



**La relación entre el Balance Trabajo – Vida y la Satisfacción Laboral en el sector minero.**

**Tesis presentada en satisfacción parcial de los  
requerimientos para obtener el grado de Maestro en Organización y Dirección de  
Personas  
por:**

Guadalupe Chusho Obispo \_\_\_\_\_

Denis Josué León Guerrero \_\_\_\_\_

Anyela Mariella Quintanilla Trigos \_\_\_\_\_

Gloria Maria Ramirez Camasca \_\_\_\_\_

**Programa de la Maestría en Organización y Dirección de Personas  
MAODP 2017-1**

**Lima, 21 de septiembre del 2019**

Esta tesis

**La relación entre el Balance Trabajo - Vida y la Satisfacción Laboral  
en el sector minero.**

ha sido aprobada.

.....

PhD Kety Jauregui (Jurado)

.....

Mg. Marita Chang (Jurado)

.....

PhD Oswaldo Morales Tristán (Asesor)

**Universidad ESAN**

**2019**

Gracias a mi familia, por su apoyo, paciencia y amor de siempre.

Guadalupe Chusho Obispo

Gracias Milagro, mi esposa, por acompañarme en lograr mis sueños.

Denis Josué León Guerrero

A mis padres: Manuel y Lily, porque siempre gracias a ellos puedo cumplir mis sueños. Gracias también porque con su ejemplo me enseñan y motivan cada día a ser mejor profesional y persona.

Anyela Mariella Quintanilla Trigos

A mi hija, Valeria Alessandra por ese amor puro e infinito que desborda en mi la motivación a ser mejor persona y profesional.

A mis padres: Julián, Juan y Gloria por enseñarme desde siempre a buscar y lograr mis sueños, por su amor y apoyo incondicional.

Gloria Maria Ramirez Camasca

## **Guadalupe Chusho Obispo**

Dirección: Jirón Arequipa 256 dpto. 604, Magdalena

Teléfonos: 4135137/941123359

lupechusho@gmail.com



---

Magíster (c) en Organización y Dirección de Personas, con 9 años de experiencia en educación en las universidades e institutos más prestigiosos del país. Amplia experiencia en la elaboración de contenidos didácticos y planes de estudio actuales. Alta capacidad para el trabajo en equipo y para el desarrollo de capacidades educativas de alto nivel. Con destreza para liderar equipos de alto rendimiento, altos valores éticos y orientación a resultados, interesada en seguir desarrollándome en áreas organizacionales relacionadas a la educación y capacitación de personas.

### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

#### **UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS (UPC)**

##### **Docente virtual del idioma inglés (EFL) como lengua extranjera**

Marzo 2019-actualidad

Preparación y organización de clases para alumnos de la universidad, así como también adultos. Preparación de material educativo y didáctico e impartición de clases online, utilizando herramientas digitales y metodología aplicada a cursos virtuales.

#### **PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ - IDIOMAS CATÓLICA**

##### **Docente virtual del idioma inglés (EFL) como lengua extranjera** Enero 2018 - Actual

Preparar y organizar clases para alumnos de la universidad, así como también adultos. Organizar y administrar debates académicos como parte de la currícula de los niveles Intermedios y Avanzado. Preparación de material educativo y didáctico e impartición de clases online, utilizando herramientas digitales y metodología aplicada a cursos virtuales.

#### **KHUYANA S.A.C**

##### **Gerente de Proyectos**

Setiembre 2016 – diciembre 2017

Liderar la gestión de los proyectos, los cuales involucran manejo de personal gráfico y de diseño instruccional. Sostener comunicación directa con los clientes, para llevar adelante los proyectos y garantizar que el producto llene las expectativas de los mismos.

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ - IDIOMAS CATÓLICA**  
**Docente de idiomas inglés (ELF) y español como lengua extranjera**

Noviembre 2011- Agosto 2016

Preparar y organizar clases para alumnos de la universidad, así como también adultos y niños. Administración y corrección de exámenes de todos los niveles (Básico a Avanzado), incluyendo administración de exámenes para niveles de bachiller y maestría en inglés. Organizar y administrar debates académicos como parte de la currícula de los niveles Intermedios y Avanzado. Preparación e impartición de clases online, utilizando herramientas digitales y metodología aplicada a cursos virtuales.

**ASOCIACIÓN CULTURAL PERUANO – BRITÁNICA**  
**Docente de inglés como lengua extranjera (EFL).**

Enero 2010 – junio 2012

Preparación e impartición de clases para alumnos de distintos niveles. Gestión de grupos de diferente edad (desde niños hasta adultos).

**COLEGIO MARÍA AUXILIADORA**  
**Docente de Inglés**

Agosto 2009 - Diciembre 2010

Preparación e impartición de clases para alumnos de distintos niveles. Gestión de grupos de diferente edad (primaria y secundaria). Definición de estrategias docentes en el departamento de profesores del colegio. Elaboración y corrección de ejercicios y exámenes.

**FORMACIÓN PROFESIONAL**

Maestría en Organización y Dirección de Personas 2017 – 2019  
Universidad ESAN

Licenciatura en Educación en Lenguas Extranjeras 2012 –2015  
Universidad Nacional Mayor De San Marcos

Bachiller en Educación en Lenguas Extranjeras 2012 – 2015  
Universidad Nacional Mayor De San Marcos

ELT (English Language Teaching) – Curso de Metodología para la Enseñanza del Idioma Inglés  
Asociación Cultural Peruano – Británica Enero – Mayo 2006

## **IDIOMAS**

### **Inglés**

Nivel: Mastery C2, certificado ECPE (Examination for the Certificate of Proficiency in English) avalado por la Cambridge Michigan Language Assesements

### **Francés:**

Nivel C1 - Superior (Alianza Francesa de Lima)

## **MANEJO DE PROGRAMAS**

Microsoft Office – Nivel avanzado

## **DATOS PERSONALES**

Fecha de nacimiento: 7 de junio 2019

**Denis Josué León Guerrero**  
Dirección: Calle Matisse 101 Dpto. 302 – San Borja  
Teléfonos: 224-4718 – 945968755  
Correo: dema283@hotmail.com



---

Magister (c) en Organización y Dirección de Personas. Experiencia laboral en las áreas de Recursos Humanos, Logística, Planeamiento Estratégico y Administración de Servicios. Responsable del manejo del personal, así como de los recursos que brinda la organización. Proactivo, emprendedor, Capacidad para trabajar en equipo e interactuar a todo nivel, Excelentes habilidades de comunicación, inmejorable sentido ético y moral.

### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

#### **COMPAÑÍA MINERA KOLPA SA**

Empresa minera dedicada a las operaciones de exploración, extracción, tratamiento y comercialización de minerales y concentrados, ubicada en Huancavelica a 4500 msnm.

#### **Jefe de Recursos Humanos**

agosto 2018- a la fecha

A cargo del área de Recursos Humanos, coordinando con los departamentos de Bienestar Social, Campamentos, Personal y Desarrollo y Capacitación los trabajos que se realizan en la Unidad Minera, reportando a la Gerencia de Operaciones en la Unidad y a la Gerencia de Recursos Humanos en la sede principal.

#### **Generalista de Recursos Humanos**

agosto 2015 – julio de 2018

Encargado de la Jefatura de Recursos Humanos en la Mina, que comprende los departamentos de Bienestar Social, Desarrollo Humano y Capacitación, Campamentos y Personal, así mismo también el departamento de Relaciones Comunitarias, supervisando las actividades dentro y fuera de la Unidad.

Logré establecer el programa Mejora Continua en el área y en la interrelación con las demás áreas, así como el mejoramiento del Clima Laboral demostrado en la evaluación anual organizacional.

#### **COMPAÑÍA MINERA HUANCAPETI SAC**

Compañía Minera polimetálica dedicada a la extracción de Plata, Plomo y Zinc, ubicada en el Distrito de Aija, Provincia de Huaraz – Perú.

## **Psicólogo Organizacional**

jun. 2013 - julio 2015

Encargado de la Supervisión del Área de Psicología, programación, organización y dirección de modelos de inducción, entrenamiento y capacitación al personal, organización y dirección de actividades que comprenden la evaluación, retención y desarrollo de personas y gestión del talento, así como la implementación de programas de mejora continua.

Logré implementar el área inexistente hasta ese momento, estableciendo y logrando metas relacionadas a la gestión del talento, disminuyendo el porcentaje de rotación de un 16% anual a un 6%, reteniendo personal, así como establecí procedimientos de evaluación, seguimiento y control de la seguridad basada en el comportamiento.

## **DEMALE SRL**

Organización dedicada a Operaciones Logísticas, formando parte actualmente de la Corporación Altas Cumbres la cual agrupa más de 20 empresas en diferentes rubros.

## **Jefe de Operaciones**

dic. 2007 - dic. 2012

Responsable del Posicionamiento Estratégico de la Organización y de la coordinación con las diferentes áreas, buscando la optimización de procesos y el logro de los resultados y objetivos establecidos.

Logré el crecimiento de la facturación anual de la empresa que pasó de S/360K A S/1400000M, debido a que conseguí aumentar los contratos de solo dos empresas a los que brindaba servicios a seis.

## **JADLE SRL.**

Empresa especializada en Transporte de Personal, Almacenaje y Distribución de mercadería, asumiendo dicha responsabilidad para diferentes empresas, así como el desplazamiento de personal tanto en entidades privadas como públicas tales como además del traslado y seguridad de personas públicas.

## **Jefe de Recursos Humanos**

enero 2000 - set. 2007

Responsable de la Jefatura del Área de Recursos Humanos, asignación de pagos, seguros, tareas, capacitaciones entre otros a todo el personal de la organización.

## **Supervisión de Flota y Almacenamiento**

enero 1997 - dic. 1999

La función principal fue la supervisión de flota, negociación de condiciones contractuales, tarifas y mantenimiento de vehículos, buscando el máximo beneficio para la empresa tanto económico como en la calidad de servicios brindados.



## **FORMACIÓN PROFESIONAL**

Maestría en Dirección y Organización de Personas Universidad ESAN	2017-2019
Licenciado en Psicología Universidad Inca Garcilaso de la Vega	1990-1997

## **OTROS ESTUDIOS**

Stage Gestión del Talento en Europa. Universidad Carlos III Madrid-España IGS RH París-Francia	2019
Especialización en Recursos Humanos Universidad Nacional Mayor de San Marcos	2016
Especialización en Seguridad y Salud Ocupacional Universidad Nacional Mayor de San Marcos	2016
Comunicación y Resolución de Conflictos Universidad ESAN	2016
Especialización en Gestión Pública Universidad Nacional Mayor de San Marcos	2015
Perito en Psicología Forense Universidad Tecnológica de los Andes	2015
Auditor del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo TECSUP	2015

## **IDIOMAS**

Inglés- Nivel Intermedio

## **DATOS PERSONALES**

Casado  
Fecha de nacimiento: 14 de abril 1971

**Anyela Mariella Quintanilla Trigos**  
Dirección: Calle Saint Saenz 496, Dpto. 301 – San Borja  
Teléfonos: 956179355  
Correo: anyelaquintanilla@gmail.com



---

Magíster (c) en Organización y Dirección de Personas con 6 años de experiencia liderando voluntarios médicos y organizando misiones médicas. Con destreza para liderar personas, responsable, proactiva y con alta capacidad de relaciones interpersonales, así como para trabajar en equipos y bajo alta presión.

### **EXPERIENCIA PROFESIONAL**

#### **Asociación Operación Sonrisa Perú**

Asociación sin fines de lucro con más de 20 años en el Perú que provee cirugías gratuitas y seguras personas que padecen de labio fisurado y/o paladar hendido.

#### **Jefa de Programas y Clubes Estudiantiles**

febrero 2018 – a la fecha

Responsable de la coordinación y organización de las misiones médicas, así como la gestión del voluntariado médico y estudiantil (a cargo de 150 voluntarios médicos y 80 estudiantes). He logrado hacer crecer la recaudación de fondos por parte de los clubes estudiantiles, así como la implementación de cursos de capacitación semestral de la AHA (American Heart Association) y charlas dirigidas a personal de salud acerca del tratamiento integral de pacientes fisurados (organización de aproximadamente 18 eventos al año, entre misiones y capacitaciones). Este 2019 hemos incrementado nuestras misiones y actividades en más de un 100%.

#### **Coordinadora de Programas y Clubes Estudiantiles**

agosto 2013 – enero 2018

Encargada de la coordinación y organización, antes, durante y después de las misiones médicas entre otras funciones de apoyo a la organización, tales como eventos de recaudación de fondos.

### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

Maestría en Organización y Dirección de Personas  
Universidad ESAN

2017-2019

### **IDIOMAS**

Inglés – Nivel intermedio

### **MANEJO DE PROGRAMAS**

Microsoft Office – Nivel avanzado

### **DATOS PERSONALES**

Fecha de nacimiento: 02 de julio 1989

**Gloria María Ramírez Camasca**  
Dirección: Calle Hermanos Catari N° 357, Dpto 103  
Urb. Maranga - San Miguel  
Teléfono: 980553098  
Correo: gloriarc33@hotmail.com



---

Magister (c) en Organización y Dirección de Personas con 10 años de experiencia en el sector financiero, con destreza para liderar equipos de alto rendimiento, competencias en organización y gestión, estándares de seguridad, orientación al cliente y orientación a resultados. Con capacidad de asumir nuevos retos, adaptable al cambio, proactiva e interés de seguir desarrollándome profesionalmente.

## **EXPERIENCIA LABORAL**

### **COOPAC FORTALEZA**

Cooperativa de Ahorro y Crédito que capta ahorros y brinda créditos a socios.

#### **Encargada Área de Personal**

Abr 2018 – Mar 2019

Administrar, ejecutar y controlar el proceso de remuneración y pago de obligaciones previsionales y tributarias. Supervisar el sistema de control de asistencia del personal y el cumplimiento de la jornada laboral. Implementar y actualizar políticas, procesos de recursos humanos para la institución. Coordinar la ejecución de procesos de reclutamiento, selección, contratación, capacitación de los colaboradores. Proponer el Plan Anual de Capacitación a la Gerencia General. Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

#### **Analista de Cumplimiento**

May 2016 – Mar 2019

Monitorear el cumplimiento de la normativa interna. Coordinar y realizar seguimiento del Plan Anual de trabajo del Oficial de Cumplimiento. Realizar gestiones y coordinaciones con la SBS. Capacitar a los colaboradores sobre la GRPLAFT, absolver consultas y asesorar en el desarrollo de funciones. Verificación del proceso de análisis sobre el conocimiento del cliente. Emitir reportes e informes con el análisis de Operaciones Inusuales al Oficial de Cumplimiento. Elaborar los Informes Trimestrales y Semestrales para la UIF. Proponer procedimientos y controles de forma manual y sistemática, para garantizar la implementación y ejecución del sistema de Gestión y Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo. Elaborar y actualizar el Manual PLAFT y Código de Ética. Coordinar con la Fenacrep sobre documentos remitidos de Levantamiento de Secreto Bancario.

Logré la implementación de la Gerencia de Cumplimiento en el primer trimestre.

## **INTERBANK**

Pertenece al Grupo Intercorp, es una de las principales instituciones financieras del Perú brindando productos financieros innovadores con un servicio ágil a más de 2 millones de clientes

### **Gerente Asistente**

Nov 2008 – Ene 2016

Responsable de la operatividad y funcionamiento de la Tienda Financiera. Soporte Operativo de procedimientos, normativa y la supervisión del cumplimiento de los colaboradores a cargo. Implementar estrategias comerciales, motivando el cumplimiento de metas del equipo a cargo. Promover los productos y servicios que ofrece el banco. Manejo eficiente de los gastos y obligaciones de la tienda. Coordinar el proceso de selección de nuevos colaboradores. Capacitar a los colaboradores según el modelo de negocio, calidad en el servicio para garantizar la satisfacción del cliente. Incentivar a los colaboradores el apego al código de ética, normativa interna, políticas de seguridad de información y mantener un excelente clima laboral. Controles Operativos (arqueos, bóveda, valorados, custodia documental, cajeros automáticos, etc.) Análisis de los indicadores de control operativo y comercial. Representar al Banco ante organismos públicos y privados en temas administrativos o judiciales. Gestionar el servicio de vigilancia policial y privada. Logré mejorar el clima laboral contrastado en indicadores y obtener la mejor calificación en Auditoría Interna para la Tienda Financiera y mantenerla durante los últimos 4 años laborados.

