

Factores psicosociales y desgaste laboral en el personal de unidades mineras de Huancayo 2013

Psychosocial factors and work wear in the personnel of mining units of Huancayo 2013

¹Mercedes Acosta Román ^a ²Carmen Samaniego Durand^a

RESUMEN

Determinar la relación entre los factores psicosociales con el desgaste laboral en el personal de Unidades Mineras que pasan examen ocupacional en la Clínica H&S de la provincia de Huancayo Departamento de Junín en el año 2013. METODOLOGIA: se usó el método analítico observacional de corte transversal prospectivo; el tipo de investigación fue descriptivo correlacional transversal, con diseño no experimental transversal prospectivo. El tipo de muestreo utilizado fue el probabilístico aleatorio sistemático: constituido por 142 trabajadores de unidades mineras que son evaluados en la Clínica H&S Huancayo. La técnica de recolección de datos fueron dos cuestionarios de auto aplicación. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados con el programa Excel y SPSS. Los RESULTADOS se observa que la mayoría del personal (81,69%) tienen un nivel moderado en los Factores psicosociales respecto a su puntaje total y en seis de sus 7 dimensiones de esta variable de Factores psicosociales estos presentan nivel moderado. También se observa que la mayoría (64,79%) de los miembros del personal tienen un nivel moderado del Desgaste laboral. Por lo cual se rechaza la hipótesis nula con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y 140 grados de libertad y se acepta la hipótesis alterna (H1), es decir se demuestra la hipótesis de investigación. se llegó a la CONCLUSION que a mayor nivel de factores psicosociales en el personal de Unidades Mineras que pasan examen ocupacional en la Clínica H&S existe mayor grado de desgaste laboral.

Palabras clave: factores, psicosociales y desgaste

ABSTRACT

The OBJECTIVE of the study was determine the relationship between psychosocial factors with burnout in staff Mining Units that pass examination in Occupational Clinical H & S in the province of Huancayo Junin in 2013. METHODOLOGY: observational analytical prospective cross-sectional method was used; the type of research was descriptive correlational cross with prospective cross-sectional non-experimental design. The type of sample used was systematic random probability: consisting of 142 workers mining units which are assessed in H & S Clinic Huancayo. The technique of data collection were two questionnaires for self application. The data obtained through the questionnaires were

processed with the Excel program and SPSS. The RESULTS indicate that, the majority of staff (81.69%) have a moderate level of psychosocial factors on their total score and six of its 7 dimensions of this variable Psychosocial factors they present moderate level. It is also observed that the majority (64.79%) of the staff members have a moderate level in the work wear. Therefore the null hypothesis is rejected with a significance level of $\alpha = 0.05$ and 140 degrees of freedom and the alternative hypothesis (H1) is accepted, the research hypothesis is demonstrated, CONCLUSION that the higher level of psychosocial factors in personnel Mining Units

that pass examination in Occupational Clinical H & S there is a greater degree of burnout.

Keyword: factors, psychosocial and wear.

¹Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja

²Universidad Nacional del Centro del Perú

³ Licenciada en enfermera

INTRODUCCIÓN

Se define a la Salud como “un estado completo de bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. De esta forma se propone no sólo un ataque frontal a las enfermedades, sino un trabajo permanente de promoción a la salud, lo que mejora el paradigma biomédico tradicional y se conforma en un modelo biopsicosocial.

Actualmente a nivel nacional en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es obligatorio para todas las empresas mineras el registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos. Respecto a los agentes psicosociales o factores psicosociales los cuales ocasionan: Hostigamiento psicológico, estrés laboral, mobbing (acoso laboral), autoritarismo y muchos otros.

Las empresas, entidades públicas o privadas son las principales responsables de la aplicación y cumplimiento de los registros obligatorios para el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, con lo cual se reconoce la importancia del involucramiento y compromiso de todo el personal para avanzar en las mejoras en la prevención de enfermedades como lo ocasionan los factores psicosociales dentro de las cuales está incluida el padecer de ESTRÉS LABORAL.

Por lo cual se realiza el proyecto de tesis titulado “Factores psicosociales

relacionados con el Desgaste Laboral en el personal de unidades mineras que pasan examen ocupacional en la Clínica H&S Huancayo 2013”, cuyo objetivo general se orientó a: Determinar la relación entre los factores psicosociales con el desgaste laboral en el personal de Unidades Mineras que pasan examen ocupacional en la Clínica H&S de la provincia de Huancayo Junín en el año 2013.

MATERIALES Y MÉTODOS

ÁREA DE ESTUDIO

El presente estudio se ubica en el Distrito de Huancayo. El distrito de Huancayo es uno de los veintiocho que conforman la Provincia de Huancayo, ubicada en el Departamento de Junín. Tiene un área de 237,55 kilómetros cuadrados. Con una *altitud media de 3249 m s. n. m.*

DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

El presente estudio se realizó en Clínica H&S del distrito de Huancayo, de la provincia de Huancayo del Departamento de Junín. Donde acuden trabajadores de muchas empresas mineras para ser evaluados, por orden de su empresa que los contrata, tanto para su ingreso, cada año y al término de su contrato. Entre la cartera de Clientes de la Clínica H&S, las unidades Mineras con las que trabaja son: MINERA CHINALCO PERU PROYECTO TOROMOCHO, DOE RUM-COBRIZA, EMPRESA MINERA CORIHUARMI. IRL, CIA MINERA

DYNACOR, CIA MINERA SAN VALENTIN, CIA MINERA YAURICOCHA, MINERA CORONASER – SUB y CIA MINERA SAN JUAN. Todas estas empresas antes citadas son el universo del estudio. Con una población total de los meses de noviembre y diciembre del 2013 de 210 trabajadores.

