



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



ESTILOS DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES MINEROS DE LA COOPERATIVA MINERA LOS ANDES ANANEA 2022

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. CAROLINA CHAPARRO QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERÚ

2023



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

ESTILOS DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LA BORAL DE LOS TRABAJADORES MINEROS DE LA COOPERATIVA MINERA LOS AN

AUTOR

CAROLINA CHAPARRO QUISPE

RECuento DE PALABRAS

16012 Words

RECuento DE CARACTERES

87103 Characters

RECuento DE PÁGINAS

87 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.3MB

FECHA DE ENTREGA

May 18, 2023 3:36 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 18, 2023 3:38 PM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

Dr. Sc. Lourdes Guicano de López
C. E. P. 7896

Resumen



DEDICATORIA

*A Dios porque guía mi camino, me da
fuerzas para seguir adelante.*

*A mis padres Yolanda y Felix, por su
sacrificio diario para darme la mejor
educación, por ser mi apoyo
incondicional, mi motor para seguir
adelante, porque son ellos los que
nunca me dejaron sola y son los que
me enseñan que cada sacrificio tiene su
recompensa.*

*A mis hermanos Elmer y Cesar porque
estuvieron conmigo en todos los
momentos de mi vida, con su apoyo y
consejos me enseñaron a salir adelante.*

Carolina Chaparro.



AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad Nacional del Altiplano de la ciudad de Puno, a mis docentes quienes compartieron sus conocimientos hacia conmigo para lograr ser hoy en día una profesional.

Mi profundo agradecimiento a la Dra. Filomena Lourdes Quicaño de Lopez principal colaboradora de este proceso, cuya orientación, conocimiento, y cooperación permitieron el progreso de este estudio. De igual forma agradezco a los miembros del jurado al Mtra. Silvia Dea Curaca Arroyo, M. Sc Julieta Chique Aguilar y Dra. Frida Lipa Tudela por haberme brindado su apoyo y colaboración en el desarrollo de mi tesis.

Carolina Chaparro.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ACRÓNIMOS

RESUMEN 11

ABSTRACT..... 12

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 13

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 15

1.2.1. Objetivo general 15

1.2.2. Objetivos específicos..... 15

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN 16

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO..... 17

2.1.1. Estilos de vida 17

2.1.2. Rendimiento laboral 22

2.2. MARCO CONCEPTUAL 25

2.3 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN 25



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	32
3.1.1. Tipo de investigación	32
3.1.2. Diseño de investigación.....	32
3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO.....	33
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	33
3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN	35
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	41

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS.....	42
4.2. DISCUSIÓN.....	49
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	68

AREA: Salud del adulto.

TEMA: Percepción de la calidad de vida.

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 23 de mayo de 2023



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Estilos de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.	42
Tabla 2. Responsabilidad en salud y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.....	43
Tabla 3. Actividad física y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.	44
Tabla 4. Nutrición y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.	45
Tabla 5. Crecimiento espiritual y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.....	46
Tabla 6. Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.....	47
Tabla 7. Manejo del estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.	48
Tabla 9. Relación entre estilos de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes Ananea – 2022.	75
Tabla 10. Relación entre la responsabilidad en salud y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes Ananea – 2022..	75
Tabla 11. Relación entre la actividad física y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes Ananea – 2022.	76
Tabla 12. Relación entre nutrición y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes Ananea – 2022.	76



Tabla 13. Relación entre crecimiento espiritual y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes Ananea – 2022..	77
Tabla 14. Relación entre relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes Ananea – 2022..	77
Tabla 15. Relación entre manejo del estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes Ananea – 2022.	78



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Estilos de vida y su rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.....	79
Figura 2: Responsabilidad en salud y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.....	80
Figura 3: Actividad física y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.....	80
Figura 4: Nutrición y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.	81
Figura 5: Crecimiento espiritual y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.....	81
Figura 6: Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.....	82
Figura 7: Manejo del estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.....	82



ACRÓNIMOS

- (OMS)** : Organización Mundial de la Salud
- (MINSA)** : Ministerio de Salud
- (OIT)** : Organización Internacional del trabajo
- (EV)** : Estilos de vida



RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes. La metodología del estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional; de diseño no experimental, de corte transversal; la población estuvo conformada por 112 trabajadores mineros, con una muestra de 87 trabajadores obtenida por muestreo probabilístico. La técnica utilizada fue la encuesta; y como instrumento se aplicó el cuestionario Health Promoting Lifestyle Profile (HPLP II) de Nola Pender modificado por Julcamoro teniendo una validez de $p=0.0125$ ($p<0.05$) y una confiabilidad a través de Alfa de Cronbach $\alpha=0,810$ ($\alpha >0.7$); y el cuestionario sobre rendimiento laboral elaborado por Rocca modificado por Briceño con una validez y confiabilidad a través de Alfa de Cronbach obteniendo 0.80. Los resultados que se obtuvieron fueron: respecto a la relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral, el 74% de los trabajadores mineros presentaban un estilo de vida no saludable, de los cuales el 31% presentaban un rendimiento laboral regular, el 25% deficiente y el 18% bueno. Por otro lado, el 26% de los trabajadores tenían un estilo de vida saludable, en donde el 14% tenía un rendimiento laboral regular y el 12% bueno. En conclusión, existe una relación altamente significativa entre los estilos de vida y el rendimiento laboral, encontrando que el valor del coeficiente de correlación es 0.318.

Palabras clave: Estilos de vida, rendimiento laboral, salud, trabajadores, mineros.



