



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Calidad de vida de los colaboradores de la empresa Artesanal Minera de
Carbón Amachic de La Libertad, Año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORA:

Karlina Dani, Horna Ventura (ORCID: 0000-0002-4562-6141)

ASESORA:

Mg. Karina Jacqueline, Cárdenas Rodríguez (ORCID: 0000-0003-1140-4759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios por darme la fuerza necesaria para seguir adelante con mi carrera profesional que es una meta que trace en mi vida y que hoy lo estoy cumpliendo, también a mis padres. **Nicolás Horna Vidal** y **Paulina Ventura Hurtado** por darme la vida e inculcarme a ser una mejor persona, con valores del cual me siento orgullosa, que a pesar de la distancia siempre mantenemos ese pacto de padres e hija. A mis hermanos quienes me apoyaron moralmente y me motivaron en mi trayectoria estudiantil. A la memoria de la **Sra. Nidia Luna Victoria Amaya**, que fue como mi familia y una de las personas que más me apoyo desinteresadamente, hasta el último día de su vida.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por los momentos difíciles que me hizo fuerte y seguir adelante, a los Dres. Víctor, María y Mónica Luna Victoria Amaya, a Montoya Reátegui Carlos, a Cueva Berna Himmer, agradecida eternamente por el gran cariño que me tienen y el gran apoyo moral, sí mismo a mis amigos Mendoza Tineo Anthoni y Otiniano Salinas Dayder, por estar ahí siempre para apoyarme.

A la Profesora Cárdenas Rodríguez Karina, Calvanapón Alva Alicia, Urquiaga Robles Lisseth, Rodríguez Abraham Antonio, Amaya Alvarado Paolo por sus enseñanzas y paciencia durante los años de estudios. Al Ingeniero Tejada Chávez Luis y la señorita Moreno Malabrigo Alejandra, por apoyarme desde el inicio hasta el final de mi carrera profesional.

A la **Empresa Minera Amachic**, por permitir hacer este trabajo de investigación, a la **Empresa Minera Unidad Valeria-Anama**, quienes validaron mis instrumentos.

Página del jurado


Declaratoria de autenticidad

Yo, Karlina Dani Horna Ventura con N° de DNI. 44771656, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo. Facultad de Ciencias Empresariales. Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y autentica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en el presente proyecto son auténticos.

En tal sentido me hago responsable a lo que corresponda ante cualquier falsedad ocultamente u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por la cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, Diciembre del 2019



Karlina Dani Horna Ventura

DNI: 44771656

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado.....	iv
Declaración de autenticidad	v
Índice.....	vi
Resumen.....	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	10
2.1. Tipo y diseño de Investigación	10
2.2. Operacionalización de variables.....	10
2.3. Población, muestra y muestreo	12
2.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	12
2.5. Método de análisis de datos	14
2.6. Procedimiento	14
2.7 Aspectos éticos	15
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	22
VI. RECOMENDACIONES	23
VII. PROPUESTA	24
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	31

Resumen

El estudio tuvo como fin determinar el nivel de calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de la Libertad, año 2019. Se realizó con una metodología de investigación de un diseño no experimental y de corte transversal, aplicada a 80 como muestra y población de colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad. Para medir las variables se consideró una técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario que constó de 17 ítems para la medición, cuyas respuestas se basan en la escala de valoración de Likert, donde: 1 será nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Posteriormente se procesaron los datos obtenidos utilizando el IBM SPSS Statistics v25 para calcular el coeficiente de alfa de Cronbach. En conclusión, se determinó que la calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019; es de nivel regular según la opinión del 61.25% de la muestra encuestada.

Palabras clave: Bienestar emocional, Bienestar físico, Desarrollo personal.

Abstract

The study aimed to determine the level of quality of life of the employees of the artisanal coal mining company Amachic de la Libertad, year 2019. It was carried out with a research methodology of a non-experimental design and of transversal cut, applied to 80 as sample and population of collaborators of the artisanal coal mining company Amachic de La Libertad. To measure the variables, it was considered a survey technique and the questionnaire instrument that consisted of 17 items for measurement, whose answers are based on the Likert assessment scale, where: 1 will never be, 2 almost never, 3 sometimes, 4 almost always and 5 always. The data obtained was subsequently processed using the IBM SPSS Statistics v25 to calculate the Cronbach alpha coefficient. In conclusion, it was determined that the quality of life of the employees of the artisanal coal mining company Amachic de La Libertad, year 2019; It is of a regular level according to the opinion of 61.25% of the sample surveyed.

Keywords: *Emotional well-being, Physical well-being, Personal development.*

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida expresa en las empresas un importante reto ya que de una u otra forma afianza la productividad y es una tendencia que se refiere a la política del talento humano y repercute directamente a los colaboradores, como son las compensaciones, beneficios, carrera administrativa, salud, bienestar, horarios flexibles y seguridad laboral, el cual se encuentran enfrentadas a dificultades de las empresas y sus exigencias que afectan a su vida del trabajador.

A nivel mundial la minería es un factor importante para la economía que, dentro de sus diversas actividades, se desarrollado varias investigaciones relacionadas a diferentes factores humanos relacionado con el clima laboral como los valores, compromiso, clima, satisfacción, autoestima. Las empresas mineras no solo están afrontando cambios económicos, sino que también a político, social y cultural, que pueden estar influyendo en el rendimiento de los trabajadores.

En Perú, la calidad de vida, afecta negativamente, originados en el ambiente del trabajo, inestabilidad en los puestos de trabajo y contratos de tipo temporal. Asimismo, se ve cautivo a desarrollar el bienestar de los colaboradores para valorar su bienestar o malestar en el trabajo; y es empleada con bases de experiencias de los trabajadores en sus centros laborales.

En la empresa minera de carbón Amachic de La Libertad está dedicada al rubro de explotación de carbón, el cual embargo contrata personal con mano de obra no calificada para realizar las labores diarias dentro de la mina, ya que estas personas habitan alrededor del área del proyecto minero. Actualmente, dentro de la mina, posiblemente la calidad de vida no sea el más adecuado y conveniente para sus labores, esto puede ser debido al tipo de trabajo subterráneo, y exponen su vida en un peligro. El cual, en el presente trabajo de investigación es determinar el nivel de calidad de vida de los colaboradores de la Empresa Artesanal Minera de Carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Para realizar la presente investigación se buscó y analizo varios trabajos de investigación y

que nos ayude a tener evidencias del problema planteado, de tal forma se obtuvieron los siguientes trabajos a nivel internacional y nacional.

Parraga (2017) en su tesis “Calidad de vida de los adultos mayores beneficiarios del centro Integral del adulto mayor de Huancayo”. Y se consideró a 120 adultos como población, y como objetivo de “Conocer la calidad de vida de los adultos mayores beneficiarios del CIAM de Huanchayo” (p.13). Se concluye: “Tienen una mala calidad de vida CIAM en Huancayo los adultos mayores, se dice que no conocen los cuidados físicos, económicamente se encuentran en una situación mala, por otro lado emocionalmente los adultos se encuentran en su totalidad con un estado mala” (p.117).