METODOLOGÍA

TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio es de tipo descriptivo correlacional transversal. El nivel de investigación es explicativo siendo su objetivo encontrar la relación de las variables y así conocer con mayor profundidad.

POBLACIÓN Y MUESTRA

La unidad de análisis para el estudio estuvo Constituido por el personal de Unidades Mineras que pasan examen ocupacional en la Clínica H&S Huancayo de noviembre a diciembre del 2013. La población total es de 210 trabajadores. Realizando las operaciones correspondientes el tamaño mínimo de la muestra es de 142 niños del nivel inicial de Huancayo, para un nivel de confianza del 95%.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se empleó en la presente investigación fue la encuesta y como instrumento de recolección de datos el cuestionario.

Los 2 instrumentos pasaron por un juicio de expertos para su validez mediante la prueba V de Aiken, y los dos instrumentos pasaron la prueba de normalidad de Kolmogorov – smirnov para evaluar la confiabilidad mediante en coeficiente Alfa de Cronbach.

De acuerdo al valor del coeficiente de contenido V de Aiken obtenido en el instrumento para medir el Desgaste Laboral del personal que trabaja en unidades mineras, existe un fuerte acuerdo entre los cinco expertos en relación a los diez ítems que permite evaluar el instrumento mediante el juicio de expertos. Se observa que el coeficiente de contenido V de Aiken ($V=1,00$) obtenido en el instrumento para medir los Factores Psicosociales del personal que trabaja en unidades mineras, existe un fuerte acuerdo entre los cinco expertos en relación a los diez ítems que permite evaluar el instrumento. En la Prueba de normalidad de Kolmogorov – smirnov su nivel de significación es $\alpha=0,05$. En caso del instrumento para medir desgaste laboral da como resultado $p\text{-valor}1=0,147$ y en el instrumento para medir factores psicosociales da como resultado $p\text{-valor-}2=0,779$. Indicándonos estos resultados que la distribución no difiere de la distribución normal para ambos instrumentos.

VARIABLE FACTORES PSICOSOCIALES

Las áreas de impacto que, de forma auto

Auto aplicada, miden los factores psicosociales consta de los siguientes: Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales, Papel laboral y desarrollo de la carrera, Interacción social y aspectos organizacionales, y finalmente Remuneración de rendimiento. Para medir las áreas de impacto de los factores psicosociales se utilizará un cuestionario que consta de 43 ítems, con puntuaciones del 0 al 4. Con lo cual se podrá identificar

detalladamente que factor psicosocial está más involucrado negativamente en el personal. Con lo cual beneficiará para un mejor reconocimiento y búsqueda de alternativas para la Empresa.

Las puntuaciones de los ítems según su grado de intensidad son: 0 = Nunca, 1 = Casi nunca,

2 = Algunas veces, 3 = Casi siempre y 4 = Siempre. Las consideraciones del puntaje de este cuestionario de factores psicosociales son:

Tabla 1. Dimensiones de los Factores Psicosociales y su intervalo de puntajes de los resultados

DIMENSIONES DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES	BAJO MODERADO ALTO	BAJO MODERADO ALTO	BAJO MODERADO ALTO
Condiciones del lugar de trabajo.	0 - 11	12 - 23	24 - 36
Carga de trabajo.	0 - 6	7 - 13	14 - 20
Contenido y características de la tarea.	0 - 9	10 - 19	20 - 28
Exigencias laborales.	0 - 5	6 - 11	12 - 16
Papel laboral y desarrollo de la carrera.	0 - 8	9 - 16	17 - 24
Interacción social y aspectos organizacionales.	0 - 12	13 - 24	25 - 36
Remuneración de Rendimiento.	0 - 4	5 - 08	09 - 12

Tabla 2. Nivel de Factores Psicosociales según su puntuación

PUNTUACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES	FACTORES PSICOSOCIALES
0 a 57	Bajo
58 a 115	Moderado
116 a 172	Alto

VARIABLE DESGASTE LABORAL

Las áreas de impacto de forma auto aplicada que mide el desgaste laboral, se complementan en 10-15 minutos y mide: Impotencia en realizar el trabajo, desinformación, conflicto, pobre trabajo de equipo, sobrecarga, aburrimiento, pobre retroalimentación, castigo, alineación, ambigüedad, ausencia de recompensas y conflicto de valores. El cuestionario está constituido por 34 ítems en forma de afirmaciones, sobre la frecuencia que algunas situaciones, sentimientos y actitudes le incomodan en sus días de trabajo. Estas áreas de impacto tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad los cuales son: 0 = Nunca, 1= casi

nunca, 2 = Algunas veces, 3 = Casi siempre y 4 = Siempre. Las consideraciones del puntaje de este cuestionario de Desgaste laboral son:

Tabla 3. Puntuación del Nivel de Estrés Laboral y recomendaciones

PUNTUACIÓN	ESTRÉS LABORAL	RECOMENDACIONES DE LA PUNTUACIÓN
14 a 44	Bajo	Toma decisiones
45 a 90	Moderado	Desarrolle un plan para corregir las áreas problema
91 a 136	Alto	Necesidad urgente de acciones correctivas

ANÁLISIS Y PROCESAMIENTO DE DATOS

El procesamiento estadístico se realizó con ayuda de la Estadística descriptiva: Elaboración y presentación de datos, medidas de tendencia central, medidas de dispersión y las medidas de correlación. El procesamiento de los datos obtenidos en cada uno de los instrumentos se almacenó en una base de datos del programa estadístico SPSS y EXCEL. Finalmente, para el análisis del resultado respecto al rechazo de la hipótesis nula se usó la prueba t de Student. Y para las

hipótesis específicas se usó la prueba chi cuadrado de homogeneidad y tabla de contingencia.

