



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA



**EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL
ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR
DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA
HALCON DE ORO DE ANANEA 2023**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach: HABRAM GONZALES ORDOÑES

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

JULIACA – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. HABRAM GONZALES ORDOÑES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO

:


M. Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO

ASESOR DE TESIS

:


M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26



RESOLUCIÓN N° 008-2024-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 10 de junio de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-6820 (fecha y hora de Sustentación de Tesis) de fecha 05 de junio de 2024 y el expediente: 2024-CU-6813 (título) de fecha 05 de junio de 2024, del (la) bachiller **HABRAM GONZALES ORDOÑES**, quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada: **EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023**, conducente a la obtención del Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resol. Nro. 016-2023-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resol. Nro. 013-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

Que, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Y, estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de ingeniería de Sistemas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO para la sustentación virtual del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada: **EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023**, del bachiller **HABRAM GONZALES ORDOÑES**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente : M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.

Primer miembro : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.

Segundo miembro : M.Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO.

Asesor: : M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA.

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Lugar : Plataforma Virtual (Cisco Webex Meet).

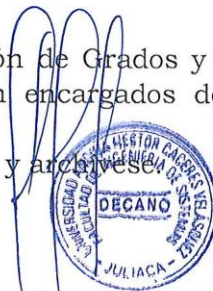
Fecha : viernes, 14 de junio de 2024.

Hora : 16:00 p. m.

ARTICULO CUARTO. - DISPONER que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese

C.c
Arch 2024
JCFIM/ v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



RESOLUCIÓN N° 013-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 19 de Abril de 2024

VISTOS:

El Expediente: 2023-CU-18112 de fecha 19 de Diciembre de 2023, del Bach. **HABRAM GONZALES ORDOÑES**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. **HABRAM GONZALES ORDOÑES**, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulada: **EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023**, conducente para optar el Título profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR M.Sc. **VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023**, presentado por el (la) Bach. **HABRAM GONZALES ORDOÑES**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR, como ASESOR al **M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



RESOLUCIÓN N° 016-2023-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 14 de noviembre de 2023

VISTOS:

El Expediente: 2023-CU-15172 de fecha 09 de noviembre de 2023, del (la) Bach. **HABRAM GONZALES ORDOÑES**; con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, el (la) Bach. HABRAM GONZALES ORDOÑES, solicito la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, ratifico la propuesta del Asesor M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

Estando, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulada: **EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023**, presentado por el (la) Bach. **HABRAM GONZALES ORDOÑES**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER, como ASESOR al M.Sc. **VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c
Arch 2023
JCHM v1.1
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

14%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	11%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	1%
4	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	1%
5	repositorio.utn.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios



Título de la Tesis	
EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	HABRAM GONZALES ORDOÑES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42793584
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0003-2783-8145
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	VICTOR PAREDES ARGANDOÑA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02368052
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-1301-8720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS PINTO LARICO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02442123



Datos de investigación	
Línea de investigación	SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Antonio de Putina Distrito: Ananea COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA LIMITADA Coordenadas: Latitud: -14.67713946133732, Longitud: -69.53570802130983 URL Maps: https://maps.app.goo.gl/cwjwiozYjppxv78Z7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2023 - Julio 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Minería, Procesamiento de minerales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.07.00</p> <p>Salud ocupacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10</p> <p>Ingeniería de procesos https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo HABRAM GONZALES ORDOÑES, identificado con DNI Nro. 42793584, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023

Asesorado por: M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 22 de JULIO del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


Firma del Estudiante
(obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Con un gran sentimiento de afecto y dedicación, puse todo mi empeño y diligencia en la elaboración de esta tesis, la cual fue respaldada y apoyada por mi madre de manera incondicional y con amor.



AGRADECIMIENTO

Muchas gracias a DIOS por habernos concedido la sabiduría necesaria y por consentir llevar a cabo este proyecto en beneficio de la comunidad universitaria, al mismo tiempo expresamos nuestro agradecimiento a mis padres por haberme apoyado en este largo carrera universitaria.



ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA..... i

AGRADECIMIENTO..... ii

ÍNDICE DE CONTENIDO..... iii

INDICE DE TABLAS..... vi

ÍNDICE DE FIGURAS vii

RESUMEN..... viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN..... x

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del problema 1

1.2. Formulación del Problema 1

 1.2.1. Problema General 3

 1.2.2. Problema Específicos 3

1.3. Justificación del Estudio..... 3

 1.3.1. Justificación teórica 3

 1.3.2. Justificación económica 4

 1.3.3. Justificación practica 4

1.4. Objetivos de la Investigación 5

 1.4.1. Objetivo General 5



- 1.4.2. Objetivos Específicos 5
- 1.5. Hipótesis 6
 - 1.5.1. Hipótesis general 6
 - 1.5.2. Hipótesis específicas 6
- 1.6. Variables 6
 - 1.6.1. V. independiente 6
 - 1.6.2. V. dependiente 6
- 1.7. Operacionalización de Variables 7

CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICO

- 2.1. Bases Teóricas 8
 - 2.1.2. Antecedentes nacionales 9
- 2.2. Definición de Términos 12

CAPÍTULO III

METODOLÓGIA

- 3.1. Métodos de Investigación 15
 - 3.2.1. Tipo de Investigación 15
 - 3.2.2. Nivel 15
 - 3.2.3. Método 16
- 3.2. Ámbito de Investigación 16
- 3.3. Población y muestra 16
 - 3.2.4. Población 16



- 3.2.5. Muestra 16
- 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recogida de Información 17
 - 3.4.1. Encuesta 18
 - 3.4.2. Estudio de casos 18
- 3.5. Validación de la Contrastación de Hipótesis 18
- 3.6. Plan de Recolección de Datos 18

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

- 4.1 Evaluación de factores psicosociales laboral..... 20
 - 4.1.1. Políticas de evaluación de factores psicosociales..... 22
 - 4.1.2. Evidencias de evaluación del sistema de seguridad 24
- 4.2 Análisis e interpretación de resultados 25
- 4.3 Prueba de hipótesis 37
- 4.4 Discusión de Resultados 39
- CONCLUSIONES 40
- RECOMENDACIONES 41
- BIBLIOGRAFÍA..... 42
- ANEXOS 45



INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	7
Tabla 2 Proceso de recolección de información	19
Tabla 3 Respuesta tabulada de los colaboradores en generales	25
Tabla 4 Tabulación de la pregunta Nro. 1.....	27
Tabla 5 Tabulación de la pregunta Nro. 2.....	28
Tabla 6 Tabulación de la pregunta Nro. 3.....	29
Tabla 7 Tabulación de la pregunta Nro. 4.....	30
Tabla 8 Tabulación de la pregunta Nro. 5.....	31
Tabla 9 Tabulación de la pregunta Nro. 6.....	32
Tabla 10 Tabulación de la pregunta Nro. 7.....	33
Tabla 11 Tabulación de la pregunta Nro. 8.....	34
Tabla 12 Tabulación de la pregunta Nro. 9.....	35
Tabla 13 Tabulación de la pregunta Nro. 10.....	36



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Formula para calcular la muestra de una población.....	17
Figura 2	Contestación grafica de los personales general.....	26
Figura 3	Resultados generales de la evaluación.....	26
Figura 4	Grafica de la pregunta Nro. 1	27
Figura 5	Grafica de la pregunta Nro. 2.....	28
Figura 6	Grafica de la pregunta Nro. 3.....	29
Figura 7	Grafica de la pregunta Nro. 4.....	30
Figura 8	Grafica de la pregunta Nro. 5.....	31
Figura 9	Grafica de la pregunta Nro. 6.....	32
Figura 10	Grafica de la pregunta Nro. 7	33
Figura 11	Grafica de la pregunta Nro. 8.....	34
Figura 12	Grafica de la pregunta Nro. 9.....	35
Figura 13	Grafica de la pregunta Nro. 10.....	36
Figura 14	Cálculo de Chi-Cuadrado para la hipótesis general.....	37
Figura 15	Tabla de desviación estándar de los resultados.	38
Figura 16	Distribución de los datos obtenidos.....	38



RESUMEN

El estudio de la estimación en factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en el bienestar del trabajador de la Minera Halcón de Oro de la ciudad Ananea 2023 se enfoca en comprender cómo los factores psicosociales afectan el bienestar de los trabajadores en este entorno específico. El problema general se centra en la necesidad de evaluar estos factores y su impacto en el bienestar laboral. El objeto general del estudio es precisamente evaluar estos factores y entender cómo influyen en el bienestar del trabajador en la cooperativa minera. La hipótesis general plantea que la evaluación de estos factores tendrá un impacto significativo en el bienestar laboral. Resultados que se han obtenido a partir de este estudio ponen de manifiesto que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables analizadas. para los factores psicosociales y el bienestar del trabajador, con un p-value de 0.1561. Esto sugiere que existe una relación entre estas variables, respaldando la importancia de abordar los factores psicosociales para mejorar el bienestar laboral en la Cooperativa Minera Halcón de Oro de Ananea en el año 2023.

Palabras claves: Evaluación de seguridad, psicosociales.



ABSTRACT

The study of the estimation of psychosocial factors in the work environment and its influence on the well-being of the worker at the Minera Halcón de Oro in the city of Ananea 2023 focuses on understanding how psychosocial factors affect the well-being of workers in this specific environment. The general problem focuses on the need to evaluate these factors and their impact on workplace well-being. The general purpose of the study is precisely to evaluate these factors and understand how they influence the well-being of workers in the mining cooperative. The general hypothesis states that the evaluation of these factors will have a significant impact on work well-being. The results obtained show a statistically significant correlation for psychosocial factors and worker well-being, with a p-value of 0.1561. This suggests that there is a relationship between these variables, supporting the importance of addressing psychosocial factors to improve work well-being at the Ananea Halcón de Oro Mining Cooperative in 2023.

