



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE CONTABILIDAD**

Trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz,  
Año 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR  
PÚBLICO**

**AUTOR**

Mendoza Tineo, Anthoni Jhons

**ASESORA**

Dra. Calvanapon Alva, Flor Alicia

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Finanzas

**TRUJILLO - PERÚ**

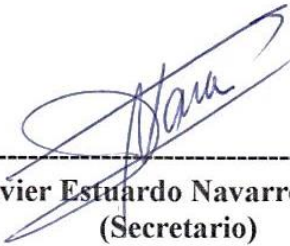
**2018**

**Página del jurado**



---

**Dra. Flor Alicia Calvanapon Alva  
(Presidente)**



---

**Mg. Javier Estuardo Navarro Santander  
(Secretario)**



---

**Dr. Marco Antonio Sevilla Gamarra  
(Vocal)**

## **Dedicatoria**

Principalmente a Dios, por obrar en mi vida y ser mi fortaleza para llegar a cumplir mis metas en la vida. A mi hermano Kenny, por inculcar en mí el esfuerzo y la perseverancia para cumplir mis ideales. A mi hermana Kelly, por sus oraciones que acompañan todos mis sueños y metas.

## **Agradecimiento**

A Dios, por guiar mi camino y bendecir todos los días de mi vida. A mis hermanos, que con sus consejos, me ayudaron a seguir triunfando en la vida, éste logro también es de ellos. A mis padres, que de alguna forma, sé que están orgullosos de mi desarrollo personal.


### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Mendoza Tineo, Anthoni Jhons con DNI N° 47614541, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

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 de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, diciembre del 2018.



---

Anthoni Jhons Mendoza Tineo  
DNI. 47614541

## **Presentación**

Señores miembros del jurado.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, presento ante ustedes la tesis titulada: Trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018, con la finalidad de determinar la relación del trabajo atípico con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título profesional de Contador Público.

**El Autor.**

## Índice

Página del jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
.....	v
Presentación .....	vi
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. Introducción.....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	2
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	4
1.4. Marco legal .....	11
1.5. Formulación del problema .....	12
1.6. Justificación del estudio.....	12
1.7. Hipótesis .....	13
1.8. Objetivos.....	13
II. Método .....	14
2.1. Diseño de investigación.....	14
2.2. Variables .....	14
2.3. Operacionalización de variables .....	14
2.4. Población y muestra .....	17
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	17
2.6. Método de análisis de datos .....	19
2.7. Aspectos éticos.....	21
III. Descripción de Resultados.....	22
3.1. Generalidades.....	22
3.2. Tipo de trabajo atípico que realizan los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018.....	23
3.3. Calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018. ....	23
3.4. Contrastación de hipótesis .....	28
IV. Discusión.....	29
V. Conclusiones .....	32
VI. Recomendaciones .....	33
VII. Propuesta.....	34
7.1. Fundamentación .....	34
7.2. Propuestas .....	34
VIII. Referencias bibliográficas.....	39
IX. Anexos .....	41

## **Resumen**

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación del trabajo atípico con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, año 2018. La metodología utilizada en la investigación consistió en diseño no experimental y de corte transversal, aplicada a una población de 210 obreros de empresas mineras de Pataz, siendo la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario de 60 ítems. Luego se procesaron los datos recolectados utilizando Microsoft Excel 2013 y el IBM SPSS Statistics v22, midiéndose con la Escala de Stanones y la correlación mediante la prueba de Spearman. Concluyendo que existe una relación indirecta entre las variables, resultando un coeficiente de correlación de -0,381 y un nivel de significancia de 0.001, entre el trabajo atípico y la calidad de vida, lo cual significa que el trabajo atípico tiene relación negativa en la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

***Palabras clave:*** Calidad de vida, Trabajo atípico.



## **Abstract**

*The objective of this research is to determine the relationship between atypical work and the quality of life of workers in the Pataz mining sector, 2018. The methodology used in the research consisted of a non-experimental, cross-sectional design applied to a population of 210 workers from Pataz mining companies, the survey technique and the instrument being the 60 item questionnaire. The data collected was then processed using Microsoft Excel 2013 and the IBM SPSS Statistics v22, measured with the Stanon Scale and the correlation using the Spearman test. Concluding that there is an indirect relationship between the variables, resulting in a correlation coefficient of -0.381 and a level of significance of 0.001, between atypical work and quality of life, which means that atypical work has a negative relationship in the quality of work. life of the workers of the mining sector of Pataz, year 2018.*

**Keywords:** *Quality of life, Atypical work*

## **I. Introducción**

### **1.1. Realidad problemática**

El Perú posee recursos minerales que lo colocan en rankings de producción a nivel mundial, razón por la que es considerado uno de los mejores sectores productivos en generar recursos económicos.

En los últimos años, en las actividades del sector minero, se pone a los trabajadores en condiciones que son considerados como alto riesgo por factores sociales, biológicos y mayormente por la duración en que organizan las jornadas.

En el sector minero se utiliza la jornada atípica para mejorar el rendimiento de las actividades laborales con la maximización presencial de los trabajadores a cambio de gozar periodos de descanso, ya que están expuestos a niveles altos de toxicidad y riesgos de salud y seguridad.

Según la Constitución Política del Perú (1993, art. 25) mención lo siguiente: “la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo (...)”

Además, El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, determinó que para éste tipo de empresas se puede aplicar regímenes especiales o sistemas de jornadas laborales, siempre que cumplan con las condiciones establecidas. Por ello, se implementó el sistema de trabajo atípico, sin embargo, es importante conocer los riesgos laborales que están sometidos los trabajadores al trabajar en zonas riesgosas de la mina.

La inquietud en el crecimiento de las jornadas atípicas consiste en que, contrastadas con las jornadas típicas, este tipo de trabajo está ligado a una mayor inseguridad para los trabajadores.

Este sistema de trabajo atípico, puede ocasionar que los derechos de los obreros del sector minero se vean afectados, debido a que aún no se determina las consecuencias que se produce al aplicar este tipo de jornada sin límites, ya que en este sistema de trabajo atípico se pueden realizar labores de hasta 12 horas diarias que afectan el bienestar físico, el bienestar emocional, las relaciones interpersonales y otros indicadores.

La minería es la principal actividad económica de la provincia de Pataz, siendo fuente de trabajo para muchos obreros que laboran en la zona. Motivo por el cual, en el presente trabajo de investigación, se realizó el análisis del trabajo atípico y la calidad de vida de los obreros del sector minero en Pataz. Por lo que se presentó las siguientes preguntas:

¿Qué tipo de trabajo atípico realizan los obreros del sector minero de Pataz?

¿Cuál es el nivel de calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz?

## **1.2. Trabajos previos**

Al hacer la revisión necesaria, se buscó los trabajos previos siguientes:

Falcón (2015) “Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del tribunal constitucional a través de la negociación colectiva”. Con metodología descriptiva-aplicada y diseño no experimental, concluye:

En la actualidad, muchas personas muestran su desacuerdo con la actividad minera, fundamentando que la minería es una actividad de alto riesgo, el trabajo se realiza en soledad, la alimentación de los trabajadores es deficiente, su salud puede verse afectada y las jornadas de trabajo son muy amplias.

(p.103)

Rivadeneira (2015) “Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas”. Con metodología descriptiva-aplicada y diseño no experimental, concluye:

La falta de regulación normativa sobre la jornada acumulativa y el inadecuado e insuficiente criterio interpretativo del TC, respecto a los límites razonables, permite que pueda realizarse largas y extenuantes jornadas diarias y extensos regímenes o períodos acumulativos, ocasionando la afectación de varios derechos fundamentales laborales, como por ejemplo, el derecho a la salud, al descanso, al disfrute del tiempo libre y a la vida familiar, a participar en la vida política, económica, social y cultural, y a la seguridad en el trabajo (p.74).

Merino (2018) “Situación laboral y calidad de vida de los trabajadores de la Asociación minera Minervilla del Cantón Ponce Enríquez”. Con metodología cuantitativa, concluye:

Otro factor que afecta el goce de la calidad de vida del trabajador es que no disponen de espacios físicos de descanso y recreación para el disfrute del tiempo de ocio, debido a sus largas horas de trabajo y de riesgo, donde también el disfrute con sus familias es importante para el bienestar y calidad de vida del trabajador (p.23)

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1. Trabajo.**

“Es un conjunto armónico, más en atención a la variedad de sus instituciones, ofrece aspectos peculiares en sus diversas partes” (Hernainz, 1967, p.11).

#### **1.3.2. Relación de trabajo.**

“Es la prestación de un trabajo personal subordinado a cambio del pago de un salario” (Bailón, 2004, p.40).

#### **1.3.3. Derecho Colectivo del trabajo**

“Es la parte del derecho general de trabajo que se encarga del estudio de las organizaciones sindicales, las negociaciones y convenios colectivos de trabajo, los conflictos colectivos y el ejercicio del derecho colectivo” (Haro, 2004, p. 17)

#### **1.3.4. Jornada de trabajo.**

“Tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con el fin de cumplir la prestación laboral que éste le exija” (Martínez, 2013, p.205).

#### **1.3.5. Jornada ordinaria.**

“La jornada ordinaria es la que convenga las partes, o a falta de convenio, la máxima legal, es decir, es el tiempo establecido, para que el trabajador cumpla con la prestación del servicio” (Granda, 2007, p.57)

“La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (08) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo” (Martínez, 2013, p.205).