Una vez obtenidos los datos, se procedió a analizar cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variables de investigación; de manera tal que se pudo contrastar hipótesis con variables y objetivos, y así demostrar la validez o invalidez de estas. Al final se formularán las conclusiones y recomendaciones para mejorar la problemática investigada.

RESULTADOS

Tabla 4. Estadígrafos de la Edad del personal de las Unidades Mineras que pasan examen ocupacional

Estadígrafos	Valor
Media	34.95
Moda	24
Desviación típica	9.604
Coefficiente de variabilidad	27.48
Asimetría	0.363
Curtosis	-0.678
Mínimo	20
Máximo	58

Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013.

En la tabla N°4, se presenta los estadígrafos de la variable edad del personal se puede observar lo siguiente:

El personal tiene una edad promedio de 34,95 años y la edad más frecuente es de 24 años.

Las edades de las 142 personas con una desviación típica de 9,604 años, lo que indica que en su mayoría sus edades oscilan entre 25 y 45 años. El coeficiente de variabilidad es menor al 33,33%, es decir sus edades son homogéneas.

La distribución de las edades del personal se caracteriza por presentar un sesgo hacia la derecha de la media aritmética, ya que el coeficiente de asimetría es positivo (0,363).

Finalmente, las edades de los 142 corresponden a una distribución en que el coeficiente de curtosis es menor a 0,263 lo que indica que las edades no están concentradas alrededor de la edad promedio (34,95).

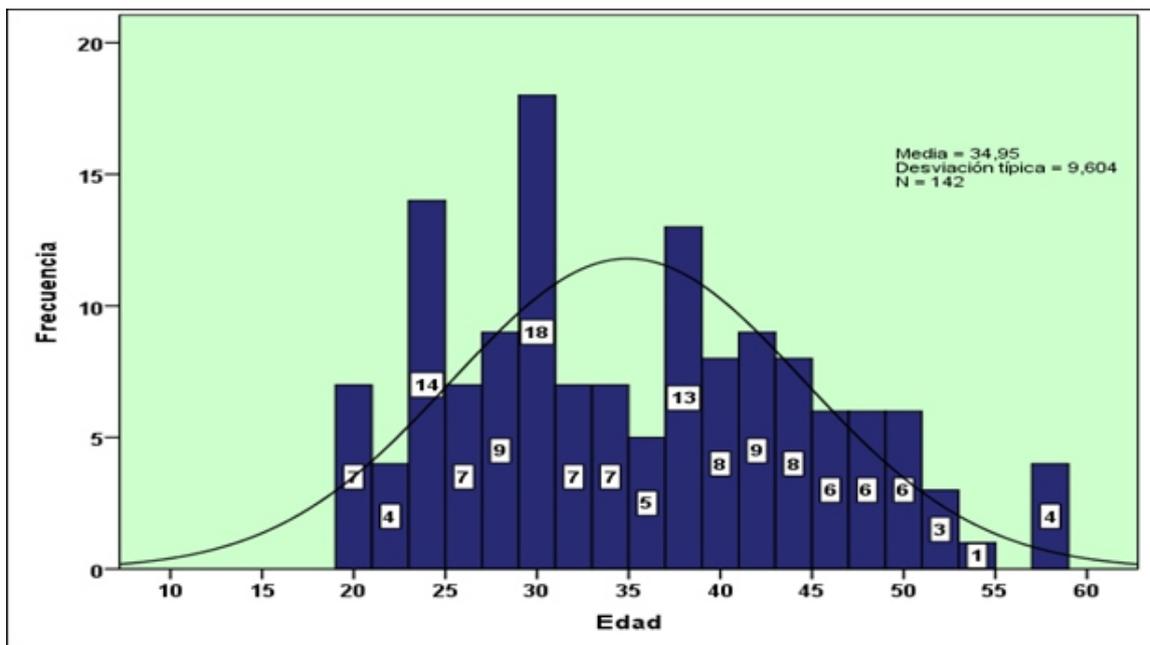


Figura 1. Distribución de la Edad del personal de las unidades mineras
Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013

En la figura 1, se aprecia que la distribución de las edades del personal encuestado presenta un sesgo hacia la derecha de la media aritmética la cual es 34,95 años y pudiéndose observar que no se concentran alrededor de la media aritmética.

Este personal son trabajadores de las

siguientes unidades mineras: Minera Chinalco Perú Proyecto Toromocho, Doe Rum- Cobriza, Empresa Minera Corihuarmi - IRL, CIA Minera Dynacor, CIA Minera San Valentín, CIA Minera Yauricocha, Minera Corona y CIA Minera San Juan.

Tabla 5. Estadígrafos descriptivos de los puntajes de los factores psicosociales del personal de las Unidades mineras

Estadígrafos		Valores
N	Válidos	142
	Perdidos	0
Media aritmética		81,14
Moda		86,00
Desviación típica		19,67
Coefficiente de variabilidad		24,24
Asimetría		-0,055
Curtosis		-0,013

Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013

En la tabla 5, se observa lo siguiente:

- El promedio de los puntajes obtenidos por los 142 miembros del personal de las unidades mineras es de 81,14 puntos y el puntaje más frecuente es de 86 puntos. Ambos se encuentran en la escala de 58 a 115 puntos considerado como moderado.
- Los puntajes con una desviación típica de 19,67 puntos, lo que indica que en su mayoría los puntajes oscilan entre 61.47 y 100.81 puntos. El coeficiente de variabilidad es menor al 33,33%, es decir sus puntajes son homogéneos.
- La distribución de los puntajes se caracteriza por presentar un ligero sesgo hacia la izquierda de la media aritmética, el coeficiente de asimetría es negativo (-0,055).
- La distribución de los puntajes se caracteriza por ser Platicúrtica, ya que el coeficiente obtenido (-0,013) es menor al valor de 0,263, lo que indica que los puntajes no están concentrados alrededor del puntaje promedio (81,14).

