9]	51.9 [N=14]	[N=3]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	16.7 [N=5]	13.3 [N=4]	70.0 [N=21]	[N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	8.3 [N=2]	4.2 [N=1]	87.5 [N=21]	[N=6]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	20.0 [N=6]	46.7 [N=14]	33.3 [N=10]	[N=0]

Fuente: propia

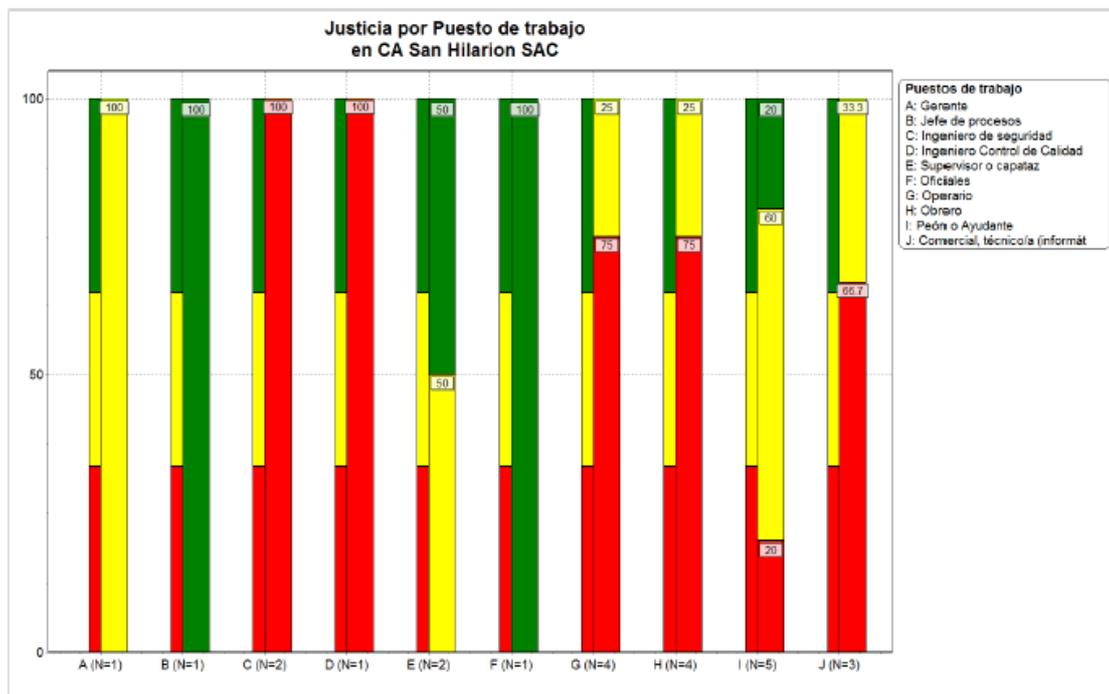


Figura 99. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

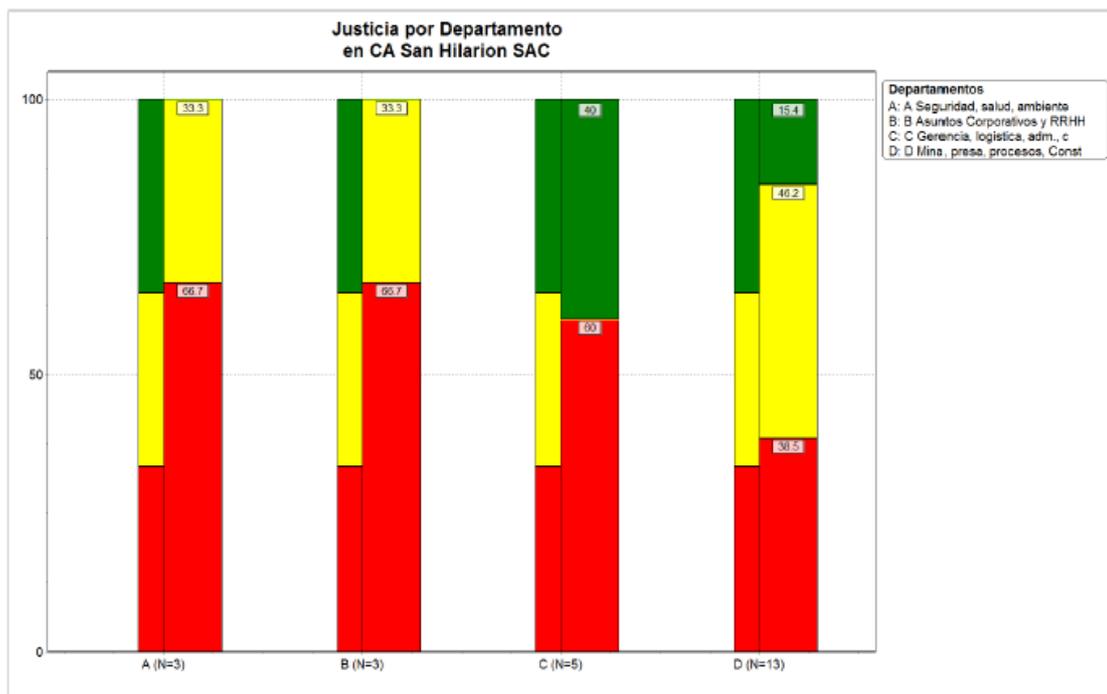


Figura 100. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.13. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.-

Prevalencia de la exposición. Un 48.3% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 24.1% a la intermedia y un 27.6% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 40

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	36.7 [N=11]	6.7 [N=2]	56.7 [N=17]	[N=0]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	40.0 [N=12]	3.3 [N=1]	56.7 [N=17]	[N=0]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	41.4 [N=12]	0.0 [N=0]	58.6 [N=17]	[N=1]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	36.7 [N=11]	13.3 [N=4]	50.0 [N=15]	[N=0]

Fuente: propia

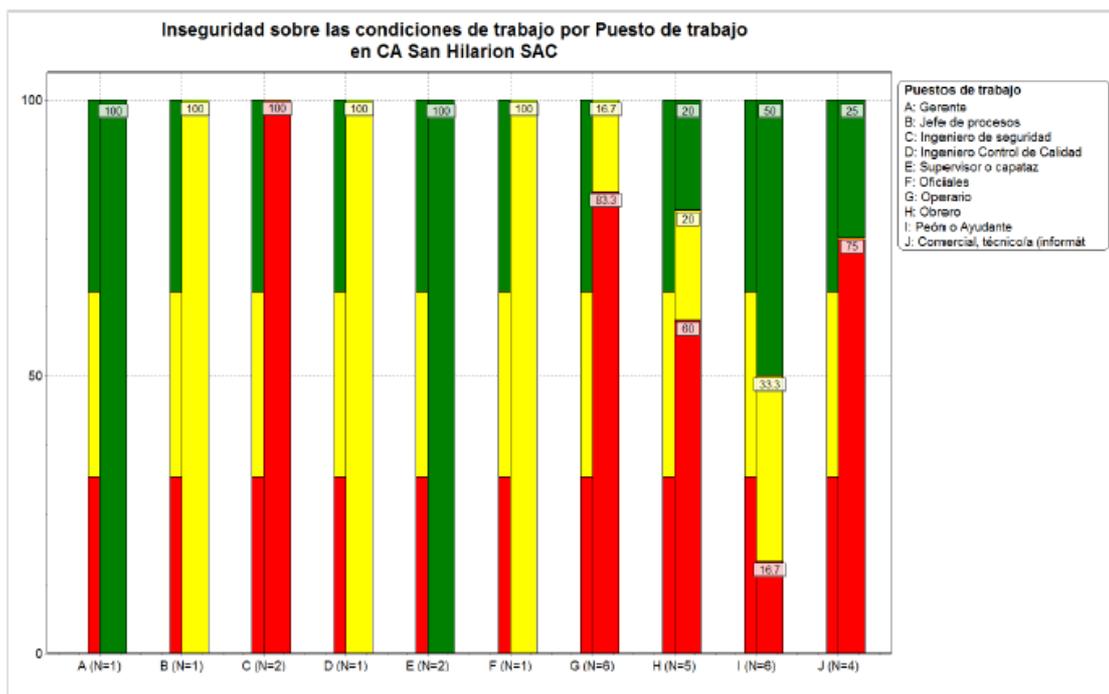


Figura 101. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

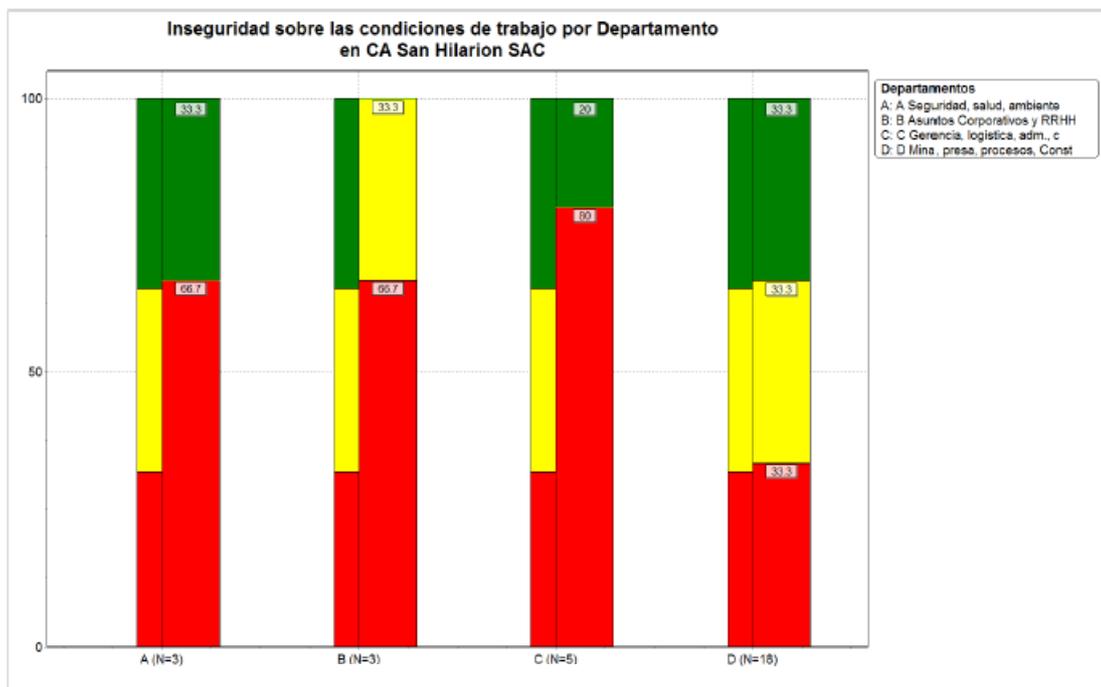


Figura 102. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.14. Influencia.-

Prevalencia de la exposición. Un 46.7% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 36.7% a la intermedia y un 16.7% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 41

