



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los
colaboradores de una unidad minera, Cajamarca, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Huaman Gonzales, Carmen Liliana (orcid.org/0000-0001-9768-2498)

ASESORES:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (orcid.org/0000-0002-1825-9542)

Dr. Mendez Gastañadui, Alfredo Nicanor (orcid.org/0000-0002-7154-5281)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mi madre María Gonzales quien desde el cielo cuida mi camino y a mi compañero de vida el Dr. Alexis Poma Vargas por promover con sus enseñanzas y consejos el desarrollo de mis capacidades y habilidades para la investigación científica incrementando con ello mis conocimientos y así brindar un gran aporte para el Trabajo Social en el sector minero.

AGRADECIMIENTO

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis maestra es inevitable que te asalte un muy humano egocentrismo que te lleva a concentrar la mayor parte del mérito en el aporte que has hecho. Sin embargo, el análisis objetivo te muestra inmediatamente que la magnitud de ese aporte hubiese sido imposible sin la participación de personas e instituciones que han facilitado las cosas para que este trabajo llegue a un feliz término. Por ello, es para mí un verdadero placer utilizar este espacio para ser justo y consecuente con ellas, expresándoles mis agradecimientos:

Me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutor Dr. Heyner Márquez Yauri por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria en mi futuro profesional.

Asimismo, reconocer a todos mis colaboradores de unidad minera que, con su participación activa, colaboración, creatividad y empatía contribuyeron al logro de su bienestar, a su desarrollo humano y social, así como la mejora de su calidad de vida y la de sus familias

Agradezco a mi familia que siempre me ha brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos ya que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.", cuyo autor es HUAMAN GONZALES CARMEN LILIANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MARQUEZ YAURI HEYNER YULIANO DNI: 33335378 ORCID: 0000-0002-1825-9542	Firmado electrónicamente por: HMARQUEZY el 02- 08-2023 17:59:59

Código documento Trilce: TRI - 0636469





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMAN GONZALES CARMEN LILIANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HUAMAN GONZALES CARMEN LILIANA : 41886697 ORCID: 0000-0001-9768-2498	Firmado electrónicamente por: CHUAMANGON el 03- 08-2023 19:33:42

Código documento Trilce: INV - 1275214

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y Operacionalización	19
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	24
3.6. Método de análisis de datos	24
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN	51
VI. CONCLUSIONES	57
VII. RECOMENDACIONES	60
REFERENCIAS	61
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Distribución de población de la Unidad Minera, en el periodo 2023.....	21
Tabla N° 2. Distribución de la muestra de Colaboradores correspondiente al grupo experimental de la Unidad Minera. Período 2023.....	22
Tabla N° 3. Distribución de los datos con la prueba Kolmogorov Smirnov de la mejora de la Calidad de Vida en los colaboradores en una Unidad Minera, Cajamarca,2023.....	43
Tabla N° 4. Prueba de muestras emparejadas en la mejora de la Calidad de Vida en el post test y pre test del grupo experimental de la Unidad Minera, Cajamarca 2023.....	44

ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Figura N° 1. Resultados Cuestionario Pre y Post Test relacionados a la variable CALIDAD DE VIDA aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca,2023.....	26
Figura N° 2. Resultados Cuestionario Pre y Post Test Calidad de Vida, Primera dimensión: Bienestar físico y emocional, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023.....	28
Figura N° 3. Resultados Cuestionario Pre y Post Calidad de Vida Test, Segunda dimensión: Educación, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023.....	29
Figura N° 4. Resultados Cuestionario Pre y Post Test Calidad de Vida, Tercera dimensión: Derechos, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023.....	30
Figura N° 5. Resultados Cuestionario Pre y Post Test Calidad de Vida, Cuarta dimensión: Desarrollo personal y social, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023.....	31
Figura N° 6. Resultados Cuestionario Pre y Post Test Calidad de Vida, Quinta dimensión: Clima Organizacional, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023.....	32
Figura N° 7. Niveles y Porcentajes del Pre-test y Post-test en la mejora de la Calidad de Vida, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023.....	33
Figura N° 8. Calificativos de la ejecución de los Test de Conocimiento de la aplicación de los tres primeros programas del Plan Estratégico de Bienestar Social aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023.....	34

Figura N° 9. Resultados consolidados de la aplicación de la Guía de entrevista de calidad de vida a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023.....	37
Figura N° 10. Regiones de aceptación y de rechazo de H_0	45
Figura N° 11. Prueba de las hipótesis específicas por dimensión de la variable calidad de vida.....	46

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo: Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, empleándose para ello una investigación de tipo aplicada, de carácter pre experimental con naturaleza cuantitativa y con un alcance temporal de tipo longitudinal. Asimismo, se aplicaron los siguientes instrumentos de recolección de datos: Cuestionario de Calidad de vida, Guía de Entrevista y como instrumento de evaluación el test de conocimiento incluido en cada sesión de los programas del Plan Estratégico de Bienestar Social obteniéndose como resultados un puntaje del nivel Pre Test de la Variable Calidad de Vida de 132 con un nivel regular equivalente al 51.05%. Sin embargo, con la aplicación del Post Test se obtiene un puntaje de 258 con un nivel de excelente el cual equivale al 100%; entonces, la mejora obtenida es de 126 con un porcentaje de 48.95%, por lo cual significa que el Plan Estratégico de Bienestar Social, influyó muy significativamente en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca 2023.

Palabras clave: Calidad de Vida, Plan Estratégico, Bienestar Social.

ABSTRACT

The objective of this research is to: Determine the influence of the Strategic Social Welfare Plan through the prioritized programs in the first quarter of 2023 on the quality of life of the collaborators of a Mining Unit, Cajamarca, using an investigation of the type applied, of a pre-experimental nature with a quantitative nature and with a temporal scope of a longitudinal type. Likewise, the following data collection instruments were applied: Quality of Life Questionnaire, Interview Guide and as an evaluation instrument the knowledge test included in each session of the Social Welfare Strategic Plan programs, obtaining as results a level score. Pre-Test of the Quality of Life Variable of 132 with a regular level equivalent to 51.05%. However, with the application of the Post Test, a score of 258 is obtained with an excellent level, which is equivalent to 100%; then, the improvement obtained is 126 with a percentage of 48.95%, which means that the Social Welfare Strategic Plan had a very significant influence on the quality of life of the collaborators of a Mining Unit, Cajamarca 2023.

Keywords: Quality of Life, Strategic Plan, Social Welf

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de calidad de vida es hacer referencia aquel estado de bienestar de la persona tanto físico, psicológico como emocional, el cual garantiza el desarrollo y satisfacción de la misma. Es bajo este concepto que se aplicó el Plan Estratégico de Bienestar Social y Calidad de Vida en los colaboradores de una Unidad Minera en Cajamarca ya que no se contaba con una herramienta en bienestar social la cual contenga estrategias de naturaleza preventiva en dimensiones como bienestar físico y emocional, educación, derechos, desarrollo personal y social; así como clima organizacional, mediante una serie de programas integrales ejecutados por periodos mayor a 1 año, lo cual afectaba la calidad de vida de los colaboradores, debido a que no se prevenían posibles riesgos los cuales no eran controlados por la empresa.

Ahora bien, esta problemática se ha visualizado en diversos escenarios como son a nivel internacional tal como lo indica el autor García Pérez, L (2021), en los cuales los planes y proyectos se elaboran de manera anual, sin embargo, países como España y Colombia han elaborado un Plan Estratégico de Trabajo Social o denominado Bienestar Social mayor a tres años; a través del cual brindan pautas para utilizar estrategias que promuevan una gestión de calidad de vida. En el ámbito nacional, según Mercer (2018) y Tello, N, (2021) solo existen planes de bienestar social de carácter anual, programas y planes de trabajo de la misma naturaleza, las cuales no cuentan con un documento madre, el cual genere estrategias para prevenir y dar los lineamientos que permitan diagnosticar, evaluar y direccionar la calidad de vida del colaborador. En el ámbito local, Bentos et al. (2019), nos hace referencia que es necesario contar con un plan estratégico de bienestar social, que englobe tácticas a largo plazo las cuales propongan la creación de programas potenciales las cuales incentiven la promoción humana y social permitiendo contar con un control estricto de riesgos a presentarse en el trayecto de su ejecución.

En ese sentido se planteó la siguiente formulación del problema: ¿De qué manera el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre del 2023 influyen en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca?

Asimismo, se indica la formulación de los problemas específicos, de la siguiente manera: ¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión bienestar físico y emocional en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?

¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión educación en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?

¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión derechos en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?

¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión desarrollo personal y social en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?

¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión clima organizacional en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?

De acuerdo a lo señalado anteriormente, el estudio se ha justificado desde las siguientes perspectivas: social, práctica, teórica, metodológica, así como, económica, técnica y política. Y es así que en el punto de vista social dicho plan ha brindado soluciones a diversos problemas presentados en la unidad minera, evaluando sus efectos, priorizando la calidad de vida de los colaboradores y de sus familias, promoviéndose su desarrollo personal y social. Asimismo, desde el punto de vista práctico, se aplicaron estrategias y una programación de actividades y programas integrales de bienestar con máximo periodo de 3 a 4 años, hasta la nueva elaboración del documento de acuerdo a las exigencias del país y su evolución. Sin embargo, desde el punto de vista teórico; se ha contado con paradigmas, doctrinas y teorías que avalaron el diseño o propuesta del plan el cual desde el punto de vista metodológico; se implementó el desarrollo de acciones que promovieron el equilibrio laboral y personal de los colaboradores; generando efectos positivos en cuanto a la salud física, mental e incluso profesional.

Desde el aspecto económico, ya que se contó con un presupuesto aprobado por la empresa, el cual es de tres años mientras desde el aspecto técnico, se contaron con los recursos materiales, humanos, logísticos, económicos, etc.; empleados en su diseño, planificación y ejecución. En el punto de vista político, porque se asoció con los valores de la empresa. Asimismo, se contó con el visto bueno V^o. B^o de la Gerencia de Recursos Humanos de la Unidad Minera para su planificación y ejecución.

La presente investigación ha contado con el objetivo general siguiente: Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Asimismo, con los siguientes objetivos específicos:

Determinar los niveles de calidad de vida de los colaboradores antes y después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en una Unidad Minera, Cajamarca.

Describir los niveles de influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en las dimensiones bienestar físico y emocional, educación, derechos, desarrollo personal y social, así como, clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca.

Determinar el nivel de conocimientos que tienen los colaboradores antes y después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en una Unidad Minera, Cajamarca.

Describir los programas priorizados en el plan estratégico de bienestar en el primer trimestre del 2023.

Asimismo; se consideró la siguiente hipótesis general con la siguiente hipótesis nula: H_i. El Plan Estratégico de Bienestar Social influye positivamente en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

H₀. Plan Estratégico de Bienestar Social no influye positivamente en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Existen antecedentes desde el punto de vista internacional:

Liñán (2018) en su tesis titulada: *Diseño de programa de bienestar laboral para mejorar la calidad de vida en los empleados de Oleoflores sede Barranquilla-Colombia*, para la obtención del grado de Doctor en Desarrollo Humano y Organizacional, en la Universidad Simón Bolívar de Colombia. Este trabajo de investigación se realizó a través del enfoque descriptivo y cuantitativo, habiendo utilizado el sistema de la recolección; así como, el uso del análisis de datos, a fin de responder interrogantes relacionadas a la investigación propiamente dicha; de esta forma se está probando las hipótesis establecidas previamente. Es de precisar que la población se conformó por 65 trabajadores y con una muestra de 10 individuos. Su objetivo principal, diseñar una propuesta de programa de bienestar laboral, la cual debe estar acorde con las necesidades de la institución Oleoflores; y así lograr que mejore la calidad de vida de los trabajadores. Asimismo, concluimos que el presente trabajo aplica y resalta una serie de disposiciones a los colaboradores, ejecutando de esta forma el proyecto con grandes expectativas; consiguiéndose un gran aporte en el cambio de la calidad de vida de los trabajadores de dicha empresa mediante la aplicación del programa en bienestar laboral, en la sede de Barranquilla, logrando de esta forma alcanzar sus metas.

Relevancia: Esta investigación es relevante porque permitió la creación del plan estratégico de bienestar social en una unidad minera, el cual fue diseñado a nivel corporativo en forma estructurada, integral y objetiva tomando en cuenta las diversas problemáticas que afectan la calidad de vida de los colaboradores.

Mulford (2018) en su tesis titulada *Propuesta de programa de bienestar para los jefes de área de la operación de CENCOSUD Colombia S.A. para las Tiendas Metro*, para optar el grado de maestro en Gestión Social Empresarial en la Universidad Externado De Colombia. Este trabajo de investigación se realizó mediante el enfoque descriptivo, cualitativo. Se contó con una población de 450 jefes, obteniendo por conveniencia una muestra de 315 individuos para realizar la citada investigación cuyo objetivo es la elaboración de un programa de bienestar social con finalidad de mejorar la calidad de vida de los colaboradores. En este caso

de jefes del área de la empresa descrita líneas arriba, por lo cual se concluye que al elaborar dicho programa se va a aumentar los niveles, con lo que se resolverá las necesidades principales con relación a mejorar la calidad de vida tanto de la entidad como de las sucursales que tiene a su mando.

Relevancia: Esta investigación es relevante ya que brindó una visión global de la creación y aplicación del plan estratégico de bienestar social el cual se desarrolló en diversas áreas de gestión en la unidad minera, teniendo para su desarrollo un equipo multidisciplinario en el cual los responsables tuvieron una visión clara del objetivo del mismo, el cual fue socializado por los colaboradores generando concientización de su importancia en los mismos.

González (2019) en su tesis titulada *Gestión del talento orientado en el bienestar psicológico en el trabajo en las MYPES Industriales de la ciudad de Durango, Durango, México*, para optar el grado de Doctor en Gestión de las Organizaciones en la Universidad de Juárez del Estado de Durango en México. Este trabajo de investigación se realizó a través del enfoque deductivo, no experimental, cuantitativo. Se contó con una población de 462 directivos, obteniendo por muestreo probabilístico aleatorio simple, una muestra de 337 individuos para realizar el citado trabajo de investigación. En este sentido, se logra el objetivo de explicar la correlación del bienestar psicológico con el trabajo, así como el rendimiento en la organización, también la innovación que es muy importante; explica, además el rol del liderazgo transformacional.

Relevancia: Es importante este aporte científico ya que para la creación del plan estratégico de bienestar social se basó en la gestión del talento humano orientado al bienestar social cuya función es de forma eficiente, mediante el liderazgo transformacional y la confianza, cumpliendo con las expectativas relacionadas a la calidad de vida de los colaboradores.

Fúnez (2018) en su tesis titulada *Calidad de vida relacionada con la salud y resiliencia en militares españoles*, para optar el grado de Doctor en Salud en la Universidad de Lleida, España. La presente tesis contó con la población y muestra de 392 soldados, utilizando la metodología de enfoque descriptivo, y con pruebas paramétricas, las cuales son la T de Student; así como no paramétricas por cuanto

usa la U-de mann Whitmey y coeficiente de Rho de Spearman, planteando como objetivo central, analizar la variable calidad de vida la cual está vinculada con la salud y la resiliencia de soldados españoles. Es de precisar, que la importancia del presente trabajo radicó en verificar si la calidad de vida en los soldados se incrementa en forma positiva debido a la introducción de la resiliencia como factor clave. Además, que la presente investigación llega a la conclusión de que los soldados llegan a obtener una calidad de vida óptima con su salud tanto física como mental, más que la población civil. Es importante afirmar que el citado trabajo, también cuenta con aprobación de tratamiento en cuanto a la salud física y mental de los soldados y como dicha calidad de vida es muy influyente y más elevada en comparación con los individuos de la población donde se encuentran.

Relevancia: El presente aporte científico es importante porque ha contribuido al diseño de las dimensiones e indicadores de nuestras variables de estudio en la creación del Plan estratégico de Bienestar Social y Calidad de Vida, aplicado a los colaboradores de una unidad minera en la ciudad de Cajamarca, 2023.

De la Casa (2019) en su tesis titulada *Calidad de vida y necesidades de apoyo en personas con discapacidad intelectual*, para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Salud en la Universidad de Murcia en España. Este trabajo de exploración se realizó a través del enfoque descriptivo transversal. Se contó con una población de 175 participantes, obteniendo por muestreo no probabilístico e intencionado, una muestra de 91 individuos para realizar el citado trabajo de análisis e investigación. Siendo el objetivo principal del trabajo conocer la calidad de vida; así como, las formas de ayuda a través de una muestra de adultos con discapacidades intelectuales, quienes viven en la Región de Murgia. Concluyendo que, aquellas personas que cuentan con discapacidad intelectuales, son aquellos que presentan mayores necesidades en relación a apoyo en actividades de la vida en el entorno de la comunidad. Asimismo, es de reconocer que el aprendizaje en el trayecto de su vida, salud e integridad, tendrán que contar con cierto tratamiento.

Relevancia: Este aporte científico ha contribuido con el diseño del plan estratégico de bienestar social y calidad de vida ya que las acciones que se ejecutaron en sus respectivos programas estuvieron acorde a las necesidades de los colaboradores

bajo un objetivo a alcanzar interactuando las dimensiones de su estructura generando un impacto significativo en los colaboradores.

Existen antecedentes desde el punto de vista nacional:

Amez (2022) en su tesis titulada *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de un Centro Hospitalario Nivel II-2 en la Región Callao 2021*, para optar el grado de maestro en Comportamiento Organizacional con Mención en Gestión de Recursos Humanos en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima.

A través del presente trabajo, se pudo usar el método y enfoque descriptivo, con funcionalidad correlacional y también con corte transversal; contándose con una población de 31 a 40 años, cuyo objetivo de investigación fue relacionar la calidad de vida con el compromiso laboral, destinado también a 45 colaboradores a los cuales se consideró dentro de la población y muestra citada.

Relevancia: Este aporte científico es importante porque ha demostrado que existe relación entre la remuneración y la calidad de vida, puntos importantes considerados en la dimensión clima organizacional y sus indicadores los cuales se reflejaron en las temáticas ejecutadas de los programas en el plan estratégico de bienestar social.

Grimaldo (2021) en su tesis titulada *Calidad de vida y optimismo en adultos mayores de Lima y Huaraz*, para optar el grado de Maestra en Psicología con mención en Psicología Clínica en la Universidad de San Martín de Porres, Lima. Este trabajo de investigación se realizó a través del enfoque descriptivo correlacional-comparativo, asimismo se contó con una población y muestra de 272 individuos, siendo el objetivo central el análisis de la asociación de la variable calidad de vida ; así como el optimismo en adultos en la ciudad de Lima y Huaraz; con ello se concluyó que existe relación entre los dos elementos existiendo elevados niveles en cuanto a dimensiones indicadas, como son el hogar, el famoso bienestar económico, la misma vida familiar y también la extensa; por cuanto no se ha encontrado ninguna diferencia entre los géneros y los lugares de procedencia de los individuos.

Relevancia: Este aporte científico es importante porque ha contribuido con el diseño y la ejecución de los programas relacionados a las dimensiones: bienestar físico y emocional y desarrollo personal y social, cada una con sus indicadores, los cuales se reflejaron en las temáticas ejecutadas de los programas del plan estratégico de bienestar social.

Roca (2017) en su tesis titulada *Carga de trabajo, control, burnout y calidad de vida profesional en funcionarios de una Entidad Financiera de Lima*, para optar el grado de Maestra en Psicología del Trabajo y las Organizaciones en la Universidad San Martín de Porres. Esta investigación se realizó a través del diseño no experimental; asimismo, de carácter transversal, con funcionalidad correlacional. En tal sentido se tuvo en cuenta una población y muestra de 100 funcionarios de alto nivel de una empresa financiera en Lima, utilizándose el análisis no paramétrico. Teniendo como objetivo el estudio de la correlación del síndrome de burnout, así como, de las áreas en el caso de vida laboral y como elemento adjunto la relación entre la carga de trabajo, el control y la calidad de vida laboral, concluyendo que existe correlación entre estos ítems; dando por hecho que este trabajo es beneficioso para conocer la dinámica de los trabajos en el ámbito de la calidad de vida vinculados con el bienestar social.

Relevancia: Este aporte científico es importante porque ha demostrado que existe relación entre el estrés laboral y la calidad de vida, puntos importantes considerados en las dimensiones: clima organizacional y bienestar físico y emocional cada uno con sus indicadores los cuales se reflejaron en las temáticas ejecutadas de los programas en el plan estratégico de bienestar social.

Peláez (2021) en su tesis titulada *Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una Universidad Privada de Trujillo- 2020*. Para optar el grado de Maestra en Administración con mención en Recursos Humanos en la Universidad Privada Antenor Orrego. En relación a este trabajo se tuvo en consideración la contrastación correlacional; así como, el diseño no experimental. En ese sentido, se utilizó la población y muestra de 244 trabajadores administrativos; utilizándose como herramientas de aplicación el software google forms. Es de precisar que dichos cuestionarios se aplicaron a los

citados trabajadores, teniendo como finalidad conocer la relación entre la gestión del bienestar social y la felicidad laboral de los trabajadores en una universidad privada de Trujillo en el periodo 2020 logrando con ello presentar un caso que permita a bienestar social mejorar la calidad de vida de los citados trabajadores.

Relevancia: La investigación en mención aportó conocimientos importantes para el diseño de los instrumentos de recolección de datos y de la metodología a aplicar para la validación de las variables del plan estratégico de bienestar social y calidad de vida.

Flores y Alvarado (2019) en su tesis titulada *Adicción y calidad de vida en el trabajo en colaboradores de una empresa de servicios*, para optar el grado académico de Maestro en Dirección Estratégica del Factor Humano en la Universidad Privada de Ciencias Aplicadas. El presente trabajo de carácter investigativo, implica que se aplicó el enfoque descriptivo, con el diseño correlacional. Para ello se utilizó una población y muestra de 60 personas evidenciándose que el objetivo principal consiste en determinar la relación que existe entre la adicción al empleo con la calidad de vida en colaboradores de la empresa de servicios. En tal sentido; se encontró una relación en forma directa entre las dos variables permitiendo de este modo identificar que la adicción al trabajo es en menor escala en comparación con la calidad de vida.

Relevancia: Este aporte científico es importante porque ha contribuido con el diseño y la ejecución de los programas relacionados a la dimensión: clima organizacional, derechos y educación, cada una con sus indicadores, los cuales se reflejaron en las temáticas ejecutadas de los programas del plan estratégico de bienestar social.

Existen antecedentes desde el ámbito local:

Alfaro (2020) en su tesis titulada *La asociatividad y el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020*, para optar el grado académico de Maestro en Dirección y Gestión del Talento Humano en la Universidad Privada del Norte.

Al respecto, se desarrolló la citada investigación a través del material bibliográfico; siendo ésta de tipo no experimental, por cuanto, se contó con una población y

muestra de 30 artesanos. Ahora bien, el trabajo incluye recopilación de información sobre datos de base de variables, teniéndose como objetivo determinar la relación que existe entre la asociatividad comunitaria con el nivel de calidad de vida laboral en los artesanos del Caserío Huambocancha de la ciudad de Cajamarca. Concluyendo que, los artesanos mejoran en forma directa la calidad de vida en su trabajo en cuanto a su asociatividad comunitaria.

Relevancia: Esta investigación es importante ya que ha permitido precisar que mientras la calidad de vida mejore se irán cambiando normas y proyecciones de vida en las personas permitiendo la satisfacción de contar con que dicha calidad de vida sea óptima para mejorar las características de los trabajos y naturaleza de asociarse. Por lo tanto, con este aporte se han diseñado instrumentos de evaluación en el plan estratégico de bienestar social que han generado una retroalimentación en el desarrollo de los programas del mismo.

Chapilliquen y Roque (2017) en su tesis titulada *Actividad minera de la Empresa Yanacocha en la provincia de Cajamarca y el nivel de impacto en la calidad de vida de la población de su entorno 1993 – 2012*, para optar el grado de Doctor en Ingeniería de Minas en la Universidad Nacional de Cajamarca. Al respecto, esta investigación utilizó la técnica de observación y entrevista; así como el análisis documental y focus group; contando con la población de 30,701 pobladores y con una muestra significativa de 374 individuos. Se tuvo en consideración como objetivo general la elaboración de una propuesta innovadora la cual mejore el impacto de la calidad de vida en lo correspondiente a la población del entorno de la Empresa Minera Yanacocha. Adicional a ello, las conclusiones en las que se derivan suelen ser que positivamente se ha mejorado la variable calidad de vida, por cuanto existen beneficios en los casos Polloc 94%; en San Nicolás con un porcentaje de 85%; Porcón Bajo equivalente al 100% y Porcón Alto en un 83%.

Relevancia: La investigación en mención ha contribuido en el diseño de los instrumentos de recolección y análisis de datos a aplicar para la validación de la hipótesis del plan estratégico de bienestar social y calidad de vida.

Alva (2018) en su tesis titulada *Evaluación de la calidad de vida de la población del ámbito de influencia de MYSRL, basada en la inversión social realizada con*

fondos mineros en los distritos de: La Encañada, Baños del Inca y Cajamarca (Periodo 2007-2016), para optar el grado de Maestro en Ciencias mención Gestión Empresarial en la Universidad Nacional de Cajamarca. En la presente investigación, se precisa que se usó el diseño no experimental, de carácter longitudinal con una tendencia de utilización de talleres, herramientas como entrevistas, también los denominados trabajos de gabinete y una metodología que corresponde al SPI (2016); además, se contó con una población y una muestra de 16 824 personas. Contando como objetivo general evaluar la calidad de vida en cuanto a la población, identificando las inversiones sociales, con la determinante de la variación de la misma. Asimismo; las conclusiones de dicha variable han permitido mejorar el estudio de gabinete; también el SPI; teniendo como consecuencia para los tres distritos que se alcanzó un puntaje excepcionalmente bueno de 64.76, el cual representa un nivel Medio Alto, para beneficio de la población en mención. En tal sentido, es necesario afirmar que la variable conlleva a tener el beneficio de la usabilidad en el presente trabajo, por cuanto la calidad de vida, se ve mejorada en tanto su control sea factible de análisis y por consiguiente permita diseñar posturas que el individuo considere pertinente aplicar en su vida personal.

Relevancia: El estudio en mención es importante porque ha contribuido con la validación de la hipótesis mediante el análisis de los datos empleando la técnica de Kolmogorov Smirnov y T de Student en el plan estratégico de bienestar social y calidad de vida.

Se tiene en consideración la siguiente terminología para la variable independiente, para mejor conocimiento del trabajo de investigación:

Según Castilla La Mancha (2021) indica que el Plan estratégico de bienestar social, es aquel documento a través del cual, se pretende diseñar en forma eficiente y racional medidas de actuación y recursos necesarios los cuales mejoren la calidad de vida del colaborador que trabaja en empresas e instituciones. En ese sentido el dicho plan tiene vigencia entre 3 a 10 años, según las necesidades de la empresa. Es un documento a nivel macro, que se encarga de direccionar planes anuales, planes de trabajo, programas y actividades; dándoles una proyección a máximo un decenio, dando de por medio programas diferentes a realizarse en diferentes años.

En caso existiese alguna variante o hecho que pudiese atentar con el desarrollo del plan; se contará con un plan de contingencia en el cual las estrategias sirvan para mitigar dichos actos u hechos ocurridos.

Es necesario indicar que cuenta con las siguientes dimensiones:

Apoyo emocional: se encarga de descubrir emociones y eliminar los miedos; esta dimensión pretende descubrir en el colaborador la manera de expresarse tanto de lo agradable como desagradable, haciendo que sea fácil indicar que lo que se desea exponer.

Atención al duelo: Es de indicar que dicho proceso ocurre desde el momento en que el familiar se encuentra en estado de final; siendo que el colaborador se encuentra desmotivado por este inicio, entonces el objetivo principal será dar atención y facilitar el proceso de adaptación al citado colaborador, con ello se previene un duelo complicado.

Soporte a equipos: Se refiere a la forma como desde los programas de bienestar social se optimiza la calidad de vida del personal a través de dinámicas grupales, a través de programas que permitan la motivación de estos en su centro laboral; y con ello aprendan lo que es el trabajo en equipo.

Prevención de enfermedades: Se define como el elemento importante en el aspecto ocupacional y viral; es decir intenta prevenir los posibles malestares físicos desde el punto de vista laboral y mental (ocupacional).

En cuanto a la Teoría del Bienestar Social, Según Mulford, Ch. y Vargas, R. (2018) indicaron que se acepta como algo relevante el estudio del bienestar social, en el ámbito emocional donde se exploran las fortalezas, así como aquellos factores que contribuyen a la felicidad de los individuos. Es importante recalcar que, el citado autor menciona que debe realizarse la exploración de la calidad de vida, explicando su gran importancia, puesto que hay que tener en cuenta, dimensiones como la personal y la subjetiva en cuanto al diseño y realización de planes de apoyo, los cuales deberán estar orientados al desarrollo personal y a las competencias del ser

humano. En tal sentido, se deberá contar con propuestas de programas de bienestar, así como instrumentos que servirán para reconocer las distintas situaciones emocionales en las que una persona puede estar inmersa, tal como lo sostuvieron Ruidiaz Gómez, K. y Cacante Caballero, J. (2021), María Sánchez, A. y Toledo Ledesma, O. (2021); así como, Ossco Torres, O; Sauñe Ossco, L; Coronado Yarihuaman, Y; Espinoza Almora, M; Espino Moquillaza, P. y Bendezú Sarcines, C. (2023).