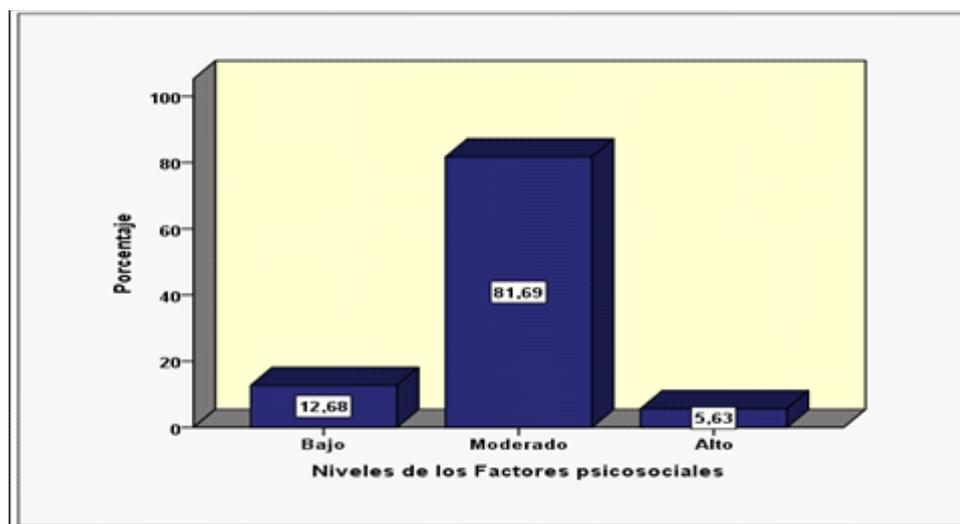


Figura 2. Niveles de los Factores psicosociales del personal que laboran en las Unidades mineras

Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013

En la figura 2, se aprecia que un 81,69% de los miembros del personal que labora en las Unidades mineras que pasan el examen ocupacional en la Clínica H&S de Huancayo tienen un nivel Moderado respecto a los Factores psicosociales, el 12,68% del personal presentan un nivel Bajo y sólo el 5,63% del personal evaluado presentan un nivel Alto.

Tabla 6. Niveles según dimensión de los factores psicosociales del personal de las unidades mineras

Niveles	Condiciones del lugar de trabajo		Carga de trabajo		Contenido y característica de la tarea		Exigencias laborales		Papel laboral y desarrollo de la carrera		Interacción social y aspectos organizacionales		Remuneraciones de rendimiento	
	Fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%
Bajo	47	33	32	23	23	16	13	9	32	23	23	16	66	46
Moderado	76	54	98	69	107	76	104	73	100	70	107	76	50	36
Alto	19	13	12	8	12	8	25	18	10	7	12	8	26	18
Total	142	100	142	100	142	100	142	100	142	100	142	100	142	100

Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013

En la tabla 6 se aprecia que en seis de sus siete dimensiones la mayoría del personal presentan un nivel Moderado, sólo en la dimensión Remuneraciones del rendimiento (46%) la mayoría de los encuestados presenta un nivel Bajo en los Factores psicosociales.

Tabla 7. Estadígrafos descriptivos de los puntajes del Desgaste laboral del personal de las Unidades mineras

N	Estadígrafos	Valores
		Válidos
	Perdidos	0
	Media aritmética	55,25
	Moda	51
	Desviación típica	19,489
	Coefficiente de variabilidad	35,27
	Asimetría	-0,036
	Curtosis	0,404

Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013

En la tabla 7, se observa lo siguiente:

El promedio de los puntajes de los 142 miembros del personal en referencia a la media y la moda se encuentran en la escala de 45 a 90 puntos considerado como moderado.

Los puntajes con una desviación típica de 19,489 puntos, lo que indica que en su mayoría los puntajes oscilan entre 35.761 y 74.739 puntos. El coeficiente de variabilidad es mayor del 33,33%, es decir sus puntajes son heterogéneos.

La distribución de los puntajes se caracteriza por presentar un ligero sesgo hacia la izquierda de la media aritmética, ya que el coeficiente de asimetría es negativo y se aproxima al cero. (-0,036).

La distribución de los puntajes se caracteriza por ser Leptocúrtica, ya que el coeficiente obtenido (0,404) es mayor al valor de 0,263, lo que indica que los puntajes están concentrados alrededor del puntaje promedio (55,25).