Bobadilla (2018) en su tesis “Calidad de vida relacionada a la salud de los colaboradores evaluados en un centro de salud ocupacional de la ciudad de Lima durante el año 2016”, el objetivo fue “Conocer la Calidad de vida vinculada a la salud de los colaboradores investigados en un centro de salud ocupacional de Lima en el año 2016” (p.15). Con un cuestionario que se dio con criterios de inclusión que se aplicó de Salud de Salazar y Bernabé, que se dio a 348 trabajadores. Todos los encuestados tuvieron un tiempo de exposición a sus puestos de trabajo mayor a un año. Más de la mitad de la muestra presentaba más de 3 años de exposición: Se concluye que “el trabajo influencia relacionada a la calidad de vida y salud en los colaboradores, porque las personas encuestadas tuvieron mejor estado de salud. Los trabajos de dichas áreas que pertenecían a las actividades económicas de construcción y manufactura tuvieron peor estado en salud. Mientras en los choferes la dimensión rol emocional presentaron peor estado de salud” (p.37).

Encomenderos (2017) en su tesis “Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del hospital Víctor lazarte Echegaray-Essalud, Distrito de Trujillo en el año 2015”. “Definir cuáles son las influencias según los factores de la calidad de vida en el trabajo administrativo del colaborador del Hospital Víctor Lazarte Echegaray-Essalud, distrito de Trujillo en el año 2015” (p.94), cual considero 150 colaboradores del área administrativa, y a través del muestreo aleatorio simple en población finita, se tuvo una muestra final de 108 colaboradores, la técnica utilizada fue la encuesta con un total de 15

preguntas. De tal forma se concluye “el factor de carga de tareas influye negativamente en lo laboral. Aproximadamente, el 80% de los trabajadores encuestados presentan sobrecarga de tareas, es así que obliga a realizar tiempos extras de trabajo no remunerados, disminuyendo el tiempo destinado a otras actividades socio recreativas familiares” (p.160).

Granero (2017) “Calidad de Vida de las Enfermeras”, cuyo fin fue “analizar la calidad de vida de las enfermeras en Barcelona, económicamente del entorno natural” (p.15), y usó metodología mixta, variando con cuantitativo, descriptivo de corte transversal, el contenido cualitativo, de tipo descriptivo exploratorio. Se consideró 1760 enfermera para la muestra en Barcelona. En conclusión: es coherente que la valoración numérica del TC y las experiencias laborales que fueron proporcionadas en el estudio de las enfermeras participantes tienen el aspecto de proteger y fortalecer , como se consideró relativamente positivo, identificando carencias y deficiencias, indicando aspectos a proteger y fortalecer a las empresas. (p.322)

Cárdenas (2015) en su tesis investigación. “Calidad de vida: Una mirada desde la autopercepción de Jóvenes y Adultos con Discapacidad intelectual pertenecientes a la escuela especial Juanita Aguirre”. investigación cuantitativa, y un diseño ex post facto correlativo-descriptivo, con escala de manera entrevista, y se describió la autopercepción de los 28 participantes, y de tal forma se concluye: Según el enfoque los jóvenes y adultos se considera la autopercepción como un principal autor en su vida valorando como tal, siendo dominante en la apreciaciones propias de las con personas de condiciones intelectuales de vida. (p.128).

A continuación se menciona a las siguientes teorías relacionadas con la variable.

De acuerdo de, Schalock & Verdugo (2013), Calidad de vida. “Comodidad de los colaboradores ya sea factores ambientales o personales que se atribuye y varia la importancia y valor es su estado deseado por sus centrales dimensiones que son las misma para todas las personas” (p.446).

Asimismo, Paullier (2012) define que “la calidad de vida tiene multidimensional definición

incluyendo características del bienestar y aspectos sociales, material y no material, objetivo y subjetivo, individual y colectivo”. (p.11)

Para el autor, Bernal (2014) define la calidad de nuestra “vida laboral puede ser mala, regular o buena. No solamente buena, puede ser muy buena, extraordinaria o excelente y este sería el máximo nivel de calidad”. (p.11)

Así mismo, Salvador (2003) deduce el término “calidad de vida son resultados y situaciones que esta subjetivas por la vida personal y la captación del lado del sujeto que tienen y un positivo resultado cuando se determina un buen índice en la felicidad y satisfacción personal”. (p.10)

Por otro lado, Eipala (1999) en su teoría dice. “La calidad de vida es fundamental, tal modo fija un principal medio de agrado de cuyas necesidades que es características de la vida de las personas como la buena atención sanitaria, alimentación, etc.” (p.157).

Igualmente, Recio (1997) menciona que la mayor parte de “países se confirmó que las personas en su mayoría sigue dependiendo de una determinada cantidad de trabajo reproductivo para subsistir con un mínimo de decoro y calidad de vida”. (p.95)

Y también, Corraliza (1987) dice que en la actualidad “existe preocupación política y social ya sea por la calidad de vida, se puede decir que se aprecia con una finalidad para el desarrollo de muchas sociedades avanzadas” (p.133).

Hoy en día en los hogares enfrentar diferentes condiciones de trabajo que son perseverantes de dichas condiciones de vida ya sea cantidad y calidad de sus alimentos dentro de su vivienda y también educación y salud de las familias. (Calva, 2007, p.212)

Y para, “la lucha por la satisfacción y el progreso de las condiciones de vida y convivencia, y su mutua interacción, tiene como objetivo un creciente aumento de la calidad

de vida”. (García & Melián, 1993, p.134)

Por otro lado, Boada & Ficapal (2012) define “la calidad de vida, esto se produce de acuerdo a las actividades que realizan en su trabajo ya sea sus aspectos como por ejemplo: en los objetivos tenemos a la seguridad, higiene, etc., y subjetivos se refiere a la vivencia del trabajador de sus tareas diarias como las emociones, sentimientos, opiniones, etc.” (p.28)

Como también, en una compañía ya está en funcionamiento decide implementar un modelo de calidad para crecer y permanecer en el mercado con el propósito de ser competitivo cuidando los intereses de los socios y dar señal de progreso del trabajador. (Fleitman, 2007, p.243)

En efecto, cabe incluir en este capítulo del percance demostración para desarrollar la calidad de vida, se aplica diferentes estrategias humanas en los medios, con una eficacia y eficiencia en las empresas y lograr una calidad de vid. (Blanch, Espuny, Gala & Martín, 2003, p.140)

Según, Calle (2008) en su tesis de investigación menciona no va a exponer sobre lo que debe ser la vida sana, sobre todo porque lo que aquí entra en juego es el sentido común de cada uno una equilibrada proporción de sueño, ejercicio moderado, buena alimentación y horas de sueño suficientes son factores claves en la vida personal. (p.153)

También, el derecho humano recoge la calidad de vida, mostrando que guarda una influencia positiva y podemos observar que las personas que dicen ser respetados con sus derechos, manifiestan mayor calidad en su vida. (Tejeda, 2014, p.42)

El autor, Baguer (2009) según su investigación dice para que exista calidad de vida en las organizaciones, dar a los colaboradores un ambiente que les estimule a mejorar sus habilidades, a ser capaces y les dirija a la satisfacción, es decir no debe ser presionar para que no tengan estrés. (p.171)

Según investigaciones de la calidad de vida es fundamental para las actividades humanas, ya que se ubica en el centro de la discusión y es el eje de referencia y da motivación en la acción. (Garduño, Salinas & Rojas, 2005, p.9)

Y, Bello (2005) es primordial la pretensión planteada en los tiempos actuales que radica en prolongar la esperanza de la vida en las personas, a la vez que se desea proporcionarles un buen funcionamiento mental y físico con una vida saludable. (p.10)

Así mismo, es fundamental resaltar que calidad de vida según la investigación es conjunto social, del momento determinado hecho en grupo, por lo que se considera que la calidad de vida es una aceptación particularidades de hechos de una realidad. (Tapia, 2002, p.3)

Principalmente a través de los paneles, las ciencias naturales, sociales y humanas, hagan participar en un diálogo que permita analizar los problemas relacionados con la calidad de vida, desde diferentes visiones y desde distintas disciplinas cuyos enfoques éticos, no necesariamente son y serán concordantes. (Bravo, 1996, p.18)

Y por otro lado, Goñi (2012) el mecanismo para aumentar esta calidad de vida es siempre el trabajo que con su capacidad de producir recursos o de conseguir bienes que faciliten la vida, se constituye en el instrumento social compartido para transformar el medio próximo, y hacerlo menos hostil y más confortable. (p.719).