Keywords: Safety evaluation, psychosocial.



INTRODUCCIÓN

La industria minera, por su naturaleza exigente y desafiante, impone una serie de presiones y demandas significativas en los trabajadores. La Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda. no es una excepción, ya que sus empleados se enfrentan a condiciones laborales difíciles, físicamente demandantes y psicológicamente desafiantes. La relación entre los factores personal psicosociales en el medio ambiente laboral para el bienestar de los personales se ha convertido en un área crítica de preocupación, ya que puede afectar no solo la fortaleza y la calidad de vida de los empleados, sino también la producción y la eficiencia operativa.

Contextualización: En la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda., se observa la necesidad de comprender en profundidad cómo los factores psicosociales, como el estrés laboral, la exigencia en lo laboral, las relaciones interpersonales, la autonomía y la percepción del apoyo organizacional, influyen en el bienestar general de los trabajadores. Estos factores pueden tener consecuencias significativas tanto a nivel individual como organizacional, afectando la moral, la complacencia laboral y, en última instancia, la fortaleza mental y física de los personales.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Planteamiento del problema

Una de las problemáticas es la valoración en factores psicosociales del medio ambiente en el trabajo de la Cooperativa Minera Halcón de Oro es esencial para el análisis de los lugares de trabajo para su mejora y diseñar seguras para promover un ambiente laboral saludable.

La falta de ejecución de medidas correctivas, preventivas tiene que contribuir a comprimir los riesgos asociados con el agotamiento emocional, el ausentismo laboral, la rotación de personal y otros problemas relacionados con el bienestar de los personales.

1.2. Formulación del Problema

En la empresa se tiene diversas necesidades para problemas específicos y la tarea es buscar soluciones al problema preciso en caso de la investigación se plantea las siguientes:



Alta Carga de Trabajo y Estrés Laboral:

Problema: La Cooperativa Minera Halcón de Oro de Ananea enfrenta una alta carga de trabajo debido a las demandas físicas y operativas de la minería. Este escenario podría estar generando niveles significativos de estrés laboral entre los trabajadores, afectando negativamente su bienestar psicosocial y, por ende, su desempeño laboral y vida con calidad.

Relaciones Interpersonales y Ambiente Laboral:

Problema: La calidad de las crónicas interpersonales en el entorno laboral de la cooperativa podría ser un factor crítico que influye en el bienestar de los personales. Posibles conflictos, falta de comunicación efectiva o un ambiente laboral poco colaborativo podrían estar contribuyendo a niveles de insatisfacción y disminución del bienestar psicosocial de los empleados.

Percepción de Apoyo Organizacional:

Problema: La percepción de apoyo por parte de la organización hacia los trabajadores puede estar afectando directamente su bienestar. La falta de programas de apoyo psicosocial, la escasa atención a las necesidades emocionales de los empleados o la ausencia de mecanismos efectivos para gestionar el equilibrio entre vida laboral y personal pueden generar un ambiente laboral menos saludable y contribuir al agotamiento emocional de los trabajadores.



1.2.1. Problema General

¿Cómo evaluar los factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en el bienestar del trabajador de la cooperativa mineras Halcón de oro de Ananea 2023?

1.2.2. Problema Específicos

¿Cómo incide la alta carga de trabajo y las demandas operativas en la generación de estrés laboral entre los trabajadores de la Cooperativa Minera Halcón de Oro de Ananea, afectando negativamente su bienestar psicosocial y, en consecuencia, su desempeño y calidad de vida laboral?

¿Cuál es el impacto de las relaciones interpersonales en el entorno laboral de la cooperativa en el bienestar psicosocial de los trabajadores, y cuáles son los factores que obstaculizan la construcción de un ambiente laboral colaborativo y satisfactorio para los empleados?

1.3. Justificación del Estudio

La valoración en factores psicosociales del medio ambiente en el trabajo de la Cooperativa Minera Halcón de Oro es esencial para el análisis de los lugares de trabajo para su mejora y diseñar seguras para promover un ambiente laboral saludable. La ejecución de medidas correctivas, preventivas tiene que contribuir a comprimir los riesgos asociados con el agotamiento emocional, el ausentismo laboral, la rotación de personal y otros problemas relacionados con el bienestar de los trabajadores.

1.3.1. Justificación teórica

La evidencia sugiere que factores psicosociales, trabajo permanente y el estrés del trabajo, pueden tener consecuencias directas en la salud mental



y física de los manos de obra. Un ambiente laboral estresante y exigente podría contribuir al agotamiento emocional, afectar la calidad del trabajo y acrecentar el riesgo de complicaciones de salud a extenso plazo. La comprensión de estos impactos es esencial para mejorar la vida con calidad de los personales y perfeccionar su ocupación laboral.

1.3.2. Justificación económica

Relación con la Retención de Talento: Bienestar psicosocial de los personales está intrínsecamente relacionado con la retención de talento. Insatisfacción laboral y las tensiones psicosociales pueden ser motivos significativos de rotación de personal, lo que puede afectar la continuidad operativa y generar costos adicionales para la organización. La identificación de problemas en este ámbito permitirá implementar estrategias proactivas para retener a empleados talentosos y comprometidos.

Mejora del Clima Laboral y Productividad: Un análisis detallado de las relaciones interpersonales y del ambiente laboral puede revelar oportunidades para mejorar el clima laboral. Un entorno colaborativo y positivo puede tener un impacto directo en la productividad, la estimulación y la complacencia de los empleados. La implementación de cambios basados en la evaluación de estos factores puede favorecer a un ambiente laboral más y más fuerte y, en última instancia, a un aumento de la eficiencia organizacional.

1.3.3. Justificación practica

Promoción de Prácticas Organizacionales Saludables: La percepción de apoyo organizacional y la ejecución de programas de bienestar son aspectos



cruciales en la promoción de prácticas organizacionales saludables. Abordar las necesidades emocionales de los trabajadores y proporcionar recursos adecuados puede tener un impacto positivo en la moral, la lealtad organizacional y la construcción de una cultura empresarial sostenible.

En conjunto, la estimación en factores psicosociales en la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda. no solo es primordial para salvaguardar la salud y el desarrollo de los personales, sino también para fortalecer la competitividad y la competitividad a largo plazo de la organización en un entorno laboral cada vez más exigente.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General

Evaluar los factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

Analizar la percepción de los trabajadores respecto a su bienestar en el contexto de los factores psicosociales evaluados de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.

Identificar áreas específicas de mejora en el entorno laboral para promover el bienestar de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.



1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Con la evaluación de los factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.

1.5.2. Hipótesis específicas

Al analizar la percepción de los trabajadores respecto a su bienestar en el contexto de los factores psicosociales evaluados de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.

Con la identificación de las áreas específicas de mejora en el entorno laboral para promover el bienestar de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.

1.6. Variables

1.6.1. V. independiente

- Evaluación de factores psicosociales.
- Percepción de Bienestar

1.6.2. V. dependiente

- Los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.
- Identificación de Áreas de Mejora



1.7. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables.

Variables	Dimensión	Indicadores
Dependiente: Evaluación de factores psicosociales.	Capacitación- entrenamiento- seguridad.	Evaluar los factores psicosociales.
Independiente: Los colaboradores minera halcón de oro de Ananea2023	Personales de la minera.	Capacitaciones, de factores psicosociales.



CAPÍTULO II

FUNDAMENTOS TEÓRICO

2.1. Bases Teóricas

2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Estrella (2017) Lo primordial que se persigue es presentar de una manera muy clara y comprensible el firme compromiso de implementar las acciones necesarias, las cuales coordinan una amplia gama de actividades y esfuerzos realizados por diversas instituciones públicas. Estas instituciones tienen la importante responsabilidad de asegurar y supervisar de manera efectiva la seguridad vial en el territorio colombiano, contribuyendo así a la protección de la vida y el bienestar de todos los ciudadanos que transitan por las vías del país. Esto significará que será necesario integrar de manera formal el Plan Nacional de Seguridad Vial dentro de las estructuras organizativas de estas entidades, con la finalidad de promover una mejora significativa en los estándares de seguridad. Al hacerlo, se busca identificar de manera proactiva y minimizar de manera eficaz los riesgos y las vulnerabilidades que podrían poner en peligro tanto la seguridad de las empresas dedicadas al transporte como la de los peatones que utilizan las vías.



(Fernandes & Pereira, 2016) Se llevaron a cabo evaluaciones de diversos factores individuales, tales como la diferencia de género, la edad y el nivel socioeconómico, en conjunto con aspectos laborales como la presión de trabajo, la estructura organizativa, la naturaleza de las tareas laborales, las interacciones sociales en el entorno laboral, las dinámicas de liderazgo, la integración entre la labor realizada y el individuo, los principios éticos en el ámbito laboral, la equidad y el trato digno, aspectos de la personalidad, la salud y bienestar de los individuos, así como las conductas inadecuadas. Se examinó el tipo de muestra y diseños experimentales utilizados. Los jóvenes y los inmigrantes son públicos vulnerables. El mal ambiente de trabajo afecta la salud físicas y mental. Ser un factor de riesgo para condiciones clínicas graves predice ausencia laboral o intención de renunciar. La literatura respalda que la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo afecta la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Proporciona evidencia científica para diseñar intervenciones laborales efectivas. Se necesita más investigación en grupos específicos, como la industria, con estudios más sólidos.