En cuanto al Paradigma del Bienestar Social, según Toledo, U. (2004), Andrés Domingo, J.; Arellano Espinar, F. A. y Doménech Vilariño, R. (2021) y López Rodríguez J.A.; Sangrà Boladeres, T; Iannitelli Muscolo; S. (2023) indicaron que es importante que aquel que practique la disciplina científica tenga claro lo que está pretendiendo conocer; asimismo, la posición en la que se encuentra como sujeto de conocimiento. De la misma manera debe conocer la realidad social, esto no va a ocurrir en forma accidental; sino, que se basa en una característica de la ejecución como parte de la investigación.

La Variable Dependiente, Calidad de vida es definida de la siguiente manera: Según Galván Morilla, M. (2021) indica que al utilizar el término en mención se genera una idea alusiva a muchos niveles de generalidades; los cuales abarcan desde el punto del bienestar social hasta el comunitario; inclusive algunos aspectos que son de carácter específico, en forma individual o grupal, dependiendo su naturaleza. Por consiguiente, se cuenta con los siguientes indicadores:

Bienestar físico y emocional, es de precisar que el bienestar físico se relaciona con fortalecer y cuidar el cuerpo humano; mientras que el de la potencia emocional o mental, consiste en tener el control total de las emociones, teniendo en cuenta el punto de vista positivo como negativo.

Educación, se relaciona como el elemento con aprendizaje a los colaboradores de la empresa; es decir a través de capacitaciones y demostraciones que permitan fortalecer la gestión de procesos educativos en relación a los temas que le son necesarios para hacer sus actividades laborales.

Derechos, infiere que todo colaborador, debe tener conocimiento de qué cumplimientos le corresponde por parte de la empresa respecto a salud, remuneraciones, capacitaciones, entre otros que son necesarios que la institución le otorgue por ser parte de ella.

Desarrollo personal y social; es el proceso gradual a través del cual, el colaborador va a explorar e identificar; así como reflexionar sobre sí mismo, de tal manera que empieza a tomar conciencia de sus habilidades capacidades, destrezas, necesidades, gustos, intereses, y expectativas; a fin de desarrollar su personalidad dentro de la empresa. Un fundamento esencial es cuando se potencializa la persona o individuo generado la motivación necesaria para realizar las actividades cotidianas de las labores. La salud mental se ve influenciada por este factor que es de carácter positivo.

Clima organizacional; se refiere a una expresión personal de como los empleados aprecian a otros; establecido por las organizaciones para el desarrollo, utilizando características de ambiente de trabajo óptimos. Para tener un óptimo clima de esta naturaleza, se deben respetar una serie de normas y con ellos ser capaces de exigir a los colaboradores la mayor responsabilidad con el trabajo en equipo, por cuanto a mayor colaboración exista, los resultados serán favorable.

Referente a la Teoría de la Calidad de Vida, según Mulford, Ch. y Vargas, R. (2018) explican que esta variable, se relaciona con la salud y bienestar de las personas; siempre y cuando estas le favorezcan en sus condiciones de la subsistencia; además, afirma que, se va a definir por cuanto existan sus efectos, no solamente desde el aspecto, biológico, sino también físico, sociales y éticas; asimismo, por el grado de satisfacción que se va a percibir.

En cuanto a la Teoría del Constructivismo, según Payer, M. (2022) quien explica que el Constructivismo, en primer lugar, se refiere a una epistemología, lo cual conlleva a una teoría que va a intentar explicar la naturaleza del conocimiento de la persona. Por lo tanto, el constructivismo, asume que de un conocimiento previo se origina el nacimiento de uno nuevo. En ese sentido, esta teoría permite

construir conocimiento en el sentido que lo que aprendes es nuevo y conlleva a resultados potenciales favorables; te adapta a nuevas actividades y aprendes a utilizar estrategias que puedan conseguir atraer a los colaboradores para las capacitaciones respectivas de lo novedoso.

En cuanto a la Epistemología de la calidad de vida, según Chaparro, M. (2011), y Cáceres Manrique, M.; Parra Prada, L. y Pico Espinosa, O. (2018) indican que, la existencia de las consecuencias de los conjuntos de fenómenos de carácter político, económico, cultural, social, educativos, entre otros; afectan a aquellas funciones y formas en las que se presentan; debido a la rigidez que las conforman. En este sentido, Díaz Mordillo, M. (2021), Cuenca Silvestre, M. (2022) y Hernández Gracia, T. (2023), hicieron de conocimiento que estas indicaciones, conllevaran al diseño de una vida más estructurada y la cual regirá a través de funciones direccionadas que impliquen responsabilidad y avance de grupos; por consiguiente, la calidad de vida se verá influenciada en la medida de como sabremos manejar las emociones y que tan factible sea la adaptación a lo nuevo.

Es de precisar que la presente investigación: *Plan Estratégico de Bienestar Social y Calidad de Vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023*; no cuenta con una evaluación de efectos en un Plan Estratégico de esa rama en dicha Unidad Minera. Únicamente, a nivel internacional, los únicos países que han conseguido establecer este documento a nivel macro son España y Colombia, siendo de elaboración por decenio, con la denominación de Plan Estratégico de Bienestar Social o de Trabajo Social.

Al respecto, Mosquera (2017) y Contreras Alfonso; A.J.; Navarrete Méndez, G.D.; Ortiz Urrego, T.G. y Ávila Navarrete, V.C. (2021) indicaron que, para la elaboración y ejecución del Plan Estratégico de Bienestar Social, se requirió de un diagnóstico efectuado en una entidad, con base a planes de corto plazo de la misma naturaleza, con la finalidad de obtener datos iniciales; esto con tal de conseguir ejecutar el Plan a nivel macro una vez elaborado.

Además, es necesario afirmar que en Perú únicamente existen los planes de bienestar social que en toda empresa se ejecuta a corto plazo de un (1) año; sin considerar ni por propuesta del Gobierno Peruano la idea de elaborar y ejecutar un plan de una magnitud innovadora y que proyecte programas para varios años. Dicho Plan Estratégico, fomenta la aplicación de una serie de programas proyectados a realizarse según la realidad en que vive la mina, por el rango de diez años, promoviendo una serie de programas y sesiones, los cuales van a permitir que las dimensiones reflejadas en dicho plan como: apoyo emocional, atención al duelo, soporte a equipos y prevención de enfermedades.

III. METODOLOGÍA

3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipos de investigación

Según Hernández (2018), se encuentra enmarcada en los siguientes tipos:

Según su finalidad: Es una Investigación aplicada, puesto que se efectuó a un grupo experimental; ya que se verificaron los efectos que se tuvieron en el citado plan con respecto a la variable calidad de vida en los colaboradores de la unidad minera donde se realizó el estudio.

Según su carácter: La presente investigación es pre experimental, porque ha contado con un grupo experimental, al cual se le aplicó el Plan (Programas, sesiones y tests). Asimismo, contó con una muestra por conveniencia a la cual, no se aplicaron formulas estadísticas para su determinación.

Según su naturaleza: La presente investigación es cuantitativa, porque ha contado con una muestra por conveniencia, así como con un conjunto de procesos aplicados en el Plan Estratégico de Bienestar Social, como el caso de la aplicación de sesiones y verificación de la virtualización en la Unidad Minera.

Según el alcance temporal: Es Investigación longitudinal, por cuanto a pesar de tener un tiempo determinado de un trimestre se ha realizado en dos momentos, siendo el primero el pre - test y el segundo el post – test.

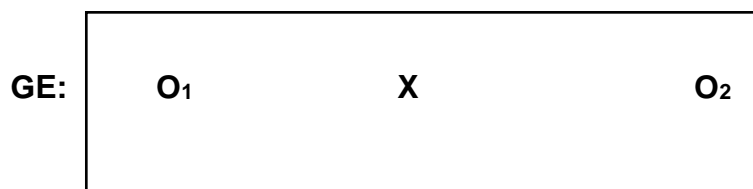
Según la orientación que asume: Es referida a la aplicación de instrumentos, ya que, de los resultados de éstos, se determinó si la hipótesis planteada es aceptada para la mejora de la calidad de vida en los colaboradores de la unidad minera, por la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social.

3.1.2. Diseño de investigación

Según Hernández (2018) considera que los estudios pre experimentales de intervención generan una situación que explican cómo ésta afecta a quienes participan en ella ya que es posible experimentar con seres vivos y ciertos objetos.

Es por ello que bajo este contexto el diseño de la presente investigación es pre experimental puesto que permitió determinar el nivel en el cual la Unidad Minera se encuentra con relación a los procedimientos de bienestar social, mediante la evaluación del personal con respecto a la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social; conllevando a mejorar la Calidad de Vida de los colaboradores.

Según Hernández (2018) es **pre experimental** debido a que no se manipuló la variable independiente, ni se utilizó grupo control. Por lo tanto, al tener el apoyo de la empresa y al concretarse la aprobación del plan estratégico de bienestar social al 31 de diciembre de 2022; dicho Plan ha consistido en la ejecución de diez (10) Programas, los cuales incorporaron una (1) sesión cada uno de dichos programas; así como, el test correspondiente como evaluación. En mérito a dicha aprobación el citado plan, ejecutó las actividades de la unidad minera para el periodo 2023, el cual promovió la incorporación inicial de un diagnóstico (Pre test), para una vez aplicado dicho plan a los colaboradores de la empresa, exista la manipulación de la variable dependiente, midiendo los niveles de los efectos de las dimensiones de la variable calidad de vida.



Dónde:

GE: Grupo experimental

O₁: Grupo experimental (Pretest)

O₂: Grupo experimental (Posttest)

X: Tratamiento o Estímulo (Programa, Taller, Plan).

La presente investigación tomó en cuenta el primer requisito el cual es la manipulación de la variable, siendo esta intencional en una o más variables independientes, vale decir que esta variable en mención se consideró como supuesta causa de una relación entre variables. A este efecto se le denomina variable dependiente.

Asimismo, su carácter es **longitudinal**, debido a que se ha evaluado en un periodo trimestral, con la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social; obteniéndose los resultados esperados con la aplicación del citado Plan.

Por otro lado, también es de naturaleza **Causa – Efecto**, debido a que se demostraron que los efectos observados ocurrieron posterior al origen de la causa.

3.2. Variables y Operacionalización

- **Variable Independiente:**

Plan estratégico de bienestar social

Castilla La Mancha (2021) indica que el Plan estratégico de bienestar social, es aquel documento a través del cual, se pretende diseñar en forma eficiente y racional medidas de actuación en aquellos recursos necesarios que permitan mejorar la calidad de vida del trabajador que labora en empresas e instituciones. En ese sentido dicho plan tiene vigencia entre 3 a 10 años, según las necesidades de la empresa. Es un documento a nivel macro, que se ha encargado de direccionar planes anuales, planes de trabajo, programas y actividades; dándoles una proyección a máximo un decenio, dando de por medio programas diferentes a realizarse en diferentes años.

- **Variable dependiente:**

Calidad de Vida

Según Galván Morilla, M. (2021) indica que al emplearse el término calidad de vida se genera un sólido concepto basado en muchos niveles que abarcan desde el punto del bienestar social hasta el comunitario; inclusive en aspectos que son de carácter específico, en forma individual o grupal, dependiendo su naturaleza.

- **Indicadores**

Concerniente a la variable independiente denominada: Plan estratégico de bienestar social, las dimensiones que en el presente trabajo para esta variable son:

- La dimensión Apoyo emocional con sus indicadores Descubrimiento de Emociones, Eliminación de temores, Formas de expresiones, Eliminación de estrés y Expresiones personales.
- La dimensión Atención al duelo con sus indicadores Desmotivación del colaborador, Atención del colaborador, Proceso de adaptación, Apoyo al colaborador y Duelo complicado.
- La dimensión Soporte a equipos con sus indicadores Dinámicas grupales, Programas, Motivación, Capacidades de grupo y Trabajo en equipo.
- La dimensión Prevención de enfermedades con sus indicadores Aspecto ocupacional y viral, Prevención de malestares físicos, Salud, Prevención de malestares mentales y Enfermedades infecto contagiosas.

Ahora bien, con respecto a la variable dependiente, las dimensiones que se consideraron en el presente trabajo son:

- La dimensión Bienestar físico y emocional con sus indicadores: Fortalecimiento del cuerpo humano, Cuidado del cuerpo humano, Potencial emocional, Potencial mental y Control total de las emociones
- La dimensión Educación con sus indicadores: aprendizaje a los colaboradores, capacitaciones y demostraciones, Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos, Actividades lúdicas y Actividades laborales.
- La dimensión Derechos con sus indicadores: Salud, Remuneraciones, Atención Humanitaria, Capacitaciones y Valoración de actividades.
- La dimensión Desarrollo personal y social con sus indicadores: Exploración Personal, Identificación Personal, Reflexión sobre sí mismo, Potencialización y motivación al personal y Actividades cotidianas de las labores.
- La dimensión Clima organizacional con sus indicadores: Características de ambiente de trabajo, Respeto a las normas, Responsabilidad con trabajo en equipo, Colaboración del personal y Resultados

- **Escala de Medición**

En mérito a la citada investigación, es imperativo indicar que el plan ha contado con 10 programas, los cuales tienen un test de conocimiento en cada uno; siendo un total de 10; cuya escala es de denominación ordinal, dicha escala corresponde a la variable independiente. Asimismo, la variable dependiente ha contado con dos instrumentos de aplicación, siendo el primero, el cuestionario, cuya escala de medición es ordinal. En segundo lugar, contó con la guía de entrevista cuya escala de medición es intervalo de razón por edades.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población:

Se contó con una población universal de colaboradores de 3200 individuos, según la distribución en la tabla 1.

Tabla N° 1

Distribución de población de la Unidad Minera, en el periodo 2023.

Condición	Colaboradores		SubTotal
	Hombres	Mujeres	
Empleados	900	380	1280
Obreros	1536	384	1920
Total	2436	764	3200

Nota. El citado cuadro representa la cantidad de colaboradores distribuidos como empleados y obreros en la unidad minera.

Fuente. Staffing Plan de la Unidad Minera aprobado en el periodo 2023.

Criterios de selección

a) Criterios de Inclusión

- Colaboradores hombres y mujeres.
- Colaboradores en condición Empleados y Obreros.
- Colaboradores de varias especialidades.

b) Criterios de Exclusión

- Personal de seguridad.
- Personal auxiliar.
- Colaboradores no profesionales

3.3.2. Muestra

Se determinó por conveniencia del investigador. La unidad minera ha contado con una muestra censal de 80 colaboradores escogidos por conveniencia, según la distribución en la tabla 2:

Tabla N° 2

Distribución de la muestra de Colaboradores correspondiente al grupo experimental de la Unidad Minera. Período 2023.

Condición	Grupo experimental		Sub Total
	Colaboradores		
	Hombres	Mujeres	
Empleados	24	8	32
Obreros	24	24	48
Total	48	32	80

Nota. El citado cuadro representa la cantidad de colaboradores distribuidos como empleados y obreros en la unidad minera.

Fuente. Staffing Plan de la Unidad Minera aprobado en el periodo 2023.

3.3.3. Muestreo

Es de precisar, que según Hernández (2018) existe la muestra por conveniencia, criterio de selección que se utilizó para la determinación de la muestra en el presente trabajo; es decir que no se usó formula alguna, únicamente se escogió al azar individuos de la población, debido a que todos tienen derecho a ser seleccionados.

3.3.4. Unidad de Análisis

Colaboradores de la Unidad Minera segmentados en: empleado y obrero ya que el instrumento conformado con sus cinco (5) dimensiones, se ajustaron a los perfiles y funciones que se desarrollan en la citada unidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas fueron las siguientes:

La encuesta: Mediante esta técnica los colaboradores brindaron información directa sobre la variable calidad de vida, permitiéndonos explicar de manera más clara el problema. Las encuestas fueron realizadas mediante cuestionarios escritos (test), constituyéndose de manera constante como el único medio por el cual se obtienen opiniones directas, se conocen actitudes y se reciben sugerencias para el mejoramiento de calidad de vida y así como la obtención de otros datos semejantes en unidad minera.

La entrevista: La cual nos permitió obtener información a través de comentarios y entrega de información por parte de los individuos a los cuales se les hace una serie de preguntas, donde ellos abiertamente exponen sus casos.

Evaluación:

Concerniente a los Instrumentos empleados tenemos:

- Para la encuesta se consideró el instrumento denominado cuestionario en escala de Likert (Pretest y Posttest), el cual se aplicó a los colaboradores. El cuestionario en escala de Likert estuvo compuesto de treinta y seis (36) Ítems, de acuerdo a lo establecido por las dimensiones de la variable dependiente. Se caracterizó por la escala de medición de puntuaciones de 0 a 4 puntos, según la escala de Likert, conforme se presentó en el instrumento.
- Para la técnica de la Entrevista, se contó con la guía de este instrumento el cual cuenta con veinticinco (25) preguntas, aplicadas al personal ejecutivo de la Unidad Minera con la finalidad de obtener comentarios e información que puedan servir de apoyo en presentar la información de este trabajo de investigación.

- Para la técnica de evaluación, se tuvo en consideración el instrumento denominado: Test de conocimiento el cual se incluyó en cada sesión de los Programas (Dentro del Plan Estratégico de Bienestar Social). Serán evaluaciones establecidas en un total de 10 (diez) incorporados en las diez (10) sesiones incorporadas en cada programa, de acuerdo a las dimensiones.

3.5. Procedimientos

Para la Validez del instrumento, se ha contado con la participación de los colaboradores de la Unidad Minera, con una muestra de 80 trabajadores y una población de 3200 individuos, siendo su zona de operaciones ubicada a 45 kilómetros al norte del distrito de Cajamarca, entre los 3500 y 4100 metros sobre el nivel del mar.

La muestra participativa ha sido escogida por conveniencia a fin de poder evaluar el presente trabajo bajo criterios que permitieron una mayor veracidad en los resultados obtenidos, según lo indicado por Godoy, C. (05 de febrero del 2022). Asimismo, se contó con las colaboraciones de cuatro (4) expertos en relación a Administración y Trabajo Social, con grado mínimo de maestro y máximo de doctor, a fin de que validen los instrumentos presentados en el citado trabajo, siendo dichos instrumentos aprobados en su totalidad.

Concerniente a la confiabilidad del instrumento, según anexo se evidenció que el Alfa de Cronbach es de 0.95, indicando un nivel de excelente en confiabilidad del instrumento cuestionario.

3.6. Método de análisis de datos

Técnicas de procesamiento de datos

Se aplicó el Test de “Calidad de Vida” y elaboró la matriz de la base de datos para la digitación de la información recabada de los instrumentos con la cual se procedió a crear tablas y figuras estadísticas para presentar ordenadamente los resultados en frecuencias y facilitar su lectura e interpretación.

Técnicas de análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos se organizó en:

Estadística descriptiva, ya que se elaboraron tablas y figuras estadísticas para interpretar la información.

Estadística inferencial, en la cual se determinó que los datos son paramétricos utilizándose para ello la prueba de Kolmogorov Smirnov y para la contrastación de las hipótesis se usó la prueba “T” de Student, para muestras relacionadas e independientes lo que facilitó el trabajo realizando el análisis respectivo permitiendo elaborar las conclusiones del problema, basado en los objetivos planteados dando finalmente solución al problema general. Asimismo, se utilizó el software estadístico para ciencias sociales (SPSS v27).

3.7. Aspectos Éticos

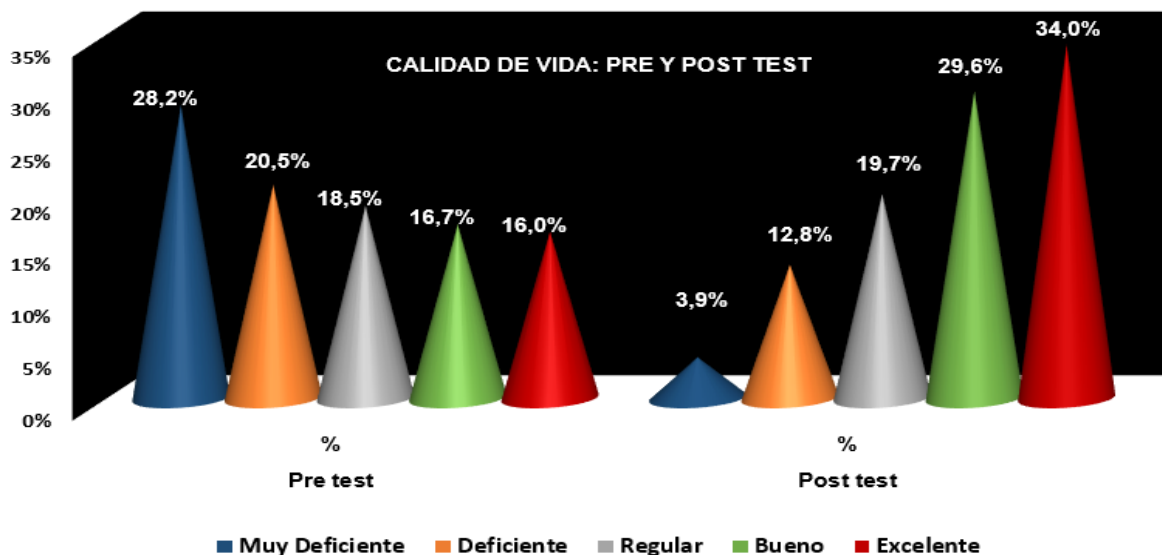
Según Sancho (2022), en un estado en el cual todos los individuos que viven en la sociedad y desde el ámbito global alcanzan el máximo bienestar propio de la persona humana dentro de las posibilidades reales hipotéticas, de tal sociedad o de la sociedad global en su totalidad.

En este sentido, se contó con los colaboradores y obreros de la Unidad Minera, quienes voluntariamente participaron de los programas y de la aplicación de sesiones y test de conocimientos, con la finalidad de demostrar la existencia de efectos al aplicarse el Plan de Bienestar Social en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera.

IV. RESULTADOS

Figura N° 1

Resultados Cuestionario Pre y Post Test relacionados a la variable CALIDAD DE VIDA aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023



Nota. La citada figura representa el resultado en porcentaje de colaboradores a los cuales se les ha aplicado el pre test, y post test con el uso del Plan, mostrándose los niveles.

Fuente. Resultados obtenidos por la aplicación del Cuestionario Calidad de Vida, pre test y post test.

INTERPRETACIÓN:

De la Figura N° 1 correspondiente a los niveles pre y post test de la variable Calidad de Vida, se puede evidenciar que de la aplicación del pre test a los 80 colaboradores de la Unidad Minera, periodo 2023; el nivel muy deficiente fue de 28.2% en comparación al de la aplicación del post test en el cual se vio una disminución a 3.9%, debido a la aplicación de los programas correspondientes al citado Plan Estratégico de Bienestar Social aprobado por la empresa. Asimismo, el nivel deficiente el cual contó con un porcentaje de 20.5% como pre test en comparación al resultado del post test el cual tuvo el equivalente de 12.8% en el citado nivel, ha disminuido respectivamente; así también, el nivel regular contó con un porcentaje

de 18.5% con la toma del pre test, antes de aplicar el plan, siendo 19.7% su porcentaje incrementado una vez aplicado dicho plan. Y en el caso del nivel bueno, se verificó que como pre test tuvo un porcentaje de 16.7%, sin embargo, se apreció que, con la aplicación del post test, se obtuvo una mejora al 29.6%, con la aplicación de los programas del citado Plan.

Asimismo, se obtuvo un porcentaje de 16.0% en el nivel excelente con la aplicación del pre test, porcentaje que incrementó a 34.0% con la aplicación del post test.

Al respecto, se pudo verificar que la variable calidad de vida, mejora de un nivel de muy deficiente de 28.2% obtenido a través del pre test, a un porcentaje de 34.0% con un nivel excelente, a nivel post test.

Figura N° 2

Resultados Cuestionario Pre y Post Test Calidad de Vida, Primera dimensión: Bienestar físico y emocional, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023



Nota. La citada figura representa el resultado en porcentaje de colaboradores a los cuales se les ha aplicado el pre test, y post test con el uso del Plan, mostrándose los niveles relacionados a la primera dimensión de la variable calidad de vida.

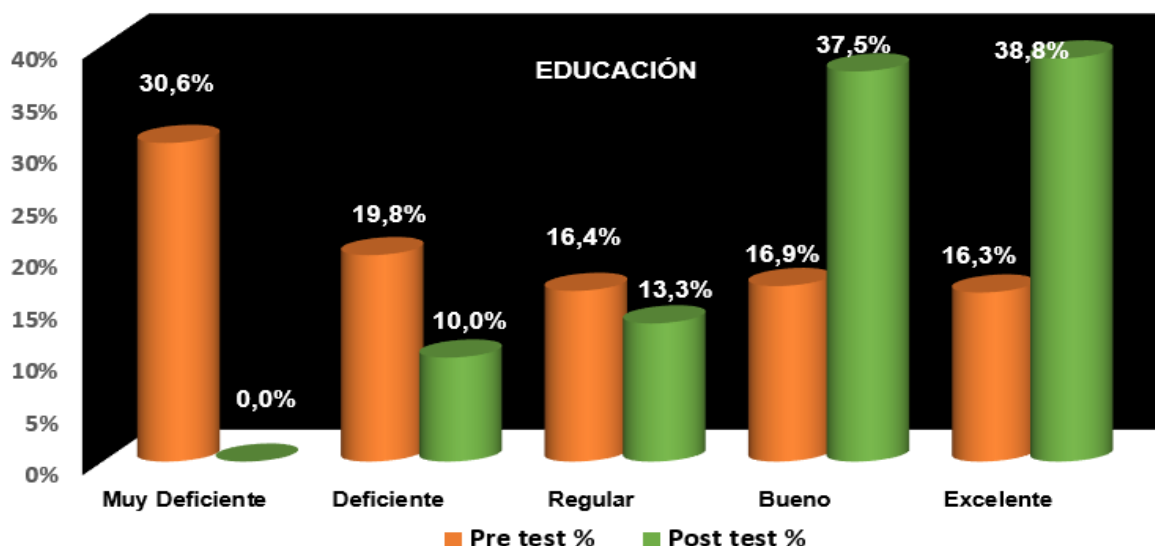
Fuente. Resultados obtenidos por la aplicación del Cuestionario Calidad de Vida, pre test y post test.

INTERPRETACIÓN:

En la Figura N° 2 se observa que, de la aplicación del pre-test, el 28.9% de los colaboradores obtienen un nivel muy deficiente en la primera dimensión denominada Bienestar físico y emocional, lo cual después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social (post test) se obtiene un resultado del 40.0% lo cual nos indica que los colaboradores obtienen un nivel de logro de excelente en esta dimensión.

Figura N° 3

Resultados Cuestionario Pre y Post Calidad de Vida Test, Segunda dimensión: Educación, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023



Nota. La citada figura representa el resultado en porcentaje de colaboradores a los cuales se les ha aplicado el pre test, y post test con el uso del Plan, mostrándose los niveles relacionados a la segunda dimensión de la variable calidad de vida.

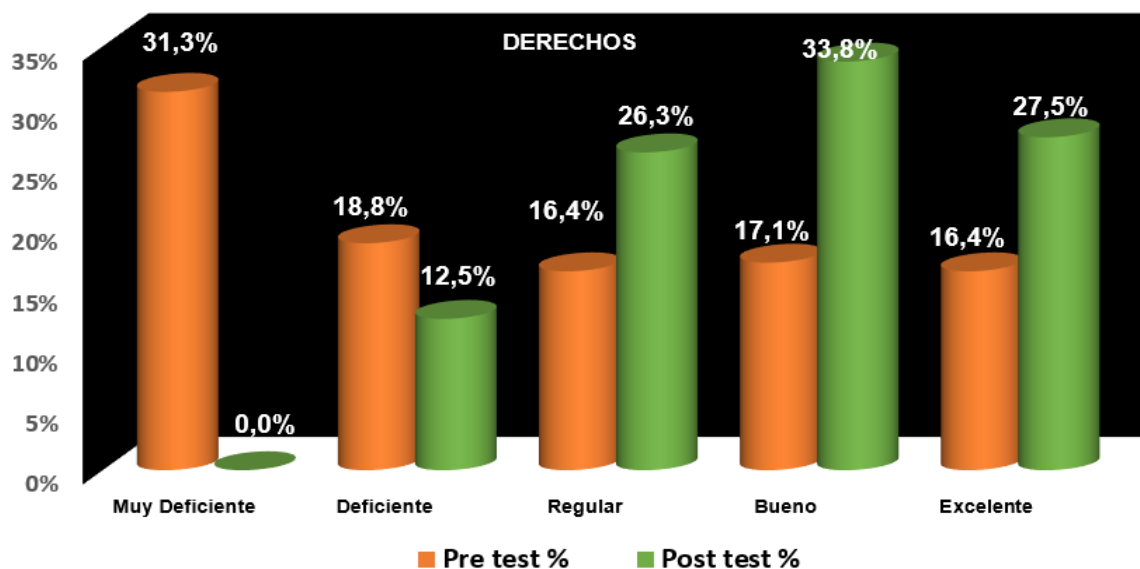
Fuente. Resultados obtenidos por la aplicación del Cuestionario Calidad de Vida, pre test y post test.

INTERPRETACIÓN:

En la Figura N° 3 se observa que, de la aplicación del pre-test, el 30.6% de los colaboradores obtienen un nivel muy deficiente en la segunda dimensión denominada Educación, lo cual después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social (post test) se obtiene un resultado del 38.8% lo cual nos indica que los colaboradores obtienen un nivel de logro de excelente en esta dimensión.

Figura N° 4

Resultados Cuestionario Pre y Post Test Calidad de Vida, Tercera dimensión: Derechos, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023



Nota. La citada figura representa el resultado en porcentaje de colaboradores a los cuales se les ha aplicado el pre test, y post test con el uso del Plan, mostrándose los niveles relacionados a la tercera dimensión de la variable calidad de vida.