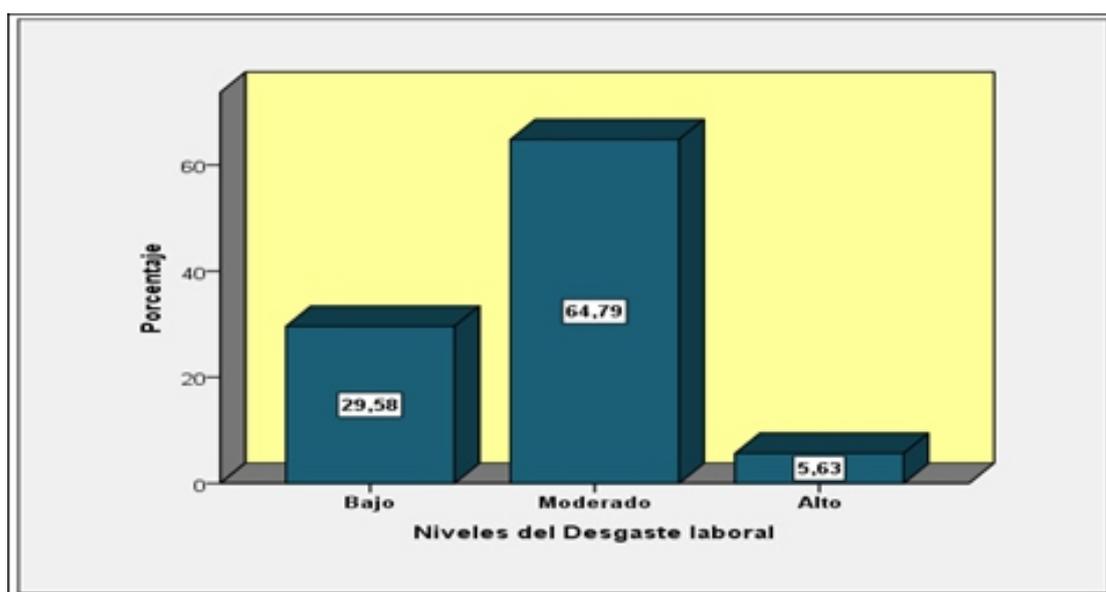


Figura 3. Niveles del Desgaste laboral del personal que labora en las Unidades mineras

Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013

En la Figura 3 se observa que la mayoría (64,79%) de los miembros del personal que labora en las Unidades mineras tienen un nivel Moderado en el Desgasta laboral, el 29,58% del personal presentan un nivel Bajo en el Desgasta laboral y sólo el 5,63% del personal evaluado presentan un nivel Alto.

Tabla 8. Tabla de contingencia de los niveles de los factores psicosociales y el Desgaste laboral del personal de las Unidades mineras.

Niveles		Niveles			Total
		Bajo	Desgaste laboral Moderado	Alto	
Factores psicosociales	Bajo	13	5	0	18
	Moderado	29	82	5	116
	Alto	0	5	3	8
	Total	42	92	8	142

Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013

En la tabla 8 se observa que la mayoría (82) del personal que labora en las unidades mineras presentan un nivel Moderado en los Factores psicosociales y un nivel Moderado en el Desgaste laboral, representando el 57,75% de la muestra de investigación. Y se observa que sólo 3 personales presentan un nivel Alto en los Factores psicosociales y un nivel Alto en el Desgaste laboral. Se observa que ningún personal presentan un nivel Bajo en los Factores psicosociales y un nivel Alto en el Desgaste laboral o un nivel Alto en los Factores sociales o un nivel Bajo en el Desgaste laboral.

Tabla 9. Prueba Chi cuadrado de los niveles de los Factores psicosociales y el Desgaste laboral del personal de las Unidades mineras

	Valor	G1	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	34,485 ^a	4	0,000
Razón de verosimilitudes	27,622	4	0,000
Asociación lineal por lineal	24,650	1	0,000
N de casos válidos	142		

a. 3 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,45.

Fuente: *Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013*

En la tabla 9, el valor de la prueba Chi cuadrada de independencia entre ambas variables es para 4 grados de libertad, donde el valor $p=0,000$ es menor al nivel de significación del 5% ($p<0,05$), este resultado permite afirmar con un 95% de nivel de confianza, que entre las variables de investigación existe una asociación significativa, es decir los niveles de los Factores psicosociales y los niveles del Desgaste laboral del personal de las unidades mineras, están asociados de manera significativa.

Tabla 10. Correlación de los puntajes de los Factores psicosociales y el Desgaste laboral del personal de las Unidades mineras

Pruebas de correlación	Valor del coeficiente
“r” de Pearson	0,618**
Tau_b Kendall	0,450 **
Rho de Spearman	0,619**

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: *Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013*

En la tabla 10 para las tres pruebas de correlación el coeficiente es positivo y significativo, con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza del 95%, es decir a mayor nivel de los Factores psicosociales existen mayor nivel del Degaste laboral y a menor nivel de los Factores psicosociales existen menor nivel de Desgaste laboral.