ABSTRACT

The objective of this research was to determine the lifestyle and work performance of the mining workers of the Los Andes mining cooperative. The methodology of the study was quantitative, descriptive correlational, non-experimental design, cross-sectional; the population consisted of 112 mine workers, with a sample of 87 workers obtained by probability sampling. The technique used was the survey; and the Health Promoting Lifestyle Profile (HPLP II) questionnaire by Nola Pender modified by Julcamoro was applied as an instrument, having a validity of $P=0.0125$ ($P<0.05$) and a reliability through Cronbach's Alpha $\alpha=0.810$ ($\alpha >0.7$); and the questionnaire on work performance elaborated by Rocca modified by Briceño with a validity and reliability through Cronbach's Alpha obtaining 0.80. The results obtained were: regarding the relationship between lifestyle and work performance, 74% of the mine workers had an unhealthy lifestyle, of which 31% had fair work performance, 25% had poor performance and 18% had good performance. On the other hand, 26% of the workers had a healthy lifestyle, where 14% had a fair work performance and 12% good. In conclusion, there is a highly significant relationship between lifestyles and work performance, finding that the value of the correlation coefficient is 0.318.

Key words: Lifestyles, work performance, health, workers, miners.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

La minería ha sido considerada como una labor de alta exigencia física y psicológica por el estilo de vida que presentan los trabajadores mineros (largos turnos de trabajo, distanciamiento de la familia, aislamiento de los centros urbanos y altos niveles de contaminación) (1).

Los estilos de vida son un modo de ver la realidad y proyectarse en la vida. En general, se entiende por estilo de vida como la forma de vivir de las personas o de los grupos sociales. En lo que no todos coinciden, en si estos patrones conductuales son elegidos voluntaria o involuntariamente por las personas (2).

Por otro lado, el evaluar el rendimiento laboral permite ver el desarrollo personal-profesional, ayuda al mejoramiento de la calidad de vida laboral del trabajador, facilita la identificación de fortalezas, genera procesos de autoevaluación y mejoramiento en el desarrollo organizacional y su competitividad (3).

Asimismo, en el transcurso de los años, aumentaron los estudios referentes al tema de estilos de vida saludables y la prevención de enfermedades crónicas. Esto justifica la necesidad que tienen las sociedades de generar cambios conductuales en los hábitos de vida, con el fin de mejorar el estilo de vida a través de la promoción de la salud; con la participación del sector público, empresa privada, municipios, organizaciones comunitarias, la familia y las personas como tal (4).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la OMS, la salud de los trabajadores es la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental



y social en todas las ocupaciones, aproximadamente el 65% de la población forma parte de la fuerza laboral, y el trabajador promedio pasa alrededor de dos-tercios de su vida en el trabajo. El trabajo no es solo una fuente de ingresos, sino también un elemento fundamental de la salud, las relaciones interpersonales y oportunidades de vida (5).

Sin embargo, en el 2012 la OIT da a conocer que las malas prácticas alimentarias que realizan los trabajadores, causan pérdidas de hasta el 20% en la productividad, en cualquiera de sus formas ya que predispone al trabajador a un incremento de la morbimortalidad, aumentado los gastos clínicos, teniendo como resultado final el abandono del puesto laboral y por ende baja productividad en los centros de trabajo (6).

En relación a los estilos de vida y el rendimiento laboral un estudio realizado en Estados Unidos reveló que los trabajadores que mantenían un estilo de vida no saludable tuvieron una pérdida de productividad general en el lugar de trabajo significativamente mayor en comparación con aquellos que tenían un estilo de vida saludable durante el mismo período de tiempo (9,8 % frente a 2,5 % de pérdida de productividad, $p = 0,031$) (7).

En cuanto a rendimiento laboral, en Europa cada 3 minutos y medio, 12 personas padecen alguna enfermedad, accidentes (7,500) o males ocupacionales (159,500). Asimismo, cada 4 segundos y medio, un trabajador presentará un accidente que lo mantendrá necesariamente en casa por lo menos 3 días. Un aproximado de 7 millones al año, lo cual causa impacto puesto que con el transcurso de los años esta cifra ira en aumento (8).

Por otro lado, en el Perú se revelan datos sobre los accidentes, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales que se reportaron a nivel regional (2012-2014). Se presentan accidentes de trabajo 93%, incidentes peligrosos 5,1%, enfermedades



ocupacionales 1% y accidentes mortales 0,9%. Se evidenciaron altos casos de accidentes mortales en Pasco, Moquegua y Arequipa. Callao y Lima son las regiones con más casos de accidentes de trabajo. Los mayores casos de incidentes peligrosos se reportaron en Arequipa, Callao, Lima, Ica y Piura. Las enfermedades ocupacionales se distribuyeron con mayores casos en Huancavelica, Ancash, Pasco, Callao y Cusco. La explotación de minas y canteras 49,2%; seguida por la industria manufacturera 23,4%; y la construcción 8% son las actividades económicas que concentraron elevados casos de enfermedades ocupacionales (9).

Por lo tanto, los estilos de vida no saludable se consideran como un problema de salud pública por lo que afecta a la persona tanto a nivel físico, mental y social. Asimismo, interviene en la satisfacción en las actividades diarias, logro de metas de vida y las actitudes que se tienen frente a la vida; lo cual se ha evidenciado durante el tiempo de trabajo de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes, donde presentaron un estilo de vida y un rendimiento laboral no óptimos para el tipo de trabajo que realizan. Por lo expuesto anteriormente se plantea el siguiente problema de investigación: ¿Existe relación entre los estilos de vida y su rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea 2022?

1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre los estilos de vida y su rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea 2022.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación entre responsabilidad en salud y rendimiento laboral



de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea.

- Identificar la relación entre actividad física y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea.
- Identificar la relación entre nutrición y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea.
- Identificar la relación entre el crecimiento espiritual y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea.
- Identificar la relación entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea.
- Identificar la relación entre el manejo del estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea.

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

- Existe relación entre los estilos de vida y el rendimiento laboral en los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes Ananea 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Estilos de vida

Los estilos de vida son considerados como un conjunto de patrones conductuales que una persona pone en práctica de manera continua en su vida y se considera importante para el mantenimiento de su salud, de caso contrario esta lo coloca en situación de riesgo para alguna enfermedad (10).