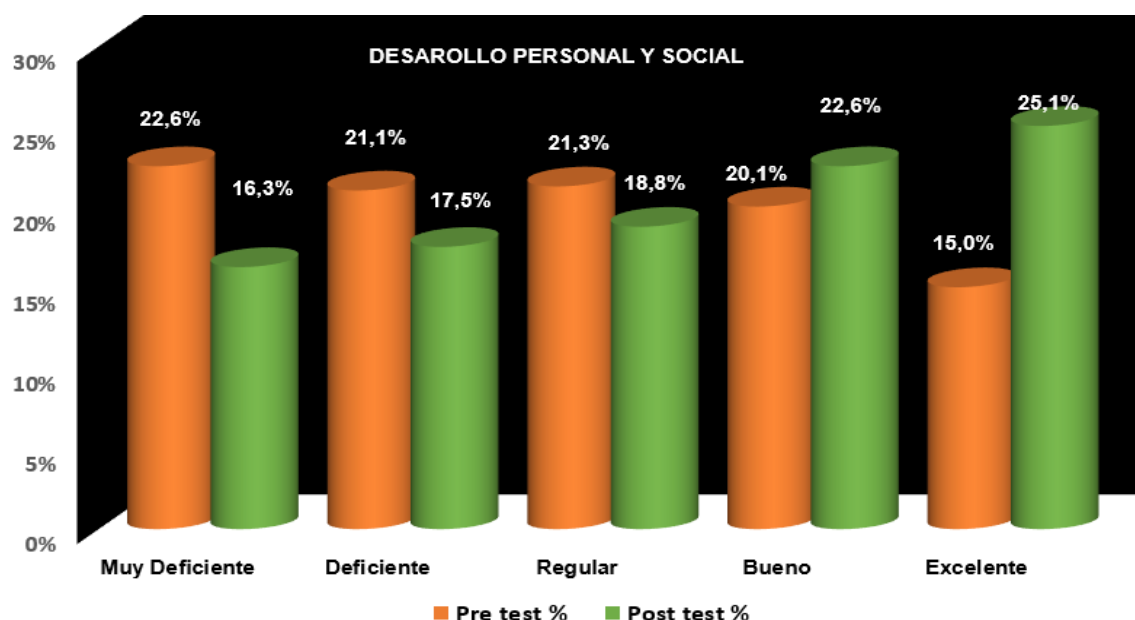
Fuente. Resultados obtenidos por la aplicación del Cuestionario Calidad de Vida, pre test y post test.

INTERPRETACIÓN:

En la Figura N° 4 se observa que, de la aplicación del pre-test, el 31.3% de los colaboradores obtienen un nivel muy deficiente en la tercera dimensión denominada Derechos, lo cual después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social (post test) se obtiene un resultado del 33.8% lo cual nos indica que los colaboradores obtienen un nivel de logro de bueno en esta dimensión.

Figura N° 5

**Resultados Cuestionario Pre y Post Test Calidad de Vida, Cuarta dimensión:
Desarrollo personal y social, aplicado a los colaboradores de la Unidad
Minera, Cajamarca 2023**



Nota. La citada figura representa el resultado en porcentaje de colaboradores a los cuales se les ha aplicado el pre test, y post test con el uso del Plan, mostrándose los niveles relacionados a la cuarta dimensión de la variable calidad de vida.

Fuente. Resultados obtenidos por la aplicación del Cuestionario Calidad de Vida, pre test y post test.

INTERPRETACIÓN:

En la Figura N° 5 se observa que, de la aplicación del pre-test, el 22.6% de los colaboradores obtienen un nivel muy deficiente en la cuarta dimensión denominada Desarrollo Personal y Social, lo cual después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social. (post test) se obtiene un resultado del 25.1% lo cual nos indica que los colaboradores obtienen un nivel de logro de excelente en esta dimensión.

Figura N° 6

**Resultados Cuestionario Pre y Post Test Calidad de Vida, Quinta dimensión:
Clima Organizacional, aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera,
Cajamarca 2023**



Nota. La citada figura representa el resultado en porcentaje de colaboradores a los cuales se les ha aplicado el pre test, y post test con el uso del Plan, mostrándose los niveles relacionados a la quinta dimensión de la variable calidad de vida.

Fuente. Resultados obtenidos por la aplicación del Cuestionario Calidad de Vida, pre test y post test.

INTERPRETACIÓN:

En la Figura N° 6 se observa que, de la aplicación del pre-test, el 27.7% de los colaboradores obtienen un nivel muy deficiente en la quinta dimensión denominada Clima Organizacional, lo cual después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social (post test) se obtiene un resultado del 37.5% lo cual nos indica que los colaboradores obtienen un nivel de logro de excelente en esta dimensión.

Figura N° 7

Niveles y porcentajes del Pre-test y Post-test en la mejora de la Calidad de Vida aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023

DIMENSIONES	PRE - TEST			POST -TEST		
	N°	NIVELES	PORCENTAJE	N°	NIVELES	PORCENTAJE
Bienestar físico y emocional	23	MUY DEFICIENTE	28,9%	32	EXCELENTE	40,0%
Educación	25	MUY DEFICIENTE	30,6%	31	EXCELENTE	38,8%
Derechos	25	MUY DEFICIENTE	31,3%	27	BUENO	33,8%
Desarrollo personal y social	18	MUY DEFICIENTE	22,6%	20	EXCELENTE	25,1%
Clima organizacional	22	MUY DEFICIENTE	27,7%	30	EXCELENTE	37,5%
VALOR GENERAL DE CALIDAD DE VIDA	113	MUY DEFICIENTE	78.5%	140	EXCELENTE	97,2%
PROMEDIO	23	MUY DEFICIENTE	28,2%	28	EXCELENTE	24,0%

Nota. La citada figura muestra los niveles y porcentajes generales del Pre-test y Post-test en la mejora de la Calidad de Vida en los colaboradores de la Unidad Minera Cajamarca, periodo 2023.

INTERPRETACIÓN:

En la Figura N° 7 se observa que la dimensión bienestar físico y emocional presenta un porcentaje máximo en pre test de 28.9% clasificándose en nivel muy deficiente la cual en el resultado del post test cambia este puntaje a nivel excelente con un porcentaje de 40.0%. En la dimensión educación observamos que presenta un porcentaje máximo en pre test de 30.6% clasificándose en nivel muy deficiente la cual en el resultado del post test cambia a nivel excelente con un porcentaje de 38.8% y respecto a la dimensión derechos observamos que presenta un porcentaje máximo en pre test de 31.3% clasificándose en nivel muy deficiente la cual en el resultado del post test cambia a nivel bueno con un valor porcentual de 33.8%.

En la dimensión desarrollo personal y social observamos que presenta un porcentaje máximo de 22,6% en pre test clasificándose en nivel muy deficiente el cual en el resultado del post test cambia a nivel excelente con un valor porcentual de 25.1% y en la dimensión clima organizacional observamos que presenta un 27.7% en pre test de clasificándose en nivel muy deficiente el cual en el resultado del post test cambia a nivel excelente con un valor porcentual de 37.5%.

En cuanto al porcentaje global del Pre Test de la Variable Calidad de Vida se obtiene el 28.2% con un nivel muy deficiente. Sin embargo, con la aplicación del Post Test se obtiene un valor porcentual de 34.0% con un nivel de excelente.

Figura N° 8

Calificativos de la ejecución de los Test de Conocimiento de la aplicación de los tres primeros programas del Plan Estratégico de Bienestar Social aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023

Muestra	PROGRAMA 1				PROGRAMA 2				PROGRAMA 3				PUNTAJE GENERAL			
	ANTES	NIVEL	DESPUE	NIVEL	ANTES	NIVEL	DESPUE	NIVEL	ANTES	NIVEL	DESPUE	NIVEL	ANTES	NIVEL	DESPUE	NIVEL
1	5,00	Muy Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
2	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	13,33	Regular	15,00	Bueno
3	15,00	Bueno	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	11,67	Regular	16,67	Bueno
4	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
5	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
6	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	11,67	Regular	18,33	Excelente
7	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno
8	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	11,67	Regular	16,67	Bueno
9	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
10	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	6,67	Deficiente	15,00	Bueno
11	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	16,67	Bueno
12	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	16,67	Bueno
13	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
14	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	20,00	Excelente	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	16,67	Bueno
15	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
16	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
17	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	20,00	Excelente	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	6,67	Deficiente	16,67	Bueno
18	15,00	Bueno	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	11,67	Regular	16,67	Bueno
19	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	13,33	Regular	15,00	Bueno
20	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	11,67	Regular	16,67	Bueno
21	5,00	Muy Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
22	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	6,67	Deficiente	15,00	Bueno
23	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
24	5,00	Muy Deficiente	20,00	Excelente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	18,33	Excelente
25	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	11,67	Regular	16,67	Bueno
26	5,00	Muy Deficiente	20,00	Excelente	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	6,67	Deficiente	18,33	Excelente
27	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	6,67	Deficiente	16,67	Bueno
28	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	18,33	Excelente
29	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
30	5,00	Muy Deficiente	10,00	Deficiente	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	15,00	Bueno	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	16,67	Bueno
31	5,00	Muy Deficiente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno

32	10,00	Deficiente	10,00	Deficiente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	13,33	Regular
33	15,00	Bueno	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
34	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	5,00	Muy deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	18,33	Excelente
35	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
36	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	11,67	Regular	16,67	Bueno
37	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	11,67	Regular	15,00	Bueno
38	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	13,33	Regular	15,00	Bueno
39	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
40	5,00	Muy Deficiente	20,00	Excelente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
41	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
42	10,00	Deficiente	10,00	Deficiente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
43	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
44	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
45	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	11,67	Regular	18,33	Excelente
46	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
47	5,00	Muy Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	18,33	Excelente
48	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	20,00	Excelente	15,00	Bueno	20,00	Excelente	13,33	Regular	18,33	Excelente
49	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	11,67	Regular	15,00	Bueno
50	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	6,67	Deficiente	15,00	Bueno
51	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	20,00	Excelente	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	6,67	Deficiente	16,67	Bueno
52	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
53	15,00	Bueno	20,00	Excelente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	11,67	Regular	16,67	Bueno
54	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	11,67	Regular	15,00	Bueno
55	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
56	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
57	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
58	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
59	5,00	Muy Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	6,67	Deficiente	16,67	Bueno
60	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
61	15,00	Bueno	20,00	Excelente	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	11,67	Regular	16,67	Bueno
62	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	20,00	Excelente
63	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	6,67	Deficiente	16,67	Bueno
64	10,00	Deficiente	10,00	Deficiente	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno

65	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	20,00	Excelente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	15,00	Bueno	16,67	Bueno
66	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	15,00	Bueno	20,00	Excelente	11,67	Regular	16,67	Bueno
67	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
68	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	5,00	Muy deficiente	20,00	Excelente	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	6,67	Deficiente	18,33	Excelente
69	15,00	Bueno	20,00	Excelente	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
70	15,00	Bueno	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno
71	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	6,67	Deficiente	15,00	Bueno
72	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
73	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	6,67	Deficiente	15,00	Bueno
74	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	10,00	Deficiente	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
75	5,00	Muy Deficiente	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	16,67	Bueno
76	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	10,00	Deficiente	8,33	Deficiente	13,33	regular
77	15,00	Bueno	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	11,67	Regular	16,67	Bueno
78	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	8,33	Deficiente	15,00	Bueno
79	5,00	Muy Deficiente	10,00	Deficiente	10,00	Deficiente	20,00	Excelente	15,00	Bueno	20,00	Excelente	10,00	Deficiente	16,67	Bueno
80	5,00	Muy Deficiente	15,00	Bueno	10,00	Deficiente	15,00	Bueno	5,00	Muy Deficiente	20,00	Excelente	6,67	Deficiente	16,67	Bueno
GENERAL	9,56	Deficiente	16,13	Bueno	9,56	Deficiente	16,06	Bueno	9,50	Deficiente	16,00	Bueno	9,54	Deficiente	16,06	Bueno

Nota. Calificaciones obtenidas como corroboración de conocimientos, aplicadas antes y después del desarrollo de los test de conocimientos correspondiente a los tres primeros programas del Plan Estratégico de Bienestar Social en la mejora de la Calidad de Vida de los colaboradores en la Unidad Minera, Cajamarca periodo 2023.

INTERPRETACIÓN:

En la Figura N° 8 se observa las calificaciones obtenidas antes y después de la aplicación de los tres primeros programas correspondientes al Plan Estratégico de Bienestar Social, obteniéndose como resultado general que en el Programa 1 se obtuvo de un calificativo de 9.56 incremento a 16.13, del mismo modo del Programa 2 de una nota de 9.56 a una de 16.06. Por otro lado, en el Programa 3 se obtuvo una nota de 9.50 la cual incremento a 16.00. El promedio obtenido de los tres programas nos arroja de una nota de 9.54 con un nivel deficiente a 16.06 con un nivel bueno.

Figura N° 9

Resultados consolidados de la aplicación de la Guía de entrevista de calidad de vida a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca 2023

• Primera dimensión: Bienestar físico y emocional		
INDICADORES	ITEM	RESPUESTA
Bienestar Físico	¿Comente usted si los colaboradores fortalecen sus conocimientos en el cuidado del cuerpo humano, así como, el Área de salud y seguridad ocupacional de la empresa, ¿evalúa el índice de accidentabilidad?	Si fortalecen sus conocimientos gracias a las charlas que se les brinda en reparto de guardia todos los días. El área de SSOMA evalúa este índice en la empresa mediante el número de accidentes que presentan los trabajadores al mes y de ello se programan las charlas diarias en las zonas de trabajo al personal en conjunto con participación de SSOMA.
Cuidado del cuerpo humano	¿Comente usted si los colaboradores aplican conocimiento en su entorno familiar y social sobre el cuidado del cuerpo humano, así como, si existe participación del personal en la ejecución de campañas médicas?	Los colaboradores realizan la réplica de conocimientos en su familia referente al cuidado del cuerpo humano y ello se ve reflejado en su participación activa durante las capacitaciones en salud y campañas médicas y de vacunación en las cuales también se han direccionado a los miembros de la familia.
Potencial emocional	¿Según su criterio, de qué manera existe participación de los colaboradores en actividades de integración y trabajo en equipo, programado por la empresa; del mismo modo, ¿si el personal participa en capacitaciones de desarrollo y bienestar emocional?	Se evidencia la participación activa en estas actividades mediante el interés que muestran las actividades, al trabajar en equipo durante las actividades, al brindar sus sugerencias de mejorar e incrementar más actividades de este tipo y al socializarlo con su núcleo familiar y con los compañeros de las áreas de trabajo.
Potencial mental	¿De qué forma el personal participa en actividades de desarrollo de potencial mental?	Se evidencia en la asistencia y participación activa en las capacitaciones de potencia mental y en el feedback que

		realizan los supervisores con el personal.
Control total de las emociones	¿En qué medida el personal participa en actividades de integración y desarrollo emocional?	En las actividades programadas mensualmente, en el compromiso que muestran las jefaturas brindando las facilidades para que todos los colaboradores participen en estas actividades evidenciándose una comunicación activa y asertiva en el desarrollo de las mismas.
• Segunda dimensión: Educación		
INDICADORES	ITEM	RESPUESTA
Aprendizaje a los colaboradores	¿De qué manera, el personal adquiere conocimiento en temáticas de bienestar social y calidad de vida?; asimismo, dicho personal aplica los conocimientos adquiridos de bienestar social en su entorno laboral y familiar.?	Se adquiere conocimiento mediante las capacitaciones programadas a la semana y al mes, en la participación activa referente a dudas en las temáticas realizadas que muestran los trabajadores. Asimismo, también en la difusión de material de estas temáticas en los puntos más visibles dentro de la empresa.
capacitaciones y demostraciones	¿Cómo se desarrolla capacitaciones en bienestar y calidad de vida con población objetivo; ¿asimismo, de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional?	Se desarrolla previo conocimiento de la realidad problemática de la empresa, la opinión de los miembros que la conforman y así con este diagnóstico programar una serie de capacitaciones de esas temáticas fomentando la participación y trabajo en equipo.
Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos	¿Según su criterio, de qué forma se desarrollan las actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional?	Se debe tener en claro el objetivo a lograr y con ello generar conciencia entre compañeros, planificando en base a los objetivos del colegio.
Actividades lúdicas	Explique usted, ¿cómo el personal participa de actividades de integración y trabajo en equipo; así como, en actividades de promoción de liderazgo y valores organizacionales	Se tiene un cronograma de uso de ambientes comunes para desarrollar allí las actividades de integración semanal y mensual asimismo formando los equipos, integrando a los compañeros y se evidencia

		también en la participación activa de los mismos y en la comunicación asertiva.
Actividades laborales.	Según su conocimiento, comente usted ¿cómo el personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales?	Haciendo replica de estos conocimientos a sus demás compañeros, aplicando y socializando estos conocimientos en sus procesos de trabajo desarrollando así valores de responsabilidad, compromiso y trabajo en equipo los cuales se alinean a nuestra cultura de la empresa.
• Tercera dimensión: Derechos		
INDICADORES	ITEM	RESPUESTA
Salud	Según su conocimiento, ¿Cómo se desarrolla el catálogo de beneficios integrales en salud dirigido a los trabajadores y comente si el personal cuenta con vigencia activa en seguros médicos, prestaciones económicas, etc.?	Se desarrolla conociendo las necesidades de los colaboradores y en base a ello proponer actividades que atiendan estas necesidades, asimismo también recogiendo las opiniones de nuestro personal referente a este tema e involucrándolo en el desarrollo del catálogo.
Remuneraciones	Explique usted ¿cómo se realiza la evaluación semestral y anual del desempeño laboral de los colaboradores?	Mediante la evaluación 360 así como las evaluaciones de desempeño que se realizan con todo el personal cada seis meses en las cuales se destaquen los logros y aportes de cada colaborador desde su propia área de trabajo y como se hace extensivo en un área laboral.
Atención Humanitaria	Comente usted ¿Cómo se logra realizar el Desarrollo de actividades de proyección social con participación de los colaboradores?	Cumpliendo el cronograma de desarrollo de las mismas al mes, concientizando en los colaboradores la importancia de su participación activa en estas actividades durante los cambios de guardia, informando el valor de estas temáticas en el centro laboral y en sus familias.

Capacitaciones	Comente usted cómo se consigue desarrollar capacitaciones en bienestar y promoción humana al personal; así como, contando con la participación de las familias del personal	Plasmando las temáticas las cuales deben estar acorde a las necesidades y opinión de los trabajadores al mes, concientizando en los colaboradores la importancia de su participación activa en estas actividades durante los cambios de guardia, informando el valor de estas temáticas en el centro laboral y en sus familias.
Valoración de actividades	Explique usted ¿de qué manera se aplica métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.?	Se aplican antes, durante y después de cada capacitación, mediante preguntas, opiniones de los participantes, así como de las evaluaciones básicas referente al conocimiento de los temas.

• **Cuarta dimensión: Desarrollo personal y social**

INDICADORES	ITEM	RESPUESTA
Exploración Personal	Comente usted ¿de qué manera se realiza la atención individualizada y familiar	Mediante las sesiones de casos sociales identificados en unidad minera y en el caso de atención familiar en las visitas domiciliarias realizadas al mes a los colaboradores.
Identificación Personal	Comente usted ¿De qué manera se ha conseguido lograr la Identificación con la cultura organizacional?	En la promoción y puesta en práctica de los valores organizacionales por citar algunos: responsabilidad, comunicación activa, etc. Asimismo, ello también lo vemos reflejado en el desarrollo y mejora de cada indicador de área de trabajo, así como la participación activa y compromiso del personal con la gestión de la empresa.
Reflexión sobre sí mismo.	Explique usted ¿De qué manera se aplica el Test psicológicos, atención individualizada y grupal?	Se aplica antes y después de cada sesión con el personal mediante una cartilla de preguntas y respuestas referente o dirigidas al seguimiento del caso social respectivo.

Potencialización y motivación al personal.	Comente usted ¿De qué manera se aplica Programas de reconocimiento?	Se aplican de manera mensual con la evaluación que realizan las jefaturas tanto a las áreas de trabajo como tal, así como a todos los colaboradores en general referente a logros obtenidos de cada trabajador en cuanto a procesos de trabajo, cumplimiento de políticas de la empresa, cumplimiento de normas de seguridad, etc.
Actividades cotidianas de las labores.	Explique usted ¿De qué manera se realiza Capacitación en temas laborales?	Realizando primero un diagnóstico a fin de que las temáticas a dictarse sean de interés de los colaboradores, luego realizar la programación de las mismas y ejecutarlas cada mes, evaluando el número de participantes, así como la participación activa de los mismos.
• Quinta dimensión: Clima organizacional		
INDICADORES	ITEM	RESPUESTA
Características de ambiente de trabajo	Comente usted cómo se desarrolla el programa de promoción de adecuado ambiente de trabajo; así como, el programa en promoción de adecuado clima laboral.	Realizando primero un diagnóstico a fin de que las temáticas a dictarse sean de interés de los colaboradores, luego realizar la programación de las mismas y ejecutarlas cada mes, evaluando el número de participantes, así como la participación activa de los mismos.
Responsabilidad con trabajo en equipo	Según su conocimiento, ¿De qué manera se realiza la participación del personal en actividades de integración y promoción del trabajo en equipo?; así como, de desarrollo de liderazgo y habilidades personales.	Plasmando las temáticas las cuales deben estar acorde a las necesidades y opinión de los trabajadores al mes, concientizando en los colaboradores la importancia de su participación activa en estas actividades durante los cambios de guardia, informando el valor de estas temáticas en el centro laboral y en sus familias.

Colaboración del personal	Según su conocimiento, ¿De qué manera se realiza la participación del personal en actividades de integración y promoción en trabajo en equipo; así como, ¿de promoción de la cultura organizacional?	Plasmando las temáticas las cuales deben estar acorde a las necesidades y opinión de los trabajadores al mes, concientizando en los colaboradores la importancia de su participación activa en estas actividades durante los cambios de guardia, informando el valor de estas temáticas en el centro laboral y en sus familias.
Resultados	Comente usted ¿Cómo se realiza la aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada?	Se aplican antes, durante y después de cada capacitación, mediante preguntas, opiniones de los participantes, así como de las evaluaciones básicas referente al conocimiento de los temas.

Nota. Resultados de la aplicación de la Guía de entrevista de calidad de vida a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca periodo 2023.

INTERPRETACIÓN:

De los resultados obtenidos de la aplicación de la Guía de entrevista visualizado en la Figura N° 9, se evidencia que en cada una de las dimensiones se ha logrado el cumplimiento de sus respectivos indicadores ello plasmado en el desarrollo de capacitaciones programadas por temática de cada indicador, así como la participación activa de los colaboradores durante el desarrollo de cada capacitación todo ello enmarcado en el desarrollo de un diagnóstico preliminar el cual está acorde a las necesidades y opinión de los trabajadores a fin de que cada charla o capacitación realizada tenga un impacto positivo en ellos generando concientización y socializando lo aprendido.

Resultados ligados a la hipótesis:

Tabla N° 3

Distribución de los datos con la prueba Kolmogorov Smirnov de la mejora de la Calidad de Vida en los colaboradores en una Unidad Minera, Cajamarca 2023

PRUEBA NO PARAMÉTRICA		PRETEST DEL GRUPO EXPERIMENTAL	POSTTEST DEL GRUPO EXPERIMENTAL
N		80	80
Parámetros normales	Media	102.13	136.93
	Desviación estándar	5.534	4.122
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.119	.095
	Positivo	.069	.075
	Negativo	-.119	-.095
Estadístico de prueba		.119	.095
Coeficiente de variación		5%	3%
Sig. asintótica (bilateral)		.155	.200

Nota. Cálculo de determinación de prueba paramétrica según la Prueba de Kolmogorov Smirnov.

INTERPRETACIÓN:

En la Tabla N° 3 se observa el resultado de la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) para las variables de Plan Estratégico de Bienestar Social y Calidad de Vida, donde el nivel de significancia indicó que la mayoría de valores son mayores al 5% de significancia estándar ($p < 0.05$), en las dimensiones de : Bienestar físico y emocional, educación, derechos, desarrollo personal y social; así como, clima organizacional; lo cual demostró que se distribuyen de manera normal, determinándose utilizar pruebas paramétricas para el análisis de la relación de causalidad o influencia entre las variables por lo cual se usó el estadístico de prueba T de Student.

Prueba de hipótesis general:

H_i: El Plan Estratégico de Bienestar Social influye positivamente en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

H₀: Plan Estratégico de Bienestar Social no influye positivamente en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Hipótesis: H_i: $\mu_1 > \mu_2$ H₀: $\mu_1 = \mu_2$

Tabla N° 4

Prueba de muestras emparejadas en la mejora de la Calidad de Vida en el post test y pre test del grupo experimental de la Unidad Minera, Cajamarca 2023

CALIDAD DE VIDA	DIFERENCIAS EMPAREJADAS							
	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	MEDIA DE ERROR ESTÁNDAR R	95% DE INTERVALO DE CONFIANZA DE LA DIFERENCIA		t	gl	Sig. (bilateral)
				INFERIOR	SUPERIOR			
Par 1 Posttest del Grupo Experimental - Pretest del Grupo Experimental	34.800	6.333	1.001	32.774	36.826	34.751	79	.000

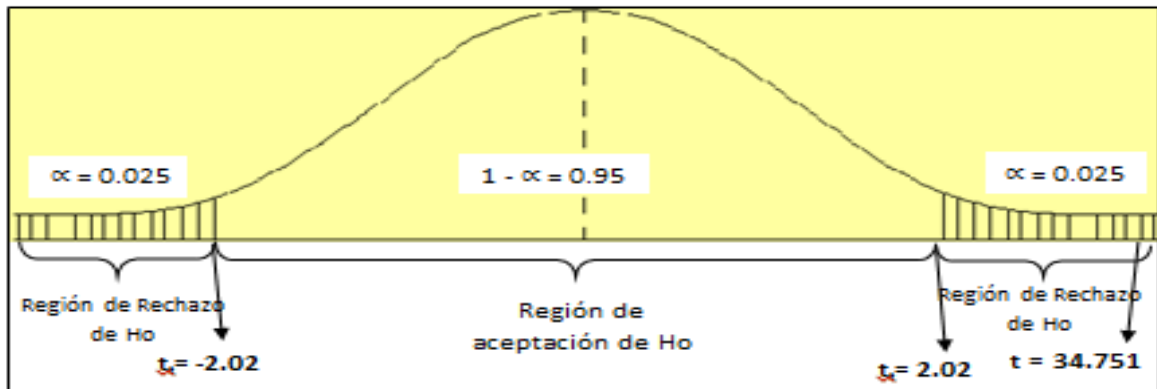
Nota. Instrumento aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca periodo 2023.

INTERPRETACIÓN:

Según la comparación de medias muestrales para muestras relacionadas (pre test y post test del grupo de experimental) utilizando la prueba T de Student que se demuestra en la Tabla N° 4, que con una confianza del 95%, las medias de la variable calidad de vida son significativamente diferentes, donde el promedio del pre test del grupo experimental es $X = 102.13$ y del post test del grupo experimental es $X = 136.93$, esto se validó cuando $t = 34.751 > 2.02$ y **Sig. = 0.000 < P-Valor 0.010**, además en la tabla 3 el coeficiente de variación post test 3% grupo experimental y pretest 5% del grupo experimental, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula H₀ y se acepta la hipótesis de investigación H_i, lo cual significa que el Plan Estratégico de Bienestar Social influye muy significativamente en el mejoramiento de la Calidad de Vida de los colaboradores de la Unidad Minera, 2023.

Figura N° 10

Regiones de aceptación y de rechazo de H_0



Nota. Instrumento aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera Cajamarca, periodo 2023.

INTERPRETACIÓN:

Del resultado obtenido de la Figura N° 10 se puede evidenciar que el valor de la T de Student es 34.751 y se encuentra en la región de rechazo de la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación:

H_i : El Plan Estratégico de Bienestar Social influye positivamente en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca 2023.

Prueba de las hipótesis específicas por dimensión

Figura N° 11

Prueba de las hipótesis específicas por dimensión de la variable calidad de vida

Primera dimensión: Bienestar físico y emocional	Prueba T			Decisión
	t	gl	Sig.	
<p>H₁. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión bienestar físico y emocional de la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca, 2023</p> <p>H₀₁. El plan estratégico de bienestar social no influye positivamente sobre la dimensión bienestar físico y emocional de la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca, 2023</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis: H₁: $\mu_1 > \mu_2$ H₀₁: $\mu_1 = \mu_2$</p>				
Pre test y post test del Grupo Experimental	14.660	79	.000	Según la comparación de medias para muestras relacionadas utilizando la prueba T de Student con una confianza del 95%, las medias de la dimensión bienestar físico y emocional son significativamente diferentes, esto se valida cuando t=14.660>2.02 y Sig.=0.000<P-Valor 0.010 , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H ₀₁ y se acepta la hipótesis de investigación H ₁ . Esto significa que la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social influye muy significativamente en el mejoramiento de la Calidad de Vida de los colaboradores en la Unidad Minera, Cajamarca,2023.