## **ESCUELA TÉCNICA SUPERIOR DE LA POLICÍA NACIONAL DEL PERÚ**

Escuela de formación académica para Sub Oficiales de la Policía Nacional del Perú.

### **Docente**

Jun 2007 – May 2010

Docente en las asignaturas: Ética y Deontología, Etiqueta Social y Violencia Social. Integrar una formación teórica y práctica que incluye lo humanístico y científico para el mejor desenvolvimiento de los alumnos en su desarrollo dentro de la sociedad. Gestionar el desarrollo y aprendizaje académico de los alumnos y las evaluaciones para su acreditación.

### **Academia Pre Cadete Los Guepardos**

Academia de preparación académica y física para postulantes a la Policía Nacional del Perú.

### **Secretaria**

Ago 2005 – Dic 2005

Manejo y control del presupuesto para el mantenimiento de la infraestructura de la institución.

Coordinar eventos académicos (talleres, seminarios, ponencias). Organizar la agenda del Director Académico.

### **FORMACIÓN ACADÉMICA**

Maestría en Dirección y Organización de Personas Universidad ESAN.	2017 - 2019
Licenciada en Antropología Social. Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.	2003-2007
Secretaria Ejecutiva. Instituto Superior Tecnológico La Pontificia	2004-2006
Diplomado en Banca y Finanzas. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión	2012

### **OTROS ESTUDIOS**

Stage Gestión del Talento en Europa. Universidad Carlos III Madrid-España IGS RH París-Francia	2019
Diplomado en Banca y Finanzas. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión	2012

### **IDIOMAS**

Inglés – Intermedio  
Quechua - Básico

### **MANEJO DE PROGRAMAS**

Microsoft Office – Nivel Intermedio Avanzado

### **DATOS PERSONALES**

Soltera, una hija

Fecha de nacimiento: 02 de septiembre de 1985

## INDICE GENERAL

Agradecimientos .....	xx
Abstract.....	1
Resumen Ejecutivo.....	2
CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN .....	4
1.1. Antecedentes .....	4
1.2. Pregunta de Investigación.....	6
1.3. Objetivos .....	7
1.3.1. Objetivo General .....	7
1.3.2. Objetivo Específico.....	7
1.4. Justificación.....	7
1.5. Alcances .....	9
1.6. Limitaciones .....	10
1.7. Hipótesis.....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	11
2.1. Marco Conceptual.....	11
2.1.1. Balance Trabajo-Vida .....	11
2.1.2. Satisfacción Laboral .....	13
2.2 Marco Contextual.....	15
2.2.1 Contexto Global de la Minería .....	15
2.2.2. Contexto Local de Minería .....	16
2.2.3. Regímenes Laborales .....	19
2.2.4. Jornada Laboral Atípica.....	20
CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	23
3.1. Diseño de Investigación .....	23
3.2. Tipo de Investigación .....	23
3.3. Población y Muestreo .....	24
3.4. Instrumentos de Medición.....	25

3.5. Técnicas y Procedimiento .....	26
3.6. Confiabilidad .....	26
3.7. Análisis de Datos .....	27
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....	28
4.1 Análisis de Confiabilidad .....	28
4.2 Análisis descriptivo del Perfil de los Informantes .....	28
4.3. Análisis bivariado .....	29
4.3.1. Género vs. Satisfacción laboral .....	30
4.3.2. Nivel de educación vs. Satisfacción Laboral .....	31
4.3.3. Edad vs. Satisfacción laboral .....	31
4.3.4. Tipo de vínculo laboral vs. Satisfacción Laboral .....	31
4.3.5. Jornada Laboral Atípica vs. Satisfacción Laboral .....	31
4.4. Revisión del Objetivo General .....	32
4.5. Revisión del Objetivo Específico O1 .....	33
4.6. Contraste de Hipótesis H1 .....	37
4.6.1. Planteo de hipótesis .....	38
4.6.2. Regla de decisión .....	39
CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES E IMPLICANCIAS PRÁCTICAS ...	40
5.1. DISCUSIÓN .....	40
5.2. CONCLUSIONES .....	42
5.3. RECOMENDACIONES .....	43
ANEXOS .....	46
I. DATOS PARA HALLAR EL NIVEL DE CONSISTENCIA .....	46
II. INFORMACIÓN GENERAL DE LAS ENCUESTAS .....	47
III. INFORMACIÓN GENERAL DE LAS ENCUESTAS POR EMPRESA .....	48
IV. INFORMACIÓN GENERAL DE PREGUNTAS DE LOS CUESTIONARIOS .....	50
V. INFORMACIÓN DE PREGUNTAS POR EMPRESA .....	53
EMPRESA: EMPRESA B .....	53
VI. ENCUESTA TOMADA A TRABAJORES DE LAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN DEL SECTOR MINERO .....	59
VII. ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE EMPRESA A .....	61



VIII. ENTREVISTA A REPRESENTANTE EMPRESA B .....	62
IX. INFORMACION ADICIONAL .....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	64

## INDICE DE TABLAS

Tabla 4.1 Características de la muestra.....	29
Tabla 4.2 Análisis Bivariado.....	30
Tabla 4.3 Regresión Lineal .....	32
Tabla 4.4 Coeficientes.....	33
Tabla 4.5 Resumen de Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 14x7.....	34
Tabla 4.6 Cuadro Resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 14x7.....	34
Tabla 4.7 Cuadro resumen Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 10 x 10.....	34
Tabla 4.8 Cuadro resumen medida simétrica de jornada laboral atípica de 10 x 10.....	35
Tabla 4.9 Cuadro resumen de Chi Cuadrado de Jornada laboral Atípica de 4 x 3.....	35
Tabla 4.10 Cuadro resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 4 x 3.....	36
Tabla 4.11 Cuadro resumen de Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 8 x 6.....	36
Tabla 4.12 Cuadro resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 8 x 6.....	36
Tabla 4.13 Cuadro resumen de Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 20 x 10.....	36
Tabla 4.14 Cuadro resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 20 x 10.....	37
Tabla 4.15 Cuadro resumen de Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 21 x 7.....	37
Tabla 4.16 Cuadro resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 21 x 7.....	37
Tabla 4.17 Contraste de Hipótesis con prueba Chi-Cuadrado .....	38
Tabla 4.18 Contraste de Medida Simétrica de Hipótesis .....	38

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Principales mineras en el mundo.....	16
Figura 2 Variables a Investigar .....	23
Figura 3 Grado consistencia de Confiabilidad .....	26
Figura 4 Estadística de fiabilidad.....	28
Figura 5 Países que recibieron más inversión para exploración minera .....	63
Figura 6 Empleo generado por sector .....	63

## **Agradecimientos**

Nuestro reconocimiento a nuestro asesor, PhD. Oswaldo Morales Tristán quien con su amplia experiencia, conocimientos y su constante apoyo nos guio al logro de la presente investigación.

A las empresas del sector minero que nos brindaron la información necesaria para el desarrollo de la tesis.

## **Abstract**

Labor satisfaction and work-life balance is a topic that is being touched upon by researchers from various areas nowadays. Yet, in this industry there is not much research done. Thus our intention now is to throw some light on the relationship between the concepts mentioned above, being our objective to show the relationship between both areas, considering them from the labor regimes in the Mining Production Units.

The objective of this paper is to offer a qualitative as well as correlational design description, by using a sample of 374 collaborators from two different mining companies. One in Huancavelica and another one in Huaraz, facts that will help identify, the influence of labor satisfaction in work-life, considering the labor system of the company and, at the same time, identifying their relationship according to the type of mining work. We used both, Robert Eisenberger, Jim Cummings, Stephen Armeli and Patrick Lynch” (1997) scale and the Work-life balance Scale by Frone and Yardley (1996).

As a result of this work, we can conclude that there is an association between labor satisfaction and life-work balance in the mining units we have dealt with, confirming with the gamma coefficient (0,176), keeping in mind that in the 14 x 7 working days regime the correlation is positive, while in the regime 10 x 10 working days regime the correlation is negative, verifying it both, with Pearson’s Chi-square and the Gamma coefficient.

Keywords: Work life balance, job satisfaction, mining industry, production units, atypical working hours.

## Resumen Ejecutivo

Grado: Maestro en Administración  
Título de la tesis: “Relación entre el Balance Trabajo – Vida y la Satisfacción Laboral en el sector minero”  
Autor(es): Guadalupe Chusho Obispo  
Denis Josué León Guerrero  
Anyela Mariella Quintanilla Trigos  
Gloria María Ramírez Camasca

### Resumen:

La satisfacción laboral y bienestar vida-trabajo son abordados por investigaciones en diferentes áreas, en el presente trabajo, se enfoca desde la industria minera. Se observa que en esta industria son pocos los estudios que intentan explicar la relación entre los conceptos mencionados, por tanto, el motivo de la presente investigación es intentar demostrar la correlación existente entre ambos fenómenos, considerándolos dentro de los regímenes laborales en las Unidades de Producción Mineras.

La naturaleza del presente estudio es de tipo descriptivo enfocándolo de manera cuantitativa de variables ordinales utilizando una muestra de 374 colaboradores de dos empresas mineras, una en la zona de Huancavelica y otra en la zona de Huaraz, los cuales permitirán identificar, por un lado, la influencia de la satisfacción laboral en la vida-trabajo tomando en cuenta el sistema laboral de la empresa. Para este estudio se utilizaron las “Escala General de Satisfacción de Robert Eisenberger, Jim Cummings, Stephen Armeli and Patrick Lynch” (1997) y la “Escala de balance Vida Trabajo de Frone y Yardley” (1996).

Los resultados del presente estudio nos llevan a concluir que existe una relación entre la Satisfacción Laboral y el Balance Vida-Trabajo en las Unidades Mineras de las empresas evaluadas, corroborándose con el coeficiente gamma cuyo valor es (0,176), entendiendo además que en el régimen de 14 x 07 días laborados la correlación es positiva, mientras que en el régimen de 10 x 10 días laborados es negativa, verificándolo tanto en el Chi cuadrado de Pearson como en el coeficiente Gamma.

Palabras clave: Balance Trabajo Vida – Satisfacción Laboral – Jornada Laboral Atípica- Unidades de Producción – Sector Minero

## **CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Antecedentes**

La labor en el sector minero implica en su mayoría el traslado del personal hacia las unidades de producción, que por lo general se encuentran fuera de las ciudades, lo cual conlleva a la separación de las familias y el enfrentamiento a circunstancias como el tema climatológico, la altura, y/o condiciones difíciles para las personas que asumen dichas labores. Estudios como el de K Moster; GR Oldfield (2009) en Sudáfrica, intentan verificar las relaciones con diversas variables como idioma, estado civil, origen, entre otros y su interacción con las labores.

Existen organizaciones como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) cuya misión según su página web es “promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor de mundo”, para dicha institución de los once factores, el balance vida trabajo es un factor para medir el Better Life Index (Índice de mejor calidad de vida) en la organización.

Jorge Melo en su investigación sobre el balance entre el trabajo y la vida personal menciona que es necesario en primer lugar considerar que el trabajador tiene presente que trabaja para él y su familia y que es la empresa en la que presta servicio donde encuentra la oportunidad de su desarrollo y crecimiento.

Existen estudios previos sobre el balance trabajo – vida y satisfacción laboral previamente planteados en muchos de sus casos de forma independiente y en otros relacionadas con diferentes variables, para esta investigación se han tomado en cuenta a:

Harold Yusit Gamero Maldonado (2013) en el artículo La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad argumenta la correlación existente entre la felicidad y la satisfacción laboral tienen interrelaciones con la edad, remuneración, estilos de vida y aspecto profesional, destacando que la influencia de la satisfacción laboral es más fuerte que la contraria.



Haar, Russo, Suñe y Ollier-Malaterre (2014) trabajaron en una investigación acerca de los resultados del balance vida - trabajo en la satisfacción laboral en países como Malasia, China, Nueva Zelanda, España, Francia e Italia. Tal estudio arrojó como resultado que sí existe una relación positiva entre el balance vida - trabajo y la satisfacción laboral y de vida. El estudio también indica que los niveles altos de balance trabajo-vida tienen más relación positiva con la satisfacción laboral en las sociedades individualistas, en comparación con aquellas sociedades más colectivistas.

Por otro lado, el estudio realizado en una empresa minera chilena por Gómez, Hernández y Méndez (2013), identifica una relación significativa y negativa entre las variables de factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral, es decir que a mayor riesgo psicosocial percibido existe menor satisfacción laboral en los trabajadores. Como factores de riesgo psicosocial, la OIT considera a estos como aquellos que originan el estrés laboral y demás problemas relacionados a la salud dentro del trabajo.

La investigación realizada por Pandu y Sankar (2018) considera ciertos factores para analizar la implicancia del balance vida trabajo en la satisfacción laboral, como lo son el conflicto trabajo-vida, el conflicto vida-trabajo, ambiente laboral, sentimientos con respecto al trabajo, balance vida-trabajo y satisfacción laboral. Lo que este estudio ha podido evidenciar es que existe una relación significativa entre estas dos últimas.

Angrave y Charlwood (2015) afirman que por razones no relacionadas con la cantidad de horas laboradas las personas están satisfechas con su balance trabajo – familia por lo que pueden absorber más fácil una semana laboral extensa, sin embargo, si la satisfacción con el balance trabajo – familia es baja, la semana laboral extensa puede ser apreciada como dispendiosa extremadamente, específicamente si la semana laboral excede del estándar.

En su investigación Pérez, Vella y Abella (2015) en empresas españolas plantean que los empleados por más cansados estén después del trabajo existirá satisfacción si es que disfrutan sus labores. Los encuestados indican que tanto los

recursos tecnológicos como humanos pueden apoyar a generar mejores prácticas en su rol dentro de sus familias. Deben saber usar los recursos de su rol familiar o laboral para de este modo suplir el aspecto negativo de otro rol por medio de rutas de acceso afectiva e instrumental.

En el sector minero bajo la investigación de Gómez y Méndez (2014) utilizan como referencia la escala general de satisfacción utilizando variables que incurren en la satisfacción laboral, según Pérez (2006) donde las circunstancias personales y las circunstancias del trabajo conllevan al balance entre lo obtenido y lo esperado y por ende el resultado es de la Satisfacción o Insatisfacción.

Lo planteado propone que la satisfacción laboral es una inclinación sobre el resultado de sus percepciones basadas en el trabajo, los aspectos personales que el hombre manifiesta y que pueden ser condicionadas por una u otra variable.

Mejorar la calidad de vida de los empleados en el ámbito laboral genera consecuencias tangibles e intangibles que se reflejan en la satisfacción, compromiso y motivación, existiendo una relación positiva en la influencia del balance vida – trabajo sobre la satisfacción laboral en la que las políticas de la organización que fomenten una mejor integración trabajo, familia genera elocuentemente los niveles de desempeño y ausentismo en el trabajo (Jimenez, A & Moyano, E.2008)

Haar, J., Russo, M., Suñe, A. & Malaterre, A. (2014) referente a los efectos del balance vida trabajo, las personas perciben el balance entre los roles que realizan en su vida y su trabajo generándole estar más satisfechos con su trabajo y su vida ya que participan de actividades importantes para ellos.

## **1.2. Pregunta de Investigación**

¿Cuál es la correlación entre el balance trabajo - vida y la satisfacción laboral de los trabajadores en las unidades de producción del sector minero?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la correlación que existe entre el balance trabajo – vida y la satisfacción laboral de los trabajadores de las unidades de producción del sector minero.

#### **1.3.2. Objetivo Específico**

Identificar si existen diferencias en la correlación entre balance trabajo - vida y la satisfacción laboral respecto a las jornadas laborales atípicas de los trabajadores de las unidades de producción del sector minero.

### **1.4. Justificación**

En la minería peruana antiguamente se priorizaba el factor de producción sobre el de seguridad y en ese sentido no había cabida para preocuparse por el factor humano como esencia, como factor único y generador de productos. (Niharika Doble y M. V. Supriya 2010). Sin embargo, y pese a todas las investigaciones que se están haciendo con respecto a los trabajadores y sus familias, aún no es suficiente, el ritmo de vida, no sólo en minas ha traído como consecuencia que la vida familiar y personal sea más compleja.