#### **1.3.6. Descanso remunerado**

“Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio” (Landa & Velazco, 2007, p.30)

### **1.3.7. Trabajo atípico.**

“Dentro del concepto de jornadas atípicas podemos encontrar jornadas alternativas (cuando los días de trabajo son intercalados), jornadas acumulativas (cuando la unidad de tiempo exceda la semana), jornada irregulares (cuando no es predecible el número de horas y días a trabajar)” (Vela, 2015, p.93)

En nuestro país, la gran mayoría de actividades mineras se realizan en lugares bastante alejados de las ciudades o asentamientos humanos, lo que ha generado la necesidad de que los empleadores adecúen las actividades productivas de exploración y de explotación minera a una actividad de tipo continua (aplicando jornadas de trabajo atípicas-acumulativas) y que por ende los trabajadores se adecúen a la acumulación de días y horas de trabajo y de días de descanso (p.93)

Entonces para definir el trabajo atípico en la minería, consideramos a Vela (2015), quien manifiesta que:

La jornada atípica acumulativa en la minería es la puesta a disposición de la fuerza de trabajo del trabajador a favor del empleador por acumulación de las unidades de tiempo de trabajo mayores a 8 horas diarias o 48 horas semanales a cambio de la acumulación de unidades de tiempo de descanso mayores a los establecidos legalmente (p.93)

A la vez, Vela (2015) explica que las jornadas acumulativas son “mayores al descanso mínimo semanal obligatorio y dicha definición es aplicable a los trabajadores mineros comprendidos en el artículo 1° de la Ley N° 25009, Ley de Jubilación de Trabajadores Mineros, y en el artículo 3° de su Reglamento” (p.93)

### ***1.3.7.1. Justificación del trabajo atípico acumulativa.***

“Se aplica principalmente a algunas actividades económicas por circunstancias especiales en que se ejecutan, por ello no es razonable implantar jornadas de 8 horas diarias o 48 a la semana como máximo” (Vela, 2015, p.94)

Será necesario maximizar la presencia del trabajador en la empresa el mayor tiempo posible, mediante jornadas diarias de trabajo consecutivas que, a la vez, abarcan la mayor parte de las horas del día, a cambio de gozar seguidamente de periodos de descanso que, igualmente, se prolonguen por varios días consecutivos (p.94)

### ***1.3.7.2. Posición del Tribunal Constitucional sobre el trabajo atípico.***

“El Tribunal Constitucional muestra su preocupación por la vulnerabilidad en la salud que representa el trabajo en las minas cuando se exceden las horas de trabajo, en particular cuando están mal distribuidas o se trata de horas nocturnas” (Vela, 2015, p.99)

Si bien reconoce que las jornadas acumulativas en el sector minero se inscriben en la tendencia de la jornada laboral flexible cuyo propósito es un mayor rendimiento, productividad y rebaja de costos para la empresa, tales fines deben ser compatibles con los derechos laborales de los trabajadores, por lo que corresponde evaluar caso por caso a través de sus posibles efectos perjudiciales para la salud y la seguridad de los trabajadores tanto a corto como a largo plazo (p.99)

### ***1.3.7.3. Posición de la Organización Tribunal del Trabajo (OIT) sobre el trabajo atípico.***

“La OIT, de cara a la realidad de la época, consintió la posibilidad de que frente a determinados supuestos, la duración del trabajo pueda superar los límites típicos de ocho horas diarias «y» de cuarenta y ocho semanales” (Vela, 2015, p.95)

Teniendo en cuenta el Informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en la minería del Perú, elaborado la OIT del año 2002: “Considerando cada uno de estos aspectos y cómo la actividad minera afecta la vida, integridad y salud de los trabajadores, la OIT justifica la necesidad de evitar la flexibilización a la limitación de la jornada laboral” (Vela, 2015, p.96)

### **1.3.8. Calidad de vida.**

“Un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye” (Schalock & Verdugo, 2013, p.446)

Además agrega que las dimensiones de la calidad de vida son: “bienestar emocional, relaciones interpersonales, bienestar material, desarrollo personal, bienestar físico, autodeterminación, inclusión social y derechos” (p.446).

#### ***1.3.8.1. Bienestar emocional.***

“Hace referencia a sentirse tranquilo, seguro, sin agobios, no estar nervioso” (Schalock & Verdugo, 2013, p.447)

Además agrega que: “se evalúa mediante los indicadores: Satisfacción, Autoconcepto y Ausencia de estrés o sentimientos negativos” (p.447).

#### ***1.3.8.2. Relaciones interpersonales.***

“Relacionarse con distintas personas, tener amigos y llevarse bien con la gente (vecinos, compañeros, etc.)” (Schalock & Verdugo, 2013, p.447)



Así mismo menciona que: “Se mide con los siguientes indicadores: Relaciones Sociales, Tener amigos claramente identificados, Relaciones familiares, Contactos sociales positivos y gratificantes, Relaciones de pareja y Sexualidad” (p.447).

#### **1.3.8.3. Bienes materiales.**

“Tener suficiente dinero para comprar lo que se necesita y se desea tener, tener una vivienda y lugar de trabajo adecuados” (Schalock & Verdugo, 2013, p.447).

“Los indicadores evaluados son: Vivienda, Lugar de trabajo, Salario (Pensión, Ingresos), Posesiones (bienes materiales), Ahorros (o posibilidad de acceder a caprichos)” (Schalock & Verdugo, 2013, p.447)

#### **1.3.8.4. Desarrollo personal.**

“Se refiere a la posibilidad de aprender distintas cosas, tener conocimientos y realizarse personalmente” (Schalock & Verdugo, 2013, p.447).

Así mismo agrega que “Se mide con los indicadores: Limitaciones/capacidades, Acceso a nuevas Tecnologías, Oportunidades de aprendizaje, Habilidades relacionadas con el trabajo (u otras actividades) y Habilidades funcionales (competencia personal, conducta adaptativa, comunicación)” (p.447).

#### **1.3.8.5. Bienestar Físico.**

“Tener buena salud, sentirse en buena forma física, tener hábitos de alimentación saludables” (Schalock & Verdugo, 2013, p.447).

Además, menciona que: “incluye los indicadores: Atención Sanitaria, Sueño, Salud y sus alteraciones, Actividades de la vida diaria, Acceso a ayudas técnicas y Alimentación” (p.447).

#### **1.3.8.6. Autodeterminación.**

“Decidir por sí mismo y tener oportunidad de elegir las cosas que quiere, cómo quiere que sea su vida, su trabajo, su tiempo libre, el lugar donde vive, las personas con las que está” (Schalock & Verdugo, 2013, p.447)

Además, agrega que: “los indicadores con los que se evalúa son: Metas y Preferencias Personales, Decisiones, Autonomía y Elecciones” (p.447).

#### **1.3.8.7. Inclusión social**

“Lugares de la ciudad o del barrio donde van otras personas y participar en sus actividades como uno más” (Schalock & Verdugo, 2013, p.447)

Así mismo menciona: “sentirse miembro de la sociedad, sentirse integrado, contar con el apoyo de otras personas. Evaluado por los indicadores: Integración, Participación, Accesibilidad y Apoyos” (p.447).

#### **1.3.8.8. Derechos.**

“Ser considerado igual que el resto de la gente, que le traten igual, que respeten su forma de ser, opiniones, deseos, intimidad, derechos. Los indicadores utilizados para evaluar esta dimensión son: Intimidad, Respeto, Conocimiento y Ejercicio de derechos” (Schalock & Verdugo, 2013, p.447)

#### **1.3.9. Condiciones de trabajo.**

“Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo” Nájera (Citado por De la Cueva, 2001, p.266).

### **1.3.10. Seguridad laboral.**

“Consiste en la garantía de que las personas no serán molestadas en su persona, familia, derecho, propiedades, posesiones [SIC], etc., sin causa legal y si lo fueran, serán restituidas en el goce del derecho violado” (Bailón, 2004, p.16).

#### **1.3.10.1. Seguridad social.**

“Tanto el trabajador minero como sus familiares dependientes (debidamente declarados) tendrán derecho a gozar de las prestaciones médicas y económicas que brinde ESSALUD” (Martínez, 2013, p.503).

#### **1.3.10.2. Seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR).**

“La actividad minera implica un alto riesgo para la salud e integridad de sus trabajadores” por lo que “se hace necesario y obligatorio que el empleador minero contrate el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (...)” (Martínez, 2013, p.504).

#### **1.3.11. Jubilación minera.**

“Los mineros tienen derecho a una pensión vitalicia bajo una reglamentación especial, por estar expuestos a contraer las denominadas enfermedades profesionales” (Martínez, 2013, p.505)

#### **1.3.12. Seguridad y salud ocupacional minera.**

“Tiene como objetivo la protección de la vida humana, la promoción de la salud y la seguridad, así como la prevención de accidentes e incidentes, relacionados a las actividades mineras” (Martínez, 2012, p.271).

#### **1.3.13. La minería y las condiciones de trabajo.**

“En cuanto a la duración y el ordenamiento de la jornada de trabajo, las grandes distancias a las que se encuentran muchas minas de los centros poblados ha llevado muchas veces a la práctica de jornadas extendidas (...)” (Echave & Ospina, 2002, p.14).

“En algunos casos, los turnos se organizan de manera que obligan al trabajador a laborar en la mina durante más de cuarenta días consecutivos, antes de poder disfrutar de dos semanas de descanso” (Echave & Ospina, 2002, p.14).

Además, “son conocidos los efectos principales sobre la salud de los trabajadores en correspondencia con estas modalidades de organización de las jornadas de trabajo, así como las consecuencias del trabajo nocturno” (p.14).