Segunda dimensión: Educación	Prueba T			Decisión
	t	gl	Sig.	
<p>H₂. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión educación de la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca, 2023</p> <p>H₀₂. El plan estratégico de bienestar social no influye positivamente sobre la dimensión educación de la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca, 2023</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis: H₂: $\mu_1 > \mu_2$ H₀₂: $\mu_1 = \mu_2$</p>				
Pre test y post test del Grupo Experimental	10.909	79	.000	<p>Según la comparación de medias para muestras relacionadas utilizando la prueba T de Student con una confianza del 95%, las medias de la dimensión educación son significativamente diferentes, esto se valida cuando $t=10.909 > 2.02$ y $\text{Sig.}=0.000 < P\text{-Valor } 0.010$, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H₀₂ y se acepta la hipótesis de investigación H₂. Esto significa que la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social influye muy significativamente en el mejoramiento de la Calidad de Vida de los colaboradores en la Unidad Minera, Cajamarca, 2023.</p>

Tercera Derechos	dimensión:	Prueba T			Decisión
		t	gl	Sig.	
<p>H₃. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión derechos en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca, 2023</p> <p>H₀₃. El plan estratégico de bienestar social no influye positivamente sobre la dimensión derechos en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca, 2023</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis: H₃: $\mu_1 > \mu_2$ H₀₃: $\mu_1 = \mu_2$</p>					
Pre test y post test del Grupo Experimental		20.718	79	.000	<p>Según la comparación de medias para muestras relacionadas utilizando la prueba T de Student con una confianza del 95%, las medias de la dimensión derechos son muy significativamente diferentes, esto se valida cuando t=20.718>2.02 y Sig.=0.000<P-Valor 0.010, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H₀₃ y se acepta la hipótesis de investigación H₃. Esto significa que la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social influye muy significativamente en el mejoramiento de la Calidad de Vida de los colaboradores en la Unidad Minera, Cajamarca, 2023.</p>

Cuarta dimensión: Desarrollo personal y social	Prueba T			Decisión
	t	gl	Sig.	
<p>H₄. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión desarrollo personal y social en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca, 2023</p> <p>H₀₄. El plan estratégico de bienestar social no influye positivamente sobre la dimensión desarrollo personal y social en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera; Cajamarca, 2023</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis: H₄: $\mu_1 > \mu_2$ H₀₄: $\mu_1 = \mu_2$</p>				
Pre test y post test del Grupo Experimental	19.568	79	.000	<p>Según la comparación de medias para muestras relacionadas utilizando la prueba T de Student con una confianza del 95%, las medias de la dimensión Desarrollo personal y social son significativamente diferentes, esto se valida cuando t=19.568 > 2.02 y Sig.=0.000 < P-Valor 0.010, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H₀₄ y se acepta la hipótesis de investigación H₄. Esto significa que la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social influye muy significativamente en el mejoramiento de la Calidad de Vida de la Unidad Minera Yanacocha, 2023.</p>

Quinta dimensión: Clima organizacional	Prueba T			Decisión
	t	gl	Sig.	
<p>H₅. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión clima organizacional en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera; Cajamarca, 2023</p> <p>H₀₅ El plan estratégico de bienestar social no influye positivamente sobre la dimensión clima organizacional en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca, 2023</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis: H₅: $\mu_1 > \mu_2$ H₀₅: $\mu_1 = \mu_2$</p>				
Pre test y post test del Grupo Experimental	10.183	79	.000	Según la comparación de medias para muestras relacionadas utilizando la prueba T de Student con una confianza del 95%, las medias de la dimensión Clima organizacional son significativamente diferentes, esto se valida cuando t=10.183>2.02 y Sig.=0.000<P-Valor 0.010 , en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula H ₀₅ y se acepta la hipótesis de investigación H ₅ . Esto significa que la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social influye muy significativamente en el mejoramiento de la Calidad de Vida de los colaboradores en la Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Nota. T de Student obtenida a través del programa SPSS versión 27 de cada dimensión de la variable calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca periodo 2023.

V. DISCUSIÓN

Según la Figura N° 2, en relación a la variable dependiente Calidad de Vida, en cuanto a la dimensión, Bienestar Físico y Emocional, se puede evidenciar que a través de la aplicación del Pretest se obtiene un porcentaje de 28.9% con nivel muy deficiente; mientras que con el post test se tiene un porcentaje de 40.0% a nivel excelente. En la figura N° 3 en cuanto a la dimensión Educación, se obtiene un porcentaje de 30.6% en pretest siendo el nivel muy deficiente, mientras que con el post test se tiene un porcentaje de 38.8% siendo el nivel excelente. Asimismo, en la figura N° 4 la dimensión Derechos cuenta con un porcentaje de 31.3% y un nivel muy deficiente, resultados de posteriormente de la aplicación del post test mejoran siendo el porcentaje de 33.8% con un nivel bueno.

Respecto a la figura N° 5, se evidencia que en la dimensión Desarrollo personal y social el porcentaje obtenido de la aplicación del pretest asciende a 22.6% siendo con nivel muy deficiente el cual posterior al post test presenta un porcentaje de 25.1% con nivel excelente. En la figura N° 6 en la dimensión Clima organizacional se obtuvo 27.7% en la aplicación del pretest siendo el nivel muy deficiente. Posterior a la aplicación del post test el porcentaje asciende a 37.5% siendo el nivel excelente. Todos estos resultados evidencian que efectivamente influye bastante el aplicar un Plan Estratégico de Bienestar Social en la Calidad de Vida de los colaboradores de la Unidad Minera; hecho que es corroborado por la investigación realizada por Mulford (2018), a través del cual se evidenció el incremento de los niveles de calidad de vida en los trabajadores con la aplicación de programas; asimismo la teoría de la calidad de vida indicada por Mulford, Ch. y Vargas, R. (2018), indicando que, de existir una mejora en la calidad de vida de las personas, su relación directa se vería direccionada con la salud y el bienestar de éstas, siempre que sean favorecidas, implicando de este modo un grado de satisfacción percibido.

De esta forma, se puede afirmar que el Plan Estratégico de Bienestar Social, tiene influencia positiva en la calidad de vida en cuanto a sus dimensiones y en los colaboradores de la unidad minera Cajamarca, en el periodo 2023. En consecuencia, según lo indicado por Galván Morilla, M. (2021) en su conceptualización, se puede afirmar que la calidad de vida se identifica

como un elemento de selección, debido a que desde el punto del bienestar social se incluye caracteres individuales como grupales o asociativos; así mismo, existe una naturaleza de vinculación con el aspecto laboral, lo cual debe ser llevado en forma correcta y bajo el ámbito de la ética.

Con ello se puede apreciar que el desarrollo de los programas diseña un ambiente colaborador y permite tener un amplio conocimiento de las materias identificadas en el plan, determinando de este modo un mejor trabajo colaborativo entre los trabajadores y una relación más profunda entre el aspecto familiar.

De la Figura N° 7, en relación a las dimensiones de la calidad de vida se puede evidenciar que Bienestar físico y emocional tiene un incremento al 40.0% en Post test; de la misma forma, Educación con un 38.8%; Derechos con un 33.8%; Desarrollo personal y social con un 25.1%, y Clima Organizacional con 37.5%. Además, la variable dependiente tiene un incremento de 34.0%, lo que implica que efectivamente influye bastante el aplicar un Plan Estratégico de Bienestar Social en la Calidad de Vida de los colaboradores de la Unidad Minera; hecho que es corroborado por la investigación realizada por Mulford (2018), a través del cual se evidenció el incremento de los niveles de calidad de vida en los trabajadores con la aplicación de programas; asimismo la teoría de la calidad de vida indicada por Mulford, Ch. y Vargas, R. (2018), indicando que, de existir una mejora en la calidad de vida de las personas, su relación directa se vería direccionada con la salud y el bienestar de éstas, siempre que sean favorecidas, implicando de este modo un grado de satisfacción percibido. Es necesario indicar que, se puede avalar a través de lo indicado por Flores y Alvarado (2019) existe una importancia referente a la calidad de vida por cuanto los individuos necesitan fortalecer sus relaciones afectivas; así como, sus estados de ánimo y estilos de vida que permiten de esta manera mejorar su entorno. En consecuencia, se puede afirmar que el Plan Estratégico de Bienestar Social, tiene influencia positiva en la calidad de vida en los colaboradores de la unidad minera Cajamarca, en el periodo 2023.

En la Figura N° 8, relacionado a los calificativos de la ejecución de los Test de Conocimientos de la aplicación de los tres primeros programas del Plan Estratégico de Bienestar Social aplicado a los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca, periodo 2023, se pudo evidenciar que cuando las citadas notas no tuvieron la influencia del plan, los conocimientos de los colaboradores, fluctuaban antes en 9.56 y posteriormente en 16.13 con la aplicación el primer programa; después con el programa 2, anteriormente se tuvo una nota de 9.56 para luego obtener una nota de 16.06 de con la aplicación de dicho programa; de la misma forma con el programa 3, que inicialmente se obtuvo una nota de 9.54, para obtener con la aplicación un calificativo de 16.06, en consecuencia los niveles obtenidos finalmente en los tres programas son de bueno. Esto se puede corroborar con la investigación de Chapilliquen y Roque (2017) a través del cual se observan el incremento de niveles en cuanto a calidad de vida en la población de Cajamarca; además, según lo indicado por Payer, M. (2022) en su teoría del constructivismo, quien indicó que asume que de un conocimiento previo se origina el nacimiento de uno nuevo; en este proceso se pudo identificar que el conocimiento incrementó considerablemente con la ejecución de los programas y más que todo al utilizarse los test de conocimiento; obteniéndose el nivel de bueno. De esta forma se pudo identificar que, con la aplicación de los programas del Plan, se incrementa el conocimiento de los colaboradores de la Unidad Minera Cajamarca, periodo 2023; esto también es reafirmado con lo indicado por Chaparro, M. (2011), que la calidad de vida está influenciado por factores que determinan el conocimiento de los individuos, en el sentido de que como cultura, aspectos sociales y educativos; es una obligación conocer los indicadores y parámetros establecidos por parte de los colaboradores.

En la Figura N° 9 relacionada a los resultados de la guía de entrevista, se ha podido observar que concerniente a los indicadores de cada una de las dimensiones de las cuales se enmarca el desarrollo de este instrumento, los colaboradores manifiestan que los conocimientos aprendidos, socializados y concientizados, se deben a las diferentes capacitaciones programadas y ejecutadas durante los horarios de reparto de guardia, lo cual tuvo una réplica

semanal durante el periodo de trabajo antes del inicio de sus labores, mostrando en ello participación activa evidenciado en los feedback ejecutados en cada capacitación, todo ello enmarcado en el conocimiento de la realidad problemática acorde a cada dimensión es por ello el interés, participación pero sobretodo la socialización de estos conocimientos entre compañeros y en sus familias mediante el efecto cascada.

Los resultados indicados en la guía de entrevista, permiten sustentar lo indicado en cuanto a la Teoría del Constructivismo, según Payer, M. (2022) ya que los colaboradores han aprendido conocimientos nuevos respecto a la mejora de su calidad de vida enmarcado en cada indicador de cada dimensión conllevando a resultados favorables, pero sobre todo concientizándolos y aplicándolos tanto en su entorno laboral como familiar.

A lo que Alva (2018) y Alfaro (2020) en sus trabajos de investigación hacen de conocimiento que en efecto existe una calidad de vida bien constituida por cuanto los colaboradores de la unidad minera Cajamarca, en el periodo 2023, se identifiquen con la problemática existentes en sus vidas y pongan de si mismos para mitigar los riesgos que se generen en el ámbito de sus vidas como aspectos económicos y sociales; así como tener en cuenta el ambiente laboral, poniendo de su parte para poder no solo en forma individual , si no asociada tomar las precauciones para cambiar el estilo de vida a una más efectiva; es también de interés, conocer sobre la influencia de los programas en la gestión del cambio en la calidad de vida, por cuanto se ve las intenciones de los colaboradores de identificar las problemáticas y darles soluciones en el corto plazo. Al respecto, es de comentar que, si bien es cierto Mulford, Ch. y Vargas, R.(2018), identifican aspectos relevantes de estudio en bienestar social, también la calidad de vida es esencial para la convivencia entre trabajadores, familiares y empleadores, por cuanto está orientado al desarrollo personal y a las competencias del ser humano; sin embargo, en cuanto a la teoría de Calidad de Vida, se identifica que el factor salud y bienestar son muy importantes por cuanto existe un alcance o direccionamiento personal desde el aspecto psicológico, físico, biológico, acompañado del ético; mostrando de esta forma que tan efectivo es las dinámicas del plan través del cual se ha diseñado

programas con la finalidad de alcanzar la satisfacción del colaborador de la unidad Minera; asimismo, es de indicar que, Peláez (2021) afirmó que, a través de la gestión del bienestar social se ha revelado que, la felicidad laboral es necesaria, por cuanto existe una mejora consecutiva y de esta forma también una relación directa que identifique los recursos necesarios para una calidad de vida óptima, los cuales pueden ser tratados en reuniones con los trabajadores de la Unidad Minera.

De los resultados de la Tabla N° 3 se puede identificar que la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov) para las variables de Plan Estratégico de Bienestar Social y Calidad de Vida, presentaron un nivel de significancia mayor al 5% de significancia estándar ($p < 0.05$), en las dimensiones de: Bienestar físico y emocional, educación, derechos, desarrollo personal y social; así como, clima organizacional; siendo estas dimensiones de la variable dependiente Calidad de Vida, demostrándose que se distribuyen de manera normal, determinándose emplear pruebas paramétricas para analizar la relación de causalidad o influencia entre las variables y en este caso se usó el estadístico de prueba T de Student. Al respecto, utilizando la prueba T de Student que se demuestra en la Tabla N° 4, que con una confianza del 95%, las medias de la variable calidad de vida son significativamente diferentes, en donde el promedio del pre test del grupo experimental es $X = 102.13$ y el promedio del post test del grupo experimental es $X = 136.93$, esto se valida cuando **$t = 34.751 > 2.02$ y $Sig. = 0.000 < P\text{-Valor } 0.010$** . Estos resultados se corroboraron con Mulford, Ch. y Vargas, R. (2018), quienes indican en la teoría de calidad de vida sobre la necesidad de conocer aspectos de salud y bienestar en colaboradores; proporcionando un adecuado estudio a profundidad, realizando análisis de resultados sumamente identificables, es decir que la investigación proporcione una ayuda y un propósito en la vida de las personas, como es su calidad de vida. Asimismo, también se contrastó con lo indicado por Fúnez (2018) quien utilizó la metodología de enfoque descriptivo, y con pruebas paramétricas siendo la T de Student el elemento evaluador de la hipótesis, de la misma manera, concluyó que los individuos que participaron en la realización de su trabajo, llegan a obtener una calidad de vida óptima con su salud tanto física

como mental; en consecuencia, se reafirma que la hipótesis de investigación es aceptada.

Es necesario afirmar que este estudio también es avalado por Galván Morilla, M. (2021) quien indica que, la calidad de vida compone un concepto el cual se basa en niveles abarcando desde el punto del bienestar social hasta el comunitario; tomando de ser el caso inclusive aspectos que son de carácter específico, en forma individual o grupal.

VI. CONCLUSIONES

Conclusión referida al objetivo general

1. Se concluye, que el Plan Estratégico de Bienestar Social, influyó muy significativamente en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca 2023, ello evidenciado en los resultados de la prueba T de Student, en la cual se obtuvo una confianza del 95%, siendo la media de calidad de vida en el post test significativamente diferente, validándose también cuando $t = 34.751 > 2.02$ y $\text{Sig.} = 0.000 < \text{P-Valor } 0.010$, por lo cual el coeficiente de variación post test es de 3% en grupo experimental y en pretest de 5% teniendo como consecuencia que se rechazó la hipótesis nula H_0 y se aceptó la hipótesis de investigación H_1 ; en ese sentido existe influencia del Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Conclusiones referidas a los objetivos específicos

2. Se determinó que, culminado el primer trimestre de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social, se evidenció una mejora en los niveles de calidad de vida en los colaboradores ello verificado en la variable calidad de vida, la cual presenta como resultado de pre test un nivel muy deficiente reflejado en un porcentaje de 28.2%, el cual posterior a la aplicación del post test se eleva a 34.0% con un nivel excelente; de esta forma se determinó los niveles de calidad de vida de los colaboradores antes y después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en una Unidad Minera, Cajamarca.
3. Se determinó los niveles de influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en colaboradores, en cuanto a calidad de vida, siendo las dimensiones bienestar físico y emocional, educación, derechos, desarrollo personal y social, así como, clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca; que han presentado una mejora considerable de un

pre test con nivel muy deficiente a un nivel excelente en post test; ello evidenciado en la ejecución de los programas integrales de bienestar durante el primer trimestre del plan. En ese sentido, se describió los niveles de influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en las dimensiones bienestar físico y emocional, educación, derechos, desarrollo personal y social, así como, clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca.

4. Se concluyó que, los conocimientos aprendidos por los colaboradores referente a las temáticas aplicadas en los tres programas del plan estratégico mejoraron considerablemente, ello fue reflejado en el Test de Conocimiento aplicado a los colaboradores, teniendo una nota inicial de 9.54 con un nivel deficiente a un calificativo de 16.06 con un nivel bueno; en ese sentido, se determinó el nivel de conocimientos que tuvieron los colaboradores antes y después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en una Unidad Minera, Cajamarca.

5. Se concluyó, que el plan estratégico de bienestar social aplicó programas priorizados durante el primer trimestre de la aplicación del plan estratégico de bienestar los cuales fueron: Programa Integral de Atención Individualizada y Familiar (Parte I), Programa de Mejora de Clima Laboral, Programa de Bienestar Integral; asimismo, los programas a ejecutar en el segundo, tercer y cuarto trimestre correspondientes al plan son: Programa de Beneficios Corporativos, Programa Integral de Atención Individualizada y Familiar (Parte II), Programa Psicológico y Emocional, Programa de Integración, Programa de Reconocimiento, Programa Preventivo en Salud y Bienestar y Programa de Proyección Social en cuidado de la salud. Todo ello fue enmarcado en las siguientes líneas de acción: Apoyo Emocional, Atención al Duelo, Soporte de Equipos, Prevención de Enfermedades. En mérito a ello, se describieron los programas priorizados en el plan estratégico de bienestar en el primer trimestre del 2023; por consiguiente, mediante la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social se genera una mejora en la ejecución de procesos concerniente a la calidad de vida de los colaboradores

principalmente del sector minero ya que los programas que contiene están alineados a la realidad problemática, dimensiones de ejecución, necesidades de los colaboradores, etc, obteniendo un impacto positivo a nivel propio de cada colaborador como organizacional.

VII. RECOMENDACIONES

En cuanto a las recomendaciones se direcciona de la siguiente manera:

- Se recomienda al Gerente de Recursos Humanos de la unidad minera que continúe con el soporte y respaldo de esta instancia respecto a la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social hasta su culminación; es decir hasta concluir con todos los programas establecidos en él.
- Se recomienda a la Jefe del Área de Bienestar Social de la unidad minera que continúe con la aplicación de los programas del citado plan, con el apoyo de instrumentos evaluadores para la obtención de información de los trabajadores, con la finalidad de observar resultados comparativos antes y después de aplicarlos y de esta forma obtener nuevos niveles.
- Se recomienda al equipo de gestoras en bienestar social de la unidad minera que continúen con las investigaciones relacionadas a la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en dichos colaboradores, en cuanto a calidad de vida, con la finalidad de verificar que tanta influencia existe en sus niveles respectivos, con el desarrollo de los programas.
- Para los colaboradores de la unidad minera se recomienda continuar aplicando los conocimientos aprendidos en mérito al desarrollo de los programas correspondientes al Plan Estratégico de Bienestar Social y socializarlos en su ambiente familiar y laboral del personal.
- Se recomienda a los gestores de recursos humanos de la unidad minera promuevan la aplicación de los programas correspondientes al Plan Estratégico de Bienestar Social, generando concientización en los colaboradores a través del tiempo, referente a la importancia de promover en ellos mismos la mejora de su calidad de vida contribuyendo a realizar programas de bienestar con la participación activa de los mismos, identificando sus necesidades y problemáticas; con la finalidad de obtener un impacto positivo a nivel propio de cada colaborador como organizacional.

REFERENCIAS

Alfaro (2020) *La asociatividad y el nivel de calidad de vida en el trabajo de los artesanos del Caserío Huambocancha, Cajamarca 2020.*

<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26219>

Alva (2018) *Evaluación de la calidad de vida de la población del ámbito de influencia de MYSRL, basada en la inversión social realizada con fondos mineros en los distritos de: La Encañada, Baños del Inca y Cajamarca (Periodo 2007-2016).*

<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/2155>

Andina (24 de junio 2020) Actividad minera en Cajamarca debe mejorar calidad de vida de la población.

<https://andina.pe/agencia/noticia-actividad-minera-cajamarca-debe-mejorar-calidad-vida-de-poblacion-417657.aspx>.

Andrés Domingo, J.; Arellano Espinar, F. A. y Doménech Vilariño, R. (2021) Innovación y bienestar social. Revista Industria y Energía. 1 (2) 155-168.

<https://docta.ucm.es/entities/publication/4f64d6f7-03e7-4212-9450-71c66814662a>

Amez (2022) Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los colaboradores administrativos de un Centro Hospitalario Nivel II-2 en la Región Callao 2021.

https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11512/Calidad_AmezOlivera_Jhon.pdf

Bentos et al. (2019) *Problemas emergentes en Trabajo Social.* Archivo pdf. <https://www.margen.org/suscri/margen93/osella-93.pdf>

- Cáceres Manrique, M.; Parra Prada, L. y Pico Espinosa, O. (2018) Calidad de vida relacionada con la salud en población general de Bucaramanga, Colombia. Revista Salud Pública 20 (2) (2018) Mar-Apr.
<https://www.scielosp.org/article/rsap/2018.v20n2/147-154/>
- Casamitjana. L. (2022) Expresiones personales de una organización
<https://identidadydesarrollo.com/courses/expresiones-personales/>
- Casas, M. (20 de abril de 2023) Aspecto Ocupacional.
<https://prezi.com/aax6lkidrchg/aspecto-ocupacional/>
- Castilla La Mancha (10 de abril de 2021) Plan Estratégico de Bienestar Social
[https://www.castillalamancha.es/gobierno/bienestarsocial/estructura/dgacsocco/actuaciones/plan-estrat%C3%A9gico-de-servicios-sociales#:~:text=El%20Plan%20Estrat%C3%A9gico%20de%20Servicios,articularse%20para%20conseguirlos%20\(transversalidad\).](https://www.castillalamancha.es/gobierno/bienestarsocial/estructura/dgacsocco/actuaciones/plan-estrat%C3%A9gico-de-servicios-sociales#:~:text=El%20Plan%20Estrat%C3%A9gico%20de%20Servicios,articularse%20para%20conseguirlos%20(transversalidad).)
- Chacón et al. (2022) El Duelo Complicado
<https://www.seom.org/seomcms/images/stories/recursos/sociosyprofs/documentacion/manuales/duelo/duelo18.pdf>
- Chaparro, M. (13 de noviembre de 2011) Epistemología de la calidad de vida. Archivo PDF.
- Chapilliquen y Roque (2017) *Actividad minera de la Empresa Yanacocha en la provincia de Cajamarca y el nivel de impacto en la calidad de vida de la población de su entorno 1993 - 2012.*
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_6059871055b5ad97ab0a7aa70362d0db/Description

Comunidad Empresas (11 de abril de 2023) ¿Qué impacto tiene la motivación del personal en una empresa?

<https://ce.entel.cl/articulos/motivacion-del-personal/>

Contreras Alfonso; A.J.; Navarrete Méndez, G.D.; Ortiz Urrego, T.G. y Ávila Navarrete, V.C. (2021) Salud Mental, Bienestar e Inclusión Social en Personas Adultas Habitantes de Calle. Revista Puriq. Vol. 3, núm. 4, 2021.

<https://www.revistas.unah.edu.pe/index.php/puriq/article/view/194/319>

Cuenca Silvestre, M. (2022) La Teoría del reconocimiento de Honneth: propuestas desde el Trabajo social comunitario. Revista Azarbe. Num. 11 (2022).

<https://doi.org/10.6018/azarbe.548421>

De la Casa (2019) Calidad de vida y necesidades de apoyo en personas con discapacidad intelectual.

<https://aspadex.org/calidad-de-vida-discapacidadintelectual/>

Díaz Mordillo, M. (2021) Pasado y Futuro del Estado de Bienestar: Reflexiones desde una era Post covid. Revista Lan Harremanak, 2021, 46 (1) 33-59.

<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.23138>

Díaz, O. (11 de abril de 2023) Aspecto Ocupacional

<https://www.goconqr.com/es/mapamental/156462/aspecto-ocupacional>.

Dolex (16 de julio de 2023) Malestar general, aprende a reconocerlo

<https://www.dolex.com.co/sintomas/adultos/malestar-general.html>

El Mundo (2019) El descubrimiento de las emociones

<https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/alicante/2019/12/26/5e03b7de21efa03b0c8b4660.html>

Energiminas (2 de agosto de 2021) *Opinión Pensando en el Perú: propuestas para mejorar la calidad de vida de los peruanos.*

<https://energiminas.com/opinion-pensando-en-el-peru-propuestas-para-mejorar-la-calidad-de-vida-de-los-peruanos/>

Edu.xunta (2022) La expresión de las opiniones personales

https://www.edu.xunta.gal/centros/cafi/aulavirtual/pluginfile.php/26652/mod_resource/content/0/Unidad_6/Web_opinion/index.html

Flores y Alvarado (2019) *Adicción y calidad de vida en el trabajo en colaboradores de una empresa de servicios.*

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625598>

Fúnez (2018) Calidad de vida relacionada con la salud y resiliencia en militares españoles.

<https://www.doctorat.udl.cat/en/noticies/Calidad-de-vida-relacionada-con-la-salud-y-resiliencia-en-militares-espanoles>

Galván Morilla, M. (10 de abril de 2021) ¿Qué es la calidad vida?

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n2/m2.html>

García Pérez, L (7 de julio de 2021) *Trabajo Social, una solución a las problemáticas del país.*

<https://www.ucentral.edu.co/noticentral/trabajo-social-pais>

Godoy, C. (5 de febrero del 2022) Ventajas del uso de encuestas para una investigación
<https://tesisdeceroa100.com/author/cgodoyr/page/3/>

González (2019) *Gestión del talento orientado en el bienestar psicológico en el trabajo en las MYPES Industriales de la ciudad de Durango, Durango, México.*

<http://repositorio.ujed.mx/jspui/handle/123456789/103>

Grimaldo (2021) *Calidad de vida y optimismo en adultos mayores de Lima y Huaraz*
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9167/GONZALEZ_ZC.pdf

Hernández Gracia, T. (2023). Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones. Revista Venezolana de Gerencia. Vol. 28 Núm. 101 (2023).
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.1>

Lifeder (2021) Formas de expresión y sus características

<https://www.lifeder.com/formas-expresion-textual/>

Liñan (2018) *Diseño de programa de bienestar laboral para mejorar la calidad de vida en los empleados de Oleoflores sede Barranquilla-Colombia.*

https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/9281/Dise%C3%B1o_Programa_Bienestar_Laboral_Mejorar_Calidad_Vida_Empleados_Resumen.pdf?sequence=2

López, M. (15 de junio de 2019) Capacidades necesarias para trabajar en equipos

<https://es.slideshare.net/margaysabel/capacidades-necesarias-para-trabajar-en-equipos>

López Martínez, B.; Aragón Castillo, J.; Muñoz Palomeque, M.; Madrid Tovilla, S. y Tornell Castillo, I. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. Revista de la Facultad de Medicina Humana, vol.21 n°.2 Lima abr-jun 2021. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

López Rodríguez J.A.; Sangrà Boladeres, T; Iannitelli Muscolo; S. (2023) Revisión fenomenológica del concepto de empatía para el Trabajo Social. Revista Ehquidad. Núm. 19 (2023): Enero - Junio DOI: <https://doi.org/10.15257/ehquidad.2023.0006>.

María Sánchez, A. y Toledo Ledesma, O. (2021) Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores. Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo; 30(2): 244-264. <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-234.pdf>

Mayo Clinic (2022) Fobias específicas

<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/specific-phobias/diagnosis-treatment/drc-20355162>

Mayoclinic (2022) Duelo Complicado

<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/complicated-grief/symptoms-causes/syc-20360374#:~:text=El%20duelo%20complicado%20es%20como,la%20p%C3%A9rdida%20del%20ser%20querido>

Mayoclinic (2022) Dinámicas Grupales

<https://dinamicasgrupales.com.ar/>

Medline plus (2023) Manejo del estrés

<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001942.htm#:~:text=La%20pr%C3%A1ctica%20de%20t%C3%A9cnicas%20de,meditaci%C3%B3n%20hasta%20yoga%20y%20taich%C3%AD.>

Mendo (2015) *Calidad de vida en términos de condiciones de vida y condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal médico del Hospital Regional de Cajamarca. 2013.*

https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNC_a6b295f09ec3265306cd40cb88ea0eb6

Mercer (20 de marzo de 2018) Calidad de vida internacional.

<https://www.margen.org/suscri/margen93/osella-93.pdf>

Mosquera (28 de abril de 2017) Plan Estratégico de Gestión del Bienestar Social y Ambiental Comunitario (PEB Unguía) Vereda El Puerto. Colombia. Archivo PDF.

Mulford, Ch. y Vargas, R. (2018) Teoría de la Calidad de Vida y del Bienestar Social en la vida empresarial. Archivo PDF.