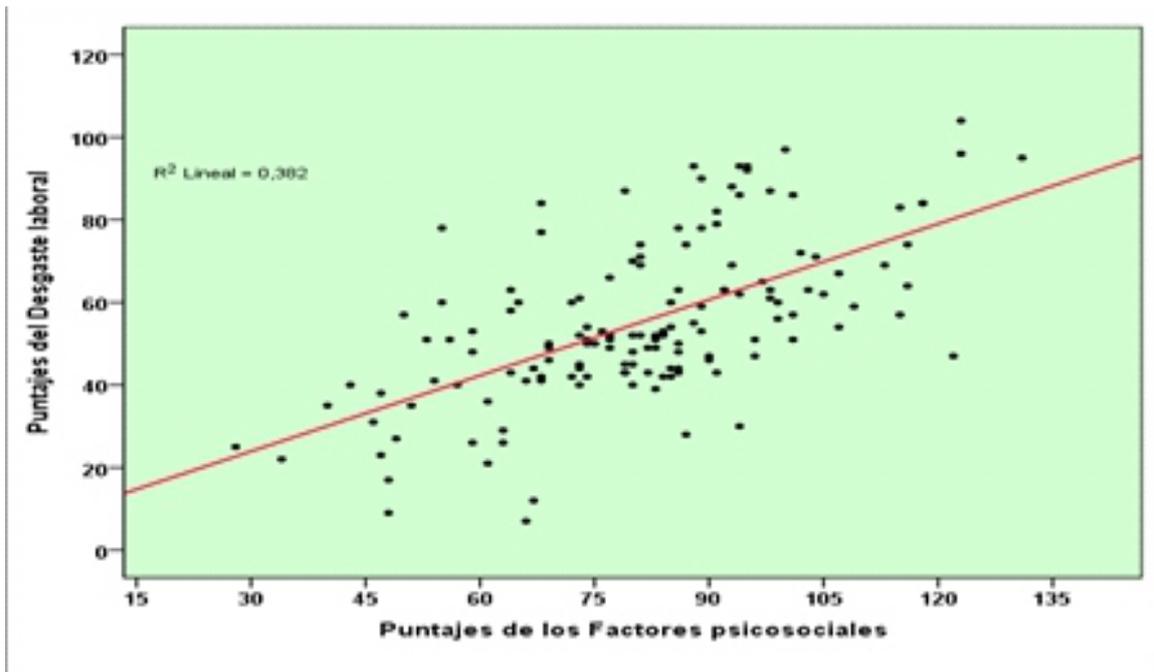


Figura 4. Diagrama de dispersión de los puntajes de los Factores psicosociales y el Desgaste laboral del personal de Unidades mineras

Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013

En la Figura 4 se observa el diagrama de dispersión de los puntajes de los factores psicosociales y del desgaste laboral con un resultado de 0.382. El cual es positivo e indica que a mayor nivel de los Factores psicosociales existen mayor nivel del Degaste laboral.

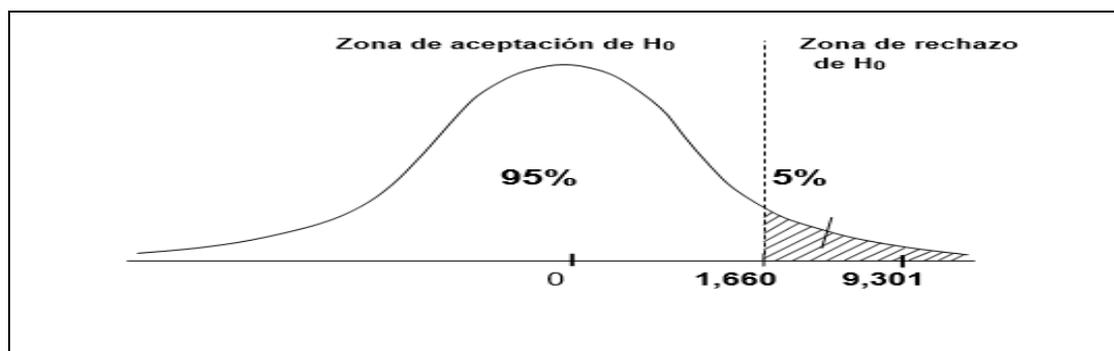


Figura 5. Zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) en la prueba t de Student

Al rechazarse la hipótesis nula (H_0), entonces con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y 140 grados de libertad se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir se demuestra que:

Existe una correlación positiva entre los puntajes de los Factores psicosociales y los puntajes del Desgaste laboral.

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis de investigación: Existe relación entre los factores psicosociales en el personal de Unidades Mineras que pasan examen ocupacional en la Clínica H&S y el desgaste laboral.

Tabla 11. Tabla de contingencia de los niveles de las dimensiones de los Factores psicosociales del personal de las Unidades mineras

Niveles	Dimensiones de los Factores psicosociales							Total
	D ₁	D ₂	D ₃	D ₄	D ₅	D ₆	D ₇	
Bajo	33,71 47	33,71 32	33,71 23	33,71 13	33,71 32	33,71 23	33,73 66	236
Moderado	91,71 76	91,71 98	91,71 107	91,71 104	91,71 100	91,71 107	91,71 50	642
Alto	16,57 19	16,57 12	16,57 12	16,57 25	16,57 10	16,57 12	16,57 26	116
Total	142	142	142	142	142	142	142	994

Fuente: Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013

En la tabla 11 se muestra que para la prueba de la hipótesis específica, donde se ubica los valores esperados y observados. Los factores psicosociales están presentes con mayor frecuencia en el nivel de moderado y para todas sus dimensiones.

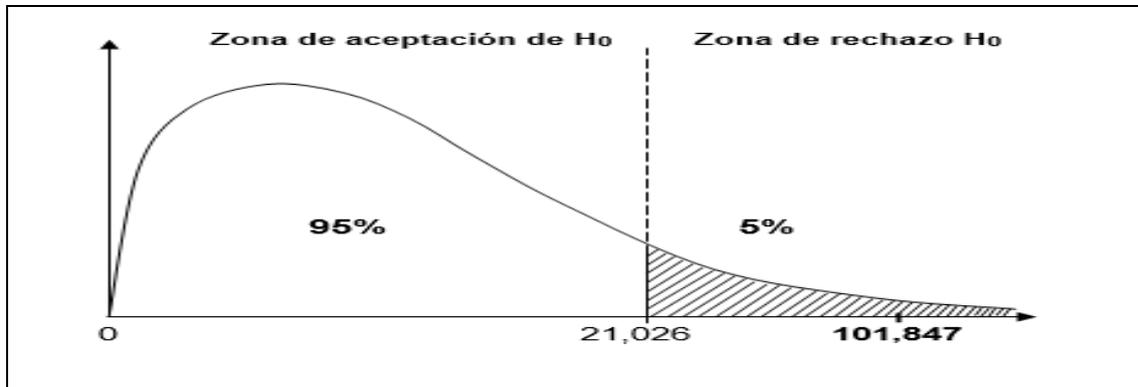


Figura 6. Zona de rechazo de la hipótesis nula (H₀) en la prueba Chi cuadrado de la variable Factores psicosociales

Al observar que la relación es Verdadera, entonces con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y para 12 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H₀), y se acepta la hipótesis alterna (H₁), es decir se acepta que: El nivel de las siete dimensiones de los Factores psicosociales no son homogéneas. Al demostrarse la validez de la hipótesis alterna (H₁) y al observar que el nivel Moderado existe mayor frecuencia en las siete dimensiones, se demuestra la validez de la hipótesis de investigación: Los factores psicosociales del personal de Unidades Mineras son de nivel Moderado por cada dimensión.