“Estos y otros aspectos de las condiciones de trabajo, junto con las cuestiones propias de la seguridad y la salud de los mineros, deberían ser tratados de una manera integral” (Echave & Ospina, 2002, p.15).

#### **1.4. Marco legal**

- **Constitución Política del Perú (1993, art.25):** “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo”
- **Ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo modificado por Ley N° 27671 (D.L. N° 854, 2002, art. 4):** “En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa (...)”
- **Aprueban Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo (D.S. N° 008-2002-TR, 1993, art.9):** “El establecimiento de la jornada ordinaria máxima diaria o semanal no impide el ejercicio de la facultad del empleador de fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo, de conformidad con el Artículo 4 de la Ley (...)”
- **Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (D.S. N° 007-2002-TR, 2002, art.1):** “La jornada ordinaria de trabajo para varones y mujeres mayores de edad es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales como máximo”

- **Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo (D.S. N° 007-2002-TR, 2002, art.4):** “En los centros de trabajo en los que existan regímenes alternativos, acumulativos o atípicos de jornadas de trabajo y descanso, en razón de la naturaleza especial de las actividades de la empresa (...)”

### **1.5. Formulación del problema**

¿Cuál es la relación del trabajo atípico con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018?

### **1.6. Justificación del estudio**

Considerando los criterios de Hernández y Baptista (2010, pp. 40-41), la presente investigación se justifica de la siguiente manera:

#### **1.6.1. Conveniencia.**

Ayudar con el conocimiento sobre la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, pudiendo ser de importante contribución en el tema.

#### **1.6.2. Relevancia social.**

Implementar mejoras en las jornadas de trabajo en el sector minero de Pataz, para beneficiar en la salud y seguridad de los obreros que laboran en mina.

#### **1.6.3. Implicaciones prácticas.**

La obtención de resultados ayudará a ampliar el conocimiento de la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, para ser tomados en cuenta en el cuidado de la salud y seguridad de jornadas de trabajo atípicos.

#### **1.6.4. Valor teórico.**

Permitir el adecuado conocimiento de la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz y formular ideas de solución para contribuir el marco teórico y práctico, y sirva como referencia y desarrollo profesional a la carrera de contabilidad.

#### **1.6.5. Utilidad metodológica.**

Establecer la relación del trabajo atípico con el nivel de calidad de vida del obrero minero y se espera contribuir con información para implementar programas y proyectos que ayuden en la mejora en la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz.

### **1.7. Hipótesis**

#### **1.7.1. Hipótesis general.**

El trabajo atípico tiene relación indirecta con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

### **1.8. Objetivos**

#### **1.8.1. General.**

Determinar la relación del trabajo atípico con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz. Año 2018.

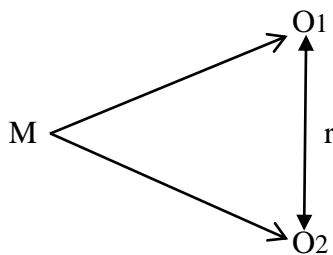
#### **1.8.2. Específicos.**

- Identificar el tipo de trabajo atípico que realizan los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018.
- Identificar la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018.
- Proponer sistemas de solución del trabajo atípico y la calidad de vida del sector minero de Pataz.

## II. Método

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño a de esta investigación es no experimental – de corte transversal, “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en las que solo se observa los fenómenos en un ambiente natural para después analizarlo” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.149), para ver la relación que existen entre las variables ya que la información que se evaluó fue desde un punto determinado.



M : Obreros del sector minero de Pataz (muestra)

O<sub>1</sub> : Observaciones de la variable Jornada atípica

O<sub>2</sub> : Observaciones de la variable calidad de vida

R : Relación

### 2.2. Variables

2.2.1. V1. Trabajo Atípico.

2.2.2. V2. Calidad de vida

### 2.3. Operacionalización de variables

Tabla 2.1

*Operacionalización de la variable independiente*

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Trabajo atípico	“Dentro del concepto de jornadas atípicas podemos encontrar jornadas alternativas (cuando los días de trabajo son intercalados), jornadas acumulativas (cuando la unidad de tiempo exceda la semana), jornadas irregulares (cuando no es predecible el número de horas y días a trabajar)” (Vela, 2015, p.93)	La presente variable se midió a través de la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario.	Jornada alternativa	Días de trabajo intercalados	Ordinal
				Horas prorrateadas en la jornada semanal	
			Jornada acumulativa	Exceso de horas o días laborados compensadas con periodos de descansos	
				Aplicada por condiciones que la naturaleza de la empresa requiere	
			Jornada irregular	Número de horas y días a trabajar impredecibles	

*Nota.* La matriz de operacionalización de la variable independiente se elaboró considerando la teoría indicado por (Vela, 2015, p.93)



Tabla 2.2

*Operacionalización de la variable dependiente*

VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Calidad de vida	“Un estado deseado de bienestar personal compuesto por varias dimensiones centrales que están influenciadas por factores personales y ambientales. Estas dimensiones centrales son iguales para todas las personas, pero pueden variar individualmente en la importancia y valor que se les atribuye” (Schalock & Verdugo, 2013, p.446)	La presente variable se midió a través de la técnica de encuesta y el instrumento de cuestionario.	Bienestar emocional	Satisfacción laboral	Ordinal
				Auto concepto	
				Ausencia de estrés	
			Relaciones interpersonales	Relaciones sociales	
				Relaciones familiares	
				Contactos sociales	
			Bienestar material	Vivienda	
				Lugar de trabajo	
				Salario	
				Posesiones	
	Ahorro				
Desarrollo personal	Capacidades				
	Oportunidades de aprendizaje				
	Habilidades relacionadas al trabajo				
	Habilidades funcionales				
Bienestar físico	Atención sanitaria				
	Sueño				
	Salud				
	Ejercicio físico				
	Alimentación				
Autodeterminación	Metas				
	Decisiones				
	Elecciones				
Inclusión social	Integración				
	Participación				
	Accesibilidad				
Derechos	Apoyos				
	Intimidad				
	Respeto				
	Conocimientos				

*Nota.* La matriz de operacionalización de la variable dependiente se elaboró considerando la teoría indicado por (Schalock & Verdugo, 2013, p.446)

## **2.4. Población y muestra**

### **2.4.1. Población.**

La población objeto de estudio para la presente investigación, fueron los obreros que laboran en las siguientes empresas del sector minero del distrito de Pataz.

Tabla 2.3

*Población objeto de estudio*

Empresa	Obreros
SOLICO S.R.L.	120.00
SERMITEN S.A.C.	35.00
TEMALU S.A.C.	30.00
TOM Z&S S.A.C.	25.00
TOTAL	210.00

*Nota:* Colaboradores de las Empresas de Pataz

### **2.4.2. Muestra.**

En el presente trabajo, la muestra estuvo conformada por los 210 obreros que laboran en las Empresas, anteriormente mencionadas en la Población.

### **2.4.3. Unidad de análisis.**

Un colaborador del sector minero del distrito de Pataz.

## **2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.5.1. Técnica de recolección de datos.**

Toda información se obtuvo a través de la técnica de la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario, orientada a los obreros del sector minero de Pataz, constando de 60 ítems aplicando la escala de Likert.

## 2.5.2. Instrumentos de recolección.

El cuestionario, ya que es un acumulado de interrogantes que se realiza directamente a los obreros que laboran el sector minero de Pataz, y sirvió para obtener información más específica.

Tabla 2.4

### *Técnica e instrumento*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Trabajo atípico	Encuesta	Cuestionario	Obreros de: SOLICO S.R.L. SERMITEN S.A.C. TEMALU S.A.C. TOM Z&S S.A.C.

*Nota.* Técnica e instrumento que se utilizó para analizar el trabajo atípico en el sector minero de Pataz.

Tabla 2.5

### *Técnica e instrumento*

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Calidad de vida	Encuesta	Cuestionario	Obreros de: SOLICO S.R.L. SERMITEN S.A.C. TEMALU S.A.C. TOM Z&S S.A.C.

*Nota.* Técnica e instrumento que se utilizó para medir la calidad de vida del sector minero de Pataz.

## 2.5.3. Validación y confiabilidad del instrumento

### 2.5.3.1. Validación del Instrumento

La validación del instrumento se realizó según el coeficiente de Validez V de Aiken, calculándose las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítems.

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

Siendo:

S = la sumatoria de respuestas de jueces

n = Número de jueces

e = Número de valores de la escala de valoración

Tabla 2.6

*Validación de contenido por criterio de jueces*

N° de jueces	N° de Ítems	En relación a un ítem				En relación a un grupo de ítems
		V-Aiken suficiencia	V-Aiken Claridad	V-Aiken Coherencia	V-Aiken Relevancia	V-Aiken
7	210	0.97	0.95	0.96	0.96	0.96

*Nota:* Validación según coeficiente V de Aiken

### 2.5.3.2. Confiabilidad del instrumento

Para el análisis de confiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, aplicándose al cuestionario de 60 ítems, cuyo análisis determinó que el coeficiente de confiabilidad es  $> 0.7$ , por lo tanto, es aceptable.