Del mismo modo, el único camino hacia la liberación es a través de un estado mental alterado en el que aceptamos que no son las circunstancias las que determinan la calidad de nuestras vidas, sino nuestra reacción a dichas circunstancias. (Zelinski, 2003, p.53).

Como también, el autocuidado, se refiere a la práctica que llevar a cabo las personas en determinados momentos. Por sus propios intereses o medios al mantener en mejoramiento su desarrollo y bienestar personal. (Zaider, 2005, p.1).

Igualmente, Satisfacción de las necesidades se debe toma como historial consciente. Es decir que tiene una persona es lo que más prefiere o desea, siendo estos determinados como parte del bienestar. (Nava, 2010, p. 132).

De igual manera, desarrollo personal del colaborador es un plan de mejora de aspectos que son personales y están relacionado al trabajo laboral y a través de ello se logra valorar

las experiencias para una mejora. (Gómez, 2010, p.232).

El trabajo. “Se define como una actividad consciente y propia del hombre, le asignan un carácter obligatorio y por lo tanto penoso, pero necesario como actividad para satisfacer necesidades”. (Ríos, 2018, p.33).

Después de las teorías de diferentes autores, tenemos las dimensiones siguientes como:

Bienestar emocional. Describe como tranquilidad de las personas sintiéndose seguros y sin agobios evitando el nerviosismo, asimismo indican los autores que se calcula a través de indicadores: como el estrés, satisfacción, pensamientos negativos, etc. (Schalock & Verdugo, 2013, p.447).

También, Bienestar material. Menciona que es contar con mucho dinero para cubrir las necesidades deseadas de cada uno y por otra parte los autores indican que se miden como una vivienda, trabajo, remuneraciones (Pensión, Ingresos)”. (Schalock & Verdugo, 2013, p.447).

Y, Desarrollo personal. Son formas de capacidades de cada persona para captar cosas nuevas, es decir a tener conocimiento a desarrollarse de forma personal. A demás se mide con indicadores como nuevas capacidades, habilidades, funcionales, relaciones en el trabajo y otros. (Schalock & Verdugo, 2013, p.447).

Del mismo modo, Bienestar físico. Se refiere a sentirse bien físicamente, a tener buena salud, a buena alimentación e incluyen indicadores como la atención sanitaria, Salud, alimentación, entre otros. (Schalock & Verdugo, 2013, p.447).

Y los Derechos. Se define que ser considerado igual existe entre la gente, es decir que respeten los derechos de cada uno, al respecto los indicadores utilizados fueron, ejecución de derechos de conocimientos. (Schalock & Verdugo, 2013, p.447).

Después de analizar las investigaciones de diferentes autores, se planteó el siguiente problema: ¿Cuál es el nivel de calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019?

Así mismo se justificó de acuerdo a los autores: Hernández, Fernández & Baptista (2010, pp.40-41). Dicho estudio será ayuda para determinar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic -La Libertad 2019, siendo de vital importancia para la población.

Así mismo también, será de mucha importancia para la sociedad porque no solo beneficiará a los colaboradores de la empresa minera artesanal de carbón la libertad, sino también será útil para una buena productividad en la empresa con el objetivo que este proyecto.

También ayudará a las empresas mineras a conocer, mejorar o identificar los niveles de calidad de vida, considerando esta investigación como una guía de práctica para conseguir dicho fin.

Y de la misma manera busca fortalecer y dar una posibilidad a una calidad de vida en una minera, será un beneficio para los colaboradores de las empresas mineras de carbón.

Finalmente, esta investigación podrá ser utilizada para complementar otras tesis, ensayos, publicaciones o artículos, cuyo interés es saber cómo se da la calidad de vida dentro de las empresas mineras dedicada extraer el mineral (carbón) ya que aportará resultados, recomendaciones y conclusiones de una realidad.

De acuerdo a las investigaciones de varios autores se formuló la hipótesis de esta manera: El nivel de calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019, es regular. Teniendo como objetivo general:

Determinar el nivel de calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de la Libertad, año 2019. Del mismo modo se formuló a los objetivos específicos:

Identificar el nivel de cada indicador de la calidad de vida en su dimensión bienestar emocional de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Identificar el nivel de los indicadores en la dimensión bienestar material de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Identificar el nivel de los indicadores en su dimensión bienestar físico de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Identificar el nivel de los indicadores de la dimensión desarrollo personal de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Identificar el nivel de los indicadores en la dimensión derecho de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación de diseño no experimental, es un estudio descriptivo corte transversal, el análisis que hizo sin alguna la manipulación intencionada el cual se observa los desastres naturales en un ambiente de trabajo y después analizarlo” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.149), fue evaluado la información recaudada desde un determinado punto de vista . Cuyo esquema es:



M: Colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic (muestra)

O1: Calidad de vida

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Calidad de vida.

Tabla 2.1

Operacionalización de la variable calidad de vida

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Medición
Calidad de vida	“es lo que desea una persona constituido de diversas dimensiones y se relacionan causas ambientales como también personales, además son similares para todos y varían de acuerdo a la importancia o valor que tienen. (Schalock & Verdugo, 2013,p.446)	Esta variable se midió a través de una técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario	Bienestar emocional	Nivel de estrés laboral	Ordinal
			Bienestar material	Condiciones del lugar de Trabajo Nivel de ingresos	
			Bienestar físico	Atención sanitaria Condiciones transporte Esfuerzo físico	
			Desarrollo personal	Nivel de desempeño	
			Derechos	Apoyo social Nivel de conocimientos	

Nota. Se elaboró considerando teoría indicado por (Schalock & Verdugo, 2013, p.446)

2.3.Población y muestra

2.3.1. Población.

Se consideró para dicha población en el presente estudio a los 80 colaboradores de la Empresa Artesanal Minera de Carbón Amachic de La Libertad.

2.3.2. Muestra.

Asimismo, se aplicó a los 80 colaboradores para dicha muestra del estudio de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad.

2.3.3. Unidad de Análisis.

Y también se consideró a cada colaborador el estudio para la unidad de análisis para de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad.

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica.

Se utilizó una técnica de encuesta para la recolección de datos.

2.4.1.1. Instrumento N° 01: Variable 1

Se consideró un cuestionario por 17 ítems el cual se segmenta en 5 dimensiones y las respuestas estuvieron en escala de Likert (Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre).

2.5. Procedimiento

2.5.1. Validez.

Se realizó por los juicios de expertos para el instrumento de evaluación, teniendo como respuestas una valoración de 5 niveles.

Además, se consideró a través del coeficiente procesó el V-Aiken, donde se cuantifica la relevancia de los ítems respecto a un dominio de contenido a parte de las valoraciones de los expertos, para verificar que el instrumento cubra todos los aspectos o dimensiones relevantes de las variables estudiados. El coeficiente puede resultar entre 0 y 1, es decir mientras el resultado más se acerque a la 1 mayor validez tendrá el contenido.