2.1.2. Antecedentes nacionales

(García, 2022) Encuentra en la misma situación problemático, puesto que, al igual que muchas otras compañías del sector minero, contrata a trabajadores que provienen de las comunidades que se localizan en las cercanías de la mina. Este grupo de personal no cuenta con la formación y capacitación adecuadas que son imprescindibles para desempeñar sus funciones de manera eficiente y efectiva. Esta falta de preparación les ocasiona serias dificultades para adherirse y cumplir con las políticas operativas y de seguridad que son habitual y estándar



en el ámbito de la minería. La investigación que se llevó a cabo se centró en examinar detenidamente los diferentes factores psicosociales que pueden influir de manera significativa en el rendimiento y la productividad laboral de los trabajadores en la empresa Minera Arequipa M. Con el objetivo de poder identificar de manera efectiva estos diversos riesgos, se decidió utilizar el cuestionario conocido como ISTAS 21 V-2, que es una herramienta validada para este tipo de evaluación. Además, se realizaron encuestas específicas que estaban diseñadas para abordar y explorar en profundidad los riesgos psicosociales más comunes que se presentan en el entorno laboral, abarcando las cinco dimensiones psicosociales previamente establecidas.

(Cabalcanti, 2019) Descriptivo transversal, realizado en una empresa minera, incluyó a 235 mineros varones y obtuvo una tasa de respuesta del 92%. Utilizamos cuestionarios validados en español para recolectar datos sociodemográficos. Evaluamos los riesgos psicosociales con el cuestionario Suseso Istas 21. Asimismo, medimos el malestar mental con el cuestionario GHQ 12. Un puntaje superior a 3 indica malestar mental.

Exposición a factores de riesgo psicosocial

Se refieren a los contextos laborales que afectan la salud y bienestar del personal, como el ambiente y la distribución de tareas. (R. METRO. Los factores psicosociales en las reglas laborales afectan el bienestar de las personas mental y físicamente. Los factores psicosociales son las circunstancias que generan desconfianza sobre los riesgos laborales y afectan el bienestar de los empleados. La ostentación comienza con la estructura laboral, donde el estrés causa enfermedades.



Dimensiones Factores de Riesgos Psicosociales

El instrumento que se empleó para llevar a cabo el análisis de esta variable en particular está conformado por un total de seis dimensiones diferentes que permiten una evaluación más completa y detallada. De acuerdo con lo que fue promulgado por el Instituto de Salud y Seguridad en el Trabajo (ISTAS) en el año 2010, se llevaron a cabo definiciones precisas de las dimensiones que han sido previamente mencionadas, además de establecer los indicadores pertinentes que están asociados a cada una de estas dimensiones, (Carrion et al., 2022).

Factores ambientales psicosociales del trabajo

Los principales factores psicosociales del entorno laboral investigados fueron diferentes modelos de tensión debido al estrés, el conflicto y el mobbing. Aproximadamente la mitad de las revisiones sistemáticas incluidas investigaron asociaciones entre factores psicosociales del medio ambiente laboral y la salud cerebral y aproximadamente la mitad de las revisiones sistemáticas investigaron asociaciones con trastornos somáticos, principalmente enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y dolor. La mayoría de las revisiones sistemáticas incluidas basaron sus resultados en trabajadores/empleados en general, mientras que cinco revisiones sistemáticas se centraron en trabajadores dentro de organizaciones de atención médica y veterinarias, y algunas se centraron en otras áreas laborales como trabajadores industriales, policías y trabajadores penitenciarios, y personas. trabajar con grupos ocupacionales afectados por desastres.



La gran mayoría de las revisiones sistemáticas incluidas investigaron los factores psicosociales del entorno laboral como factores de riesgo para la generación en enfermedades, dolencias o consecuencias de enfermedades, como las bajas por enfermedad. Una cantidad sustancial de revisiones sistemáticas bien realizadas aumentan la evidencia de que los factores ambientales del trabajo psicosocial pueden considerarse factores de riesgo para la generación en enfermedades, dolencias y consecuencias de enfermedades como las bajas laborales. (Lytsy & Friberg, 2020).

El ambiente del entorno de trabajo psicosocial es de grado significativo para la salud de los individuos y las organizaciones. El objeto era mapear el conocimiento existente, tal como se presenta en revisiones sistemáticas relevantes y bien realizadas, que han investigado las asociaciones entre los factores psicosociales del entorno laboral y los resultados relevantes relacionados con la salud. Se buscaron revisiones sistemáticas del conocimiento existente sin restricción de tiempo en tres bases de datos electrónicas: PubMed, PsycINFO y Cinahl. Se incluyeron un total de 42 revisiones sistemáticas de calidad moderada o buena que estudiaban las asociaciones en factores psicosociales ambiente laboral con la salud de los individuos o el bienestar de la organización.

2.2. Definición de Términos

La prevención: Esto significa que es necesario implementar una serie de acciones y estrategias cuidadosamente planificadas con el fin de prevenir que cualquier situación que pueda resultar en una amenaza, vinculada a un contexto



o actividad particular, tenga la capacidad de generar un efecto perjudicial en un sistema determinado.

Elementos que representan una amenaza o peligro en el ámbito psicosocial. Estas características hacen referencia a aspectos específicos que están presentes en las normativas laborales. De manera especial, en lo que se refiere a su estructura y composición, estos elementos ejercen una influencia notable y clara en el bienestar de los individuos, utilizando para ello tanto mecanismos que afectan a la mente como también aquellos que impactan en el cuerpo físico (R. M. N° 375-2008-TR, 2008).

Gestión del personal. Es necesario que se encargue de todas las tareas y responsabilidades que pertenecen al área de recursos humanos, las cuales están vinculadas tanto con la gestión efectiva como con la gestión menos favorable del tiempo laborado, incluyendo aspectos como la supervisión de las horas de trabajo y la administración de las ausencias de los empleados.

Un accidente se puede definir como un acontecimiento inesperado y repentino que causa lesiones o daños físicos a un empleado, ya sea mientras este está desempeñando sus funciones laborales en el lugar de trabajo, o como resultado de las actividades relacionadas con su puesto de trabajo específico. Este tipo de eventos desafortunados pueden ocurrir de manera imprevista y traer consigo consecuencias negativas para la salud y bienestar del trabajador involucrado.

Un incidente se puede entender como un evento o suceso específico que tiene lugar durante el tiempo dedicado al trabajo, o que ocurre como



consecuencia directa de las actividades y responsabilidades que se llevan a cabo en el ámbito laboral.

Preparación un proceso integral que se refiere a la adquisición sistemática y deliberada de conocimientos, habilidades y competencias tanto por entidades gubernamentales como por profesionales especializados, así como por organismos dedicados a la respuesta y recuperación ante emergencias. Esto incluye también la implicación activa de comunidades e individuos. El objetivo fundamental de esta preparación es poder prever y anticipar posibles riesgos, así como actuar con eficacia y restaurar de manera adecuada los efectos nocivos que puedan surgir de eventos peligrosos, ya sean estos inminentes en el futuro, o bien situaciones de crisis que ya estén sucediendo en el presente.

Un trabajador puede ser definido como cualquier persona que realiza una actividad laboral, ya sea de manera continua y constante o por un tiempo específico y limitado, con el objetivo de aportar sus servicios en beneficio de un empleador o empresa.



CAPÍTULO III

METODOLÓGIA

3.1. Métodos de Investigación

"El concepto de 'aplicada' relata al manejo de los conocimientos en contextos versados, con el objetivo de favorecer tanto a los diferentes grupos y organizaciones que participan activamente en estos procesos, así como también la sociedad en su totalidad, están implicados en este contexto" (Vargas, 2019, p.24).

3.2.1. *Tipo de Investigación*

Cuantitativa es empleada con el objetivo de explicar fenómenos relacionados con la causalidad. modelo necesita la implementación de un lenguaje que haya sido estandarizado, así como también la habilidad para medir con precisión los fenómenos que están siendo objeto de análisis, así como la validación científica correspondiente (Binda y Benavent, 2013).

3.2.2. *Nivel*

Arias(2012) "Es descriptiva implica analizar detalladamente un evento, suceso, persona o colectivo específico con el propósito de identificar y



comprender su forma de funcionar, su disposición o su conducta. Los resultados de este tipo de investigaciones se sitúan en un nivel moderado” (p. 45).

3.2.3. Método

Arias, (2012) “El método científico comprende una serie de pasos, técnicas y procesos empleados en la formulación y resolución de dificultades de investigación a través de la comprobación o validación de hipótesis.” (p.21).

3.2. Ámbito de Investigación

La empresa esta que se desarrolló el proyecto COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA LIMITADA. La cual tiene una actividad de extracción de otros minerales metalíferos no ferrosos ubicado en la ciudad de Ananea PUNO - SAN ANTONIO DE PUTINA – ANANEA.

3.3. Población y muestra

3.2.4. Población

Tenemos una cantidad de colaboradores es de 49 en la cooperativa minera Halcon de oro de Ananea 2023.

3.2.5. Muestra

El ensayista, (Hernández Sampieri, 2010) “El proceso cuantitativo implica que la muestra, la cual es un subgrupo seleccionado de la población de interés para la recolección de datos, debe ser claramente definida o delimitada con

precisión antes de llevar a cabo el estudio, con el objetivo de asegurar que sea representativa de toda la población en cuestión.” (p. 38).

Usaremos la siguiente fórmula de tamaño de muestra porque la cantidad de datos es finita..