Mulford (2018) *Propuesta de programa de bienestar para los jefes de área de la operación de CENCOSUD Colombia S.A. para las Tiendas Metro.*

<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/669>

Ossco Torres, O; Sauñe Ossco, L; Coronado Yarihuaman, Y; Espinoza Almora, M, Espino Moquillaza, P. y Bendezú Sarcines, C. (2023) Autopercepción de la calidad de vida y valoración de la fragilidad del adulto mayor provincia de Huancasancos Departamento Ayacucho – Perú, año 2021. Revista Panecea Universidad nacional San Luis Gonzaga, Ica, Perú. Vol. 12 Núm. 1 (2023): Enero-Abril. <https://doi.org/10.35563/rmp.v12i1.517>

Payer, M. (13 de julio de 2022) teoría del constructivismo social de Lev Vygotsky en comparación con la teoría Jean Piaget. <http://www.proglocode.unam.mx/system/files/TEORIA%20DEL%20CONSTRUCTIVISMO%20SOCIAL%20DE%20LEV%20VYGOTSKY%20EN%20COMPARACION%20CON%20LA%20TEORIA%20JEAN%20PIAGET.pdf>

Peláez (2021) *Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una Universidad Privada de Trujillo- 2020.*
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8459>

Pérez, O. (2019) Como hacer un programa de capacitación del personal paso a paso.
<https://blog.peoplenext.com/como-hacer-un-programa-de-capacitacion-del-personal-paso-a-paso>

Randstand (29 de marzo del 2022) trabajo en equipo: características y formas de aplicarlo
<https://blog.peoplenext.com/como-hacer-un-programa-de-capacitacion-del-personal-paso-a-paso>

Roca (2017) *Carga de trabajo, control, burnout y calidad de vida profesional en funcionarios de una Entidad Financiera de Lima.*
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/3268>

Ruidiaz Gómez, K. y Cacante Caballero, J. (2021) Desarrollo histórico del concepto Calidad de Vida: una revisión de la literatura. *Revista Ciencia y Cuidado*. Vol. 18 Núm. 3: Septiembre - Diciembre 2021.
<https://doi.org/10.22463/17949831.2539>

Sancho (16 de abril de 2022) *La Conducta Ética, Moral y El Bienestar Social*. Archivo PDF.

Suteba (24 de febrero de 2023) Enfermedades Infecciosas Contagiosas
https://www.suteba.org.ar/enfermedades-infecciosas-contagiosas_666.html

Tello, N, (2021) *Trabajo social contemporáneo: Tres grandes problemas*. Archivo pdf. <http://neliatello.com/docs/trabajo-social-contemporaneo-tres-grandes-problemas.pdf>

Toledo, U. (13 de agosto de 2004) Paradigma del Bienestar Social. Archivo pdf.

Vásquez y Pajares (2015) *Relación entre ideación suicida y bienestar Psicológico en las adolescentes tuteladas del Hogar Belén de Cajamarca 2015*.
<http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/18>

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL INFORME DE INVESTIGACIÓN (ENFOQUE CUANTITATIVO)

Título: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.							
Autor: Carmen Liliana Huamán Gonzales							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
			Variable Independiente: Plan Estratégico de Bienestar Social				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Dimensiones	Indicadores	Ítems (SESIONES Y TEST PROGRAMAS):	Escala de Medición	Niveles o rangos
¿De qué manera el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre del 2023 influyen en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca?	Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre del 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.	Hi. El Plan Estratégico de Bienestar Social influye positivamente en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.	Apoyo emocional	Descubrimiento de emociones	P1. Programa integral de atención individualizada y grupal	Evaluación: Test de Conocimiento y percepción de Bienestar Social	Muy Deficiente: 0-4 Deficiente: 5-10 Regular: 11-15 Buena: 16-17 Excelente: 18-20
				Eliminación de temores			
				Formas de expresiones	P2. Programa de mejora de clima laboral		
				Eliminación de estrés			
				Expresiones personales	P3. Programa de bienestar integral		
		H ₀ . Plan Estratégico de Bienestar Social no influye positivamente en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.	Atención al duelo	Desmotivación del colaborador	P4. Programa de Beneficios Corporativos		
				Atención del colaborador			
				Proceso de adaptación	P5. Programa integral de atención individualizada y grupal		
				Apoyo al colaborador			
				Duelo complicado	P6. Programa Psicológico y emocional		
Soporte a equipos	Dinámicas grupales	P7. Programa de Integración					

				Programas Motivación				
				Capacidades de grupo		P8. Programa de Reconocimiento		
				Trabajo en equipo				
			Prevención de enfermedades	Aspecto ocupacional y viral		P9. Programa Preventivo en salud y bienestar		
				Prevención de malestares físicos				
				Salud				
				Prevención de malestares mentales				
				Enfermedades infecto contagiosas		P10. Programa de Proyección social en cuidado de la salud.		
Variable Dependiente: Calidad de Vida								
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos	
¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión bienestar físico y emocional en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?	O1. Determinar los niveles de calidad de vida de los colaboradores antes y después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en una Unidad Minera, Cajamarca.	H1. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión bienestar físico y emocional de la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera.	Bienestar físico y emocional	Bienestar Físico	Los colaboradores fortalecen sus conocimientos en el cuidado del cuerpo humano.	<u>Instrumento</u> <u>Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida:</u> ESCALA ORDINAL. Politémica: Escala de Likert (0,1,2,3,4.)	Muy Deficiente: 0-64	
							El Área de salud y seguridad ocupacional de la empresa, evalúa el índice de accidentabilidad.	Deficiente: 65-128
					Cuidado del cuerpo humano		Los colaboradores aplican conocimiento en su entorno familiar y social sobre el cuidado del cuerpo humano.	Regular: 129-192
							Existe participación del personal en la ejecución de campañas médicas.	Bueno: 193-256
				Potencial	Existe participación de los colaboradores en actividades	Excelente: 237-320		

¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión educación en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?	O2. Describir los niveles de influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en las dimensiones bienestar físico y emocional, educación, derechos, desarrollo personal y social, así como, clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca.	H2. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión educación de la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera.		emocional	de integración y trabajo en equipo, programado por la empresa. Personal participa en capacitaciones de desarrollo y bienestar emocional.	<u>Guía de Entrevista de Calidad de Vida:</u> ESCALA: Intervalo de razón, por edades.	
				Potencial mental	Personal participa en actividades de desarrollo de potencial mental.		
¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión derechos en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?	O3. Determinar el nivel de conocimientos que tienen los colaboradores antes y después de la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en una Unidad Minera, Cajamarca.	H3. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión derechos de la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera.	Educación	Control total de las emociones	Personal participa en actividades de integración y desarrollo emocional.	<u>Instrumento Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida:</u> ESCALA ORDINAL. Política: Escala de Likert (0,1,2,3,4.)	
				Aprendizaje a los colaboradores	Personal adquiere conocimiento en temáticas de bienestar social y calidad de vida. Personal aplica los conocimientos adquiridos de bienestar social en su entorno laboral y familiar.		
				Capacitaciones y demostraciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y calidad de vida con nuestra población objetivo. Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional. Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.		
				Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.		
			Educación	Actividades lúdicas	Personal participa de actividades de integración y trabajo en equipo. Personal participa en actividades de promoción de		

<p>¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión desarrollo personal y social en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?</p> <p>¿Cómo influye la aplicación del Plan Estratégico de Bienestar Social en la dimensión clima organizacional en la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera, Cajamarca?</p>	<p>O4. Describir los programas priorizados en el plan estratégico de bienestar en el primer trimestre del 2023.</p>	<p>H4. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión desarrollo personal y social de la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera.</p>			<p>liderazgo, y valores organizacionales.</p>	<p><u>Guía de Entrevista de Calidad de Vida:</u></p> <p>ESCALA:</p> <p>Intervalo de razón, por edades.</p> <p><u>Instrumento Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida:</u></p> <p>ESCALA ORDINAL.</p> <p>Politómica:</p> <p>Escala de Likert (0,1,2,3,4.)</p>	
		<p>H5. El plan estratégico de bienestar social influye positivamente sobre la dimensión clima organizacional de la calidad de vida de los colaboradores de la Unidad Minera.</p>		<p>Actividades laborales.</p>	<p>Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.</p>		
			<p>Derechos</p>	<p>Salud</p>	<p>Se desarrolla el catálogo de beneficios integrales en salud dirigido a los trabajadores.</p> <p>Personal cuenta con vigencia activa en seguros médicos, prestaciones económicas, etc.</p>		
				<p>Remuneraciones</p>	<p>Se realiza la evaluación semestral y anual del desempeño laboral de los colaboradores.</p>		

				Atención Humanitaria	Desarrollo de actividades de proyección social con participación de nuestros colaboradores.	<u>Guía de Entrevista de Calidad de Vida:</u> ESCALA: Intervalo de razón, por edades.		
			Capacitaciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y promoción humana al personal.	<u>Instrumento Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida:</u> ESCALA ORDINAL. Politémica: Escala de Likert (0,1,2,3,4.)			
				Desarrollo de capacitaciones de bienestar social contando con la participación de las familias del personal.				
				Valoración de actividades	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.			
			Desarrollo personal y social	Exploración Personal	Se realiza la atención individualizada y familiar			
				Identificación Personal	Identificación con la cultura organizacional			
				Reflexión sobre sí mismo.	Se aplica el Test psicológicos, atención individualizada y grupal			
				Potencialización y motivación al personal.	Se aplica Programas de reconocimiento			
				Actividades cotidianas de las labores.	Se realiza Capacitación en temas laborales			
			Clima organizacional	Características de ambiente de trabajo	Desarrollo de programa de promoción de adecuado ambiente de trabajo.	<u>Guía de Entrevista de Calidad de Vida:</u> ESCALA: Intervalo de		
					Desarrollo de programa en promoción de adecuado clima laboral.			
				Respeto a las normas	Desarrollo de programa en valores y derechos humanos.			

					razón, por edades.		
				Responsabilidad con trabajo en equipo			Participación del personal en actividades de integración y promoción del trabajo en equipo.
							Participación del personal en actividades de desarrollo de liderazgo y habilidades personales.
				Colaboración del personal			Participación del personal en actividades de integración y promoción en trabajo en equipo.
							Participación del personal en actividades de promoción de la cultura organizacional.
				Resultados			Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.

ANEXO 2. MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE ÍNDICE	NIVELES Y RANGOS
					PROGRAMAS: SESIONES Y TEST		
Variable Independiente: Plan Estratégico de Bienestar Social	Según Castilla La Mancha (2021) indica que el Plan estratégico de bienestar social, es aquel documento a través del cual, se pretende diseñar en forma eficiente y racional medidas de actuación y aquellos recursos necesarios que permitan mejorar la calidad de vida del colaborador que labora en empresas e instituciones. En ese sentido el dicho plan tiene vigencia entre 3 a 10 años, según las necesidades de la empresa. Es un documento a nivel macro, que se encarga de direccionar planes anuales, planes de trabajo, programas y actividades; dándoles una proyección a máximo un decenio, dando de por medio programas diferentes a realizarse en diferentes años.	Se medirá mediante los siguientes Instrumentos a usar: 10 programas que cuentan con 1 sesión cada una (Total: 10 sesiones) y cada sesión cuenta con un Test de conocimiento y percepción de Bienestar Social para verificar lo aprendido, internalizarlo y ponerlo en práctica. (Total 10 test de conocimiento).	Apoyo emocional	Descubrimiento de emociones	P1. Programa integral de atención individualizada y grupal	ESCALA: ORDINAL. NIVELES: Politémica-Vigesimal (0-20)	Muy Deficiente: 0-4 Deficiente: 5-10 Regular: 11-15 Bueno: 16-17 Excelente: 18-20
				Eliminación de temores			
				Formas de expresiones	P2. Programa de mejora de clima laboral		
				Eliminación de estrés			
			Atención al duelo	Expresiones personales	P3. Programa de bienestar integral		
				Desmotivación del colaborador	P4. Programa de Beneficios Corporativos		
				Atención del colaborador			
				Proceso de adaptación	P5. Programa integral de atención individualizada y grupal		
			Apoyo al colaborador				
			Soporte a equipos	Duelo complicado	P6. Programa Psicológico y emocional		
				Dinámicas grupales	P7. Programa de Integración		
				Programas			
				Motivación	P8. Programa de Reconocimiento		
			Capacidades de grupo				
Prevención de enfermedades	Trabajo en equipo	P9. Programa Preventivo en salud y bienestar					
	Aspecto ocupacional y viral						
	Prevención de malestares físicos	P10. Programa de Proyección social en cuidado de la salud.					
	Salud						
Prevención de malestares mentales							
Enfermedades infecto contagiosas							

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE ÍNDICE	NIVELES Y RANGOS
					PROGRAMAS: SESIONES Y TEST		
Variable Dependiente: Calidad de Vida	<p>Según Galván Morilla, M. (2021) indica que al utilizar el término calidad de vida; genera una concepción basada en la alusión a muchos niveles de generalidades; abarcado desde el punto del bienestar social o hasta el comunitario; hasta algunos aspectos que son de carácter específico, en forma individual o grupal, dependiendo su naturaleza.</p>	<p>Se medirá mediante los siguientes instrumentos:</p> <p>Test de conocimiento y percepción de Calidad de Vida (Como parte del Plan Estratégico de Bienestar Social). Cuestionario, denominado pretest y Posttest, cuenta con 36 Ítems, 5 Dimensiones, con una Escala Diagnóstica que es de medición Ordinal y con alternativas de respuesta con valorización de: 0 a 4 puntos, como valores de puntuaciones.</p> <p>Guía de Entrevista que consta de 25 preguntas, aplicado a los colaboradores de mayor rango.</p>	Bienestar físico y emocional	Bienestar Físico	Los colaboradores fortalecen sus conocimientos en el cuidado del cuerpo humano.	<p><u>Instrumento Cuestionario o para encuesta transversal de Calidad de Vida:</u></p> <p>ESCALA ORDINAL.</p> <p>Politómica: (0,1,2,3,4.)</p>	<p>Muy Deficiente: 0-64 Deficiente: 65-128 Regular: 129-192 Bueno: 193-256 Excelente: 237-320</p> <p>Hombres: 25 años a 60 años Mujeres: 24 años a 50 años</p>
					El Área de salud y seguridad ocupacional de la empresa, evalúa el índice de accidentabilidad.		
				Cuidado del cuerpo humano	Los colaboradores aplican conocimiento en su entorno familiar y social sobre el cuidado del cuerpo humano.		
					Existe participación del personal en la ejecución de campañas médicas.		
				Potencial emocional	Existe participación de los colaboradores en actividades de integración y trabajo en equipo, programado por la empresa.		
					Personal participa en capacitaciones de desarrollo y bienestar emocional.		
			Potencial mental	Personal participa en actividades de desarrollo de potencial mental.			
			Control total de las emociones	Personal participa en actividades de integración y desarrollo emocional.			
			Educación	Aprendizaje a los colaboradores	Personal adquiere conocimiento en temáticas de bienestar social y calidad de vida.	<p><u>Instrumento Guía de Entrevista de Calidad de Vida:</u></p> <p>ESCALA:</p> <p>Intervalo de razón, por edades.</p>	
					Personal aplica los conocimientos adquiridos de bienestar social en su entorno laboral y familiar.		

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE ÍNDICE	NIVELES Y RANGOS	
					PROGRAMAS: SESIONES Y TEST			
Variable Dependiente: Calidad de Vida	Según Galván Morilla, M. (2021) indica que al utilizar el término calidad de vida; genera una concepción basada en la alusión a muchos niveles de generalidades; abarcado desde el punto del bienestar social o hasta el comunitario; hasta algunos aspectos que son de carácter específico, en forma individual o grupal, dependiendo su naturaleza.	Se medirá mediante los siguientes instrumentos: Test de conocimiento y percepción de Calidad de Vida (Como parte del Plan Estratégico de Bienestar Social). Cuestionario, denominado pretest y Posttest, cuenta con 36 Ítems, 5 Dimensiones, con una Escala Diagnóstica que es de medición Ordinal y con alternativas de respuesta con valorización de: 0 a 4 puntos, como valores de puntuaciones. Guía de Entrevista que consta de 25 preguntas, aplicado a los colaboradores de mayor rango.		Capacitaciones y demostraciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y calidad de vida con nuestra población objetivo.	Instrumento Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida: ESCALA ORDINAL. Politémica: (0,1,2,3,4.)	Muy Deficiente: 0-64 Deficiente: 65-128 Regular: 129-192 Bueno: 193-256 Excelente: 237-320	
					Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.			
				Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos	Personal comprende las temáticas impartidas en los diferentes programas de capacitación en bienestar social			
					Actividades lúdicas			Personal participa de actividades de integración y trabajo en equipo.
				Actividades laborales.				Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.
					Derechos			Salud
				Se desarrolla el catálogo de beneficios integrales en salud dirigido a los trabajadores.				
				Remuneraciones				Personal cuenta con vigencia activa en seguros médicos, prestaciones económicas, etc.
				Atención Humanitaria				Se realiza la evaluación semestral y anual del desempeño laboral de los colaboradores

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE ÍNDICE	NIVELES Y RANGOS		
					PROGRAMAS: SESIONES Y TEST				
Variable Dependiente: Calidad de Vida	Según Galván Morilla, M. (2021) indica que al utilizar el término calidad de vida; genera una concepción basada en la alusión a muchos niveles de generalidades; abarcado desde el punto del bienestar social o hasta el comunitario; hasta algunos aspectos que son de carácter específico, en forma individual o grupal, dependiendo su naturaleza	Se medirá mediante los siguientes instrumentos: Test de conocimiento y percepción de Calidad de Vida (Como parte del Plan Estratégico de Bienestar Social). Cuestionario, denominado pretest y Posttest, cuenta con 36 ítems, 5 Dimensiones, con una Escala Diagnóstica que es de medición Ordinal y con alternativas de respuesta con valorización de: 0 a 4 puntos, como valores de puntuaciones. Guía de Entrevista que consta de 25 preguntas, aplicado a los colaboradores de mayor rango.		Capacitaciones	participación de nuestros colaboradores.	Instrumento Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida: ESCALA ORDINAL. Politómica: (0,1,2,3,4.)	Muy Deficiente: 0-64 Deficiente: 65-128 Regular: 129-192 Bueno: 193-256 Excelente: 237-320		
					Desarrollo de capacitaciones en bienestar y promoción humana al personal.				
					Desarrollo de capacitaciones de bienestar social contando con la participación de las familias del personal.				
			Valoración de actividades	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.	Instrumento Guía de Entrevista de Calidad de Vida: ESCALA: Intervalo de razón, por edades			Hombres: 25 años a 60 años Mujeres: 24 años a 50 años	
				Exploración Personal					Se realiza la atención individualizada y familiar
			Desarrollo personal y social	Identificación Personal					Identificación con la cultura organizacional
				Reflexión sobre sí mismo.					Se aplica el Test psicológicos, atención individualizada y grupal
				Potencialización y motivación al personal.					Se aplica Programas de reconocimiento
				Actividades cotidianas de las labores.					Se realiza Capacitación en temas laborales
				Clima organizacional					Características de ambiente de trabajo
			Desarrollo de programa en promoción de adecuado clima laboral.						
			Respeto a las normas						Desarrollo de programa en valores y derechos humanos.
			Responsabilidad con trabajo en equipo						Participación del personal en actividades de integración y promoción del trabajo en equipo.
Participación del personal en actividades de desarrollo de									

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEM	ESCALA DE ÍNDICE	NIVELES Y RANGOS
					PROGRAMAS: SESIONES Y TEST		
					liderazgo y habilidades personales.		
				Colaboración del personal	Participación del personal en actividades de integración y promoción en trabajo en equipo.		
					Participación del personal en actividades de promoción de la cultura organizacional.		
				Resultados	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.		

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de Calidad de Vida. Así mismo se le pide ser objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión del talento humano a través del análisis de la variable correspondiente.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario consta de 36 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (X) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurre estas situaciones en tu institución educativa:

- Si no ocurre nunca, marca la alternativa **Muy deficiencia (0)**
- Si ocurre de vez en cuando, marca la alternativa **deficiencia (1)**
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **Regular (2)**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **Bueno (3)**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **excelencia (4)**

Cuestionario de Calidad de Vida 2023

Edad: _____ Área: _____

Tema: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Instrucciones: Marcar con un aspa (X) la respuesta que tú crees conveniente según la pregunta:

Dimensiones del instrumento:

Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023

- Primera dimensión: Bienestar físico y emocional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión bienestar físico y emocional en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Bienestar Físico	Los colaboradores fortalecen sus conocimientos en el cuidado del cuerpo humano.					
	El Área de salud y seguridad ocupacional de la empresa, evalúa el índice de accidentabilidad.					
Cuidado del cuerpo humano	Los colaboradores aplican conocimiento en su entorno familiar y social sobre el cuidado del cuerpo humano					
	Existe participación del personal en la ejecución de campañas médicas.					
Potencial emocional	Existe participación de los colaboradores en actividades de integración y trabajo en equipo, programado por la empresa.					
	Personal participa en capacitaciones de desarrollo y bienestar emocional.					
Potencial mental	Personal participa en actividades de desarrollo de potencial mental.					
Control total de las emociones	Personal participa en actividades de integración y desarrollo emocional.					

- Segunda dimensión: Educación
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión educación en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Aprendizaje a los colaboradores	Personal adquiere conocimiento en temáticas de bienestar social y calidad de vida.					
	Personal aplica los conocimientos adquiridos de bienestar social en su entorno laboral y familiar.					
Capacitaciones y demostraciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y calidad de vida con nuestra población objetivo.					
	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional. Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.					
Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.					
Actividades lúdicas	Personal participa de actividades de integración y trabajo en equipo.					
	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.					
Actividades laborales.	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.					

- Tercera dimensión: Derechos
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión derechos en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Salud	Se desarrolla el catálogo de beneficios integrales en salud dirigido a los trabajadores.					
	Personal cuenta con vigencia activa en seguros médicos, prestaciones económicas, etc.					
Remuneraciones	Se realiza la evaluación semestral y anual del desempeño laboral de los colaboradores.					
Atención Humanitaria	Desarrollo de actividades de proyección social con participación de nuestros colaboradores.					
Capacitaciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y promoción humana al personal.					
	Desarrollo de capacitaciones de bienestar social contando con la participación de las familias del personal.					
Valoración de actividades	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.					

- Cuarta dimensión: Desarrollo personal y social
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo personal y social en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Exploración Personal	Se realiza la atención individualizada y familiar					
Identificación Personal	Identificación con la cultura organizacional					
Reflexión sobre sí mismo.	Se aplica el Test psicológicos, atención individualizada y grupal					
Potencialización y motivación al personal.	Se aplica Programas de reconocimiento					
Actividades cotidianas de las labores.	Se realiza Capacitación en temas laborales					

- Quinta dimensión: Clima organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Muy Deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Excelente
Características de ambiente de trabajo	Desarrollo de programa de promoción de adecuado ambiente de trabajo.					
	Desarrollo de programa en promoción de adecuado clima laboral.					
Respeto a las normas	Desarrollo de programa en valores y derechos humanos.					
Responsabilidad con	Participación del personal en actividades de integración					

trabajo en equipo	y promoción del trabajo en equipo.					
	Participación del personal en actividades de desarrollo de liderazgo y habilidades personales.					
Colaboración del personal	Participación del personal en actividades de integración y promoción en trabajo en equipo.					
	Participación del personal en actividades de promoción de la cultura organizacional					
Resultados	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.					

¡Muchas gracias por la atención brindada!

GUÍA DE ENTREVISTA DE CALIDAD DE VIDA

Edad: _____ Sexo: _____ Masculino () Femenino ()

La presente guía tiene por finalidad recoger información para establecer el nivel de Calidad de Vida. Así mismo se le pide ser objetivo (a), honesto (a) y sincero (a) en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación científica permitirán mejorar la gestión del talento humano a través del análisis de la variable correspondiente.

INSTRUCCIONES:

La guía de entrevista consta de 25 ítems. Cada ítem cuenta con un casillero para que responda a su criterio la respuesta que crea conveniente para la realización del trabajo de investigación.

Guía de Entrevista de Calidad de Vida 2023

Edad: _____

Área: _____

Tema: Guía de entrevista para colaboradores en la Unidad Minera Cajamarca. 2023.

Dimensiones del instrumento:

Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023

- Primera dimensión: Bienestar físico y emocional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión bienestar físico y emocional en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Respuesta
Bienestar Físico	Comente usted si los colaboradores fortalecen sus conocimientos en el cuidado del cuerpo humano, así como, el Área de salud y seguridad ocupacional de la empresa, evalúe el índice de accidentabilidad	
Cuidado del cuerpo humano	Comente usted si los colaboradores aplican conocimientos en su entorno familiar y social sobre el cuidado del cuerpo humano, así como, si existe participación del personal en la ejecución de campañas médicas	
Potencial emocional	Según su criterio, ¿de qué manera existe participación de los colaboradores en actividades de integración y trabajo en equipo, programado por la empresa?; del mismo modo, si el personal participa en capacitaciones de desarrollo y bienestar emocional.?	
Potencial mental	¿De qué forma el Personal participa en actividades de desarrollo de potencial mental?	
Control total de las emociones	¿En qué medida el personal participa en actividades de integración y desarrollo emocional?	

- Segunda dimensión: Educación
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión educación en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Respuesta
Aprendizaje a los colaboradores	¿De qué manera, el personal adquiere conocimiento en temáticas de bienestar social y calidad de vida?; asimismo, ¿dicho personal aplica los conocimientos adquiridos de bienestar social en su entorno laboral y familiar.?	
Capacitaciones y demostraciones	¿Cómo se desarrolla capacitaciones en bienestar y calidad de vida con población objetivo; ¿asimismo, de	

	actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional?	
Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos	Según su criterio, ¿de qué forma se Desarrolla de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional?	
Actividades lúdicas	Explique usted, ¿cómo el personal participa de actividades de integración y trabajo en equipo; así como, en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales?	
Actividades laborales.	Según su conocimiento, comente usted ¿cómo el personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales?	

- Tercera dimensión: Derechos
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión derechos en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Respuesta
Salud	Según su conocimiento, ¿Cómo se desarrolla el catálogo de beneficios integrales en salud dirigido a los trabajadores y comente si el personal cuenta con vigencia activa en seguros médicos, prestaciones económicas, etc.	
Remuneraciones	Explique usted ¿cómo se realiza la evaluación semestral y anual del desempeño laboral de los colaboradores?	
Atención Humanitaria	Comente usted ¿Cómo se logra realizar el Desarrollo de actividades de proyección social con participación de los colaboradores?	
Capacitaciones	Comente usted ¿cómo se consigue desarrollar capacitaciones en bienestar y promoción humana al personal; ¿así como, contando con la participación de las familias del personal?	
Valoración de actividades	Explique usted ¿de qué manera se aplica métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.?	

- Cuarta dimensión: Desarrollo personal y social
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo personal y social en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Respuesta
Exploración Personal	Comente usted ¿de qué manera se realiza la atención individualizada y familiar	
Identificación Personal	Comente usted ¿De qué manera se ha conseguido lograr la identificación con la cultura organizacional?	
Reflexión sobre sí mismo.	Explique usted ¿De qué manera se aplica el Test psicológicos, atención individualizada y grupal?	
Potencialización y motivación al personal.	Comente usted ¿De qué manera se aplica Programas de reconocimiento?	
Actividades cotidianas de las labores.	Explique usted ¿De qué manera se realiza Capacitación en temas laborales?	

- Quinta dimensión: Clima organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Respuesta
Características de ambiente de trabajo	Comente usted ¿Cómo se desarrolla el programa de promoción de adecuado ambiente de trabajo; ¿así como, el programa en promoción de adecuado clima laboral?	
Respeto a las normas	Comente usted ¿De qué manera se desarrolla el programa en valores y derechos humanos?	
Responsabilidad con trabajo en equipo	Según su conocimiento, ¿De qué manera se realiza la participación del personal en actividades de integración y promoción del trabajo en equipo?; así como, de desarrollo de liderazgo y habilidades personales.	
Colaboración del personal	Según su conocimiento, ¿De qué manera se realiza la participación del personal en actividades de integración y promoción en trabajo en equipo; así como, ¿de promoción de la cultura organizacional?	
Resultados	Comente usted ¿Cómo se realiza la aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada??	

¡Muchas gracias por la atención brindada

ANEXO 4. FICHAS TÉCNICAS DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO - CUESTIONARIO

1. Nombre:

Cuestionario para colaboradores en la Unidad Minera Cajamarca. 2023.
Pretest y Post test.

2. Autor:

Carmen Liliana Huamán Gonzales

3. Objetivo:

Determinar si el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 influyen en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

4. Normas:

- Es importante que al contestar el colaborador sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.
- Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.

5. Usuarios (muestra):

El total de colaboradores es de 80 individuos de la Unidad Minera Yanacocha, Cajamarca, 2023.