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	40.0 [N=12]	16.7 [N=5]	43.3 [N=13]	[N=0]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	16.7 [N=5]	6.7 [N=2]	76.7 [N=23]	[N=0]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	53.3 [N=16]	6.7 [N=2]	40.0 [N=12]	[N=0]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	33.3 [N=10]	3.3 [N=1]	63.3 [N=19]	[N=0]

Fuente: propia

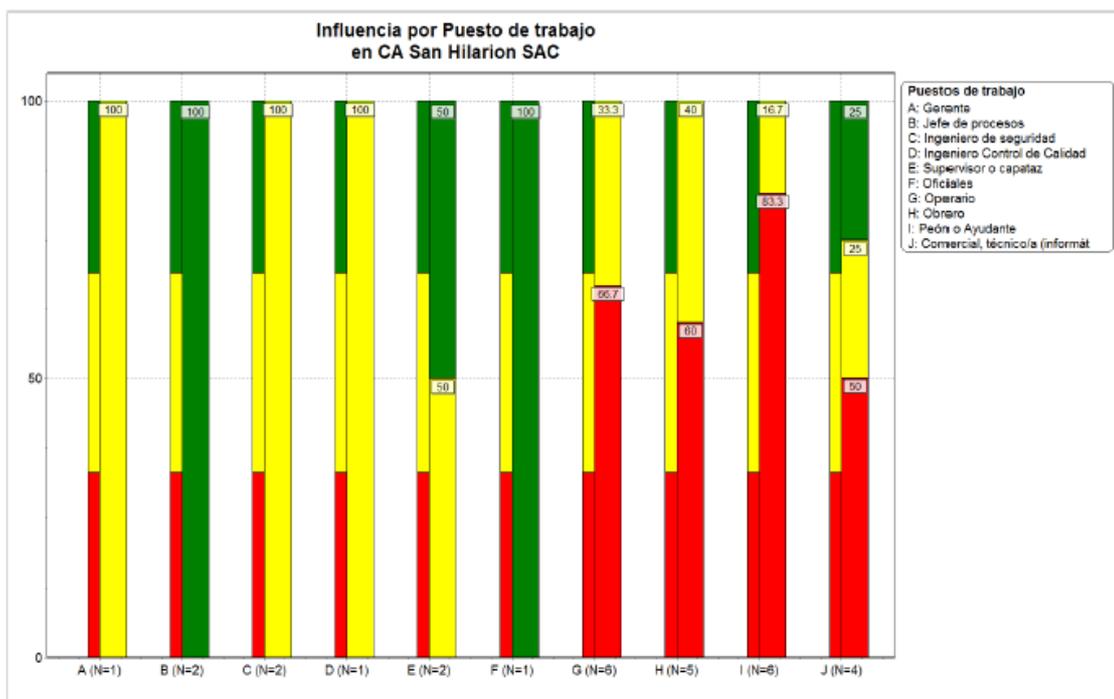


Figura 103. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

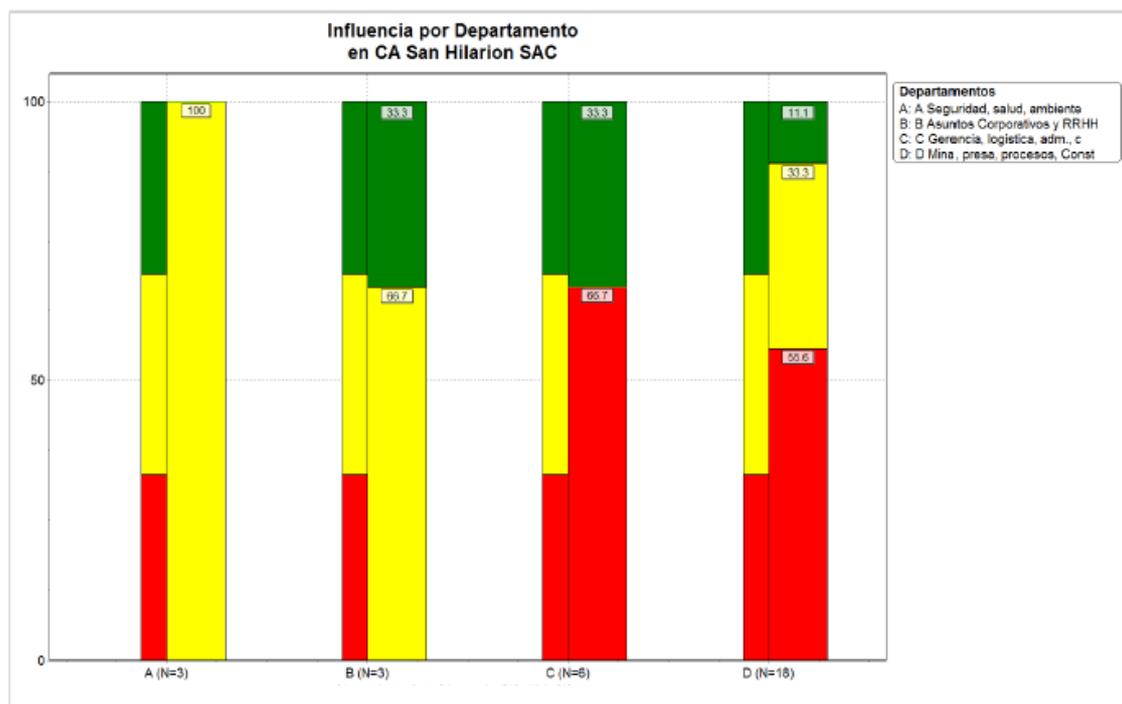


Figura 104. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.15. Doble presencia.-

Prevalencia de la exposición. Un 43.3% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 16.7% a la intermedia y un 40% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 42

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	13.3 [N=4]	26.7 [N=8]	60.0 [N=18]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	13.3 [N=4]	30.0 [N=9]	56.7 [N=17]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	20.0 [N=6]	30.0 [N=9]	50.0 [N=15]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	13.3 [N=4]	30.0 [N=9]	56.7 [N=17]	[N=0]

Fuente: propia

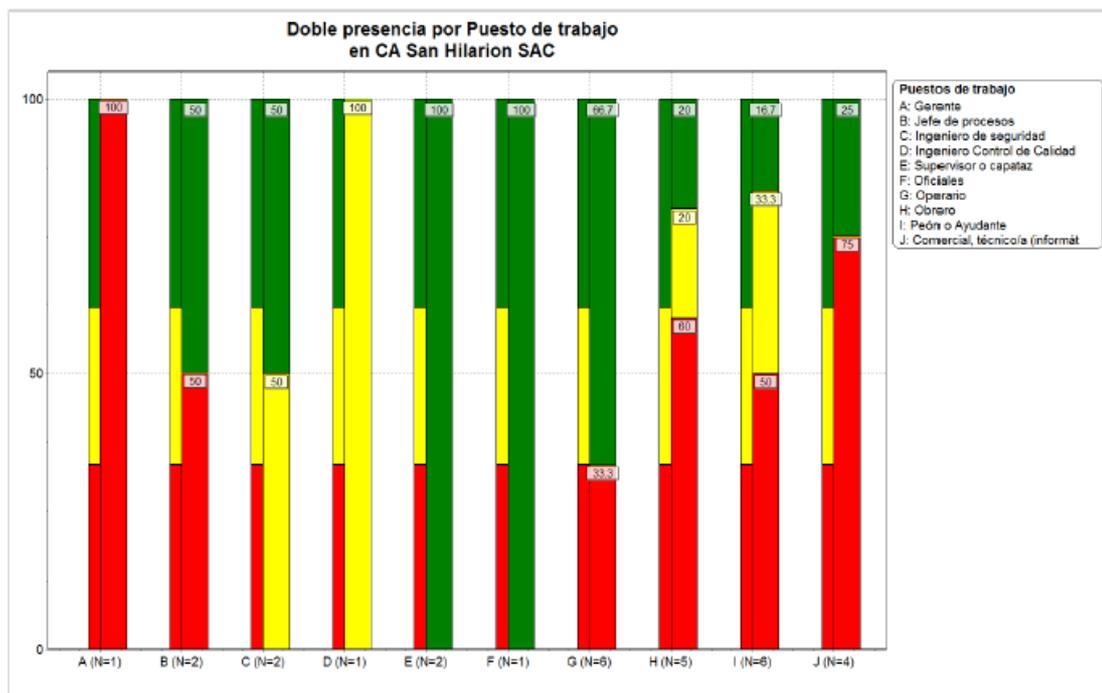


Figura 105. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

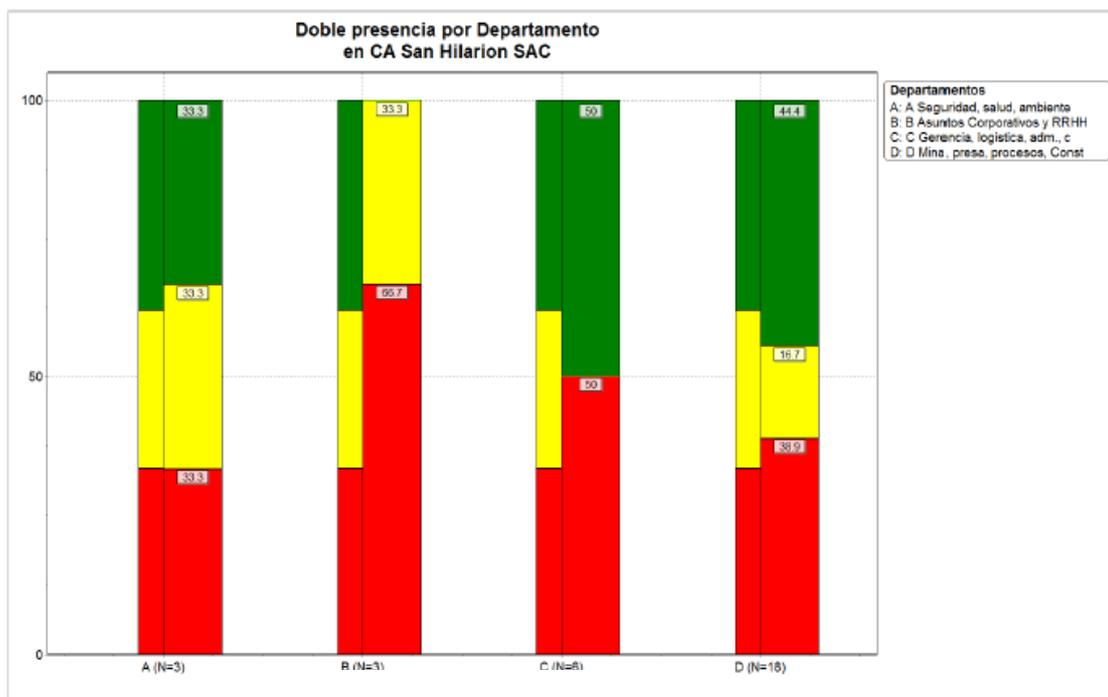


Figura 106. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.16. Conflicto de rol-