Tabla 12. Tabla de contingencia de los niveles del Desgaste laboral del personal de las Unidades mineras

	Niveles del Desgaste laboral			Total
	Bajo	Moderado	Alto	
Desgaste laboral	47,33	47,33	47,33	142
	42	92	8	

Fuente: *Encuesta aplicada en Clínica H&S Huancayo 2013*

En la tabla 12 se muestra la tabla de contingencia para la prueba de la hipótesis específica, mediante la prueba Chi cuadrada de bondad de ajuste, donde se ubica los valores esperados y los valores observados. Donde se observa que el personal con desgaste laboral tiene mayor frecuencia en el nivel de moderado.

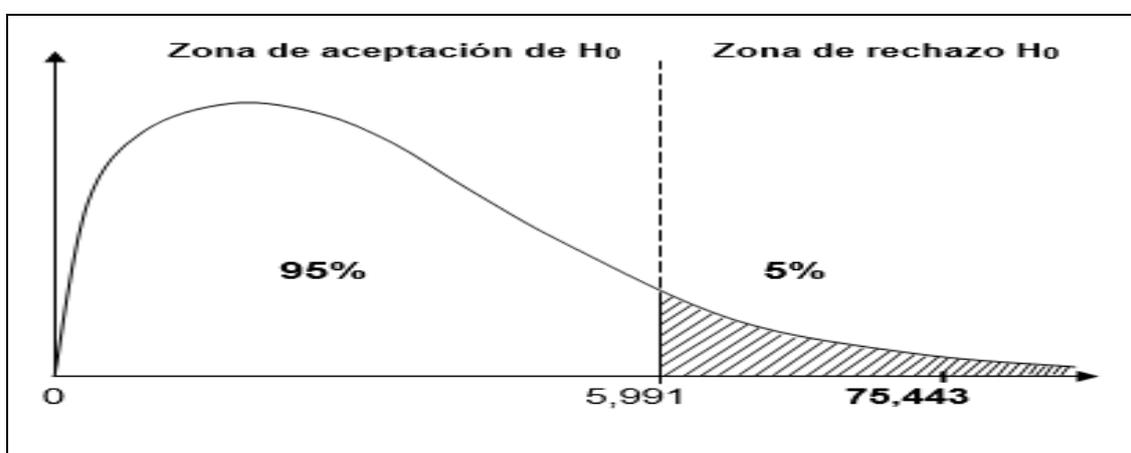


Figura 7. Zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) en la prueba Chi cuadrada de la variable Desgaste Laboral

Como se observa que la relación es verdadera, entonces con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y para 2 grados de libertad se rechaza la hipótesis nula (H_0), y se acepta la hipótesis alterna (H_1), es decir se acepta que: El nivel del desgaste laboral del personal de las unidades mineras no son homogéneas. Al demostrarse la validez de la hipótesis alterna (H_1) y al observar que en el nivel Moderado existe mayor frecuencia entonces, se demuestra la validez de la hipótesis de investigación: El Desgaste laboral del personal de las Unidades Mineras es de un nivel moderado.

DISCUSIÓN

A continuación, se procede a la discusión de los hallazgos obtenidos en el estudio, para lo cual se toma en cuenta los resultados del proceso de la prueba de hipótesis de la investigación que se contrastará con otras investigaciones:

En la investigación titulada Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera en Maracay Chile 2010, realizada por Elisa Ansoleaga Moreno y Juan Pablo Toro sus resultados revelan relaciones entre factores psicosociales del trabajo y salud mental. Así como en mi investigación existe relación entre los factores psicosociales y el desgaste laboral.

Los resultados del estudio “Estrés laboral, Satisfacción en el Trabajo y Bienestar Psicológico en Trabajadores de una Industria Cerealera de la Ciudad de San Lorenzo, Provincia de Santa fe Argentina 2010”, realizada por Cecilia Sánchez Florencia, pudieron dar cuenta de que existe un alto grado de estrés laboral en este tipo de industrias, debido a los turnos rotativos, las sobre exigencias, multiempleo, la mala comunicación con los supervisores, incompatibilidad de tareas y la falta de reconocimiento. Y en caso de mi investigación se observa que el personal con desgaste laboral tiene mayor frecuencia en el nivel de moderado.

Los investigadores Luis López Mena y Javier Campos Alvarez en su estudio de investigación titulado “Evaluación de Factores Presentes en el Estrés Laboral en Empresa minera de Chile – 2001”, dio como resultado que la ausencia o disminución de apoyos familiares y sociales se encuentran relacionados con la frecuencia de presentación del estrés

laboral. Así en comparación a este estudio se observa el diagrama de dispersión de los puntajes de los factores psicosociales y del desgaste laboral con un resultado de 0.382, el cual es positivo y nos indica que a mayor nivel de los Factores psicosociales existen mayor nivel del Degaste laboral.