Tabla 2.7

*Resumen del procesamiento de los casos*

		N	%
Casos	Válidos	210	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	210	100,0

*Nota:* Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento

Tabla 2.8

*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,718	60

*Nota:* El grado de confiabilidad es 0.718

## 2.6. Método de análisis de datos

La presente investigación está diseñada en base a obtención de datos utilizando un cuestionario en función a las dimensiones de estudio, cuyas respuestas se basaron en una escala de Likert con las siguientes categorías:

- 1= Nunca
- 2= Casi nunca
- 3= A veces
- 4= Casi siempre
- 5= Siempre

Los datos obtenidos se procesaron utilizando Microsoft Excel 2013 y el IBM SPSS Statistics v22, donde se midió de puntajes utilizando la Escala de Stanones, ya que establece un valor mínimo y un valor máximo, estableciéndose intervalos de tres categorías, siendo la fórmula:

$$\begin{array}{c} \bar{X} \pm 0.75(DS) \\ \swarrow \quad \searrow \\ a = \bar{X} - 0.75(DS) \quad b = \bar{X} + 0.75(DS) \end{array}$$

**Intervalos:**

Buena: Mayores de **b**

Regular: Entre **a** y **b**

Deficiente: Menores de **a**

Además, se contrastó la hipótesis mediante la prueba de Spearman para establecer la relación entre la variable independiente y la variable dependiente. Finalmente se realiza una tabla donde se confirma la correlación existente entre las dos variables de estudio.

Tabla 2.9

*Tabla estandarizada de correlación de Spearman*

Intervalo	Descripción
-1 y -0.96	Correlación negativa perfecta
-0.95 y -0.51	Correlación negativa fuerte
-0.50 y -0.11	Correlación negativa moderada
-0.10 y -0.01	Correlación negativa débil
0-0	Correlación nula
0.01 - 0.10	Correlación positiva débil
0.11 - 0.50	Correlación positiva moderada
0.51 - 0.95	Correlación positiva fuerte
0.96 – 1	Correlación positiva perfecta

Fuente: Carrasquero (2000, p.25).

## **2.7. Aspectos éticos**

En el presente trabajo de investigación se tuvo en cuenta la confiabilidad y veracidad de los resultados, y también los aspectos éticos universales, como el respeto a su capacidad intelectual y la protección de la identidad de las personas encuestadas, a la vez que para la obtención de información sea honesta, los nombres de los colaboradores se mantuvo en reserva, por lo tanto la investigación se desarrolló de forma transparente, clara y precisa, considerando los aspectos éticos antes mencionados.

### III. Descripción de Resultados

#### 3.1. Generalidades

En la presente investigación, se trabajó con todos los indicadores de la variable independiente: Trabajo Atípico y de la variable dependiente: Calidad de vida; cuya información fue recolectada por el instrumento y luego fue procesada a través tablas y gráficos realizados en el programa Microsoft Excel 2013, ya que facilitó a obtener los siguientes resultados:

Tabla 3.1  
*Sexo de los colaboradores investigados*

Sexo	N	%
Masculino	177	84%
Femenino	33	16%
Total	210	100

**Nota:** Se muestra que de los 210 obreros del sector minero de Pataz que fueron encuestados, el 84% son de género masculino y el 16% son de género femenino.

Tabla 3.2  
*Edad de los colaboradores investigados*

Edad	N	%
Menor de edad	0	0%
Mayor de edad	210	100%
Total	210	100

**Nota:** Se muestra que de los 210 obreros del sector minero de Pataz que fueron encuestados, el 100% son mayores de edad.

Tabla 3.3  
*Datos generales de los obreros del sector minero de Pataz, según hijos*

Hijos	N	%
Sin Hijos	74	35%
Con Hijos	136	65%

*Nota:* Se muestra que de los 210 obreros del sector minero de Pataz que fueron encuestados, el 35% no tiene hijos y el 65% si tiene hijos.

### 3.2. Tipo de trabajo atípico que realizan los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018.

Se utilizó la Escala de Stanones, estableciendo intervalos de tres categorías: nueva, a veces y siempre.

Tabla 3.4

*Frecuencia y datos porcentuales de la variable jornada atípica del sector minero de Pataz.*

Dimensiones	Nunca		A veces		Siempre	
	N	%	N	%	N	%
Jornada atípica alternativa	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%
Jornada atípica acumulativa	0	0.0%	0	0.0%	210	100.0%
Jornada atípica irregular	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

*Nota:* Se muestra que el 100% de los obreros encuestados del sector minero de Pataz realizan trabajos atípicos de tipo acumulativo.

### 3.3. Calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018.

Se utilizó la Escala de Stanones, estableciendo intervalos de tres categorías: buena, regular y deficiente para los indicadores de cada dimensión de calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz.



Tabla 3.5

*Frecuencia y datos porcentuales de los Indicadores de la dimensión: bienestar emocional*

Indicadores	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfacción laboral	165	78.6%	45	21.4%	0	0.0%	210	100%
Autoconcepto	0	0.0%	170	81.0%	40	19.0%	210	100%
Ausencia de estrés	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	210	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

**Nota:** Se muestra que la satisfacción laboral de los obreros encuestados, el 78.6% es deficiente y el 21.4% es regular; además el auto concepto de los obreros encuestados, el 81.0% es regular y el 19.0% es buena; por último, la ausencia de estrés de los obreros encuestados, el 100% es deficiente.

Tabla 3.6

*Frecuencia y datos porcentuales de los Indicadores de la dimensión: relaciones interpersonales*

Relaciones interpersonales	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Relaciones sociales	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	210	100%
Relaciones familiares	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	210	100%
Contactos sociales	209	99.5%	1	0.5%	0	0.0%	210	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

**Nota:** Se muestra que las relaciones sociales de los obreros encuestados, el 100.0% es deficiente; además las relaciones familiares de los obreros encuestados, el 100.0% es deficiente; por último, los contactos sociales de los obreros encuestados, el 99.5% es deficiente y el 0.5% es regular.

Tabla 3.7

*Frecuencia y datos porcentuales de los Indicadores de la dimensión: bienes materiales*

Bienes materiales	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Vivienda	0	0.0%	210	100.0%	0	0.0%	210	100%
Lugar de trabajo	75	35.7%	135	64.3%	0	0.0%	210	100%
Salario	17	8.1%	193	91.9%	0	0.0%	210	100%
Posesiones	87	41.4%	123	58.6%	0	0.0%	210	100%
Ahorro	0	0.0%	210	100.0%	0	0.0%	210	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

**Nota:** Se muestra que la capacidad de obtener una vivienda de los obreros encuestados, el 100.0% es regular; además el lugar de trabajo de los obreros encuestados, el 35.7% es deficiente y el 64.3% es regular; adicionalmente el salario de los obreros encuestados, el 8.1% es deficiente y el 91.9% es regular; asimismo las capacidad de adquirir posesiones de los obreros encuestados, el 41.4% es deficiente y el 58.6% es regular; por último los ahorros de los obreros encuestados, el 100.0% es regular.

Tabla 3.8

*Frecuencia y datos porcentuales de los Indicadores de la dimensión: desarrollo personal*

Desarrollo personal	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Capacidades	0	0.0%	210	100.0%	0	0.0%	210	100%
Oportunidades de aprendizaje	53	25.2%	157	74.8%	0	0.0%	210	100%
Habilidades relacionadas al trabajo	150	71.4%	60	28.6%	0	0.0%	210	100%
Habilidades funcionales	40	19.0%	170	81.0%	0	0.0%	210	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

**Nota:** Se muestra que el desarrollo de capacidades de los obreros encuestados, el 100.0% es regular; además las oportunidades de aprendizaje de los obreros encuestados, el 25.2% es deficiente y el 74.8% es regular; adicionalmente las habilidades relacionadas al trabajo de los obreros encuestados, el 71.4% es deficiente y el 28.6% es regular; por último, los ahorros de los obreros encuestados, el 19.0% es deficiente y el 81.0% es regular.

Tabla 3.9

*Frecuencia y datos porcentuales de los Indicadores de la dimensión: bienestar físico*

Bienestar físico	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Atención sanitaria	78	37.1%	132	62.9%	0	0.0%	210	100%
Sueño	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	210	100%
Salud	107	51.0%	103	49.0%	0	0.0%	210	100%
Ejercicio físico	176	83.8%	34	16.2%	0	0.0%	210	100%
Alimentación	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	210	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

**Nota:** Se muestra que la atención sanitaria de los obreros encuestados, el 37.1% es deficiente y el 62.9% es regular; además el sueño saciado de los obreros encuestados, el 100% es deficiente; adicionalmente la salud de los obreros encuestados, el 51.0% es deficiente y el 49.0% es regular; asimismo el ejercicio físico de los obreros encuestados, el 83.8% es deficiente y el 16.2% es regular; por último, la alimentación de los obreros encuestados, el 100.0% es deficiente.

Tabla 3.10

*Frecuencia y datos porcentuales de los Indicadores de la dimensión: autodeterminación*

Autodeterminación	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Metas	37	17.6%	173	82.4%	0	0.0%	210	100%
Decisiones	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	210	100%
Elecciones	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	210	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

**Nota:** Se muestra que el cumplimiento de metas de los obreros encuestados, el 17.6% es deficiente y el 82.4% es regular; además la consideración de las decisiones de los obreros encuestados, el 100% es deficiente; por último, la oportunidad de elecciones de los obreros encuestados, el 100.0% es deficiente.

Tabla 3.11

*Frecuencia y datos porcentuales de los Indicadores de la dimensión: inclusión social*

Inclusión social	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Integración	85	40.5%	60	28.6%	65	31.0%	210	100%
Participación	100	47.6%	110	52.4%	0	0.0%	210	100%
Accesibilidad	91	43.3%	119	56.7%	0	0.0%	210	100%
Apoyos	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	210	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

**Nota:** Se muestra que la oportunidad de integración de los obreros encuestados, el 40.5% es deficiente, el 28.6% es regular y el 31.0% es buena; además la participación de actividades de los obreros encuestados, el 47.6% es deficiente y el 52.4% es regular; adicionalmente la oportunidad de accesibilidad a la sociedad de los obreros encuestados, el 43.3% es deficiente y el 56.7% es regular; por último, el apoyo a la sociedad de los obreros encuestados, el 100% es deficiente.