Nola Pender considera que el estilo de vida promotor de salud es el conjunto de hábitos que guardan relación con la salud en un sentido amplio, es decir todo aquello que proporciona bienestar y desarrollo de la persona (11).

Asimismo, la OMS define el estilo de vida como el resultado de una serie de hábitos los cuales permiten “un estado de completo bienestar físico, mental y social”. Lo cual implica la alimentación, la actividad física, prevención de enfermedades, el trabajo, la relación con el medio ambiente, el descanso adecuado, la recreación y la actividad social (12).

El estilo de vida es elegido por las personas de acuerdo a las oportunidades que les ofrece la vida; se puede entender como una conducta relacionada con la salud de carácter consistente que está posibilitada o limitada por la situación social de una persona y sus condiciones de vida. El cambio epidemiológico de enfermedad aguda a enfermedad crónica, como principal causa de mortalidad en nuestra sociedad, impulsa el estudio del estilo de vida relacionado con la salud en la actualidad. De forma sinónima vienen a utilizarse los conceptos “hábitos de vida”, “estilo de vida” y “estilo de vida relacionado con la salud” (13).



Llevar un estilo de vida saludable aporta beneficios muy importantes tanto a la propia empresa como a las personas que la conforman, esta puede tener un impacto positivo o negativo considerable en el rendimiento y productividad (7).

El estilo de vida también guarda relación con la satisfacción en las actividades diarias, satisfacción de las necesidades, logro de metas de vida, autoimagen y la actitud hacia la vida (14).

2.1.1.1. Responsabilidad en salud

La responsabilidad en salud implica tomar decisiones, seleccionar alternativas saludables frente a las que suponen un riesgo para la salud. Implica darse cuenta de que podemos influir en los peligros inherentes a nuestra herencia y entorno social modificando nuestra conducta. Para ser conscientes de los impactos potencialmente dañinos de los hábitos de riesgo o las adicciones, debemos evaluar nuestras vidas desde el punto de vista de la salud y luego hacer un intento de cambiar o alterar nuestros hábitos desfavorables profundamente arraigados (15).

Los trabajadores no suelen ser responsables de su salud, porque no acuden a un establecimiento para buscar atención cuando presentan molestias o problemas de salud. Al respecto, se afirma que la responsabilidad en salud es la libertad que tienen las personas para cuidar de su salud según sus capacidades y situación personal (16).

2.1.1.2. Actividad física

La OMS considera que la actividad física interviene en el estado de la salud de las personas y es la principal estrategia de prevención de la obesidad siendo definida como cualquier movimiento corporal voluntario de contracción muscular, con gasto energético mayor al de reposo; esta es entendida como un comportamiento humano complejo, voluntario y autónomo, con componentes y determinantes de orden biológico y psico-sociocultural, los cuales benefician la salud, estas pueden ser mediante los deportes,



ejercicios físicos, bailes y determinadas actividades de recreación y actividades cotidianas, las cuales se consideran como un derecho fundamental (17).

Tener una actividad física regular es importante para la prevención y el tratamiento de enfermedades no transmisibles como por ejemplo las enfermedades cardiovasculares, la diabetes de tipo 2 y distintos tipos de cáncer. Esta también es beneficiosa para la salud mental, ya que previene el deterioro cognitivo y síntomas de depresión y la ansiedad; además la actividad física es un factor determinante en el consumo de energía, por lo que es primordial para el equilibrio energético y el control del peso (18).

Una actividad física no saludable de los trabajadores amenaza la viabilidad de las empresas y las reservas nacionales de capital humano. La productividad laboral se debilita si hay pérdida de aptitudes y experiencia, ausentismo, interrupción de la producción y aumento de los costos (19).

En las personas adultas de entre 18 a 64 años, la actividad física se realiza durante el tiempo libre o el desplazamiento de un lugar a otro (paseando a pie o en bicicleta) y mediante actividades ocupacionales, tareas domésticas, juegos, deportes o ejercicios programados, en el contexto de las actividades diarias, familiares y comunitarias (20).

2.1.1.3. Nutrición

La alimentación es uno de los hábitos que tiene una gran influencia en la salud de la persona este es de manera voluntaria y consciente y puede ser educable. Depende de una elección libre de la persona; cambiar los hábitos alimentarios hacía unos más saludables requiere de un mayor conocimiento.

- La cantidad de los alimentos debe ser suficiente para poder cubrir el requerimiento energético y nutricional según edad, sexo, talla, peso, actividad física.
- Tiene que ser completa y debe de contener todos los nutrientes necesarios para el ser



humano: proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas, minerales y agua.

- Los alimentos deben tener una proporción apropiada entre sí, deben aportar las cantidades de nutrientes necesarios para el adecuado funcionamiento del organismo.
- Los alimentos deben ser adecuados a las condiciones fisiológicas de cada individuo, según su edad y la actividad física que realiza.
- El consumo de los alimentos no debe implicar riesgos ni dañar la salud de la persona. Debe tener una adecuada higiene en el preparado y libre de contaminantes químicos, bacteriológicos y físicos.
- Se debe procurar que la dieta sea atractiva y variada; que estimule los sentidos y que evite la monotonía, incluyendo diferentes alimentos en cada comida.
- Características de una alimentación sana:
- Incluir alimentos de cada grupo en cada tiempo de comida diariamente.
- Variar los alimentos que provienen de un mismo grupo en cada comida.
- Practicar medidas de higiene en la preparación y en el consumo de los alimentos (21).

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo, una mala alimentación en el trabajo causa pérdidas de hasta del 20% de productividad. Es debido a ello, que afecta, no sólo a la salud de forma individual sino también puede perjudicar la continuidad en el trabajo. Para ello, una alimentación saludable en el espacio laboral es fundamental (22).

