



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**RELACIÓN ENTRE ESTRÉS Y JORNADA LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS EN UNA
UNIDAD MINERA EN LA REGIÓN CAJAMARCA**

**PRESENTADA POR
LUIS ENRIQUE ALIAGA CAJAN**

**ASESOR
SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

LIMA – PERÚ

2019



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO

RELACIÓN ENTRE ESTRÉS Y JORNADA LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS EN UNA
UNIDAD MINERA EN LA REGIÓN CAJAMARCA

PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN PSICOLOGÍA DEL
TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

PRESENTADO POR:
LUIS ENRIQUE ALIAGA CAJAN

ASESOR:
DR. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA

LIMA, PERÚ

2019

Dedicado a mi esposa Elizabeth,
mis hijas Isabel y María y
mis padres Eudocia y Luis

AGRADECIMIENTO

A mi esposa e hijas, por su constante soporte durante la ejecución de este trabajo de investigación.

A mi asesor, Dr. Sergio Dominguez, quien con su conocimiento profesional me ha guiado para preparar este documento.

A mis amigos y compañeros de las áreas de gestión de Recursos Humanos con los que compartí experiencias profesionales y que están presentes en esta investigación.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	13
1.1 Antecedentes de la investigación.....	13
1.2 Bases teóricas.....	21
1.2.1 Definición de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales en el trabajo	21
1.2.2 Factores organizacionales que pueden afectar la salud del trabajador	24
1.2.3 Definición de estrés	28
1.2.4 Modelo Demandas – Control de Karasek	29
1.2.5 Jornada atípica	32
1.3 Planteamiento del problema.....	34
1.3.1 Descripción de la realidad problemática	34
1.3.2 Formulación del problema	39
1.4 Objetivos de la investigación.....	39
1.4.1 Objetivo general.....	39

1.4.2 Objetivos específicos	39
1.5 Hipótesis y variables de la investigación.....	40
1.5.1 Formulación de hipótesis	40
1.5.2 Variables de la investigación	42
1.5.3 Definición operacional de las variables.....	42
CAPÍTULO II: MÉTODO.....	45
2.1 Tipo y diseño de la investigación	45
2.2 Participantes.....	46
2.3 Instrumentos.....	47
2.4 Procedimiento	48
2.5 Análisis de los datos.....	49
CAPÍTULO III: RESULTADOS	51
3.1 Análisis descriptivo.....	51
3.2. Contraste de hipótesis.....	52
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	57
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES	68
REFERENCIAS.....	69
ANEXOS	76
Anexo A: Ficha de datos socio laborales	77
Anexo B: Cuestionario JCQ	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Incidentes de seguridad – enero 2012 a agosto 2016	36
Tabla 2	Jornada laboral vs. incidentes de seguridad de enero 2016 a agosto 2016.....	37
Tabla 3	Renuncias de personal – setiembre 2015 a agosto 2016	37
Tabla 4	Renuncias voluntarias de personal de setiembre 2015 a agosto 2016 vs. jornada laboral	38
Tabla 5	Estadísticos descriptivos de las variables estrés, apoyo social e inseguridad laboral.....	51
Tabla 6	Estadísticos de la variable estrés y lugar de procedencia	53
Tabla 7	Estadísticos de las variables estrés y sexo.....	53
Tabla 8	Estadísticos de las variables estrés y tipo de trabajo.....	54
Tabla 9	Estadísticos de las variables estrés y jornada laboral.....	55
Tabla 10	Estadísticos de las variables estrés y turnos	56

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la asociación entre el estrés con la jornada laboral, el apoyo social, la inseguridad laboral y algunos factores sociodemográficos de los trabajadores de una empresa de servicios de alimentación y alojamiento en una unidad minera. La investigación se realizó mediante dos tipos de diseño: comparativo para las relaciones entre estrés y jornada laboral, lugar de procedencia, sexo y tipo de trabajo, y correlacional para las asociaciones entre estrés y tiempo de servicios, apoyo social e inseguridad laboral respectivamente. Los instrumentos utilizados fueron la ficha de datos sociolaborales y el Cuestionario de Contenido de Trabajo de Karasek en la versión resumida de Juárez (2005), que se aplicaron a 77 sobre una población de 175 trabajadores. Los resultados mostraron que el estrés no estaba asociado con la jornada laboral, el sexo ni la inseguridad laboral; que los trabajadores que procedían de la región Cajamarca, pero no cerca de la unidad minera, presentaban mayor estrés que los de otras regiones o los de las comunidades cercanas a la unidad minera; que los trabajadores operativos presentaban mayor estrés que los no operativos; que los trabajadores con mayor tiempo de servicios tenían menor estrés; que el estrés era menor cuando era mayor el apoyo social del jefe y los compañeros de trabajo y que los trabajadores con turnos diurnos y nocturnos presentaban mayor estrés que aquellos que solo trabajaban en el turno diurno.

Palabras clave: estrés, jornada laboral atípica, unidad minera, trabajo remoto.

ABSTRACT

The research aimed to determine the association between stress with work roster, social support, job insecurity and some sociodemographic factors of the workers of a service company of food and lodging in a mining unit. The research was carried out using two types of design: comparative for the relationships between stress and work roster, place of origin, sex and type of work, and correlational for associations between work stress and length of services, social support and job insecurity respectively. The instruments used were the socio-labor data sheet and Karasek's Job Content Questionnaire in the summary version of Juárez (2005), which were applied to 77 on a population of 175 workers. The results showed that stress was not associated with work roster, sex or job insecurity; that the workers who came from the Cajamarca region, but not near the mining unit, presented greater stress than those of other regions or those of the communities near the mining unit; that the operative workers presented more stress than the non-operatives; that workers with greater length of service had lower stress; that there was lower stress when social support from the boss and coworkers was greater and that workers with day and night shifts were more stressed than those who only worked on shift day.

Key words: stress, atypical work roster, mining unit, remote work.

INTRODUCCIÓN

El mundo laboral se ha transformado en un fenómeno socioeconómico muy complejo en las últimas décadas debido a la globalización y el uso de nuevas tecnologías, por lo que las exigencias laborales, la menor cantidad de oportunidades de trabajo y la falta de correspondencia entre las exigencias del puesto de trabajo y las capacidades de cada persona han propiciado el surgimiento de determinados riesgos psicosociales.

Existen numerosos estudios en los que se señala que los riesgos psicosociales son capaces de afectar negativamente la salud de los trabajadores durante su trabajo e incluso fuera de él y que pueden manifestarse a través de molestias músculo-esqueléticas, el estrés, el ausentismo laboral, el aumento en la cantidad y severidad de los accidentes del trabajo, el conflicto trabajo-familia, los trastornos relacionados al sueño, las alteraciones en la salud mental y los trastornos del afecto-depresión y de la ansiedad (Vieco & Abello, 2014, p. 356).

La minería es una de las principales actividades económicas del Perú y sus principales unidades productivas se encuentran ubicadas en zonas andinas, en lugares apartados y de difícil acceso en la mayoría de casos. Debido a que gran número de los puestos de trabajo que ofertan estas empresas son especializados y no se cuenta con personal capacitado en las zonas aledañas, las empresas se ven obligadas a contratar personal foráneo. En este contexto, las empresas establecen jornadas laborales, que tienen como propósito aprovechar la presencia del trabajador en la unidad minera el mayor número de horas diarias posible en jornadas consecutivas, y, en compensación, gozar luego de días de descanso consecutivos proporcionales a los días trabajados.

En la unidad minera objeto del presente estudio, la empresa proveedora de los servicios de alojamiento y alimentación cuenta con tres esquemas de jornadas laborales: 20x8, 10x4 y 10x5 (número de días laborados por número de días de descanso) que cumplen con lo establecido por la ley de tener 8 horas de trabajo diario como máximo en promedio.

En esta investigación, se considera a la jornada laboral como un posible factor psicosocial, ya que puede afectar la satisfacción laboral, la salud y el desempeño de los trabajadores. Una jornada laboral con más días de trabajo continuo es una posible fuente de dificultades y conflictos que experimentan los trabajadores que laboran en sitios remotos, lo que se traduciría en mayor estrés y podría estar afectando su eficiencia en el trabajo, su concentración o su satisfacción laboral.

La investigación tuvo como objetivo determinar las diferencias de estrés según la jornada laboral en los trabajadores de una empresa de servicios en una unidad minera en Cajamarca y la hipótesis general expresó que existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando trabajan en una jornada laboral con más días de trabajo consecutivos.

La presente investigación es importante porque los resultados permitirán conocer la influencia de las jornadas laborales en sitios remotos con el estrés que experimentan los trabajadores. Asimismo, desde el punto de vista teórico, se justifica porque la relación entre el estrés y las jornadas de trabajo que se aplican en los sitios remotos en industrias como la minera, la petrolera y la construcción no han sido muy estudiadas y, desde una perspectiva práctica, los resultados de la presente investigación podrían servir para que las empresas con operaciones

en lugares remotos tomen medidas para mitigar los efectos negativos de las jornadas laborales con un gran impacto en el balance trabajo – familia, la mejora del clima laboral de la empresa y la disminución de incidentes.

La estrategia de la investigación fue asociativa porque el objetivo era explorar la relación funcional existente entre la variable estrés con las variables jornada laboral, apoyo social, inseguridad laboral y algunos factores sociodemográficos de los mismos sujetos como lugar de procedencia, sexo, tipo de trabajo y tiempo de servicios (Ato, López & Benavente, 2013).

La investigación se realizó mediante dos tipos de diseño, comparativo para las relaciones entre las variables estrés y jornada laboral, lugar de procedencia, sexo, tipo de trabajo y trabajo en turnos, y correlacional para las asociaciones entre estrés y tiempo de servicios, apoyo social e inseguridad laboral respectivamente. En ambos casos, el enfoque fue transversal.

Los instrumentos utilizados fueron la ficha de datos sociolaborales y el Cuestionario de Contenido de Trabajo de Karasek en la versión resumida de Juárez (2005). Sobre una población de 175 trabajadores de la empresa de servicios de alimentación y alojamiento en la unidad minera, se aplicaron los instrumentos al personal que se encontraba en la unidad minera (77 trabajadores), por lo que la muestra fue no probabilística e intencional.

El presente estudio consta de 4 capítulos. En el primero se detallan los antecedentes de la investigación sobre las variables estrés y jornada laboral, así como las bases teóricas, presentando el planteamiento del problema, los objetivos e hipótesis de la investigación. El segundo capítulo informa sobre el tipo y diseño de la investigación, se describe a los participantes del estudio, los instrumentos, el procedimiento y la forma de análisis de datos. Los resultados descriptivos,

comparativos y de contrastación de hipótesis son reportados en el capítulo tercero. El cuarto y último capítulo presenta la discusión de resultados hallados en este estudio buscando una explicación de los mismos y su comparación con lo reportado en la literatura, para finalmente presentar las conclusiones y las recomendaciones.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

Baez y Galdames (2005) estudiaron el conflicto de rol familia – trabajo, la implicancia laboral, la satisfacción laboral, el bienestar psicológico y la satisfacción familiar desde una perspectiva psicosocial, a través de una muestra no probabilística e intencionada de 263 trabajadores varones de Antofagasta, con jornadas de trabajo ordinaria en empresas públicas o privadas o con jornadas atípicas en las empresas mineras de la región. Fue una investigación cuantitativa, descriptivo-comparativa, no experimental y transversal que utilizó como instrumentos la Escala de Conflicto Familia Trabajo de Kopelman, Greenhouse y Connolly (1983); el Minnesota Satisfaction Questionnaire (1965), el Work Involvement Questionnaire de Stafford, Banks y Jackson (1979), la escala GHQ de Bienestar Psicológico de Goldberg (1978) y el test de APGAR familiar de Smilkstein (1975). Los resultados mostraron que los trabajadores de jornada atípica tienen en promedio, en relación a los trabajadores de jornada ordinaria, valores más altos en el conflicto familia – trabajo (medias de 39.37 vs. 38.50, $p = .028$), menor implicancia laboral (medias de 19.05 vs. 20.93, $p = .000$), mayor bienestar psicológico (en este caso, a mayor puntaje, menor bienestar; medias de 7.54 vs. 8.21, $p = .036$) y mayor satisfacción familiar (8.46 vs. 8.02, $p = .029$). Estos resultados indicarían que los trabajadores de jornada atípica tendrían mayores dificultades para integrar su vida laboral y familiar; que tendrían menor implicancia laboral porque las organizaciones que

cuentan con jornadas atípicas organizan a su personal para los relevos, lo que no sucedería en el caso de los de jornada ordinaria, quienes son maximizados en sus funciones; mayor bienestar psicológico porque las empresas con jornadas atípicas darían más atención a la parte médica y psicológica de los trabajadores; y mayor satisfacción familiar porque existiría una autovaloración positiva por lo que hace por su familia al trabajar lejos en una jornada atípica.