Tabla 3.12

*Frecuencia y datos porcentuales de los Indicadores de la dimensión: derechos*

Indicadores	Deficiente		Regular		Buena		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Intimidad	73	34.8%	70	33.3%	67	31.9%	210	100%
Respeto	54	25.7%	154	73.3%	2	1.0%	210	100%
Conocimientos	210	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	210	100%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.

**Nota:** Se muestra que la intimidad de los obreros encuestados, el 34.8% es deficiente, el 33.3% es regular y el 31.9% es buena; además el respeto de los obreros encuestados, el 25.7% es deficiente, el 73.3% es regular y el 1.0% es buena; por último los conocimientos de los obreros encuestados, el 100% es deficiente.

Tabla 3.13

*Relación entre el trabajo atípico y la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz*

Calidad de vida	Trabajo atípico acumulativo	
	N	%
Deficiente	116	55.35%
Regular	88	41.89%
Buena	6	2.76%

*Fuente:* Cuestionario aplicado a los obreros del sector minero de Pataz, año 2018

**Nota:** Se muestra que la calidad de vida de los obreros que realizan trabajos atípicos acumulativos en el sector minero de Pataz, el 55.35% es deficiente, el 41.89% es regular y el 2.76% es buena.

### 3.4. Contrastación de hipótesis

En la presente investigación, se planteó la siguiente hipótesis: “El trabajo atípico tiene relación indirecta con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, año 2018”

Se optó aplicar la prueba estadística de Rho de Spearman, con la finalidad de determinar si acepta o no la hipótesis, correlacionando la variable trabajo atípico y la variable calidad de vida.

Tabla 3.14

*Correlación entre el trabajo atípico y la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz*

		Jornada atípica	Calidad de vida
Rho de Spearman	Jornada atípica	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	210
	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	-,381**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	210

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

**Nota:** Se observa que existe una relación indirecta entre las variables, resultando un coeficiente de correlación de -0,381 y un nivel de significancia de 0.001. Por lo que se acepta la hipótesis.

#### IV. Discusión

Después de analizar las variables de estudio y la revisión literaria de los trabajos previos, se procedió a determinar las similitudes o contrastación con otros resultados con estas características.

De acuerdo a los resultados, se determinó que el tipo de jornada atípica que realizan los obreros del sector minero de Pataz, año 2018, es acumulativa ya que es necesario su aplicación por ser Empresas de naturaleza minera, es por ello que se requiere maximizar la presencia del trabajador, abarcando mayores horas de trabajo en días consecutivos a cambio de gozar periodos de descanso, siempre y cuando se aplique en función a legislación.

Lo cual confirma lo investigado por Falcón (2015). En su tesis denominada “Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del tribunal constitucional a través de la negociación colectiva”, donde concluye:

Las jornadas atípicas o acumulativas son permitidas por nuestra legislación y por tanto, son plenamente legales siempre que resulte necesario utilizarlas en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa, es decir en los trabajos cuyo funcionamiento continuo deba ser asegurado por equipos sucesivos como es en el caso de la minería. (p.103)

Asimismo, también se confirma lo investigado por Rivadeneyra (2015). En su tesis denominada “Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas”, donde concluye:

Respecto a la jornada acumulativa, la normativa nacional ha omitido precisar o regular cuál es el período acumulativo (días de trabajo y descanso), sólo hace referencia al “período correspondiente”. Al no haber una respuesta legal, se puede señalar que dicho período será el que razonablemente deba aplicarse en concordancia con la naturaleza de las actividades de la empresa y otros criterios. (p.70)

Por otro lado, con respecto a la calidad de vida del sector minero de Pataz, tomando en cuenta el análisis de las 8 dimensiones, se llegó a determinar que los indicadores con más grado de deficiencia en los obreros del sector minero de Pataz, año 2018, son: Ausencia de estrés, relaciones sociales, relaciones familiares, contactos sociales, sueño, ejercicio físico, alimentación, decisiones, elecciones, apoyos y conocimientos, todos ellos con un rango mayor al 80% de deficiencia.

Lo cual confirma lo investigado por Rivadeneyra (2015) en su tesis denominada “Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas”, donde concluye:

La falta de regulación normativa sobre la jornada acumulativa y el inadecuado e insuficiente criterio interpretativo del TC, respecto a los límites razonables, permite que pueda realizarse largas y extenuantes jornadas diarias y extensos regímenes o períodos acumulativos, ocasionando la afectación de varios derechos fundamentales laborales, como por ejemplo, el derecho a la salud, al descanso, al disfrute del tiempo libre y a la vida familiar, a participar en la vida política, económica, social y cultural, y a la seguridad en el trabajo. (p.74)

Así mismo confirma lo investigado por Falcón (2015). En su tesis denominada “Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del tribunal constitucional a través de la negociación colectiva”, donde concluye:

En la actualidad, muchas personas muestran su desacuerdo con la actividad minera, fundamentando que la minería es una actividad de alto riesgo, el trabajo se realiza en soledad, la alimentación de los trabajadores es deficiente, su salud puede verse afectada y las jornadas de trabajo son muy amplias. (p.103)

Esto se debe a las largas horas de trabajo y extensos periodos del trabajo atípico minero, lo cual confirmado por lo investigado por Merino (2018). En su tesis denominada “Situación laboral y calidad de vida de los trabajadores de la Asociación minera Minervilla del Canton Ponce Enriquez”, donde concluye:

Otro factor que afecta el goce de la calidad de vida del trabajador es que no disponen de espacios físicos de descanso y recreación para el disfrute del tiempo de ocio, debido a sus largas horas de trabajo y de riesgo, donde también el disfrute con sus familias es importante para el bienestar y calidad de vida del trabajador. (p.23)



## V. Conclusiones

1. Se determinó que existe una relación indirecta entre las variables, resultando un coeficiente de correlación de -0,381 y un nivel de significancia de 0.001, entre el trabajo atípico y la calidad de vida, lo cual significa que el trabajo atípico tiene relación negativa en la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.
2. El tipo de trabajo atípico que realizan los obreros del sector minero de Pataz, año 2018, es acumulativa ya que es necesario su aplicación por ser Empresas de naturaleza minera, es por ello que se requiere maximizar la presencia del trabajador, abarcando mayores horas de trabajo en días consecutivos a cambio de gozar periodos de descanso, siempre y cuando se aplique en función a ley.
3. Con respecto a la calidad de vida, tomando en cuenta el análisis de las 8 dimensiones, se llegó a determinar que los indicadores con más grado de deficiencia en los obreros del sector minero de Pataz, año 2018, son: Ausencia de estrés, relaciones sociales, relaciones familiares, contactos sociales, sueño, ejercicio físico, alimentación, decisiones, elecciones, apoyos y conocimientos, todos ellos con un rango mayor al 80% de deficiencia. Lo cual se debe largas jornadas diarias y extensos periodos acumulativos, incumpliendo con el óptimo disfrute de la calidad de vida de los obreros.

## **VI. Recomendaciones**

1. Analizar la legislación referida al trabajo atípico para aplicar correctamente la jornada atípica acumulativa en el sector minero, los cuales deben cumplir con no superar el promedio de horas de trabajo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, y los días de descanso por periodo deben incluir feriados, domingos y vacaciones.
2. Respetar los límites máximos previstos por la Ley para prevenir indicadores que afecten la calidad de vida de los obreros del sector minero que laboran con jornadas atípicas acumulativas, contribuyendo al disfrute de la vida laboral y social.
3. Implementar un test de protección para los obreros del sector minero, con la finalidad de mejorar la calidad de vida con la aplicación eficaz de las condiciones máximas que establece la Ley, debido a las condiciones de riesgo, soledad, y otros indicadores a la que se encuentra expuesto al desarrollar el trabajo en mina.

## **VII. Propuesta**

### **7.1. Fundamentación**

A diferencia de la mayoría de países ubicados en el continente Americano, en los que se implementan programas de limitaciones o control de la jornada atípica, en la legislación peruana es divergente, ya que no se ha regulado ningún límite o control en la aplicación de esta jornada.

En la Ley peruana no existe definición sobre la jornada atípica, pero si es reconocido por varias normas, incluyendo la Constitución Política del Perú, donde se establece un único límite de promedio de horas trabajadas en un periodo, lo cual permite adaptar la relación laboral con la necesidad de la empresa.

Sin embargo, respecto a la jornada atípica acumulativa, no existe normatividad que regule el periodo acumulativo, dado que solo se hace referencia al periodo correspondiente, causando que se labore largas jornadas diarias y extensos periodos acumulativos, como es el caso de la utilización intensiva de jornadas de 12 horas diarias, lo cual ocasiona que se vean afectados los indicadores de calidad de vida de los obreros.

### **7.2. Propuestas**

Con la finalidad de superar las inconsistencias de la aplicación de la jornada atípica acumulativa, se considera emplear el Convenio N° 1 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), cuyo contenido permite que el número máximo de horas de trabajo semanales pueda distribuirse de manera no uniforme, siempre y cuando el día de trabajo no exceda de nueve horas.

Es por ello que se propone que la Ley establezca el límite máximo de 9 horas diarias laborales en la jornada atípica en el sector minero, como por ejemplo el periodo de modalidad 28x14, ya que se labora 28 días de 9 horas diarias y 14 días de descanso que incluyen domingos, feriados y vacaciones; permitiendo con ello que el trabajador realice sus labores eficientemente y seguro.