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Siendo:

S = Sumatoria de respuestas

n = Número de jueces

c = Número de valores de la escala de valoración

Tabla 2.3

Validación de Aiken de la variable calidad de vida.

Nº Expertos	Nº Items	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	V-Aiken
5	17	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

Nota: Validación según V de Aiken.

El coeficiente resultante de la Validación de Aiken es 1, por lo tanto es la mayor valoración posible e indica un total acuerdo perfecto entre los expertos.

EXPERTO	DNI	CELULAR	CARGO-EMPRESA
Néstor Chávez Ugarte	09999138	983777616	Gerente-Anama
Aguilar Aragón Nancy	18172951	989757850	Docente-UCV
Armas Chang Juan Carlos	18137231	988892284	Docente-UCV
Tejada Chávez Luis Miguel	42567862	485000	Secretario Académico
Adilson Alegría Calta	41492875	969707517	Supervisor-Anama

2.5.2. Confiabilidad.

Se determinó la confiabilidad del instrumento del cuestionario se examinó la calidad de vida, cuya fórmula se aplicó del Alfa de Crombach aplicado en 17 ítems. De este cálculo se determinó un coeficiente de confiabilidad > 0.8, lo cual indica que el instrumento es bueno.

Casos	Validos	excluidos	Total
N°	20	0	20
%	100		

Nota: El procedimiento de eliminación fue basada por la lista de la variable.

Tabla 2.5
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,829	17

Nota: en conclusión se dice que la confiabilidad del instrumento de la calidad de vida es 0.829

2.6. Métodos de análisis de datos

Con método empleado se recopiló los datos de un cuestionario, de tal manera que se hizo la una base de datos ingresando a una hoja de cálculo (Excel) y también se creó una matriz para tabular y ejecutar en el programa especializado IBM SPSS V.25, en primera instancia para determinar la fiabilidad según la prueba de Alfa de Cronbach.

Tabla 2.6
Nivel por dimensión y variable

Nivel	Bienestar emocional	Bienestar material	Bienestar físico	Desarrollo personal	Derechos	Calidad de vida laboral
Bajo	8 - 10	8 - 10	8 - 10	8 - 10	11 - 15	63-85
Regular	5 - 7	5 - 7	5 - 7	5 - 7	7 - 11	40-62
Buena	2 - 4	2 - 4	2 - 4	2 - 4	3 - 7	17-39

2.7. Aspectos éticos

Según Philip (1997, p.24) menciona que “Dichas normas tienen ética de American Asociación psicológica (APA) así como American Asociación sociológica (ASA) persisten los principios primordiales que son dos: así como consentimiento informado y protección de oposición al daño”.

Es por ello que en el presente estudio de investigado se tomó en cuenta los aspectos éticos de consentimiento de protección de colaboradores de la empresa minera artesanal de carbón Amachic de la libertad, es decir que la confiabilidad de resultados, y también la consideración al bienestar intelectual y protección de la identidad. El cual se mantendrá en anónimo dichos nombres que dieron información para que sea manipulada.

En el área de recursos humanos se obtuvo un visto bueno y también una aprobación de validación de instrumento, es así que se procedió con la formulación del instrumento, calidad de vida con fin de obtener mejoras laborales de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbon que sería un logro para el centro minero de la libertad

III. RESULTADOS

3.1. Generalidades

Empresa Minera Amachic S.A., es una empresa peruana, constituida en marzo del 2014, debidamente representada por el Gerente general Efraín Fidel Rodríguez García. La empresa se inscribió en SUNAT con RUC 20559906116 con la actividad económica de extracción y aglomeración de carbón de piedra, siendo su inicio de actividad desde el 22 de marzo del 2014.

Para el estudio se realizó con datos recibidos por cada indicador de variable calidad de vida, cuya información fue recolectada usando el instrumento de un cuestionario, para luego ser procesado a través de gráficos realizados en hojas de cálculo que facilitaron la obtención de resultados:

3.2. Nivel de la calidad de vida en su dimensión bienestar emocional de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Tabla 3.2

Bienestar emocional

Indicador	Bajo	Regular	Buena	Total
Nº	72	8	0	%
Nivel del estrés laboral	90.0%	10.0%	0.0%	100%

Nota: Según los resultados de la empresa artesanal minera de carbón Amachic, se muestra que el nivel del estrés laboral de los colaboradores tiene un **90.0%** es bajo, ya que es un trabajo subterráneo y por no dormir sus horas necesarias.

3.3. Nivel de calidad de vida en su dimensión bienestar material de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Tabla 3.3

Bienestar material

Indicadores	Bajo		Regular		Bueno		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	
Condiciones del lugar de trabajo	14	17.5%	66	82.5%	0	0.0%	100%
Nivel de ingresos	5	6.2%	75	93.8%	0	0.0%	100%

Nota: Según el cuestionario que se ha aplicado, se muestra que las condiciones del lugar de trabajo de los colaboradores es el **82.5%** es regular. Y el nivel de ingresos con un **93.8%** es regular, porque a la mayoría les gusta trabajar en la minera por sus ingresos que pasan de la remuneración mínima como para cubrir las necesidades en sus hogares.

3.4. Nivel de la calidad de vida en su dimensión bienestar físico de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Tabla 3.4

bienestar físico

Indicadores	Bajo		Regular		Bueno		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	
Atención sanitaria	55	68.8%	25	31.2%	0	0.0%	100%
Condiciones de transporte	69	86.2%	11	13.8%	0	0.0%	100%
Esfuerzo físico	25	31.2%	55	68.8%	0	0.0%	100%

Nota: Según el cuestionario, se muestra el nivel de atención sanitaria de los colaboradores es **68.8%** es bajo, porque el tópico se encuentra distanciado de la minera por ser una zona inadecuada. Las condiciones de transporte el **86.2%** es bajo, esto se debe a que los colaboradores caminan a la mina para realizar sus labores provocando tardanzas. Esfuerzo físico con un **68.8%** es regular, ya que actualmente está usando coches mineros para transportar el carbón hacia los camiones.

3.5. Nivel de la calidad de vida en su dimensión desarrollo personal de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Tabla 3.5
desarrollo personal

Indicadores	Bajo		Regular		Bueno		Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Nivel de desempeño	18	22.5%	62	77.5%	0	0.0%	80	100%

Nota: Según el cuestionario que se consideró de la minera de carbón Amachic, se muestra un nivel de desempeño de 77.5% es regular, Por ser un trabajo que no es necesario estar en constante capacitación y un colaborador puede asumir el rol de jefe.

3.6. Identificar el nivel de la calidad de vida en su dimensión derecho de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Tabla 3.6
Derechos

Indicadores	Bajo		Regular		Bueno		Total
	N°	%	N°	%	N°	%	%
Apoyo social	22	27.4%	55	68.8%	3	3.8%	100%
Nivel de conocimientos	9	11.2%	40	50.0%	31	38.8%	100%

Nota: Según los resultados de los indicadores se muestra que el apoyo social de confianza de un **68.8%** es regular porque la empresa les apoya si hubiera una necesidad. Y el nivel de conocimientos con un **50.0%** es regular, esto es por el motivo que no hay capacitaciones sobre sus derechos laborales.