Vera, Sepúlveda y Contreras (2006) investigaron la presencia de síntomas somáticos reportados por los trabajadores mineros con labores en zonas de gran altura en Chile y su relación con factores psicosociales y sociolaborales en una muestra probabilística de 120 trabajadores varones de una población de 485 trabajadores de la empresa. La investigación fue transversal y las variables estudiadas fueron la sintomatología somática, los factores sociolaborales (edad, experiencia, tiempo en la empresa, tiempo en el cargo, la satisfacción con la carga de trabajo y la satisfacción laboral) y los factores psicosociales emocionales (el estrés percibido, las afectividades positiva y negativa, el balance positivo de afectos y la satisfacción vital general) y el mal agudo de montaña como medida de salud física. Los instrumentos usados fueron el cuestionario socio-demográfico y socio-laboral; el Inventario de Síntomas Somáticos de Pennebaker adaptado por Páez y Echebarría (1989) y reducido a 28 síntomas para este estudio; la percepción subjetiva de carga de trabajo con una sola pregunta (¿Cuán satisfecho se encuentra con su carga de trabajo?); Job Satisfaction Scale utilizada por Arizeta (2001); Global Measure of Perceived Stress de Cohen et al. (1983) adaptada por Vera y Wood (1994); la escala de Positive and Negative

Affectivity de Bradburn adaptada para España por Páez et al. (1989) y por Alvarado y Vera (1996) para Chile; un ítem de la escala de Diener (1996) para medir la satisfacción general con la vida y la escala de Lake Louise Acute Mountain Sickness (1991) para evaluar el mal agudo de montaña. Los resultados mostraron que quienes presentan más cantidad de síntomas somáticos tienen menos edad (coeficiente de correlación de Spearman, $r_s = -.255, p \leq .01$), menos años de experiencia laboral ($r_s = -.181, p \leq .05$) menos satisfacción con la carga de trabajo ($r_s = -.220, p \leq .05$), menos satisfacción laboral ($r_s = -.413, p \leq .01$), más estrés percibido ($r_s = .679, p \leq .01$), más afectividad negativa ($r_s = .587, p \leq .01$), menos balance positivo de afectos ($r_s = -.651, p \leq .01$), menos satisfacción vital general ($r_s = -.293, p \leq .01$) y más probabilidad de desarrollar el mal agudo de montaña ($r_s = .730, p \leq .01$). Estos resultados evidenciarían que la edad es un factor protector ya que las personas con más edad reportan menos síntomas o mal agudo de montaña, lo mismo que la experiencia, lo que se explicaría por el tiempo de adaptación de sus organismos a la altura y el aprendizaje para vivir en esas condiciones. Además, se observó que el estrés percibido era mayor en los que tenían menor edad ($r_s = -.192, p \leq .05$), menor experiencia laboral ($r_s = -.182, p \leq .05$), menor satisfacción vital general ($r_s = -.445, p \leq .01$), menor satisfacción con la carga de trabajo ($r_s = -.253, p \leq .01$), mayor afectividad negativa ($r_s = .575, p \leq .01$), menor balance positivo de afectos ($r_s = -.762, p \leq .01$) y menor satisfacción laboral ($r_s = -.460, p \leq .01$).

Sánchez, Simões, y Brito (2008) hicieron una investigación de carácter descriptiva con el objetivo de evaluar la salud mental y las alteraciones

psicosomáticas de los 14 supervisores de taladro de un campamento petrolero ubicado en el oriente de Venezuela; en este trabajo, la depresión, la ansiedad y la fatiga laboral fueron como consideradas como indicadores de estrés laboral y salud mental. Para considerarlos sujetos de la investigación, se tuvo en cuenta que dichos supervisores estuviesen por lo menos 1 año en el cargo sin interrupciones y que trabajaran en jornadas de 7 días de trabajo por 7 días libres. Los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Ansiedad IDARE: Rasgo-Estado, la Prueba de Yoshitake de fatiga, la Escala de Zung de depresión y el Cuestionario de Goldberg para los datos sobre morbilidad y salud mental del trabajador. Los resultados mostraron que la organización del trabajo constituía uno de los factores que afectaba de modo directo la salud mental de dichos supervisores, así como la realización de duras jornadas de trabajo en aislamiento con fuertes niveles de exigencia y responsabilidad. El estudio mostró que el reporte de desórdenes digestivos era el más importante motivo de consulta médica (23% de las consultas), que la mitad de la población estudiada tenía la posibilidad de disturbio psicológico de carácter moderado y 43% de carácter leve, y que el 29% los trabajadores en estudio presentaba depresión leve o moderada al iniciar la jornada laboral y 42.8% al final. Asimismo hubo un incremento en la ansiedad - estado de los trabajadores al comparar el inicio (nivel medio: 57% y nivel alto: 43%) con el final de la jornada (nivel medio: 50% y nivel alto: 50%) y aumento de la sintomatología de fatiga mental (21.4% al inicio vs. 42.8% al final de la jornada laboral).

Grzywacz, Carlson y Shulkin (2008) investigaron la relación entre la participación de los trabajadores en arreglos formales de trabajo flexible en el

lugar de trabajo, en particular la flexibilidad en el horario, con la flexibilidad percibida, el estrés y el agotamiento. Se evaluó si los trabajadores que participaban en arreglos formales y flexibles presentaban menos estrés y agotamiento y reportaban más flexibilidad percibida que aquellos que no, así como su efecto sobre el estrés y el agotamiento de acuerdo al sexo y el perfil laboral de la pareja del trabajador. La muestra fue de 19,704 observaciones que representaban a 85,936 trabajadores de 9 compañías (3 farmacéuticas, 3 técnicas, 1 manufacturera, 1 financiera, 1 de servicios profesionales y 1 universidad). La muestra tenía predominancia de personas de mediana edad, de las cuales el 64% tenían edades entre 35 y 54 años; el 60% de los investigados eran hombres, 49% estaban casados con una persona que trabajaba a tiempo completo y 22% de la muestra era soltera; asimismo, 23% eran empleados de una compañía farmacéutica, 22% de una tecnológica, 16% de una de servicios financieros o profesionales, 36% de una manufacturera y 4% de una universidad. Los trabajadores fueron clasificados en cuatro grupos excluyentes: horarios flexibles, horarios flexibles con semana de trabajo comprimida, semana de trabajo comprimida y sin horario flexible ni semana de trabajo comprimida de acuerdo a las respuestas de la encuesta. Para medir la flexibilidad percibida se hizo una pregunta con respuesta de codificación binaria (0 o 1) y el estrés y agotamiento con una escala validada de 7 items. Los resultados mostraron que el estrés y el agotamiento fueron menores entre aquellos que intervinieron en todos los tipos de arreglos flexibles formales, tales como horario flexible más semana comprimida ($\beta = -.36, p < .001$), solo semana comprimida ($\beta = -.20, p < .001$)

y solo horario flexible ($\beta = - .59$, $p < .001$) frente al de los trabajadores que no tenían ningún arreglo formal.

Gómez, Hernández y Méndez (2014) estudiaron la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral en trabajadores de una subcontratista minera de Chile. La muestra de 100 trabajadores fue no probabilística y por conveniencia y se les aplicó el cuestionario SUSETO-ISTAS 21 adaptado a los trabajadores chilenos para evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23. El estudio fue correlacional, no experimental y con un enfoque transversal. Con respecto a los factores de riesgo psicosocial, los resultados mostraron que existía una relación significativa en el factor exigencias psicológicas en referencia a la sección, encontrándose que los trabajadores de áreas operativas tenían altas exigencias psicológicas y bajo control de la tarea, ya que debían esconder emociones y evaluaban que la complejidad, variabilidad y tiempo para ejecutar las tareas, así como la formación que recibían, no eran los más adecuados; en cuanto al factor trabajo activo y posibilidades de desarrollo se tuvieron diferencias significativas en las variables cargo y sección, ya que los trabajadores con el cargo de operario / ayudante consideraban que no influían en su trabajo, que este no les permitía desarrollar sus habilidades y conocimientos, que no influían en los tiempos de descanso, que no encontraban sentido a su trabajo y no estaban implicados con la empresa y en cuanto a la variable sección, los trabajadores de chancado, recursos humanos y molienda estaban en un rango alto de exposición mientras que los de administración en un rango bajo; en relación al

factor compensaciones, hubo diferencias significativas en la variable sección ya que los trabajadores de chancado terciario no se sentían reconocidos por su desempeño laboral por parte de sus jefes. Respecto a la satisfacción laboral se tuvieron diferencias significativas en la variable cargo, encontrándose que los trabajadores con mayor satisfacción eran los de puestos de mayor nivel, por ser más autónomos y con posibilidades de liderazgo y en cuanto a la variable sección hubieron diferencias significativas en las dimensiones satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con la participación; en relación al ambiente físico, los trabajadores de chancado y molienda fueron los más insatisfechos, lo que revelaría su disgusto con las instalaciones por ser incómodas o peligrosas y con respecto a la participación también los trabajadores de chancado y molienda fueron los más insatisfechos ya que no tendrían la capacidad para decidir aspectos relacionados con el trabajo; los resultados también mostraron que a menor satisfacción laboral, mayor riesgo psicosocial percibido en el trabajo activo y posibilidades de desarrollo de habilidades ($r = -.593, p < .05$), en el apoyo social en la empresa y calidad de calidad de liderazgo ($r = -.661, p < .05$), en compensaciones ($r = -.317, p < .05$) y en doble presencia ($r = -.319, p < .05$).

Liu, Wang y Chen (2014) condujeron un estudio cuyo objetivo era evaluar la prevalencia de síntomas depresivos y explorar sus factores asociados tales como el desequilibrio esfuerzo-recompensa, el sobre compromiso, la percepción de entorno físico, el conflicto trabajo-familia en los mineros de carbón subterráneos. Realizaron una encuesta transversal en una población minera de carbón en el noreste de China, para lo cual distribuyeron un conjunto de cuestionarios autoadministrados a 2,500 mineros de carbón

subterráneos (1,936 encuestados efectivos). Para medir la depresión se utilizó la versión china de la Escala del Centro de Estudios Epidemiológicos de Depresión (ECEED); para el desbalance esfuerzo-recompensa y el sobrecompromiso, la escala de ERI de Siegrist; para la percepción del ambiente físico, la versión china de Occupational Stress Inventory; y para el conflicto trabajo-familia, la escala de 9 items Work-Family Conflict Scale. Se consideró que un trabajador presentaba síntomas depresivos a partir de un puntaje de 16 en la ECEED. La prevalencia de síntomas depresivos fue del 62.8%, el promedio de 20 ($DE = 9.99$, $p = 0.057$) y la regresión lineal mostró que el estado civil, la educación, el ingreso mensual y el tiempo de trabajo semanal se asociaron significativamente con los síntomas depresivos. Un alto nivel de síntomas depresivos se asoció significativamente con altos niveles de desequilibrio esfuerzo-recompensa ($M = 0.69$, $DE = 0.24$, $r = .368$, $p < 0.01$), la percepción del ambiente físico ($M = 30.51$, $DE = 7.08$, $r = .209$, $p < 0.01$), conflicto trabajo – familia ($M = 3.37$, $DE = 0.77$, $r = .188$, $p < 0.01$) y sobrecompromiso ($M = 15.29$, $DE = 2.85$, $r = .179$, $p < 0.01$).