Una estudio realizado en Chile referente a los hábitos alimentarios en empresas mineras dentro de la jornada laboral, como en días de descanso muestra que existe un bajo consumo de alimentos que aportan nutrientes y factores protectores, tales como frutas y verduras, agua, pescado y lácteos descremados, y un alto consumo de alimentos que aportan nutrientes críticos, tales como, cecinas y embutidos, galletas dulces, carnes rojas y bebidas azucaradas, demostrando así que estos llevan una nutrición no saludable



(23).

2.1.1.4. Crecimiento espiritual

El desarrollo espiritual se ha convertido en algo controvertido entre muchas personas; también lo identifican con Dios y las leyes de la iglesia.

El desarrollo espiritual es una de las partes menos comprendidas de la sociedad, pero tiene un valor significativo para cada individuo. Conocer todas sus facetas e incorporarlas a tu vida diaria te convertirá en una persona mejor, y podrás modificar tus circunstancias actuales para crear un futuro más brillante (24).

Asimismo, se centra en el crecimiento de los recursos internos, que se logra trascendiendo, conectándose y desarrollándose. Al trascender aporta serenidad, paz al interior y permite participar en nuevas oportunidades para convertirse en algo más de lo que son; esta conexión es la percepción de unidad y armonía con el universo. Al perseguir las propias aspiraciones en la vida y tratar de cumplir el propio sentido del propósito, el desarrollo implica maximizar el propio potencial.

existencia y perseguir los propios objetivos en la vida; todo ello tiene como consecuencia la maximización del bienestar humano para lograr el bienestar (25).

2.1.1.5. Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales determinan la vida de las personas ya sea mediante la conversación la cual es necesariamente verbal y que es propia del vivir con otros, son aquellas que se establecen y sostienen con otras personas las cuales pretenden satisfacer las necesidades; intercambiar sentimientos, conocimientos y experiencias entre las personas en un momento en particular (26).

La OIT refiere que esta existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de las



relaciones interpersonales se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador, para así tener un ambiente de trabajo favorable (27).

2.1.1.6. Manejo del estrés

Se define como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo con la intención de adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, es un desequilibrio entre las demandas del ambiente y la capacidad de respuesta de una persona ya sea bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda tiene consecuencias importantes (28).

Las causas de estrés se clasifican en hechos vitales intensos y extraordinarios (situaciones de cambio), sucesos diarios estresantes de pequeña intensidad y sucesos de tensión crónica. Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier lugar, a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en la que el trabajador es sometido ya sea a una situación a la que no puede adaptarse rápidamente, con la que no se sienta competente o con la que la persona sienta una gran responsabilidad (29).

2.1.2. Rendimiento laboral

Son acciones y conductas sobresalientes de un trabajador las cuales impulsan el crecimiento de las empresas públicas o privadas a través del alcance de las metas trazadas por las organizaciones. El desempeño laboral es considerado como una serie de características individuales (cualidades, capacidades, habilidades, interacción, organización) (30).

2.1.2.1. Dimensiones del rendimiento laboral

Asistencia y Puntualidad.

El control de asistencia es una actividad rutinaria y continua que se ajusta a las normas previamente establecidas por la organización donde se está realizando este proceso. Asimismo, consiste en buscar información sobre el grado de importancia o



interés que una persona muestra dedicación a un programa, conferencia o tarea en la que está trabajando actualmente (31).

Por otro lado, la virtud de la puntualidad es esencial para dotar a nuestra personalidad de carácter, estructura y eficacia, ya que nos permite realizar más tareas, hacer nuestro trabajo con mayor eficacia y ganar la confianza de los demás (32).

2.1.2.2. Conocimiento del trabajo.

Entre ellas se incluyen habilidades interpersonales como la comunicación, la negociación, la resolución de problemas, el pensamiento crítico, la empatía, el liderazgo para gestionar un equipo de trabajo, la colaboración, la flexibilidad y la seguridad en sí mismo, que ayudan al empleado a relacionarse con los demás(33).

2.1.2.3. Habilidades para el planeamiento.

Las habilidades y capacidades de planificación son un ejemplo de las capacidades y habilidades intelectuales que comprenden los fundamentos psicológicos básicos para la creación y el uso de la conducta prepositiva(34).

El desarrollo de la capacidad de planificación responde a la cuestión de la orientación como momento fundamental de la actividad en la teoría marxista-leninista de la actividad y como capacidad intelectual general fundamental para la apropiación de materiales didácticos y la solución de problemas y tareas de la vida cotidiana(34).

2.1.2.4. Iniciativa

Las personas tienen el deseo y la inclinación de ampliar sus capacidades y establecer nuevos objetivos. Abarca la búsqueda del éxito, la realización, la expresión artística y el crecimiento de la propia iniciativa (35).



2.1.2.5. Esfuerzo y Responsabilidad.

El esfuerzo y las responsabilidades muestran el nivel de dedicación alcanzado dentro de la organización mediante el desempeño de la función, en la gestión de valores, recursos humanos, equipos, herramientas e información (36).

La responsabilidad de los empleados es su obligación de realizar las tareas que se les encomiendan, llevar a cabo las responsabilidades asociadas a su puesto y presentarse a sus turnos programados para cumplir o hacer avanzar los objetivos de la organización (36).

2.1.2.6. Habilidad para el trabajo solo.

Las habilidades son la información, las rutinas y los rasgos de personalidad que ayudan a las personas a ser más productivas en el trabajo, a establecer relaciones armoniosas con amigos y extraños, a fijarse objetivos estimulantes y crear planes realistas para alcanzarlos, a participar en la sociedad y a crecer en su sentido de la responsabilidad (37).

Las habilidades son la capacidad de una persona para gestionar diversos asuntos de manera eficaz o para enfrentarse a circunstancias novedosas o complicadas. Por lo tanto, los talentos de una persona afectan a diversos aspectos de su vida, como su funcionamiento en el trabajo, su relación con la familia y los amigos, su inclusión en la vida cívica de su ciudad y el mantenimiento de una buena salud (38).