Hoy en día tanto varones como mujeres han ingresado al mundo laboral de la minería siendo las labores del hogar, el cuidado y educación de los hijos, familia, entre otros, responsabilidades que ambos asumen, resultando retador encontrar el balance vida-trabajo en empresas mineras donde se pasa mucho tiempo en campamentos. Perez, M., Vela, M. Abella, S. Martinez, A. (2017) En la gestión de recursos humanos existen recursos intangibles particulares para cada empresa, prácticas a priori en algunos casos reguladas por la ley, aunque difícil de imitar; este intangible permite lograr resultados distintos como mantener trabajadores más satisfechos con las prácticas de trabajo – familia, ya que retener talento es una competitividad para muchas empresas hoy en día. Los trabajadores sentirán más satisfacción en el trabajo si

consideran que las prácticas laborales y familiares que brinda la empresa los respalda cuando necesitan balancear el trabajo y su vida, sino existiera esto incluso se podrían decepcionar de estas prácticas.

Según las investigaciones académicas actualmente hay muchas investigaciones de trabajo y familia que han comenzado a enfocarse en diferentes sectores y empresas sobre el desarrollo e implementación de programas de apoyo a la familia (FSPs) por parte de las organizaciones de trabajo (Friedman, 1990; Friedman y Galinsky, 1992; Kraut, 1990; Lewis, 1992; Thompson, Thomas y Maier, 1992). Una variedad de programas de apoyo a la familia han sido promulgados, los programas más discutidos en el trabajo son tiempo flexible, semana laboral comprimida, trabajo compartido, asistencia para el cuidado de los hijos, trabajo en casa y horas reducidas de trabajo (Friedman, 1990; Friedman y Galinsky, 1992; Goodstein, 1994; Lewis, 1992; Morgan y Milliken, 1992; París, 1990; Thompson et al., 1992)

Con referencia a la satisfacción laboral, Robert Eisenberger, Jim Cummings, Stephen Armeli, and Patrick Lynch (1997) los trabajadores que tienen asignaciones con suficiencia financiera, incentivos, acciones orientadas a la familia y otras condiciones favorables de trabajo se relacionan positivamente con el Soporte Organizacional Percibido, con las experiencias de capacitación, promociones y tenencia organizacional (Wayne, 1997). Determinaciones que son ejecutadas en el sector minero y atractivo para algunos trabajadores, de acuerdo con Angrave y Charlwood (2015) cuando las personas se encuentran satisfechas con su balance trabajo - familia, éstas no relacionadas con las horas laboradas, pueden manejar con facilidad una extendida semana laboral; sin embargo si es baja su satisfacción con el balance trabajo – familia, esta semana laboral excede del estándar, podría ser percibida como valiosa.

De este modo, Perez, M., Vela, M. Abella, S. Martinez, A. (2017) en su investigación defiende que los trabajadores que perciben las medidas trabajo – familia para concertar su vida en el trabajo y familia son los que están más satisfechos con su trabajo.

Es importante resaltar a Haar, J., Russo, M., Suñe, A. & Malaterre, A. (2014) quienes respaldan que el balance entre el trabajo y la vida a pesar de su popularidad sigue siendo de los menos estudiados en la vida laboral, los resultados individuales del balance trabajo vida se acumulan lentamente, otro aspecto importante es que los estudios en su mayoría están basados entre el trabajo y la familia y no estudian ampliamente la vida de las personas y las actividades que realicen en el ocio, iglesia, deporte, entre otros.

Sin embargo en este sector, como lo menciona Lovell & Critchley (2010) El trabajo en minas es atípico a otras actividades, el horario por turnos rotativos, la ubicación y la accesibilidad al centro de trabajo implican horas de continuo trabajo, ya que existen horarios de trabajo, por ejemplo, los sistemas 10 días de trabajo por 4 días de descanso y el de 14 días de trabajo por 7 días de descanso; que hacen que el lograr un balance vida trabajo tanto para las mujeres como para los hombres implica un gran reto para el área de Recursos Humanos de las mineras. ¿Será factible lograrlo bajo estas condiciones.

A partir de esto podemos mencionar que la tesis contribuirá a la literatura existente ya que la minería por ser una industria que se desarrolla en su mayoría en la cordillera del Perú y las condiciones para laborar en ella son en general, exigentes, tanto en labores de operaciones como en las de soporte, viene siendo un reto para este sector enfocarse es temas de capital humano principalmente para las áreas de recursos humanos. Teniendo en cuenta los estudios previos sobre la relación de Balance Trabajo Vida y Satisfacción Laboral, surge el interés a investigar dicha correlación frente a las diferentes jornadas laborales atípica característica del sector minero que a la fecha no han sido materia de investigación académica.

## **1.5. Alcances**

La tesis aborda dos conceptos: Balance Trabajo -Vida y Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector minero, considerando las diferentes jornadas laborales atípicas en la situación actual y futura de la actividad minera, buscamos conocer dicha situación e identificar qué acciones son viables para su logro.

## **1.6. Limitaciones**

- Carencia de estudios previos sobre jornadas laborales atípicas en el sector minero.
- El estudio se desarrolló bajo confidencialidad con cada uno de los participantes que fueron encuestados. De igual manera, se mantendrá en anonimato el nombre de las empresas mineras que desarrollan sus actividades en los departamentos de Ancash y Huancavelica, los identificaremos en adelante como Empresa A y Empresa B, tema informado a las autoridades pertinentes de ESAN, con cuya aprobación se continuó con la investigación.

## **1.7. Hipótesis**

El presente estudio tiene una sola hipótesis, elaborada considerando el contexto de la pregunta de investigación y los objetivos planteados para dar respuesta. Con el rechazo o confirmación de la hipótesis se brindará un recurso cuantitativo para demostrar la existencia de la correlación entre ambas variables.

H1. Existe una correlación positiva entre el balance vida – trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de las unidades de producción del sector minero.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Marco Conceptual**

#### **2.1.1. Balance Trabajo-Vida**

Para Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal (1964) el conflicto trabajo-vida es una forma de conflicto entre los roles del trabajo y la familia, donde las imposiciones de roles de cada ámbito son mutuamente incompatibles de alguna forma. Esto quiere decir que el rol que se desempeña en la familia (o trabajo) se complica al participar en el rol de trabajo (o familia).

Valcour (2007) define la satisfacción con el balance de vida laboral como el resultado del éxito en el cumplimiento de las responsabilidades laborales y las exigencias en el rol familiar.

El balance trabajo-vida también ha sido descrito en la literatura como un “fenómeno porcentual caracterizado por una sensación de haber alcanzado una resolución satisfactoria de las múltiples exigencias de los ámbitos del trabajo y la familia” (Higgins, Duxbury, & Johnson, 2000, p. 19).

Kalliath y Brough (2008) proponen una nueva definición del constructo balance trabajo-vida como la percepción individual de que las actividades relacionadas y no relacionadas al trabajo son compatibles y promueven el crecimiento en concordancia con las prioridades de vida de un individuo.

Greenhaus, Collins y Shaw (2003) describen al balance vida trabajo como un fenómeno entre roles, el cual refleja la orientación que tienen las personas a través de los roles diversos que desempeñan. Estos autores también lo definieron como el grado en el que el trabajador se compromete y está equitativamente satisfecho con su rol, tanto en el trabajo como en la familia. Asimismo, propusieron tres componentes del

balance vida-trabajo: balance de tiempo, balance de involucramiento y balance de satisfacción.

Por otro lado, Kirchmeyer (2000) define el balance vida-trabajo como el logro de experiencias satisfactorias en diversos aspectos de la vida. Para lograr esto, es necesario que los recursos personales con los que se cuenta, tales como la energía, el tiempo y el compromiso estén adecuadamente distribuidos a lo largo de las distintas facetas de la vida. A su vez, Clark (2000) lo define como el conflicto mínimo de roles, el buen desempeño en el trabajo y el hogar y la satisfacción con estos dos.

El incremento en las expectativas de vida, la participación de la mujer en el mercado laboral, la demanda de tener doble ingreso, los gastos que generan la educación de los hijos ha generado el incremento de la fuerza de trabajo y el incremento en la igualdad de oportunidades de educación y de empleo. “Algunos estudios efectuados en países occidentales del primer mundo han mostrado que este fenómeno de incorporación de la mujer al mundo laboral externo al hogar va acompañado de un inequívoco y sostenido incremento de la separación o del divorcio” (Moyano 2005, citado en Jiménez, 2008, p.118). Indicadores que reformulan ¿cómo lograr el balance vida-trabajo? Los estudios actuales se enfocan en el balance entre trabajo y familia, dejando de considerar aspectos más amplios de la vida de la persona como son el deporte, el ocio, entre otras actividades. Sin embargo, sigue siendo un concepto poco estudiado sobre la vida laboral (Haar, J. & Russo, M. & Suñe, A. & Malterre, A., 2014).

La familia y el compromiso con ella es parte de la subsistencia de lo emocional y material permitiendo contribuir al desarrollo y crecimiento de los hijos, del cónyuge y miembros de la familia, es en la base de la familia que los objetivos no sólo se centran en cubrir las necesidades materiales sino el bienestar de la vida. El concepto está centrado en la percepción de que el balance vida - trabajo es más holístico, es decir depende de los valores, metas y preferencias de cada persona (Haar, J. & Russo, M. & Suñe, A. & Malterre, A., 2014). “Esa tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera



óptima en cada uno de ellos” (Marks & Mac Dermin, 1996. Citado por Jiménez y Moyano, 2008, p. 122.)

Lograr el balance en los roles dentro de la familia y el trabajo permiten al ser humano desempeñarse en ambas actividades con niveles de logro y sensación de bienestar. Otro enfoque es que estos roles se influyen mutuamente, de acuerdo a Staines (1980) si el empleado ha tenido un mal día en el trabajo, su mal humor se manifiesta en conductas en el hogar y un mal momento en el hogar se manifiesta en emociones inadecuadas en el trabajo, las experiencias positivas se transfieren de forma recíproca del trabajo al hogar y viceversa.

Según Greenhaus, Collins y Shaw (2003) el balance entre la vida familiar, personal y laboral requiere de tres competentes: el tiempo relacionado a la cantidad brindada al trabajo y a las responsabilidades familiares; los niveles de compromiso que deben mantener con el trabajo y la familia; el equilibrio en la satisfacción, es decir, el individuo se sienta pleno en la vida laboral como familiar.

El consenso que existe entre diversos investigadores sobre el balance vida – trabajo es que es muy valorado por los empleados quienes demuestran encontrarse satisfechos en su vida y demuestran una salud física y mental más provechosa (Haar, J. & Russo, M. & Suñe, A. & Malterre, A., 2014).

Para este estudio se tomó en cuenta el concepto de Balance Trabajo Vida, el cual refleja el impacto que tienen las actividades laborales de los trabajadores en su rol dentro de su vida familiar y personal.

### **2.1.2. Satisfacción Laboral**

Sentirse bien tanto en la familia como en el espacio del trabajo hace la referencia al bienestar, por ello el ser humano se ve influenciado en su accionar por el aspecto personal, familiar y laboral. Es así que el nivel de satisfacción laboral relaciona a la conformidad en los diversos aspectos de su desarrollo profesional, salarial y otros.

Hoppock (1935) definió a la satisfacción laboral como la composición de circunstancias fisiológicas, psicológicas, ambientales que permiten que una persona se sienta realmente satisfecha con su trabajo.

Por su parte, Vroom (1964) se centra más en el rol del trabajador en su centro de trabajo, es decir, la satisfacción laboral son las orientaciones afectivas por parte de los individuos hacia los roles laborales que desempeñan.

Para Mullins (2005), la satisfacción laboral podría estar ligada a un sentimiento de logro, ya sea cuantitativo o cualitativo.

Spector (1985), por su lado, define a la satisfacción laboral como aquellos sentimientos por los que atraviesan los trabajadores con respecto a su trabajo y a las diversas facetas del mismo.

Robbins (2004), define la satisfacción laboral como la actitud de la persona frente a su puesto. Las actitudes están determinadas colectivamente por las características actuales del puesto, así como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que espera debería ser. Por su parte, Gonzales (2006), define la satisfacción como el grupo de actitudes de la persona frente a la tarea asignada en la organización, dichas actitudes estarán definidas por las particularidades del puesto de trabajo y cómo se aprecia dicha labor de la persona.

Baron (2007) menciona que los factores a nivel individual predicen procesos en el desarrollo de nuevas empresas estando ligadas a cuán significativo se siente el individuo en la organización. De Backer & Sleuwaegen (2003) sostienen que son las capacidades adquiridas y desarrolladas por el individuo las que juegan un rol importante, al contar con buen nivel educativo y experiencia se vuelven atractivos a las empresas y se sienten importantes para la organización. Para Tenney, Logg & Moore (2015) el promedio de rendimiento de las personas más felices por lo general es superior y es visible por los clientes, compañeros y supervisores. Al encontrar mayor independencia y autonomía, aumenta la satisfacción laboral (Benz & Frey, 2008).

La satisfacción de los colaboradores suele asociarse con el incremento de ganancias en las organizaciones que gestionan el capital humano. Lee, Wong, Foo, Der y Leu (2011) consideran que el factor que interviene favorablemente a la satisfacción laboral son los incentivos, las compañías establecen metas y logros organizacionales siendo recompensados a través de estímulos monetarios, capacitaciones, línea de carrera.

## **2.2 Marco Contextual**

### **2.2.1 Contexto Global de la Minería**

El trabajo en el sector minero es considerado de “alto riesgo” entendido que para contrarrestar esta característica asignada se debe de trabajar en determinadas condiciones y considerando los aspectos de seguridad establecidos que permitan o mejoren las condiciones en las que los colaboradores se desarrollarán. La seguridad en el trabajo permitirá desarrollar otros conceptos que impactarán en el desarrollo de las personas como: calidad de vida, dignidad, autoestima, desarrollo personal y profesional, entre otros, ello repercute en la consecución de los objetivos de los integrantes de la familia.

La minería, a nivel mundial, es una de las actividades que mayor dinamismo presenta en todos los países donde se desarrolla, grandes inversiones expresadas en proyectos de mucha envergadura contribuyen a mejorar economías así como permiten la generación de empleos directos e indirectos, donde estados y personas de ven beneficiadas. Entre los principales y primeros productores de minerales a nivel mundial se tiene: China (Oro), México (Plata), Chile (Cobre), China (Molibdeno), China (Zinc), China (Estaño), China (Hierro). Ver Figura 01 en Anexo IX.

Entre las principales empresas mineras a nivel mundial tenemos a:

POSICION	EMPRESA	SEDE	PRODUCTOS	PAISES DE PRODUCCION
1	BHP Billiton	Australia/Gran Bretaña	Hierro, Manganeso Carbón, Diamantes, Níquel, Petróleo, Bauxita, Cobre	25 Países
2	Vale	Brasil	Cobre Hierro, Níquel, , Aluminio Alúmina	Brasil
3	Rio Tinto		Hierro, Uranio, Cobre, Carbón, Diamantes	40 Países
4	Anglo American	Reino Unido	Cobre, Hierro, Níquel, Carbón Térmico, Diamantes, Platino, Carbón metalúrgico	
5	Freeport-McMoRan Inc	Estados Unidos	Oro, Cobre, Molibdeno	Indonesia, América del Norte
6	Barrick Gold	Canadá	Oro	Canadá Australia, , Chile, Papúa Nueva Guinea, República Dominicana, Argentina Zambia, Estados Unidos
7	Teck	Canadá	Diferentes	
8	Goldcorp	Canadá	Oro	Canadá, EEUU, México, Centroamérica, Sudamérica
9	Newmont Mining Corp.		Oro	Australia, EEUU, Indonesia, Ghana, Nueva Zelandia, Perú
10	Alcoa	Estados Unidos	Aluminio, Alumina	

Figura 1 Principales mineras en el mundo. Elaboración propia.

### 2.2.2. Contexto Local de Minería

El Perú es un país minero por excelencia, desde épocas del virreinato, donde se tenían dos grandes minas, la de Potosí en lo que actualmente es Bolivia, exactamente en lo que se denomina Cerro Rico o denominado Sumaq Orcko, donde se mencionaba

que incluso había plata en la superficie, siendo explotado por los conquistadores españoles, estableciendo un sistema de esclavitud denominada la “mita” y llevando a Europa todo lo explotado en las tierras conquistadas. Por otro lado también se tenía en Huancavelica la mina de Santa Bárbara, descubierta en 1566, estableciéndose hasta la actualidad varias empresas mineras en la zona, contribuyendo inclusive a la economía nacional de manera continua.