Prevalencia de la exposición. Un 31% de trabajadores/as de CA San Hilarion SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 41.4% a la intermedia y un 27.6% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 43

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	41.4 [N=12]	3.4 [N=1]	55.2 [N=16]	[N=1]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	13.3 [N=4]	3.3 [N=1]	83.3 [N=25]	[N=0]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	53.3 [N=16]	10.0 [N=3]	36.7 [N=11]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	26.7 [N=8]	13.3 [N=4]	60.0 [N=18]	[N=0]

Fuente: propia

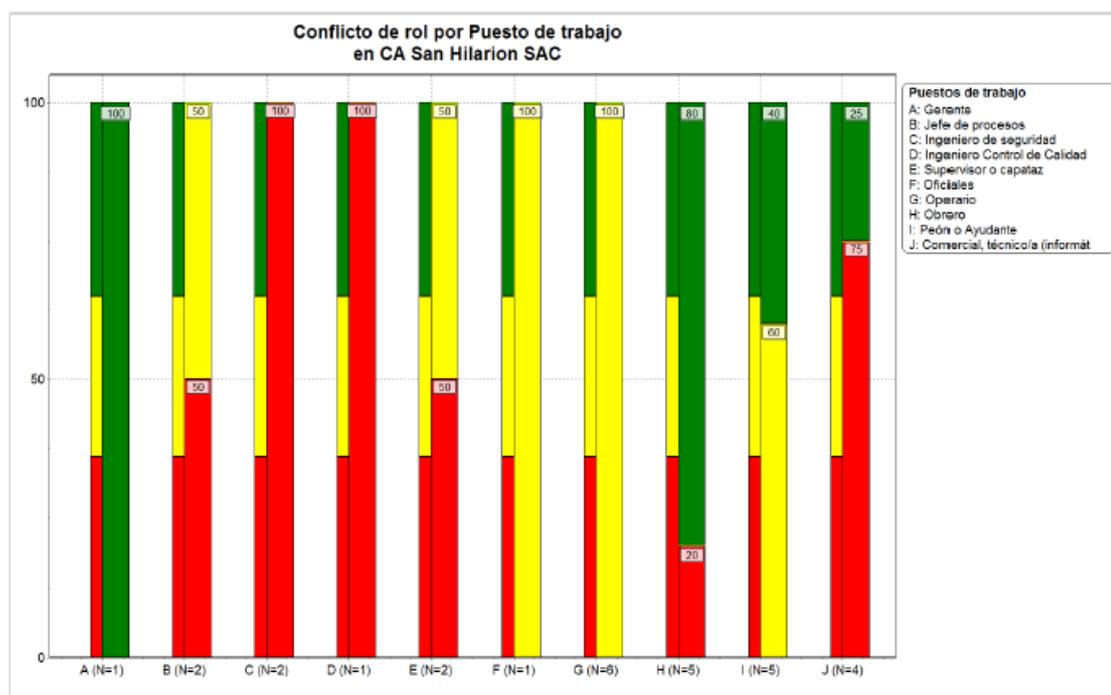


Figura 107. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

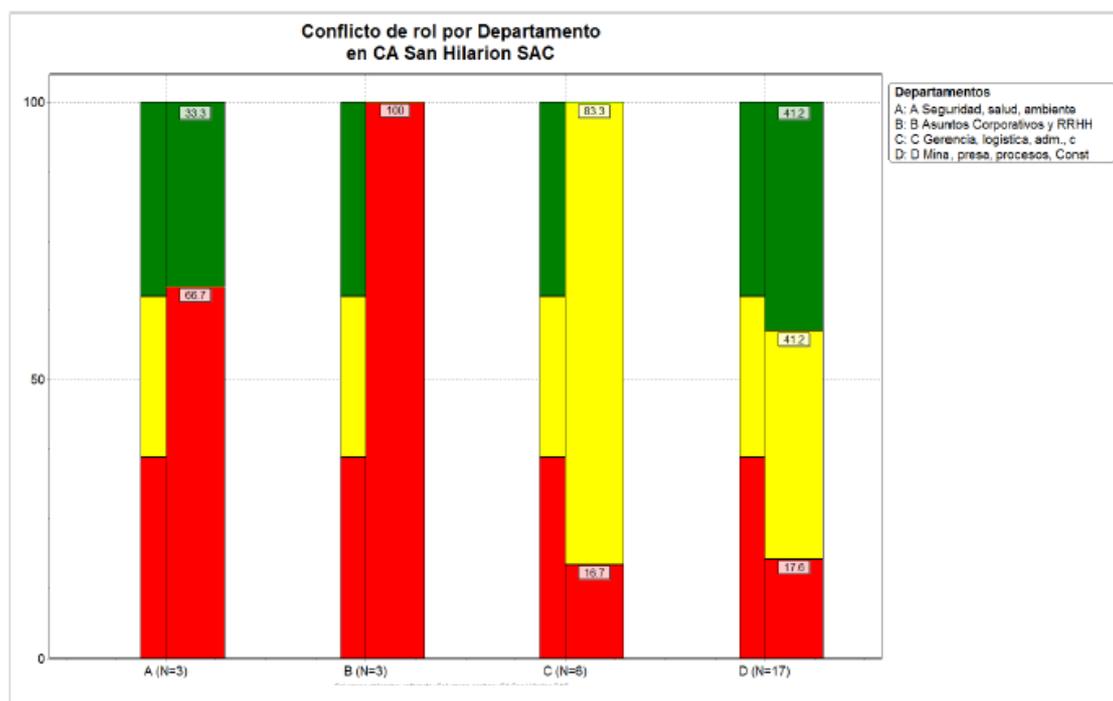


Figura 108. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.17. Exigencias de esconder emociones.-

Prevalencia de la exposición. Un 27.3% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 18.2% a la intermedia y un 54.5% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 44

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	20.8 [N=5]	0.0 [N=0]	79.2 [N=19]	[N=6]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	32.0 [N=8]	8.0 [N=2]	60.0 [N=15]	[N=5]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	28.0 [N=7]	12.0 [N=3]	60.0 [N=15]	[N=5]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	46.2 [N=12]	7.7 [N=2]	46.2 [N=12]	[N=4]

Fuente: propia

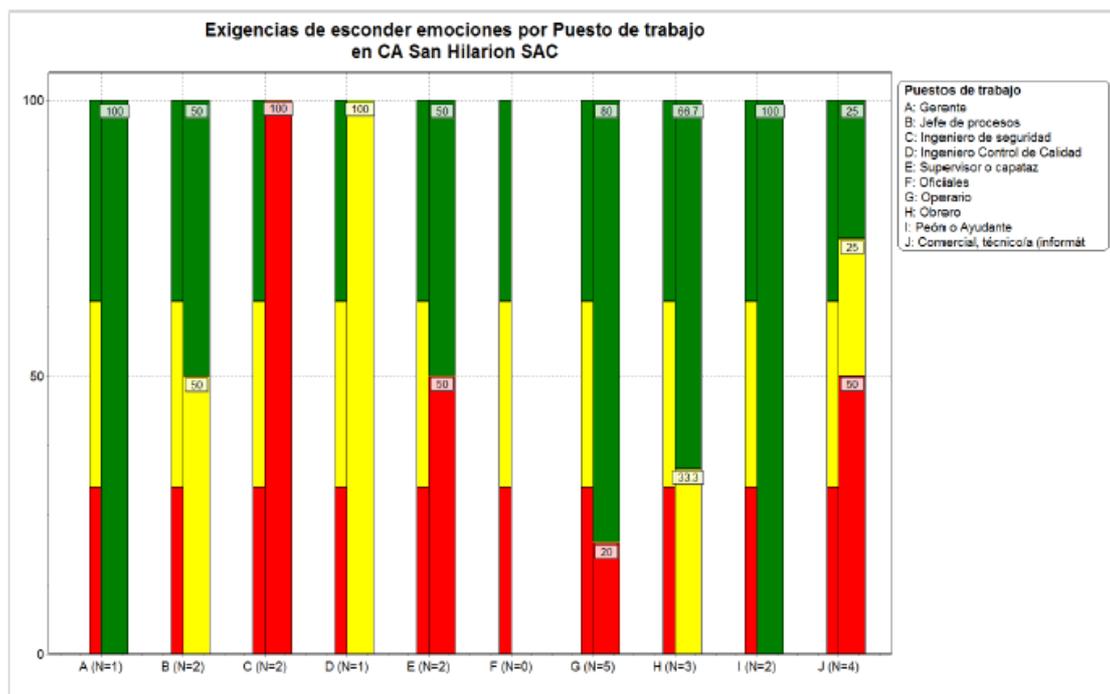


Figura 109. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

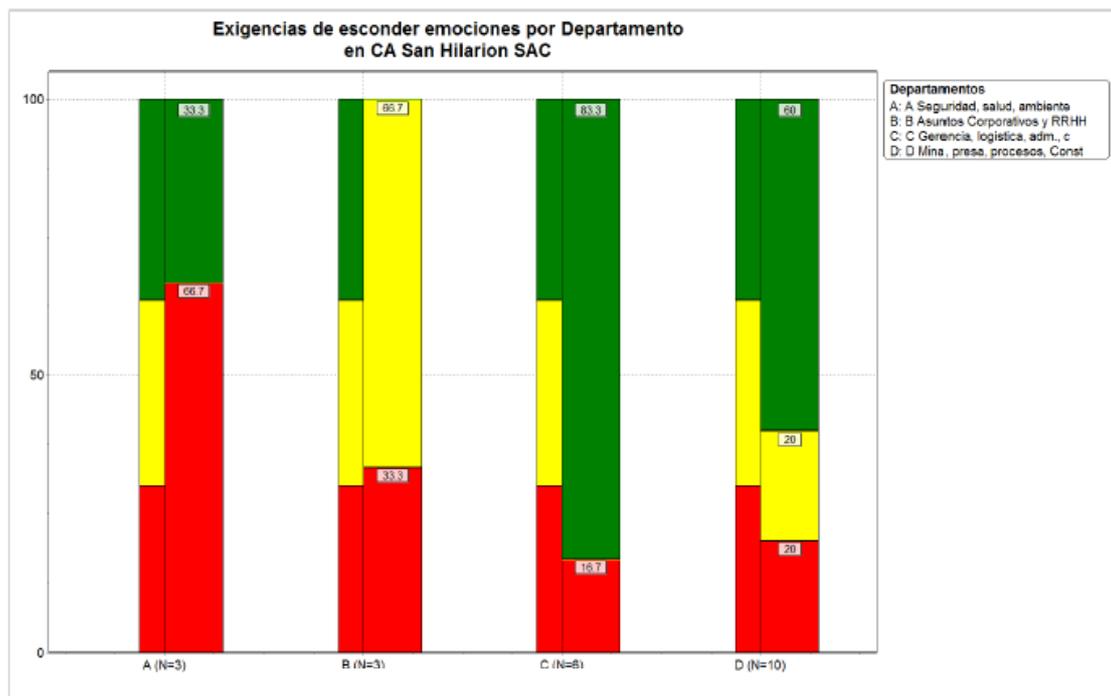


Figura 110. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.18. Sentido del trabajo.-