Figura 1

Formula para calcular la muestra de una población

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Z=Nivel de confianza
N=Población-Censo
p= Probabilidad a favor
q= Probabilidad en contra
e= error de estimación
n= Tamaño de la muestra

Aplicando:

$$n = \frac{49 * 1.645^2 * 50 * 50}{5^2 * (49 - 1) + 1.645^2 * 50 * 50}$$

$$n = 41.6177$$

Se procederá a redondear hacia abajo el resultado obtenido antes de utilizarlo, en el caso de una muestra 42 personales, Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda..

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recogida de Información

Se utilizarán entrevistas y encuestas en este estudio.



3.4.1. Encuesta

Las consultas implican un proceso metódico en el que el investigador interroga a los participantes con el fin de recopilar la información deseada. Contrariamente a las otras formas de realizar entrevistas, lo que hace que la encuesta se destaque es que plantea las mismas preguntas a cada persona entrevistada, siguiendo un orden idéntico y en un entorno social que se mantiene uniforme (Díaz de Rada, 2021, p.34).

3.4.2. Estudio de casos

(Arias, 2012) "Inicialmente, se define como un caso a cualquier elemento que se percibe como una entidad completa que se analiza minuciosamente. Un caso, ya sea una familia, una institución, una empresa o solo uno o unos pocos individuos, es una situación específica que puede ser objeto de estudio, análisis o consideración" (p. 21).

3.5. Validación de la Contrastación de Hipótesis

En estudio empleará un ensayo no paramétrico para evaluar la hipótesis de Chi-Cuadrado.

Cálculo se realizará utilizando R Studio, un estadístico software, disponible gratuitamente.

3.6. Plan de Recolección de Datos

En actual publicación empleará un plan de recopilación de datos, que se describe en la tabla siguiente



Tabla 2

Proceso de recolección de información

N°	Acciones	Diciembre	Mayo	Junio	Julio
1	Investigación de las búsquedas.	X			
2	Revalidación herramienta.		X		
3	Cosecha encuestas		X	X	
4	Acopio Encuesta			X	X
5	Análisis datos		X		
6	Procesamiento información				X



CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Evaluación de factores psicosociales laboral

Al adoptar este enfoque integral, la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda. estará en una mejor posición para evaluar y abordar los factores en psicosociales en su medio ambiente laboral, promoviendo así un lugar de trabajo más saludable, productivo y satisfactorio para todos sus trabajadores.

Diagnóstico de Factores Psicosociales: Iniciar con un diagnóstico exhaustivo de los factores psicosociales presentes en la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda. Esto incluiría aspectos como el fundamental considerar dos aspectos clave que influyen significativamente en el bienestar de los empleados: el nivel de estrés que perciben los trabajadores en su entorno laboral, así como la cantidad y la naturaleza de la carga de trabajo que deben manejar. Además, se debe prestar atención a la calidad de las relaciones interpersonales que se establecen entre los compañeros y también asegurarse



de que haya un equilibrado balance entre la vida profesional y la vida personal de cada individuo para llevar una vida satisfactoria y plena, y la percepción de apoyo por parte de la empresa.

Instrumentos de Evaluación: Utilizar herramientas validadas, como cuestionarios específicos sobre estrés laboral, encuestas de satisfacción laboral y entrevistas estructuradas, para recopilar datos cuantitativos y cualitativos sobre los factores en psicosociales.

Análisis de Resultados: Analizar en profundidad los resultados obtenidos del diagnóstico para identificar patrones, tendencias y áreas críticas que requieran atención. Esto podría incluir identificar departamentos o equipos con mayores niveles de estrés o conflictos interpersonales, así como aspectos específicos del ambiente laboral que puedan estar contribuyendo al malestar de los trabajadores.

Diseño de Medidas Preventivas y Correctivas: Implementación de propuestas enfocadas en proporcionar apoyo psicológico a los empleados, llevar a cabo capacitaciones destinadas a la gestión efectiva del estrés, promover un estilo de liderazgo que se caracterice por ser positivo y comunicativo, establecer políticas que favorezcan un adecuado equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, así como la creación de espacios de diálogo abiertos y mecanismos de retroalimentación que permitan una comunicación fluida entre los trabajadores y los directivos de la organización.



Evaluación Continua: Instaurar un procedimiento constante de seguimiento y evaluación con el propósito de supervisar de manera regular la eficacia de las acciones aplicadas y efectuar modificaciones cuando sea requerido. Esto podría abarcar la ejecución de encuestas de seguimiento para recopilar comentarios adicionales y evaluar la satisfacción o el progreso en un determinado tema, sesiones de retroalimentación con los trabajadores y análisis periódicos de indicadores clave de bienestar laboral, como la tasa de rotación, el ausentismo y la satisfacción laboral.

4.1.1. Políticas de evaluación de factores psicosociales

En esta sección, se presenta una serie de recomendaciones de políticas que tienen como objetivo principal analizar y evaluar detenidamente los diversos aspectos que están relacionados tanto con la salud psicológica de los empleados como con el contexto social en el cual se desarrollan las actividades laborales en su lugar de trabajo:

Política de Evaluación Habitual: Minera Halcón de Oro de Ananea Ltda. Estas evaluaciones permitirán identificar áreas de mejora y garantizar un ambiente laboral más saludable y productivo para todos los empleados. Las evaluaciones pertinentes se llevarán a cabo un mínimo de una vez al año y contemplarán una variedad de aspectos que incluyen, entre otros, el nivel de estrés asociado al trabajo, la cantidad de carga laboral que los empleados enfrentan diariamente, la calidad de las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral, la equidad en la vida laboral en comparación con la vida personal, así como la percepción general del clima organizacional en el que los empleados desempeñan sus funciones.



Política de Confidencialidad y Anonimato: Garantizar la reserva y el anónimo de los trabajadores que participen . Los datos recopilados se manejarán de forma confidencial y se utilizarán únicamente con propósitos de análisis y mejora del ambiente laboral.

Política de Participación Activa: Fomentar la participación del personal en la estimación de factores psicosociales. Se promoverá la colaboración del personal para identificar áreas críticas y proponer mejoras en el ambiente laboral.

Política de Capacitación y Sensibilización: Proporcionar formación adecuada y crear conciencia entre los directores, supervisores y empleados acerca de la importancia de evaluar y tratar de manera efectiva los factores psicosociales que pueden influir en el ambiente de trabajo en su lugar laboral. Se ofrecerá una variedad de información detallada que cubrirá diversas técnicas efectivas para el manejo del estrés en diferentes situaciones.

Política de Retroalimentación y Mejora Continua: Permita la retroalimentación continua y la mejora constante, el cual se fundamente en las repercusiones que generan las estimaciones de los factores psicosociales, así como en las opiniones y comentarios proporcionados por los empleados. Se fomentará la comunicación abierta y la retroalimentación constructiva para impulsar mejoras continuas en el ambiente laboral.

4.1.2. Evidencias de evaluación del sistema de seguridad





4.2 Análisis e interpretación de resultados

Las preguntas Likert nos ayudara con la escala, donde los encuestados pueden expresar mejor la estimación de factores psicosociales en el bienestar del trabajador de la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda.2023.

Tabla 3

Respuesta tabulada de los colaboradores en generales

Resultados	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutro	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
En mi opinión, mi bienestar emocional en el trabajo es adecuado.	3	2	3	6	28
Siento que mi entorno laboral contribuye positivamente a mi bienestar general.	5	4	6	6	21
Considero que la comunicación interna en la empresa afecta mi bienestar laboral.	6	3	3	6	24
Creo que se deberían implementar más programas de apoyo psicológico en la empresa.	6	7	4	4	21
La carga de trabajo afecta negativamente mi bienestar en el trabajo.	5	3	4	6	24
Considero que se deberían mejorar las políticas de conciliación trabajo-vida personal.	6	6	8	4	18
Siento que la empresa promueve un ambiente de trabajo saludable y positivo.	6	3	5	7	21
Mi relación con mis compañeros de trabajo influye en mi bienestar laboral.	3	6	5	4	24
La capacitación y desarrollo profesional influyen en mi bienestar laboral.	3	8	8	7	16
Considero que la empresa brinda suficiente apoyo para manejar el estrés laboral.	3	5	1	5	28
Total	46	47	47	55	225
%	11.0%	11.2%	11.2%	13.1%	53.6%

Figura 2

Contestación grafica de los personales general.