El Perú, según el Ministerio de Energía y Minas, se ubica entre los países que tienen mayor producción de los siguientes metales: oro, plata, cobre, plomo, zinc, hierro, estaño, molibdeno, entre otros, a nivel mundial y latinoamericano, siendo esto una señal del manejo de la minería en el país, así mismo de la dirección política en materia de inversiones y manejo económico.

Según el Servicio Geológico de los Estados Unidos (US Geological Survey-USGS), se establece que el Perú es el segundo productor de Plata, Cobre y Zinc a nivel mundial, así mismo el país se encuentra como primer productor de oro, zinc, estaño, plomo y molibdeno a nivel Latinoamérica, por otro lado, las reservas en plata son de las mejores ubicadas.

Así mismo el país tiene gran potencial en minerales no-metálicos como mármol, travertino, diatomita, bentonita y boratos. Según el Instituto de Ingenieros de Minas del Perú, en el 2019 se presentarán las siguientes inversiones: Mina Justa de Minsur \$1500 millones, Pampa del Pongo \$2500 millones, Quellaveco \$4900 millones y Corani \$600 millones.

La contribución de la industria minera para la economía y especialmente para la generación de empleos se demuestra en que el sector minero da 09 empleos a diferencia de la agricultura es de un sexto de empleo. (Figura 02 en Anexo IX ).

En el Perú, la actividad de la minería se ha desarrollado desde la época prehispanica siendo desde tiempos ancestrales un país rico en yacimientos minerales y con significativos recursos mineros, especialmente en la zona de la sierra del territorio

peruano. En la actualidad, la actividad minera, se desarrolla en base a concesiones, lo que permite que el gobierno fiscalice y/o tenga un marco legal, ambiental y de servicio para lograr fortalecer la industria y generar puestos de trabajo de manera directa e indirecta, favorece al estado peruano no solo para que crezca la economía, sino que las mejoras a nivel sociedad se observen día a día.

El sector minero constituye una fuente significativa de generación de empleo para otros sectores, según estimaciones del Instituto Peruano de Economía (IPE) por cada empleo generado de forma directa en la actividad minera se generan adicionalmente 6.25 empleos en el resto de la economía: 1 por efecto indirecto, 3.25 por el efecto inducido en el consumo y 2 por el efecto inducido en la inversión. De esta manera en el 2017 la actividad minera generó 1.19 millones de empleos indirectos, que sumados a los 0.19 millones de empleos directos, hicieron que dicha actividad brinde trabajo a casi 1.4 millones de personas.

El crecimiento estimado para el 2019 es de 23%, a pesar de que se han presentado inconvenientes como conflictos sociales y tramitología traduciéndose en un posible retraso en las inversiones mencionadas. Sin embargo y a pesar de que se tiene una proyección de disminución de las inversiones, las empresas mineras en general, siguen estableciendo ganancias económicas, que se traducen en mejoras a nivel del PBI nacional.

En el sector minero la gestión de dirección de personas está encaminada a liderar grupos de manera adecuada y coherente, la búsqueda de objetivos y el logro de estos es trabajar en equipo, por tanto, la preocupación por todos los aspectos de la persona y su interrelación es prioritaria. Áreas involucradas en el crecimiento personal y del grupo se han implementado en los últimos años en este sector, buscando como prioridad la seguridad y la producción, pero sobre todo un clima adecuado de trabajo que es consecuencia de una cultura organizacional firme y consecuente. Lugares como Cerro de Pasco o La Oroya donde se desarrollaron grandes Unidades Mineras, tenían como principio el desarrollo tanto en producción como en factor humano y a la fecha no existen investigaciones que refieran estos temas, la inversión de la Cerro de Pasco

Cooper Corporation innovó en muchos aspectos, como en el tema distribución de espacios para trabajo y para vivienda, construyendo extensos lugares en función a las costumbres y tradiciones, asemejándose a pueblos norteamericanos para el descanso de su personal. Por el contrario, años posteriores las mineras Antamina o Yanacocha aprovecharon la cercanía de sus unidades a lugares como Huaraz y Cajamarca, respectivamente para valerse de las ciudades y ahorrar en viviendas, el tema habitacional y lo que conlleva en cuanto a vivir con la familia y/o en lugares adecuados influyen en el sosiego de los colaboradores involucrados en las operaciones mineras.

Actualmente las condiciones psicosociales en el trabajo son realmente estudiadas y consideradas dentro de los presupuestos anuales establecidos en los proyectos mineros, temas sociales han generado en la minería peruana pérdidas por miles de millones de dólares afectando la economía peruana de manera más que significativa, ya que entendamos que gran parte de dicha economía es afrontada por el sector minero, la generación de empleos, el pago de impuestos, el ingreso de capitales extranjeros para invertir, la imagen del Perú en el extranjero como fuente de generación de economía y por la tanto de empleos es afrontada por la minería, sin embargo existe escasa investigación sobre los regímenes laborales en el sector minero.

### **2.2.3. Regímenes Laborales**

El régimen laboral es el conjunto de actividades y funciones primordiales propias en el que se establecen las condiciones y los derechos de acuerdo a la industria de la empresa, bajo el contrato de trabajo entre empleado y empleador, con reglas generales como: jornada laboral, horas extraordinarias de trabajado, turno de noche, salario mínimo vital, periodo de prueba.

En el Perú existen tres regímenes laborales, el de la actividad pública bajo el Decreto Legislativo 276 y 1057 que van dirigidos a los trabajadores en el sector público y el régimen laboral de la actividad privada bajo el Decreto Legislativo 728 dirigido a los trabajadores del sector privado.

#### **2.2.4. Jornada Laboral Atípica**

Se señala en la Constitución Política del Perú, en su artículo 25° “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”. “Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio”. De acuerdo a la norma legal para precisar la jornada atípica debe dividirse el total de horas laboradas entre el número de los días que corresponden al periodo completo y que a su vez incluyan los días de descanso.

De acuerdo a la Ley 29783 Seguridad y Salud en el Trabajo es la que rige, el DS N°024-2016 EM y el actual DS N°023-2017-EM contemplan que el empleador garantice en el centro de trabajo las condiciones que protejan la salud la vida y el bienestar de los trabajadores. Si abordamos el aspecto legal, debemos de referirnos en primer término a la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, refiriéndonos específicamente al Decreto Supremo N° 007-2002-TR y su Reglamento Supremo N°008.2002-TR, donde se señalan los alcances de las jornadas que los empleadores podrán determinar, las cuales se dividen en: Jornada Típica y Jornada Atípica.

En el sector de la minería, si bien es cierto que trae grandes mejoras en cuanto al tema económico en el Perú, también existe la carencia de investigaciones al respecto de las jornadas laborales, éstas que son extensas y por lo general en lugares alejados y poco accesibles, en su mayoría, para lo cual se establecen diversas jornadas laborales atípicas, las cuales implican días consecutivos de labores y por ende días de descanso consecutivos, de acuerdo a la jornada laborada.

La forma atípica utilizada es la que se denomina jornada acumulativa, que implica sobrepasar la jornada ordinaria en días, el cual será recompensado no por el



pago de una remuneración sino con descanso, estas jornadas atípicas acumulativas pueden ir desde un trabajo de 2x1, es decir dos días de trabajo por uno de descanso traduciéndose en 14x7, 20x10, 8x6, 4x3, 10x10, 21x7 u otros de acuerdo a las política interna de la empresa, permite programar trabajos en los centros o unidades de producción extendiendo también los días de descanso que no se observan en una jornada en ciudad de 8 horas diarias por 5 días a la semana, haciendo un total de 48 horas semanales.

El representante de la empresa B nos menciona: “las jornadas atípicas en minería buscan un balance entre el trabajo y la familia por ello han sido establecidas teniendo en cuenta la lejanía, por lo general de las unidades y el descanso que los colaboradores necesitan.” (Comunicación personal, 06 de septiembre de 2019)

Las jornadas laborales atípicas son consideradas importantes para el sector minero porque “permite que los trabajadores cuenten con suficientes días de descanso, evitándose de esta manera que se presente fatiga o falta de concentración o motivación, lo cual contravendría tres de nuestros objetivos primordiales: operar con los estándares más altos de seguridad industrial, cuidar la salud de nuestros trabajadores y mantener un equipo altamente motivado para cumplir con sus funciones”. (Representante Empresa A, comunicación personal, 17 de septiembre de 2017)

Así mismo “maximizan la presencia del trabajador en la empresa mediante jornadas diarias de trabajo consecutivas que, a la vez, abarcan la mayor parte de las horas del día, a cambio de gozar seguidamente de periodos de descanso que, igualmente, se prolonguen por varios días consecutivos.” (El Comercio, 07 Octubre de 2010) Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/mineria-razones-jornadas-laborales-atipicas-178196-noticia/>

El resultar beneficioso tanto para los trabajadores como para la empresa minera nos cuestiona conocer las consideraciones que se toman en cuenta para elegir cual o cuales de las jornadas laborales atípicas se establecen en la empresa minera:

El representante de la empresa B menciona que “Las jornadas laborales atípicas que se establecen en la minería dependen de las políticas internas de cada empresa orientadas al logro de objetivos estratégicos, elegir una jornada laboral atípica para el trabajador dependerá en sí de las negociaciones que se realizan con el sindicato de trabajadores para los que estén afiliados, para los demás trabajadores depende de los acuerdos entre empleado y empleador previo a firmar su contrato laboral”. (Comunicación personal, 06 de septiembre de 2019)

Lo antes mencionado respaldan que en la empresa minera “con relación al tipo de jornadas, se aplican jornadas típicas y atípicas, ello en función a: (i) la naturaleza de las funciones a cargo, y; (ii) la sede de trabajo (mina, puerto, lima, zona de influencia, otros).” (Representante Empresa A, comunicación personal, 17 de septiembre de 2017)

Para este sector “el lograr llegar a las metas que la Compañía ha planteado es muy importante, sin embargo el tener un personal comprometido con estos logros es aún más importante ya que un tema muy destacado en las unidades es la seguridad y si tenemos a un personal fidelizado y consiente de su seguridad se llegaran a cumplir los objetivos de manera más adecuada”. (Representante Empresa B, comunicación personal, 06 de septiembre de 2019)

Las jornadas laborales atípicas “permiten otorgar un equilibrio a los trabajadores entre el trabajo y el tiempo libre. Esto no sólo beneficia a los trabajadores sino también coadyuva al cumplimiento de objetivos estratégicos de la compañía” (Representante Empresa A, comunicación personal, 17 de septiembre de 2017)

## CAPITULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

### 3.1. Diseño de Investigación

La investigación estudia como variable independiente al Balance Trabajo – Vida, como variable dependiente la Satisfacción Laboral y como variable de control la Jornada Laboral Atípica.

Al ser estudiada la variable independiente tal cual se desarrolla, la investigación tiene un Diseño No Experimental.

El diseño es Transversal Correlacional ya que la investigación se centra en obtener los datos que se desarrollan en un momento, en este estudio para medir el efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente se mantendrá una variable de control.

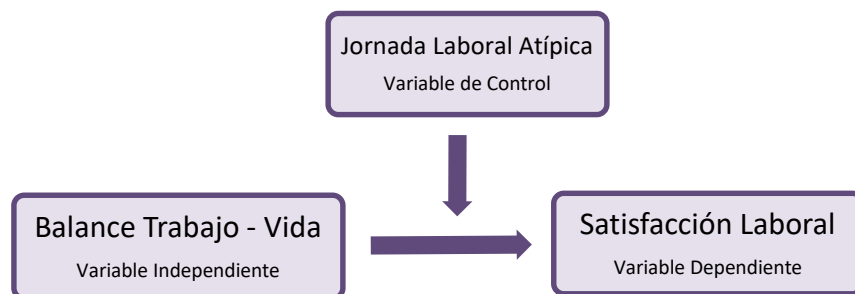


Figura 2 Variables a Investigar

### 3.2. Tipo de Investigación

De acuerdo a la terminología utilizada por Sampieri (2014), se realizó una investigación correlativa con un enfoque cuantitativo, puesto que se buscó medir el grado de relación entre dos variables, para luego analizar esta correlación. Asimismo, se han aplicado las técnicas de la estadística descriptiva para determinar la relación

entre balance trabajo – vida y la satisfacción laboral, como la prueba del chi cuadrado y la prueba Gamma. Para esta investigación, además, se utilizaron las escalas validadas:

1. La escala trabajo-vida de Frone & Yardley (1996)
2. La escala de satisfacción laboral de Eisenberg et al. (1997).

### 3.3. Población y Muestreo

Las poblaciones a considerar son de 02 Compañías Mineras del Perú: La empresa A y la empresa B.

La población total de la investigación estuvo conformada por 3250 trabajadores que incluyen tanto a la empresa A como a la empresa B, que al momento del recojo de datos trabajaban en áreas de las unidades de operaciones en el sector minero.

A continuación, hallaremos la muestra que necesitamos como mínimo para nuestra investigación.

#### Fórmula para cálculo de la muestra en poblaciones finitas

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

N=total de la población.

Z=1.96 al cuadrado (la seguridad es de 95%).

p=proporción esperada (en este caso 50%=0.5)

q=1-p = 0.5

d=precisión (5%=0.05)

Reemplazando:

Z <sup>2</sup>	3.8416
N	3250
p	0.5
1-p	0.5
d	0.05

$$n=343.65$$

$$n=344$$

Para esta investigación se necesitaba una muestra de 344 encuestas, las empresas mineras brindaron la facilidad de encuestar a 382 trabajadores de las minas de forma aleatoria, de las cuales 10 fueron descartadas por error en el llenado de la encuesta. Nuestra muestra se encuentra por encima de lo mínimo requerido, siendo representativa.

### **3.4. Instrumentos de Medición**

Se elaboró una encuesta con la distribución de 10 preguntas de acuerdo a las escalas mencionadas, cuya distribución es la siguiente:

Para la Satisfacción Laboral: Se utilizaron 4 ítems de la encuesta realizada por Eisenberg, Cummings, Armeli & Lynch (1997) en su investigación acerca del Apoyo Organizacional Percibido, Trato Discrecional y Satisfacción Laboral, los cuales constan de preguntas tipo Likert con 5 opciones: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo. A su vez, Eisenberg et al. apoyaron su metodología de encuestas en el índice de satisfacción laboral realizado por Quinn y Shepard (1974.) sobre satisfacción laboral. Los autores consideran dos concepciones de satisfacción laboral, siendo la primera la evaluación que hacen los trabajadores de acerca de aspectos laborales como las horas, beneficios adicionales, colegas, etc. La segunda concepción asume la satisfacción laboral como reacción general afectiva que tiene un trabajador hacia su trabajo sin hacer referencia a aspectos laborales específicos. Ambas mediciones fueron combinadas en el Overall

## Job Satisfaction, OJS (índice de Satisfacción Laboral General)

Para el Balance trabajo-vida: Se utilizaron 6 ítems del trabajo de investigación de Frone & Yardley, los cuales miden el impacto que tiene el trabajo en la vida familiar de sus colaboradores. Estas preguntas también son tipo Likert, de 5 opciones: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo Frone & Yardley (1996) lo definen como la cantidad de tiempo que se dedica al trabajo y los factores estresantes que están relacionados al trabajo, los cuales están ligados a resultados negativos en la relación familiar, como son la insatisfacción familiar, desempeño bajo dentro de la familia y aislamiento de la familia. En su estudio, Frone & Yardley utilizaron seis ítems que evalúan la medida en la que el trabajo afecta sus relaciones familiares.

### 3.5. Técnicas y Procedimiento

La información recolectada se trató mediante la aplicación de la Escala de Satisfacción Laboral de Eisenberg et al. y la Escala de Balance Trabajo-Vida de Frone & Yardley, utilizando el software SPSS.

### 3.6. Confiabilidad

La confiabilidad se analiza por el grado de consistencia interna de un instrumento, siendo uno de los métodos más utilizados para validar y brindar confiabilidad es el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach. Hernández, Fernández & Baptista (2010) menciona que el coeficiente Alfa de Cronbach se da de la siguiente manera:

COEFICIENTE	CONFIABILIDAD
0.9	Alto
0.75	Aceptable
0.5	Justificable

Figura 3 Grado consistencia de Confiabilidad

La investigación tiene 1 instrumento: las Escalas de Satisfacción Laboral y la de Balance Trabajo – Vida, por lo tanto, se calculó el Alfa de Cronbach para validar la existencia de un grado de congruencia en el instrumento.