2.1.2.7. Características del desempeño laboral:

Las características del rendimiento laboral corresponden a los conocimientos, habilidades y capacidades que se esperan que una persona aplique y demuestre al desarrollar su trabajo.

- Adaptabilidad
- Comunicación



- Iniciativa
- Conocimientos
- Trabajo en Equipo
- Desarrollo de Talentos
- Potencia el Diseño del Trabajo
- Maximiza el Desempeño (39).

2.2. MARCO CONCEPTUAL

Estilo de vida saludable: se define como las tradiciones, procesos sociales, hábitos, conductas y prácticas de las personas o grupos sociales que permiten prevenir desigualdades a nivel biopsicosocial, espiritual y conservar la tranquilidad o bienestar (43).

Rendimiento laboral: se conoce como el valor total que una empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Este que puede ser positivo o negativo influirá en la eficacia y productividad de la organización (44).

Minería: es una actividad extractiva de minerales cuyo desarrollo establece un soporte para gran parte de la industria manufacturera y joyera del mundo (45).

2.3 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A nivel internacional

Rodes M, Leon E. en el 2021 en España, efectuó un estudio con la finalidad de determinar los beneficios que supone llevar un estilo de vida saludable en el rendimiento laboral de los trabajadores. La metodología del estudio fue empírico-transversal y uno cuasiexperimental; la muestra fue un total de 281 trabajadores que desempeñaban una actividad profesional independientemente del sector laboral. (empleados de la



construcción, empleados de una empresa de mármol, trabajadores agrícolas, y trabajadores administrativos). Para la recolección se realizó una revisión sistémica. Los resultados muestran que al mejorar el estado físico y de salud se incrementa la productividad y rendimiento laboral y no llevar un estilo de vida saludable, puede producir agotamiento y problemas de salud. Los problemas de salud conllevan una pérdida de productividad e implicaciones económicas negativas para la empresa. Concluyeron que existe una relación entre los estilos de vida y el rendimiento laboral (46).

Rojas M, Velandia Y. en el 2019 en Colombia, realizaron un estudio con el objetivo de “analizar la relación que existe entre los hábitos de vida saludable y el rendimiento laboral”. El estudio fue de tipo cuantitativa, nivel correlacional, diseño no experimental; la muestra estuvo conformada por 75 sujetos, con un tipo de muestreo aleatorio simple. Para la recolección de datos se realizó por medio de dos escalas denominada ¿Cómo es mi estilo de vida? para determinar los hábitos de vida, y escala de Font-Roja que se utiliza para determinar la satisfacción laboral. Respecto a los resultados se evidencia que el 92% de personas presentan estilo de vida en nivel bajo, y el rendimiento laboral se encuentra en un nivel moderado con un 77%. Conclusión: los estilos de vida saludables no se relacionan con el rendimiento laboral ($R= 0.17$), lo que quiere decir que el rendimiento laboral es independiente a los hábitos de vida saludables (47).

Agboola I e Ikonne C. en el año 2018 en Nigeria, efectuaron una investigación con el propósito de ver el comportamiento de estilo de vida relacionado con el desempeño laboral. Este estudio fue cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población fue de 5310 profesores en las seis universidades federales en el suroeste de Nigeria y la muestra fue de 372. Para recoger los datos se utilizó un



cuestionario estructurado sobre estilos de vida y desempeño laboral. Los resultados revelaron que toda la información recopilada sobre un entorno laboral saludable tiene una relación significativa positiva con el rendimiento laboral (eficacia docente) de los profesores ($r=0,43$, $P<0,05$). La cultura laboral saludable también tiene una relación significativa con el desempeño laboral de los profesores ($r = 0,33$, $P <0,05$). Además, un ambiente de trabajo saludable y una cultura de trabajo saludable son los factores más importantes que contribuyen al desempeño laboral (eficacia docente) de los profesores. Concluyeron que existe relación de gran significancia entre el estilo de vida y el rendimiento laboral, que tener un ambiente saludable y una cultura de trabajo saludable son factores muy importantes para la eficacia (48).

Cifuentes L. en el año 2017 en Guatemala, realizó una investigación como objetivo “determinar la relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización”. La investigación es de tipo descriptiva-correlacional. La población estuvo constituida por 35 trabajadores. Para la obtención de datos se utilizó el instrumento sobre cuestionario sobre estilo de vida y la evaluación del desempeño. Los resultados del estudio fueron que no existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral. Concluyendo que no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre horas de sueño, recreación familiar, uso de técnicas de relajación, actividades al aire libre, práctica de deportes y ejercicio y el rendimiento laboral (49).

A nivel nacional

Macuri Y, Solis N. en el 2022 en Cerro de Pasco, realizaron un estudio con la finalidad de relacionar los estilos de vida con la hipertensión arterial en trabajadores de la Unidad Minera El Porvenir San Juan de Milpo, Yarusyacán- Pasco 2021. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, de diseño transeccional correlacional; se trabajó con una



muestra de 199 trabajadores de la unidad minera; se empleó como instrumento el test fantástico. Los resultados fueron el estilo de vida regular fue predominante, seguido del estilo de vida malo y finalmente el estilo de vida bueno. Los trabajadores que tienen estilos de vida malo, tienen valores de hipertensión arterial más altos. Se concluye que los estilos de vida se orientan de regular a malo, existiendo una quinta parte de la población laboral con buen estilo de vida, destacando que los trabajadores procedentes de la región central del Perú manifiestan estilos de vida regular a malo, mientras que los de la costa y otros lugares de regular a bueno (50).