Schütte et al. (2014) realizaron una investigación cuyos objetivos eran explorar las asociaciones entre las condiciones de trabajo psicosociales y el bienestar psicológico entre los empleados en 34 países europeos y evaluar si estas asociaciones variaban según la ocupación y el país. Para el estudio se obtuvieron datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo 2010 que incluyó 33,443 empleados, 16,512 hombres y 16,931 mujeres, de 34 países europeos. El bienestar fue medido por el índice de bienestar WHO-5. Se construyeron 25 factores psicosociales en el trabajo incluyendo demandas laborales, factores estresantes, horas de trabajo, influencia laboral y libertad,

promoción laboral, inseguridad laboral, apoyo social, calidad del liderazgo, discriminación y violencia en el trabajo, y desequilibrio trabajo-vida. Se encontró que cuando los 25 factores psicosociales en el trabajo se estudiaron simultáneamente en el mismo modelo con variables de ajuste, 13 mostraron una asociación significativa con un pobre bienestar en ambos géneros: demandas cuantitativas (coeficiente de regresión – varones, $\beta_1 = 1.56$, coeficiente de regresión – varones, $\beta_2 = 1.53$, $p < .05$), demandas para esconder emociones ($\beta_1 = 1.32$, $\beta_2 = 1.36$, $p < .05$), bajas posibilidades de desarrollo ($\beta_1 = 1.87$, $\beta_2 = 1.67$, $p < .05$), trabajo poco significativo ($\beta_1 = 2.13$, $\beta_2 = 1.94$, $p < .05$), alto conflicto de roles ($\beta_1 = 2.10$, $\beta_2 = 2.04$, $p < .05$), baja calidad de liderazgo ($\beta_1 = 1.95$, $\beta_2 = 2.04$, $p < .05$), bajo apoyo social ($\beta_1 = 2.11$, $\beta_2 = 1.85$, $p < .05$), bajo sentido de comunidad ($\beta_1 = 3.17$, $\beta_2 = 2.89$, $p < .05$), inseguridad laboral ($\beta_1 = 1.95$, $\beta_2 = 1.61$, $p < .05$), baja promoción laboral ($\beta_1 = 1.77$, $\beta_2 = 1.71$, $p < .05$), desequilibrio entre el trabajo y la vida ($\beta_1 = 2.23$, $\beta_2 = 2.29$, $p < .05$), discriminación ($\beta_1 = 2.12$, $\beta_2 = 2.13$, $p < .05$) y acoso laboral ($\beta_1 = 2.44$, $\beta_2 = 2.96$, $p < .05$).

McTernan, W. (2016) investigó el efecto del jornada laboral en la salud mental de los trabajadores mineros en Australia. La muestra fue de 55 personas (79.5% hombres y 20.57% mujeres) entre los 24 y 56 años. Para medir el clima de seguridad psicosocial se usó el instrumento de 12 ítems, Psychosocial Safety Climate desarrollado por Hall, Dollard y Coward; la depresión, el Patient Health Questionnaire de nueve ítems (PHQ-9); el conflicto trabajo – vida con la escala de Remote Work Life Conflict de 4 ítems; y la jornada laboral del trabajador. Los resultados señalaban que la depresión

se relacionaba positivamente con la jornada laboral; así, en jornadas laborales menores o iguales a 5 días de trabajo, se tuvo 2.85 en promedio, si era entre 6 a 10 días de trabajo, 5.67 y en jornadas con más de 10 días el promedio de depresión era 10.63 (p. 192). Asimismo, el conflicto trabajo remoto – vida estaba correlacionado positivamente con la depresión ($r = .58, p < 0.05$). Otro hallazgo importante fue que el apoyo de los compañeros de trabajo actuaba significativamente como un amortiguador del conflicto trabajo – familia dentro de la población laboral minera, pero no en la población laboral en general (p. 121).

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Definición de factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales en el trabajo

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (1986) definió a los factores psicosociales en el trabajo como “las interacciones entre el trabajo, su ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento” (p. 12).

Durante los últimos años, la literatura especializada ha definido conceptualmente de manera más precisa los factores psicosociales, los

factores psicosociales de riesgo y los riesgos psicosociales, los que eran usados como sinónimos.

a. Factores psicosociales: son las condiciones existentes en un ambiente laboral, relacionadas con la cultura organizacional, clima laboral, organización del trabajo, el contenido del puesto, estilo de liderazgo, la ejecución de la tarea y con el entorno, que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud de las personas. Son de carácter descriptivo y pueden ser positivos o negativos para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del trabajador (Gil-Monte, 2014a, pp. 29-30).

b. Factores psicosociales de riesgo: son las condiciones organizacionales que pueden tener efectos nocivos sobre la salud física y psicológica del trabajador, así como generar estrés, afectando negativamente el uso de los recursos y las capacidades personales para responder ante las exigencias del trabajo. Son de carácter predictivo y pueden estar ocasionados por los múltiples componentes del trabajo como la intensidad del trabajo, cantidad excesiva de horas de trabajo, mala comunicación organizacional, ambigüedad de rol, entre otros (Moreno, 2011, pp. 7-8).

c. Riesgos psicosociales: son las situaciones laborales con altas probabilidades de dañar gravemente la salud física, social y mental de los trabajadores. Los riesgos más importantes son el estrés

laboral, el abuso laboral, los acosos laboral y sexual, la violencia en el trabajo (Moreno, 2011, pp. 8-9).

1.2.2 Factores organizacionales que pueden afectar la salud del trabajador

Existe una serie de características en el lugar de trabajo que tiene el potencial de producir resultados organizacionales y extra organizacionales negativos que pueden perjudicar la salud mental y el bienestar físico de los trabajadores denominados factores psicosociales de riesgo. De acuerdo a Michie (2002, pp. 68-69), estos factores se dividen en:

- a. Factores exclusivos del contenido del trabajo, como la carga de trabajo (sobrecarga o subcarga), ritmo de trabajo excesivo (presiones de tiempo), falta de sentido del trabajo, baja autonomía laboral, perturbaciones externas (como ruido y hacinamiento) y sistemas de trabajo tóxicos son ejemplos de condiciones laborales que pueden dañar a la salud e interrumpir el bienestar de los empleados. Otro factor es la organización del trabajo que establece los turnos de trabajo, ya sea diurnos y nocturnos, la necesidad de los sobetiempos, trabajo en días feriados, las pausas y las jornadas laborales que son el motivo de la presente investigación

En el contexto de esta investigación se tiene situaciones similares como la sobrecarga de trabajo ante el incremento de la

vajilla por lavar en los comedores en las horas punta del servicio de alimentación, las presiones de tiempo para que las cuarteras realicen el tendido de camas y el aseo de los cuartos para que descanse el personal que laboró en el turno de noche, la baja autonomía laboral ya que se deben seguir los procedimientos para el desarrollo de las tareas, las perturbaciones por ruido cuando están operando las campanas de extracción de vapores y las máquinas lavavajillas y por calor cuando están en la elaboración de las comidas y el cumplimiento de las jornadas de trabajo extensas lejos de su familia.

- b. Factores inducidos por el rol y la responsabilidad que un individuo tiene dentro de la organización. Los eventos de estrés de esta naturaleza son comunes entre los roles gerenciales o de supervisión con nivel de responsabilidad sin límites claros de los roles (ambigüedad de roles) o donde los empleados responden ante múltiples demandas de superiores y otros dentro de la organización de manera simultánea pero poco realista (conflicto de roles).

Ejemplos de estas situaciones en la unidad minera se dan con los trabajadores administrativos de facturación, cobranzas y recursos humanos cuando representan a su empresa ante el cliente en negociaciones o reclamos, o cuando un trabajador de la empresa recibe órdenes directas de la supervisión de la empresa minera o en situaciones en las que los responsables de la empresa contratista

reciben órdenes de la supervisión de la empresa minera que entran en conflicto con las políticas de su empresa.

- c. Los factores que afectan el desarrollo profesional, relacionados con el estrés originado por la falta de seguridad y capacitación laboral, la promoción a personas que no tienen las calificaciones o el mantener a personas sobrecalificadas en puestos de menor nivel tienen el potencial de obstaculizar la progresión de las carreras e influir negativamente en el bienestar y el compromiso de los empleados con el trabajo.

En esta presente investigación, los trabajadores del contratista en el campamento minero con menos de 5 años de servicio se encuentran bajo contratos a plazo fijo de seis meses, lo cual no les brinda seguridad laboral, existe capacitación laboral solo en temas de seguridad e inocuidad alimentaria, los trabajadores de cocina realizan trabajos de 12 horas diarias (8 de su jornada normal más 4 de sobretiempo) a fin de mantener bajos los costos laborales y existen trabajadores sobrecalificados para las labores que ejecutan.

- d. Los factores sobre las relaciones de trabajo prevalecientes dentro de la organización, tales como las relaciones problemáticas entre supervisores, colaboradores, compañeros de trabajo en forma de hostigamiento, amenazas de violencia, chismes, burlas, acoso, liderazgo negativo, aislamiento social o laboral en el lugar de trabajo

y otras conductas desviadas causan malas relaciones interpersonales (Babatunde, 2013, pp.76-77).

En el contexto de la investigación, se ha observado que los trabajadores de las comunidades aledañas no mantienen buenas relaciones entre ellos, llevando sus problemas personales al trabajo. Asimismo, algunos supervisores son hostigados por los trabajadores de comunidades para que no los exijan en sus labores.

- e. Los factores que se originan en la estructura y el clima organizacionales. La estructura de las organizaciones se caracteriza por la formalización, que es el grado en que los roles y el contenido del trabajo se rige por reglas y regulaciones. Donde los trabajos están altamente formalizados, los empleados en este entorno pueden tener poca autonomía, existiendo la posibilidad de que los empleados experimenten un estrés elevado que se origina en el locus de control inadecuado. De modo análogo, el clima laboral gira en torno a las percepciones colectivas de los empleados sobre diversos aspectos de la vida organizacional, como los objetivos, las políticas y mejores prácticas, estilo de liderazgo, diseño de trabajo, tecnología, compromiso de los empleados, sistemas de comunicación, motivación, recompensa, condiciones de trabajo, etc. Un buen clima organizacional favorece el bienestar y salud de los trabajadores (Babatunde, 2013, p. 77).

En la presente investigación, la empresa de servicios, tiene sus procedimientos debidamente formalizados, de tal modo que los trabajadores deben cumplirlos para evitar las sanciones de sus supervisores de seguridad, las remuneraciones son bajas en comparación con las de los trabajadores de la empresa minera y no existen recompensas por el trabajo bien hecho. Asimismo, se observa que existen pocas actividades de recreación promovidas por la empresa de servicios para el esparcimiento y recreación de su personal.

1.2.3 Definición de estrés

La palabra estrés se ha definido de muchas maneras, las que pueden clasificarse en tres perspectivas: como un estímulo que proviene del ambiente, como una respuesta fisiológica, psicológica o conductual ante un estresor y como una transacción o interacción entre una persona y su ambiente (Salanova, Martínez, Cifre & Llorens, 2009, pp. 31-32).

La perspectiva a ser usada en el presente trabajo es la transaccional, y se interpreta el estrés “como la condición que resulta cuando las transacciones o interacciones entre una persona y su ambiente son percibidas como una discrepancia entre las demandas de la situación y los recursos biológicos, físicos, psicológicos, organizacionales y sociales que la persona posee para afrontar adecuadamente estas demandas ambientales” (Salanova et al., 2009,

p. 32). Por lo tanto, se puede definir el estrés como el proceso de deterioro de la salud ocupacional a consecuencia del desajuste entre las demandas laborales y los recursos laborales y personales y que generan daños psicosociales y organizacionales (Cifre, Salanova & Ventura, 2009, p. 97).