### **3.7. Análisis de Datos**

Para procesar la información recolectada a través de las encuestas que tenían preguntas al estilo Likert, se hizo el uso del software SPSS.

Para el análisis de datos se utilizaron técnicas de estadística descriptiva e inferencial, la primera para analizar el objetivo general y específico, la segunda para validar la Hipótesis H1, en dicho análisis se detalló el efecto que tienen sobre la variable Balance Trabajo – Vida la dimensión de la variable Satisfacción Laboral.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

### 4.1 Análisis de Confiabilidad

Las variables de estudio presentan adecuados coeficientes de confiabilidad, debido que el alfa de Cronbach superó el 0,80 de nivel de consistencia interna en las respuestas, con lo cual podemos inferir que el instrumento aplicado fue entendido en forma satisfactoria por los participantes. Por lo tanto, la validez y confiabilidad interna del instrumento queda confirmada para proseguir con el análisis de la investigación.

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.801	0.800	10

Figura 4 Estadística de fiabilidad

### 4.2 Análisis descriptivo del Perfil de los Informantes

El Perfil de los Informantes de la población evaluada en el presente estudio constó de 372 personas, entre obreros, empleados y funcionarios, que representan a las empresas A y B en el Perú. La Tabla 4.1 se presenta la clasificación de la muestra de acuerdo a los siguientes criterios: 90% son varones, 36,6% tienen entre 31 a 40 años de edad, 62% de los participantes tiene estudios secundarios o técnicos, 69,6% pertenece al régimen laboral 14x7; y el 97% son obreros o empleados.



**Tabla 4.1 Características de la muestra**

<b>Características</b>	<b>Número</b>	<b>Porcentaje</b>
<b><u>Género</u></b>		
Masculino	336	90.3
Femenino	36	9.7
Total	372	100.0
<b><u>Edad</u></b>		
Menor de 31	133	35.8
31-40	136	36.6
41-50	68	18.3
51 a más	35	9.4
Total	372	100.0
<b><u>Nivel de Educación</u></b>		
Primaria	32	8.6
Secundaria	134	36.0
Técnica	98	26.3
Universitaria	86	23.1
Posgrado	22	5.9
Total	372	100.0
<b><u>Tipo de vínculo laboral</u></b>		
Obrero	193	51.9
Empleado	167	44.9
Funcionario	12	3.2
Total	372	100.0
<b><u>Jornada laboral</u></b>		
14x7	259	69.6
20x10	12	3.2
4x3	39	10.5
8x6	12	3.2
10x10	31	8.3
21x7	19	5.1
Total	372	100.0

### 4.3. Análisis bivariado

A continuación se presentan el análisis bivariado entre la variable dependiente Satisfacción Laboral y las covariables: género, nivel de educación, grupos de edad y régimen laboral.

**Tabla 4.2 Análisis Bivariado**

		Satisfacción Laboral			
		En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	
		n(%)	n(%)	n(%)	p_value
Género	Masculino	37(11.0)	87(26.9)	212(63.1)	<b>0.064*</b>
	Femenino	4(11.1)	16(44.4)	16(44.4)	<b>0.058**</b>
Nivel de Educación	Primaria	4(12.5)	11(34.4)	17(53.1)	
	Secundaria	20(14.9)	40(29.9)	74(55.2)	<b>0.001*</b>
	Técnica	10(10.2)	30(30.6)	58(59.2)	<b>0.002**</b>
	Universitaria	7(8.1)	18(20.9)	61(70.9)	
	PostGrado	0(0.0)	4(18.2)	18(81.8)	
Grupos de edad	Menor de 31	14(10.5)	43(32.3)	76(57.1)	
	31-40	16(11.8)	34(25.0)	86(63.2)	<b>0.344*</b>
	41-50	7(10.3)	17(25.0)	44(64.7)	<b>0.348**</b>
	51 a más	4(11.4)	9(25.7)	22(62.9)	
Tipo de vínculo laboral	Obrero	27(14.0)	61(31.6)	105(54.4)	<b>0.001*</b>
	Empleado	13(7.8)	42(25.1)	112(67.1)	<b>0.002**</b>
	Funcionario	1(8.3)	0(0.0)	11(91.7)	
Regimen Laboral	14x7	39(15.1)	89(34.4)	131(50.6)	
	20x10	1(8.3)	0(0.0)	11(91.7)	<b>0.000*</b>
	4x3	1(2.6)	3(7.7)	35(89.7)	<b>0.000**</b>
	8x6	0(0.0)	0(0.0)	12(100.0)	
	10x10	0(0.0)	5(16.19)	26(83.9)	
	21x7	0(0.0)	6(31.6)	13(68.4)	
<b>* Coeficiente Gamma</b>					
<b>**Correlación de Spearman</b>					

Para relacionar las variables de la tabla 4.2 en relación con la Satisfacción Laboral se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables son ordinales. Para la significancia se tomó en cuenta el valor de  $p < 0.05$ .

#### 4.3.1. Género vs. Satisfacción laboral

Dados los resultados de la correlación de Spearman para determinar la relación de las variables se puede concluir con un nivel de significancia alfa del 5% que no existe relación entre el género y la satisfacción laboral dado que el valor p calculado es de 0.058 mayor al nivel de alfa del 0.05. Por lo tanto, indicamos que no existe evidencia estadística significativa de la relación entre las dos variables.

#### **4.3.2. Nivel de educación vs. Satisfacción Laboral**

Dados los resultados de la correlación de Spearman para determinar la relación de las variables se puede concluir con un nivel de significancia alfa del 5% que existe relación entre el nivel de educación y la satisfacción laboral dado que el valor p calculado es de 0.02 menor al nivel de alfa del 0.05. Por lo tanto, existe evidencia estadística significativa de la relación entre las dos variables.

#### **4.3.3. Edad vs. Satisfacción laboral**

Dados los resultados de la correlación de Spearman para determinar la relación de las variables se puede concluir con un nivel de significancia alfa del 5% que no existe relación entre la edad y la satisfacción laboral dado que el valor p calculado es de 0.348, mayor al nivel de alfa del 0.05. Por lo tanto, no existe evidencia estadística significativa de la relación entre las dos variables.

#### **4.3.4. Tipo de vínculo laboral vs. Satisfacción Laboral**

Dados los resultados de la correlación de Spearman para determinar la relación de las variables se puede concluir con un nivel de significancia alfa del 5% que existe relación entre el vínculo laboral y la satisfacción laboral dado que el valor p calculado es de 0.02 menor al nivel de alfa del 0.05. Por lo tanto, existe evidencia estadística significativa de la relación entre las dos variables.

#### **4.3.5. Jornada Laboral Atípica vs. Satisfacción Laboral**

Dados los resultados de la correlación de Spearman para determinar la relación de las variables se puede concluir con un nivel de significancia alfa del 5% que existe relación entre la jornada laboral y la satisfacción laboral dado que el valor p calculado es de 0.000 menor al nivel de alfa del 0.05. Por lo tanto, existe evidencia estadística significativa de la relación entre las dos variables.

#### 4.4. Revisión del Objetivo General

El objetivo general de la investigación es determinar la correlación que existe entre el Balance Trabajo – Vida y la Satisfacción Laboral de los trabajadores del sector minero.

Se comprobó que existe una correlación baja entre balance trabajo – vida y la satisfacción laboral por medio de la regresión lineal, teniendo como variable independiente al balance trabajo – vida y como variable dependiente a la satisfacción laboral. Para la significancia se consideró un valor de  $p < 0.05$ .

**Tabla 4.3 Regresión Lineal**

Resumen del modelo <sup>b</sup>					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.112 <sup>a</sup>	.012	.010	4.03916	1.403
a. Predictores: (Constante), SumaVT					
b. Variable dependiente: SumaBL					

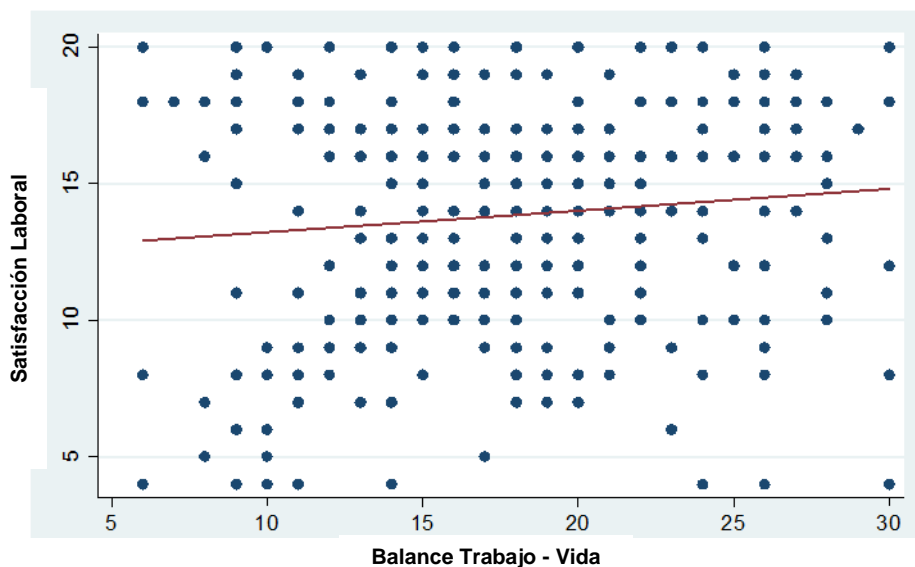


Figura 5 Correlación entre Balance Trabajo - Vida y Satisfacción Laboral

**Tabla 4.4 Coeficientes**

Coeficientes <sup>a</sup>					
Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		
	B	Error típ.	Beta	t	Sig.
1 (Constante)	<b>12.439</b>	<b>0.699</b>		<b>17.796</b>	<b>0.000</b>
SumaVT	<b>0.079</b>	<b>0.037</b>	<b>0.112</b>	<b>2.163</b>	<b>0.031</b>

a. Variable dependiente: SumaBL

El modelo de regresión indica que se ajusta a los datos puesto que el nivel de significancia hallado es menor al de alfa igual a 0.05.

Dado los resultados se observa que a cada incremento del valor de balance trabajo vida el nivel de la satisfacción laboral se incrementa en 0.079 de su valor. Además, los resultados muestran un valor de correlación igual a 0.112 que corresponde a una correlación baja, y un nivel de r cuadrado igual a 0.012 que indica que la variable satisfacción laboral solo esta explicada en un 1% por el nivel del balance trabajo vida.

#### 4.5. Revisión del Objetivo Específico O1

El objetivo específico O1 consistió en identificar si existen diferencias en la correlación entre balance vida – trabajo y la satisfacción laboral respecto a las jornadas laborales atípicas en las unidades mineras. Utilizando técnicas de estadística inferencial, se observa que la correlación entre el balance trabajo – vida y la satisfacción laboral respecto a las jornadas laborales atípicas de 14 x7 y 10x10 son las más importantes en la muestra analizada, mostrando diferencias: en el régimen laboral 14 x 7 la correlación es positiva, en cambio en el 10 x 10 es negativa, esto se verifica tanto con el Chi cuadrado de Pearson como con el coeficiente de Gamma. Ver Tabla 4.5, Tabla 4.6, Tabla 4.7, Tabla 4.8.

**Tabla 4.5 Resumen de Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 14x7**

<b>Pruebas de Chi- Cuadrado<sup>a</sup></b>			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>43,838<sup>b</sup></b>	<b>4</b>	<b>0.000</b>
Razón de verosimilitudes	<b>35.002</b>	<b>4</b>	<b>0.000</b>
Asociación lineal por lineal	<b>19.615</b>	<b>1</b>	<b>0.000</b>
N de casos válidos	<b>259</b>		

a. **Jornada Laboral = 14x7**

b. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5.27.

**Tabla 4.6 Cuadro Resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 14x7**

<b>Medidas simétricas<sup>a</sup></b>					
		Valor	Error típ. asint. <sup>b</sup>	T aproximada <sup>c</sup>	Sig. aproximada
<b>Ordinal por ordinal</b>	Gamma	<b>0.364</b>	<b>0.089</b>	<b>3.773</b>	<b>0.000</b>
N de casos válidos		<b>259</b>			

a. **Jornada Laboral =14x7**

b. Asumiendo la hipótesis alternativa.

c. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

**Tabla 4.7 Cuadro resumen Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 10 x 10**

<b>Pruebas de Chi-Cuadrado<sup>a</sup></b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>2,228<sup>b</sup></b>	<b>2</b>	<b>0.328</b>
Razón de verosimilitudes	<b>3.435</b>	<b>2</b>	<b>0.180</b>
Asociación lineal por lineal	<b>0.902</b>	<b>1</b>	<b>0.342</b>
N de casos válidos	<b>31</b>		

a. Jornada Laboral = 10x10

b. 3 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0.97.

**Tabla 4.8 Cuadro resumen medida simétrica de jornada laboral atípica de 10 x 10**

		Medidas simétricas			
		Valor	Error típ. asint. <sup>b</sup>	T aproximada <sup>c</sup>	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	-0.452	0.273	-1.315	0.188
N de casos válidos		31			

a. Jornada Laboral = 7 10x10

b. Asumiendo la hipótesis alternativa.

c. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

□

Según Tabla 4.5 y Tabla 4.6 los resultados de la chi cuadrado para determinar la relación de las variables se puede concluir con un nivel de significancia alfa del 5% que existe relación entre el balance trabajo vida y la satisfacción laboral con respecto a la jornada laboral 14x7 dado que el valor p calculado es de 0.000 menor al nivel de alfa del 0.05 por lo tanto indicamos que existe evidencia estadística significativa de la relación entre las dos variables.

Por otro lado, es importante mencionar que las otras 4 jornadas no resultaron significativas en las pruebas estadísticas debido a que la cantidad de personas que llenaron las encuestas no fueron muchas, a diferencia de las jornadas que mencionamos líneas arriba que son las más representativas. En la Tabla 4.9, Tabla 4.10, Tabla 4.11, Tabla 4.12, Tabla 4.13, Tabla 4.14, Tabla 4.15 y Tabla 4.16 no muestran correlación entre las variables analizadas.

**Tabla 4.9 Cuadro resumen de Chi Cuadrado de Jornada laboral Atípica de 4 x 3**

Pruebas de chi-cuadrado <sup>a</sup>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,926 <sup>b</sup>	4	0.295
Razón de verosimilitudes	4.754	4	0.314
Asociación lineal por lineal	0.303	1	0.582
N de casos válidos	39		

a. Jornada Laboral = 4x3

b. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0.18.

**Tabla 4.10 Cuadro resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 4 x 3**

		Medidas simétricas <sup>a</sup>			
		Valor	Error típ. asint. <sup>b</sup>	T aproximada <sup>c</sup>	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	<b>0.000</b>	<b>0.502</b>	<b>0.000</b>	<b>1.000</b>
N de casos válidos		<b>39</b>			

a. Jornada Laboral = 4x3

b. Asumiendo la hipótesis alternativa.

c. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

**Tabla 4.11 Cuadro resumen de Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 8 x 6**

Pruebas de chi-cuadrado <sup>a</sup>	
Valor	
Chi-cuadrado de Pearson	<sup>b</sup>
N de casos válidos	
	<b>12</b>

a. Jornada Laboral = 6 8x6

b. No se calculará ningún estadístico porque Bienestar1 Bienestar Laboral recodificada es una constante.

**Tabla 4.12 Cuadro resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 8 x 6**

Medidas simétricas <sup>a</sup>		Valor
Ordinal por ordinal	Gamma	<sup>b</sup>
N de casos válidos		<b>12</b>

a. Jornada Laboral = 6 8x6

b. No se calculará ningún estadístico porque Bienestar1 Bienestar Laboral recodificada es una constante.