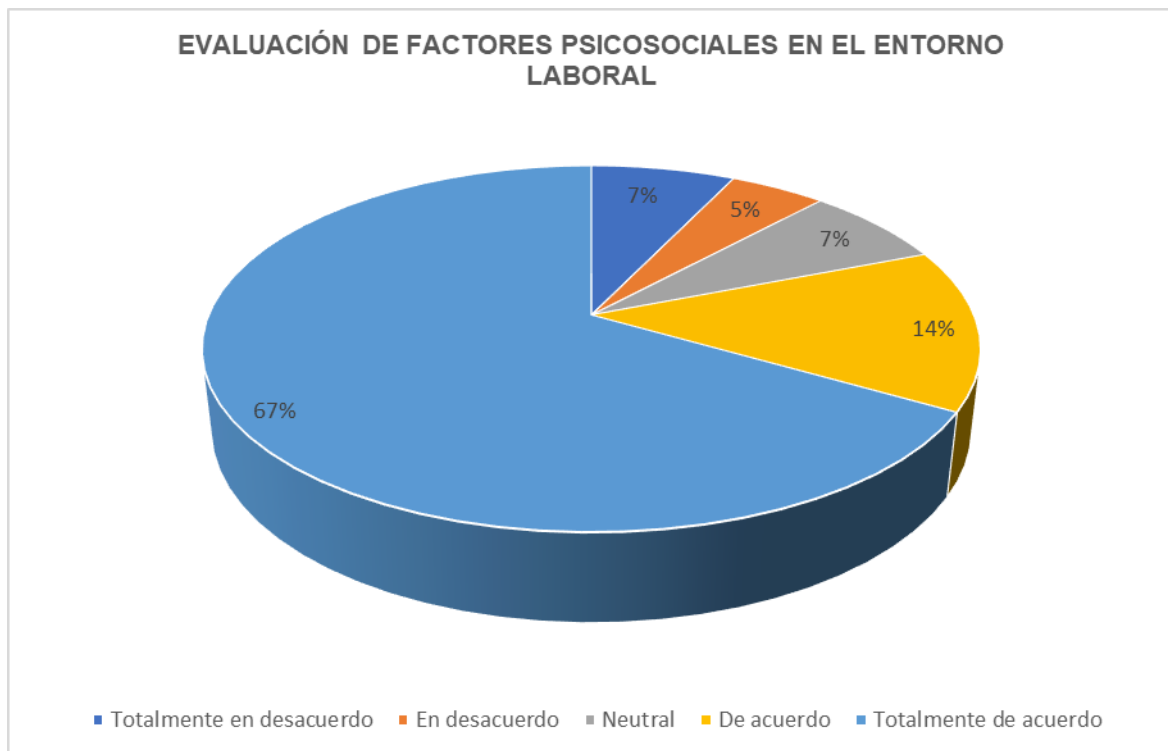
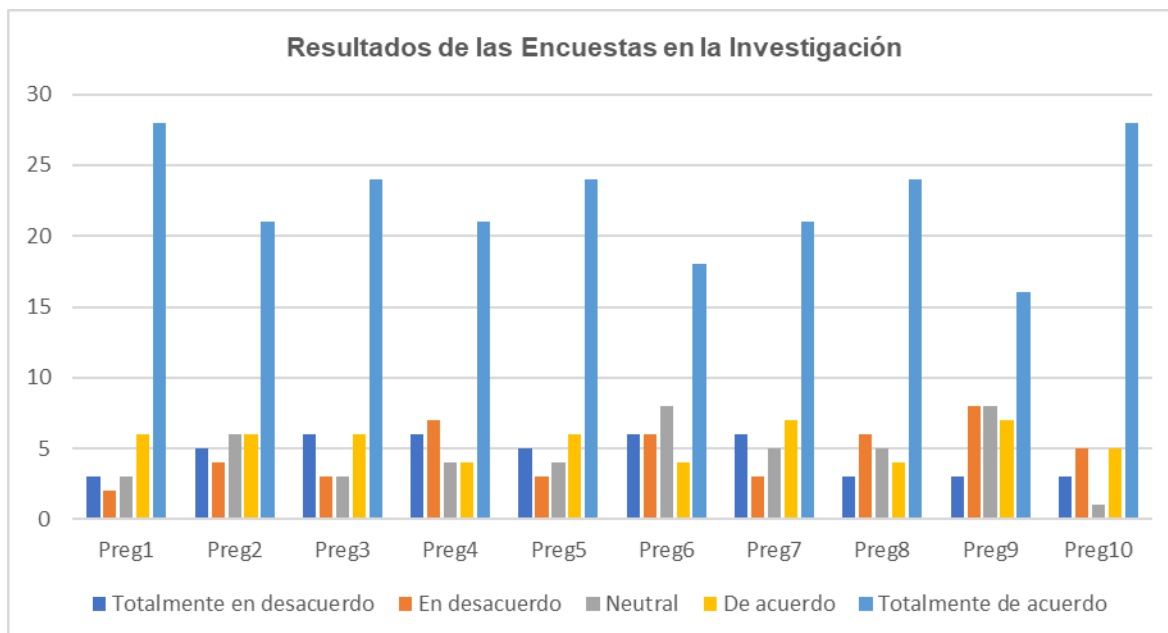


Figura 3

Resultados generales de la evaluación



Percepción de Bienestar:

Resultados de la pregunta Nro. 1: En mi opinión, mi bienestar emocional en el trabajo es adecuado.

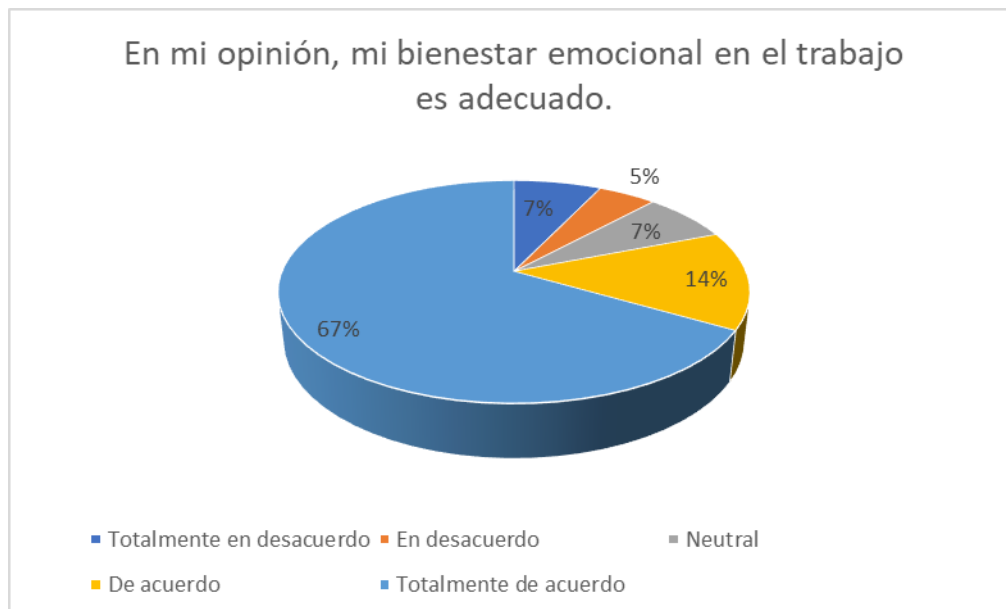
Tabla 4

Tabulación de la pregunta Nro. 1

En mi opinión, mi bienestar emocional en el trabajo es adecuado.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	3	7.1%
desacuerdo	2	4.8%
Neutral	3	7.1%
acuerdo	6	14.3%
Totalmente acuerdo	28	66.7%
Resumen Total	42	100%

Figura 4

Grafica de la pregunta Nro. 1



Resultados de la pregunta Nro. 2: Siento que mi entorno laboral contribuye positivamente a mi bienestar general.

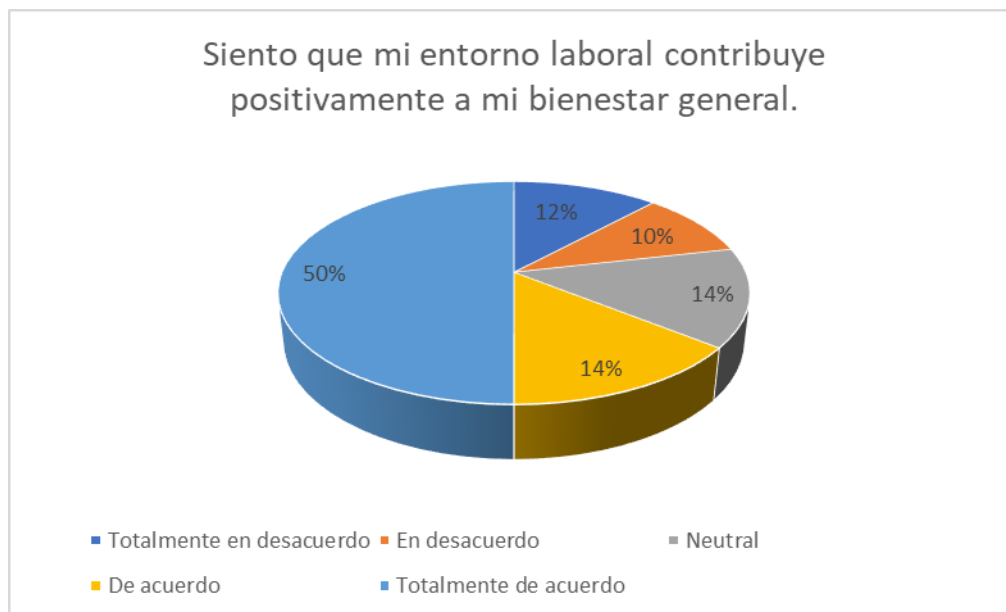
Tabla 5

Tabulación de la pregunta Nro. 2

Siento que mi entorno laboral contribuye positivamente a mi bienestar general.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	5	11.9%
desacuerdo	4	9.5%
Neutral	6	14.3%
acuerdo	6	14.3%
Totalmente acuerdo	21	50.0%
Resumen Total	42	100%

Figura 5

Grafica de la pregunta Nro. 2



Resultados de la pregunta Nro. 3: Considero que la comunicación interna en la empresa afecta mi bienestar laboral.

Tabla 6

Tabulación de la pregunta Nro. 3

Considero que la comunicación interna en la empresa afecta mi bienestar laboral.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	6	14.3%
desacuerdo	3	7.1%
Neutral	3	7.1%
acuerdo	6	14.3%
Totalmente acuerdo	24	57.1%
Resumen Total	42	100%

Figura 6

Grafica de la pregunta Nro. 3



Identificación de Áreas de Mejora:

Resultados de la pregunta Nro. 4: Creo que se deberían implementar más programas de apoyo psicológico en la empresa.