En resumen, en la investigación realizada indica que a mayor nivel de factores psicosociales en el personal de Unidades Mineras que pasan examen ocupacional en la Clínica H&S mayor grado de desgaste laboral. Es decir, se rechaza la hipótesis nula (H_0), entonces con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y 140 grados de libertad aceptando la hipótesis alterna (H_1), que demuestra que existe una correlación positiva entre los puntajes de los Factores psicosociales y los puntajes del Desgaste laboral. Con lo cual se demuestra la validez de la hipótesis de investigación que existe relación entre los factores psicosociales en el personal de Unidades Mineras que pasan examen ocupacional en la Clínica H&S y el desgaste laboral.

CONCLUSIONES

La mayoría (81,69%) del personal que labora en las unidades mineras tienen un nivel Moderado en los Factores psicosociales.

En seis dimensiones de la variable Factores psicosociales, la mayoría de los miembros del personal que labora en las Unidades mineras presentan un nivel

Moderado en los Factores psicosociales y sólo en la dimensión Remuneraciones del rendimiento (46%) la mayoría de los encuestados presenta un nivel Bajo.

Se observa que la mayoría (64,79%) del personal que labora en las Unidades mineras tienen un nivel Moderado en el Desgasta laboral.

El valor de la prueba Chi cuadrada de independencia entre ambas variables es: para 4 grados de libertad, donde el valor $p=0,000$ es menor al nivel de significación del 5% ($p<0,05$), este resultado permite afirmar con un 95% de nivel de confianza, que entre las variables de investigación existe una asociación significativa, es decir los niveles de los Factores psicosociales y los niveles del Desgaste laboral del personal de las unidades mineras que pasan el examen ocupacional en la clínica H&S de Huancayo, están asociados de manera significativa.

Se puede apreciar que en tres pruebas de correlación estadística que existe una correlación positiva significativa, afirmación que se hace con un nivel de significación de $\alpha=0,05$ y un nivel de confianza del 95%, es decir a mayor nivel de los Factores psicosociales existen mayor nivel del Degaste laboral y a menor nivel de los Factores psicosociales existen menor nivel de Desgaste laboral.

RECOMENDACIONES

A los encargados de la Clínica H&S Huancayo informar de los resultados de la

investigación a las unidades mineras con las que trabaja.

Al personal de salud de las unidades mineras se les sugiere continuar investigando sobre los factores psicosociales y su relación con el desgaste laboral de su personal.

Considerar como estrategias de prevención y promoción la ausencia de desgaste laboral al tratarse de una enfermedad tan multifactorial en sus orígenes, necesariamente la intervención debería ser multidisciplinaria y con la participación activa de otros sectores, aparte del de Salud.

Diseñar estrategias para prevención, detección y tratamiento de las consecuencias del desgaste laboral con el fin de mejorar la salud mental y física del personal.

En las unidades mineras se debe realizar intervenciones educativas y terapéuticas (entrenamiento en habilidades sociales y de comunicación, entrenamiento en relajación y psicoterapia). Grupos de apoyo para el manejo del estrés laboral.

Aplicar constantemente instrumentos de evaluación de factores psicosociales y estrés laboral en el personal que trabaja en unidades mineras.

Ejecutar un Plan de Actividades Para la Reducción de Estrés Laboral en Trabajadores de Unidades Mineras.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Factores Psicosociales en el Trabajo, por la que se publica en la Oficina

- Internacional del Trabajo. Ginebra. Suiza; 1984. Página 11.
- La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales, por la Organización Mundial de la Salud. Ginebra; 2004. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf
- Morera Jesús. Revista de la Dirección General de Salud Pública Servicio de Promoción de la Salud. Volumen 13. N° 4. Canarias. España. 2013. Página 8. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/sanidad/scs/aplicacion.jsp>
- Ortiz Charria. Revista Facultad Nacional de Salud Pública: Factores de Riesgo Psicosocial Laboral, Volumen 29. N° 4, Antioquia. Colombia 2011, página 7
- Decreto Supremo N° 005 del Diario el peruano del 25 de abril del 2012 de Por la que se publica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ley N° 29783. Boletín Oficial del estado Peruano.
- Cano Vindel Antonio. Revista Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés: La Naturaleza del Estrés. Dr. Madrid España. 2000 Página 30.
- Jaén Díaz, Mariam. Predicción del endimimiento Laboral a Partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y percepción de factores psicosociales [Tesis Doctoral]. Madrid. España 2010.
- Ansoleaga M. Elisa, Pablo T. Juan Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera en Maracay Chile 2010. Tesis Doctoral. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S131501382010000100002&script=sci_arttext
- Sánchez Florencia Cecilia. Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria celearera en la provincia de Santa Fe Argentina 2010. Disponible en: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC111836.pdf>
- López M. Luis, Campos A. Javier Evaluación de factores presentes en el estrés laboral en empresa minera de Chile 2001. Disponible en: <http://www.revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/download/7282/18024>.
- Arias Gallegos Walter. Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales en empresa minera de Arequipa Perú 2012. Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/spu/vol38_4_12/spu04412.htm
- Sánchez Cortés Mayra. El estrés aboral y el desempeño de los trabajadores en la empresa Sualupell Curtiduría Suarez S.A. Ecuador 2009. Disponible en: <http://repo.uta.edu>

ec/handle/123456789/1631.

Manual de resoluciones y decisiones de la Asamblea Mundial de la Salud y del Consejo Ejecutivo, Volumen II. Por la Organización Mundial de la Salud, Ginebra. Suiza 1985, página 101.

Informe sobre medicina del trabajo, factores sicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Por el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de la Salud. Novena reunión Ginebra – Suiza 1984. . Pag. 25.

CORRESPONDENCIA:

Mag. Mercedes Acosta Román
lic_mar_1@hotmail.com