**Tabla 4.13 Cuadro resumen de Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 20 x 10**

		Tabla de contingencia Trabajo - Vida* Bienestar Laboral		
Recuento		Bienestar1 Bienestar Laboral recodificada		
		1 En desacuerdo	3 De acuerdo	Total
Trabajo - Vida	1 En desacuerdo	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
	2 Ni de acuerdo ni en desacuerdo	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
	3 De acuerdo	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Total		<b>1</b>	<b>11</b>	<b>12</b>

a. Jornada Laboral = 20x10



**Tabla 4.14 Cuadro resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 20 x 10**

<b>Pruebas de chi-cuadrado<sup>a</sup></b>			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>12,000<sup>b</sup></b>	<b>2</b>	<b>0.002</b>
Razón de verosimilitudes	<b>6.884</b>	<b>2</b>	<b>0.032</b>
Asociación lineal por lineal	<b>4.898</b>	<b>1</b>	<b>0.027</b>
N de casos válidos	<b>12</b>		

a. Jornada Laboral = 20x10

b. 5 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0.08

**Tabla 4.15 Cuadro resumen de Chi Cuadrado de Jornada Laboral Atípica de 21 x 7**

<b>Pruebas de chi-cuadrado<sup>a</sup></b>			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>0.607<sup>b</sup></b>	<b>2</b>	<b>0.738</b>
Razón de verosimilitudes	<b>0.903</b>	<b>2</b>	<b>0.637</b>
Asociación lineal por lineal	<b>0.008</b>	<b>1</b>	<b>0.929</b>
N de casos válidos	<b>19</b>		

a. Jornada Laboral = 21x7

b. 5 casillas (83,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0.32

**Tabla 4.16 Cuadro resumen medida simétrica de Jornada Laboral Atípica de 21 x 7**

<b>Medidas simétricas<sup>a</sup></b>				
	Valor	Error típ. asint. <sup>b</sup>	T aproximada <sup>c</sup>	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	<b>Gamma</b>	<b>0.000</b>	<b>.458</b>	<b>0.000</b>
N de casos válidos	<b>19</b>			<b>1.000</b>

a. Jornada Laboral = 21x7

b. Asumiendo la hipótesis alternativa.

c. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

#### 4.6. Contraste de Hipótesis H1

La hipótesis H1 señaló que existe una correlación positiva entre el balance trabajo – vida y la satisfacción laboral en los trabajadores del sector minero. Para

comprobar se ejecutó una aplicación del coeficiente de Gamma, que es específico en variables ordinales, comprobado con anterioridad por análisis de Chi Cuadrado de Pearson para verificar la independencia de variables.

#### 4.6.1. Planteo de hipótesis

**H<sub>0</sub>:** El balance trabajo – vida no se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral en los trabajadores del sector minero.

**H<sub>1</sub>:** El Balance trabajo – vida se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral en los trabajadores del sector minero.

#### Reglas de decisión

Si el valor de la probabilidad (denominada nivel crítico o nivel de significación observada) es pequeña (menor que 0,05), se decide rechazar la hipótesis nula (H<sub>0</sub>).

#### Estadístico de prueba

Test Chi cuadrado - Coeficiente Gamma

**Tabla 4.17 Contraste de Hipótesis con prueba Chi-Cuadrado**

Pruebas de Chi-cuadrado			
	Valor	Gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	<b>41,515<sup>a</sup></b>	<b>4</b>	<b>0.000</b>
Razón de verosimilitudes	<b>33.729</b>	<b>4</b>	<b>0.000</b>
Asociación lineal por lineal	<b>8.473</b>	<b>1</b>	<b>0.004</b>
N de casos válidos	<b>372</b>		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,06

Tabla 4.18 Contraste de Medida Simétrica de Hipótesis

Medidas simétricas					
		Valor	Error típ. asint. <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Gamma	<b>0.176</b>	<b>0.086</b>	<b>1.991</b>	<b>0.046</b>
N de casos válidos		<b>372</b>			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

#### **4.6.2. Regla de decisión**

Cómo la significancia de la prueba del Chi Cuadrado  $(0,00) < 0,05$  se rechaza la  $H_0$ , que negaba la asociación entre las variables, lo que nos permite inferir que, el balance trabajo – vida se relaciona con la satisfacción laboral en los trabajadores mineros. Esto se corrobora con el coeficiente gamma cuyo valor  $(0,176)$  lo que indica una asociación positiva significativa.

## **CAPITULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES E IMPLICANCIAS PRÁCTICAS**

### **5.1. DISCUSIÓN**

Los resultados obtenidos en la investigación evidencian que el balance trabajo vida se relaciona positiva y relativamente baja con la satisfacción laboral. Esto demuestra relativamente la hipótesis de la investigación, sugiere que los trabajadores que experimentan un balance del buen desempeño en su trabajo y vida con un mínimo de conflicto de roles aumentarán su satisfacción laboral conservando esa actitud frente al logro de sus roles en su trabajo. Del mismo modo aquellos trabajadores que tengan un balance negativo comparando sus expectativas que su trabajo ofrece manifestarán insatisfacción laboral.

Lo planteado es consistente con los hallazgos en investigaciones previas que demuestran que si existe una relación positiva entre el balance vida – trabajo y satisfacción laboral y de vida (Haar, Russo, Suñe y Ollier-Malaterre, 2014).

Destacamos que una de las principales contribuciones de esta investigación está planteada en el segundo objetivo específico al identificar que existen diferencias en la correlación entre balance trabajo - vida y la satisfacción laboral respecto a las jornadas laborales atípicas de 14x7, 20x10, 4x3, 8x6, 10x10, 21x7 en el sector minero.

No se tomaron en consideración la jornada laboral 20x10, 4x3, 8x6 ya que no guardan significancia con las pruebas estadísticas.

Siendo la más significativa en esta investigación la jornada laboral atípica de 14x7 al presentar una correlación positiva, demuestra que los trabajadores que laboran 14 días continuos en la unidad minera con descansos de 7 días experimentan un relativo balance trabajo vida, ya que después de largas horas de trabajo en los socavones, campamento, oficinas en la mina lleguen a su habitación, no se encuentran tan cansados como para realizar otras actividades de ocio, deporte, estudio, entretenimiento. Esto podría deberse a que afirman que por razones no relacionadas con la cantidad de horas laboradas las personas están satisfechas con su balance trabajo – familia por lo que pueden absorber más fácil una semana laboral extensa, sin

embargo, si la satisfacción con el balance trabajo – familia es baja, la semana laboral extensa puede ser apreciada como dispendiosa extremadamente, específicamente si la semana laboral excede del estándar (Angrave y Charlwood, 2015). Generándose en el trabajador se encuentre satisfecho con sus condiciones laborales.

El análisis estadístico evidencia que para la jornada 10 x 10 existe una correlación negativa, lo que significa que a menor balance trabajo vida mayor satisfacción laboral, esto se explica debido a que las variables van en sentidos opuestos ya que los enunciados del cuestionario están redactados de tal forma que expresan que el BTV es mejor cuando tiene valores más bajos; a diferencia de las preguntas de Satisfacción Laboral que a valor más alto mayor satisfacción.

Este resultado confirma lo propuesto por los investigadores. Mejorar la calidad de vida de los empleados en el ámbito laboral genera consecuencias tangibles e intangibles que se reflejan en la satisfacción, compromiso y motivación, existiendo una relación positiva en la influencia del balance vida – trabajo sobre la satisfacción laboral en la que las políticas de la organización que fomenten una mejor integración trabajo, familia genera elocuentemente los niveles de desempeño y ausentismo en el trabajo (Jimenez, A. & Moyano, E., 2008) Este resultado es interesante en relación a investigaciones previas y podría dársele una explicación: los trabajadores que tienen asignaciones con suficiencia financiera, incentivos, acciones orientadas a la familia y otras condiciones favorables de trabajo se relacionan positivamente con las experiencias de capacitación, promociones y tenencia organizacional (Robert Eisenberger, Jim Cummings, Stephen Armeli, and Patrick Lynch ,1997) Considerándose que los trabajadores se encuentran satisfechos con su empleo ya que cumple las expectativas desde cuando ingresaron a trabajar.

Los resultados aportan que las jornadas laborales atípicas tienen un impacto en el balance trabajo vida y repercuten en la satisfacción laboral. Como menciona Lovell & Critchley (2010), el lograr un balance con lo que implica una jornada laboral atípica es un reto. Así mismo, debemos de tener presente que no solo es el trabajador el involucrado sino también la familia que tendrá que asumir responsabilidades mientras

el esposo o padre no se encuentre, lo que complica más el núcleo familiar y la estabilidad familiar.

En la industria minera los temas de jornadas laborales son tratadas en negociaciones colectivas en la que se puede aceptar o argumentar las jornadas en las unidades de producción, buscan la optimización de proyectos, la seguridad de los trabajadores y por ende a una mejor adaptación al trabajo, así mismo el de brindarles programas que les permita como trabajadores realizar actividades del trabajo y el tiempo necesario para sus actividades personales. Se enfatizan prácticas que impliquen desarrollo emocional, educación, programas de capacitación, entre otras que permitan tener una visión más cercana como mejorar el Balance Trabajo Vida y por ende el de la Satisfacción laboral en la gestión de Recursos Humanos.

## **5.2. CONCLUSIONES**

Los resultados aportan que las diferentes jornadas laborales se diferencian en la correlación con la Satisfacción Laboral, demostrando que la jornada laboral 10 x 10 tiene una correlación negativa en la tabla 4.6 y que los trabajadores se encuentran satisfechos con esta jornada laboral atípica. Esto nos podría indicar que los factores que componen la variable balance trabajo -vida no influyen significativamente en la satisfacción laboral, probablemente por que trabajan en la misma proporción en la que descansan. Mientras que la jornada laboral atípica de 14x7 tiene una correlación positiva significativa, traduciéndose en que los trabajadores aprecian ciertos criterios como tiempo para la familia, desarrollo personal, ocio, deporte, estudios, entre otros que influirán de manera positiva en su satisfacción laboral. Se confirma en cierta forma que “las jornadas atípicas en minería buscan un balance entre el trabajo y la familia por ello han sido establecidas teniendo en cuenta la lejanía, por lo general de las unidades y el descanso que los colaboradores necesitan.” (Representante Empresa B, comunicación personal, 06 de septiembre 2019)

Las jornadas laborales atípicas de 10x10, 14x7 tienen mejor relevancia a diferencia de las otras para influir en mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que les permite un descanso más prolongado para el disfrute de las actividades

personales, con su familia, sociales, entre otros al generarse este balance se incrementa sentimientos en el trabajador de que la empresa cumple con sus expectativas y necesidades en lo personal y profesional. Al tener un trabajador satisfecho la empresa tiene ventaja de ser recomendada a futuro y lograr una mejor imagen en el mercado laboral. “Permite que los trabajadores cuenten con suficientes días de descanso, evitándose de esta manera que se presente fatiga o falta de concentración o motivación, lo cual contravendría tres de nuestros objetivos primordiales: operar con los estándares más altos de seguridad industrial, cuidar la salud de nuestros trabajadores y mantener un equipo altamente motivado para cumplir con sus funciones” (Representante Empresa A, comunicación personal, 17 de septiembre de 2019).

### **5.3. RECOMENDACIONES**

Aunque la hipótesis de investigación ha sido probada, es necesario profundizar y replicar este estudio en más empresas del mismo sector abordando a aquellas jornadas laborales atípicas que obtuvieron resultados no significativas y que permitan encontrar resultados y las comparaciones respectivas a las ya estudiadas.

Se podría considerar en investigaciones futuras incluir nuevas variables como desempeño laboral que permitan verificar si las variables a estudiar desarrollan y presentan el comportamiento que se demostraron en este estudio.

Así mismo, se sugiere hacer estudios que evalúen la percepción de los trabajadores frente a las jornadas laborales atípicas establecidas lo que permitiría una visión diferente de las mismas que redundarán en mejores prácticas para la gestión de recursos humanos.

#### **5.4. IMPLICANCIAS PRACTICAS PARA RECURSOS HUMANOS**

La investigación demostró la correlación entre el Balance Trabajo Vida y la Satisfacción Laboral teniendo en cuenta las jornadas laborales atípicas con mayor relevancia, por lo que si los trabajadores de las unidades de producción del sector minero tienen un balance adecuado entre sus actividades laborales y su vida generará una satisfacción en el desempeño laboral, es observable que mientras un trabajador se sienta reconocido y logre sus metas laborales, sumará al logro de los objetivos de la empresa. Algunas aplicaciones prácticas en el área de Recursos Humanos a partir de esta investigación son:

- Establecer la evaluación de las jornadas laborales atípicas implantadas en la Unidad de Producción, permitirá determinar las oportunidades de mejora y por ende mejorar el indicador de la satisfacción laboral. Al existir diversos tipos de jornadas laborales atípicas no todas permiten tener más horas con las familias y una de las principales motivaciones en los trabajadores es tener a su familia, lograr desarrollarse como profesional.

- Establecer programas de entretenimiento y descanso a los colaboradores en las Unidades de Producción ya que al encontrarse durante varios días pueda tener acceso a salas de tv, cine, juegos, entre otros, coadyuvará a que el colaborador tengan distracciones fuera de los horarios de trabajo, generándose integración en los equipos, mejorará la convivencia en el centro laboral.

- Establecer programas que impliquen que las familias visiten los centros de labores y conozcan cual es la responsabilidad de los trabajadores, esto propicia un mejor entendimiento tanto de las responsabilidades como de los “sacrificios”, conocer cómo se desarrolla la jornada laboral de los trabajadores. Por otro lado, la búsqueda de adecuada convivencia tanto para el trabajador como para la empresa.

Las labores en las áreas de Recursos Humanos son cada día más amplias y dirigidas a gestionar el talento humano por lo que se debería generar un mejor enfoque de las relaciones del balance Trabajo-Vida y la Satisfacción Laboral en las unidades de producción minera y ser abordado por diferentes áreas y especialistas ya que el



desarrollo laboral de las personas y los objetivos de la empresa deben de ir de la mano para que logren de forma exitosa.

## ANEXOS

### I. DATOS PARA HALLAR EL NIVEL DE CONSISTENCIA

Estadísticas de elemento			
	Media	Desviación estándar	N
P1.Después de trabajar, llego a mi habitación demasiado cansado como hacer las cosas que me gustan	3.32	1.290	372
P2.En el trabajo, tengo tanto por hacer que dejo de lado mis intereses personales	3.20	1.284	372
P3.A mi familia les disgusta que frecuentemente esté preocupado por mi trabajo, a pesar de estar en mi tiempo libre o descanso	3.07	1.267	372
P4.Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mi familia y amigos	2.89	1.230	372
P5.Mi trabajo, interfiere con mis responsabilidades hogareñas como jardinería, cocina, limpieza, reparaciones, compras, pagar las cuentas o	2.77	1.196	372
P6.Mi trabajo evita que pase el tiempo que quisiera pasar con mi familia	2.94	1.220	372
P7.Si un amigo me dijera que está interesado en un empleo como el mío, yo le recomendaría trabajar en la empresa en donde trabajo	3.44	1.213	372
P8.En resumen, yo estoy muy satisfecho con mi empleo actual	3.59	1.161	372
P9.En general, mi trabajo cumple con las expectativas que yo tenía cuando ingresé a la empresa	3.38	1.223	372
P10.Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo en aceptar mi empleo actual, lo haría nuevamente	3.48	1.234	372

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	372	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	372	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## II. INFORMACIÓN GENERAL DE LAS ENCUESTAS

<b>Empresa minera</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Empresa B	<b>B</b>	78.0	78.0	78.0
Empresa A	82	22.0	22.0	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>Género</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Masculino	336	90.3	90.3	90.3
2 Femenino	36	9.7	9.7	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>Nivel de Educación</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Primaria	32	8.6	8.6	8.6
2 Secundaria	134	36.0	36.0	44.6
3 Técnica	98	26.3	26.3	71.0
4 Universitaria	86	23.1	23.1	94.1
5 PostGrado	22	5.9	5.9	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>Tipo de vínculo laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Obrero	193	51.9	51.9	51.9
2 Empleado	167	44.9	44.9	96.8
3 Funcionario	12	3.2	3.2	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>Regimen Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2 14x7	259	69.6	69.6	69.6
3 20x10	12	3.2	3.2	72.8
5 4x3	39	10.5	10.5	83.3
6 8x6	12	3.2	3.2	86.6
7 10x10	31	8.3	8.3	94.9
8 21x7	19	5.1	5.1	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>Grupos de edad</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Menor de 31	133	35.8	35.8	35.8
2 31-40	136	36.6	36.6	72.3
3 41-50	68	18.3	18.3	90.6
4 51 a más	35	9.4	9.4	100.0
Total	372	100.0	100.0	