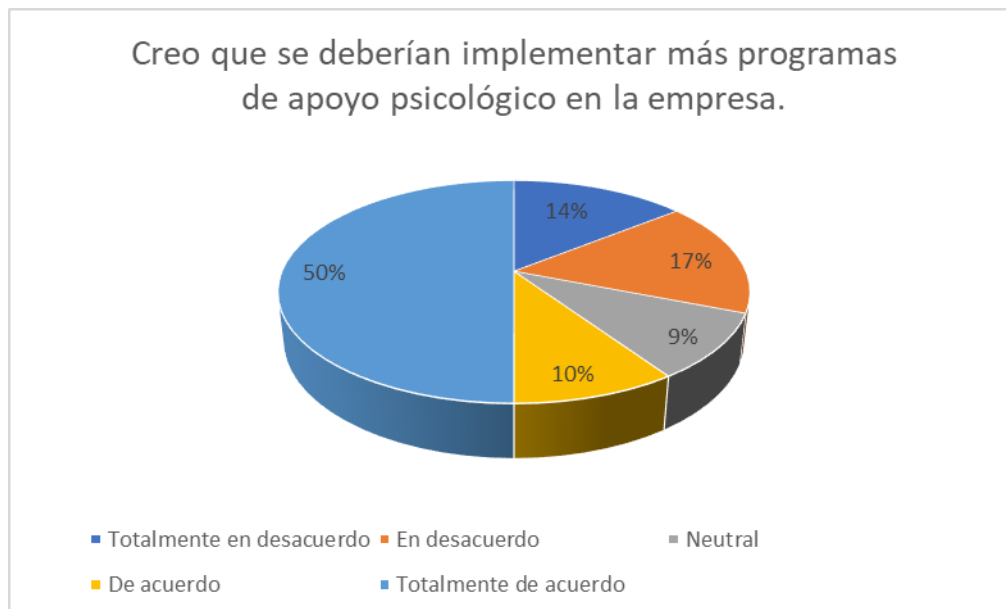
Tabla 7

Tabulación de la pregunta Nro. 4

Creo que se deberían implementar más programas de apoyo psicológico en la empresa.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	6	14.3%
desacuerdo	7	16.7%
Neutral	4	9.5%
acuerdo	4	9.5%
Totalmente acuerdo	21	50.0%
Resumen Total	42	100%

Figura 7

Grafica de la pregunta Nro. 4



Resultados de la pregunta Nro. 5: La carga de trabajo afecta negativamente mi bienestar en el trabajo.

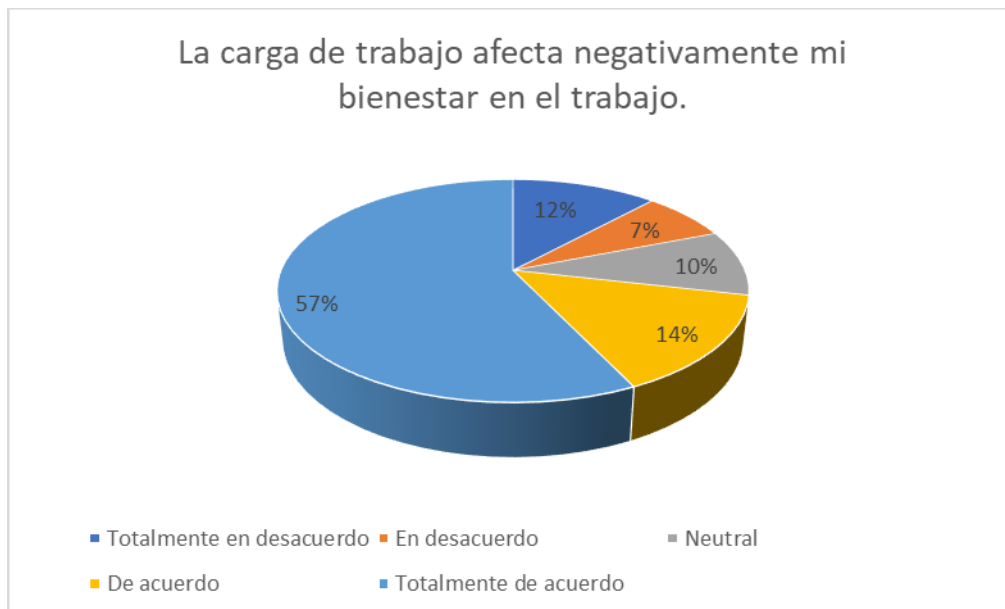
Tabla 8

Tabulación de la pregunta Nro. 5

La carga de trabajo afecta negativamente mi bienestar en el trabajo.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	5	11.9%
desacuerdo	3	7.1%
Neutral	4	9.5%
acuerdo	6	14.3%
Totalmente acuerdo	24	57.1%
Resumen Total	42	100%

Figura 8

Grafica de la pregunta Nro. 5



Resultados de la pregunta Nro. 6: Considero que se deberían mejorar las políticas de conciliación trabajo-vida personal.

Tabla 9

Tabulación de la pregunta Nro. 6

Considero que se deberían mejorar las políticas de conciliación trabajo-vida personal.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	6	14.3%
desacuerdo	6	14.3%
Neutral	8	19.0%
acuerdo	4	9.5%
Totalmente acuerdo	18	42.9%
Resumen Total	42	100%

Figura 9

Grafica de la pregunta Nro. 6



Evaluación General de Factores Psicosociales:

Resultados de la pregunta Nro. 7: Siento que la empresa promueve un ambiente de trabajo saludable y positivo.

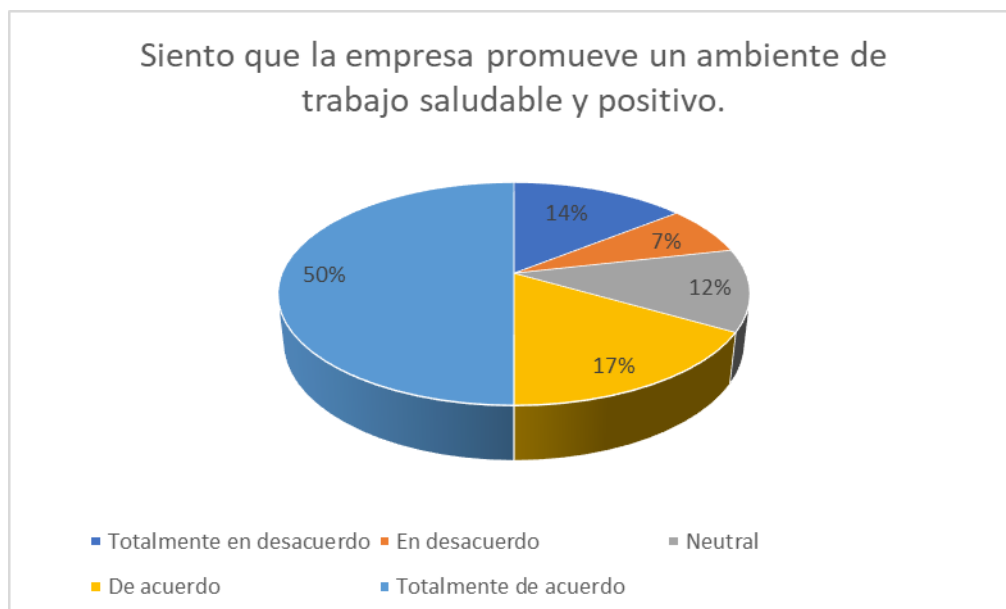
Tabla 10

Tabulación de la pregunta Nro. 7

Siento que la empresa promueve un ambiente de trabajo saludable y positivo.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	6	14.3%
desacuerdo	3	7.1%
Neutral	5	11.9%
acuerdo	7	16.7%
Totalmente acuerdo	21	50.0%
Resumen Total	42	100%

Figura 10

Grafica de la pregunta Nro. 7



Resultados de la pregunta Nro. 8: Mi relación con mis compañeros de trabajo influye en mi bienestar laboral.

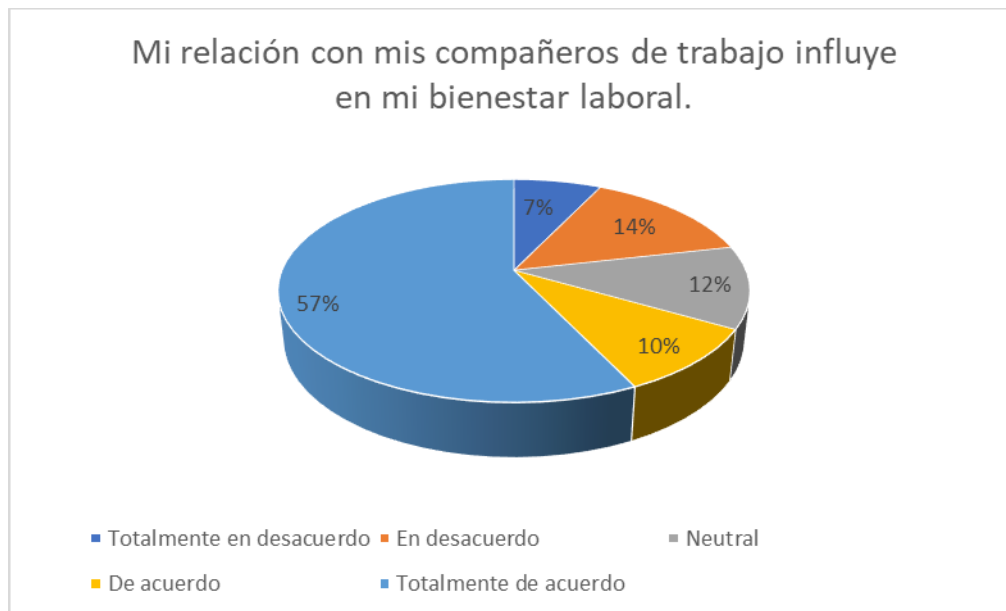
Tabla 11

Tabulación de la pregunta Nro. 8

Mi relación con mis compañeros de trabajo influye en mi bienestar laboral.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	3	7.1%
desacuerdo	6	14.3%
Neutral	5	11.9%
acuerdo	4	9.5%
Totalmente acuerdo	24	57.1%
Resumen Total	42	100%

Figura 11

Grafica de la pregunta Nro. 8



Resultados de la pregunta Nro. 9: La capacitación y desarrollo profesional influyen en mi bienestar laboral.