Así mismo, se propone que la Ley disponga que el periodo laboral no exceda de 4 semanas, así como el periodo de modalidad 28x14, y no debe dejarse a criterio de la necesidad de la empresa, ya que existe la posibilidad abierta de que se apliquen periodos acumulativos demasiados extensos, incumpliendo con el óptimo disfrute de la calidad de vida de los obreros.

Además, una jornada atípica acumulativa con el periodo de modalidad 28x14, estaría cumpliendo con el promedio de horas máximas trabajadas en un periodo correspondiente, dispuesto en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú. Así como se explica a continuación:

Tabla 3.14

*Jornada atípica con periodo de modalidad 28x4*

<b>Concepto</b>	<b>Cantidad</b>
(+) Días laborados	28
(+) Días descansados	14
<b>(=) Total días del periodo</b>	<b>42</b>
(÷) Semanas del periodo	6
<b>(=) Horas diarias del periodo</b>	<b>7</b>
(+) Hora diaria (novena hora)	1
<b>(=) Promedio de hora máxima</b>	<b>8</b>

*Nota:* Cumplimiento del promedio de horas máximas

Cabe mencionar que en el caso de la Legislación de Argentina en su Ley 11544 de 1929, en Guatemala en su Código de Trabajo, en Costa Rica en su Constitución y Código de Trabajo, y Colombia en su Código Sustantivo del Trabajo, regulan la jornada máxima de 8 horas diario y 48 horas semanales. Sin embargo, para trabajos en actividades en turnos rotativos o en actividades insalubres o riesgosas, como el trabajo en el sector minero, disponen que el tiempo de trabajo sea menor, como es el caso de Argentina, que reduce la jornada a 6 horas diarias o 36 horas semanales, conduciendo al aumento de la competitividad y la mejora de la condición de trabajo para obtener un mayor equilibrio de la calidad de vida laboral, social y familiar. Esto se debe a que no existen periodos de trabajo que en promedio sean mayores a 8 horas diarias, como es el caso de Perú.

Adicionalmente, con las propuestas mencionadas anteriormente, se espera que las empresas mineras mejoren los indicadores de calidad de vida que tienen porcentaje de nivel deficiente, por verse afectados por la cantidad de horas y los extensos periodos laborales de la jornada atípica acumulativa, es por ello que debe complementarse con las siguientes propuestas:

#### **7.2.1. Estrés**

- Evitar conflictos generados por la exigencia del horario de trabajo que se maneja en los periodos laborados en mina.
- Estimular el nivel de responsabilidad y pasión de los obreros hacia la empresa minera, diseñando las siguientes actividades:
  - Mejora constante de espacios de trabajo
  - Fomentar el buen ambiente laboral
  - Promover la participación activa de los empleados
  - Reconocimiento continuo de logros
  - Proponer retos y recompensarlos
- Comprobar que las labores designadas en mina sean compatibles con las capacidades de los obreros.

#### **7.2.2. Relaciones sociales**

- Conciliar una jornada que equilibre el trabajo y la vida social, fomentando la percepción, motivación y adaptación de objetivos sociales, para que los obreros interactúen con las personas de la sociedad en la que labora.
- Aportar en temas sociales para visualizar la interacción social, ya que al relacionarse con otras personas puede transformar la importancia de vivir y pensar, y puedan realizar intervenciones de trabajos sociales.

#### **7.2.3. Relaciones familiares**

- Insertar en la Política de la Empresa, un horario flexible para mejorar la convivencia familiar y las estrategias comunicativas que fortalezcan las relaciones familiares.

- Establecer un horario fijo para que los obreros que laboran en zonas alejadas como la mina, puedan comunicarse de manera tranquila con los miembros que conforman su familia.

#### **7.2.4. Contactos sociales**

- Promover la recreación dirigido a los obreros y sus amigos o conocidos que estimulen el desarrollo de habilidades y desempeño, con la intervención de un profesional supervisor.
- Establecer un horario de contacto social dirigido a todos los trabajadores, para permitir que reinicien su trabajo de manera animosa y más eficiente.

#### **7.2.5. Sueño**

- Plantear un horario de trabajo que sea oportuno al cumplimiento del sueño del obrero, conforme a los horarios trabajadores realizados en mina.
- Promover el cumplimiento y conformidad del sueño de los obreros incentivando la conciencia a trabajar activamente y con responsabilidad.

#### **7.2.6. Ejercicio físico**

- Utilizar periodos de trabajo que no sean extensos, para que los obreros no sufran de cansancio físico y puedan trabajar de manera óptima.
- Establecer labores físicas conforme a la capacidad de cada obrero y recompensar con un incentivo económico por cada nivel de uso físico.
- Analizar y diagnosticar mensualmente el nivel de salud físico de los obreros mediante laboratorios o clínicas de salud.

#### **7.2.7. Alimentación**

- Establecer un horario saludable para la buena alimentación de los obreros, tomando en cuenta que los alimentos deben estar salubres.
- Contratar a una empresa de servicios alimenticios que prepare la comida y lo lleve a la mina para optimizar el horario de alimentación.

### **7.2.8. Decisiones**

- Dejar a decisión del obrero el tipo modalidad de jornada atípica que prefiere laborar, siempre que cumpla con la necesidad de la empresa y la Ley que lo regula.
- Promover la importancia de las decisiones de los obreros en la empresa, para que se sientan parte de la meta del equipo.

### **7.2.9. Elecciones**

- Tomar en cuenta la elección de actividades laborales del obrero, para incentivar su conformidad en la empresa.
- Promover la importancia de las elecciones de los obreros en la empresa, para analizarlas de manera apropiada para cumplir la meta de ambos.

### **7.2.10. Apoyos**

- Implementar actividades de reconstrucción de áreas verdes para apoyar a la sociedad que vive cerca del sector minero, y minimizar conflictos ambientales en los que opera.
- Poner en funcionamiento un protocolo de integración de comunidades y la actividad minera, para afrontar la problemática asociada al desarrollo laboral con el apoyo de capacidades generadas en el tejido industrial y otros beneficios en las partes implicadas.

### **7.2.11. Conocimientos**

- Crear programas de capacitación minera, sobre la seguridad y salud ocupacional dirigido a los obreros con el fin de prevenir accidentes y enfermedades provocados en el centro de trabajo.
- Crear programas de capacitación minera, sobre las jornadas de trabajo y el cumplimiento de sus derechos que estimulan el disfrute de la calidad de vida.

## VIII. Referencias bibliográficas

- Bailón, R. (Ed) (2004). *Legislación Laboral*. Medico D.F., México: Editorial Limusa S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- Echave, J. & Ospina, E. (2012). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud ocupacional en Perú*. Recuperado de [http://www.ingenieroambiental.com/4031/dt\\_145.pdf](http://www.ingenieroambiental.com/4031/dt_145.pdf)
- Falcón, M. (2015). Las Jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del tribunal constitucional a través de la negociación colectiva (Tesis de pregrado). Universidad de Piura, Piura, Perú. Recuperado de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2559/DER\\_034.pdf?sequence=3](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2559/DER_034.pdf?sequence=3)
- Ginebra. (Ed) (2000). *La información para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes*, Ginebra, Suiza: Editorial Oficina internacional del trabajo.
- Ginebra. (Ed) (2015). *Las formas atípicas de empleo*, Ginebra, Suiza: Editorial Oficina internacional del trabajo.
- Ginebra. (Ed) (2016). *El empleo atípico en el mundo*, Ginebra, Suiza: Suiza: Editorial Oficina internacional del trabajo.
- Granda. (Ed) (2007). *Fundamentos de legislación laboral*, Bogota, Colombia: Editorial Instituto Tecnológico Metropolitano, ITM
- Haro. (Ed) (2004). *Derecho colectivo del trabajo*, Lima, Perú: Editorial RAO S.R.L.
- Hernainz, M. (Ed) (1967). *Tratado de derecho de trabajo y seguridad social*. Santiago de Chile, Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Huicho, Y. & Velasquez, E. (2014). Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional y su influencia en la calidad de vida de los trabajadores de la planta concentradora "victoria" en la compañía minera volcan S.A.A (Tesis de pregrado). Universidad de Huancayo, Huancayo, Perú. Recuperado de [http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/571/TIMM\\_18.pdf?sequence=1](http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/571/TIMM_18.pdf?sequence=1)



Landa C. & Velazco A. (Ed) (2007). *Constitución Política del Perú*, Lima, Perú: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Martínez, B. (Ed) (2012). *Compendio laboral*. Lima, Perú: Editorial Real Time E.I.R.L.

Martínez, B. (Ed) (2013). *Manual práctico laboral*. Lima, Perú: Editorial Real Time E.I.R.L.

Merino, M. (2018). *Situación laboral y calidad de vida de los trabajadores de la asociación minera minervilla del Cantón Ponce Enríquez* (Tesis de pregrado). Universidad técnica de Machala, Machala, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12660/1/ECUACS-2018-SOC-00010.pdf>

Najera, A. (2009). *Derecho Laboral*. Recuperado de <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>

Paullier, J. (Ed) (2012). *Calidad de vida*, Montevideo, Uruguay: Editorial Aguilar.

Rivadeneira, S. (2015). *Trabajo decente como limite a las jornadas acumulativas* (Tesis de magister). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6132/RIVADENEIRA\\_GUZMAN\\_SISSY\\_TRABAJO\\_DECENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6132/RIVADENEIRA_GUZMAN_SISSY_TRABAJO_DECENTE.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Salvador, M. (Ed) (2003). *Hacia un concepto integral de calidad de vida: la universidad y los mayores*, Valencia, España: Editorial Universidad Jaume I. Servicios de comunicación y publicaciones.