### III. INFORMACIÓN GENERAL DE LAS ENCUESTAS POR EMPRESA

<b>Empresa A</b>				
<b>Genero</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Masculino	79	96.3	96.3	96.3
2 Femenino	3	3.7	3.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>Nivel de Educación</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2 Secundaria	2	2.4	2.4	2.4
3 Técnica	19	23.2	23.2	25.6
4 Universitaria	42	51.2	51.2	76.8
5 PostGrado	19	23.2	23.2	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>Tipo de vínculo laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Obrero	16	19.5	19.5	19.5
2 Empleado	55	67.1	67.1	86.6
3 Funcionario	11	13.4	13.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>Regimen Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
5 4x3	39	47.6	47.6	47.6
6 8x6	12	14.6	14.6	62.2
7 10x10	31	37.8	37.8	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>Grupos de edad</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Menor de 31	6	7.3	7.3	7.3
2 31-40	30	36.6	36.6	43.9
3 41-50	32	39.0	39.0	82.9
4 51 a más	14	17.1	17.1	100.0
Total	82	100.0	100.0	

<b>Empresa B</b>				
<b>Genero</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Masculino	257	88.6	88.6	88.6
2 Femenino	33	11.4	11.4	100.0
Total	290	100.0	100.0	
<b>Nivel de Educación</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Primaria	32	11.0	11.0	11.0
2 Secundaria	132	45.5	45.5	56.6
3 Técnica	79	27.2	27.2	83.8
4 Universitaria	44	15.2	15.2	99.0
5 PostGrado	3	1.0	1.0	100.0
Total	290	100.0	100.0	
<b>Tipo de vínculo laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 Obrero	177	61.0	61.0	61.0
2 Empleado	112	38.6	38.6	99.7
3 Funcionario	1	.3	.3	100.0
Total	290	100.0	100.0	
<b>Regimen Laboral</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2 14x7	259	89.3	89.3	89.3
3 20x10	12	4.1	4.1	93.4
8 21x7	19	6.6	6.6	100.0
Total	290	100.0	100.0	

#### IV. INFORMACIÓN GENERAL DE PREGUNTAS DE LOS CUESTIONARIOS

<b>P1.Después de trabajar,llego a mi habitación demasiado cansado como hacer las cosas que me gustan</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	44	11.8	11.8	11.8
2 En desacuerdo	56	15.1	15.1	26.9
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	88	23.7	23.7	50.5
4 De acuerdo	104	28.0	28.0	78.5
5 Totalmente de acuerdo	80	21.5	21.5	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>P2.En el trabajo,tengo tanto por hacer que dejo de lado mis intereses personales</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	42	11.3	11.3	11.3
2 En desacuerdo	78	21.0	21.0	32.3
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	87	23.4	23.4	55.6
4 De acuerdo	93	25.0	25.0	80.6
5 Totalmente de acuerdo	72	19.4	19.4	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>P3.A mi familia les disgusta que frecuentemente esté preocupado por mi trabajo, a pesar de estar en mi tiempo libre o descanso</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	46	12.4	12.4	12.4
2 En desacuerdo	92	24.7	24.7	37.1
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	81	21.8	21.8	58.9
4 De acuerdo	97	26.1	26.1	84.9
5 Totalmente de acuerdo	56	15.1	15.1	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>P4.Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mi familia y amigos</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	47	12.6	12.6	12.6
2 En desacuerdo	113	30.4	30.4	43.0
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	94	25.3	25.3	68.3
4 De acuerdo	69	18.5	18.5	86.8
5 Totalmente de acuerdo	49	13.2	13.2	100.0
Total	372	100.0	100.0	

<b>P5.Mi trabajo,interfiere con mis responsabilidades hogareñas como jardinería,cocina,limpieza,reparaciones, compras,pagar las cuentas o cuidar a los niños</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	45	12.1	12.1	12.1
2 En desacuerdo	141	37.9	37.9	50.0
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	85	22.8	22.8	72.8
4 De acuerdo	58	15.6	15.6	88.4
5 Totalmente de acuerdo	43	11.6	11.6	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>P6.Mi trabajo evita que pase el tiempo que quisiera pasar con mi familia</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	47	12.6	12.6	12.6
2 En desacuerdo	100	26.9	26.9	39.5
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	98	26.3	26.3	65.9
4 De acuerdo	81	21.8	21.8	87.6
5 Totalmente de acuerdo	46	12.4	12.4	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>P7.Si un amigo me dijera que está interesado en un empleo como el mío, yo le recomendaría trabajar en la empresa en donde trabajo</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	30	8.1	8.1	8.1
2 En desacuerdo	57	15.3	15.3	23.4
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	86	23.1	23.1	46.5
4 De acuerdo	119	32.0	32.0	78.5
5 Totalmente de acuerdo	80	21.5	21.5	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>P8.En resumen, yo estoy muy satisfecho con mi empleo actual</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	26	7.0	7.0	7.0
2 En desacuerdo	39	10.5	10.5	17.5
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	85	22.8	22.8	40.3
4 De acuerdo	134	36.0	36.0	76.3
5 Totalmente de acuerdo	88	23.7	23.7	100.0
Total	372	100.0	100.0	

<b>P9.En general,mi trabajo cumple con las expectativas que yo tenía cuando ingresé a la empresa</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	35	9.4	9.4	9.4
2 En desacuerdo	57	15.3	15.3	24.7
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	85	22.8	22.8	47.6
4 De acuerdo	123	33.1	33.1	80.6
5 Totalmente de acuerdo	72	19.4	19.4	100.0
Total	372	100.0	100.0	
<b>P10.Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo en aceptar mi empleo actual, lo haría nuevamente</b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	32	8.6	8.6	8.6
2 En desacuerdo	54	14.5	14.5	23.1
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	75	20.2	20.2	43.3
4 De acuerdo	125	33.6	33.6	76.9
5 Totalmente de acuerdo	86	23.1	23.1	100.0
Total	372	100.0	100.0	



## V. INFORMACIÓN DE PREGUNTAS POR EMPRESA

### **EMPRESA: EMPRESA B**

**P1.Después de trabajar,llego a mi habitación demasiado cansado como hacer las cosas que me gustan<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	36	12.4	12.4	12.4
2 En desacuerdo	38	13.1	13.1	25.5
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	52	17.9	17.9	43.4
4 De acuerdo	88	30.3	30.3	73.8
5 Totalmente de acuerdo	76	26.2	26.2	100.0
Total	290	100.0	100.0	

**P2.En el trabajo,tengo tanto por hacer que dejo de lado mis intereses personales<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	34	11.7	11.7	11.7
2 En desacuerdo	51	17.6	17.6	29.3
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	61	21.0	21.0	50.3
4 De acuerdo	75	25.9	25.9	76.2
5 Totalmente de acuerdo	69	23.8	23.8	100.0
Total	290	100.0	100.0	

**P3.A mi familia les disgusta que frecuentemente esté preocupado por mi trabajo, a pesar de estar en mi tiempo libre o descanso<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	29	10.0	10.0	10.0
2 En desacuerdo	62	21.4	21.4	31.4
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	60	20.7	20.7	52.1
4 De acuerdo	87	30.0	30.0	82.1
5 Totalmente de acuerdo	52	17.9	17.9	100.0
Total	290	100.0	100.0	

**P4.Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mi familia y amigos<sup>a</sup>**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	30	10.3	10.3	10.3
2 En desacuerdo	84	29.0	29.0	39.3
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	69	23.8	23.8	63.1
4 De acuerdo	61	21.0	21.0	84.1
5 Totalmente de acuerdo	46	15.9	15.9	100.0
Total	290	100.0	100.0	

<b>P5.Mi trabajo,interfiere con mis responsabilidades hogareñas como jardinería,cocina,limpieza,reparaciones, compras,pagar las cuentas o cuidar a los niños<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	31	10.7	10.7	10.7
2 En desacuerdo	98	33.8	33.8	44.5
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	66	22.8	22.8	67.2
4 De acuerdo	54	18.6	18.6	85.9
5 Totalmente de acuerdo	41	14.1	14.1	100.0
Total	290	100.0	100.0	
<b>P6.Mi trabajo evita que pase el tiempo que quisiera pasar con mi familia<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	31	10.7	10.7	10.7
2 En desacuerdo	68	23.4	23.4	34.1
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	75	25.9	25.9	60.0
4 De acuerdo	73	25.2	25.2	85.2
5 Totalmente de acuerdo	43	14.8	14.8	100.0
Total	290	100.0	100.0	
<b>P7.Si un amigo me dijera que está interesado en un empleo como el mío, yo le recomendaría trabajar en la empresa en donde trabajo<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	28	9.7	9.7	9.7
2 En desacuerdo	55	19.0	19.0	28.6
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	72	24.8	24.8	53.4
4 De acuerdo	81	27.9	27.9	81.4
5 Totalmente de acuerdo	54	18.6	18.6	100.0
Total	290	100.0	100.0	
<b>P8.En resumen, yo estoy muy satisfecho con mi empleo actual<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	24	8.3	8.3	8.3
2 En desacuerdo	37	12.8	12.8	21.0
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	76	26.2	26.2	47.2
4 De acuerdo	100	34.5	34.5	81.7
5 Totalmente de acuerdo	53	18.3	18.3	100.0
Total	290	100.0	100.0	

<b>P9.En general,mi trabajo cumple con las expectativas que yo tenía cuando ingresé a la empresa<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	34	11.7	11.7	11.7
2 En desacuerdo	55	19.0	19.0	30.7
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	74	25.5	25.5	56.2
4 De acuerdo	85	29.3	29.3	85.5
5 Totalmente de acuerdo	42	14.5	14.5	100.0
Total	290	100.0	100.0	
<b>P10.Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo en aceptar mi empleo actual, lo haría nuevamente<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	31	10.7	10.7	10.7
2 En desacuerdo	50	17.2	17.2	27.9
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	69	23.8	23.8	51.7
4 De acuerdo	89	30.7	30.7	82.4
5 Totalmente de acuerdo	51	17.6	17.6	100.0
Total	290	100.0	100.0	

<b>Empresa: Empresa A</b>				
<b>P1.Después de trabajar,llego a mi habitación demasiado cansado como hacer las cosas que me gustan<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	8	9.8	9.8	9.8
2 En desacuerdo	18	22.0	22.0	31.7
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	36	43.9	43.9	75.6
4 De acuerdo	16	19.5	19.5	95.1
5 Totalmente de acuerdo	4	4.9	4.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>P2.En el trabajo,tengo tanto por hacer que dejo de lado mis intereses personales<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	8	9.8	9.8	9.8
2 En desacuerdo	27	32.9	32.9	42.7
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	26	31.7	31.7	74.4
4 De acuerdo	18	22.0	22.0	96.3
5 Totalmente de acuerdo	3	3.7	3.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>P3.A mi familia les disgusta que frecuentemente esté preocupado por mi trabajo, a pesar de estar en mi tiempo libre o descanso<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	17	20.7	20.7	20.7
2 En desacuerdo	30	36.6	36.6	57.3
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21	25.6	25.6	82.9
4 De acuerdo	10	12.2	12.2	95.1
5 Totalmente de acuerdo	4	4.9	4.9	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>P4.Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mi familia y amigos<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	17	20.7	20.7	20.7
2 En desacuerdo	29	35.4	35.4	56.1
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	30.5	30.5	86.6
4 De acuerdo	8	9.8	9.8	96.3
5 Totalmente de acuerdo	3	3.7	3.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

<b>P5.Mi trabajo,interfiere con mis responsabilidades hogareñas como jardinería,cocina,limpieza,reparaciones, compras,pagar las cuentas o cuidar a los niños<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	14	17.1	17.1	17.1
2 En desacuerdo	43	52.4	52.4	69.5
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	19	23.2	23.2	92.7
4 De acuerdo	4	4.9	4.9	97.6
5 Totalmente de acuerdo	2	2.4	2.4	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>P6.Mi trabajo evita que pase el tiempo que quisiera pasar con mi familia<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	16	19.5	19.5	19.5
2 En desacuerdo	32	39.0	39.0	58.5
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	23	28.0	28.0	86.6
4 De acuerdo	8	9.8	9.8	96.3
5 Totalmente de acuerdo	3	3.7	3.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>P7.Si un amigo me dijera que está interesado en un empleo como el mío, yo le recomendaría trabajar en la empresa en donde trabajo<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	2	2.4	2.4	2.4
2 En desacuerdo	2	2.4	2.4	4.9
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	17.1	17.1	22.0
4 De acuerdo	38	46.3	46.3	68.3
5 Totalmente de acuerdo	26	31.7	31.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>P8.En resumen, yo estoy muy satisfecho con mi empleo actual<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	2	2.4	2.4	2.4
2 En desacuerdo	2	2.4	2.4	4.9
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	11.0	11.0	15.9
4 De acuerdo	34	41.5	41.5	57.3
5 Totalmente de acuerdo	35	42.7	42.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

<b>P9.En general,mi trabajo cumple con las expectativas que yo tenía cuando ingresé a la empresa<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	1	1.2	1.2	1.2
2 En desacuerdo	2	2.4	2.4	3.7
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	13.4	13.4	17.1
4 De acuerdo	38	46.3	46.3	63.4
5 Totalmente de acuerdo	30	36.6	36.6	100.0
Total	82	100.0	100.0	
<b>P10.Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo en aceptar mi empleo actual, lo haría nuevamente<sup>a</sup></b>				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
1 Totalmente en desacuerdo	1	1.2	1.2	1.2
2 En desacuerdo	4	4.9	4.9	6.1
3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	7.3	7.3	13.4
4 De acuerdo	36	43.9	43.9	57.3
5 Totalmente de acuerdo	35	42.7	42.7	100.0
Total	82	100.0	100.0	

## VI. ENCUESTA TOMADA A TRABAJORES DE LAS UNIDADES DE PRODUCCIÓN DEL SECTOR MINERO

	<b>ENCUESTA DE BALANCE VIDA TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL</b>				
<p>Este cuestionario tiene como fin analizar como el personal de la empresa minera percibe el balance vida trabajo y la satisfacción laboral, con su colaboración podremos desarrollar nuestra investigación de Tesis.</p>					
<p><b>INSTRUCCIONES</b></p> <p>I. Marque sus respuestas a las siguientes preguntas:</p>					
Género :    Masculino ( <input type="checkbox"/> )    Femenino ( <input type="checkbox"/> )	Edad: _____				
Nivel de Educación:					
Primaria ( <input type="checkbox"/> )    Secundaria ( <input type="checkbox"/> )    Técnica ( <input type="checkbox"/> )    Universitario ( <input type="checkbox"/> )    Postgrado( <input type="checkbox"/> )					
Tipo de Vínculo Laboral:					
Obrero ( <input type="checkbox"/> )    Empleado ( <input type="checkbox"/> )    Funcionario ( <input type="checkbox"/> )    Otros( <input type="checkbox"/> )    Especificar: _____					
Régimen Laboral:					
4 x 3 ( <input type="checkbox"/> )    8 x 6 ( <input type="checkbox"/> )    10 x 10 ( <input type="checkbox"/> )    Otro ( <input type="checkbox"/> )    Especificar: _____					
<p><b>INSTRUCCIONES</b></p> <p>II. La serie de <b>10</b> preguntas que se realizan a continuación presentan una escala de 1 al 5 que mide el grado de aprobación o desaprobación de cada pregunta.</p> <p>Marque con una X</p>					
	5	Totalmente de acuerdo			
	4	De acuerdo			
	3	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo			
	2	En desacuerdo			
	1	Totalmente en desacuerdo			
	1	2	3	4	5
1	Después de trabajar, llego a mi habitación demasiado cansado como para hacer las cosas que me gustan.				
2	En el trabajo, tengo tanto por hacer que dejo de lado mis intereses personales.				
3	A mi familia/amigos les disgusta que frecuentemente esté preocupado por mi trabajo, a pesar de estar en mi tiempo libre o descanso.				
4	Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mi familia y amigos.				

		1	2	3	4	5
5	Mi trabajo interfiere con mis responsabilidades de limpieza, lavandería, reparaciones, estudios, deporte y/o actividades de entretenimiento.					
6	Mi trabajo evita que pase el tiempo que quisiera pasar con mi familia.					
7	Si un amigo me dijera que está interesado en un empleo como el mío, yo le recomendaría trabajar en la empresa en donde trabajo.					
8	En resumen, yo estoy muy satisfecho con mi empleo actual.					
9	En general, mi trabajo cumple con las expectativas que yo tenía cuando ingresé a la empresa.					
10	Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo en aceptar mi empleo actual, lo haría nuevamente.					



## VII. ENTREVISTA A REPRESENTANTE DE EMPRESA A (17 de septiembre de 2019)

### 1. ¿Qué tipo de regímenes laborales se aplican en la mina donde labora?

Los regímenes laborales que se aplican son: régimen laboral general (D. Legislativo 728) y modalidades formativas (practicantes pre-profesionales y profesionales).