Yáñez M. en el 2021 en Piura, efectuó una investigación cuya finalidad fue “identificar el estilo de vida y el rendimiento laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Durán 2021”. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, diseño no experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo conformada por 80 profesionales. Resultados: el estilo de vida en el área de enfermería influye en el rendimiento laboral de manera directa, debido a que existe porcentajes altos de individuos que no tienen una buena alimentación, buen manejo de emociones y del estrés. Conclusión: El estilo de vida se compone por varios factores que se vincula de forma directa en el rendimiento de actividades laborales demostrando que una calidad de vida baja, estresante y poco saludable tanto física como mental perjudica no solo al estado de salud del profesional sino en su labor diario (51).

Nieto M, Wing Y. en el 2020 en Huánuco, realizaron un estudio con el objetivo “determinar la relación entre el rendimiento laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería del servicio de medicina, cirugía y pediatría del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano”. La investigación fue de tipo no experimental correlacional o transeccional correlacional. La población estuvo conformada por 40 enfermeros; se utilizó un cuestionario sobre desempeño laboral y sobre los estilos de vida. Los resultados



obtenidos determinan que la relación entre el rendimiento laboral y el estilo de vida presentan un p valor de 0,457; los hábitos alimenticios según desempeño laboral tienen un P valor 0,597; el reposo y sueño con el desempeño laboral obtuvo un p valor 0,263; la actividad física con el desempeño laboral presenta un p valor 0,457; el estrés con el desempeño laboral tienen un p valor 0,408; las relaciones interpersonales con el desempeño laboral obtuvo un p valor 0,00; la responsabilidad en salud con el desempeño laboral tienen un p valor 0,335. Se concluye que no existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida, mencionando también que no existe relación estadística entre hábitos alimenticios, actividad física, reposo y sueño, estrés, responsabilidad en salud con el desempeño laboral a diferencia de las relaciones interpersonales si existe relación estadística con el rendimiento laboral (52).

Briceño C. en el año 2018 en Trujillo, efectuó una investigación con el objetivo “determinar la relación que existe entre los estilos de vida y su rendimiento laboral”, de diseño metodológico no experimental, tipo de estudio prospectivo – descriptivo, con una muestra de 66 internos de Enfermería. Para la recolección de datos se utilizaron los cuestionarios, estilos de vida según dimensiones elaborado por Nola Pender y rendimiento laboral elaborado por Rocca. Los resultados fueron que el 97% de los internos de enfermería presentan un estilo de vida adecuado, mientras que un 3 % presenta un estilo de vida no adecuado, en cuanto a la variable de rendimiento laboral se obtuvo que un 100% de la población muestra un adecuado rendimiento laboral. Se concluye que los estilos de vida de los internos de enfermería, son adecuados (97%). El rendimiento laboral de los internos, es adecuado (100%). En cuanto a la relación de las variables, existe relación, pero es baja (0.418), según el valor de significación $p=0.000 < 0.05$ (53).

Almanza J. en el 2018 en Arequipa, realizó una investigación con el objetivo de “relacionar los estilos de vida con el rendimiento laboral de los profesionales de



enfermería”, estudio de enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional retrospectivo, con una muestra de 112 profesionales de Enfermería H.R.H.D.E. Arequipa. Los resultados revelan que a nivel global los trabajadores presentan un estilo de vida regular y un rendimiento laboral eficiente en base a la relación entre variables determina que los profesionales de enfermería que tuvieron un estilo de vida adecuado, tuvieron un desempeño laboral eficiente, asimismo el estilo de vida en las dimensiones ejercicio, responsabilidad de la salud, manejo del estrés y soporte interpersonal presentaron relación significativa con el rendimiento laboral. Concluyeron que existe una relación estadística entre las variables del estudio (54).

Luracio G. en el año 2018 en Tacna, realizó un estudio con el propósito de determinar los estilos de vida y su relación con el rendimiento laboral. Fue de tipo cuantitativo descriptivo correlacional, de corte transversal, la población de estudio estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería; para la recolección de datos se aplicó los cuestionarios sobre el estilo de vida y desempeño laboral. Los resultados nos mostraron que el 85,0% de los profesionales de Enfermería presentan estilos de vida poco saludables, el 61,2% presentaron un desempeño laboral bueno, al relacionar ambas variables con la prueba estadística Chi cuadrado, se evidenció que no existe relación estadística entre los estilos de vida y el desempeño laboral de la enfermera (o), al analizar por dimensiones del estilo de vida, se encontró relación estadística entre el manejo del tiempo libre del estilo de vida y el desempeño laboral. Concluyeron que no existe asociación entre estilos de vida y el rendimiento laboral (55).

Atoche C. en el 2017 en Piura, realizó una investigación cuya finalidad fue “determinar la relación entre el rendimiento laboral y el estilo de vida, en las empresas de servicio de la ciudad de Piura, año 2017”. Tipo de estudio descriptivo, cuantitativo, transversal, no experimental. La muestra fue de 384 trabajadores. Los resultados



mostraron que un 52.86% de trabajadores tenían un rendimiento laboral muy bueno. Respecto al estilo de vida un 6.77% de trabajadores tiene un estilo de vida muy saludable, un 55.47% de trabajadores tienen un estilo de vida saludable y un 37.50% de los trabajadores posee un estilo de vida poco saludable. Se concluyó que el estilo de vida sí está relacionado con el rendimiento laboral de los trabajadores de las empresas de servicios de la ciudad de Piura (56).