1.2.4 Modelo Demandas – Control de Karasek

El modelo de Demandas – Control desarrollado por Robert Karasek es uno de los más estudiados e influyentes de la actualidad (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990). Sus contribuciones más importantes son que explica la relación entre las características psicosociales del ambiente de trabajo y la salud ocupacional y la productividad, promueve la motivación y el aprendizaje en el trabajo y permite rediseñar los puestos de trabajo (Llorens, Del Líbano & Salanova, 2009, p. 79).

Asimismo, el modelo considera dos conceptos muy importantes: las demandas psicológicas que se define como las exigencias psicológicas hacia una persona en el trabajo en relación al volumen de trabajo, presión de tiempo, atención, e interrupciones imprevistas, entre otras (Vega, S., 2001, p. 2). y el control que se conceptúa como el grado potencial que tienen los trabajadores para controlar sus tareas y llevar a cabo sus conductas a lo largo de su jornada laboral (Llorens et al., 2009, p. 79); el control cuenta además con dos dimensiones: la autoridad de decisión o autonomía que es la posibilidad del trabajador

de tomar decisiones y controlar sus actividades en el trabajo (Vega, S., 2001, p. 2) y la utilización de habilidades que es la capacidad del trabajador a desarrollar sus propias habilidades, el aprendizaje, la creatividad y la variedad de tareas (Llorens et al., 2009, p. 79).

Además, el modelo predice que los puestos de alto estrés se producen por una combinación de alta demanda y bajo control; los puestos de bajo estrés porque los trabajadores tienen altos niveles de control y baja demanda; los puestos activos porque los trabajadores están sometidos a altas demandas, pero cuentan con el control adecuado para afrontarlas y finalmente los puestos pasivos en los que los trabajadores no hacen frente a alta demanda ni tienen alto control (Karasek, R., 1979, p. 288).

El año 1986, el modelo de Karasek fue ampliado con una nueva dimensión denominada Apoyo Social y se lo renombra como modelo de demandas – control – apoyo social. Entonces, se tiene que los puestos con más estrés son aquellos con demandas altas, control bajo y bajo apoyo social, los de bajo estrés demandas bajas, alto control y alto apoyo social, los puestos activos altas demandas, alto control y apoyo social suficiente, mientras que los puestos pasivos bajas demandas, pero control y apoyo social suficientes (Llorens et al., 2009, p. 81).

El modelo Demanda – Control se utiliza en esta investigación por su fuerte relación al mundo del trabajo, ya que el objetivo es establecer si existe asociación entre el estrés y la jornada laboral. Se asume que

la jornada laboral es un estresor o factor psicosocial de riesgo porque es un estímulo psicosocial que el trabajador lo puede percibir como angustiante o amenazante, ya que esta condición de trabajo va a definir los días en los que se va a alejar del hogar para laborar y los que pasará con su familia en sus días de descanso. Luego se tiene el contexto donde se desarrolla la labor, que es en los comedores, cocina, módulos de alojamiento y ambientes de recreación de la unidad minera, la cual se encuentra a 3,900 m sobre el nivel del mar, donde están expuestos al rigor de las condiciones climáticas , tales como el frío y la lluvia, los ambientes de trabajo donde existen zonas en las que el ruido es mayor que en otras como en la cocina por el uso de las campanas de extracción de vapores y gases y la zona de lavado debido a la operación de los lavavajillas; lo mismo ocurre con las condiciones de temperatura en panadería y cocina que son más altas que en otras áreas, mientras que los almaceneros están expuestos al frío. Estas condiciones de trabajo generan estrés en los trabajadores, las que pueden ser exacerbadas por la jornada laboral atípica.

Una de las dimensiones del Modelo Demanda – Control es Demandas Psicológicas que se refiere a todo tipo de trabajo, no sólo al intelectual, y tiene que ver con la cantidad e intensidad del trabajo, interrupciones, presión del tiempo y órdenes contradictorias (Vega, S., 2001, p. 2). Si a esto se le suma la jornada laboral atípica que aleja a algunos trabajadores de su familia, se tiene una situación que los trabajadores pueden percibirla como amenazadora, generando sentimientos negativos y estrés.

En el caso de la otra dimensión, control, consta de dos componentes, utilización de habilidades y autoridad de decisión. La jornada laboral se relaciona más a la autoridad de decisión, por ejemplo, un empleado con alto nivel de control puede decidir su horario, los métodos y los procedimientos que necesita para cumplir con sus funciones, lo que no sucede en el caso opuesto donde el trabajador debe aceptar las tareas asignadas, los procedimientos detallados y el tiempo para realizarla. Esta última situación ocurre con la mayoría de los trabajadores, lo cual puede ser estresante ya que no se tiene la más mínima capacidad para decidir, lo cual puede generar frustración ante la falta de confianza e independencia.

La dimensión Apoyo Social incluida en el modelo Demanda – Control se refiere al soporte que obtiene el trabajador de parte de sus compañeros y jefe para mejorar la habilidad para afrontar una situación de estrés (Vega, S., 2001, p. 2). En el caso de jornadas laborales atípicas largas, el apoyo social de los compañeros y el jefe sería muy importante para reducir el estrés, ya que mitigaría la ausencia de la familia.

1.2.5 Jornada Atípica

Una jornada laboral típica u ordinaria es aquella que tiene una duración de 8 horas diarias y 48 horas a la semana, tal como lo señala la doctrina, diversos dispositivos legales y nuestra Constitución Política, pero en la legislación peruana existe la figura jurídico – laboral de la

jornada atípica, que es aquella en la que se labora varios días consecutivos en faenas superiores a las ocho horas y que es compensada con varios días de descanso consecutivo.

Al respecto, en el artículo 25 de la Constitución Política Peruana vigente (1993) señala que “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo”. A su vez, el Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por D.S. N° 007-2002-TR, expresa en su artículo cuarto que el tope máximo es de ocho horas, en función al número promedio de horas trabajadas en el período.

La jornada laboral atípica es la que se utiliza en las empresas mineras, petroleras o de construcción que laboran en lugares remotos trabajando más horas cada día de las ocho señaladas por la ley, pero acumulables de tal manera que puedan reunir varios días libres. Este sistema permite que el trabajador pueda salir de descanso y disfrutar de su familia por varios días seguidos. Tiene en su contra que las horas laboradas en exceso por la persona lo agotan y le pueden producir fatiga, y causar accidentes.

1.3 Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la realidad problemática

El mundo laboral se ha transformado en las últimas décadas debido a la globalización, la competencia, el uso de nuevas tecnologías entre otros factores, por lo que las exigencias laborales, la menor cantidad de de oportunidades de trabajo y el desajuste entre los requerimientos del puesto de trabajo y las capacidades de cada persona, han propiciado el surgimiento de determinados riesgos psicosociales.

Los factores psicosociales son las condiciones que se encuentran en una situación laboral relacionadas con el diseño y la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la ejecución de las tareas y con el entorno de trabajo, que tienen la capacidad de influenciar positiva o negativamente el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador. Cuando los factores psicosociales no son favorables para el desarrollo de las actividades del trabajador y su calidad de vida, se habla de factores psicosociales de riesgo, pues son estresores o fuentes de estrés (Gil-Monte, 2014a, pp. 29-30).

Las conclusiones de algunos estudios señalan que los riesgos psicosociales pueden afectar negativamente la salud de las personas durante el desarrollo de su trabajo e incluso fuera de él (Vieco & Abello, 2014, p. 356) y que pueden manifestarse en el aumento en la

severidad y la frecuencia de los accidentes laborales (ILO, 2007), las molestias musculares y esqueléticas (Palliser et al., 2005), los problemas en la relación trabajo-familia (Kawakami & Tsutsumi, 2010), el estrés relacionado con el trabajo (Wang et al., 2009; Shultz et al., 2010), las inasistencias al centro de trabajo (Darr & Johns, 2008; Gartner et al., 2010), las alteraciones del sueño (Yang et al., 2009), los desórdenes en la salud mental (Kirchhof et al., 2009; Silva et al., 2010) y los trastornos del afecto-depresión (Lehr et al., 2009) y de la ansiedad (Griffin et al., 2007).

La minería es una de las actividades económicas más importantes del Perú, p.e. en el año 2017 aportó el 9.9% del PBI y el 61.8% de los ingresos por exportaciones (Ministerio de Energía y Minas, 2018, p. 7) y es fuente de gran impacto económico en los lugares que se instala. Las principales unidades productivas de la actividad minero - metalúrgica se encuentran ubicadas en zonas andinas, en lugares apartados y de difícil acceso en la mayoría de casos. Debido a que gran número de los puestos de trabajo que ofertan estas empresas son especializados y no se cuenta con personal capacitado en las zonas aledañas, las empresas se ven obligadas a contratar personal foráneo. Estos trabajadores foráneos que laboran, ya sea para la empresa principal o para una empresa contratista, se encuentran lejos de su familia mientras trabajan y no les resulta práctico trabajar seis días de la semana durante ocho horas y luego descansar un día, ya que esto les impediría reunirse con sus familias, por lo que en este contexto, las empresas establecen jornadas laborales, que tienen como propósito

aprovechar la presencia del trabajador en la unidad minera el mayor número de horas diarias posible en jornadas consecutivas, y, en compensación, gozar luego de días de descanso consecutivos proporcionales a los días trabajados.

En la unidad minera objeto del presente estudio, la empresa proveedora de los servicios de alojamiento y alimentación cuenta con tres esquemas de jornadas laborales (número de días laborados seguido del número de días de descanso): 20x8 y 10x4 y 10x5 que cumplen con lo establecido por la ley de tener 8 horas de trabajo como máximo en promedio.

Se ha observado en la unidad minera que el personal que trabaja en la jornada laboral de 20x8 tenían más incidentes relacionados a la seguridad (Tabla 2) y son los que tienen más alta rotación en el personal de la empresa de servicios (Tabla 4).

Tabla 1

Incidentes de seguridad – enero 2012 a agosto 2016

Período	Incidentes con lesiones menores	Incidentes con tratamiento médico	Total
Enero – Diciembre 2012	4	0	4
Enero – Diciembre 2013	1	0	1
Enero – Diciembre 2014	1	0	1
Enero – Diciembre 2015	1	1	2
Enero – Agosto 2016	7	0	7

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de la empresa de servicios

Tabla 2*Jornada laboral vs. incidentes de seguridad de enero 2016 a agosto 2016*

Jornada Laboral	Incidentes con lesiones menores	Incidentes con tratamiento médico	Total
6x1	2	0	2
10x4	1	0	1
20x8	4	0	4

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de la empresa de servicios

Tabla 3*Renuncias del personal – setiembre 2015 a agosto 2016*

Mes	Renuncia voluntaria	Término de contrato	Total
Setiembre 2015	6	2	8
Octubre 2015	6	1	7
Noviembre 2015	2	0	2
Diciembre 2015	9	5	14
Enero 2016	4	1	5
Febrero 2016	2	0	2
Marzo 2016	10	4	14
Abril 2016	8	0	8
Mayo 2016	3	0	3
Junio 2016	9	0	9
Julio 2016	5	0	5
Agosto 2016	5	1	6

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de la empresa de servicios

Tabla 4

Renuncias voluntarias de personal de setiembre 2015 a agosto 2016 vs. Jornada Laboral

Mes	5x2	10x4	20x8	Total
Setiembre 2015			6	6
Octubre 2015			6	6
Noviembre 2015			2	2
Diciembre 2015	1		8	9
Enero 2016			4	4
Febrero 2016			2	2
Marzo 2016	1	1	8	10
Abril 2016			8	8
Mayo 2016			3	3
Junio 2016	1	2	6	9
Julio 2016		1	4	5
Agosto 2016			5	5

Fuente: Elaboración propia a partir de las estadísticas de la empresa de servicios

Vistas las cosas desde la perspectiva del marco teórico desarrollado, se podría considerar a la jornada laboral como un factor psicosocial de riesgo, dado que influye en el bienestar, la salud, la satisfacción laboral y el rendimiento de los trabajadores. Una jornada laboral con más días de trabajo continuo sería una posible fuente de dificultades y conflictos que experimentarían los trabajadores que laboran en sitios remotos, lo que se manifestaría en mayor estrés, el que podría estar afectando su eficiencia en el trabajo (término de contrato), su concentración (incidentes de seguridad) o su satisfacción laboral (renuncias voluntarias).