Ahora con relación al tipo de jornadas, se aplican jornadas típicas y atípicas, ello en función a: (i) la naturaleza de las funciones a cargo, y; (ii) la sede de trabajo (mina, puerto, lima, zona de influencia, otros).

### 2. ¿En qué consiste cada uno de los regímenes laborales?

Los regímenes laborales mencionados se aplican de conformidad con lo regulado por las normas sobre la materia.

Ahora bien, con relación a las jornadas, establecemos las mismas en función a los criterios regulados sobre la materia, los criterios del Tribunal Constitucional y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. A modo de ejemplo, podemos mencionar las siguientes:

- 4 días de trabajo por 3 días de descanso
- 5 días de trabajo por 2 días de descanso
- 8 días de trabajo por 6 días de descanso
- 10 días de trabajo por 10 días de descanso

### 3. ¿Considera que con estos regímenes laborales se logran los objetivos estratégicos de la minera donde labora?

Si, estos regímenes de jornadas atípicas y típicas permiten cumplir con los objetivos de la empresa, dado que se cuenta oportunamente con el personal necesario para desempeñar y desarrollar las distintas funciones y actividades. Pero aún más importante, permite que los trabajadores cuenten con suficientes días de descanso, evitándose de esta manera que se presente fatiga o falta de concentración o motivación, lo cual contravendría tres de nuestros objetivos primordiales: operar con los estándares más altos de seguridad industrial, cuidar la salud de nuestros trabajadores y mantener un equipo altamente motivado para cumplir con sus funciones.

### 4. ¿Considera que los regímenes laborales de la minera beneficia a sus trabajadores?

Como señalaba en la respuesta anterior estos regímenes permiten otorgar un equilibrio a los trabajadores entre el trabajo y el tiempo libre. Esto no sólo beneficia a los trabajadores sino también coadyuva al cumplimiento de objetivos estratégicos de la compañía.

## VIII. ENTREVISTA A REPRESENTANTE EMPRESA B (06 de septiembre de 2019)

1. ¿Qué tipo de regímenes laborales se aplican en la mina donde labora?

Se aplican dos sistemas, el 14x7 y el 20x10.

2. ¿En qué consiste cada uno de los regímenes laborales?

Los sistemas implican cuantos días laborará el personal en la Unidad de Producción y cuantos descansará, en nuestro caso es dos días de trabajo por uno de descanso.

3. ¿Considera que con estos regímenes laborales se logran los objetivos estratégicos de la minera donde labora?

Efectivamente, el lograr llegar a las metas que la Compañía a planteado es muy importante, sin embargo el tener un personal comprometido con estos logros es aún más importante ya que un tema muy destacado en las unidades es la seguridad y si tenemos a un personal fidelizado y consiente de su seguridad se llegaran a cumplir los objetivos de manera más adecuada.

4. ¿Considera que los regímenes laborales de la minera beneficia a sus trabajadores?

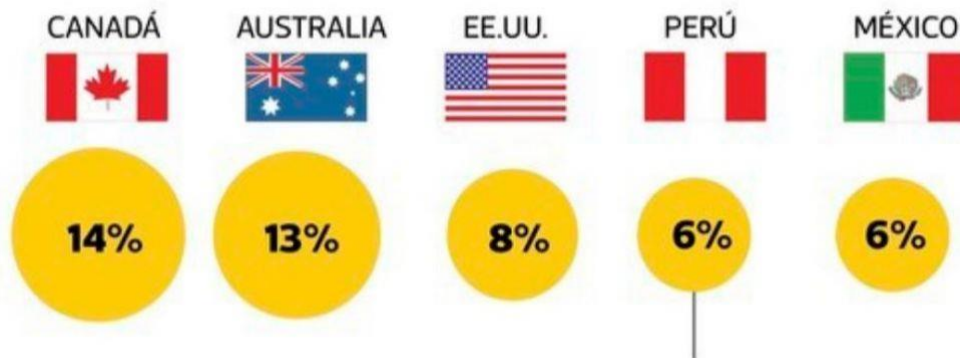
Si, las jornadas atípicas en minería buscan un balance entre el trabajo y la familia por ello han sido establecidas teniendo en cuenta la lejanía, por lo general de las unidades y el descanso que los colaboradores necesitan.

5. Cómo se distribuyen las jornadas atípicas en la minería?

Las jornadas laborales atípicas que se establecen en la minería dependen de las políticas internas de cada empresa orientadas al logro de objetivos estratégicos, elegir una jornada laboral para el trabajador dependerá en sí de las negociaciones que se realizan con el sindicato de trabajadores para los que estén afiliados, para los demás trabajadores depende de los acuerdos entre empleado y empleador previo a firmar su contrato laboral.

## IX. INFORMACION ADICIONAL

### Países que recibieron más inversión para exploración minera



En los últimos diez años, el Perú ha oscilado entre la 5ª y 7ª ubicación.

Figura 6 Países que recibieron más inversión para exploración minera

Fuente: “Perú mejora en exploración minera a nivel mundial”. El Comercio, 07 de enero de 2019.

### Empleo directo e indirecto generado por sector

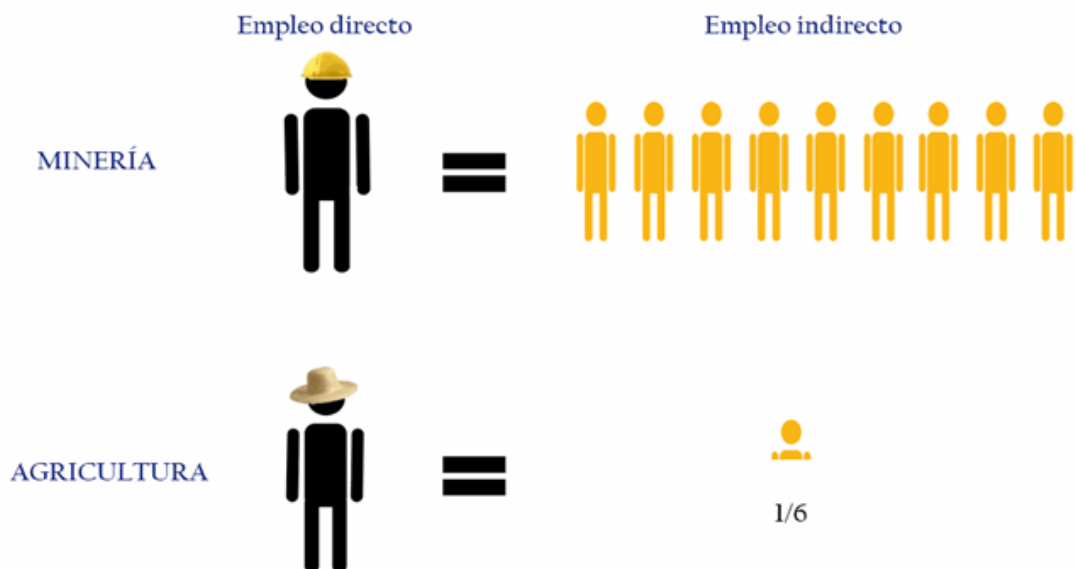


Figura 7 Empleo generado por sector

Fuente: “Minería en el Perú”. 2016 Alomà, Aponte, Flores, Huamán Huicho.

## BIBLIOGRAFÍA

Acerca de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2018). Recuperado de: <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>

Angrave, D., & Charlwood, A. (2015). What is the relationship between long working hours, over-employment, under – employment and the subjective well – being of workers? Longitudinal evidence from the UK. *Human Relations*, 68 (9)

Arias Gallegos, Walter L, & Arias Cáceres, Gabriela. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>

Baron, R. A. (2007). Behavioral and cognitive factors in entrepreneurship: entrepreneurs as the active element in new venture creation. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 1(1-2), 167–182. doi:10.1002/sej.12

Benz, M., & Fredy, B. (2008) Being Independent is a Great Thing: subjective Evaluations of self-Employment and Hierarchy, *Economica*, 75(298), 362-383.

Carmon, A. F., Miller, A. N., & Brasher, K. J. (2013). Privacy Orientations: A Look at Family Satisfaction, Job Satisfaction, and Work–Life Balance. *Communication Reports*, 26(2), 101–112. doi:10.1080/08934215.2013.824017

Clark, S. (2000). Work/ family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53 (6), 747-770. Recuperado de <https://workfamily.sas.upenn.edu/glossary/w/work-family-border-theory-definitions>

Conexión Esan (20 de marzo 2019) Los retos que enfrentará la minería en Perú este 2019. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2019/03/los-retos-que-enfrentara-la-mineria-en-peru-este-2019/>

De backer, K., & Sleuwaegen, L. (2003) Does Foreign Direct Investment Crowd Out domestic Entrepreneurship? *Review of Industrial Organization*, 22(1), 67-84.

Doble, Niharika & Supriya M.V. (2010): Gender Differences in the Perception of Work-Life Balance. *Managing Global Transitions: International Research Journal*. Vol. 8 Issue 4, p331-342. De ESAN CENDOC, Base de datos.

Eisenberger, R. Cummings, J., Armeli, S. & Lynch, P. Perceived Organizational Support, Discretionary Treatment, and Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 82 (5) 812-820

Erden Bayazit, Z., & Bayazit, M. (2017). How do flexible work arrangements alleviate work-family-conflict? The roles of flexibility i-deals and family-supportive cultures. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-31. doi:10.1080/09585192.2017.1278615

Frone, M. R., & Yardley, J. K. (1996). Workplace family-supportive programmes: Predictors of employed parents' importance ratings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(4), 351-366. doi:10.1111/j.2044-8325.1996.tb00621.x

Gamero Maldonado, Harold Yusit. (2013). La Satisfacción Laboral como Dimensión de la Felicidad. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 94-102. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>

Greenhaus, J, Collins & Shaw (2003) The relations between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. Recuperado de <https://www.polyu.edu.hk/mm/jason/doc/Greenhaus-Collins-Shaw%202003%20JVB.pdf>

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

Grönlund, A., & Öun, I. (2018). The gender-job satisfaction paradox and the dual-earner society: Are women (still) making work-family trade-offs? *Work*, 59(4), 535–545. doi:10.3233/wor-182708

Haar, J., Russo, M., Suñe, A. & Malterre, A. (2014) Outcomes of work – life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health. A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior* 85, 361–373. 3 de mayo del 2019, De ESAN CENDOC Base de datos.

Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Oxford, Inglaterra: Harper Brothers. Pp. 47

Jiménez Figueroa, A., & Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum (Talca)*, 23(1). doi:10.4067/s0718-23762008000100007

Jahan, S. (2015). Repensar el trabajo por y para el desarrollo humano. Informe sobre el desarrollo humano. *Human Development Reports – United Nation Development Program*. Recuperado de <http://hdr.undp.org/es/repensar-el-trabajo-por-y-para-el-desarrollo-humano>

Jahan, S. (2016) Por un desarrollo con inclusión y sostenibilidad. Informe sobre el desarrollo humano. Human Development Reports – United Nation Development Program. Recuperado de <http://www.ar.undp.org/content/argentina/es/home/presscenter/pressreleases/2017/03/21/informemundial-sobre-desarrollo-humano-2016-por-un-desarrollo-con-inclusi-n-y-sostenibilidad.html>

Jarrold M. Haar, Marcello Russo, Albert Suñe c, Ariane Ollier-Malaterre. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across

seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 361-373. Agosto 2019, De EBSCOhost Research Databases Base de datos.

Jesús Pérez Bilbao y Manuel Fidalgo Vega. (2006). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. 7 de mayo 2019, de INSHT Sitio web: [https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_394.pdf](https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf)

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. Oxford, England: John Wiley.

La mina de Mercurio de Huancavelica (Perú): Entre los intentos de reforma de Antonio de Ulloa y el continuismo de Carlos de Beranger (1758-1767) Recuperado de: <http://www.ub.edu/geocrit/sn-4.htm>

Lee, L., Wong, P.K., Foo, M. Der, & Leung, A. (2011). Entrepreneurial intentions: The influence of organizational and individual factors, *Journal of Business Venturing*, 26 (1) 124-136.

Lovell, J. & Critchley, J. (2010): Women living in a remote Australian mining community: Exploring their psychological well-being. *Revista The Australian Journal of rural health*. 18, 125. 01.06.2010, De ESAN CENDOC Base de datos.

Los proyectos mineros en carrera hasta el 2019. Recuperado de <http://www.iimp.org.pe/actualidad/los-proyectos-mineros-en-carrera-hasta-el-2019>

Minería en Huancavelica (2018). Recuperado de: <https://www.huancavelica.org/mineria>

Minería: las razones de sus jornadas laborales atípicas. (7 de octubre del 2014) Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/mineria-razones-jornadas-laborales-atipicas-178196> Con fecha 07 de Octubre de 2014

Ministerio de energía y Minas. Perú (2018). País Minero. Recuperado de <http://mineria.minem.gob.pe/institucional/peru-pais-minero/>

Morganson, V. (2010) Comparing telework locations and traditional work arrangements: Differences in work – life balance support, job satisfaction, and inclusion. *Journal of Managerial Psychology*. 578-595

Mullins, J.L. (2005). *Management and organizational behavior*. Seventh Edition, Pearson Education Limited, Essex, p. 700

Navarro Abrines, María del Carmen. (1997). La mina de mercurio de huancavelica (Perú): Entre los intentos de reforma de Antonio de Ulloa y el continuismo de Carlos de Beranger (1758-1767). 17 de junio 2019, de Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales Sitio web: [ub.edu/geocrit/sn-4.htm](http://ub.edu/geocrit/sn-4.htm)

Pandu A, Sankar R. (2018). The Relationship Between Work Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical Evidence from Married Women IT Employees and School Teachers in Chennai. *ANWESH: International Journal of Management and Information Technology*, 3, 1-9. Agosto 2019, De EBSCOhost Research Databases Base de datos.

Papí Gálvez, Natalia, & Frau Llinares, M.<sup>a</sup> José (2005). La conciliación del empleo y del hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género. Revis. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (110), [fecha de Consulta 11 de mayo de 2019]. ISSN: 0210-5233. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=997/99715250006>



Pérez, M. & Vela, M.& Abella, S. & Martínez, A. El enriquecimiento trabajo – familia: nuevo enfoque en el estudio de la conciliación y la satisfacción laboral de los empleados. *UCJC Business and Society Review (formerly Known as Universia Business Review)*, 45. Recuperado a partir de <https://journals.ucjc.edu/ubr/article/view/1169>

Pérez, M. & Vela, M.& Abella, S. & Martínez, A. (2017) Work – family practices and organizational commitment: the mediator effect of job satisfaction. *Revista Universia Business Review* 45, 52-67

Sociedad Nacional de Minería, Petróleo y Energía. Conceptos en Minería. Recuperado de <http://www.exploradores.org.pe/mineria/principales-paises-productores-de-minerales.html>

Sapleton, N. Lourenco, F. (2016) Work satisfaction of the self – employed: The roles of work autonomy, working, hours, gender and sector of self – employment. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation* 89-99

Sapleton, N., & Lourenço, F. (2016). Work satisfaction of the self-employed. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 17 (2), 89–99. doi:10.1177/1465750316648574

Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. Thousand Oaks, CA, Sage Publications, Inc.

Staines, G. (1980) Spillover versus Compensation: A review of the literature on the relations between work and Nonwork. *Human Relations*, 33, 111-129. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001872678003300203>

Smith, Jessica M. (2008). Crafting kinship at home and work: Women miners in Wyoming. *The journal of labor and society*, 11, 146.

Takrim, K. & Siddiq, A. (2016) Influences of work – life balance practices on job satisfaction and organizational commitment at the university of Peshawar: A gender – based study. *Pakistan Journal of Women´s Studies* 23 (2) 103-114

Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of Family and Economic Issues*, 22 (2), 101–119.

Quinn, Robert P.; Shzard, Linda J. (1974). *The 1972-73 Quality of Employment Survey. Descriptive Statistics, with Comparison Data from the 1969-70 Survey of Working Conditions*. Washington D.C.: Michigan Univ., Ann Arbor. Inst. for Social Research.

Saldarriaga, J. (7 de enero 2019) Perú mejora en exploración minera a nivel mundial. Recuperado de : <https://elcomercio.pe/economia/dia-1/peru-mejora-exploracion-minera-mundial-noticia-594855>

Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1512–1523. doi:10.1037/0021-9010.92.6.1512

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*, John Wiley and Sons, New York, p.99