Schalock, R. & Verdugo, M. (Ed) (2013). *Discapacidad e inclusión*, Salamarca, España: Amaru Ediciones.

Vela, C (Ed) (2015). *Constitucionalidad y legalidad en la aplicación de la jornada atípica acumulativa en la minería y la obligatoriedad o no del pago por el trabajo realizado en días feriados*, Trujillo, Perú: Vox Juris.

## IX. Anexos

### ANEXO 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES / DIMENSIONES E INDICADORES	POBLACIÓN	MÉTODO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ANTECEDENTES
¿El trabajo Atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, año 2018?	General	Independiente	Colaboradores que pertenecen a empresas del sector minero de Pataz.	Nivel de Investigación	Técnica	A nivel internacional
	Determinar la relación indirecta del trabajo atípico con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz. Año 2018.	<b>Indicadores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornadas alternativas</li> <li>• Jornadas acumulativas</li> <li>• Jornadas irregulares</li> </ul>		Investigación descriptiva. Debido a que se trabajó con hechos reales, empleando el método de la observación y se comprendió la realidad de las condiciones laborales en el sector minero de Pataz.	Encuesta	-
					Instrumento	A nivel nacional
					Cuestionario	
<b>HIPOTESIS</b>	<b>Específicos</b>	<b>Dependiente</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>Diseño de investigación</b>	<b>Técnica</b>	
El trabajo atípico tiene relación indirecta con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, año 2018.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar el tipo de trabajo atípico que realizan los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018.</li> <li>• Identificar la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018.</li> <li>• Proponer sistemas de solución del trabajo atípico y la calidad de vida del sector minero de Pataz.</li> </ul>	Calidad de vida	210 que la laboran en las empresas del sector minero de Pataz.	Investigación no experimental, ya que el presente proyecto reúne las condiciones necesarias para ser denominado como una	Encuesta	Rivadeneyra (2015) “Trabajo Decente como límite a las jornadas acumulativas”
		<b>Dimensiones</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar emocional</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Bienestar material</li> <li>• Desarrollo personal</li> <li>• Bienestar físico</li> <li>• Autodeterminación</li> <li>• Inclusión social</li> <li>• Derechos</li> </ul>				
		<b>Indicadores</b>		<b>De acuerdo a la temporabilidad</b>	<b>Instrumento</b>	Falcón (2015) “Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral</li> <li>• Auto concepto</li> <li>• Ausencia de estrés</li> <li>• Relaciones sociales</li> <li>• Relaciones familiares</li> <li>• Contactos sociales</li> <li>• Vivienda</li> <li>• Lugar de trabajo</li> <li>• Salario</li> <li>• Posesiones</li> <li>• Ahorro</li> <li>• Capacidades</li> <li>• Oportunidades de aprendizaje</li> <li>• Habilidades relacionadas al trabajo</li> <li>• Habilidades funcionales</li> <li>• Atención sanitaria</li> <li>• Sueño</li> <li>• Salud</li> <li>• Ejercicio físico</li> <li>• Alimentación</li> <li>• Metas</li> <li>• Decisiones</li> <li>• Elecciones</li> <li>• Integración</li> <li>• Participación</li> <li>• Accesibilidad</li> <li>• Apoyos</li> <li>• Intimidad</li> <li>• Respeto</li> <li>• Conocimientos</li> </ul>		<p>De corte transversal, ya que se recogieron hechos en el momento dado, no se establece una secuencia de seguimiento sino que en un tiempo único.</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>critérios del tribunal constitucional a través de la negociación colectiva”.</p>
--	--	--	--	--	---------------------	---

## ANEXO 2. Cuestionario

### ESCUELA DE CONTABILIDAD

#### Encuesta sobre el trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018.

Buen día, pertenezco a la Universidad Cesar Vallejo (UCV) y deseo conocer su opinión sobre algunos aspectos relacionados con la calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz. Siéntase en libertad de contestar de manera sincera a cada pregunta, no hay respuestas buenas o malas, sólo opiniones. Muchas gracias.

#### I. DATOS GENERALES

1. SEXO DEL ENCUESTADO	MASCULINO	<input type="text"/>	FEMENIN	<input type="text"/>
			O	
2. EDAD DEL ENCUESTADO	MENOR DE EDAD	<input type="text"/>	MAYOR DE EDAD	<input type="text"/>
3. HIJOS DEL ENCUESTADO	CON HIJOS	<input type="text"/>	SIN HIJOS	<input type="text"/>

#### II. CUESTIONARIO DE TRABAJO ATIPICO

	INDICADOR	ÍTEMS (Preguntas del cuestionario)	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
Jornada alternativa		¿Los días que Usted trabaja, son intercalados?					
		¿Tiene la facultad de reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo?					
Jornada acumulativa		¿Usted sobrepasa la jornada ordinaria máxima y le es compensado con un periodo de descanso?					
		¿Usted trabaja en modalidad 28x14, 21x12, 14x7, 4x3, u otro parecido?					
Jornada irregular		¿Las horas que Usted trabaja, varían?					
		¿Existe reducción de los días de trabajo?					

#### III. CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS (Preguntas del cuestionario)	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
			1	2	3	4	5
Bienestar emocional	Satisfacción laboral	¿Está satisfecho con los horarios de trabajo en la Empresa?					
		¿Está satisfecho con las oportunidades y comodidades que emplea la Empresa?					

	Auto concepto	¿Se considera que es esencial en el equipo minero?						
		¿Considera que es una persona hábil para mejorar la Empresa?						
	Ausencia de estrés	¿El tiempo de trabajo que efectúa disminuye la posibilidad de que sienta dolor de cabeza?						
		¿El sistema de trabajo es dejado al deseo y capacidad de cada uno?						
Relaciones interpersonales	Relaciones sociales	¿En la Empresa donde trabaja consideran que las necesidades sociales deben ser satisfechas?						
		¿Considera que tiene tiempo para relacionarse?						
	Relaciones familiares	¿Los trabajos en mina evitan restringir la visita a sus familiares?						
		¿Los horarios de trabajo no dificultan en las comunicaciones con sus familiares?						
	Contactos sociales	¿Se incentiva a los trabajadores a tener contacto social en la comunidad?						
		¿Los contactos sociales en la Empresa son amplios y sin ninguna restricción de horarios?						
Bienes materiales	Vivienda	¿Considera que el salario que gana es suficiente para adquirir una vivienda?						
		¿Cree Ud. que gana lo suficiente para hacer mejorar en la vivienda?						
	Lugar de trabajo	¿Considera que los trabajos en mina enriquecen su estatus laboral?						
		¿Le gusta la ganancia del cargo que ocupa dentro de la Empresa?						
	Salario	¿Considera que las funciones asignadas en su trabajo justifican el sueldo que recibe?						
		¿Considera que su trabajo contribuye en su crecimiento económico?						
	Posesiones	¿Adquiere posesiones con la ganancia de su trabajo en mina?						
		¿Las posesiones adquiridas satisfacen sus necesidades materiales?						
	Ahorro	¿Ud. cuenta con ahorros mensuales?						
		¿Considera que el trabajo minero permite ahorrar más que otros tipos de trabajo?						
	Desarrollo personal	Capacidades	¿Considera que las aptitudes que desempeña son buenas?					
			¿Considera que Ud. Tiene los recursos suficientes para hacer crecer la Empresa?					
Oportunidades de aprendizaje		¿Cuenta con la misma oportunidad de trabajo que otros?						
		¿Cree Ud. Que las oportunidades que tiene en la mina le ayuda en su desarrollo personal?						
Habilidades relacionadas al trabajo		¿Sus habilidades son desarrolladas constantemente en la Empresa?						
		¿Sus habilidades son reconocidas por los dueños de la Empresa?						

	Habilidades funcionales	¿Desarrolla la capacidad para llevar a cabo alguna actividad?					
		¿Desarrolla apropiadamente la capacidad de valerse por si mismo?					
Bienestar Físico	Atención sanitaria	¿La Empresa realiza capacitaciones de salud ocupacional relacionada con la mina?					
		¿Existen centros de atención de salud cerca de su centro de trabajo?					
	Sueño	¿Considera suficiente la cantidad de horas que duerme?					
		¿La jornada de trabajo no interfiere con el horario de dormir?					
	Salud	¿Considera que la jornada de trabajo no afecta a su salud?					
		¿La Empresa realiza análisis de salud ocupacional relacionada con los trabajos en mina?					
	Ejercicio físico	¿Considera que las condiciones físicas de trabajo atípico son adecuadas?					
		¿Considera que las condiciones físicas que desempeña en su trabajo no afectan a su salud?					
Alimentación	¿La jornada de trabajo no afecta en los horarios de su debida alimentación?						
Autodeterminación	Metas	¿Considera que el trabajo en mina ayuda a cumplir sus metas?					
		¿Sus metas son cumplidas con esfuerzo y dedicación?					
	Decisiones	¿Ud. toma la decisión del tipo de jornada que trabaja en mina?					
		¿Sus decisiones son consideradas útiles para la Empresa?					
	Elecciones	¿Considera buena elección trabajar en mina?					
		¿Cree Ud. que la dan a elegir su puesto de trabajo?					
Inclusión Social	Integración	¿Considera que es parte del equipo minero?					
	Participación	¿Participa en la vida social de sus amigos sin ningún problema?					
	Accesibilidad	¿La Empresa evita restringirle el acceso a la sociedad?					
	Apoyos	¿Recibe apoyo de la sociedad en alguna labor?					
		¿Ud. se considera como apoyo para la sociedad?					
Derechos	Intimidad	¿Cree Ud. que en la mina valoran su intimidad?					
	Respeto	¿Considera que en la mina practican el respeto entre todos?					
		¿Considera que la Empresa respeta sus derechos?					
	Conocimientos	¿Capacitan al personal sobre los derechos laborales?					