Prevalencia de la exposición. Un 21.1% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 10.5% a la intermedia y un 68.4% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 45

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	86.7 [N=26]	3.3 [N=1]	10.0 [N=3]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	86.7 [N=26]	0.0 [N=0]	13.3 [N=4]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	63.2 [N=12]	5.3 [N=1]	31.6 [N=6]	[N=11]

Fuente propia

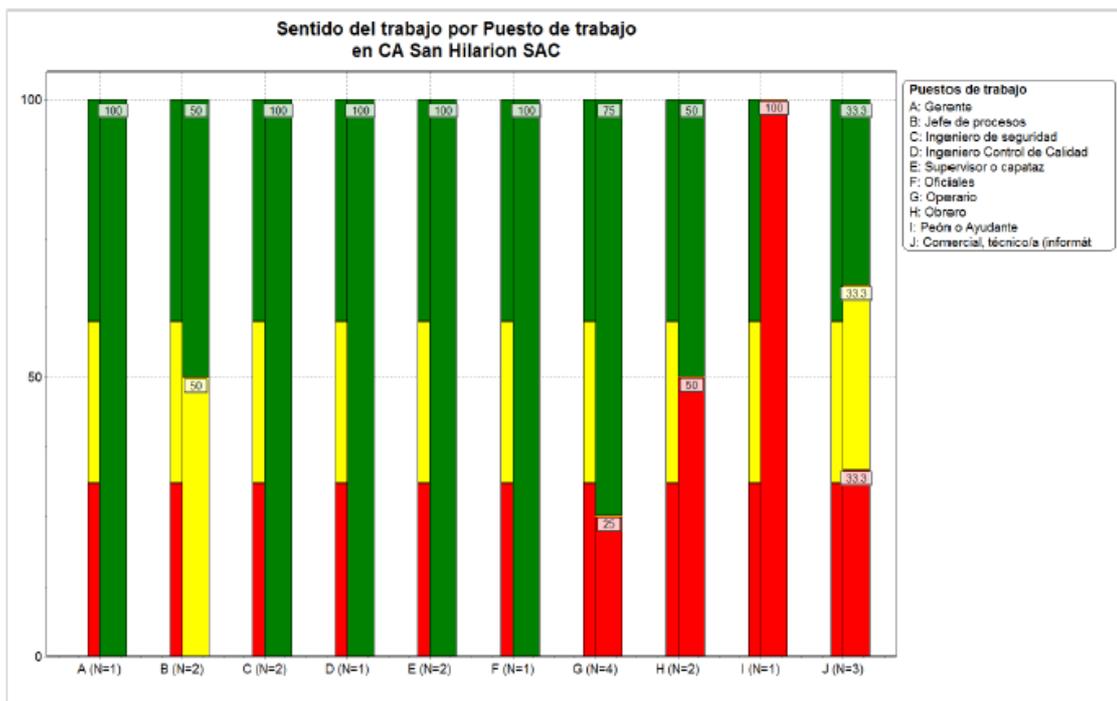


Figura 111. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
Fuente: propia

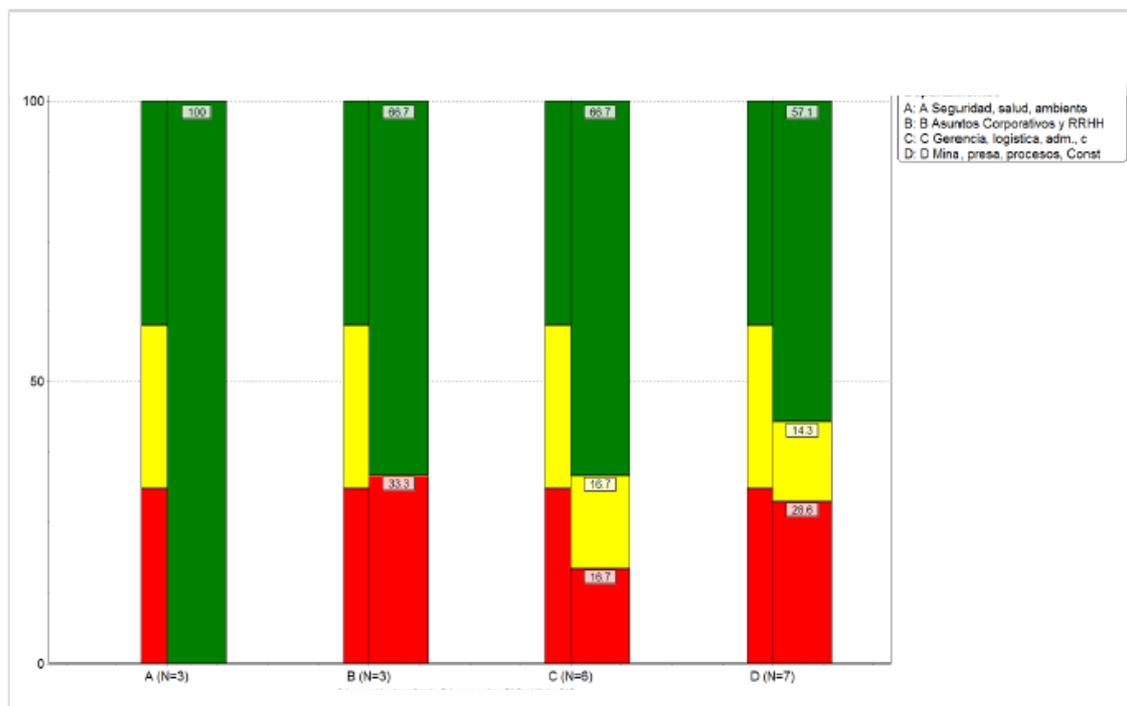


Figura 112. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.19. Reconocimiento.-

Prevalencia de la exposición. Un 20.8% de trabajadores/as de CA San Hilarion SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 4.2% a la intermedia y un 75% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Tabla 46

Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	41.7 [N=10]	20.8 [N=5]	37.5 [N=9]	[N=6]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	60.0 [N=15]	12.0 [N=3]	28.0 [N=7]	[N=5]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	46.7 [N=14]	23.3 [N=7]	30.0 [N=9]	[N=0]

Fuente: propia

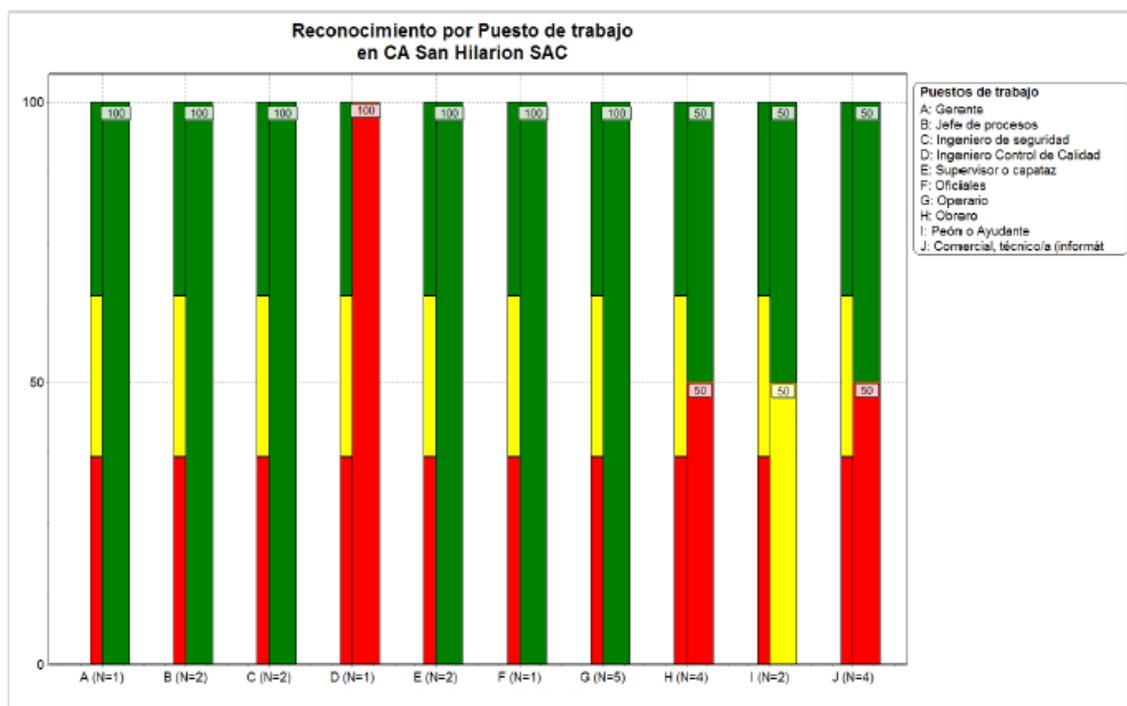


Figura 113. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

Fuente: propia

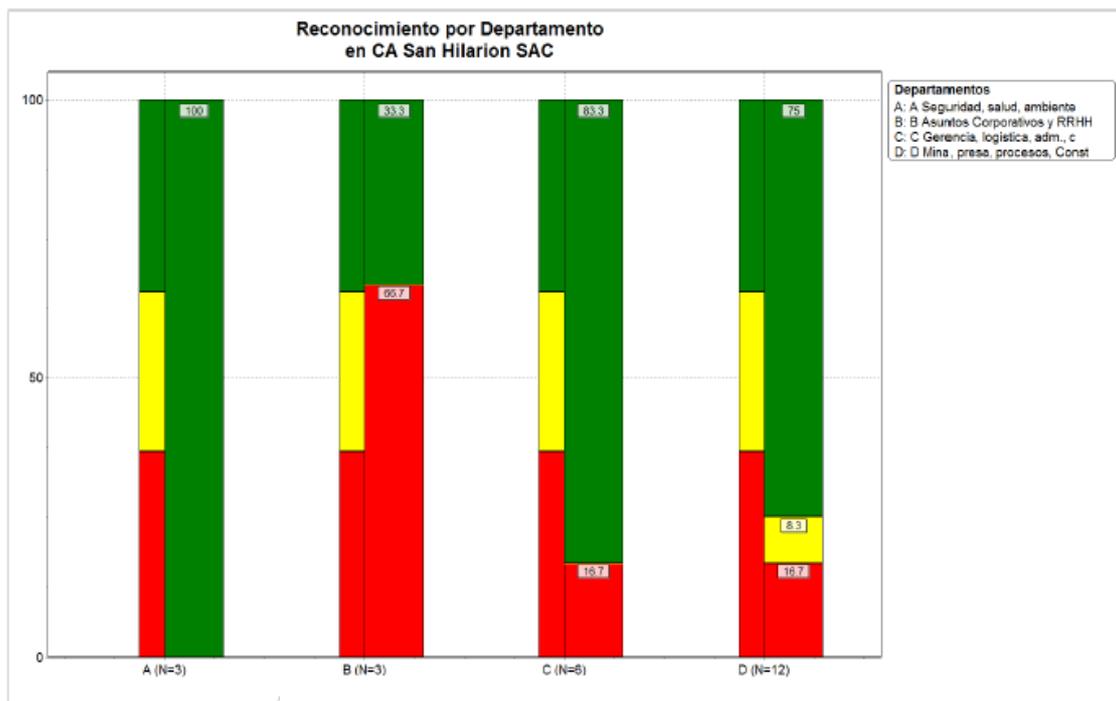


Figura 114. Prevalencia de exposición por departamento
Fuente: propia

3.2.3.20. Confianza vertical.-

Prevalencia de la exposición: Un 9.1% de trabajadores de CA San Hilarión SAC está expuesto a la situación más desfavorable, un 18.2% a la intermedia y un 72.7% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Tabla 47
Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	65.4 [N=17]	15.4 [N=4]	19.2 [N=5]	[N=4]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	45.8 [N=11]	12.5 [N=3]	41.7 [N=10]	[N=6]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	7.1 [N=2]	14.3 [N=4]	78.6 [N=22]	[N=2]