A nivel local

Sanchez Y. en el 2022 en Puno, efectuó un estudio con la finalidad de determinar la diferencia de los estilos de vida saludable antes y durante la pandemia en los trabajadores de construcción civil; la metodología fue descriptiva transversal, con diseño no experimental comparativo. La población y muestra fue de 70 trabajadores. La técnica que se aplicó fue la encuesta y como instrumento la Escala de estilos de vida saludable. Los resultados mostraron que antes de la pandemia el 78.6% y 94.3% durante la pandemia mantuvieron un estilo de vida no saludable. En la dimensión hábitos de alimentación un 74.3% y 91.4% alcanzaron calificación no saludable antes y durante la pandemia respectivamente; en actividad física y ejercicio antes fue saludable con 71.4% y durante la pandemia 27.1%; mientras que, en el manejo del estrés antes 65.7% fue no saludable y en el transcurso de la pandemia se incrementó a 71.4%; en la dimensión apoyo interpersonal, antes el 50% mantenía un estilo no saludable y durante un 95.7%; respecto a la autorrealización también predomina un 70% antes con estilo no saludable y durante se incrementó en su totalidad 100%. Se concluye que existe diferencia significativa ($p=0.000$) entre los estilos de vida antes y durante la pandemia en los trabajadores de construcción civil (57).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

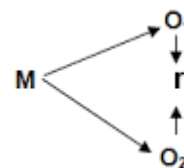
3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación fue de tipo correlacional, porque permitió observar la relación entre dos variables: entre los factores asociados a los estilos de vida y el rendimiento laboral en el trabajador minero. Según Marroquín señala que el estudio correlacional es aquel que tiene como principal finalidad analizar la existencia de relación entre dos o más variables. Se caracteriza porque primero se miden las variables y luego se estima la correlación mediante la prueba de hipótesis de correlación y la aplicación de técnicas estadísticas (58).

3.1.2. Diseño de investigación

Fue de diseño correlacional; no experimental, según Dzul señala que este diseño de estudio, se caracteriza porque no se manipuló ninguna de las variables, más solo se observó. Asimismo, fue de corte transversal, porque la recolección de datos se realizó en un momento determinado del tiempo (59).



Donde:

M = Muestra

O1=Observación de la V.1.

O2= Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

3.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

El presente estudio se realizó en la cooperativa minera Los Andes-Ananea. La cual está ubicada a 40km del distrito de Ananea, provincia de San Antonio de Putina al norte de la región de Puno a 192.1km, a una altitud de 4870 msnm.

La cooperativa minera Los Andes se dedica a la extracción de Oro, la cual es realizada por personal trabajador (monitorista) y operadores de maquinaria, tanto volquete, cargador frontal y excavadora.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población

La población estuvo conformada por 112 trabajadores mineros que laboran en la unidad minera Los Andes.

Muestra:

La muestra quedo representada por 87 trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea 2022.

$$n = \frac{N.Z^2.p.q}{e^2.(N-1) + Z^2.p.q}$$

Cálculo de la muestra:

$$N = 112$$

$$Z = 1,96 \text{ (95\% de confianza)}$$

$$e = 0,05 \text{ (5\% de error)}$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

Reemplazamos los valores:

$$\frac{112(1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}{(0.05)^2 \times (112-1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n = 87$$



Muestreo

El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio simple.

Criterios de inclusión

- Trabajadores mineros que deseen participar en el estudio.
- Que acepten y firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Trabajadores mineros que estén de vacaciones.
- Que estén de días libres.
- Que no deseen participar en el estudio.

3.4. VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL
Variable independiente Estilos de vida Es el conjunto de actitudes y Comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y desarrollo	Responsabilidad en salud.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asistes al control médico por lo menos una vez al año. 2. Conoces el nivel de colesterol que hay en tu sangre. 3. Lees revistas o folletos sobre cómo cuidar tu salud. 4. Le preguntas a otro médico o buscas otra opción, cuando no estás de acuerdo con lo que el tuyo te recomienda para cuidar tu salud. 5. Examinas por lo menos cada mes tu cuerpo para ver cambios físicos y/o señales de peligro. 6. Asistes a sesiones educativas sobre el cuidado de tu salud personal. 7. Realizas ejercicios o practicas algún deporte al menos 1 vez al día o 2 veces por semana. 8. Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión (ejercicios con un personal training). 9. Controlas tu pulso durante la realización de la actividad física. 10. Realizas actividades físicas de recreo como: caminar, correr, subir y bajar escaleras, nadar, ciclismo, jugar futbol o algún otro deporte. 11. Tomas desayuno o algún alimento al levantarte. 12. Al comer seleccionas alimentos que no contienen ingredientes artificiales o químicos. 13. Consumes 2 o 3 frutas, 2 porciones de vegetales y 2 o 3 porciones de proteínas diarias. 14. Comes 3 veces (desayuno, almuerzo y cena) y tomas 6 a 8 vasos de agua al día. 15. Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca = 1 • A veces = 2 • Frecuentemente = 3 • Rutinariamente = 4 	<p>Saludable = 90 a 144</p> <p>No saludable = 36 a 89</p>

personal (60).	<p>los nutrientes.</p> <p>16. Te quieres a ti misma (o).</p> <p>17. Eres entusiasta y optimista con referencia a tu vida.</p> <p>18. Crees que estás creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas.</p> <p>19. Te sientes feliz y contenta (o)</p> <p>20. Eres consciente de tus capacidades y debilidades personales.</p> <p>21. Te proyectas hacia el futuro.</p> <p>22. Eres consciente de lo que realmente te importa en la vida.</p> <p>23. Ves cada día de tu vida como interesante y desafiante.</p> <p>24. Expones tu persona a nuevas experiencias y/o retos.</p> <p>25. Eres realista con las metas que te propones.</p> <p>26. Crees que tu vida tiene un propósito.</p> <p>27. Conversas con personas cercanas a ti tus preocupaciones y/o problemas personales.</p> <p>28. Puedes elogiar fácilmente a otras personas por sus éxitos.</p> <p>29. Mantienes relaciones interpersonales que te dan satisfacción.</p> <p>30. En tus horarios libres pasas tiempo con amigos cercanos.</p> <p>31. Te gusta mostrar y que te muestren amor y cariño, con abrazos y caricias, por personas que te importan (papás, familiares, profesores y amigos).</p> <p>32. Tomas tiempo cada día para relajarte.</p> <p>33. Relajas conscientemente tus músculos, mediante ejercicios de relajación o estiramiento de músculos, antes de dormir.</p> <p>34. Te concentras en pensamientos agradables a la hora de dormir.</p> <p>35. Duermes como mínimo 5-6 horas diarias.</p> <p>36. Usas métodos específicos o utilizas alguna técnica para controlar tu estrés</p>	<p>Bueno = 51 a 60</p> <p>Regular = 41 a 50</p> <p>Deficiente = < 40</p>		
			<p>Crecimiento Espiritual.</p>	<p>Siempre = 4</p> <p>Casi siempre = 3</p> <p>A veces = 2</p> <p>Casi nunca = 1</p>
			<p>Relaciones Interpersonales.</p>	<p>Siempre = 4</p> <p>Casi siempre = 3</p> <p>A veces = 2</p> <p>Casi nunca = 1</p>
	<p>Manejo del Estrés.</p>			
Variable dependiente	Asistencia y Puntualidad.			
	Conocimiento			
Rendimiento				