6. Unidad de análisis:

Colaborador de la Unidad Minera Yanacocha, Cajamarca, 2023.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 36 ítems para la variable dependiente agrupadas en 5 dimensiones correspondientes a calidad de vida, y su escala es de nunca, casi nunca, algunas veces, la mayoría de veces y siempre con valoraciones de 0, 1, 2,3 y 4 por cada ítem.
- Los colaboradores deben de desarrollar el cuestionario en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

El cuestionario de calidad de vida está estructurado en 36 ítems y consta de 5 dimensiones:

- Bienestar físico y emocional con 8 Ítems
- Educación con 8 Ítems
- Derechos con 7 Ítems
- Desarrollo personal y social con 5 Ítems
- Clima organizacional con 8 Ítems

9. Escala diagnóstica:

9.1. Escala general de la variable dependiente: Calidad de Vida

Intervalo	Nivel
0 – 29	Muy Deficiente
30 – 58	Deficiente
59 – 87	Regular
88 – 116	Buena
117 – 144	Excelente

9.2. Escala específica (por dimensión):

Dimensión	Ítems	Nivel	Intervalo
Bienestar físico y emocional	8	Muy Deficiente	0 – 6
		Deficiente	7 – 12
		Regular	13 – 18
		Buena	19 – 24
		Excelente	25 – 32

Dimensión	Ítems	Nivel	Intervalo
Educación	8	Muy Deficiente	0 – 6
		Deficiente	7 – 12
		Regular	13 – 18
		Buena	19 – 24
		Excelente	25 – 32

Dimensión	Ítems	Nivel	Intervalo
Derechos	7	Muy Deficiente	0 – 6
		Deficiente	7 – 12
		Regular	13 – 18
		Buena	19 – 24
		Excelente	25 – 28

Dimensión	Ítems	Nivel	Intervalo
Desarrollo personal y social	5	Muy Deficiente	0 – 4
		Deficiente	5 – 8
		Regular	9 – 12
		Buena	13 – 16
		Excelente	17 – 20

Dimensión	Ítems	Nivel	Intervalo
Clima organizacional	8	Muy Deficiente	0 – 6
		Deficiente	7 – 12
		Regular	13 – 18
		Buena	19 – 24
		Excelente	25 – 32

10. Validación y confiabilidad:

La validez del instrumento se hizo por juicio de cuatro expertos del área de Gestión Pública y Ciencias Ambientales; en cuanto a la confiabilidad del instrumento se hizo por el método de Alfa de Cronbach, obteniendo el valor de 0.95 de nivel Excelente, que corresponde a un instrumento confiable.

FICHA TECNICA DE INSTRUMENTO – GUÍA DE ENTREVISTA

1. Nombre:

Guía de entrevista para colaboradores en la Unidad Minera Cajamarca. 2023.
Pretest y Post test.

2. Autor:

Carmen Liliana Huamán Gonzales

3. Objetivo:

Determinar si el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 influyen en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

4. Normas:

Es importante que al contestar el colaborador sea objetivo, honesto y sincero con sus respuestas para así poder tener una información real.

Tener en cuenta el tiempo empleado por cada encuesta realizada.

5. Usuarios (muestra):

El total de colaboradores es de 80 individuos de la Unidad Minera Yanacocha, Cajamarca, 2023.

6. Unidad de análisis:

Colaborador de la Unidad Minera Yanacocha, Cajamarca, 2023.

7. Modo de aplicación:

- El presente instrumento de evaluación está estructurado en 25 ítems para la variable dependiente agrupadas en 5 dimensiones correspondientes a calidad de vida, teniendo como base la descripción de los hechos según la manifestación de los individuos a través de la recolección de información.
- Los colaboradores deben de desarrollar la guía de entrevista en forma individual, consignando los datos requeridos de acuerdo a las instrucciones para su desarrollo de dicho instrumento de evaluación.
- El tiempo de la aplicación del cuestionario será aproximadamente de 25 minutos y los materiales que utilizará son un bolígrafo o lápiz.

8. Estructura:

La guía de entrevista de calidad de vida está estructurada en 25 ítems y consta de 5 dimensiones:

- Bienestar físico y emocional con 5 Ítems
- Educación con 5 Ítems
- Derechos con 5 Ítems
- Desarrollo personal y social con 5 Ítems
- Clima organizacional con 5 Ítems

9. Validación:

La validez del instrumento se hizo por juicio de cuatro expertos del área de gestión pública y ciencias ambientales.

ANEXO 5.

**CONSENTIMIENTO INFORMADO DE COLABORADORES CORRESPONDIENTE A LA
APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS DE LA
PRESENTE INVESTIGACIÓN**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023", cuyo objetivo es:

Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución HLC Ingeniería y Construcción SAC - Newmont Corporation Minera Yanacocha.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023"

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará el Cuestionario de Calidad de Vida y Guía de Entrevista de Calidad de Vida, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023".

2. El Cuestionario y la Guía de Entrevista de Calidad de Vida tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos cada uno y se realizara en la Sala de Capacitación de la unidad minera.
Las respuestas al cuestionario, así como a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales o al email: chuamang@newmont.cpm.pe y Docente asesor: Dr. Heiner Márquez Yauri o al email: hm_consultor@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Melendres Arancibia Alan

Fecha y hora: 16.03.2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023", cuyo objetivo es:

Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución HLC Ingeniería y Construcción SAC - Newmont Corporation Minera Yanacocha.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023"

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará el Cuestionario de Calidad de Vida y Guía de Entrevista de Calidad de Vida, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023".
2. El Cuestionario y la Guía de Entrevista de Calidad de Vida tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos cada uno y se realizara en la Sala de Capacitación de la unidad minera.
Las respuestas al cuestionario, así como a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales o al email: chuamang@newmont.cpm.pe y Docente asesor: Dr. Heiner Márquez Yauri o al email: hm_consultor@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Miguel de Priego Villanueva Miguel

Fecha y hora: 16.03.2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023", cuyo objetivo es:

Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución HLC Ingeniería y Construcción SAC - Newmont Corporation Minera Yanacocha.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023"

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará el Cuestionario de Calidad de Vida y Guía de Entrevista de Calidad de Vida, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023".
2. El Cuestionario y la Guía de Entrevista de Calidad de Vida tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos cada uno y se realizara en la Sala de Capacitación de la unidad minera.
Las respuestas al cuestionario, así como a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales o al email: chuamang@newmont.cpm.pe y Docente asesor: Dr. Heiner Márquez Yauri o al email: hm_consultor@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Duran Ramírez Juan Carlos

Fecha y hora: 16.03.2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023", cuyo objetivo es:

Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución HLC Ingeniería y Construcción SAC - Newmont Corporation Minera Yanacocha.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023"

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará el Cuestionario de Calidad de Vida y Guía de Entrevista de Calidad de Vida, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023".
2. El Cuestionario y la Guía de Entrevista de Calidad de Vida tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos cada uno y se realizara en la Sala de Capacitación de la unidad minera.
Las respuestas al cuestionario, así como a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales o al email: chuamang@newmont.cpm.pe y Docente asesor: Dr. Heiner Márquez Yauri o al email: hm_consultor@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Arévalo Flores Jorge

Fecha y hora: 16.03.2023

A handwritten signature in blue ink and a fingerprint impression in black ink.

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023", cuyo objetivo es:

Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución HLC Ingeniería y Construcción SAC - Newmont Corporation Minera Yanacocha.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023"

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará el Cuestionario de Calidad de Vida y Guía de Entrevista de Calidad de Vida, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023".
2. El Cuestionario y la Guía de Entrevista de Calidad de Vida tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos cada uno y se realizara en la Sala de Capacitación de la unidad minera.
Las respuestas al cuestionario, así como a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Carmen Liliana Huaman Gonzales o al email: chuamang@newmont.cpm.pe y Docente asesor: Dr. Heiner Márquez Yauri o al email: hm_consultor@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Sánchez Campos Idelso

Fecha y hora: 15/03/2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023", cuyo objetivo es:

Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución HLC Ingeniería y Construcción SAC - Newmont Corporation Minera Yanacocha.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023"

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará el Cuestionario de Calidad de Vida y Guía de Entrevista de Calidad de Vida, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023".
2. El Cuestionario y la Guía de Entrevista de Calidad de Vida tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos cada uno y se realizara en la Sala de Capacitación de la unidad minera.

Las respuestas al cuestionario, así como a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

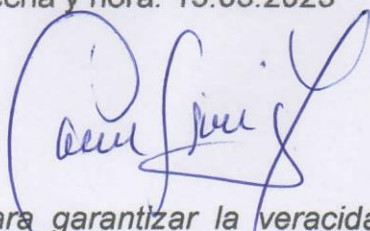
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Carmen Liliana Huaman Gonzales o al email: chuamang@newmont.cpm.pe y Docente asesor: Dr. Heiner Márquez Yauri o al email: hm_consultor@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Fernández Campos Yutber

Fecha y hora: 15.03.2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023", cuyo objetivo es:

Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución HLC Ingeniería y Construcción SAC - Newmont Corporation Minera Yanacocha.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023"

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará el Cuestionario de Calidad de Vida y Guía de Entrevista de Calidad de Vida, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023".
2. El Cuestionario y la Guía de Entrevista de Calidad de Vida tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos cada uno y se realizara en la Sala de Capacitación de la unidad minera.
Las respuestas al cuestionario, así como a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Carmen Liliana Huaman Gonzales o al email: chuamang@newmont.cpm.pe y Docente asesor: Dr. Heiner Márquez Yauri o al email: hm_consultor@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Parra Sotelo Edgardo Víctor

Fecha y hora: 25.03.2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023", cuyo objetivo es:

Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución HLC Ingeniería y Construcción SAC - Newmont Corporation Minera Yanacocha.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023"

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará el Cuestionario de Calidad de Vida y Guía de Entrevista de Calidad de Vida, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023".
2. El Cuestionario y la Guía de Entrevista de Calidad de Vida tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos cada uno y se realizara en la Sala de Capacitación de la unidad minera.
Las respuestas al cuestionario, así como a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:


Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Carmen Liliana Huaman Gonzales o al email: chuamang@newmont.cpm.pe y Docente asesor: Dr. Heiner Márquez Yauri o al email: hm_consultor@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Teran Delgado Oscar Eduardo

Fecha y hora: 08.04.2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.

Investigadora: Carmen Liliana Huamán Gonzales

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023", cuyo objetivo es:

Determinar la influencia de el Plan Estratégico de Bienestar Social a través de los programas priorizados en el primer trimestre 2023 en la calidad de vida de los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión del Talento Humano de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución HLC Ingeniería y Construcción SAC - Newmont Corporation Minera Yanacocha.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023"

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará el Cuestionario de Calidad de Vida y Guía de Entrevista de Calidad de Vida, donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023".
2. El Cuestionario y la Guía de Entrevista de Calidad de Vida tendrán un tiempo aproximado de 25 minutos cada uno y se realizara en la Sala de Capacitación de la unidad minera.
Las respuestas al cuestionario, así como a la guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

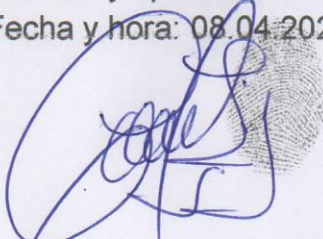
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Carmen Liliana Huaman Gonzales o al email: chuamang@newmont.cpm.pe y Docente asesor: Dr. Heiner Márquez Yauri o al email: hm_consultor@hotmail.com

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Campos Porras Sergio Jesús

Fecha y hora: 08.04.2023



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Sujeto 18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72		
Sujeto 19	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	73		
Sujeto 20	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	1	1	1	1	1	50			
Sujeto 21	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	123			
Sujeto 22	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	116			
Sujeto 23	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	50				
Sujeto 24	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	130	
Sujeto 25	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	80		
Sujeto 26	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	0	4	1	1	1	1	0	4	1	1	1	1	50	
Sujeto 27	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	123		
Sujeto 28	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	4	0	3	4	4	4	4	0	3	4	4	4	109
Sujeto 29	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	50		
Sujeto 30	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	130	
Sujeto 31	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	73		
Sujeto 32	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	2	2	65	
Sujeto 33	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	123		
Sujeto 34	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	116		
Sujeto 35	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	50		
Sujeto 36	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	130
Sujeto 37	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	73		
Sujeto 38	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	0	4	1	2	2	2	2	65	
Sujeto 39	0	4	1	4	4	0	4	1	4	4	0	4	1	4	4	0	4	1	4	4	0	4	1	4	4	0	4	1	4	4	0	4	1	4	4	0	4	1	4	4	4	4	95	
Sujeto 40	0	1	3	4	4	0	1	3	4	4	0	1	3	4	4	0	1	3	4	4	0	1	3	4	4	0	1	3	4	4	0	1	3	4	4	0	1	3	4	4	4	4	88	
Sujeto 41	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	50		
Sujeto 42	0	3	3	4	4	0	3	3	4	4	0	3	3	4	4	0	3	3	4	4	0	3	3	4	4	0	3	3	4	4	0	3	3	4	4	0	3	3	4	4	4	4	102	
Sujeto 43	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	0	1	3	3	3	73		
Sujeto 44	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	1	4	1	2	2	2	2	72	
Sujeto 45	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	123

Sujeto 78	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	130
Sujeto 79	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	50
Sujeto 80	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	0	3	4	4	4	109
VARP	2,61	2,37	1,06	1,47	1,53	2,61	2,37	1,06	1,47	1,53	2,61	2,37	1,06	1,47	1,53	2,61	2,37	1,06	1,47	1,53	2,61	2,37	1,06	1,47	1,53	2,61	2,37	1,06	1,47	1,53	1,51	890,24

(Varianza de la

Población) ΣS_i^2 : 64,80

K: El número de ítems 36

ΣS_i^2 : Sumatoria de las Varianzas 64,80

S^2 : La Varianza de la suma 890,24

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

FORMULA: Coeficiente de Alfa de Cronbach

$$36 \left[1 - 0,07 \right]$$

35

$$1,0285714 \left[0,93 \right]$$

$$\alpha = 0,95$$

Entre más cerca de 1 está α , más alto es el grado de confiabilidad

FIABILIDAD:

-Se puede definir como la estabilidad o consistencia de los resultados obtenidos

-Es decir, se refiere al grado en que la aplicación repetida del instrumento, al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados

-Ejemplo, si un Test de Inteligencia Emocional se aplica hoy a un grupo de profesores y proporciona ciertos datos; si se aplica un mes después y proporciona valores diferentes y de manera similar en mediciones subsecuentes, tal prueba no es confiable

Alfa de Cronbach es equivalente al 0.95, siendo un valor de coeficiente ESCELENTE, por cuanto Godoy, C. (14 de mayo de 2022).

ANEXO 7. EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

Datos generales del juez

Nombre del juez:	Alexis Enrique Poma Vargas
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica () Social (X) Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Contabilidad, Minería, Recursos Humanos, Gestión Pública y Gobernabilidad, Ciberseguridad y Ciberdefensa, Auditoría Gubernamental, Auditoría Ambiental.
Institución donde labora:	Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (X) Más de 5 años ()
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Plan TIC para mejorar los procesos Pedagógicos en la Institución Julio Gutiérrez Solari, el Milagro ,2016.

2. **Propósito de la evaluación:**
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. **Datos de la escala** "Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023

Nombre de la Prueba:	"Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023
Autora:	Carmen Liliana Huamán Gonzales.
Procedencia:	Unidad Minera Yanacocha, Cajamarca
Administración:	Aplicación del instrumento a los colaboradores en la Unidad Minera Yanacocha periodo 2023 como pretest y postest .
Tiempo de aplicación:	1 trimestre
Ámbito de aplicación:	Sector Minero
Significación:	Dimensiones: Bienestar físico y emocional, Educación, Derechos, Desarrollo personal y social; así como, Clima organizacional. Ítems: 36 ESCALA ORDINAL. Politémica: (0,1,2,3,4.) Objetivo de medición: Medir los niveles de la variable con escala de Likert.

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Instrumento Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida: ESCALA ORDINAL. Polítonica : (0,1,2,3,4.)	Bienestar físico y emocional	Se medirá mediante el siguiente instrumento: Cuestionario, denominado pretest y postest, cuenta con 36 ítems, 5 Dimensiones, con una Escala Diagnóstica que es de medición Ordinal y con alternativas de respuesta con valorización de: 0 a 4 puntos, como valores de puntuaciones.
	Educación	
	Derechos	
	Desarrollo personal y social	
	Clima organizacional	

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario "Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023." elaborado por Carmen Liliana Human Gonzales en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023

- Primera dimensión: Bienestar físico y emocional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión bienestar físico y emocional en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bienestar Físico	Los colaboradores fortalecen sus conocimientos en el cuidado del cuerpo humano.	4	4	4	
	El Área de salud y seguridad ocupacional de la empresa, evalúa el índice de accidentabilidad.	4	4	4	
Cuidado del cuerpo humano	Los colaboradores aplican conocimiento en su entorno familiar y social sobre el cuidado del cuerpo humano	4	4	4	
	Existe participación del personal en la ejecución de campañas médicas.	4	4	4	
Potencial emocional	Existe participación de los colaboradores en actividades de integración y trabajo en equipo, programado por la empresa.	4	4	4	
	Personal participa en capacitaciones de desarrollo y bienestar emocional.	4	4	4	
Potencial mental	Personal participa en actividades de desarrollo de potencial mental.	4	4	4	
Control total de las emociones	Personal participa en actividades de integración y desarrollo emocional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Educación
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión educación en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje a los colaboradores	Personal adquiere conocimiento en temáticas de bienestar social y calidad de vida.	4	4	4	
	Personal aplica los conocimientos adquiridos de bienestar social en su entorno laboral y familiar.	4	4	4	
capacitaciones y demostraciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y calidad de vida con nuestra población objetivo.	4	4	4	
	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura	4	4	4	

	organizacional. Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.				
Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.	4	4	4	
Actividades lúdicas	Personal participa de actividades de integración y trabajo en equipo.	4	4	4	
	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.	4	4	4	
Actividades laborales.	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Derechos
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión derechos en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salud	Se desarrolla el catálogo de beneficios integrales en salud dirigido a los trabajadores.	4	4	4	
	Personal cuenta con vigencia activa en seguros médicos, prestaciones económicas, etc.	4	4	4	
Remuneraciones	Se realiza la evaluación semestral y anual del desempeño laboral de los colaboradores.	4	4	4	
Atención Humanitaria	Desarrollo de actividades de proyección social con participación de nuestros colaboradores.	4	4	4	
Capacitaciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y promoción humana al personal.	4	4	4	
	Desarrollo de capacitaciones de bienestar social contando con la participación de las familias del personal.	4	4	4	
Valoración de actividades	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo personal y social
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo personal y social en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración Personal	Se realiza la atención individualizada y familiar	4	4	4	
Identificación Personal	Identificación con la cultura organizacional	4	4	4	
Reflexión sobre sí mismo.	Se aplica el Test psicológicos atención individualizada y grupal	4	4	4	
Potencialización y motivación al personal.	Se aplica Programas de reconocimiento	4	4	4	
Actividades cotidianas de las labores.	Se realiza Capacitación en temas laborales	4	4	4	

- Quinta dimensión: Clima organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de ambiente de trabajo	Desarrollo de programa de promoción de adecuado ambiente de trabajo.	4	4	4	
	Desarrollo de programa en promoción de adecuado clima laboral.	4	4	4	
Respeto a las normas	Desarrollo de programa en valores y derechos humanos.	4	4	4	
Responsabilidad con trabajo en equipo	Participación del personal en actividades de integración y promoción del trabajo en equipo.	4	4	4	
	Participación del personal en actividades de desarrollo de liderazgo y habilidades personales.	4	4	4	
Colaboración del personal	Participación del personal en actividades de integración y promoción en trabajo	4	4	4	

	en equipo. Participación del personal en actividades de promoción de la cultura organizacional.	4	4	4	
Resultados	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.	4	4	4	


Firma del evaluador
DNI 41008373

.....
Dr. CPC Alexis Enrique Poma Vargas
Gestión Pública y Gobernabilidad
MAT N° 02-4013
MAT ARDOC LL N° 00018

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Beder Erasmo Martell Ortiz		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Minería, Docencia, Recursos Humanos, Gestión Pública, Ciencias Ambientales.		
Institución donde labora:	Gerente Regional de Energía y Minas e Hidrocarburos del Gobierno Regional La Libertad		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Jurado y asesor de tesis de la UCV		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala "Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023"

Nombre de la Prueba:	"Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023"
Autora:	Carmen Liliana Huamán Gonzales.
Procedencia:	Unidad Minera Yanacocha, Cajamarca
Administración:	Aplicación del instrumento a los colaboradores en la Unidad Minera Yanacocha periodo 2023 como pretest y postest .
Tiempo de aplicación:	1 trimestre
Ámbito de aplicación:	Sector Minero
Significación:	Dimensiones: Bienestar físico y emocional, Educación, Derechos, Desarrollo personal y social; así como, Clima organizacional. Ítems: 36 ESCALA ORDINAL. Politémica: (0,1,2,3,4.) Objetivo de medición: Medir los niveles de la variable con escala de Likert.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Instrumento Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida: ESCALA ORDINAL. Polítonica : (0,1,2,3,4.)	Bienestar físico y emocional	Se medirá mediante el siguiente instrumento: Cuestionario, denominado pretest y posttest, cuenta con 36 ítems, 5 Dimensiones, con una Escala Diagnóstica que es de medición Ordinal y con alternativas de respuesta con valorización de: 0 a 4 puntos, como valores de puntuaciones.
	Educación	
	Derechos	
	Desarrollo personal y social	
	Clima organizacional	

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario "Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023." elaborado por Carmen Liliana Human Gonzales en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023

- Primera dimensión: Bienestar físico y emocional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión bienestar físico y emocional en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bienestar Físico	Los colaboradores fortalecen sus conocimientos en el cuidado del cuerpo humano.	4	4	4	
	El Área de salud y seguridad ocupacional de la empresa, evalúa el índice de accidentabilidad.	4	4	4	
Cuidado del cuerpo humano	Los colaboradores aplican conocimiento en su entorno familiar y social sobre el cuidado del cuerpo humano	4	4	4	
	Existe participación del personal en la ejecución de campañas médicas.	4	4	4	
Potencial emocional	Existe participación de los colaboradores en actividades de integración y trabajo en equipo, programado por la empresa.	4	4	4	
	Personal participa en capacitaciones de desarrollo y bienestar emocional.	4	4	4	
Potencial mental	Personal participa en actividades de desarrollo de potencial mental.	4	4	4	
Control total de las emociones	Personal participa en actividades de integración y desarrollo emocional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Educación
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión educación en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje a los colaboradores	Personal adquiere conocimiento en temáticas de bienestar social y calidad de vida.	4	4	4	
	Personal aplica los conocimientos adquiridos de bienestar social en su entorno laboral y familiar.	4	4	4	
capacitaciones y demostraciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y calidad de vida con nuestra población objetivo.	4	4	4	
	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura	4	4	4	

	organizacional. Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.				
Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.	4	4	4	
Actividades lúdicas	Personal participa de actividades de integración y trabajo en equipo.	4	4	4	
	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.	4	4	4	
Actividades laborales.	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Derechos
- **Objetivos de la Dimensión:** Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión derechos en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Salud	Se desarrolla el catálogo de beneficios integrales en salud dirigido a los trabajadores.	4	4	4	
	Personal cuenta con vigencia activa en seguros médicos, prestaciones económicas, etc.	4	4	4	
Remuneraciones	Se realiza la evaluación semestral y anual del desempeño laboral de los colaboradores.	4	4	4	
Atención Humanitaria	Desarrollo de actividades de proyección social con participación de nuestros colaboradores.	4	4	4	
Capacitaciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y promoción humana al personal.	4	4	4	
	Desarrollo de capacitaciones de bienestar social contando con la participación de las familias del personal.	4	4	4	
Valoración de actividades	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo personal y social
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo personal y social en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración Personal	Se realiza la atención individualizada y familiar	4	4	4	
Identificación Personal	Identificación con la cultura organizacional	4	4	4	
Reflexión sobre sí mismo.	Se aplica el Test psicológicos atención individualizada y grupal	4	4	4	
Potencialización y motivación al personal.	Se aplica Programas de reconocimiento	4	4	4	
Actividades cotidianas de las labores.	Se realiza Capacitación en temas laborales	4	4	4	

- Quinta dimensión: Clima organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de ambiente de trabajo	Desarrollo de programa de promoción de adecuado ambiente de trabajo.	4	4	4	
	Desarrollo de programa en promoción de adecuado clima laboral.	4	4	4	
Respeto a las normas	Desarrollo de programa en valores y derechos humanos.	4	4	4	
Responsabilidad con trabajo en equipo	Participación del personal en actividades de integración y promoción del trabajo en equipo.	4	4	4	
	Participación del personal en actividades de desarrollo de liderazgo y habilidades personales.	4	4	4	
Colaboración del personal	Participación del personal en actividades de integración y promoción en trabajo	4	4	4	

	en equipo. Participación del personal en actividades de promoción de la cultura organizacional.	4	4	4	
Resultados	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.	4	4	4	



Firma del evaluador
DNI 17831688

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Juliana Yesenia Martell Ortiz		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Minería, Registral, Recursos Humanos, Gestión Pública		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Calidad de capacidad operativa registral y su efecto en la satisfacción del usuario, zona registral N° V-sede Trujillo, 2020		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala "Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023"

Nombre de la Prueba:	"Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023"
Autora:	Carmen Liliana Huamán Gonzales.
Procedencia:	Unidad Minera Yanacocha, Cajamarca
Administración:	Aplicación del instrumento a los colaboradores en la Unidad Minera Yanacocha periodo 2023 como pretest y posttest .
Tiempo de aplicación:	1 trimestre
Ámbito de aplicación:	Sector Minero
Significación:	Dimensiones: Bienestar físico y emocional, Educación, Derechos, Desarrollo personal y social; así como, Clima organizacional. Ítems: 36 ESCALA ORDINAL. Politómica: (0,1,2,3,4.) Objetivo de medición: Medir los niveles de la variable con escala de Likert.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Instrumento Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida: ESCALA ORDINAL. Polítonica : (0,1,2,3,4.)	Bienestar físico y emocional	Se medirá mediante el siguiente instrumento: Cuestionario, denominado pretest y postest, cuenta con 36 ítems, 5 Dimensiones, con una Escala Diagnóstica que es de medición Ordinal y con alternativas de respuesta con valorización de: 0 a 4 puntos, como valores de puntuaciones.
	Educación	
	Derechos	
	Desarrollo personal y social	
	Clima organizacional	

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación a usted le presento el cuestionario "Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023." elaborado por Carmen Liliana Human Gonzales en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023

- Primera dimensión: Bienestar físico y emocional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión bienestar físico y emocional en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bienestar Físico	Los colaboradores fortalecen sus conocimientos en el cuidado del cuerpo humano.	4	4	4	
	El Área de salud y seguridad ocupacional de la empresa, evalúa el índice de accidentabilidad.	4	4	4	
Cuidado del cuerpo humano	Los colaboradores aplican conocimiento en su entorno familiar y social sobre el cuidado del cuerpo humano	4	4	4	
	Existe participación del personal en la ejecución de campañas médicas.	4	4	4	
Potencial emocional	Existe participación de los colaboradores en actividades de integración y trabajo en equipo, programado por la empresa.	4	4	4	
	Personal participa en capacitaciones de desarrollo y bienestar emocional.	4	4	4	
Potencial mental	Personal participa en actividades de desarrollo de potencial mental.	4	4	4	
Control total de las emociones	Personal participa en actividades de integración y desarrollo emocional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Educación
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión educación en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje a los colaboradores	Personal adquiere conocimiento en temáticas de bienestar social y calidad de vida.	4	4	4	
	Personal aplica los conocimientos adquiridos de bienestar social en su entorno laboral y familiar.	4	4	4	
capacitaciones y demostraciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y calidad de vida con nuestra población objetivo.	4	4	4	
	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura	4	4	4	

	organizacional. Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.				
Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.	4	4	4	
Actividades lúdicas	Personal participa de actividades de integración y trabajo en equipo.	4	4	4	
	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.	4	4	4	
Actividades laborales.	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Derechos
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión derechos en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Salud	Se desarrolla el catálogo de beneficios integrales en salud dirigido a los trabajadores.	4	4	4	
	Personal cuenta con vigencia activa en seguros médicos, prestaciones económicas, etc.	4	4	4	
Remuneraciones	Se realiza la evaluación semestral y anual del desempeño laboral de los colaboradores.	4	4	4	
Atención Humanitaria	Desarrollo de actividades de proyección social con participación de nuestros colaboradores.	4	4	4	
Capacitaciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y promoción humana al personal.	4	4	4	
	Desarrollo de capacitaciones de bienestar social contando con la participación de las familias del personal.	4	4	4	
Valoración de actividades	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Desarrollo personal y social
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo personal y social en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración Personal	Se realiza la atención individualizada y familiar	4	4	4	
Identificación Personal	Identificación con la cultura organizacional	4	4	4	
Reflexión sobre sí mismo.	Se aplica el Test psicológicos atención individualizada y grupal	4	4	4	
Potencialización y motivación al personal.	Se aplica Programas de reconocimiento	4	4	4	
Actividades cotidianas de las labores.	Se realiza Capacitación en temas laborales	4	4	4	

- Quinta dimensión: Clima organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de ambiente de trabajo	Desarrollo de programa de promoción de adecuado ambiente de trabajo.	4	4	4	
	Desarrollo de programa en promoción de adecuado clima laboral.	4	4	4	
Respeto a las normas	Desarrollo de programa en valores y derechos humanos.	4	4	4	
Responsabilidad con trabajo en equipo	Participación del personal en actividades de integración y promoción del trabajo en equipo.	4	4	4	
	Participación del personal en actividades de desarrollo de liderazgo y habilidades personales.	4	4	4	
Colaboración del personal	Participación del personal en actividades de integración y promoción en trabajo	4	4	4	

	en equipo. Participación del personal en actividades de promoción de la cultura organizacional.	4	4	4	
Resultados	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 46075203

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Manuel Maximiliano Paredes Y diaquez		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	(X)
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Minería, Recursos Humanos, Gestión Pública, Odontología.		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Piura		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado. Asesor de Tesis		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala "Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023