Fuente: propia

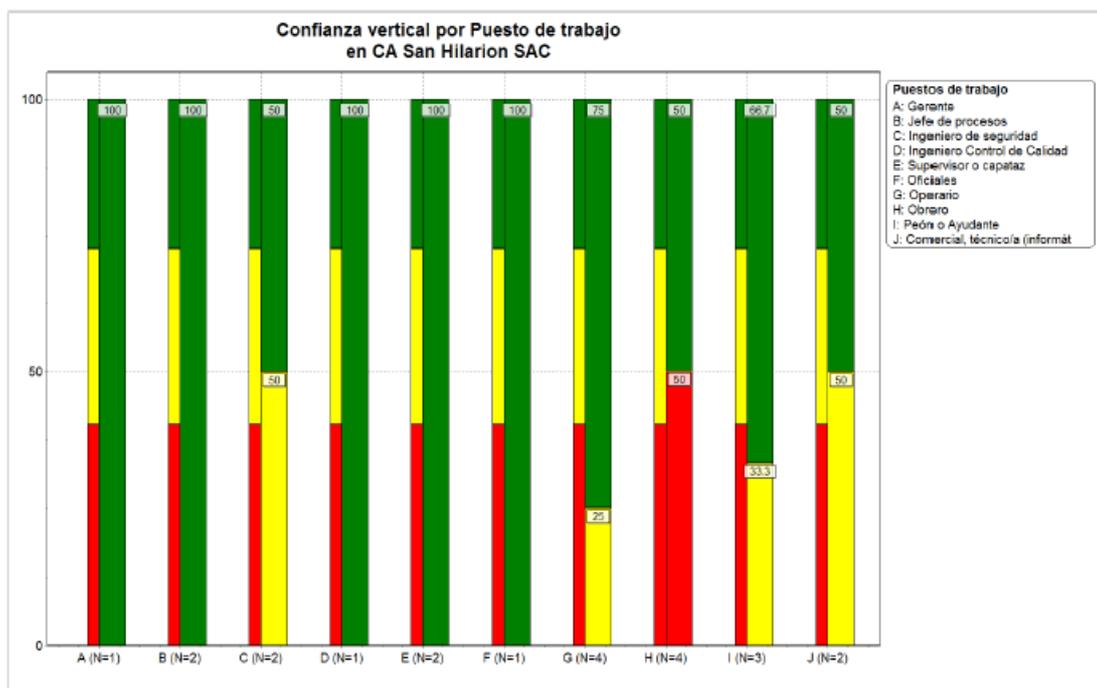


Figura 115. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo
 Fuente: propia

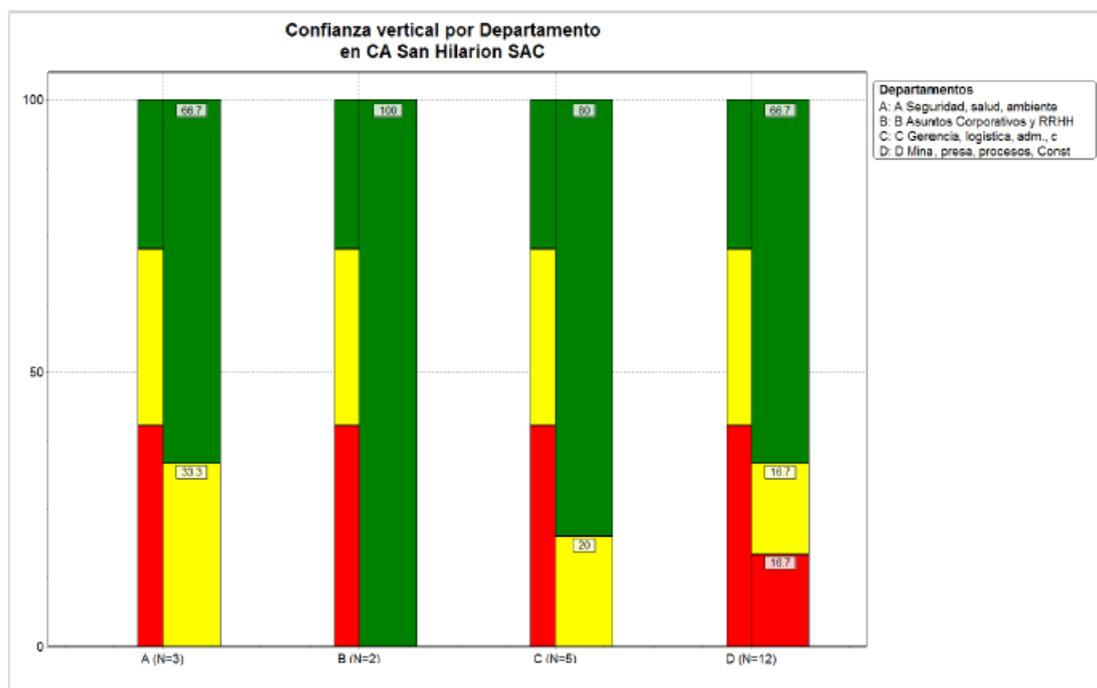


Figura 116. Prevalencia de exposición por departamento
 Fuente: propia

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Análisis de Resultados de la Investigación.-

Estos resultados identifican, localizan y valoran la exposición a riesgos psicosociales. La tasa de respuesta en CA San Hilarión SAC ha sido del 83.3% (contestaron 30 trabajadores de los 36 a los que se les suministró el cuestionario). La tasa de respuesta en Mediana Minera Anónima ha sido del 74.3% (contestaron 26 trabajadores de los 35 a los que se les suministró el cuestionario).

Las tablas 7 y 8 proporcionan una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y qué dimensiones son menos problemáticas en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla.

Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) - según resultados presentados en las tablas 7 y 8.

Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

- a) Prevalencia de la exposición, en la Mediana Minera Anónima y en CA San Hilarión SAC:

En una frase se presenta el porcentaje de trabajadores en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde).

- b) Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a cada dimensión:

En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando.

- c) Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas (ver cuestionario). De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición en Mediana Minera Anónima y CA San Hilarión SAC, facilitando la determinación de su origen.

- d) Prevalencia de exposición por puesto de trabajo, sexo y departamento:

Para cada dimensión se presentan tres gráficos: uno que muestra la prevalencia de exposición (rojo, amarillo y verde) para cada puesto de trabajo, otro, para cada departamento o sección y otro gráfico que muestra la prevalencia por sexo (si no se ha eliminado por razones de anonimato). De esta forma pueden visualizarse si existen, las desigualdades de exposición y se localiza con precisión la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas.

- e) Los gráficos tienen dos columnas, las columnas gruesas representan los distintos puestos de trabajo, departamentos o sexos de la empresa evaluada y nos indican la localización de la exposición. La columna delgada es la

población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España.

- f) La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas rojas, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.
- g) En un mismo gráfico, las diferencias notables entre columnas gruesas de las zonas en rojo, amarillo y verde muestran la localización de las exposiciones y las posibles desigualdades de exposición. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa.
- h) Para cada gráfico, las columnas gruesas presentan una proporción de trabajadores en rojo mayor a la población de referencia (columna delgada) qué puestos de trabajo, sexo y departamentos son. Si todas las columnas gruesas sobrepasan el 50% de prevalencia en situación desfavorable, deberemos considerar que la exposición es generalizada, hay que trabajar para todos los puestos o todos departamentos o ambos sexos.
- i) Los Gráficos de resultados cruzados: prevalencia de la exposición para esa dimensión psicosocial y cada categoría de las unidades de análisis (aparecen por defecto sexo y puesto de trabajo). Hay un gráfico por cada unidad de análisis. Estos gráficos permiten localizar la exposición, saber dónde está el problema en la empresa, información indispensable para plantear medidas preventivas adecuadas. Se pueden dar situaciones muy distintas. Si en un

gráfico todas las columnas sobrepasan el 50% de prevalencia en situación desfavorable para la salud (porcentaje en rojo) se debe considerar que la exposición es generalizada. Si sólo algunas de las categorías sobrepasan el 50% o bien se producen importantes diferencias entre las categorías de esa unidad de análisis, los datos están indicando que la exposición se distribuye de manera desigual. Por ejemplo, puede que la exposición desfavorable para la salud en relación a la influenza se localice sólo en los puestos de producción directa y el porcentaje de trabajadores en situación desfavorable para la salud en otros puestos sea muy pequeño. Ya sabemos que los métodos de trabajo no se diseñan para todos los puestos de forma igual. En los puestos de producción directa los trabajadores difícilmente participan, son los mandos los que dicen cómo han de trabajar. En cambio en los puestos técnicos, los trabajadores deciden casi todo en relación a cómo trabajan. Como se ha planteado anteriormente, las conclusiones de la discusión sobre la localización de la exposición (los datos que el grupo de trabajo considere relevantes) se recogerán en la columna exposición y localización de la matriz. Concretar la exposición los datos que se han de tener en cuenta para concretar la exposición y que orientarán el origen son los siguientes:

La tabla de distribución de frecuencias. Sirve para caracterizar la exposición en la empresa. Interesa identificar las opciones de respuesta cuyo porcentaje más elevado se corresponde con las categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo. Así mismo, en todos los casos se tendrá en cuenta el porcentaje de respuesta en la categoría algunas veces, ya que también contribuye a la valoración de la situación de exposición. Los datos

sobre las condiciones de trabajo. Son datos a tener en cuenta como posibles orígenes de las exposiciones. Por ejemplo, un porcentaje alto de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud en influencia puede estar relacionado con los datos que aparecen en relación a la participación directa consultiva y la participación directa delegativa.