**ANEXO 3. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**DATOS GENERALES:**

<b>Apellidos y nombres del experto</b>	<b>Cargo e institución donde labora</b>	<b>Nombre del instrumento</b>	<b>Autor del instrumento</b>
		Cuestionario para medir la Jornada atípica y la calidad de vida.	Instrumento elaborado por el autor de la investigación
TÍTULO DEL ESTUDIO: TRABAJO ATÍPICO Y CALIDAD DE VIDA DE LOS OBREROS DEL SECTOR MINERO DE PATAZ, AÑO 2018.			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Coloque un ASPA (X) de acuerdo a la siguiente calificación: 1 (No cumple con el criterio), 2 (Bajo Nivel), 3 (Moderado nivel), 4 (Alto nivel) criterios de validez propuesto por W de Kendall (Escobar & Cuervo, 2008)

INDICADOR	ÍTEMS (Preguntas del cuestionario)	Operaciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Jornada alternativa	¿Los días que Usted trabaja, son intercalados?	No (del 0 al 3) Tal vez (del 4 al 6) Si (del 7 al 10)																
	¿Tiene la facultad de reducir o ampliar el número de días de la jornada semanal de trabajo?	No (del 0 al 3) Tal vez (del 4 al 6) Si (del 7 al 10)																
Jornada acumulativa	¿Usted sobrepasa la jornada ordinaria máxima y le es compensado con un periodo de descanso?	No (del 0 al 3) Tal vez (del 4 al 6) Si (del 7 al 10)																
	¿Usted trabaja en modalidad 28x14, 21x12, 14x7, 4x3, u otro parecido?	No (del 0 al 3) Tal vez (del 4 al 6) Si (del 7 al 10)																
Jornada irregular	¿Las horas que Usted trabaja, varían?	No (del 0 al 3) Tal vez (del 4 al 6) Si (del 7 al 10)																
	¿Existe reducción de los días de trabajo?	No (del 0 al 3) Tal vez (del 4 al 6) Si (del 7 al 10)																

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS (Preguntas del cuestionario)	Operaciones de respuesta	SUFICIENCIA				CLARIDAD				COHERENCIA				RELEVANCIA			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Bienestar emocional	Satisfacción laboral	¿Está satisfecho con los horarios de trabajo en la Empresa?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
		¿Está satisfecho con las oportunidades y comodidades que emplea la Empresa?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
	Auto concepto	¿Se considera que es esencial en el equipo minero?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
		¿Considera que es una persona hábil para mejorar la Empresa?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
	Usencia de estrés	¿Siente dolores de cabeza por el tiempo de trabajo que efectúa?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
		¿El sistema de trabajo es dejado al deseo y capacidad de cada uno?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
Relaciones interpersonales	Relaciones sociales	¿En la Empresa donde trabaja consideran que las necesidades sociales deben ser satisfechas?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
		¿Considera que se encuentra muy controlado y no tiene tiempo para relacionarse socialmente?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																



		Relaciones familiares	¿Los trabajos en mina restringen la visita a los familiares?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															
			¿Los horarios de trabajo dificultan en las comunicaciones con sus familiares?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															
		Contactos sociales	¿Se incentiva a los trabajadores a tener contacto social en la comunidad?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															
			¿Los contactos sociales en la Empresa son amplios y sin ninguna restricción de horarios?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															
Bienes materiales	Vivienda		¿Considera que el salario que gana es suficiente para adquirir una vivienda?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															
			¿Cree Ud. que gana lo suficiente para hacer mejorar en la vivienda?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															
	Lugar de trabajo		¿Considera que los trabajos en mina enriquecen su estatus laboral?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															
			¿Le gusta la ganancia del cargo que ocupa dentro de la Empresa?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															
	Salario		¿Considera que las funciones asignadas en su trabajo justifican el sueldo que recibe?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															

		¿Considera que su trabajo contribuye en su crecimiento económico?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
	Posesiones	¿Adquiere posesiones con la ganancia de su trabajo en mina?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
		¿Las posesiones adquiridas satisfacen sus necesidades materiales?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
	Ahorro	¿Ud. cuenta con ahorros mensuales?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
		¿Considera que el trabajo minero permite ahorrar más que otros tipos de trabajo?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
	Desarrollo personal	Capacidades	¿Considera que las aptitudes que desempeña son buenas?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)															
¿Considera que Ud. Tiene los recursos suficientes para hacer crecer la Empresa?			Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
Oportunidades de aprendizaje		¿Cuenta con la misma oportunidad de trabajo que otros?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
		¿Cree Ud. Que las oportunidades que tiene en la mina le ayuda en su desarrollo personal?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																

	Habilidades relacionadas al trabajo	¿Sus habilidades son desarrolladas constantemente en la Empresa?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
		¿Sus habilidades son reconocidas por los dueños de la Empresa?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
	Habilidades funcionales	¿Desarrolla la capacidad para llevar a cabo alguna actividad?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
		¿Desarrolla apropiadamente la capacidad de valerse por si mismo?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
Bienestar Físico	Atención sanitaria	¿La Empresa realiza capacitaciones de salud ocupacional relacionada con la mina?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
		¿Existen centros de atención de salud cerca de su centro de trabajo?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
	Sueño	¿Considera suficiente la cantidad de horas que duerme?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
		¿La jornada de trabajo interfiere con el horario de dormir?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
	Salud	¿Considera que la jornada de trabajo afecta a su salud?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	

		¿La Empresa realiza análisis de salud ocupacional relacionada con los trabajos en mina?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
	Ejercicio físico	¿Considera que las condiciones físicas de trabajo atípico son adecuadas?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
		¿Considera que las condiciones físicas que desempeña en su trabajo afectan a su salud?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
	Alimentación	¿La jornada de trabajo afecta en los horarios de su debida alimentación?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
		¿Considera que la jornada atípica le molesta e impide la concentración para asimilar los alimentos?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
Autodeterminación	Metas	¿Considera que el trabajo en mina ayuda a cumplir sus metas?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
		¿Sus metas con cumplidas con esfuerzo y dedicación?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
	Decisiones	¿Ud. toma la decisión del tipo de jornada que trabaja en mina?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	
		¿Las decisiones son consideradas útiles para la Empresa?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																	

	Elecciones	¿Considera buena elección trabajar en mina?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																		
		¿Cree Ud. que es prioridad elegir su puesto de trabajo?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																		
Inclusión Social	Integración	¿Considera que es parte del equipo minero?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																		
	Participación	¿Participa en la vida social de sus amigos sin ningún problema?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																		
	Accesibilidad	¿La Empresa le restringe el acceso a la sociedad?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																		
	Apoyos	¿Recibe apoyo de la sociedad en alguna labor?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																		
		¿Se considera como apoyo para la sociedad	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																		
Derechos	Intimidad	¿Cree Ud. que en la mina valoran su intimidad?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																		
	Respeto	¿Considera que en la mina practican el respeto entre todos?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																		

		¿Considera que la Empresa respeta sus derechos?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																
	Conocimientos	¿Capacitan al personal sobre los derechos laborales?	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5)																

**OPINION DE APLICABILIDAD:**

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

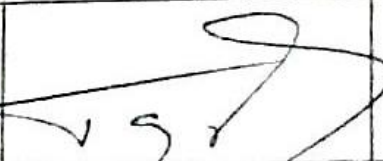
Trujillo,    /    /			
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

**ANEXO 4. Firmas del Experto validador**

- **Validador:** Araujo Calderón, Wilder

**OPINION DE APLICABILIDAD:**


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

Trujillo, / /	18130902		
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

- **Validador:** Zavaleta Pesantes, Henry Walter


**OPINION DE APLICABILIDAD:**

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

Trujillo, / /	17909532		
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>


- Validador: Moreno Rodríguez, Augusto Ricardo

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

Trujillo, / /			
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono

- Validador: Solano Salazar, Felipe Marcelo

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

Trujillo, / /			
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma del experto	Teléfono


.....  
Felipe Marcelo Solano Salazar  
Contador Público Colegiado  
MAGISTER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS



- **Validador:** Méndez Cobián, Francisco

**OPINION DE APLICABILIDAD:**


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

Trujillo, / /	7130721		
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

- **Validador:** Astete Durand, Manuel Fernando

**OPINION DE APLICABILIDAD:**

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

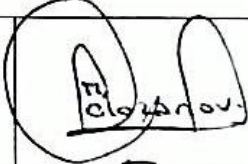
Trujillo, 01/10/2018	18137985		948440237
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

 **M. Fernando Astete Durand**  
 Contador Público Colegiado  
 MEX N° 072081

- **Validador:** Lozano Villanueva, Carmen

**OPINION DE APLICABILIDAD:**

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

Trujillo, / /	47226770		944260535
<b>Lugar y fecha</b>	<b>DNI. N°</b>	<b>Firma del experto</b>	<b>Teléfono</b>

Sr.

.....  
Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Mendoza Tineo, Anthoni Jhons, Alumno de la escuela de Contabilidad de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre el trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de tres expertos. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.  
ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE CONTABILIDAD  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

---

Yo.....  
Con número de DNI: .....acepto participar en la investigación trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018. Del Joven Mendoza Tineo, Anthoni Jhons.

**ANEXO 6. Fotos**