1.3.2 Formulación del problema

¿Existe diferencias en cuanto al estrés según la jornada laboral en los trabajadores de una empresa de servicios en una unidad minera en Cajamarca?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar las diferencias de estrés según la jornada laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en una unidad minera en Cajamarca.

1.4.2 Objetivos específicos

- a. Determinar si existe una diferencia significativa en cuanto al estrés de acuerdo al lugar de procedencia de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.
- b. Determinar si existe una diferencia significativa en cuanto al estrés de acuerdo al sexo de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.

- c. Determinar si existe una diferencia significativa en cuanto al estrés de acuerdo al tipo de trabajo de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.
- d. Determinar si existe una diferencia significativa en cuanto al estrés de acuerdo al tiempo de de servicio de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.
- e. Determinar si el estrés se reduce con el apoyo social de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.
- f. Determinar si el estrés aumenta con la inseguridad laboral de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1 Formulación de hipótesis

Hipótesis general

HG: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando trabajan en una jornada laboral con más días de trabajo consecutivos.

Hipótesis específicas

- H1: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando su *lugar de procedencia* es más alejado.
- H2: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando su *sexo* es femenino.
- H3: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando su *tipo de trabajo* es operativo.
- H4: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando su *tiempo de servicio* es mayor.
- H5: El *estrés* se relaciona inversamente con el *apoyo social* de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.
- H6: El *estrés* se relaciona directamente con la *inseguridad laboral* de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.

1.5.2 Variables de la investigación

Las variables de la investigación son:

Estrés y sus dimensiones:

- Demandas psicológicas
- Control laboral
- Apoyo social
- Inseguridad laboral

La jornada laboral y sus valores:

- 10 días trabajados x 5 días libres
- 10 días trabajados x 4 días libres
- 20 días trabajados x 8 días libres

Variables socio laborales

Lugar de procedencia: cercano, no muy lejano y muy lejano

Sexo: varones y mujeres

Tipo de trabajo: operativo y no operativo

Tiempo de servicios: de 1 mes a 138 meses.

1.5.3 Definición operacional de las variables

Estrés

En el marco teórico se señala que el estrés es consecuencia del desajuste entre las demandas laborales y los recursos laborales y personales (Cifre, Salanova & Ventura, 2009, p. 97). Para el presente

trabajo de investigación, el estrés se medirá operacionalmente a través de la tensión laboral que se expresa como el cociente entre la variable demandas psicológicas multiplicada por dos y la variable control laboral (Juárez-García, 2010, p. 2), que justamente relaciona de manera directa a las demandas laborales y de modo inverso a los recursos laborales y personales (control laboral). Debe mencionarse que los términos estrés, carga y tensión (de los vocablos ingleses stress, load y strain) se han utilizado como equivalentes en la literatura especializada (Gutiérrez y Ángeles, 2012, p. 33). El modelo Demanda – Control de Karasek fue desarrollado para evaluar el estrés y el instrumento Job Content Questionnaire (Juárez-García, 2010, p. 3) está conectado teóricamente con dicho modelo y se mide estas variables de la siguiente manera:

- a. Demandas Psicológicas que es igual a la adición del triple de la suma de los reactivos 11 y 12 y el doble de la expresión conformada por la suma de los reactivos 13 y 16 menos el reactivo 14 más cinco (Juárez-García, 2010, p. 1).
- b. Control laboral es igual a la suma de las dos subdimensiones autoridad de decisión y utilización de habilidades. La primera es igual a la suma de los reactivos 4, 6 y 8 multiplicado por cuatro y la segunda es el producto de 2 por la expresión conformada por la suma de los reactivos 1, 3, 5, 7 y 9 menos el reactivo 2 más cinco (Juárez-García, 2010, p. 1).

c. Apoyo social que es la suma de apoyo social del jefe y los compañeros de trabajo. Apoyo social del jefe es igual a la suma de los reactivos 17, 18, 19 y 20, mientras que apoyo social de los compañeros es la suma de los reactivos del 21 al 24. Además, Inseguridad laboral es la suma de los reactivos 25, 26 y 27 (Juárez-García, 2010, p. 2).

Jornada laboral:

La jornada laboral será tomada de las respuestas en la ficha de datos sociolaborales.

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

La estrategia para la presente investigación fue asociativa ya que se tuvo como objetivo determinar la relación funcional existente entre las variables (Ato, López & Benavente, 2013) tales como el estrés con la jornada laboral, apoyo social, inseguridad laboral y algunos factores sociodemográficos de los mismos sujetos como lugar de procedencia, sexo, tipo de trabajo y tiempo de servicios.

El tipo de diseño de la investigación es comparativo se realizó mediante dos tipos de diseño:

- a. *Comparativo* para las relaciones entre la variable estrés y las variables jornada laboral, lugar de procedencia, sexo, tipo de trabajo y trabajo en turnos, ya que el objetivo era determinar la relación entre las variables evaluando las diferencias que existen entre dos o más grupos de individuos (Ato, López & Benavente, 2013), de acuerdo a la situación presentada en la empresa.
- b. *Correlacional* para las asociaciones entre estrés y tiempo de servicios, apoyo social e inseguridad laboral respectivamente, porque se exploran relaciones entre variables con coeficientes de correlación simples (Ato, López & Benavente, 2013).

En ambos casos, el enfoque es transversal porque se recolectaron los datos en un momento único (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

2.2 Participantes

La población total era de 175 trabajadores de la empresa de servicios de alimentación y alojamiento en la unidad minera, de los cuales el 57.23% son varones y el 42.77% son mujeres. Para los fines de la presente investigación se aplicó la prueba al personal que se encontraba en la unidad minera en ese turno (77 trabajadores), por lo que la muestra es no probabilística ya que no se utilizó el azar y las estadísticas para establecer el tamaño y la selección de cada integrante de la muestra (Vara, 2015) y es intencional porque se aplicó al personal del turno que se encontraba en la mina, ya que el resto del personal se encontraba de días libres o vacaciones. Es necesario explicar que tener a todo el personal al mismo tiempo en la unidad minera no fue posible, ya que sólo se permite la presencia del personal que está programado para trabajar.

En la muestra de 77 trabajadores se contaba con el 54.5% de hombres y el 45.45% mujeres, el 46.75% tenía la jornada laboral de 10x5, 44.16% de 20x8 y 9.09% de 10x4, 50.65% residía en las comunidades aledañas a la unidad minera, el 36.36% en lugares de la región Cajamarca y el 12.99% en lugares fuera de la región Cajamarca y el 18.18% de la muestra realizaba trabajos administrativos o de supervisión y el 81.82% trabajos operativos.

2.3 Instrumentos

2.3.1 Ficha de datos sociolaborales

Se elaboró este instrumento de acuerdo a los fines de la presente investigación, obteniéndose los siguientes datos: edad, estado civil, sexo, último grado escolar, lugar de residencia fuera del campamento, su ocupación, tipo de trabajo, lugar de trabajo, tiempo de servicios, jornada laboral y si trabajaba por turnos (Anexo A).

2.3.2 Job Content Questionnaire

Para el presente trabajo de investigación se utilizó el Cuestionario del Contenido del Trabajo (Job Content Questionnaire) de Karasek traducido al español por Cedillo a partir de la versión corta de JCQ recomendada por Schnall (citado por Juárez-García, 2010, p. 1). El cuestionario contiene 27 ítems, de los cuales 24 son formulados a modo de afirmaciones sobre la utilización de habilidades, autoridad de decisión, demandas psicológicas y físicas en el trabajo, y apoyo social del jefe y los compañeros, y los 3 restantes en forma de pregunta sobre la inseguridad en el empleo. Los ítems de la prueba se responden mediante una escala tipo Likert de cuatro opciones que van desde 1 (No, totalmente en desacuerdo), 2 (En desacuerdo), 3 (Estoy de acuerdo), 4 (Sí, completamente de acuerdo). La prueba se puede aplicar entre 15 a 20 minutos.

En relación a la validez de contenido, los ítems del cuestionario JCQ se muestran los siguientes puntajes V de Aiken (Juárez, 2017, pp. 70 – 71) para las dimensiones:

Utilización de habilidades: 0.81 – 1.00

Autoridad de decisión: 0.81 – 1.00

Demandas psicológicas: 0.75 – 1.00

Inseguridad laboral: 0.81 – 0.94

Apoyo social del jefe: 0.81 – 0.94

Apoyo social de los compañeros: 0.81 – 0.94

Con respecto a la confiabilidad, los índices de alfa de Cronbach (Juárez, 2017, p. 81) para las distintas dimensiones son:

Utilización de habilidades: 0.782

Autoridad de decisión: 0.694

Demandas psicológicas: 0.562

Inseguridad laboral: 0.625

Apoyo social del jefe: 0.756

Apoyo social de los compañeros: 0.815

2.4 Procedimiento

Se efectuó una reunión previa con el gerente de la empresa de servicios en la mina para darle una explicación acerca de los propósitos del estudio y obtener la autorización para la aplicación del cuestionario a los trabajadores de su empresa. Luego de conseguida la autorización, se definió que sea durante tres días seguidos la aplicación de la encuesta en el horario de 4.00

p.m. a fin de encontrar a la mayor cantidad de personas, tanto del primero como el segundo turno y para poder aplicar en las tres locaciones en donde estaba destacado el personal. Una vez en los lugares de trabajo, antes de la repartición del cuestionario, se les explicó a los trabajadores presentes el motivo de la investigación, luego de lo cual se les pidió que se quedaran a los que deseaban participar.

A los participantes se les solicitó que respondieran con sinceridad y se les informó que el cuestionario había sido elaborado para conocer como el trabajo los afectaba, que la intención no era evaluar su inteligencia ni su personalidad, que no había respuestas correctas ni erróneas y que contestaran todos los ítems

2.5 Análisis de los datos

Primero se efectuaron los análisis psicométricos para evaluar la consistencia interna de las preguntas, motivo por el cual se eliminaron los ítems 2 y 14.

En cuanto a las técnicas para el contraste de las hipótesis que explicarían la comparación entre grupos se utilizó el ANOVA cuando se tuvo más de dos grupos y la prueba t en el caso de dos grupos y para las correlaciones se usó el coeficiente de correlación de Pearson (r). Asimismo, aparte de la significación estadística se evaluó la significación práctica de la prueba de hipótesis a través de la cuantificación de la magnitud del efecto: d de Cohen para el caso de la prueba t, ω^2 de ANOVA y r para las

correlaciones, a fin de establecer la fuerza de la asociación (Domínguez-Lara, 2017). Los criterios de valoración para la *d de Cohen* son 0.20 (efecto pequeño), 0.50 (efecto mediano) y 0.80 (efecto grande); para ω^2 son 0.01 (efecto pequeño), 0.06 (efecto mediano) y 0.14 (efecto grande) y para *r* son 0.10 (efecto pequeño), 0.30 (efecto mediano) y 0.50 (efecto grande).

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

Los estadísticos descriptivos del *estrés* y las dimensiones *apoyo total* (las subdimensiones *apoyo del jefe* y *apoyo de los compañeros*) y la *inseguridad en el empleo* son mostrados en la tabla siguiente:

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de las variables estrés, apoyo social e inseguridad laboral

Variabes	α	M	DE	g_1	g_2	z	p -valor
Estrés	-	0.783	0.461	3.262	18.451	0.128	.003
Apoyo social del jefe	.910	11.974	3.252	-0.975	0.450	0.217	.000
Apoyo social de los compañeros	.643	12.351	2.063	-0.275	0.156	0.186	.000
Apoyo total	-	24.325	4.357	-0.625	0.957	0.133	.002
Inseguridad en el empleo	.539	2.520	0.837	2.496	9.690	0.356	.000

Nota: α : Alfa de Cronbach M : media; DE : desviación estándar; g_1 : asimetría; g_2 : curtosis; z : estadístico de Kolmogorov – Smirnov

En relación con los valores del estrés se puede señalar que es una distribución asimétrica a la derecha debido a algunos valores atípicos, leptocúrtica porque la mayoría de valores se distribuyen alrededor de la media y no es normal ya que el p -valor del estadístico z de Kolmogorov – Smirnov es menor a 0.05.