4.2. Contraste de Hipótesis.-

4.2.1. Hipótesis general.-

Existen Factores de Riesgo Psicosociales presentes en los trabajadores de construcción civil en minería.

4.2.2. Hipótesis Nula H_0 .-

En la legislación peruana no menciona a partir de que valores de Factores de Riesgo Psicosocial presentes en los trabajadores por dimensión, se puede considerar de riesgo. Por lo que asumiremos lo que se indica en el Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo, de Chile, pág. 19. “La medición a través del Cuestionario Breve SUSESO/ISTAS21 entrega un nivel de riesgo para cada dimensión y para cada trabajador. El instrumento establece niveles de puntaje que se consideran riesgosos para cada dimensión en cada trabajador en forma individual. Para establecer el nivel de riesgo de la organización o empresa, se requiere establecer la prevalencia del riesgo elevado, es decir, qué parte de los trabajadores obtuvieron un puntaje considerado de “riesgo alto”. Cuando más del 50% de los trabajadores obtuvieron un puntaje de “riesgo alto”, se considera que esta dimensión está “en riesgo”.

Desconocemos la desviación estándar; por lo que utilizaremos la prueba estadística t - Student, para probar nuestra hipótesis nula H_0 y asumiremos $\mu=50$ como valor hipotético de la media poblacional.

El cuestionario se tomó en dos unidades mineras, y que las dimensiones evaluadas en cada una son de 20. Con los 20 valores de las columnas en rojo o más desfavorables para la salud de las tablas 7 y 8.

Se utilizará la prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales.

Hipótesis nula H_0 :

No hay Factores de Riesgo Psicosociales presentes que puedan afectar la salud laboral pues los encontrados en los trabajadores de construcción civil en minería, y son menores al 50 %.

4.2.2.1. Hipótesis alternativa H_1 :

Hay Factores de Riesgo Psicosociales presentes que puedan afectar la salud laboral, pues los encontrados en los trabajadores de construcción civil en minería.

$H_0: \mu < 50$

$H_1: \mu \geq 50$

n = Número de dimensiones psicosociales evaluadas = 20, por unidad.

Tabla 48

Prueba t para la Hipótesis general en las dos unidades mineras suponiendo varianzas iguales

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
<i>Estadística</i>	<i>Pequeña Minería</i>	<i>Mediana Minería</i>
Media	55.1	32.3
Varianza	635.9358	651.1895
Observaciones	20	20
Varianza agrupada	643.5626	
Diferencia hipotética de las medias	50	
Grados de libertad	38	
Estadístico t	-3.3906	
P(T<=t) una cola	0.0008	
Valor crítico de t (una cola)	1.6860	

Fuente: Elaboración propia

- Prueba de una cola
- Nivel de significancia: 0.05 (para trabajos de investigación)
- Estadística de prueba:

$$t^* = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{S_x}{\sqrt{n}}}$$

X: Media.

S_x : Desviación estándar, que se tomará igual al de las muestras.

$$t^* = 3.3906$$

- Planteando la regla de decisión:

- $\alpha = 0.05$

- Grados de libertad = $n-1 \rightarrow 40 - 1 = 38$

- T tabla valor crítico = 1,686

e) Toma de decisión

Como $t: 3,3906 \geq 1,686$

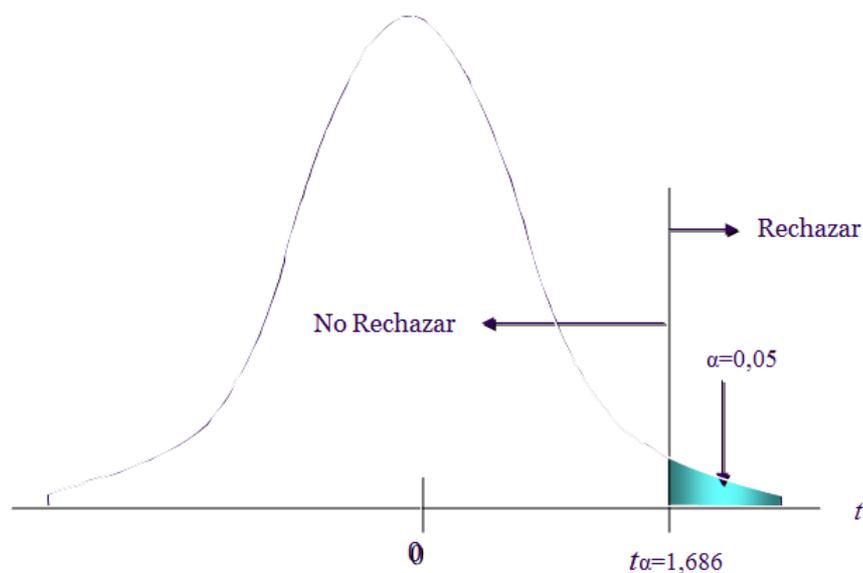


Figura 117. Prueba para toma de decisión de hipótesis general
Fuente: Elaboración propia

Se rechaza la hipótesis nula H_0 .

Por lo que se acepta la Hipótesis Alternativa H_1 :

A un nivel de confianza del 95%: hay Factores de Riesgos Psicosociales presentes en los trabajadores de construcción civil en minería.

4.2.3. Hipótesis Específicas.-

4.2.3.1. Hipótesis Específica 1:

“Los factores de riesgo psicosociales están relacionados con los incidentes laborales en los trabajadores de construcción civil en minería”.

4.2.3.1.1. Hipótesis Específica Nula HE1₀:

Los Factores de Riesgo Psicosociales presentes, encontrados en los trabajadores de construcción civil en minería, no están relacionados con los accidentes, pues no superan el 50.5% de los agentes causantes de accidentes reportados debido a estos factores.

En sustitución a la data desconocida del agente causante de accidentes: Factores de Riesgo Psicosocial, asumiremos como que son los agentes causantes: otros y no determinados.

Desconocemos la desviación estándar; por lo que utilizaremos la prueba estadística t - Student, para probar nuestra hipótesis nula HE1₀. Como el cuestionario se tomó en dos unidades mineras y que las dimensiones evaluadas en cada una son de 20. Con los 20 valores de las columnas en rojo o más desfavorables para la salud de las tablas 7 y 8.

Asumiremos que las causas de accidentes o incidentes laborales considerados como: otros y no determinados, son los debidos a los Factores de Riesgo Psicosocial. Por lo que el porcentaje entre los agentes causantes de accidentes desconocidos en minería y construcción (o Factores de Riesgo Psicosocial) 2 051 y la cantidad de accidentes en minería y construcción en el Perú 4 065; es del 50.5%. Ver tabla 49. Datos tomados del Boletín mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y enfermedades ocupacionales del MTPE (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) el 2016.

Tabla 49
Accidentes por agente causantes: otros y no determinados en minería y construcción el 2016

Item	Descripción	ene	feb	mar	abr	may	jun	jul	ago	sep	oct	nov	dic	Total
Según Actividad Económica	Minería	81	126	101	370	240	119	141	138	146	149	102	125	1838
	Construcción	125	235	208	197	192	186	273	135	197	188	210	81	2227
	sub total	206	361	309	567	432	305	414	273	343	337	312	206	4065
Por Agente Causante en minería y construcción	Otros	25	43	34	141	129	57	52	55	47	51	36	25	695
	No determinado	67	158	126	123	104	104	199	68	107	108	115	77	1356
	sub total	92	201	160	264	233	161	251	123	154	159	151	102	2051

Fuente: Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, MTPE, 2016

Por lo que asumiremos $u = 50.5$ como valor hipotético de la media poblacional.

4.2.3.1.2. Hipótesis Alternativa HE1:

Los Factores de Riesgo Psicosociales presentes, encontrados en los trabajadores están relacionados con los accidentes laborales.

$$H_0: u < 50.5$$

$$H_1: u \geq 50.5$$

n = Número de dimensiones psicosociales evaluadas = 20, pero evaluadas en cada una de las dos mineras o muestras independientes, dan 40, para el cálculo del valor crítico de t .

Tabla 50
Prueba t para hipótesis específica N° 1

<i>Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales</i>		
<i>Estadística</i>	<i>Pequeña minería</i>	<i>Mediana Minería</i>
Media	55.1	32.3
Varianza	635.94	651.19
Observaciones	20	20
Varianza agrupada	643.56	
Diferencia hipotética de las medias	50.5	
Grados de libertad	38	
Estadístico t	-3.4529	
P(T<=t) una cola	0.0007	
Valor crítico de t (una cola)	1.6860	

Fuente: Elaboración propia

- a) Prueba de una cola
- b) Nivel de significancia: 0.05 para trabajos de investigación.
- c) Estadística de prueba:

$$t^* = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{S_x}{\sqrt{n}}}$$

X: Media.

S_x : Desviación estándar, que se tomará igual al de las muestras.

$$t^* = 3.453$$

- d) Planteando la regla de decisión:

- $\alpha = 0.05$

- Grados de libertad = $n-1 \rightarrow 40 - 1 = 38$

- T tabla valor crítico = 1,686

- e) Toma de decisión

Como $t: 3,454 \geq 1,686$

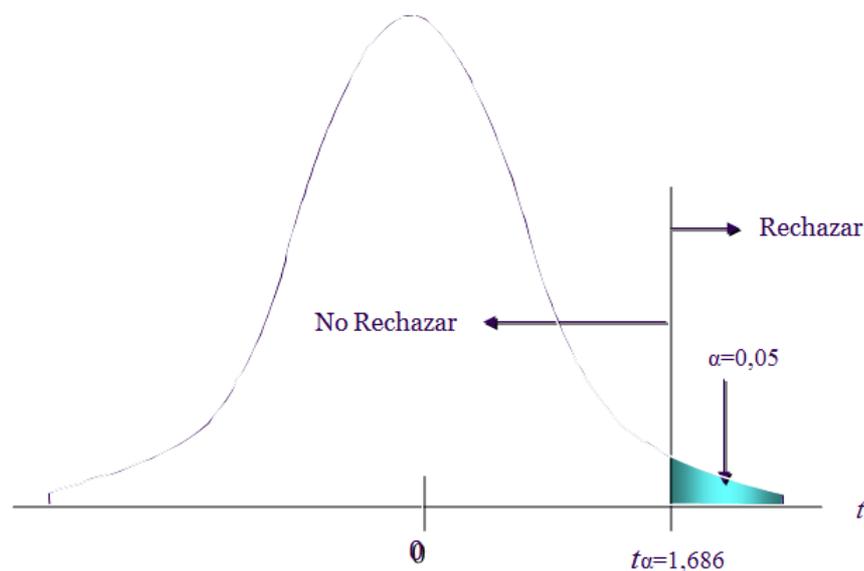


Figura 118. Prueba para toma de decisión hipótesis específica 1, HE1
Fuente: Elaboración propia

Se rechaza la hipótesis nula $HE1_0$.