3.7. Nivel de calidad de vida de los trabajadores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019.

Tabla.3.7.
Calidad de vida

Nivel	N	Porcentaje
Bajo	31	38.75

Regular	49	61.25
Bueno	0	0.00
Total	80	100.00%

Nota: Según el cuestionario aplicado a los colaboradores se muestra la calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019; es de nivel regular por un porcentaje de 61.25%,

3.8. Contratación de la hipótesis sobre el nivel de la calidad de vida

En lo actual, la hipótesis se había planteado de la siguiente manera: “El nivel de calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019, es regular”

Luego de haber analizado el trabajo de investigación y desarrollado, el objetivo planteado fue de acuerdo a lo manifestado por los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, el cual se logró decretar la calidad de vida tiene 61.25% que es regular, esto es debido a que algunos indicadores salieron de nivel bajo, el cual indica que los colaboradores no tienen una buena calidad de vida de los, ya que se trata de un trabajo subterráneo, por ser actividades mineras, por otra parte también es por el centro de salud que se encuentra alejado de la minería por dichas razones no reciben una atención médica ya que tienen que caminar una cierta distancia, asimismo los colaboradores tienen que ir caminando desde sus viviendas hasta su centro de trabajo, por ser zona rural no hay movilidad y la empresa no brinda ningún medio de transporte lo cual genera molestias que causan estrés.

IV. DISCUSIÓN

Después de analizar el estudio según la variable, la revisión de los trabajos previos y las teorías relacionadas, se procede a hallar las similitudes o comparaciones con otros resultados de características similares.

Conforme a los resultados, el estrés laboral, la atención sanitaria y condiciones de transporte son de nivel bajo, esto es debido a que son actividades mineras y están alejados de la ciudad no recibe el adecuado tratamiento de salud y tienen que caminar mucho hasta llegar al centro de trabajo, lo cual genera molestias que causan estrés. Esto viene afectando a su calidad de vida de los obreros, resultando un nivel regular, el cual se acepta dicha hipótesis de investigación.

Lo cual se afirma por lo investigado Parraga (2017) "Calidad de vida de los adultos mayores beneficiarios del centro Integral del adulto mayor de Huancayo". Donde concluye que:

En los adultos mayores tienen mala calidad de vida del CIAM de Huancayo, se dice no conocen los cuidados físicos, económicamente se encuentran en una situación mala, por otro lado emocionalmente los adultos se encuentran en su totalidad con un estado mala (p.117).

También lo confirma Bobadilla (2018), en su tesis "Calidad de vida relacionada a la salud de los trabajadores evaluados en un centro de salud ocupacional de la ciudad de Lima durante el año 2016", donde concluye que:

El trabajo influencia la relación de: Calidad de vida en la salud, porque dichos colaboradores encuestados tuvieron mejor estado de salud en las dimensiones "rol físico, dolor corporal, salud general, vitalidad, salud mental". Las áreas, los trabajadores que pertenecían a las actividades económicas de construcción y manufactura tuvieron peor estado de salud de la dimensión función social y física. Mientras en los choferes la dimensión rol emocional presentaron peor estado de salud. (p.37).

Así mismo lo confirma Encomenderos (2017), en su tesis de investigación "Factores que

influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del hospital Víctor Lazarte Echeagaray-Essalud, Distrito de Trujillo en el año 2015”, donde concluye:

El trabajo influencia calidad de vida relacionada con la salud del personal, según el cálculo, los colaboradores se tuvo un mejor estado de salud en esta investigación realizada por otro lado los puestos del trabajo que pertenecían a las actividades económicas de construcción y manufactura tuvieron peor estado de salud en función física y social. Mientras que en los choferes la dimensión rol emocional presentaron peor estado de salud. (p.160).

Igualmente lo confirma Cárdenas (2015), en su tesis de investigación “Calidad de vida”: “Una mirada desde la autopercepción de Jóvenes y Adultos con Discapacidad intelectual pertenecientes a la Escuela especial Juanita Aguirre”, donde concluye que:

Que la autopercepción de jóvenes y adultos se considera como un autor de mucha importancia, siendo como principal valorización tal cual y así como también las apreciaciones del colaborador discapacitado con respeto a su vida. (p.128).

Y por último, también lo confirma Granero (2017) “Calidad de Vida de las Enfermeras”, donde concluye que:

Las enfermeras destacan términos y piensan comparativamente positivos, y buscan fortalecer y proteger dichos aspectos, los cuales son importantes para identificar deficiencias, carencias en el diseño en cuestiones de trabajos en las empresas cuestionando de las condiciones del ejercicio profesional. (p.322)

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019; es de nivel regular según la opinión del 61.25%.
2. Y también se identificó que la dimensión bienestar emocional de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic, el indicador estrés laboral es de nivel bajo según la opinión del 90.0%.
3. Se identificó que en la dimensión bienestar material los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic, el indicador condiciones del lugar de trabajo es de nivel regular según la opinión del 82.5% de la muestra encuestada y el indicador nivel de ingresos es de nivel regular según la opinión del 93.8%.
4. Se identificó que en la dimensión bienestar físico de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic, el indicador atención sanitaria es de nivel bajo según la opinión del 68.8% de la muestra encuestada, el indicador condiciones de transporte es de nivel bajo según la opinión del 86.2% de la muestra encuestada y el indicador esfuerzo físico es de nivel regular según la opinión del 68.8%.
5. Se identificó que en la dimensión desarrollo personal de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic, el indicador nivel de desempeño es de nivel regular según la opinión del 75.5%.
6. Se identificó que en la dimensión derecho de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic, el indicador apoyo social es de nivel regular según la opinión del 68.8% de la muestra encuestada y el indicador nivel de conocimientos es de nivel regular de acuerdo a la opinión del 50%.

VI. RECOMENDACIONES

1. Ofrecer un ambiente de trabajo adecuado para que los colaboradores tengan el acceso a todo lo que necesitan como movilidad, iluminación, tecnología, horarios de descanso, atención sanitaria, entre otros; evitando el estrés laboral para asimilar mejor las actividades laborales que va a realizar.
2. Invertir en programas de recreación laboral o en la incentivación al colaborador para que se sienta valorado por la empresa y pueda trabajar en un ambiente saludable, para incrementar la influencia del trabajador.
3. Aplicar los resultados en otros sectores del Perú para que sirva de modelo y guía en el conocimiento de la realidad problemática de los colaboradores que laboran en los sectores alejados de la minería.

VII. PROPUESTA

1.1. Fundamentación

Siendo los resultados como base fundamental para determinar que el estrés laboral, la atención sanitaria y condiciones de transporte son de nivel bajo, debido a que son actividades mineras y al estar alejados de la ciudad no reciben la adecuada atención médica y tienen que caminar mucho hasta llegar al centro de trabajo, lo cual genera molestias que causan estrés.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Mejorar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad.

1.2.2. Objetivo específico

Proponer estrategias para prosperar la calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad.

1.3. Propuesta

1.3.1. Programa de recreación y motivación

La recreación y motivación esta fundamentalmente basada en satisfacer necesidades de los colaboradores de la empresa, siendo un conjunto de actividades deportivas, charlas educativas y otros que pueden ser ejecutados durante el tiempo libre del colaborador, con el propósito de reducir el estrés laboral y aumentar la productividad.

1.3.1.1. Actividades deportivas.

La práctica de actividades deportivas es importante para los colaboradores ya que mejora su salud y calidad de vida, además mejora un rendimiento, productividad, satisfacción, relación con otros grupos, entre otros.

1.3.1.2. Charlas educativas.

Las charlas educativas están orientadas a profundizar temas importantes sobre la vida personal y familiar, o que aporten al desarrollo de los colaboradores de la empresa o prevención de situaciones adversas de sus familiares.