Las distribuciones de las subdimensiones apoyo social del jefe y apoyo social de los compañeros y de la dimensión apoyo total no son normales ($p <$

0.05), son asimétricas hacia la izquierda ($g_1 < 0$) y leptocúrticas con concentración de sus valores alrededor de la media ($g_2 > 0$).

La dimensión inseguridad en el empleo no es una distribución normal ($p < 0.05$), es asimétrica hacia la derecha ($g_1 > 0$) y leptocúrtica ($g_2 > 0$).

La confiabilidad de la puntuación del estrés puede inferirse a partir de la de sus componentes: 0.648 para demandas psicológicas sin considerar el ítem 14, 0.621 para utilización de habilidades sin considerar el ítem 2 y 0.731 para autoridad de decisión.

3.2 Contraste de hipótesis

3.2.1 Hipótesis específica 1: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando su *lugar de procedencia* es más alejado.

Se aprecia en la Tabla 6, de acuerdo a los resultados, que existe diferencias significativas entre el *estrés* por el *lugar de procedencia* de los trabajadores (ω^2 es pequeña). En relación al análisis entre grupos, se aprecia que la mayor diferencia es entre el grupo *no tan lejano* y el *muy lejano* ($\omega^2_{\text{comp}} = .024$) y entre *no tan lejano* y *cercano* ($\omega^2_{\text{comp}} = .019$), mientras que entre *cercano* y *muy lejano* no existe diferencia ($\omega^2_{\text{comp}} = .000$).

Tabla 6*Estadísticos de las variables estrés y lugar de procedencia*

Procedencia	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	ω^2
Cercano	39	0.734	0.330	
No tan lejano	27	0.914	0.640	.023
Muy lejano	11	0.637	0.239	

Nota: *M*: media; *DE*: desviación estándar; ω^2 : omega al cuadrado

3.2.2 Hipótesis específica 2: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando su *sexo* es femenino.

En la Tabla 7 se observa que no existen diferencias significativas entre el *estrés* de los trabajadores de acuerdo a su *sexo* (*d* es insignificante).

Tabla 7*Estadísticos de las variables estrés y sexo*

Sexo	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>d</i>
Masculino	42	0.793	0.560	
Femenino	35	0.771	0.310	.048

Nota: *M*: media; *DE*: desviación estándar; *d*: *d* de Cohen

3.2.3 Hipótesis específica 3: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando su *tipo de trabajo* es operativo.

Los resultados mostrados en la Tabla 8 señalan que existe mayor estrés en los trabajadores que efectúan labores operativas que los que tienen otro tipo de labor ($d = .527$, mediano).

Tabla 8

Estadísticos de las variables estrés y tipo de trabajo

Tipo de trabajo	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>d</i>
No Operativo	14	0.587	0.267	.527
Operativo	63	0.827	0.485	

Nota: M: media; DE: desviación estándar; d: d de Cohen

3.2.4 Hipótesis específica 4: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando su *tiempo de servicio* es mayor.

Los resultados muestran que hay una correlación negativa y significativa entre el estrés de los trabajadores con el tiempo de servicio ($r = -0.14$, pequeño).

3.2.5 Hipótesis específica 5: El *estrés* se relaciona inversamente con el *apoyo social* de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.

De los resultados se infiere que hay una relación negativa y significativa entre el estrés y el apoyo social ($r = -0.359$, mediano).

3.2.6 Hipótesis específica 6: El *estrés* se relaciona directamente con la *inseguridad laboral* de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca.

De los resultados se deduce que no hay correlación significativa entre el *estrés* y la *inseguridad laboral* ($r = 0.062$, insignificante).

3.2.7 Hipótesis general: Existe más *estrés* en los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca cuando trabajan en una jornada laboral con más días de trabajo consecutivos.

En la Tabla 9 de acuerdo a los resultados, se observa que no existe diferencias significativas entre el *estrés* y la *jornada laboral* ($\omega^2 = 0$).

Tabla 9

Estadísticos de las variables estrés y jornada laboral

Jornada laboral	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	ω^2
10 X 4	7	0.637	0.099	
10 X 5	36	0.764	0.324	.000
20 X 8	34	0.833	0.607	

Nota: *M*: media; *DE*: desviación estándar; ω^2 : omega al cuadrado

3.2.8 Hallazgo complementario: se encontró que el *estrés* se relaciona directamente con los turnos de los trabajadores de la empresa de servicios en una unidad minera de Cajamarca. En los estadísticos mostrados en la Tabla 10, se observa que hay una diferencia medianamente significativa entre el *estrés* de los que laboran en los

turnos diurno y nocturno y los que trabajan solo en el turno diurno ($d = 0.658$, mediano).

Tabla 10

Estadísticos de las variables estrés y turnos

Turnos	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DE</i>	<i>d</i>
Diurno / Nocturno	17	1.012	0.741	.658
Diurno	60	0.718	0.325	

Nota: *M*: media; *DE*: desviación estándar; *d*: *d* de Cohen

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación, se considera a la jornada laboral como un posible factor psicosocial de riesgo ya que es una condición laboral relacionada al contenido del trabajo, ya que la ocupación del trabajador define su jornada laboral. Este factor influiría en la satisfacción laboral, la salud y el rendimiento de los trabajadores, ya que con más días de trabajo continuo se generaría mayor estrés y podría estar afectando la eficiencia, la concentración y la satisfacción laboral de los trabajadores.

El objetivo general de esta investigación era determinar las diferencias de estrés según la jornada laboral de los trabajadores de una empresa de servicios en una unidad minera en Cajamarca y los objetivos específicos eran investigar las diferencias significativas en cuanto al estrés de acuerdo al lugar de procedencia, sexo de los trabajadores, tipo de trabajo, tiempo de de servicio, el apoyo social y la inseguridad laboral de los mismos trabajadores.

De acuerdo a la hipótesis específica 1, se suponía que el estrés era mayor en los trabajadores que procedían de lugares pertenecientes a otras regiones (grupo muy lejano), seguido de los procedían de lugares de la región Cajamarca (grupo no tan lejano) y luego los trabajadores residentes en las comunidades aledañas a la mina (cercano), pero los resultados muestran que el estrés es mayor en el grupo no tan lejano, seguido del grupo cercano y luego el muy lejano. Los resultados intergrupales muestran diferencias significativas pequeñas entre los grupos muy lejano y no tan lejano y no tan lejano y cercano y no hay diferencias significativas entre los grupos muy lejano y cercano. En el caso del

grupo cercano se puede interpretar que el estrés no es alto por la proximidad de su familia, mientras en el caso del grupo muy lejano el estrés es menor porque es una situación asumida conscientemente y por la existencia de algunos moderadores (apoyo social del jefe y compañeros), situación señalada por Mc Ternan (2016), mientras que en el caso del grupo no tan lejano el estrés más alto se puede inferir como resultado de la frustración de estar a una distancia en la que se puede visitar a la familia, pero no es posible ir a verlos por el costo y el tiempo (conflicto atracción – evitación).

En la hipótesis específica 2 se planteó que el estrés es mayor en la población femenina, ya que en la literatura se menciona que “el conflicto de roles se ha sesgado hacia el papel de la mujer y su vinculación con el trabajo y la familia” (Grau-Alberola, 2014, p. 243). Al estar en una sociedad tradicional, se suponía que los roles familiares más los laborales de las mujeres que participan en este estudio entrarían en conflicto y generarían mayor estrés, pero lo que se observó es que no hay diferencias significativas, lo cual se puede explicar porque la mayoría de personal femenino es de la comunidad y la familia asume las tareas hogareñas.

Por otro lado, los trabajadores operativos tienen menos control de su labor, están en las áreas de trabajo haciendo las labores manuales de acuerdo a los horarios establecidos y sometidos a demandas para cumplir con sus tareas; por ejemplo, el personal de cocina tiene horarios en los cuales deben tener listo los alimentos de los tres servicios, los cuarteros tienen que hacer la limpieza de las habitaciones del personal que trabaja en turno de noche como primera prioridad, y en ambos casos son supervisados para que hagan sus labores con eficiencia y

eficacia. Esto se expresó a través de la hipótesis específica 3 señalando que estos tendrían mayor estrés, lo cual se evidencia a través de los resultados. Los trabajadores no operativos, al no estar sometidos a esa presión, pueden controlar mejor las demandas de su trabajo y flexibilizar su horario.

Al plantear la hipótesis específica 4 se supuso que los trabajadores con más tiempo de servicio podrían experimentar mayor estrés por cansancio, monotonía, alejamiento de la familia, pero los resultados muestran que hay una correlación negativa pequeña, es decir que a más tiempo de servicio, menor estrés. La interpretación más plausible es que el afrontamiento de las tareas y exigencias del trabajo son manejadas de manera más exitosa por los trabajadores con más tiempo de servicio por la experiencia con que cuentan y el conocimiento del trabajo, lo que les facilita su rendimiento.

En la hipótesis específica 5 se asumió que existe una relación inversa entre el estrés y el apoyo social, tal como el modelo de Karasek lo predice (Karasek & Theorell, 1990) y los resultados de este estudio así lo evidencian. El apoyo social en el caso de las personas que no son residentes en las comunidades aledañas se da a través de sus compañeros y jefaturas; mientras que en el caso de los trabajadores con residencia cercana a la unidad minera, el apoyo social se da a través de sus compañeros y la familia.

En la hipótesis específica 6 se planteó que la relación entre estrés e inseguridad laboral era directa, pero los resultados señalan que no hay correlación entre la inseguridad laboral y el estrés, lo cual puede explicarse por la cantidad de personas que son residentes en las comunidades de la zona (39 en la

muestra), quienes están más familiarizados con el lugar y creen que existe poca probabilidad que pierdan el empleo, a pesar de que muchos de ellos tienen contratos a plazo fijo, es decir, son contratados por períodos cortos de tiempo y se les renueva el contrato al término del mismo. Asimismo, en la muestra hay 42 personas que tienen más de tres años de trabajo, lo cual les da cierta tranquilidad para afrontar sus tareas, debido a la aparente estabilidad laboral.

En la hipótesis general se asumió que el estrés era mayor cuanto mayor era la jornada laboral, pero de acuerdo a los resultados, no hay mayor estrés en los trabajadores que tienen la jornada laboral de 20 días trabajados x 8 de descanso con respecto a los de las otras jornadas. Asimismo, no hay diferencias significativas entre grupos, lo cual se explicaría por la recompensa de los días libres lo cual les permite disfrutar de su familia y atender sus asuntos personales durante más tiempo que en las otras jornadas y porque se van acostumbrando al hecho de tener que quedarse los 20 días, a pesar de la ansiedad inicial que puedan sentir cuando regresan a laborar. Asimismo, debe considerarse que el apoyo social influye como un moderador del estrés, que en el caso de los que no son residentes de las zonas aledañas a la mina, viene dado a través de sus compañeros y jefes (Mc Ternan, 2016).

Por otro lado, se encontró una diferencia medianamente significativa en los trabajadores que laboran en turnos rotativos, es decir que una semana trabajan de día y la siguiente de noche, de los que lo hacen sólo en horario diurno, lo cual está en línea con lo señalado en la literatura. Se menciona que el trabajo por turnos altera el ciclo circadiano con consecuencias negativas en la salud, desempeño y satisfacción laboral (Gil-Monte, 2014c, pp. 124-125), lo cual se

aprecia en la muestra de estudio. Según Gutiérrez y Ángeles (2012, pp. 87-88), cuando los ciclos alimenticios y de sueño se alteran o interrumpen, existe una mayor predisposición a que se presenten enfermedades o ausencias de los trabajadores y entre los trastornos psicológicos por la alteración de los ciclos del sueño está la ansiedad, la falta de concentración, la irritabilidad, los problemas de memoria y la neurosis del trabajador nocturno.