Por lo que se acepta la Hipótesis Alternativa $HE1$:

A un nivel de confianza del 95%: los Factores de Riesgo Psicosociales presentes en los trabajadores de construcción civil en minería, están relacionados con los accidentes laborales.

4.2.3.2. Hipótesis Específica 2:

“Los factores de riesgo psicosocial son medidos para describir las condiciones que afectan la salud de los trabajadores de construcción civil en minería”.

Es demostrado que el estrés es una de las causas de enfermedades laborales, y 39% de trabajadores manifiesta que el trabajo es su principal fuente de estrés, ver Tabla 3. Por lo que asumiremos $u = 39$ como valor hipotético de la media poblacional.

4.2.3.2.1. Hipótesis Específica Nula HE₂₀:

Los Factores de Riesgo Psicosociales presentes, encontrados en los trabajadores de construcción civil en minería, no están relacionados con las condiciones que afectan su salud, pues no superan los 39% de la causa de enfermedades debido al estrés.

4.2.3.2.2. Hipótesis alternativa HE₂:

Los Factores de Riesgo Psicosociales presentes, encontrados en los trabajadores, están relacionados con las condiciones que afectan su salud laboral.

$$H_0: u < 39$$

$$H_1: u \geq 39$$

n = Número de dimensiones psicosociales evaluadas = 20, para el cálculo del valor crítico de t .

Desconocemos la desviación estándar; por lo que utilizaremos la prueba estadística t - Student, para probar nuestra por hipótesis nula

HE₂₀. Como el cuestionario se tomó en dos unidades mineras y que las dimensiones evaluadas en cada una son de 20. Con los 20 valores de las columnas en rojo o más desfavorables para la salud de las tablas 7 y 8.

Tabla 51

Prueba t para hipótesis específica N° 2

Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas iguales		
<i>Estadística</i>	<i>Pequeña minería</i>	<i>Mediana Minería</i>
Media	55.1	32.3
Varianza	635.94	651.19
Observaciones	20	20
Varianza agrupada	643.56	
Diferencia hipotética de las medias	39	
Grados de libertad	38	
Estadístico t	-2.0194	
P(T<=t) una cola	0.0253	
Valor crítico de t (una cola)	1.6860	

Fuente: Elaboración propia

- Prueba de una cola
- Nivel de significancia: 0.05 para trabajos de investigación.
- Estadística de prueba:

$$t^* = \frac{\bar{X} - \mu}{\frac{S_x}{\sqrt{n}}}$$

X: Media.

S_x: Desviación estándar, que se tomará igual al de las muestras.

$$t^* = 2.0194$$

- Planteando la regla de decisión:

- $\alpha = 0.05$

- Grados de libertad = $n-1 \rightarrow 40 - 1 = 38$

- T tabla valor crítico = 1,686

e) Toma de decisión

Como t : 2,0194 \geq 1,686

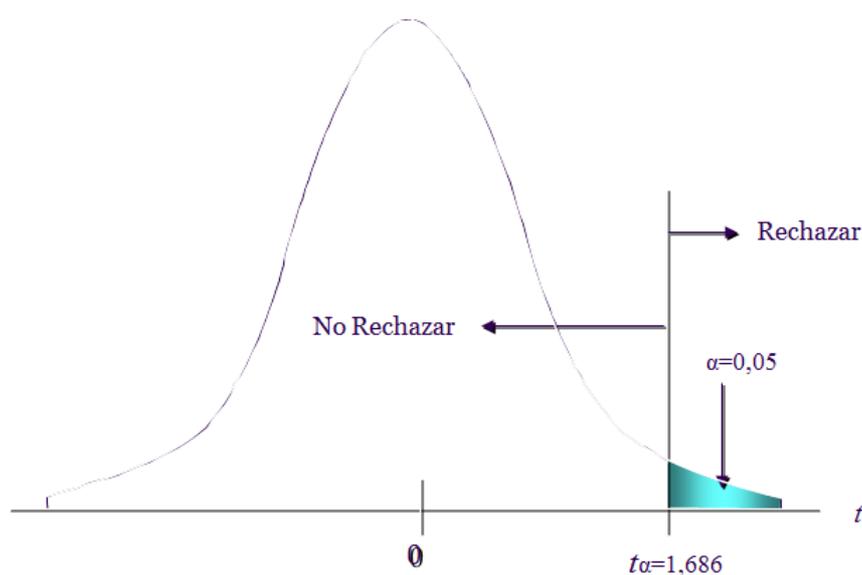


Figura 119. Prueba para toma de decisión hipótesis específica 2, HE2
Fuente: Elaboración propia

Se rechaza la hipótesis nula HE_{20} .

Por lo que se acepta la Hipótesis Alternativa HE_2 :

A un nivel de confianza del 95%: los Factores de Riesgo Psicosociales presentes en los trabajadores de construcción civil en minería, están relacionados con la salud laboral.

CONCLUSIONES

1. Existen factores de riesgo psicosociales desfavorables que están presentes en los trabajadores de construcción civil y de otras actividades de la minería. Su presencia es desfavorable para la salud laboral. Detectarlos es una obligación moral y legal.
2. El método ISTAS empleado es muy efectivo, pero se debe invertir una importante cantidad de tiempo en su aplicación, debido a la cantidad de preguntas. Por trabajador promedio se emplea aproximadamente 90 minutos. Además se debe invertir otra importante cantidad de tiempo en explicar a los trabajadores el significado de las preguntas.
3. Para la aplicación del método y su cuestionario en la empresa se requiere de un apoyo del más alto nivel de la empresa, junto a la de los trabajadores, mediante sus representantes y/o sindicatos si los hubiere. Ello es debido a que las preguntas suponen una evaluación de la gestión de la empresa, no sólo respecto a la seguridad y salud en el trabajo sino también a su administración y liderazgo. También se evalúa el desempeño de los trabajadores durante su permanencia.
4. Es muy importante antes de la aplicación del método, verificar si la evaluación traerá conflictos con los trabajadores y la población. En otras mineras tomadas como muestras se tuvo que suspender la evaluación, debido a la detección de comentarios adversos a la evaluación, como que luego de este se iba despedir trabajadores. En otras ni siquiera se tuvo opción debido a los conflictos sociales y gubernamentales locales, que son opuestos a posibles cambios.

5. Los riesgos psicosociales con una presencia del más del 50%, deben ser tomados como una fuente de afectación para la salud en toda la población existente en la minera.

6. El riesgo psicosocial compartido de manera negativa, encontrada por las muestras del estudio, es el alto Ritmo de Trabajo al que están expuestos los trabajadores. Ello se puede explicar por la demanda que esta industria atrae a los trabajadores, debido a su alta remuneración con respecto a las otras actividades en el mercado peruano y que está afectando a la salud laboral de distintas formas, como el estrés.

RECOMENDACIONES

1. En la industria minera se debe monitorear asertivamente la existencia de riesgos psicosociales en todas las actividades operativas y administrativas y a todos los trabajadores. Por ejemplo: Los monitoreos encontrados en la mediana minería anónima, son parciales e incompletos, son orientados en beneficio a la opinión positiva de la empresa y no abarca las 20 dimensiones psicosociales.
2. El método propuesto a utilizar es el ISTAS empleado en el presente estudio, ya que es un método científico validado en varios países como España con el que los resultados se comparan. Este método cuenta con un software, manual y guías de fácil acceso, además estos son gratuitos.
3. El estado peruano a través de sus normas legales debe incluir en la normatividad de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre todo en la ley de Seguridad y salud Ocupacional en Minería, la implementación del método ISTAS u otro similar, para medir los Factores de Riesgo Psicosociales presentes en las empresas, sobre todo las de alto riesgo, obligatorio como es el caso de la minería.
4. Antes de iniciar cualquier estudio se debe contar con el apoyo de la alta gerencia y el de los sindicatos de los trabajadores. Una vez logrado el contacto, se les debe capacitar e informar de cómo se llevará la evaluación, y que no es de ningún modo una manera de evaluación del rendimiento del trabajador con fines de despido.
5. Los trabajadores deben participar en la selección del consultor que estará a cargo de la evaluación de factores de riesgo psicosociales, con ello se evitará el supuesto de que la empresa busca un mal uso de la información.

6. Una vez con los resultados se debe plantear medidas correctivas y de prevención para disminuir o eliminar los riesgos psicosociales, ello es imperioso pues los trabajadores deben observar una reacción de la empresa con fines de buscar el bienestar.
7. Luego de aplicadas las medidas correctivas y de prevención, se debe volver a medir con otro cuestionario y así poder medir si se ha reducción o eliminado los riesgos psicosociales.
8. Si no se efectúan las medidas preventivas y correctivas respecto a los riesgos encontrados se habrá creado una falsa expectativa.

BIBLIOGRAFÍA

- **Arbaiza F. L. Ph.D**, Esan (2010). Comportamiento Organizacional: bases y fundamentos. Argentina.
- **CEM. Confederación de Empresarios de Málaga** (2013). Guía de Prevención de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. España
- **Departamento de Salud Ocupacional** (2013). Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Ministerio de Salud. Chile.
- **Gil-Monte P. R.** (2014). *Manual de psicología, aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Madrid, España.
- **Hernández S. R.** (2014). Metodología de la Investigación. 6º Edición. México D.F.
- **Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud (ISTAS)** (2010). Manual del método CoPsoQ-istas21. Barcelona, España. www.copsoq.istas21.net
- **La Prevención de Riesgos Laborales UGT** (2009). El Trabajo. Andalucía, España.
- **Mansilla I. F.** (2012). *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo*. España.
- **Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo** (2016). *Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de Accidentes De Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales. N°12, año 06*. Lima-Perú.
- **Ministerio De Trabajo y Promoción del Empleo** (2014). *Informe Técnico acerca de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo en Lima Metropolitana. Con el apoyo del Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo – CEPRIT- LIMA*. Lima-Perú

ANEXOS

1. Cuestionario ISTAS 21, que se utilizó para la medición de variables o dimensiones:



CoPsoQ
istas 21

versión 2

**CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS
PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as
Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial
de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 2, 2014)

Empresa: Mediana Minera Anonima	Fecha de respuesta: diciembre 2016
---------------------------------	------------------------------------

Versión española del CoPsoQ. INSTRUMENTO DE DOMINIO PÚBLICO EN LOS TÉRMINOS ESPECIFICADOS EN LA LICENCIA DE USO (www.copsoq.istas21.net). PROHIBIDO SU USO COMERCIAL Y CUALQUIER MODIFICACIÓN NO AUTORIZADA.



INSTRUCCIONES

La respuesta al cuestionario que tienes en tus manos servirá para realizar *la evaluación de riesgos psicosociales*. Su objetivo es identificar, localizar y medir todas aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados colectivos del cuestionario nos servirán para mejorarlas.

Se trata de un cuestionario **CONFIDENCIAL** y **ANÓNIMO**. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

Su contestación es **INDIVIDUAL**. Por ello, te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen varias opciones de respuesta y debes señalar con una "X" la respuesta que consideres que describe mejor tu situación, **ESCOGIENDO UNA SOLA OPCIÓN** entre las posibles respuestas: "*siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca*". Si tienes más de un empleo, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **Mediana Minera Anonima**.