1.3.2. Implementación de atención sanitaria

La atención sanitaria es prioridad en todas las empresas, ya que es un conjunto de elementos estructurales o procesos que pretenden reducir el riesgo de sufrir acontecimiento adverso en la actividad laboral, como son las enfermedades ocupacionales. Para ello se debe contar con los siguientes valores:

1.3.2.1. La efectividad.

La efectividad, debido a que se necesita la capacidad de alcanzar niveles buenos de calidad de vida de los colaboradores, demostrando muchas intervenciones sanitarias que no solo influyan en la salud, sino también como la constitución de mejora del entorno laboral, medio ambiente, entre otros.

1.3.2.2. La equidad.

La equidad, debido a que se necesita la misma atención para todos, independientemente del sexo, la condición social, la edad, etc. La atención sanitaria debe considerar eliminar la desigualdad de mortalidad, prevalencia o pérdida de calidad que influyen en el estado de salud.

1.3.2.3. La satisfacción.

La satisfacción, debido a que se necesita atención sanitaria adecuada que incluye la percepción sobre las capacidades de atención y la satisfacción con los servicios sanitarios, expresando un grado de conformidad en contraste con las expectativas sobre el servicio de calidad que deben recibir los colaboradores de la empresa.

1.3.2.4. La eficiencia.

La eficiencia, debido a que se necesita cumplir objetivos respecto y a los servicios sanitarios, analizando la capacidad de demostrar su funcionamiento en los resultados de

salud, de modo que las decisiones sanitarias de deben tomar en base a los valores y recursos existentes.

1.3.3. Adquisición de movilidad

Es necesario que la empresa adquiriera alguna forma de desplazamiento de sus trabajadores, ya sea cuando este dentro o fuera de la jornada, siendo importante su consignación a través del denominado plan de movilidad. Con el objetivo que el personal se movilice de forma segura, sostenible y saludable.

1.3.3.1. Movilidad equipada segura.

Movilidad segura con el fin de reducir los accidentes que hay en el desplazamiento que realiza el colaborador dentro del trabajo o con una misión fuera del trabajo.

1.3.3.2. Movilidad sostenible.

Movilidad sostenible con la finalidad de minimizar los niveles de contaminación ambientales, siendo eficaz y eficiente en el desplazamiento de los colaboradores de la empresa.

1.3.3.3. Movilidad saludable.

Movilidad saludable con el fin de reducir el estrés al desplazarse, propiciando una condición tranquila y responsable a los colaboradores de la empresa.

1.4. Presupuesto

Concepto	S/
Programa de recreación y motivación	2,000.00
Implementación de atención sanitaria	8,000.00
Adquisición de movilidad	20,000.00
Total	30,000.00

REFERENCIAS

- Baguer, A. (Ed) (2009). Dirección de personas, Madrid, España: Editorial Díaz de Santos
- Bello, J. (Ed) (2005). Calidad de vida, alimentos y salud humana, Madrid, España: Editorial Díaz de Santos, S.A.
- Bernal, J. (Ed) (2014). Para mejorar tu calidad de vida, Estados Unidos de América: Editorial Palabrio LLC
- Blanch, J. Espuny, M. Gala, C. Martín, A. (Ed) (2003). Teoría de las relaciones laborales, Barcelona, España: Editorial UOC
- Boada, J. & Ficapal, P. (Ed) (2012). Salud y trabajo, Barcelona, España: Editorial Carrera Escartín, S.L.
- Bravo, A. (Ed) (1996). Calidad de vida y exigencias éticas, México DF, México: Editorial Universidad Iberoamericana, A.C.
- Bazan (2018), Calidad de Vida Relacionada a la Salud de los Trabajadores evaluados en un centro de salud ocupacional de la ciudad de lima durante el año 2016. (Tesis de Maestría).Universidad Peruana de Cayetano Heredia.
- Graneros (2017), Calidad de vida de las enfermeras. (Tesis Doctoral). Universidad de Barcelona, Barcelona, España. Recuperado de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/404610#page=43.pdf>
- Calle, R. (Ed) (2008). Técnicas para superar el estrés laboral, Madrid, España: Editorial Turpial, S.A.
- Calva, J. (Ed) (2007). Empleo, ingreso y bienestar, México DF, México: Editorial Universidad nacional autónoma de México.
- Cárdenas (2015). Calidad de vida: Una mirada desde la autopercepción de Jóvenes y Adultos con Discapacidad intelectual pertenecientes a la Escuela especial Juanita Aguirre. (Tesis de licenciada). Universidad Católica Valparaíso, Valparaíso, Chile. Recuperado de http://opac.pucv.cl/pucv_txt/txt-9000/UCE9038_01.pdf.
- Chinchay (2018), “Calidad de vida en los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad de independencia 2018, (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Lima,

Perú. Recuperado de.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/18104/Chinchay_VKL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.pdf

Corraliza, J. (Ed) (1987). Ciudad y calidad de vida, Madrid, España: Editorial Graficas Arias Montano, S.A.

Eipala (Ed) (1999). Elegir el futuro, Madrid, España: Editorial IEPALA

Fleitman, J. (Ed) (2007). Evaluación integral para implantar modelos de calidad, México DF, México: Editorial Pax México, Liberia Carlos Cesarman, S.A.

Encomenderos (2017), Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del hospital Víctor Iazarte Echegaray-Essalud, Distrito de Trujillo en el año 2015. (Tesis de licenciatura) Universidad de Trujillo, Trujillo, Perú. Recuperado de.

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/10370/ENCOMENDEROS%20UIZ%20YESSENIA%20MIRELLA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y.Pdf>

García, J. & Melián, J, (Ed) (1993). Hacia un nuevo enfoque del trabajo social, Madrid, España: Editorial CEP S.L.

Garduño, L. Salinas, B. & Rojas, M. (Ed) (2005). Calidad de vida y bienestar subjetivo en México, México DF, México: Editorial Plaza y Valdés, S.A. de CV

Gilabert (2015). La calidad de vida relacionada con la salud de los niños con parálisis cerebral infantil. (Tesis Doctoral). Recuperado de:

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/353862/Tesi_Anna_Gilabert.pdf?sequence=1.pdf

Granados (2012). Calidad de Vida. Lima-Perú. (Revista de Psicología UNMSM). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de.

<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>.

Granero (2017), Calidad de vida de las enfermeras. (Tesis Doctoral). Universidad de Barcelona. Recuperado de

<https://www.tesisenred.net/handle/10803/404610#page=43.pdf>

- Gómez, M. (Ed) (2004). Evaluación de la calidad de vida de alumnos de educación secundaria obligatoria con necesidades educativas especiales y sin ellas, Salamanca, España: Editorial Universidad de Salamanca.
- Gomez (2010) .Desarrollo personal del trabajador, Colombia: Editorial Revista Estrategica.
- Goñi, J. (Ed) (2012). Talento, tiempo y tecnología, Madrid, España: Editorial Díaz de Santos
- Martínez, B. (Ed) (2013). Manual práctico laboral. Lima, Perú: Editorial Real Time E.I.R.L.
- Montero, D. & Fernández, P. (Ed) (2012). Calidad de vida, inclusión social y procesos de intervención, Bilbao, España: Editorial Universidad de Deusto
- Nava (2010).Satisfacción de los deseos, México: Editorial www.medigraphic.org.mx.
- Paullier, J. (Ed) (2012). Calidad de vida, Montevideo, Uruguay: Editorial Penguin Random House
- Philip, F. (Ed) (1997). Desarrollo humano, estudio del ciclo vital. México DF, México: Editorial Prentice-hall hispanoamericana, S.A.
- Parraga (2017) Calidad de vida de los adultos mayores beneficiarios del centro Integral del adulto mayor de Huancayo, Huancayo 2017 (tesis de licenciatura) Universidad Nacional Del Centro Del Perú Facultad De Trabajo Social, recuperado de:
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3420/Parraga%20Huaroc.pdf?sequence=1&isAllowed=y>pdf.
- Recio, A. (Ed) (1997). Trabajo, personas, mercados, Barcelona, España: Editorial Icaria
- Salvador, M. (Ed) (2003). Hacia un concepto integral de calidad de vida, Castellón, España: Editorial Universitat Jaume I, D.L.
- Schalock, R. & Verdugo, M. (Ed) (2013). Discapacidad e inclusión, Salamarca, España: Amaru Ediciones.
- Tapia, L. (Ed) (2002). Calidad de vida en cuatro zonas del municipio de Potosí, La Paz, Bolivia: Editorial Offset Boliviana Ltda.
- Tejeda, G. (Ed) (2014). Calidad del empleo y calidad de vida de los trabajadores de maquiladoras de Nogales, Sonora, México: Editorial El colegio de Sonora