Tabla 12

Tabulación de la pregunta Nro. 9

La capacitación y desarrollo profesional influyen en mi bienestar laboral.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	3	7.1%
desacuerdo	8	19.0%
Neutral	8	19.0%
acuerdo	7	16.7%
Totalmente acuerdo	16	38.1%
Resumen Total	42	100%

Figura 12

Grafica de la pregunta Nro. 9



Resultados de la pregunta Nro. 10: Considero que la empresa brinda suficiente apoyo para manejar el estrés laboral.

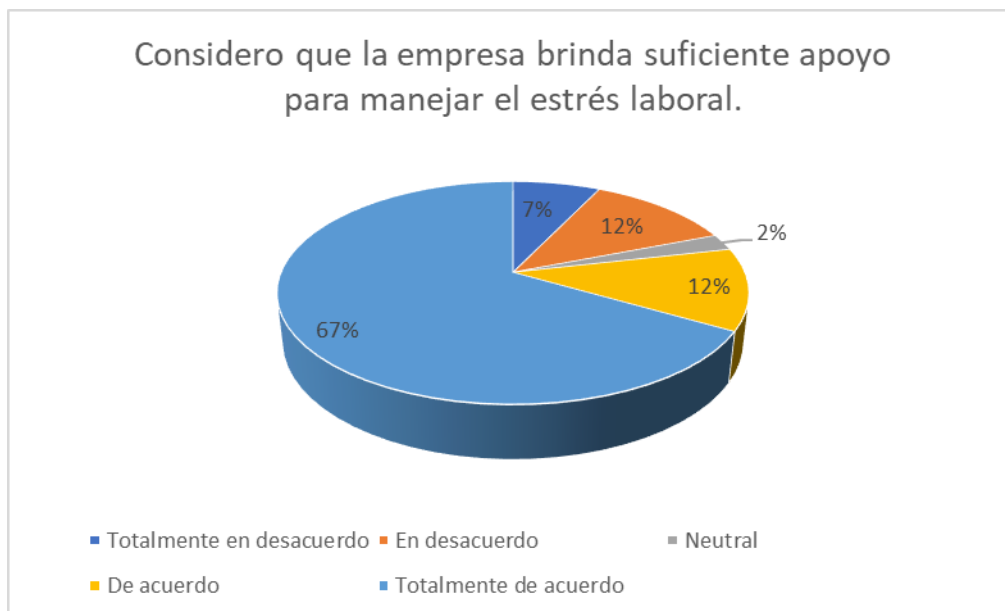
Tabla 13

Tabulación de la pregunta Nro. 10

Considero que la empresa brinda suficiente apoyo para manejar el estrés laboral.	Sub Total	%
Totalmente desacuerdo	3	7.1%
desacuerdo	5	11.9%
Neutral	1	2.4%
acuerdo	5	11.9%
Totalmente acuerdo	28	66.7%
Resumen Total	42	100%

Figura 13

Grafica de la pregunta Nro. 10



4.3 Prueba de hipótesis

Para la generación de las propuestas hipótesis general, para ello se procedera a utilizar la prueba chi cuadrado, la cual es determinada una prueba no paramétrica que conlleva al propósito de medir la correlación de dos variables.

Por este motivo la proposición es:

H₀: Con la evaluación de los factores psicosociales en el entorno laboral, **no** influirá en el bienestar de los trabajadores de la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda.2023.

H₁: Con la evaluación de los factores psicosociales en el entorno laboral, **si** influirá en el bienestar de los trabajadores de la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda.2023.

Figura 14

Cálculo de Chi-Cuadrado para la hipótesis general.

```
Pearson's Chi-squared test  
data: Preg6 and Preg1  
X-squared = 21.615, df = 16, p-value = 0.1561
```

Interpretación. – En las resultas de la correlación de las variables *Percepción de Bienestar* que se eligió la pregunta Nro. (En mi opinión, mi bienestar emocional en el trabajo es adecuado) y la variable *Identificación de Áreas de Mejora* con la pregunta Nro. (Considero que se deberían mejorar las políticas de conciliación trabajo-vida personal) donde se obtuvo p-value =

0.1561, indica que, si tenemos una existencia de la correlación entre estas variables.

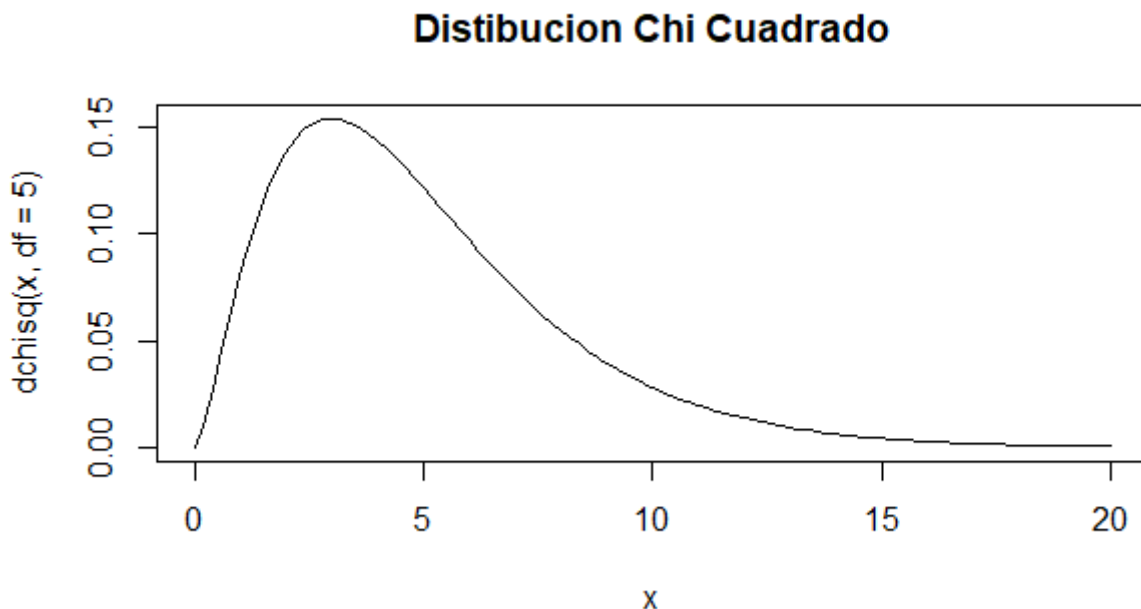
Figura 15

Tabla de desviación estándar de los resultados.

Resultados	Xi	Xi-X	(Xi-X) ²
Totalmente en desacuerdo	46	-38	1444
En desacuerdo	47	-37	1369
Neutral	47	-37	1369
De acuerdo	55	-29	841
Totalmente de acuerdo	225	141	19881
Total de Encuestados :		42	
Valor medio :		84	
Suma (Xi-X) ² :		24904	
Desviacion estandar :		111.589	

Figura 16

Distribución de los datos obtenidos.





4.4 Discusión de Resultados

Para el autor (Stansfeld & Candy, 2006) A pesar de la variedad en las demandas psicológicas y en el apoyo social entre los hombres, se observó que la tensión en el trabajo, la falta de libertad para tomar fallos, la escasa red de apoyo social, las altas exigencias psicológicas, la falta de equilibrio entre el esfuerzo dedicado y las recompensas recibidas, y la inseguridad laboral, todos estos factores, predecían la aparición de trastornos mentales comunes. Los impactos más significativos se observaron en el ámbito de la tensión laboral y la falta de equilibrio entre recompensas recibidas. Conclusiones Este análisis que combina múltiples estudios proporciona evidencia concluyente y coherente de que las combinaciones de altas demandas laborales y escasa libertad de decisión, así como las combinaciones de intenso esfuerzo con escasas recompensas, podrían ser elementos de riesgo que ayudan a la aparición de trastornos mentales comunes. A partir de estos hallazgos, se insinúa que el entorno psicosocial en el trabajo desempeña un papel crucial en la preservación de la salud mental.

El impacto de los factores estresantes laborales en los trastornos mentales comunes difiere entre mujeres y hombres.

Esta investigación tiene resultados medianamente relacionados la correlación que existe entre la evaluación de los factores psicosociales y existe una correlación entre el bienestar del trabajador.



CONCLUSIONES

- Primero.** – La estimación de factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en el bienestar del trabajador de la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda.2023. reveló una correlación significativa entre estos aspectos. Al abordar el problema general de cómo evaluar estos factores y su impacto en el bienestar del trabajador, se logró el objetivo general de comprender mejor la dinámica psicosocial en la empresa. Esta conclusión correlacional destaca la jerarquía de considerar los aspectos psicosociales en la gestión de la seguridad laboral. No solo se trata de aspectos físicos como la seguridad en el lugar de trabajo, sino también de factores emocionales y sociales que impactan en la calidad de vida.
- Segundo.** – Es crucial considerar los factores psicosociales, como la cantidad de trabajo y las expectativas laborales, con el propósito de fomentar un entorno de trabajo que sea beneficioso para la salud y que favorezca la productividad en la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda.2023. Implementar estrategias para mitigar el estrés laboral contribuirá a mejorar significativamente el bienestar.
- Tercero.** – Mejorar las relaciones interpersonales y abordar los factores que impiden la creación de un ambiente laboral colaborativo y satisfactorio son esenciales para la mejora el bienestar general psicosocial de los obreros de la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda.2023 La implementación de estas mejoras tendrá un impacto efectivo en la complacencia laboral, el rendimiento y la vida con calidad de los obreros.