Nombre de la Prueba:	"Cuestionario de Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023
Autora:	Carmen Liliana Huamán Gonzales.
Procedencia:	Unidad Minera Yanacocha, Cajamarca
Administración:	Aplicación del instrumento a los colaboradores en la Unidad Minera Yanacocha periodo 2023 como pretest y postest .
Tiempo de aplicación:	1 trimestre
Ámbito de aplicación:	Sector Minero
Significación:	Dimensiones: Bienestar físico y emocional, Educación, Derechos, Desarrollo personal y social; así como, Clima organizacional. Ítems: 36 ESCALA ORDINAL. Politémica: (0,1,2,3,4.) Objetivo de medición: Medir los niveles de la variable con escala de Likert.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Instrumento Cuestionario para encuesta transversal de Calidad de Vida: ESCALA ORDINAL. Politomica : (0,1,2,3,4.)	Bienestar físico y emocional	Se medirá mediante el siguiente instrumento: Cuestionario, denominado pretest y postest, cuenta con 36 ítems, 5 Dimensiones, con una Escala Diagnóstica que es de medición Ordinal y con alternativas de respuesta con valorización de: 0 a 4 puntos, como valores de puntuaciones.
	Educación	
	Derechos	
	Desarrollo personal y social	
	Clima organizacional	

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario "Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023." elaborado por Carmen Liliانا Human Gonzales en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento:

Calidad de Vida en una Unidad Minera de Cajamarca, 2023

- Primera dimensión: Bienestar físico y emocional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión bienestar físico y emocional en la Unidad Minera, Cajamarca.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Bienestar Físico	Los colaboradores fortalecen sus conocimientos en el cuidado del cuerpo humano.	4	4	4	
	El Área de salud y seguridad ocupacional de la empresa, evalúa el índice de accidentabilidad.	4	4	4	
Cuidado del cuerpo humano	Los colaboradores aplican conocimiento en su entorno familiar y social sobre el cuidado del cuerpo humano	4	4	4	
	Existe participación del personal en la ejecución de campañas médicas.	4	4	4	
Potencial emocional	Existe participación de los colaboradores en actividades de integración y trabajo en equipo, programado por la empresa.	4	4	4	
	Personal participa en capacitaciones de desarrollo y bienestar emocional.	4	4	4	
Potencial mental	Personal participa en actividades de desarrollo de potencial mental.	4	4	4	
Control total de las emociones	Personal participa en actividades de integración y desarrollo emocional.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Educación
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión educación en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Aprendizaje a los colaboradores	Personal adquiere conocimiento en temáticas de bienestar social y calidad de vida.	4	4	4	
	Personal aplica los conocimientos adquiridos de bienestar social en su entorno laboral y familiar.	4	4	4	
capacitaciones y demostraciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y calidad de vida con nuestra población objetivo.	4	4	4	
	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura	4	4	4	

	organizacional. Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.				
Fortalecer la gestión de procesos pedagógicos	Desarrollo de actividades de desarrollo en promoción de clima y cultura organizacional.	4	4	4	
Actividades lúdicas	Personal participa de actividades de integración y trabajo en equipo.	4	4	4	
	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.	4	4	4	
Actividades laborales.	Personal participa en actividades de promoción de liderazgo, y valores organizacionales.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Derechos
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión derechos en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Salud	Se desarrolla el catálogo de beneficios integrales en salud dirigido a los trabajadores.	4	4	4	
	Personal cuenta con vigencia activa en seguros médicos, prestaciones económicas, etc.	4	4	4	
Remuneraciones	Se realiza la evaluación semestral y anual del desempeño laboral de los colaboradores.	4	4	4	
Atención Humanitaria	Desarrollo de actividades de proyección social con participación de nuestros colaboradores.	4	4	4	
Capacitaciones	Desarrollo de capacitaciones en bienestar y promoción humana al personal.	4	4	4	
	Desarrollo de capacitaciones de bienestar social contando con la participación de las familias del personal.	4	4	4	
Valoración de actividades	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.	4	4	4	


- Cuarta dimensión: Desarrollo personal y social
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo personal y social en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración Personal	Se realiza la atención individualizada y familiar	4	4	4	
Identificación Personal	Identificación con la cultura organizacional	4	4	4	
Reflexión sobre sí mismo.	Se aplica el Test psicológicos atención individualizada y grupal	4	4	4	
Potencialización y motivación al personal.	Se aplica Programas de reconocimiento	4	4	4	
Actividades cotidianas de las labores.	Se realiza Capacitación en temas laborales	4	4	4	

- Quinta dimensión: Clima organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Describir los niveles de la influencia de la aplicación del plan estratégico de bienestar social en la dimensión desarrollo clima organizacional en la Unidad Minera, Cajamarca.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Características de ambiente de trabajo	Desarrollo de programa de promoción de adecuado ambiente de trabajo.	4	4	4	
	Desarrollo de programa en promoción de adecuado clima laboral.	4	4	4	
Respeto a las normas	Desarrollo de programa en valores y derechos humanos.	4	4	4	
Responsabilidad con trabajo en equipo	Participación del personal en actividades de integración y promoción del trabajo en equipo.	4	4	4	
	Participación del personal en actividades de desarrollo de liderazgo y habilidades personales.	4	4	4	
Colaboración del personal	Participación del personal en actividades de integración y promoción en trabajo	4	4	4	

	en equipo. Participación del personal en actividades de promoción de la cultura organizacional.	4	4	4	
Resultados	Aplicación de métricas de evaluación a los colaboradores por cada capacitación realizada.	4	4	4	


 Firma del evaluador
 DNI 41632357

ANEXO 8.

**PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL APROBADO POR LA UNIDAD MINERA
-CAJAMARCA 2023**



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	1 de 77

**PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA UNIDAD MINERA
NEWMONT-YANACOCHA**

HLC INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.



Documento: Plan Estratégico de Bienestar Social

FECHA	REV.	DESCRIPCIÓN	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
31/12/2022	B	Emitido para aprobación	L. Huamán Gonzales	R. Melendres Arancibia	A. Parra Otárola
FIRMA DEL ADMINISTRADOR		FIRMA DEL GERENTE DEL PROYECTO			
 <small>R. Melendres Arancibia Administrador de Obra</small>		 <small>Ing. Aristóteles Parra Otárola Gerente de Proyecto Reg. CIP: 97590</small>			

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	2 de 77

Contenido

	Págs.
I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. FUNDAMENTACIÓN.....	3
III. ALCANCE.....	4
IV. OBJETIVOS.....	4
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
V. LINEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES.....	5
VI. RESPONSABILIDADES.....	6
VII. EVALUACIÓN DE RESULTADOS, MONITOREO DE ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN.....	6
VIII. PROGRAMACIÓN.....	6
ANEXO A.....	7
I. DATOS GENERALES:.....	14
PROGRAMA DE MEJORA DE CLIMA LABORAL.....	20
I. DATOS GENERALES:.....	20
- LIFEDER (2021) FORMAS DE EXPRESIÓN Y SUS CARACTERÍSTICAS.....	22
HTTPS://WWW.LIFEDER.COM/FORMAS-EXPRESION-TEXTUAL/.....	22
I. DATOS GENERALES:.....	27
- EDU.XUNTA (2022) LA EXPRESIÓN DE LAS OPINIONES PERSONALES.....	29
I. DATOS GENERALES:.....	34
- EDU.XUNTA (2022) LA EXPRESIÓN DE LAS OPINIONES PERSONALES.....	36
VII. DATOS GENERALES:.....	40
- EDU.XUNTA (2022) LA EXPRESIÓN DE LAS OPINIONES PERSONALES.....	42

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
			Versión:	01
	HLC SAC-NEWMONT		Fecha:	31/12/2022
			Página:	3 de 77

TABLA DE CONTENIDO PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR SOCIAL

I. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Bienestar Social de HLC Ingeniería y Construcción S.A.C – Proyecto Yanacocha (en adelante LA EMPRESA), constituye un instrumento para el fortalecimiento de capacidades personales e institucionales, que tiene por finalidad mejorar las condiciones que genere el desarrollo integral de sus colaboradores, promoviendo condiciones favorables que permitan un trabajo eficaz y eficiente por parte de todos sus integrantes, permitiendo de esta manera contar con una Calidad de Vida óptima.

El presente Plan Estratégico de Bienestar Social está proyectado para cuatro (4) años, tiene como finalidad desarrollar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y su grupo familiar, para lo cual se ha diseñado cuatro (04) dimensiones, ejes o puntos centrales que agrupa la atención de sus necesidades y el desarrollo de dichas actividades. Las cuatro (04) dimensiones son:

- ✓ Apoyo Emocional
- ✓ Atención al Duelo
- ✓ Soporte a Equipos
- ✓ Prevención de Enfermedades

Por tal motivo el Plan Estratégico de Bienestar Social se orienta a la satisfacción de los colaboradores con el objeto de tener a personas motivadas lo cual coadyuva al desarrollo de la creatividad, productividad laboral y por ende al logro de los objetivos organizacionales, en el corto y largo plazo.

II. FUNDAMENTACIÓN

Desde el punto de vista laboral: Cabe precisar que la mejora del ambiente laboral y elevar el nivel de bienestar de los colaboradores implica el compromiso todo el personal dentro del proyecto. La clave principal para el logro de resultados es tener la convicción que al mejorar el clima laboral estaremos mejorando los resultados de nuestra empresa y adicionalmente, impactando positivamente en la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT			Versión:
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	4 de 77

Desde el punto de vista de la Salud: Según la Organización Mundial de la Salud - OMS (2021), “un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- ✓ La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- ✓ La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización y la cultura del ambiente de trabajo.
- ✓ Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y
- ✓ Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.”

En ese contexto, el presente Plan pretende ser una herramienta de gestión que contribuya al cumplimiento de los objetivos de la empresa, basada en la Gestión de Bienestar Social y Clima organizacional.

III. ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Bienestar Social está dirigido a todos los colaboradores de la empresa HLC Ingeniería y Construcción S.A.C-Newmont en unidad minera Yanacocha. Para la ejecución del mismo se requiere el apoyo de los miembros de línea de mando de la empresa para la colaboración, participación e involucramiento de todos sus integrantes permitiendo así el logro de metas y objetivos corporativos.

IV. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Optimizar las condiciones de bienestar de los colaboradores de la empresa, a través de programas (acciones y actividades) que contribuyan a la atención de las necesidades y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos, logrando la satisfacción en el ambiente de trabajo, lo cual contribuirá a contar con personal plenamente identificado e integrado con los objetivos corporativos.

4.2 Objetivos Específicos

- ✓ Desarrollar acciones de promoción de la salud en coordinación con instituciones médicas o ligadas a este ámbito, a fin de mantener un control y prevención

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	5 de 77

permanente de la salud de los colaboradores del proyecto que incluye acciones de prevención frente a enfermedades.

- ✓ Llevar a cabo actividades de reconocimiento, recreativas, celebraciones y culturales a fin de contribuir con la salud física y mental (emocional) de los colaboradores del proyecto y de sus familiares directos, además de incentivar la integración, trabajo en equipo y motivación de sus integrantes.
- ✓ Garantizar las debidas y adecuadas prestaciones económicas a través de los diferentes seguros con que cuenten los colaboradores para el otorgamiento oportuno de los beneficios que les corresponda.
- ✓ Brindar apoyo social y emocional a los colaboradores que lo requieran a través de las modalidades que se requieran a fin de atender sus necesidades y/o problemas que se les presente de manera oportuna.
- ✓ Promover campañas y alianzas con empresas de diferentes rubros (salud, recreación, etc) para beneficio de los colaboradores del proyecto y sus familias.

V. LINEAS DE ACCIÓN Y ACTIVIDADES

El Plan Estratégico de Bienestar Social periodo 2023 al 2026, está conformado por cuatro (04) dimensiones, que cuentan con sus indicadores respectivos y con las actividades (Programas: Sesiones y Test de Conocimiento) con sus respectivas actividades, que se plantean a continuación:

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Apoyo emocional	Descubrimiento de emociones	PROGRAMAS (SESIONES Y TEST DE CONOCIMIENTO) P1. Programa integral de atención individualizada y grupal
	Eliminación de temores	
	Formas de expresiones	P2. Programa de mejora de clima laboral P3. Programa de bienestar integral
	Eliminación de estrés	
	Expresiones personales	
Atención al duelo	Desmotivación del colaborador	P4. Programa de Beneficios Corporativos
	Atención del colaborador	
	Proceso de adaptación	P5. Programa integral de atención individualizada y grupal P6. Programa Psicológico y emocional
	Apoyo al colaborador	
Soporte a equipos	Dinámicas grupales	P7. Programa de Integración
	Programas	
	Motivación	P8. Programa de Reconocimiento
	Capacidades de grupo	
Prevención de enfermedades	Trabajo en equipo	P9. Programa Preventivo en salud y bienestar P10. Programa de Proyección social en cuidado de la salud.
	Aspecto ocupacional y viral	
	Prevención de malestares físicos	

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
			Versión:	01
	HLC SAC-NEWMONT		Fecha:	31/12/2022
			Página:	6 de 77

Dimensiones	Indicadores	Ítems
	Salud	
	Prevención de malestares mentales	
	Enfermedades infecto contagiosas	

Las actividades vinculadas al Plan Estratégico de Bienestar Social, se encuentran descritas en cada acción, pudiendo visualizarse en las Fichas Técnicas adjuntas (Anexo A) y en la Matriz de programación de las actividades del Plan, señaladas en el anexo B).

VI. RESPONSABILIDADES

El presente plan tiene como aval a la Gerencia General, Área de Administración y Área de Bienestar Social de la empresa HLC Ingeniería y Construcción S.A.C quien es el responsable de desarrollar, implementar y realizar el seguimiento del presente Plan.

VII. EVALUACIÓN DE RESULTADOS, MONITOREO DE ACTIVIDADES Y HERRAMIENTAS DE MEDICIÓN

La medición y evaluación son tan importantes como el plan mismo, permite obtener información y analizar el éxito, eficiencia, eficacia y la identificación de oportunidades de mejora de las actividades del Plan Estratégico de Bienestar Social.

Esta se llevará a cabo durante todo el proceso de desarrollo del plan mediante la aplicación de herramientas como observación, entrevistas, encuestas, líneas y estadística virtual de participación de procesos enmarcado en la retroalimentación y feedback continuo.

VIII. PROGRAMACIÓN

Las actividades del Plan Estratégico de Bienestar Social, se encuentran descritas conforme a la Ficha Técnica en (Anexo A) y con una ejecución debidamente planificada a través de la matriz de Programación de actividades en (Anexo B).

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	7 de 77

ANEXO A
FICHAS TÉCNICAS DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL 2023 AL 2026.

LÍNEA DE ACCIÓN 1: APOYO EMOCIONAL

Actividad N° 1	Programa integral de atención individualizada y grupal
Objetivo	a) Pretende conseguir el descubrimiento de emociones de los colaboradores de la empresa, en mérito al trabajo que se realiza. b) Del mismo modo, la eliminación de temores por parte de estos a cualquier actividad que se considere peligrosa.
Alcance	Todos los colaboradores que integran el proyecto por el rango de 4 años
Frecuencia	Mensual.
Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.

Actividad N° 2	Programa de mejora de clima laboral
Objetivo	a) Se trata de determinar que las formas de expresiones en los colaboradores, permitan el desenvolvimiento del personal en la empresa minera. b) Del mismo modo, pretende verificar si la eliminación de estrés, permitirá el desarrollo de la calidad de vida de la organización.
Alcance	Todos los colaboradores que integran el proyecto por el rango de 4 años
Frecuencia	Mensual

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL HLC SAC-NEWMONT		Código:	HLC-GTH-P-01
			Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	8 de 77

Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.
-----------------------	---

Actividad N° 3	Programa de Bienestar Integral
Objetivo	a) Desarrollo de las expresiones personales del entorno en el que se vive en la empresa.
Alcance	Todos los colaboradores que integran el proyecto por el rango de 4 años
Frecuencia	Mensual
Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.

LÍNEA DE ACCIÓN 2: ATENCIÓN AL DUELO

Actividad N° 4	Programa de Beneficios Corporativos
Objetivo	a) Evaluar los factores de desmotivación del colaborador en la empresa y su forma de eliminarlos. b) Evaluar la Atención del colaborador en la empresa, con la oferta de estos incentivos.
Alcance	Todos los colaboradores que integran el proyecto por el rango de 4 años
Frecuencia	Mensual.
Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.

Actividad N° 5	Programa integral de atención individualizada y grupal
Objetivo	a) Evaluar el Proceso de adaptación del colaborador con respecto a la integración en grupos y a la realización de trabajo individualizado en la empresa.

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	9 de 77

	b) Evaluar el Apoyo al colaborador en caso de extrema urgencia en la empresa.
Alcance	Todos los colaboradores que integran el proyecto.
Frecuencia	Mensual.
Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.

Actividad N° 6	Programa Psicológico y emocional
Objetivo	a) Evaluar el duelo complicado en colaboradores cuyo estado de ánimo se ve influenciado por el factor psicológico y emocional de la depresión.
Alcance	Personal empleado que integra el proyecto.
Frecuencia	Mensual.
Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.

LÍNEA DE ACCIÓN 3: SOPORTE A EQUIPOS

Actividad N° 7	Programa de Integración
Objetivo	a) Evaluar la aplicación de dinámicas grupales en los colaboradores de la empresa. b) Evaluar la eficacia y eficiencia del programa, en merito a los grupos que conforman la empresa.
Alcance	Todos los colaboradores que integran el proyecto por el rango de 4 años
Frecuencia	Semestral.
Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.

Actividad N° 8	Programa de Reconocimiento
Objetivo	a) Evaluar los factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la empresa. b) Evaluar las capacidades de grupos conformados por la empresa, en merito a los cargos laborales y actividades de trabajo. c) Evaluar que tan efectivo es el trabajo en equipo en colaboradores de las áreas de la empresa.
Alcance	Todos los colaboradores que integran el proyecto por el rango de 4 años
Frecuencia	Anual
Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	10 de 77

LÍNEA DE ACCIÓN 4: PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

Actividad N° 9	Programa Preventivo en salud y bienestar
Objetivo	a) Evaluar los conocimientos en aspectos ocupacional y viral en los trabajadores en cuanto a salud en el trabajo.
Alcance	Todos los colaboradores que integran el proyecto por el rango de 4 años
Frecuencia	Semestral.
Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.

Actividad N° 10	Programa de Proyección social en cuidado de la salud.
Objetivo	a) Evaluar sobre el conocimiento en prevención de malestares físicos en el personal que labora en la empresa minera. b) Dar a conocer aspectos necesarios sobre la importancia de contar con una salud bien adecuada. c) Evaluar sobre el conocimiento de los colaboradores de la empresa en cuanto a prevención de malestares mentales por exceso laboral. d) Evaluar a los colaboradores en cuanto al conocimiento en enfermedades infecto contagiosas como factor de dañino a la salud.
Alcance	Todos los colaboradores que integran el proyecto por el rango de 4 años
Frecuencia	Anual
Implementación	Atenciones presenciales con la empresa especializada.

Escala específica (por dimensión) según el test de conocimiento:

Dimensiones	Intervalo	Nivel
Apoyo emocional	0 – 5	Muy deficiente
Atención al duelo	6 – 10	Deficiente
SopORTE a equipos	11– 13	Regular
Prevención de enfermedades	14 – 17	Buena
	18 – 20	Excelente

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	11 de 77

PROGRAMAS Y TEST DE CONOCIMIENTO

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	12 de 77

LÍNEA DE ACCIÓN 1: APOYO EMOCIONAL

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	13 de 77

PROGRAMA 1

PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL (PARTE 1)



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	14 de 77

PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL (PARTE 1)

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA : 02/02/2023
2. DURACIÓN : 02 HT-02 HP-04 Hs (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa Integral de atención Individualizada y grupal	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consigna interés	Determinar el desarrollo del citado programa con la finalidad que el colaborador comprenda que existen programas integrales de atención individualizada y grupal.	Se utilizó recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.

III. TEMA TRANSVERSAL

- Descubrimiento de emociones
- Eliminación de temores

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	15 de 77

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASES	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción. NORMAS: Orden y respeto mediante la explicación de la clase. MOTIVACIÓN Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema. EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIO ¿Conocen sobre el descubrimiento de emociones de los colaboradores de la empresa y eliminación de temores por parte de estos a cualquier actividad que se considere peligrosa? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?	Computadoras. Retroproyector Video Recurso Humano.	15 min
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de Contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso el desarrollo de emociones y eliminación de temores.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Practica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, Retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	16 de 77

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
01	Aprende sobre los beneficios de conocer el descubrimiento de emociones de los colaboradores y la eliminación de temores.	Test de conocimiento
02	Aprende a controlar sus emociones y eliminar temores.	
ACTITU DANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Respetar las normas de convivencia en la empresa ▪ Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. 	Test de conocimiento
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expresa su aprecio por construir conocimiento. 	

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- El Mundo (2019) El descubrimiento de las emociones
<https://www.elmundo.es/comunidad-valenciana/alicante/2019/12/26/5e03b7de21efa03b0c8b4660.html>
- Mayo Clinic (2022) Fobias específicas
<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/specific-phobias/diagnosis-treatment/drc-20355162>

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	17 de 77

Test de conocimiento N.º 1

Temas:

- Descubrimiento de emociones de los colaboradores de la empresa
- Eliminación de temores por parte de los trabajadores a cualquier actividad que se considere peligrosa.

Apellidos y nombres: _____

Año: _____

Sección: _____ Sexo: _____

I. Encerrar en un círculo la respuesta correcta: (Cada pregunta 4 pts).

1. La Psicoterapia se divide en clases, siendo:
 - a) Terapia de exposición
 - b) terapia cognitiva conductual
 - c) Betabloqueantes.
 - d) Sedantes
 - e) Todos

2. El médico te hará preguntas sobre tus;
 - a) síntomas
 - b) hará tu historia clínica, social y psiquiátrica
 - c) Diagnóstico general físico
 - d) Diagnóstico sobre consumo de tabaco.
 - e) Solo a) y b)

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	18 de 77

3. Las emociones forman parte de nuestra _____ y de nuestras _____:
- Vida
 - Acciones cotidianas
 - Angustias
 - Fobias
 - Solo a) y b)
4. El primero explora cómo las _____ funcionan codo a codo con las _____ que nos forjamos a lo largo de nuestra vida.
- Emociones
 - Creencias
 - Vida
 - Fobias
 - Solo a) y b)
5. El medico ocupacional, se encarga de diagnosticar las enfermedades que tiene el público en general:
- Verdadero
 - Falso

¡Gracias por tu apoyo!

Respuestas

- B
- E
- E
- E
- B

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	19 de 77

PROGRAMA 2

PROGRAMA DE MEJORA DE CLIMA LABORAL



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código: HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión: 01 Fecha: 31/12/2022 Página: 20 de 77

PROGRAMA DE MEJORA DE CLIMA LABORAL

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA : 03/03/2023
2. DURACIÓN : 04 HP (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa de mejora de clima laboral	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consignan interés	Determinar que las formas de expresiones en los colaboradores, permitan el desenvolvimiento del personal en la empresa minera; del mismo modo, pretende verificar si la eliminación de estrés, permitirá el desarrollo de la calidad de vida de la organización.	Se utilizó recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.

III. TEMA TRANSVERSAL

- Formas de expresiones en los colaboradores, permitan el desenvolvimiento del personal en la empresa minera.
- Eliminación de estrés, permitirá el desarrollo de la calidad de vida de la organización.

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	21 de 77

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASES	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción. NORMAS: Orden y respeto mediante la explicación de la clase. MOTIVACIÓN Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema. EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIO ¿Conocen sobre las formas de expresiones y eliminación del estrés de los colaboradores de la empresa? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?	Computadoras. Retroproyector Video Recurso Humano.	15 min
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de Contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso las formas de expresiones y eliminación de estrés.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Practica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, Retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT			Versión:
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	22 de 77

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
01	Aprende sobre los beneficios de conocer la forma de expresiones y la eliminación de estrés.	Test de conocimiento
02	Aprende a conocer la forma de expresiones y la eliminación de estrés.	
ACTITUD ANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Respeta las normas de convivencia en la empresa • Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. 	Test de conocimiento
	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa su aprecio por construir conocimiento. 	

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Lifeder (2021) Formas de expresión y sus características
<https://www.lifeder.com/formas-expresion-textual/>
- Medline plus (2023) Manejo del estrés
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001942.htm#:~:text=La%20pr%C3%A1ctica%20de%20%C3%A9nicas%20de,meditaci%C3%B3n%20hasta%20yoga%20y%20taich%C3%AD.>

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	23 de 77

Test de conocimiento N.º 2

Temas:

- Conocer la forma de expresiones y la
- Eliminación de estrés.

Apellidos y nombres: _____

Año: _____

Sección: _____ Sexo: _____

I. Encerrar en un círculo la respuesta correcta: (Cada pregunta 4 pts).

1. Son consecuencias de la ansiedad:

- a) Comer en exceso
- b) Fumar cigarrillos
- c) Beber alcohol y consumir drogas
- d) Dormir demasiado o no dormir lo suficiente
- e) Todas, las anteriores

2. Técnicas saludables para manejar el estrés

- a) Haga ejercicio
- b) Haga algo que disfrute
- c) Aprenda nuevas maneras para relajarse.
- d) Duerma lo suficiente
- e) Todas, las anteriores

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	24 de 77

3. ¿Qué significa tener una dieta saludable contra el estrés?

- a) Comer alimentos saludables ayuda a darle energía a su cuerpo y su mente. Evite los refrigerios con altos contenidos de azúcar y consuma muchas verduras, frutas, granos integrales, lácteos reducidos o libres de grasas y proteínas magras.
- b) Si su estrés viene de realizar demasiadas tareas en casa o en el trabajo, aprenda a establecer límites. Pida ayuda a los demás cuando la necesite y coma en exceso.
- c) Descansar suficientemente durante la noche puede ayudarle a pensar con más claridad y a tener más energía. Esto hará que sea más fácil manejar cualquier problema que pueda surgir. Intente dormir entre 7 y 9 horas todas las noches; asimismo comer mucho.
- d) a) y b)
- e) b) y c)

4. Las formas de expresión son:

- a) Son las manifestaciones de la comunicación mediadas principalmente por el texto o el lenguaje.
- b) Es una forma de evaluar el estrés
- c) Es una manifestación de la ansiedad en el estado de control
- d) a) y b)
- e) b) y c)

5. Una clasificación de los modos discursivos puede ser:

- a) Descripción: la lengua ilustra (objetos, personas, situaciones).
- b) Narración: sirve para contar un suceso.
- c) Exposición: presenta un tema de manera objetiva.
- d) Argumentación: defiende una posición.
- e) Todas las anteriores

¡Gracias por tu apoyo!

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT			Versión:
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	25 de 77

Respuestas

1. E
2. E
3. A
4. A
5. E

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	26 de 77

PROGRAMA 3

PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/10/2022
			Páginas:	27 de 77

PROGRAMA DE BIENESTAR INTEGRAL

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA : 04/04/2023
2. DURACIÓN : 04 HP (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa de mejora de bienestar integral	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consignan interés	Determinar que las expresiones personales en los colaboradores, permitan el desenvolvimiento del personal en la empresa minera.	Se utilizó recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.

III. TEMA TRANSVERSAL

- Las expresiones personales en los colaboradores, permitan el desenvolvimiento del personal en la empresa minera; asimismo, permitirá el desarrollo de la calidad de vida de la organización.

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASES	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción. NORMAS: Orden y respeto mediante la explicación de la clase. MOTIVACIÓN Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema. EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIO	Computadoras. Retroproyector Video	15 min

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	28 de 77

	¿Conocen cómo se expresan en la unidad minera los colaboradores de la empresa? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?	Recurso Humano.	
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de Contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso las formas de expresiones por parte del personal.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Práctica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Aprende sobre los beneficios de conocer las Expresiones personales.	Test de conocimiento
ACTITUD ANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> Respetar las normas de convivencia en la empresa Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. 	Test de conocimiento
	<ul style="list-style-type: none"> Expresa su aprecio por construir conocimiento. 	

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	29 de 77

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Casamitjana. L. (2022) Expresiones personales de una organización
<https://identidadydesarrollo.com/courses/expresiones-personales/>
- Edu.xunta (2022) La expresión de las opiniones personales
https://www.edu.xunta.gal/centros/cafi/aulavirtual/pluginfile.php/26652/mod_resource/content/0/Unidad_6/Web_opinion/index.html

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	30 de 77

Test de conocimiento N.º 3

Temas:

- Conocer la forma de expresiones personales

Apellidos y nombres: _____

Año: _____

Sección: _____ Sexo: _____

I. Encerrar en un círculo la respuesta correcta: (Cada pregunta 4 pts).

- Es una frase motivadora para el trabajo en equipo:
 - La fuerza del equipo viene de cada miembro
 - Si quieres ir rápido, ve solo
 - Llegar juntos es el principio
 - Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros juntos
 - Todas, las anteriores

- ¿Cómo animar a un equipo?:
 - Procura un ambiente laboral positivo
 - Comunica los resultados obtenidos
 - Brinda retroalimentación
 - Ayúdalos a crecer profesionalmente
 - Todas, las anteriores

- Los líderes de equipo _____. Así mismo, los líderes deben confiar en las habilidades y la experiencia de otros miembros del equipo. A través de la confianza, los líderes empoderan a sus miembros para que lleven a cabo las tareas asignadas de la manera que mejor les parezca.

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	31 de 77

La frase que completa el texto es:

- a) Son responsables de asignar tareas al equipo
 - b) No es una responsabilidad del trabajo en equipo
 - c) Son dependientes del trabajo en equipo, con metodología incluida
 - d) Solo a) y b)
 - e) Solo c) y d)
4. ¿Cómo tener liderazgo en un equipo de trabajo?
- a) Escucha a tu equipo de trabajo
 - b) Comunícate lo más eficiente posible como líder.
 - c) Habla menos, escucha más.
 - d) Toma decisiones firmes.
 - e) Todas, las anteriores.
5. Estrategias para fomentar el liderazgo y trabajo en equipo
- a) Respetar al equipo.
 - b) Fomentar una comunicación honesta y abierta.
 - c) Construir relaciones fuertes uno a uno.
 - d) Desarrollar metas colaborativas.
 - e) Todas, las anteriores.