Al contrastar los resultados obtenidos con los antecedentes de la literatura internacional presentados en este trabajo de investigación, se encontraron algunos hallazgos interesantes:

Baez y Galdames (2005) concluyeron que los trabajadores de jornada atípica en minería tienen valores más altos en el conflicto familia – trabajo, menor implicancia laboral, mayor bienestar psicológico y mayor satisfacción familiar que aquellos que laboran en jornadas ordinarias. En su discusión de resultados señalaron con respecto al conflicto familia – trabajo que los trabajadores de jornada atípica tendrían problemas para compatibilizar las vidas familiar y laboral, por lo que podría existir insatisfacción y tensión en el cumplimiento de ambos papeles. En relación a la menor implicancia laboral, esta se explicaría por el hecho que en las jornadas atípicas están definidos los cuadros de los trabajadores de relevo, lo cual conferiría confianza a los trabajadores sobre el cumplimiento de sus horas y días de trabajo, mientras que los de jornada ordinaria estarían más accesibles fuera de sus horas de trabajo a través de horas extras y no tendrían relevo, por lo cual su implicancia emocional con el trabajo sería mayor. En cuanto al mayor bienestar psicológico de los trabajadores de jornada atípica, las autoras sostienen que se debería a las alertas preventivas

para la detección de problemas de salud física que establecen las empresas mineras. Respecto a la mayor satisfacción familiar, sostenían que podría explicarse por la valoración positiva del trabajador de jornada atípica sobre el papel que cumple en su familia o por la creencia implícita de que su familia es especial al mantenerse unida a pesar del tipo de trabajo lejos de la familia. Finalmente concluyen que para adaptarse al estrés se formarían ciertos mecanismos que afectarían la percepción de los hechos estresantes, haciendo que una situación desventajosa o de riesgo se transforme en un factor de protección para la ejecución de los roles familiares y laborales. Esta conclusión se relaciona con el resultado de la hipótesis general de la presente investigación según la cual no existiría más estrés en las personas con jornadas atípicas más largas y que podría explicarse por el hecho de que una situación desventajosa sería percibida como no tan negativa por el bien de la familia. De acuerdo a la literatura, el conflicto familiar – laboral debería generar más estrés, pero los otros resultados de esta investigación tales como la menor implicancia laboral, la mayor satisfacción familiar y el mayor bienestar psicológico estarían actuando como moderadores del estrés.

Vera, Sepúlveda y Contreras (2006) hicieron un estudio en una empresa minera de Chile para explorar la presencia de síntomas somáticos auto-reportados por los trabajadores y su relación con ciertos factores sociolaborales, psicosociales y emocionales. De acuerdo a la información reportada se concluyó que el estrés percibido tenía una relación inversa con la edad del trabajador, el tiempo de experiencia laboral, satisfacción vital general, satisfacción con la carga de trabajo, afectividad positiva, balance afectivo positivo y satisfacción laboral y relación directa con el tiempo de trabajo en la empresa, el tiempo de trabajo en el

cargo que ocupa y afectividad negativa. Para la presente investigación en la formulación de la hipótesis específica 4 se supuso que el estrés era mayor cuanto más tiempo de servicio se tuviera en la empresa, pero los resultados muestran una correlación negativa, significativa y pequeña, mientras que en la investigación de Vera et al. (2006) la correlación es positiva y pequeña con años trabajando en la empresa (igual significado que la variable tiempo de servicio). La explicación para la diferencia estaría en que la población de Vera et al. estaba conformada por personas que tenían experiencia en otras empresas mineras (experiencia total de 13 años y de solo 3 años en la empresa donde los encuestaron en promedio), lo cual no es el caso de esta investigación donde el 50.6 % son residentes de las comunidades aledañas, lo cual influiría en que el estrés sea menor.

En el trabajo de investigación de Sánchez, Simões y Brito (2008) estudiaron como la organización del trabajo expresada a través de duras jornadas de trabajo de 7x7, en aislamiento, alta exigencia y gran responsabilidad afectaban la salud mental y psicosomática de 14 supervisores de taladro en una estación petrolera en el oriente venezolano. Como indicadores del estrés ocupacional midieron la depresión, la ansiedad y la fatiga laboral. Los resultados mostraron niveles de ansiedad moderados en la mitad de los supervisores y altos niveles de tensión, las causas más importantes de las consultas médicas eran los desórdenes digestivos, depresión leve al inicio y final de su jornada de 7x7 y fatiga mental desde el inicio del período de trabajo con incremento a medida que transcurrían los días. Al contrastarlo con el presente proyecto de investigación, la hipótesis general muestra que existe estrés independientemente del arreglo de la jornada atípica debido al alejamiento de la familia, lo cual está de acuerdo con lo planteado por ellos. Por otro lado, la hipótesis específica 3 de este estudio plantea

que existe mayor estrés en los trabajadores que desarrollan labores operativas, lo cual está de acuerdo con lo encontrado por Sánchez et al., quienes señalan que los supervisores operativos presentaban altos niveles de tensión.

De acuerdo a Grzywacz, Carlson y Shulkin (2008) los resultados de su investigación mostraron que el estrés y el agotamiento fueron menores en los trabajadores que intervinieron en los tipos de arreglos flexibles formales en los horarios de trabajo. Esto tiene relación con el presente estudio, dado que en la unidad minera no existen horarios flexibles para los trabajadores operativos, pero si hay cierta flexibilidad para el inicio y fin las actividades laborales de los trabajadores no operativos. De acuerdo a los resultados, estos guardan relación con lo encontrado por Grzywacz et al., ya que los trabajadores con horarios flexibles tendrían menos estrés.

Schütte et al. (2014) encontraron que cuando los veinticinco factores de trabajo psicosocial se estudiaron simultáneamente en el mismo modelo con variables de ajuste, trece mostraron una asociación significativa con un pobre bienestar entre ambos géneros: demandas cuantitativas, demandas de emociones ocultas, bajas posibilidades de desarrollo, bajo trabajo significativo, bajo conflicto de roles, baja calidad de liderazgo, bajo apoyo social, bajo sentido de comunidad, inseguridad laboral, baja promoción laboral, falta de equilibrio entre el trabajo y la vida, discriminación e intimidación. Este estudio se relaciona con la hipótesis específica 5 donde se asumió que a mayor estrés, menor apoyo social y mayor inseguridad laboral; en el estudio de Schütte el apoyo social y el sentido de comunidad están relacionados con el apoyo social tratado en esta investigación, y en ambos casos hay coincidencia ya que a bajos sentido de

comunidad y apoyo social les corresponden manifestaciones o desencadenantes de estrés tales como pobre bienestar, desequilibrio entre el trabajo y la vida, demandas psicológicas, bajas posibilidades de desarrollo.

Por otro lado, entre las conclusiones más importantes de McTernan (2016) fueron que los trabajadores mineros establecen relaciones más cercanas con sus pares en el lugar de trabajo, que hay conflictos en la relación familiar y que existe depresión tanto en el trabajador como en sus parejas. En el caso de la presente investigación, la hipótesis general expresó que el personal con jornadas laborales más largas deberían presentar más estrés, pero los resultados indicaron que no era así, y en esto se relaciona con lo expresado por McTernan, quien señala que los trabajadores establecen relaciones cercanas con sus pares con lo cual se moderaría el estrés. Esto permite apreciar que, a pesar de las diferencias culturales existentes entre los trabajadores australianos y peruanos, el entorno social cumple un cometido semejante en ambos contextos.

De los resultados de esta investigación, se derivan una serie de implicancias prácticas para el área de gestión de los recursos humanos de la empresa de servicios en una unidad minera de la región Cajamarca. Se podría organizar programas para fomentar la integración de los trabajadores, especialmente de los operativos, a fin de fortalecer las redes de apoyo social; el cual tiene un efecto positivo en la prevención de las consecuencias de los riesgos psicosociales (Gil-Monte, 2014b). Asimismo, el profesional de Psicología debe brindar soporte al personal que realiza turnos rotativos para que afronten adecuadamente el estrés. También se debe analizar la posibilidad de flexibilizar o modificar los horarios de trabajo de algunos puestos de trabajo, con el fin de tener la menor cantidad

posible de personal en el turno nocturno, ya que alteran el ciclo circadiano (Gil-Monte, 2014c). Además, se sugiere mantener la política de contratación de personal foráneo cuando no se cuente con personal especializado en las comunidades aledañas a la unidad minera o en la región Cajamarca, ya que no existe evidencia de que la procedencia esté acompañada de una mayor experiencia de estrés. Lo mismo sucede en el caso del sexo, por lo que las mujeres pueden desarrollar cualquier labor sin riesgos psicosociales mayores que los varones.

Una limitación que se tuvo para desarrollar esta investigación fue que no se pudo contar con el personal completo de la empresa de servicios cuando se aplicó el cuestionario porque estaban en otros turnos o de vacaciones y solo el personal que se encontraba en el campamento minero fue encuestado. Esta limitación influyó en el tamaño de la muestra, lo cual no ha permitido un análisis psicométrico completo. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el presente estudio se ha realizado en una empresa que presta servicios a una compañía minera transnacional de altos estándares de trabajo en seguridad y salud ocupacional y que exige lo mismo a las empresas contratistas. Por lo tanto, los resultados pueden diferir de los que se pudieran encontrar en otras empresas cuyos estándares sean inferiores, por ejemplo, en la minería ilegal.

CONCLUSIONES

Las conclusiones más importantes que se originan del presente trabajo de investigación son:

1. Las personas que radican en la región de Cajamarca que no son de las comunidades aledañas a la unidad minera, presentan mayor estrés.
2. El sexo no es una variable asociada al estrés.
3. Los trabajadores operativos, es decir aquellos que realizan los trabajos manuales, presentan mayor estrés que los no operativos.
4. A mayor tiempo de servicios de los trabajadores, el estrés es menor.
5. El apoyo social de los compañeros y el jefe son importantes para reducir el estrés de los trabajadores.
6. No hay relación entre el estrés y la inseguridad laboral.
7. Los trabajadores que realiza turnos rotativos presenta mayor estrés que los que solo trabajan en turno diurno.
8. El estrés no se ve influenciado por la jornada laboral.

RECOMENDACIONES

1. La minería en el Perú es una de las actividades económicas más importantes del país, sin embargo no hay muchos estudios acerca de la incidencia de los factores psicosociales de riesgo sobre la salud de los mineros. Se recomienda a las universidades que incentiven estos estudios y a los académicos que investiguen temas relacionados con esta problemática.
2. La minería usualmente se desarrolla en lugares remotos, pero existen otros sectores económicos como la extracción de petróleo, la construcción de carreteras y la ejecución de proyectos cuyas actividades también se realizan en sitios alejados y los trabajadores se ven sometidos a los mismos factores psicosociales de riesgo, por lo que también deben estudiarse y compararse dada la similitud de los contextos.
3. Investigar las consecuencias de los factores psicosociales de riesgo en la salud de los trabajadores en los diferentes tipos de empresas mineras clasificadas según su cumplimiento de la ley: minería formal, informal e ilegal.
4. Realizar investigaciones con mayor tamaño muestral que permitan un análisis psicométrico completo de las variables.
5. Estudiar la importancia de los moderadores del estrés, cuyo estudio no fue el objetivo de la presente investigación pero que se hizo evidente en el análisis de los resultados (apoyo social).

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Ansoleaga, E., & Toro, J. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los trabajadores*, 18(1), 7–16. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839295002>
- Baez, X., & Galdames, C. (2005). Conflicto de rol familia-trabajo desde la perspectiva de los tipos de jornada de trabajo. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 14(1), 113 – 124. Recuperado de
<http://www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/viewFile/17412/18170>
- Babatunde, A. (2013). Occupational stress: a review on conceptualisations, causes and cure. *Economic insight: trends and challenges*, 65-2(3), 73 – 80. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/profile/Dr_Babatunde_Akanji/publication/258668616_Occupational_Stress_A_Review_on_Conceptualisations_Causes_and_Cure/links/02e7e528ca4ac4e5b3000000.pdf
- Cifre, E., Salanova, M., & Ventura, M. (2009). Demandas y recursos del ambiente de trabajo. En M. Salanova (directora), *Psicología de la salud ocupacional* (pp. 97-122). Madrid: Editorial Síntesis.
- Comité mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (1986). *Factores Psicosociales en el Trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención: Informe*

del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, 56. Ginebra: OIT.