Es muy importante que contestes **TODAS LAS PREGUNTAS** ya que muchas se tratan conjuntamente, de manera que si dejas alguna pregunta sin contestar es probable que otras que hayas contestado se anulen y se pierda información para el análisis de resultados.

Forma de recogida del cuestionario: **Manual**. El día de recogida será el **lunes, 19 de diciembre de 2016**.

Para llevar a cabo el proceso de evaluación de los riesgos psicosociales, se ha creado un **Grupo de Trabajo** formado por representantes de la dirección de la empresa, Amilkar Muñoz A. 995098651, representantes de los trabajadores/as, A. Muñoz A., y personal técnico del Servicio de Prevención, A. MUÑOZ. Si necesitas realizar alguna consulta te puedes dirigir a cualquiera de sus miembros.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía legal de que todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Una vez analizados, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN



I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

1) Eres:

- 1 Mujer
 2 Hombre

I. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo en Mediana Minera Anonima y tus condiciones de trabajo.

2) Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 SOMA
 2 RRHH
 3 CONSTRUCCION
 4

3) Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.

- 1 Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a
 2 INGENIERO DE SEGURIDAD
 3 SUPERVISOR
 4 OPERARIO
 5 OBRERO
 6 PEON
 7 AYUDANTE
 8 Puesto 7
 9 Administrativo
 10 Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)

4) ¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?

- 1 Generalmente no
 2 Sí, generalmente de nivel superior
 3 Sí, generalmente de nivel inferior
 4 Sí, generalmente del mismo nivel
 5 Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel
 6 No lo sé

5) En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

6) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?

- 1 Sí
- 2 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)
- 3 No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)
- 4 No lo sé

7) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Mediana Minera Anonima?

- 1 Menos de 30 días
- 2 Entre 1 mes y hasta 6 meses
- 3 Más de 6 meses y hasta 2 años
- 4 Más de 2 años y hasta 5 años
- 5 Más de 5 años y hasta 10 años
- 6 Más de 10 años

8) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con Mediana Minera Anonima?

- 1 Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)
- 2 Soy fijo discontinuo
- 3 Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- 4 Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)
- 5 Soy funcionario
- 6 Soy interino
- 7 Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)
- 8 Soy becario/a
- 9 Trabajo sin contrato



9) Desde que entraste en Mediana Minera Anonima ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

- 1 No
- 2 Sí, una vez
- 3 Sí, dos veces
- 4 Sí, tres o más veces

10) Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un sábado al mes
- 4 Dos sábados
- 5 Tres ó más sábados al mes

11) Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?

- 1 Ninguno
- 2 Alguno excepcionalmente
- 3 Un domingo al mes
- 4 Dos domingos
- 5 Tres ó más domingos al mes

12) ¿Cuál es tu horario de trabajo?

- 1 Jornada partida (mañana y tarde)
- 2 Turno fijo de mañana
- 3 Turno fijo de tarde
- 4 Turno fijo de noche
- 5 Turnos rotatorios excepto el de noche
- 6 Turnos rotatorios con el de noche

13) ¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?

- 1 No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida
- 2 Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos
- 3 Tengo hasta 30 minutos de margen
- 4 Tengo más de media hora y hasta una hora de margen
- 5 Tengo más de una hora de margen

14) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

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

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

16) ¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

17) Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Mediana Minera Anonima?

- 1 30 horas o menos
- 2 De 31 a 35 horas
- 3 De 36 a 40 horas
- 4 De 41 a 45 horas
- 5 Más de 45 horas

18) Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?

- 1 Ninguno
- 2 Algún día excepcionalmente
- 3 De 1 a 5 días al mes
- 4 De 6 a 10 días al mes
- 5 11 o más días al mes



19) Teniendo en cuenta el trabajo que tienes que realizar y el tiempo asignado, dirías que:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) En tu departamento o sección falta personal	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) La planificación es realista	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

20) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?

- 1 Siempre
- 2 Muchas veces
- 3 Algunas veces
- 4 Sólo alguna vez
- 5 Nunca

21) Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?

- 1 300 euros o menos
- 2 Entre 301 y 450 euros
- 3 Entre 451 y 600 euros
- 4 Entre 601 y 750 euros
- 5 Entre 751 y 900 euros
- 6 Entre 901 y 1.200 euros
- 7 Entre 1.201 y 1.500 euros
- 8 Entre 1.501 y 1.800 euros
- 9 Entre 1.801 y 2.100 euros
- 10 Entre 2.101 y 2.400 euros
- 11 Entre 2.401 y 2.700 euros
- 12 Entre 2.701 y 3.000 euros
- 13 Más de 3.000 euros

22) Tu salario es:

- 1 Fijo
- 2 Una parte fija y otra variable
- 3 Todo variable (a destajo, a comisión)

23) Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas. ¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) te retrasas en la entrega de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
o) piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
p) te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
q) en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

24) Continuando con las exigencias y contenidos de tu trabajo, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes preguntas:

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus tareas tienen sentido?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tu trabajo te afecta emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te tratan?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

25) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

26) Las siguientes preguntas tratan del apoyo que recibes en el trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

27) Estas preguntas se refieren hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Estás preocupado/a por ...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) si te despiden o no te renuevan el contrato?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

28) Las preguntas que siguen a continuación se refieren al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
¿En qué medida...

	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ninguna medida
a) tu trabajo es valorado por la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) la dirección te respeta en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) recibes un trato justo en tu trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) se solucionan los conflictos de una manera justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
i) los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
j) se distribuyen las tareas de una forma justa?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
k) tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
l) tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
m) tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
n) tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud, bienestar y satisfacción

29) En general ¿dirías que tu salud es?

- 1 Excelente
- 2 Muy buena
- 3 Buena
- 4 Regular
- 5 Mala

30) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS. Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.
Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
b) te has sentido físicamente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
c) has estado emocionalmente agotado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
d) has estado cansado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
e) has tenido problemas para relajarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
f) has estado irritable?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
g) has estado tenso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
h) has estado estresado/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

31) Continuando con cómo te has sentido durante las cuatro últimas semanas, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.
Durante las últimas cuatro semanas ¿con qué frecuencia...

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
b) te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
c) te has sentido calmado/a y tranquilo/a?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
d) te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
e) te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6



32) ¿Cuál es tu grado de satisfacción en relación con tu trabajo, tomándolo todo en consideración? Elige UNA SOLA RESPUESTA.

- 1 Muy satisfecho/a
- 2 Satisfecho/a
- 3 Insatisfecho/a
- 4 Muy insatisfecho/a

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

2. Matriz de consistencia:

Título: “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES QUE INCIDEN EN LA SALUD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN MINERÍA”					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO METODOLOGÍA
Los factores de riesgo psicosociales, no tienen magnitud medible, es muy subjetiva, pues no hay una medida fácilmente demostrable, por ejemplo: Como se mide o cuantifica el cansancio o el estrés. Hay dificultad para identificar y cualificar los factores de riesgo psicosociales.	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE INDEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> - Exigencias psicológicas en el trabajo. - Doble presencia. - Control sobre el trabajo. - Apoyo social y calidad de liderazgo. - Compensaciones del trabajo. - Estilo de vida. - Tipo de trabajo. - Nivel de riesgos. - Ambiente de trabajo. - Vivienda nivel de vida. - Educación Adicción 	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Investigación aplicada.</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Método de la Investigación:</p> <p>Científico.</p> <p>Técnica:</p> <p>Cuestionario aplicativo</p>
	Determinar qué Factores de Riesgo Psicosociales están presentes en la salud laboral de los trabajadores de construcción civil en minería.	Existen Factores de Riesgo Psicosociales presentes en la salud laboral de los trabajadores de construcción civil en minería.	Factores de riesgo psicosociales.		
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE		
	a) Identificar los Factores de Riesgo Psicosociales relacionados con los incidentes laborales en los trabajadores de construcción civil en minería. b) Determinar la aplicabilidad de un método de medición, que pueda describir las condiciones psicosociales que afectan la salud de los trabajadores construcción civil en minería	a) Los factores de riesgo psicosociales están relacionados con los incidentes laborales en los trabajadores de construcción civil en minería. b) Los factores de riesgo psicosocial son medidos para describir las condiciones que afectan la salud de los trabajadores de construcción civil en minería.	Salud laboral		

3. Fotos de trabajadores de minera San Hilarión, respondiendo el cuestionario ISTAS:



Figura 120. Trabajadores mineros de San Hilarión respondiendo el cuestionario
Fuente: Elaboración propia



Figura 121. Tesista con trabajadores mineros de San Hilarión, que están respondiendo el cuestionario ISTAS
Fuente: Elaboración propia

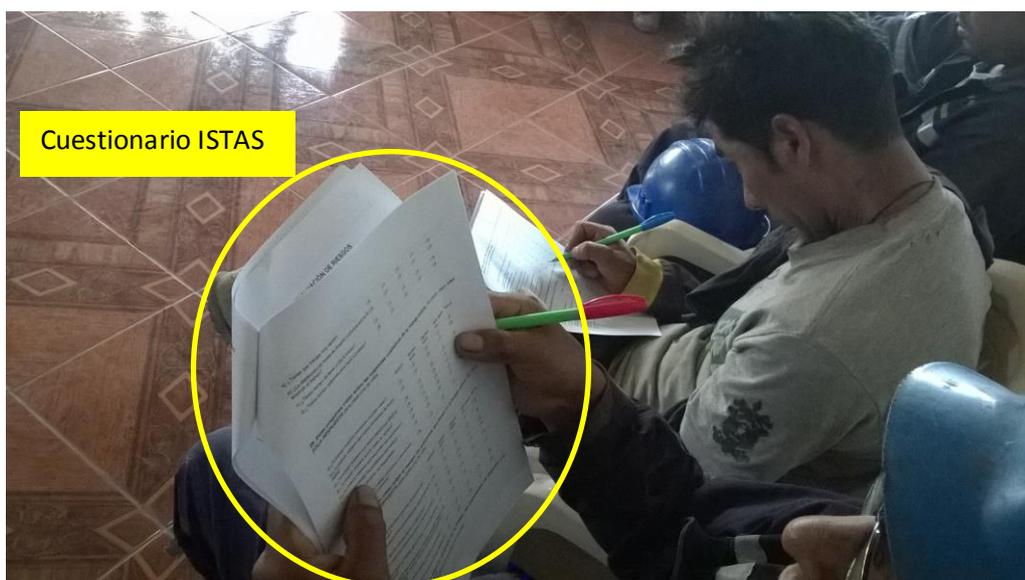


Figura 122. Trabajadores mineros respondiendo el cuestionario ISTAS
Fuente: Elaboración propia



Figura 123. Trabajadores mineros de la mediana minería anónima respondiendo el cuestionario ISTAS
Fuente: Elaboración propia