RECOMENDACIONES

- Primero.** – Se recomienda seguir realizando evaluaciones periódicas de factores psicosociales y tomar medidas para mejorar aquellos físicos que puedan afectar denegadamente el bienestar y la salud mental de los personales. Esto incluye promover un ambiente positivo, fomentar la noticia abierta, brindar apoyo emocional y psicológico cuando sea necesario, y desarrollar programas de capacitación en gestión del estrés y resolución de conflictos. Estas acciones contribuirán a mantener un entorno laboral seguro, saludable y satisfactorio para todos los personales de la Cooperativas Mineras Halcón de Oro de Ananea Ltda.2023.
- Segundo.** – Fomentar el balance entre la vida laboral y personal implica la adopción de medidas y estrategias que busquen fomentar un equilibrio saludable entre las responsabilidades laborales y el bienestar personal. Esto incluye la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados, tiempo libre adecuado y apoyo para actividades recreativas y familiares.
- Tercero.** – Ofrecer Apoyo Psicológico y Asesoramiento, proveer acceso a Servicios diseñados para brindar apoyo psicológico, tales como los programas de asistencia para empleados, comúnmente conocidos como PAE, en los cuales los trabajadores tienen la oportunidad de acceder a servicios de consejería y orientación profesional para abordar sus necesidades emocionales y psicológicas y apoyo en temas relacionados con el estrés laboral y las relaciones interpersonales.



BIBLIOGRAFÍA

- Aramburu Cabo, M. J., & Sanz Blasco, I. (2013). *Bases de datos avanzadas*. Madrid: Publicacions de la Universitat Jaume I.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.6035/Sapientia73>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: EPISTEME, C.A.
- Binda, N. U., & Benavent, F. B. (2013). Investlgación cuantltativa e Investlgación cualltativa: buscando las ventajas de las dlferentes metodologías de Investlgación. *Ciencias Económicas*, 31(2), 179 - 187.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/economicas/article/view/12730>
- Diaz de rada, V. (2001). *DISEÑO Y ELABORACION DE CUESTIONARIOS PARA LA INVESTIGACION COMER CIAL*. Madrid: ESIC Editorial.
- Fernández Casado, P. (2020). *Diseño y construcción de páginas web*. Madrid: RA-MA. [https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/disenoyconstrucciondepaginasweb-1628108094?location=eyJjaGFwdGVySHJIZil6IngwNF9EaXNlbn9feV9jb25zdHJ1Y2Npb25fZGVfcGFnaW5hc193ZWltMSlslmNmaSI6li80W3gwNF9EaXNlbn9feV9jb25zdHJ1Y2Npb25fZGVfcGFnaW5hc193ZWltMV0vMi8](https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/disenoyconstrucciondepaginasweb1628108094?location=eyJjaGFwdGVySHJIZil6IngwNF9EaXNlbn9feV9jb25zdHJ1Y2Npb25fZGVfcGFnaW5hc193ZWltMSlslmNmaSI6li80W3gwNF9EaXNlbn9feV9jb25zdHJ1Y2Npb25fZGVfcGFnaW5hc193ZWltMV0vMi8)
- Garcia, J. E. (2022). Influencia de los factores de riesgo psicosocial en el redimiento laboral de los trabajadores de la Unidad Minera Arequipa M – 2019. [UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO FACULTAD]. <https://doi.org/https://orcid.org/0000-0002-6709-4414>
- GUIA N° 1 DS 024-2016-EM Modificado Por D.S. N° 023-2017-EM, 7 (2017). https://www.minem.gob.pe/_legislacionM.php?idSector=1&idLegislacion=102



- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edición ed.). México: Mc Graw Hill. <https://doi.org/ISBN: 978-607-15-0291-9>
- Megías Jiménez, D., Mas Hernández, J., Camps Paré, R., Casillas Santillán, L. A., Costal Costa, D., Gibert Ginestà, M., . . . Pérez Mora, O. (2005). *Bases de datos*. FUOC Formación de Posgrado. <https://doi.org/ISBN: 84-9788-269-5>
- Murphy, W. (2016). *Scrum Manager*. Creative Commons: The Albert Bridge. <http://www.streetsofdublin.com/>
- Orós Cabello, J. (2022). *JavaScript curso práctico de formación*. Bogota: RC Alphaeditorial. <https://www.alphaeditorialcloud.com/reader/javascript-curso-practico-de-formacion?location=26>
- SAMANTA MICHELLE, G. J. (2022). *Desarrollo de un Sistema Web para la Administración de Procesos y Control de Inventarios de Lubricar SG*. Quito: Escuela Politecnica Nacional.
- Schulz, R. G. (2009). *Diseño WEB con CSS*. Barcelona: MARCOMBO S.A.
- Vargas, Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia. *Revista Educación*, 155-165.
- Fernández, C., & Pereira, A. (2016). Exposure to psychosocial risk factors in the context of work: A systematic review. *Revista de Saúde Pública*, 50, 24. <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Lytsy, P., & Friberg, E. (2020). Psychosocial work environmental factors and workplace health, a systematic literature review. *European Journal of Public Health*, 30(Supplement_5), ckaa166.1363. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckaa166.1363>



obtenerDocumento.pdf. (s. f.). Recuperado 12 de diciembre de 2023, de <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>

Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health—A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>

Villacreses, G. V., & Avila, A. (2020). Factores de riesgo psicosocial del personal administrativo de una Institucion de Educacion Superior, resultados para un liderazgo tranformacional. *SAN GREGORIO*, 13(1300–7247), 2–18. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i40.1425>



ANEXOS



Matriz de Consistencia

PROBLEMA		OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
GENERAL						
¿Cómo evaluar los factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en el bienestar del trabajador de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023?		Evaluar los factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.	Con la evaluación de los factores psicosociales en el entorno laboral y su influencia en el bienestar de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.			Tipo de investigación: Aplicada Nivel de investigación:
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA		Percepción de Bienestar	Riesgos laboral	Descriptiva y explicativa
¿Cómo incide la alta carga de trabajo y las demandas operativas en la generación de estrés laboral entre los trabajadores de la Cooperativa Minera Halcón de Oro de Ananea, afectando negativamente su bienestar psicosocial y, en consecuencia, su desempeño y calidad de vida laboral?.	Analizar la percepción de los trabajadores respecto a su bienestar en el contexto de los factores psicosociales evaluados de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.	Al analizar la percepción de los trabajadores respecto a su bienestar en el contexto de los factores psicosociales evaluados de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.				
				Identificación de Áreas de Mejora	Seguridad	Diseño de investigación Pre experimental Población



¿Cuál es el impacto de las relaciones interpersonales en el entorno laboral de la cooperativa en el bienestar psicosocial de los trabajadores, y cuáles son los factores que obstaculizan la construcción de un ambiente laboral colaborativo y satisfactorio para los empleados?.

Identificar áreas específicas de mejora en el entorno laboral para promover el bienestar de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.

Con la identificación de las áreas específicas de mejora en el entorno laboral para promover el bienestar de los trabajadores de la cooperativa minera halcón de oro de Ananea 2023.

Factores psicosociales

Los trabajadores de la empresa



Apéndice 2: Operacionalezacion de las variables

Variables	Dimensión	Indicadores
Dependiente: Evaluación de factores psicosociales.	Capacitación de seguridad.	Evaluar los factores psicosociales.
Independiente: Los colaboradores minera halcón de oro de Ananea 2023	Personal de la empresa.	Capacitaciones, de factores psicosociales.



Apéndice 3: Instrumentos

Cuestionario de Preguntas

Tema: EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023.

INSTRUCCIONES:

Responder las preguntas con una (X), marca la respuesta con lapicero.

Las respuestas son anónimas y confidenciales.

Donde: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Neutral 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo		Marque la casilla con una X:				
Nro.	Preguntas	1	2	3	4	5
Percepción de Bienestar:						
1	En mi opinión, mi bienestar emocional en el trabajo es adecuado.					
2	Siento que mi entorno laboral contribuye positivamente a mi bienestar general.					
3	Considero que la comunicación interna en la empresa afecta mi bienestar laboral.					
Identificación de Áreas de Mejora:						
4	Creo que se deberían implementar más programas de apoyo psicológico en la empresa.					
5	La carga de trabajo afecta negativamente mi bienestar en el trabajo.					
6	Considero que se deberían mejorar las políticas de conciliación trabajo-vida personal.					
Evaluación General de Factores Psicosociales:						
7	Siento que la empresa promueve un ambiente de trabajo saludable y positivo.					
8	Mi relación con mis compañeros de trabajo influye en mi bienestar laboral.					
9	La capacitación y desarrollo profesional influyen en mi bienestar laboral.					
10	Considero que la empresa brinda suficiente apoyo para manejar el estrés laboral.					



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 22-07-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: HABRAM GONZALES ORDOÑES

Dirección: Centro Poblado Esquena – Coasa.

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42793584

Teléfono: 910542478 email: habramgonzales5@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERIA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL BIENESTAR DEL TRABAJADOR DE LA COOPERATIVA MINERA HALCON DE ORO DE ANANEA 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Evaluación de seguridad, psicosociales.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- Internacional
- Nacional

Línea de investigación: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26

Firma de Autor



huella digital

22 – JULIO – 2024

Fecha