Vincos (2015). Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación centro internacional de estudios avanzados en niñez y juventud cinde sede Manizales. (Tesis de Especialidad).

Zelinski, E. (Ed) (2003). El arte de mejorar nuestra calidad de vida, Barcelona, España: Editorial Amat S.L.

Zaider (2005). El autocuidado: Editorial de la Universidad de la Sabana.

ANEXOS.

Anexo 01

Matriz de consistência

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION			METODOLOGIA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿Cuál es el nivel de calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019?	Objetivo General:	El nivel de calidad de vida de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad, año 2019, es regular	Calidad de vida	Bienestar emocional	Nivel de estrés laboral	Tipo de investigación: descriptivo
	Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de la Libertad, año 2019.			Bienestar material	Condiciones del lugar de Trabajo	Diseño de investigación: no experimental
					Nivel de ingresos	Temporalidad: de corte transversal
	Objetivos específicos:			Atención sanitaria	Población: conformada por los 80 colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad.	
Identificar el nivel de los indicadores de la calidad de vida laboral en su dimensión bienestar emocional de los colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón	Bienestar físico	Condiciones de transporte	Muestra: conformada por los 80 colaboradores de la empresa artesanal minera de carbón Amachic de La Libertad.			

Anexo 02 Consentimiento informativo

Sr. (a) (ta)

_____ Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es _____, Alumno de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación _____ sobre _____

_____ y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de _____

En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo _____ Con número de DNI: _____
_____ acepto participar en la investigación
_____ De la Sra./Srta. _____

Día: ___/___/___

Anexo 03 Cuestionario (de variable)

OPCIONES DE RESPUESTAS				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS (PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO)	1	2	3	4	5
Bienestar Emocional	Nivel de laboral	¿En algún momento en su trabajo ha sentido dolor de cabeza?					
		¿Considera suficiente la cantidad de horas que duerme?					
Bienestar Material	Condiciones del lugar de trabajo	¿Le gusta trabajar en la mina?					
		¿Considera que el lugar de trabajo es adecuado?					
	Nivel de ingresos	¿Considera que las funciones asignadas en su trabajo justifican el sueldo que recibe?					
		¿Considera que su trabajo ayuda a su economía?					
Bienestar Físico	Atención sanitaria	¿La empresa minera tiene tópico cerca de la mina?					
		¿Su estado de salud le permite llevar una actividad normal?					
	Condiciones de transporte	¿Considera que la distancia le causa problema con su trabajo?					
		¿Siente fatiga por las horas que camina diario?					
	Esfuerzo físico	¿Recibe ayuda de sus compañeros si las necesita?					
		¿Considera que el exceso de esfuerzo físico afecta a su salud?					
Desarrollo Personal	Nivel de desempeño	¿Cuenta con la misma oportunidad de trabajo al igual que sus compañeros?					
		¿Cree usted que desarrolla su trabajo de manera competente y responsable?					
	Apoyo social	¿Recibo invitaciones para socializar con amigos?					
		¿Tengo la posibilidad de hablar con alguien sobre mis problemas personales?					
Derechos	Nivel de conocimientos	¿Dispone información sobre los derechos laborales?					

Anexo 04 Validaciones (de variable)

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS													
DATOS GENERALES													
Apellidos y nombres del experto			Cargo e institución donde labora			Nombre del instrumento			Autoría del instrumento				
Aguilar Dagon Davy Docente UCV			Cargos de vida laboral de los colaboradores en la empresa artesanal minera de carbón Amichik de La Libertad, Año 2019.			Instrumento para medir la calidad de vida laboral			Horna Venura, Karifina Dany				
Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Opciones de respuestas									
				Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)									
Calidad de vida laboral	Bienestar Emocional	Nivel de estrés laboral	¿En algún momento en su trabajo ha sentido dolor de cabeza? ¿considera suficiente la cantidad de horas que duerme?	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
		Condiciones del lugar de trabajo	¿Le gusta trabajar en la mina? ¿Considera que el lugar de trabajo es adecuado? ¿Considera que las funciones asignadas en su trabajo justifican el sueldo que recibe?	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
	Bienestar Material	Nivel de ingresos	¿La empresa minera tiene típico cerca de la mina? ¿Su estado de salud le permite llevar una actividad normal?	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
		Atención sanitaria	¿Considera que la distancia le causa problema con su trabajo? ¿Siente fatiga por las horas que camina diario?	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
	Bienestar físico	Condiciones de transporte	¿Recibe ayuda de sus compañeros al las necesarias?	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
		Esfuerzo físico	¿Considera que el exceso de esfuerzo físico afecta a su salud? ¿Cuenta con la misma oportunidad de trabajo al igual que sus compañeros?	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
	Desarrollo personal	Nivel de desempeño	¿Cree usted que desarrolla su trabajo de manera competente y responsable? ¿Recibo invitaciones para socializar con amigos?	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
		Apoyo social	¿Tengo la posibilidad de hablar con alguien sobre mis problemas personales? ¿Dispone información sobre los derechos laborales?	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
	Derechos	Nivel Conocimientos		M	B	M	B	M	B	M	B	M	B

LEYENDAS		M: MALO	B: BUENO
OPINION DE APLICABILIDAD			
<input checked="" type="checkbox"/> Procede su aplicación			
<input type="checkbox"/> No procede su aplicación			
Trujillo 18/11/19	18172951		989757850
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto: **Armas Chang Juan Carlos** Cargo e institución donde labora: **Docente UCV**

Nombre del instrumento: **Instrumento para medir la calidad de vida laboral** Autor(a) del instrumento: **Horna Ventura, Karfina Dani**

Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	OPCIONES de respuestas																	
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B								
Calidad de vida laboral	Bienestar Emocional	Nivel de estrés laboral	¿En algún momento en su trabajo ha sentido dolor de cabeza?																		
			¿considera suficiente la cantidad de horas que duerme?																		
	Bienestar Material	Condiciones del lugar de trabajo	¿Le gusta trabajar en la mina?																		
			¿Considera que el lugar de trabajo es adecuado?																		
	Atención sanitaria	Nivel de ingresos	¿Considera que las funciones asignadas en su trabajo justifican el sueldo que recibe?																		
			¿Considera que su trabajo ayuda a su economía?																		
	Bienestar físico	Atención sanitaria	¿La empresa minera tiene tópicos cerca de la mina?																		
			¿Su estado de salud le permite llevar una actividad normal?																		
	Desarrollo personal	Derechos	Nivel de desempeño	¿Considera que la distancia le causa problema con su trabajo?																	
				¿Siente fatiga por las horas que camina diario?																	
Derechos	Nivel Conocimientos	Apoyo social	¿Recibe ayuda de sus compañeros si las necesita?																		
			¿Considera que el exceso de esfuerzo físico afecta a su salud?																		
			¿Cuenta con la misma oportunidad de trabajo al igual que sus compañeros?																		
			¿Cree usted que desarrolla su trabajo de manera competente y responsable?																		
			¿Recibo invitaciones para socializar con amigos?																		
			¿Tengo la posibilidad de hablar con alguien sobre mis problemas personales?																		
			¿Dispone información sobre los derechos laborales?																		