¡Gracias por tu apoyo!

Respuestas

- 1. B
- 2. E
- 3. A
- 4. E
- 5. E

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	32 de 77

LÍNEA DE ACCIÓN 2: ATENCIÓN AL DUELO

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT			Versión:
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	33 de 77

PROGRAMA 4

PROGRAMA DE BENEFICIOS CORPORATIVOS



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	34 de 77

PROGRAMA DE BENEFICIOS CORPORATIVOS

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA : 04/05/2023
2. DURACIÓN : 04 HP (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa de Beneficios Corporativos	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consignan interés	<p>Evaluar los factores de desmotivación del colaborador en la empresa y su forma de eliminarlos.</p> <p>Evaluar la Atención del colaborador en la empresa, con la oferta de estos incentivos.</p>	<p>Se utilizó recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.</p>

III. TEMA TRANSVERSAL

- Factores de desmotivación del colaborador, permitan el desenvolvimiento del personal en la empresa minera; asimismo, permitirá atención del colaborador en la empresa, con la oferta de estos incentivos.

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASE	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	<p>ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción.</p> <p>NORMAS: Orden y respeto mediante la explicación de la clase.</p> <p>MOTIVACIÓN Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema.</p> <p>EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIOS</p>	<p>Computadoras.</p> <p>Retroproyector</p> <p>Video</p> <p>Recurso</p>	15 min

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión: 01 Fecha: 31/12/2022 Página: 35 de 77	

	¿Conocen sobre desmotivación del colaborador en la empresa; así como, atención del colaborador? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?	Humano.	
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de Contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso las formas de desmotivación del colaborador y atención del colaborador.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Practica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, Retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Aprende sobre los beneficios de conocer desmotivación del colaborador en la empresa; así como, atención del colaborador.	Test de conocimiento
ACTITUD ANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto las normas de convivencia en la empresa 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. 	
	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa su aprecio por construir conocimiento. 	Test de conocimiento

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	36 de 77

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Casamitjana. L. (2022) Expresiones personales de una organización
<https://identidadydesarrollo.com/courses/expresiones-personales/>
- Edu.xunta (2022) La expresión de las opiniones personales
https://www.edu.xunta.gal/centros/cafi/aulavirtual/pluginfile.php/26652/mod_resource/content/0/Unidad_6/Web_opinion/index.html

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	37 de 77

Test de conocimiento N.º 4

Temas:

Desmotivación del colaborador en la empresa y atención del colaborador.

Apellidos y nombres: _____

Año: _____

Sección: _____ Sexo: _____

I. Encerrar en un círculo la respuesta correcta: (Cada pregunta 4 pts).

1. El duelo y la depresión tienen muchas características en común. Ambas van acompañadas de una:

- a) tristeza muy profunda
- b) Falta de ánimo
- c) Motivación
- d) Solo a) y b)
- e) Todas

2. _____ de la pérdida. Una vez llegados a este punto, es posible seguir adelante.

- a) Negación
- b) Culpa
- c) Rabia
- d) Aceptación
- e) Tristeza

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	38 de 77

3. _____ por no haber podido hacer nada para ayudarlo.

- a) Culpa
- b) Rabia
- c) Tristeza
- d) Captación
- e) Todas

4. Se ha procesado el fallecimiento del ser querido, pero no se quiere aceptar. Es común imaginar que la persona a la que querías sigue viva. Se refiere a:

- a) Negación
- b) Tristeza
- c) Culpa
- d) Rabia
- e) Aceptación

5. _____, en una de sus acepciones, como un «síndrome caracterizado por una tristeza profunda y por la inhibición de las funciones psíquicas, a veces con trastornos neurovegetativos»

- a) Depresión
- b) Alegría
- c) Rabia
- d) Cólera
- e) Todas

¡Gracias por tu apoyo!

Respuestas

- 1. D
- 2. D
- 3. A
- 4. A
- 5. A

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	39 de 77

PROGRAMA 5

PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL (PARTE 2)



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	40 de 77

PROGRAMA INTEGRAL DE ATENCIÓN INDIVIDUALIZADA Y GRUPAL (PARTE 2)

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA : 07/06/2023
2. DURACIÓN : 04 HP (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa Integral Individualizada y Grupal.	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consignan interés.	Evaluar los factores del proceso de adaptación y al Apoyo colaborador.	Se utilizó recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.

III. TEMA TRANSVERSAL

- Factores de proceso de adaptación; asimismo, apoyo al colaborador.

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASE	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
	ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción. NORMAS: Orden y respeto mediante la		

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	41 de 77

	explicación de la clase. MOTIVACIÓN Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema. EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIO ¿Conoce usted sobre factores de proceso de adaptación; asimismo, apoyo al colaborador? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?	Computadoras. Retroproyector Video Recurso Humano.	15 min
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso las formas del proceso de adaptación; asimismo, apoyo al colaborador.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Practica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, Retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Aprende sobre proceso de adaptación y apoyo al colaborador	Test de conocimiento
ACTITUD ANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Respetar las normas de convivencia en la empresa • Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de 	

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	42 de 77

	sus tareas.	Test de conocimiento
	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa su aprecio por construir conocimiento. 	

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Casamitjana. L. (2022) Expresiones personales de una organización
<https://identidadydesarrollo.com/courses/expresiones-personales/>
- Edu.xunta (2022) La expresión de las opiniones personales
https://www.edu.xunta.gal/centros/cafi/aulavirtual/pluginfile.php/26652/mod_resource/content/0/Unidad_6/Web_opinion/index.html

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	43 de 77

Test de conocimiento N.º 5

Temas:

Proceso de adaptación y Apoyo al colaborador

Apellidos y nombres: _____

Año: _____

Sección: _____ Sexo: _____

I. Encerrar en un círculo la respuesta correcta: (Cada pregunta 4 pts).

1. El proceso de adaptación del colaborador se da:

- a) Cuando acepta la pérdida del familiar
- b) Cuando no acepta la pérdida del familiar
- c) Cuando no le interesa lo que pase
- d) Cuando se descuida del trabajo
- e) Todas

2. La empresa debe darle días de luto por pérdida de familiar directo:

- a) Si
- b) No
- c) Depende
- d) No se define
- e) Depende de la necesidad del servicio

3. La empresa está en la obligación de darle un bono por fallecimiento de familiar directo:

- a) Si
- b) No
- c) Depende
- d) No se define
- e) Depende de la necesidad del servicio

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	44 de 77

4. La empresa está obligada a apoyar al colaborador en los casos de:

- a) Fallecimiento del padre
- b) Fallecimiento del tío
- c) Fallecimiento del primo directo
- d) Fallecimiento del abuelo
- e) Todos

5. La empresa está obligada a darle un adelanto de sueldo al trabajador por perdida de familiar directo:

- a) Si
- b) No
- c) Depende
- d) No se define
- e) Depende de la necesidad del servicio

Respuestas

- 1. A
- 2. A
- 3. A
- 4. A
- 5. B

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	45 de 77

PROGRAMA 6

PROGRAMA PSICOLÓGICO Y EMOCIONAL



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT			Versión:
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	46 de 77

PROGRAMA PSICOLÓGICO Y EMOCIONAL

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA : 03/07/2023
2. DURACIÓN : 04 HP (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa Psicológico y Emocional.	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consignan interés.	Evaluar los factores del Duelo complicado.	Se utilizó recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.

III. TEMA TRANSVERSAL

- Duelo complicado.

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASE	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción. NORMAS: Orden y respeto mediante la explicación de la clase. MOTIVACIÓN Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema.	Computadoras. Retroproyector Video Recurso Humano.	15 min

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
			Versión:	01
	HLC SAC-NEWMONT	Fecha:	31/12/2022	
		Página:	47 de 77	

	EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIO ¿Conoce usted sobre factores del duelo complicado? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?		
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de Contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso las formas de duelo complicado.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Practica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, Retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Aprende sobre los factores de duelo complicado.	Test de conocimiento
ACTITUD ANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto las normas de convivencia en la empresa • Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. 	Test de conocimiento
	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa su aprecio por construir conocimiento. 	

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	48 de 77

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Mayo Clinic (2022) Duelo Complicado
<https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/complicated-grief/symptoms-causes/syc-20360374#:~:text=El%20duelo%20complicado%20es%20como%20,la%20p%C3%A9rdida%20del%20ser%20querido>
- Chacón et al. (2022) El Duelo Complicado
https://www.seom.org/seomcms/images/stories/recursos/socios_yprofs/documentacion/manuales/duelo/duelo18.pdf

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT			Versión:
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	49 de 77

Test de conocimiento N.º 6

Temas:

Duelo complicado.

Apellidos y nombres: _____

Año: _____

Sección: _____ **Sexo:** _____

I. Encerrar en un círculo la respuesta correcta: (Cada pregunta 4 ptos).

1. Los signos y síntomas del duelo complicado pueden ser los siguientes:
 - a) Tristeza profunda, dolor y pensamientos constantes acerca de la pérdida del ser querido.
 - b) Falta de concentración en cuestiones que no sean la muerte del ser querido.
 - c) Atención extrema a los recuerdos del ser amado o la anulación excesiva de los recuerdos
 - d) Solo a) y b)
 - e) Todos.

2. ¿Cuál es el duelo más difícil de superar?
 - a) El duelo amoroso
 - b) El duelo por muerte
 - c) Reacciones normales
 - d) Sentimientos prolongados o reiterados e intensos de culpa
 - e) Pensamientos recurrentes

3. _____ es un proceso de aceptación y adaptación interno que nos permite amoldarnos y reestablecer el equilibrio personal de las emociones ante la pérdida de un ser querido.
 - a) El duelo emocional
 - b) El duelo natural
 - c) El duelo por peleas

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	50 de 77

- d) El duelo por negligencia
- e) El duelo por falta de compañía

4. Consejos para superar el dolor emocional:

- a) Procura no alterar los ritmos de sueño y vigilia
- b) Cuida tu alimentación
- c) Practica la autocompasión
- d) Háblate como si fueses tu mejor amigo/a
- e) Todos

5. Los duelos complicados pueden apaciguarse con los siguientes consejos:

- a) Permítete llorar
- b) Practica el autocuidado
- c) Cuida tu alimentación
- d) Háblate como si fueses tu mejor amigo/a
- e) Todos

Respuestas

- 1. E
- 2. A
- 3. A
- 4. E
- 5. E

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	51 de 77

LÍNEA DE ACCIÓN 3: SOPORTE A EQUIPOS

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código: HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión: 01 Fecha: 31/12/2022 Página: 52 de 77

PROGRAMA 7

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	53 de 77

PROGRAMA DE INTEGRACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA : 02/08/2023
2. DURACIÓN : 04 HP (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa de Integración	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consignan interés.	Evaluar las dinámicas grupales y programas.	Se utilizó recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.

III. TEMA TRANSVERSAL

- Dinámicas grupales y programas

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASES	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
Inicio	ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción. NORMAS: Orden y respeto mediante la explicación de la clase. MOTIVACIÓN	Computadoras. Retroproyector	

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT			
			Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	54 de 77

	Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema. EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIO ¿Conoce usted sobre factores del duelo complicado? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?	Video Recurso Humano.	15 min
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de Contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso como se realizan las dinámicas grupales y programas en la unidad minera.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Practica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, Retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Aprende sobre las dinámicas grupales y programas en la unidad minera.	Test de conocimiento
ACTITUD ANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> • Respeta las normas de convivencia en la empresa • Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. 	Test de

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	55 de 77

	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa su aprecio por construir conocimiento. 	conocimiento
--	--	---------------------

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Mayoclinic (2022) Dinámicas Grupales
<https://dinamicasgrupales.com.ar/>
- Pérez, O. (2019) Como hacer un programa de capacitación del personal paso a paso.
<https://blog.peoplenext.com/como-hacer-un-programa-de-capacitacion-del-personal-paso-a-paso>

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	58 de 77

PROGRAMA 8

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
			Versión:	01
	HLC SAC-NEWMONT		Fecha:	31/12/2022
			Página:	59 de 77

PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO

I. DATOS GENERALES:

- FECHA : 03/09/2023
- DURACIÓN : 04 HP (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa de Reconocimiento.	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consignan interés.	Evaluar motivaciones, capacidades de grupos y trabajo de equipo.	Se utilizó recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.

III. TEMA TRANSVERSAL

- Motivaciones, capacidades de grupos y trabajo de equipo.

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASES	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción. NORMAS: Orden y respeto mediante la explicación de la clase. MOTIVACIÓN Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema. EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIO	Computadoras. Retroproyector Video Recurso Humano.	15 min

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	60 de 77

	¿Conoce usted sobre factores del duelo complicado? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?		
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de Contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso como se realizan las motivaciones, capacidades de grupos y trabajo de equipo en la unidad minera.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Practica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, Retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Aprende sobre motivaciones, capacidades de grupos y trabajo de equipo en la unidad minera.	Test de conocimiento
ACTITUD ANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> Respetar las normas de convivencia en la empresa Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. 	Test de conocimiento
	<ul style="list-style-type: none"> Expresa su aprecio por construir conocimiento. 	

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	61 de 77

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Comunidad Empresas (11 de abril de 2023) ¿Qué impacto tiene la motivación del personal en una empresa?
<https://ce.entel.cl/articulos/motivacion-del-personal/>
- López, M. (15 de junio de 2019) Capacidades necesarias para trabajar en equipos
<https://es.slideshare.net/margaysabel/capacidades-necesarias-para-trabajar-en-equipos>
- Randstand (29 de marzo del 2022) trabajo en equipo: características y formas de aplicarlo
<https://blog.peoplenext.com/como-hacer-un-programa-de-capacitacion-del-personal-paso-a-paso>

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	62 de 77

Test de conocimiento N.º 8

Temas: Motivaciones, capacidades de grupos y trabajo de equipo.

Apellidos y nombres: _____

Año: _____

Sección: _____ **Sexo:** _____

I. Encerrar en un círculo la respuesta correcta: (Cada pregunta 4 pts).

1. La motivación se define como el “conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”. En otras palabras, se dice que cuando alguien está motivado, sus acciones y energías están dirigidas a alcanzar una meta concreta.

a) Verdadero

b) Falso

2. Los psicólogos definen la motivación como la necesidad o el deseo que activa y dirige nuestro comportamiento, que lo dirige y subyace a toda tendencia por la supervivencia. Algunas conductas motivadas aumentan la excitación, el objetivo es obtener una excitación óptima.

a) Verdadero

b) Falso

3. La motivación la que nos permite crear hábitos, intentar cosas nuevas, sostener el esfuerzo en alguna tarea que consideremos gratificante o productiva, e incluso es necesaria para satisfacer determinadas necesidades fundamentales.

a) Verdadero

b) Falso

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	63 de 77

4. Se define como la capacidad de encaminar todos los actos al logro de lo esperado, actuando con velocidad y sentido de urgencia ante decisiones importantes, necesarias para satisfacer las necesidades del cliente, superar a los competidores y mejorar la organización.

a) Verdadero

b) Falso

5. El trabajo en equipo es una capacidad necesaria para que todos los miembros de un proyecto consigan un objetivo común. Se trata de una de las características más demandadas por las empresas hoy en día, así como de una habilidad necesaria para facilitar el cumplimiento de objetivos en cualquier ámbito de nuestra vida.

a) Verdadero

b) Falso

Respuestas

1. A
2. A
3. A
4. A
5. A

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	64 de 77

LÍNEA DE ACCIÓN 4: PREVENCIÓN DE ENFERMEDADES

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código: HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión: 01 Fecha: 31/12/2022 Página: 65 de 77

PROGRAMA 9

PROGRAMA PREVENTIVO EN SALUD Y BIENESTAR



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código: HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión: 01
			Fecha: 31/12/2022
			Página: 66 de 77

PROGRAMA PREVENTIVO EN SALUD Y BIENESTAR

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA : 03/10/2023
2. DURACIÓN : 04 HP (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa preventivo en salud y bienestar	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consignan interés.	Evaluar aspecto ocupacional y <u>viral</u> .	Se utilizó recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.

III. TEMA TRANSVERSAL

- Aspecto ocupacional y viral

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASES	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
INICIO	ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción. NORMAS: Orden y respeto mediante la explicación de la clase. MOTIVACIÓN Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema. EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIO ¿Conoce usted sobre factores del	Computadoras. Retroproyector Video Recurso Humano.	15 min

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	67 de 77

	duelo complicado? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?		
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de Contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso como se evalúa el aspecto ocupacional y viral.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Practica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, Retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Aprende sobre aspecto ocupacional y viral en la unidad minera.	Test de conocimiento
ACTITUD ANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> Respeto las normas de convivencia en la empresa 	Test de conocimiento
	<ul style="list-style-type: none"> Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. 	
<ul style="list-style-type: none"> Expresa su aprecio por construir conocimiento. 		

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	68 de 77

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Díaz, O. (11 de abril de 2023) Aspecto Ocupacional
<https://www.goconqr.com/es/mapamental/156462/aspecto-ocupacional>.
- Casas, M. (20 de abril de 2023) Aspecto Ocupacional.
<https://prezi.com/aax6lkidrchg/aspecto-ocupacional/>

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	69 de 77

Test de conocimiento N.º 9

Temas: Aspecto ocupacional y viral

Apellidos y nombres: _____

Año: _____

Sección: _____ **Sexo:** _____

I. Encerrar en un círculo la respuesta correcta: (Cada pregunta 4 pts).

1. La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

a) Verdadero b) Falso

2. Según la OIT y la OMS, la salud ocupacional es "la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente.

a) Verdadero b) Falso

3. Los trabajadores de salud se enfrentan a una gran variedad de riesgos en el trabajo, entre las cuales se encuentran lesiones por pinchazos de agujas, lesiones de la espalda, alergias al látex, violencia y estrés.

a) Verdadero b) Falso

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	70 de 77

4. Una fiebre viral es cualquier fiebre causada por una enfermedad viral subyacente. Una variedad de infecciones virales puede afectar a los humanos, desde el resfriado común hasta la gripe. Una fiebre baja es un síntoma de muchas infecciones virales.

a) Verdadero

b) Falso

5. La mayoría de las enfermedades virales son contagiosas antes de que comiencen los síntomas. Por lo tanto, una persona infectada puede transmitir un virus antes de empezar a sentirse mal. Esto hace que casi sea imposible impedir que se propaguen las infecciones.

a) Verdadero

b) Falso

Respuestas

1. A
2. A
3. A
4. A
5. A

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	71 de 77

PROGRAMA 10

PROGRAMA DE PROYECCIÓN SOCIAL EN CUIDADO DE LA SALUD.



	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	72 de 77

PROGRAMA DE PROYECCIÓN SOCIAL EN CUIDADO DE LA SALUD.

I. DATOS GENERALES:

1. FECHA : 02/11/2023
2. DURACIÓN : 04 HP (4 GRUPOS)

II. APRENDIZAJE(S) ESPERADO(S)

ORGANIZADOR	APRENDIZAJE ESPERADO	PROCESOS COGNITIVOS	CONTENIDOS
Comprensión del Programa de proyección social en cuidado de la salud.	Se aprenderá con el uso de este programa que los colaboradores consignan interés.	Evaluar prevención de malestares generales físicas, <u>salud, prevención</u> de malestares mentales y enfermedades infecto contagiosas.	Se utilizo recursos tecnológicos para visualizar videos y realizar la charla correspondiente para informarse en materias proporcionadas por la empresa.

III. TEMA TRANSVERSAL.

- Prevención de malestares generales físicas, salud, prevención de malestares mentales y enfermedades infecto contagiosas.

IV. SECUENCIA DIDÁCTICA:

FASES	ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJE	RECURSOS	TIEMPO
	ACTIVIDADES PERMANENTES: Introducción. NORMAS: Orden y respeto mediante la explicación de la clase.	Computadoras.	

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código: HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión: 01
			Fecha: 31/12/2022
			Página: 73 de 77

	MOTIVACIÓN Permitir la participación inicial de los trabajadores con un sondeo del tema. EXPLORACIÓN DE SABERES PREVIO ¿Conoce usted sobre factores del duelo complicado? CONFLICTO COGNITIVO ¿Cómo saber si realmente lo que se está enseñando, sirve?	Retroproyector Video Recurso Humano.	15 min
PROCESO	CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE Visualización de Contenidos educativos con videos y charla. APLICACIÓN Organización de la información Explican paso a paso como se evalúa la prevención de malestares generales físicas, salud, prevención de malestares mentales y enfermedades infecto contagiosas.	Visualización de videos y escucha activa de la charla.	210 min.
SALIDA	ACTIVIDAD DE SALIDA Se hace una serie de interrogantes para conocer si han prestado atención a la clase. METACOGNICIÓN ¿Qué aprendiste hoy? ¿Cómo aprendiste? ¿Para qué aprendiste? TRANSFERENCIA Practica de los colaboradores en forma libre. Aplicación del test de conocimiento.	Computador a, internet, Retroproyector. Test de conocimiento.	15 min.

V. EVALUACIÓN:

INDICADORES DE LOGRO		INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	Aprende sobre prevención de malestares generales físicas, salud, prevención de malestares mentales y enfermedades infecto contagiosas en la unidad minera.	Test de conocimiento
ACTITUD ANTE EL ÁREA	INDICADOR DE LOGRO	INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN
	<ul style="list-style-type: none"> Respetar las normas de convivencia en la empresa 	

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
			Versión:	01
	HLC SAC-NEWMONT		Fecha:	31/12/2022
			Página:	74 de 77

	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas. 	Test de conocimiento
	<ul style="list-style-type: none"> • Expresa su aprecio por construir conocimiento. 	

VI. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Dolex (16 de julio de 2023) Malestar general, aprende a reconocerlo
<https://www.dolex.com.co/sintomas/adultos/malestar-general.html>
- Suteba (24 de febrero de 2023) Enfermedades Infecto Contagiosas
https://www.suteba.org.ar/enfermedades-infecto-contagiosas_666.html

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL		Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	75 de 77

Test de conocimiento N.º 10

Temas: Prevención de malestares generales físicas, salud, prevención de malestares mentales y enfermedades infecto contagiosas.

Apellidos y nombres: _____

Año: _____

Sección: _____ Sexo: _____

I. Encerrar en un círculo la respuesta correcta: (Cada pregunta 4 pts).

1. El malestar físico es una sensación de molestia en el cuerpo, que ocasiona cansancio mental y produce sensación de fatiga. Para evitar el malestar general, es muy importante descansar y dormir ocho horas diarias como mínimo.
 - a) Verdadero
 - b) Falso

2. Las causas más comunes de malestares y dolores musculares son: Lesión o trauma, incluso esguinces y distensión muscular. Sobrecarga: usar demasiado el músculo, muy rápido sin calentamiento o con excesiva frecuencia. Tensión o estrés.
 - a) Verdadero
 - b) Falso

3. La mala salud mental se asocia asimismo a los cambios sociales rápidos, a las condiciones de trabajo estresantes, a la discriminación y los mandatos de género, a la exclusión social, a los modos de vida poco saludables, a los riesgos de violencia y mala salud física y a las violaciones de los derechos humanos.

	PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR SOCIAL	 	Código:	HLC-GTH-P-01
	HLC SAC-NEWMONT		Versión:	01
			Fecha:	31/12/2022
			Página:	76 de 77

a) Verdadero

b) Falso

4. La clasificación de las enfermedades infecciosas puede establecerse en torno a múltiples criterios. Podrían clasificarse según su evolución temporal en agudas, subagudas o crónicas, clasificación poco práctica desde un punto de vista diagnóstico.

a) Verdadero

b) Falso

5. Seguridad en el Trabajo, es la disciplina preventiva que estudia el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo.

a) Verdadero

b) Falso

Respuestas

1. A
2. A
3. A
4. A
5. A

RELACION DE PROGRAMAS A REALIZARSE EN EL PERIODO 2023 AL 2026

N°	Programas	Periodo
1	Programa integral de atención individualizada y grupal (Parte 1)	2023
2	Programa de mejora de clima laboral	2023
3	Programa de bienestar integral	2023
4	Programa de Beneficios Corporativos	2023
5	Programa integral de atención individualizada y grupal (Parte 2)	2023
6	Programa Psicológico y emocional	2023
7	Programa de Integración	2023
8	Programa de Reconocimiento	2023
9	Programa Preventivo en salud y bienestar	2023
10	Programa de Proyección social en cuidado de la salud.	2023
11	Programa de Identificación de necesidades del personal	2024
12	Programa de Calidad de vida de los colaboradores de la unidad minera	2024
13	Programa de Fortalecimiento del clima organizacional	2024
14	Programa de Estilos de vida saludable	2024
15	Programa de Control del COVID y su prevención	2024
16	Programa de Infecciones gastrointestinales y cómo manejarlos	2024
17	Programa de Prevención y trabajo con familias	2024
18	Programa de Comunicación con Trabajadores, Familias y Comunidades	2024
19	Programa de Evaluación de la Gestión del Trabajo Social	2024
20	Programa de Informe de Productividad y Mejora Continua	2024
21	Programa de Trabajo en equipo	2025
22	Programa del rol de la familia en el desarrollo del colaborador en la unidad minera	2025
23	Programa de apoyo social en la gestión interna y externa	2025
24	Programa de el equilibrio vida laboral – familiar en la Institución.	2025
25	Programa de Seguro Complementario De Riesgo	2025
26	Programa de Primeros Auxilios	2025
27	Programa de Seguro EPS	2025
28	Programa de Control de glucosa, triglicérido y colesterol	2025
29	Programa de Manejo de la ansiedad	2025
30	Programa sobre nutrición en los colaboradores de la unidad minera	2025
31	Programa sobre bienestar familiar	2026
32	Programa sobre el trabajo en equipo y el desarrollo de actividades laborales.	2026
33	Programa sobre psicología y las actividades rutinarias en el trabajo	2026
34	Programa sobre gastos hormiga en los hogares	2026
35	Programa sobre rendimiento en las actividades del trabajo	2026
36	Programa como ayudar al colaborador frente a pérdida familiar	2026
37	Programa estrategias de vida para mejorar el rendimiento en la unidad minera	2026
38	Programa de análisis de calidad de vida de las familias de los colaboradores	2026
39	Programa de apoyo en metodología de crianza de niños	2026
40	Programa de ayuda a personal damnificado por lluvias torrenciales	2026

ANEXO 9.

**CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE TRABAJO DE
TESIS EN CONDICIÓN DE INNOVADORA**

CONSTANCIA DE INVESTIGACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE TRABAJO DE TESIS EN CONDICION DE INNOVADORA.

Por la presente hago constancia que la Srta. Lic. CARMEN LILIANA HUAMÁN GONZALES, identificada con DNI N° 41886697, ha realizado su trabajo de Tesis de Maestría titulado: *"PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR SOCIAL Y CALIDAD DE VIDA EN LOS COLABORADORES DE UNA UNIDAD MINERA, CAJAMARCA, 2023"*, desde el 11 de agosto del 2022 al 22 de mayo de 2023, a fin de validar la culminación de dicha investigación y pueda servir para la sustentación en las aulas de la *UNIVERSIDAD PRIVADA CESAR VALLEJO DE TRUJILLO* donde actualmente estudia Maestría en Gestión del Talento Humano.

La investigación realizada por la citada señorita, servirá para mejorar la *CALIDAD DE VIDA* de los colaboradores de la empresa; asimismo, a través del presente documento se *RECONOCE* que, dicho trabajo de investigación es de carácter *INNOVADOR*, en mérito a la evidencia de mejora en cuanto a la citada *CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL*, efectuado con los instrumentos de recolección de datos que utilizó, tanto como cuestionario (pre test y post test); guía de entrevista, así como, los test de conocimiento.

En tal sentido, HLC S.A.C. ha dado las facilidades para que dicho trabajo llegue a cumplir los objetivos y procedimientos trazados y por consiguiente apreciar los beneficios que conllevaría a la inclusión del citado *PLAN DE ESTRATÉGICO BIENESTAR SOCIAL* en la Institución Privada.

Por tanto, expido la presente constancia para los fines que crea conveniente.

**Aristóteles
Parra
Otárola**

Firmado digitalmente por
Aristóteles Parra Otárola
Número de reconocimiento (DN)
de Aristóteles Parra Otárola, o=HLC
Ingeniería y Construcción SAC,
ou=Proyecto Pinarocha,
email=aparra@hlicsac.com.pe
Fecha: 2023.05.02 20:00:00 -0500'

Cajamarca, 22 de mayo del 2023.

Aristóteles Parra
Gerente de Proyecto
HLC Ingeniería y Construcción SAC

ANEXO 10.
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD
EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:	20487463884
HLC INGENIERIA Y CONSTRUCCION SAC		
Nombre del Titular o Representante legal: Aristóteles Parra Otárola		
Nombres y Apellidos: Aristóteles Parra Otárola		DNI: 09809631

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Plan estratégico de bienestar social y calidad de vida en los colaboradores de una Unidad Minera, Cajamarca, 2023.	
Nombre del Programa Académico: Gestión del Talento Humano	
Autor: Carmen Liliana Huamán Gonzales	DNI: 41886697

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 30 de mayo de 2023

**Aristóteles
Parra
Otárola**

Firmado digitalmente por
 Aristóteles Parra Otárola
 Nombre de reconocimiento (DN):
 cn=Aristoteles Parra Otárola, o=HLC
 Ingeniería y Construcción SAC,
 ou=Proyecto Yanacocha,
 email=aparra@hlc.com.pe
 Fecha: 2023.05.02 12:00:00 -05'00'

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero si será necesario describir sus características.