Darr, W., & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: a metaanalysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*(4), 293-318. doi: 10.1037/a0012639.

Domínguez-Lara, S. (2017). Magnitud del efecto, una guía rápida. *Educación Médica, 19*(4), 251-254. doi: <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2017.07.002>.

Gartner, F., Nieuwenhuijsen, K., Van Dijk, F., & Sluiter, J. (2010). The impact of common mental disorders on the work functioning of nurses and allied health professionals: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies, 47*(8), 1047-1061. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2010.03.013

Gil-Monte, P. (2014a). Psicología aplicada al estudio de los riesgos laborales: estrés y estrategias de afrontamiento. En P. Gil-Monte (coordinador), *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 25-48). Madrid: Ediciones Pirámide.

Gil-Monte, P. (2014b). La intervención en riesgos psicosociales: coaching y apoyo social en el trabajo. En P. Gil-Monte (coordinador), *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 515-541). Madrid: Ediciones Pirámide.

Gil-Monte, P. (2014c). El diseño del trabajo: tareas, puestos, horarios y roles laborales. En P. Gil-Monte (coordinador), *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 111-136). Madrid: Ediciones Pirámide.

- Gómez, P., Hernández, J., & Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia y trabajo*, 16(49), 9–16. Recuperado de:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000100003
- Grau-Alberola, E. (2014). Conflicto y conciliación trabajo-familia. En P. Gil-Monte (coordinador), *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales* (pp. 241-265). Madrid: Ediciones Pirámide.
- Griffin, J., Greiner, B., Stansfeld, S., & Marmot, M. (2007). The effect of self-reported and observed job conditions on depression and anxiety symptoms: a comparison of theoretical models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 334-349.
- Grzywacz, J., Carlson, D., & Shulkin, S. (2008). Schedule Flexibility and Stress: Linking Formal Flexible Arrangements and Perceived Flexibility to Employee Health. *Community Work and Family*, 11 (2), 199 – 214. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/232509638_Schedule_Flexibility_and_Stress_Linking_Formal_Flexible_Arrangements_and_Perceived_Flexibility_to_Employee_Health
- Gutiérrez, R., & Ángeles, Y. (2012). *Estrés organizacional*. México: Trillas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw Hill / Interamericana editores.

- International Labour Office (ILO), International Programme on Safety and Health at Work and the Environment & International Occupational Safety and Health Information Centre (2007). SafeWork bookshelf. Geneva: ILO.
- Juárez, L. (2017). *Propiedades psicométricas del cuestionario del contenido del trabajo en una muestra de trabajadores de la ciudad de Lima Metropolitana*. Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Juárez-García, A. (2010). Fórmulas de calificación para el cuestionario del contenido del contenido de trabajo (JCQ). Material proporcionado en el curso Factores psicosociales del estrés laboral de la Maestría de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Kawakami, N., & Tsutsumi, A. (2010). Job stress and mental health among workers in Asia and the World. *Journal of Occupational Health*, 52(1), 1-3.
- Karasek, R. (1979). Job demands, Job decision Latitude and Mental Strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.
- Kirchhof, A., Magnago, T., Camponogara, S., Griep, R., Tavares, J., Prestes, F., & Paes, L. (2009). Working conditions and social-demographic characteristics related to the presence of minor psychic disorders in nursing workers. *Texto & Contexto Enfermagem*, 18(2), 215-223.
- Lehr, D., Hillert, A. & Keller, S. (2009). What can balance the effort? Associations between effort-reward imbalance, overcommitment, and affective disorders

- in German teachers. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 15(4), 374-384.
- Liu, L., Wang, L., & Chen, J. (2014). Prevalence and associated factors of depressive symptoms among Chinese underground coal miners. *Biomedical Research International* 987305. doi:10.1155/2014/987305
- Llorens, S., Del Líbano, M., & Salanova, M. (2009). Modelos teóricos de salud ocupacional. En M. Salanova (directora), *Psicología de la salud ocupacional* (pp. 63-93). Madrid: Editorial Síntesis.
- McTernan, W. (2016), *A Long Way from Home: Investigation of Work Stress and Remoteness in the Mining Industry*. (Tesis de doctorado inédita). University of South Australia.
- Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59 (1), 67-72.
- Ministerio de Energía y Minas. (2018). Mitos sobre la minería moderna peruana. *Informativo minero No. 8-2018*, 1-19. Recuperado el 13 de setiembre de 2019, de <http://www.minem.gob.pe/minem/archivos/file/Mineria/PUBLICACIONES/INFORMATIVOS/2018/INF08-2018.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(Suplem. 1), 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Palliser, C., Firth, H., Feyer, A., & Paulin, S. (2005). Musculoskeletal discomfort and work-related stress in New Zealand dentists. *Work and Stress*, 19(4), 351-359.

- Salanova, M., Martínez, I., Cifre, E., & Llorens, S. (2009). La salud ocupacional desde la perspectiva psicosocial: aspectos teóricos y conceptuales. En M. Salanova (directora), *Psicología de la salud ocupacional* (pp. 27-61). Madrid: Editorial Síntesis.
- Sánchez, L., Simões, M., & Brito, J. (2008). Trabajo y Salud Mental: Caso de supervisores de una locación petrolera. *Salud de los trabajadores*, 16 (1), 39–52. Recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/28241759_Trabajo_y_salud_mental_caso_supervisores_de_una_locacion_petrolera.
- Schütte, S., Chastang, J., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International archives of occupational and environmental health*, 87(8), 897-907.
- Shultz, K., Wang, M., Crimmins, E., & Fisher, G. (2010). Age differences in the demand-control model of work stress an examination of data from 15 european countries. *Journal of Applied Gerontology*, 29(1), 21-47. doi: 10.1177/0733464809334286.
- Silva, A. A., De Souza, J. M. P., Borges, F. N. D. & Fischer, F. M. (2010). Health related quality of life and working conditions among nursing providers. *Revista de Saude Pública*, 44(4), 718-725.
- Vara, A., (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. Lima: Macro.
- Vega, S. (2001). *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. Instituto nacional de higiene y seguridad en el trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Recuperado de:

http://www.inssbt.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

- Vera, A., Sepúlveda, R., & Contreras, G. (2006). Auto-reporte de síntomas físicos y correlatos psicosociales en trabajadores de la minería. *Ciencia y trabajo*, 8 (20), 65–73.
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2), 354-385.
- Wang, J., Schmitz, N., Dewa, C., & Stansfeld, S. (2009). Changes in perceived job strain and the risk of major depression: results from a population-based longitudinal study. *American Journal of Epidemiology*, 169(9), 1085-1091. doi: 10.1093/Aje/Kwp037.
- Yang, X., Ge, C., Hu, B., Chi, T., & Wang, L. (2009). Relationship between quality of life and occupational stress among teachers. *Public Health*, 123(11), 750-755. doi: 10.1016/j.puhe.2009.09.018.

ANEXOS

Anexo A

Ficha de datos sociolaborales

D1. Edad ____ Años

- D2. Estado Civil
- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Soltero(a) | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Casado (a) | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Conviviente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Divorciado (a) | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Viudo (a) | <input type="checkbox"/> | 5 |
- D3. Sexo
- | | | |
|--------|--------------------------|---|
| Hombre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Mujer | <input type="checkbox"/> | 2 |

D4. ¿Cuál es su último grado escolar? _____

D5. ¿Cuál es su lugar de residencia fuera del campamento?

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Hualgayoc | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pilancónes | <input type="checkbox"/> | 2 |
| El Tingo | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Coimolache | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Cajamarca | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Trujillo | <input type="checkbox"/> | 6 |
| Chiclayo | <input type="checkbox"/> | 7 |
| Lima | <input type="checkbox"/> | 8 |

Otro lugar (indique): _____

D6. ¿Cuál es su actual profesión u ocupación?

Indique por favor: _____

D7. ¿Qué tipo de trabajo desempeña?

- | | | |
|---------------------------------------|--------------------------|---|
| Gerente o Jefe de Área | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Supervisor | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Administrativo (trabajo no manual) | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Trabajador operativo (trabajo manual) | <input type="checkbox"/> | 4 |

D8. ¿Dónde trabaja?

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Comedores | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Cocina | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Hotelería | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Recreación | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Administración | <input type="checkbox"/> | 5 |

D9. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en su actual trabajo? _____ años y
_____ meses

D10. ¿Cuál es su jornada de trabajo?

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| 10x4 (10 días trabajados x 4 días libres) | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 10x5 (10 días trabajados x 5 días libres) | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 20x8 (20 días trabajados x 8 días libres) | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Otro: _____ | | |

D12. ¿Está realizando trabajo por turnos?

- | | | |
|----|--------------------------|---|
| Sí | <input type="checkbox"/> | 1 |
| No | <input type="checkbox"/> | 2 |

Anexo B

Cuestionario JCQ

A continuación encontrará una serie de afirmaciones. Por favor, marque con una cruz o aspa la situación que más se aproxime a su situación actual. La escala es como sigue:

1	No, totalmente en desacuerdo	2	En desacuerdo	3	Estoy de acuerdo	4	Si, completamente de acuerdo						
	1. En mi trabajo necesito estar aprendiendo cosas nuevas					1	2	3	4				
	2. Mi trabajo implica muchas actividades repetitivas					1	2	3	4				
	3. Para mi trabajo necesito ser creativo(a)					1	2	3	4				
	4. En mi trabajo puedo tomar muchas decisiones por mi mismo(a)					1	2	3	4				
	5. Mi trabajo requiere de un alto nivel de habilidad					1	2	3	4				
	6. Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo					1	2	3	4				
	7. Existe variedad en las actividades que realizo en mi trabajo					1	2	3	4				
	8. Mis opiniones cuentan mucho en mi trabajo					1	2	3	4				
	9. En mi trabajo tengo oportunidad de desarrollar mis propias habilidades					1	2	3	4				
	10. Mi trabajo es aburrido					1	2	3	4				
	11. Tengo que trabajar muy rápido					1	2	3	4				
	12. Tengo que trabajar muy duro					1	2	3	4				
	13. Se me pide que realice una cantidad excesiva de trabajo					1	2	3	4				
	14. Tengo suficiente tiempo para terminar mi trabajo					1	2	3	4				
	15. La seguridad en mi empleo es buena					1	2	3	4				
	16. En mi trabajo tengo que responder a órdenes contradictorias					1	2	3	4				
	17. Mi jefe se preocupa del bienestar del personal a su cargo					1	2	3	4				

18. Mi jefe presta atención a lo yo que digo	1	2	3	4
19. Mi jefe ayuda a que el trabajo se realice	1	2	3	4
20. Mi jefe es bueno para lograr que se trabaje bien en equipo	1	2	3	4
21. Mis compañeros de trabajo son competentes para hacer su labor	1	2	3	4
22. Mis compañeros de trabajo se interesan en mí a nivel personal	1	2	3	4
23. Mis compañeros de trabajo son amigables	1	2	3	4
24. Mis compañeros de trabajo ayudan a que el trabajo se realice	1	2	3	4
25. ¿Qué tan estable es su empleo?	Regular y Estable	Temporal	Hay despidos Frecuentes	Es temporal y hay muchos despidos frecuentes
26. Durante el último año ¿con qué frecuencia estuvo en una situación de que le despidieran?	No estuve en esa situación	Pocas Veces	Algunas veces	Frecuentemente
27. Algunas veces la gente pierde su empleo a pesar de querer conservarlo. ¿Qué tan probable es que usted pierda su empleo en los próximos dos años?	Nada Probable	Poco probable	Algo probable	Muy probable