LEYENDAS: M: MALO B: BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

Trujillo 18/11/19 18137231

Lugar y fecha

18137231

DNI. N°

988892284

Firma/ sello del experto

988892284

Teléfono

Observaciones:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS																	
DATOS GENERALES:																	
Apellidos y nombres del experto			Cargo e institución donde labora			Nombre del instrumento			Autor(a) del instrumento								
NESTOR CHAVEZ UGARTE			JEFE DE SOMMA-ANAMA			Instrumento para medir la calidad de vida laboral			Horna Ventura, Karolina Dani								
Título del estudio: Calidad de vida laboral de los colaboradores en la empresa artesanal minera de carbón Amatchik de La Libertad, Año 2019.																	
Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS			Opciones de respuestas			CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUPERFICIA	CORSISTENCIA	CORRENCIA	METODOLOGIA	
									M	B	M	B	M	B	M	B	
Calidad de vida laboral	Bienestar Emocional	Nivel de estrés laboral	¿En algún momento en su trabajo ha sentido dolor de cabeza?														
			¿Considera suficiente la cantidad de horas que duerme?														
	Bienestar Material	Condiciones del lugar de trabajo	¿Le gusta trabajar en la mina?														
			¿Considera que el lugar de trabajo es adecuado?														
			¿Considera que las funciones asignadas en su trabajo justifican el sueldo que recibe?														
		Nivel de ingresos	¿Considera que su trabajo ayuda a su economía?														
			Atención sanitaria	¿La empresa minera tiene tópico cerca de la mina?													
	Bienestar físico	Condiciones de transporte	¿Considera que la distancia le causa problema con su trabajo?														
			¿Siente fatiga por las horas que camina diario?														
	Desarrollo personal	Esfuerzo físico	¿Recibe ayuda de sus compañeros si las necesita?														
¿Considera que el exceso de esfuerzo físico afecta a su salud?																	
¿Cuenta con la misma oportunidad de trabajo al igual que sus compañeros?																	
Derechos	Apoyo social	¿Cree usted que desarrolla su trabajo de manera competente y responsable?															
		¿Recibo invitaciones para socializar con amigos?															
	Nivel Conocimientos	¿Tengo la posibilidad de hablar con alguien sobre mis problemas personales?															
		¿Dispone información sobre los derechos laborales?															

LEYENDAS M: MALO B: BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD
 Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 18 / 11 / 19	O9999138	98377616
Lugar y fecha	DNI. N°	Teléfono
 Ing. Néstor Chávez Ugarte JEFE DE SOMMA MDR-WY S.A.C		

Observaciones:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS																		
DATOS GENERALES:																		
Apellidos y nombres del experto		Cargo e institución donde labora			Nombre del instrumento			Autor(a) del instrumento										
ADILSON ALEGRIA CALTA		SUPERVISOR -ANANIA			Instrumento para medir la calidad de vida laboral			Homa Ventura, Karina Dani										
Título del estudio: Calidad de vida laboral de los colaboradores en la empresa artesanal minera de carbón Amachik de La Libertad, Año 2019.																		
Variable	Dimensiones	Indicadores	ITEMS			Opciones de respuestas			CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGIA		
Calidad de vida laboral	Bienestar Emocional	Nivel de estrés laboral	¿En algún momento en su trabajo ha sentido dolor de cabeza?			Y	Siempre (5)	Casi siempre (4)										
			¿considera suficiente la cantidad de horas que duerme?															
	Bienestar Material	Condiciones del lugar de trabajo	¿Le gusta trabajar en la mina?															
			¿Considera que el lugar de trabajo es adecuado?															
	Bienestar físico	Nivel de ingresos	¿Considera que las funciones asignadas en su trabajo justifican el sueldo que recibe?															
			¿Considera que su trabajo ayuda a su economía?															
	Derechos	Nivel de desempeño	Atención sanitaria	¿La empresa minera tiene tóxico cerca de la mina?														
				¿Su estado de salud le permite llevar una actividad normal?														
	Derechos	Nivel de conocimientos	Condiciones de transporte	¿Considera que la distancia le causa problema con su trabajo?														
				¿Siente fatiga por las horas que camina diario ?														
Derechos	Nivel de conocimientos	Esfuerzo físico	¿Recibe ayuda de sus compañeros si las necesita ?															
			¿Cuenta con la misma oportunidad de trabajo al igual que sus compañeros?															
Derechos	Nivel de conocimientos	Apoyo social	¿Cree usted que desarrolla su trabajo de manera competente y responsable?															
			¿Recibo invitaciones para socializar con amigos?															
Derechos	Nivel de conocimientos	Nivel de conocimientos	¿Tengo la posibilidad de hablar con alguien sobre mis problemas personales?															
			¿Dispone información sobre los derechos laborales?															

M. MILO B. BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD

- Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo	18/11/19	41492875	969707517
Lugar y fecha	D.M.I. N°		Teléfono

Observaciones:

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Nombre del instrumento: **Instrumento para medir la calidad de vida laboral** Autor(es) del instrumento: **Horna Ventura, Karolina Diani**

Apellido(s) y nombres del experto: **Jesús Chung Hua** Cargo e institución donde labora: **S.A**

Título del estudio: **Calidad de vida laboral de los colaboradores en la empresa artesanal minera de carbón Amschik de La Libertad, Año 2013.**

Variable	Dimensión	Indicadores	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS		CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		CONSISTENCIA		COHERENCIA		MÉTODOLÓGICA		
				M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Calidad de vida laboral	Bienestar Emocional	Nivel de estrés laboral	¿En algún momento en su trabajo ha sentido dolor de cabeza? ¿Considera suficiente la cantidad de horas que duerme?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Bienestar Material	Condiciones del lugar de trabajo	¿Le gusta trabajar en la mina? ¿Considera que el lugar de trabajo es adecuado? ¿Considera que las funciones asignadas en su trabajo justifican el sueldo que recibe? ¿Considera que su trabajo ayuda a su economía?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Bienestar físico	Atención sanitarias	¿La empresa minera tiene tópico cerca de la mina? ¿Su estado de salud le permite llevar una actividad normal?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Desarrollo personal	Nivel de desempeño	Condiciones de transporte	¿Considera que la distancia le causa problema con su trabajo? ¿Siente fatiga por las horas que camina diario? ¿Recibe ayuda de sus compañeros si les necesita?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	Derechos	Apoyo social	Nivel Conocimientos	¿Cuenta con la misma oportunidad de trabajo al igual que sus compañeros? ¿Cree usted que desarrolla su trabajo de manera competente y responsable? ¿Recibo invitaciones para socializar con amigos? ¿Tengo la posibilidad de hablar con alguien sobre mis problemas personales? ¿Dispone información sobre los derechos laborales?	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
					✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

LEYENDAS: M: MALO B: BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 18 / 11 / 19	42567062		407000 - 7408
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Observaciones:

Anexo 05 Evidencias