laboral Se refiere a la operatividad de un trabajador para realizar una tarea en un tiempo establecido, puede ser beneficioso o no para la organización, lo que está determinado en función del trabajador (61).	del trabajo.	5.Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas de tu puesto de trabajo.	Nunca = 0
	Habilidades para el planeamiento.	6.Le agrada participar de la planeación de las actividades su servicio. 7.Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones. 8.Sabe planear sus propias actividades. 9.Propone ideas para mejorar el servicio.	
	Iniciativa	10.Tiene iniciativa para realizar sus tareas. 11.Puede emprender las actividades, sin esperar que le indiquen.	
	Esfuerzo y Responsabilidad	12.Persiste hasta que alcance la meta fijada. 13.Es constante en cualquier tarea que emprende. 14.Realiza sus actividades con dedicación. 15.Se considera responsable de las tareas que se le asignan.	
Habilidad para el trabajo solo.	16.Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás. 17.Puede trabajar sin necesidad de estar con otra persona. 18.Puede realizar su trabajo con ayuda de otros. 19.En los conflictos de trabajo tiene actitud conciliadora.		

FUENTE: Elaboración propia.



3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. Técnica

Se empleó como técnica la encuesta, con la finalidad de obtener información acerca de los factores asociados a los estilos de vida y el rendimiento laboral en los trabajadores mineros.

3.5.2. Instrumento

Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios, titulados: “Estilos de vida según la teoría de Nola Pender Health Promoting Lifestyle Profile (HPLP II)” y “Cuestionario sobre el rendimiento laboral”, que permitieron obtener la información necesaria, acerca del estilo de vida y el rendimiento laboral que presentan los trabajadores mineros.

El cuestionario Health Promoting Lifestyle Profile (HPLP II) mide el estilo de vida, este cuestionario consta de 36 preguntas, agrupadas en seis dimensiones.

- 1) Responsabilidad en salud (1-6)
- 2) Actividad física (7-10)
- 3) Nutrición saludable (11-15)
- 4) Crecimiento espiritual (16-26)
- 5) Relaciones interpersonales (27-31)
- 6) Manejo del estrés (32-36)

Cada una de las preguntas presenta 4 niveles de respuesta:

- 1: Nunca
- 2: A veces
- 3: Frecuentemente
- 4: Rutinariamente



Confiabilidad y Validez

El instrumento “Cuestionario sobre el rendimiento laboral modificada por Julcamoro B. (2019). Este instrumento fue sometido por la autora a una prueba de validez donde se obtuvo $P=0.0125$ ($P<0.05$) y una confiabilidad a través de Alfa de Cronbach obteniendo $\alpha=0,810$ ($\alpha >0.7$) (62).

El cuestionario sobre el rendimiento laboral, consta de 19 preguntas, agrupadas en seis dimensiones.

- 1) Asistencia y puntualidad (1-3)
- 2) Conocimiento del trabajo (4-5)
- 3) Habilidades para el planteamiento (6-9)
- 4) Iniciativa (10-11)
- 5) Esfuerzo y responsabilidad (12-15)
- 6) Habilidad para el trabajo (16-19)

Cada una de las preguntas presenta 5 niveles de repuesta:

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

Confiabilidad y Validez

El instrumento “Cuestionario sobre rendimiento laboral” elaborado por Rocca A. y modificado por Briceño Criss, quien lo sometió a prueba piloto a 30 internas e internos de enfermería del Hospital Belén de Trujillo la validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos. Para la confiabilidad empleó la prueba estadística llamada



Alfa de Cronbach dando como resultado para la investigación en cuestión un $\alpha=0,810$ ($\alpha > 0.7$) (53).

3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Coordinación:

- Se solicitó a la decana de la Facultad de Enfermería, la emisión de la carta de presentación dirigido al gerente de la Cooperativa minera los Andes-Ananea.
- Posterior a ello se solicitó el permiso para acceder a las instalaciones de las Cooperativas mineras, dirigido al gerente de la Cooperativa minera los Andes en el cual se adjuntó la resolución de aprobación del proyecto de investigación y la carta de presentación emitida por la Facultad de Enfermería.
- Tras el permiso obtenido, se procedió a coordinar la fecha probable de visita a la Cooperativa minera los Andes-Ananea para la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores mineros.

Ejecución:

- La información fue recabada desde la segunda semana del mes de octubre, hasta finales del mismo mes.
- Se efectuó la respectiva presentación y se socializó el propósito de la investigación.
- Se repartió el cuestionario, previa explicación de forma clara y precisa la forma del llenado del mismo. Asimismo, se brindó el consentimiento informado.



3.7. PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de análisis y tabulación de los datos obtenidos en este estudio se utilizó la herramienta estadística SPSS V22. Los resultados de estos análisis se presentarán en forma de tablas de frecuencia y porcentaje y finalmente para la contratación de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

O G.

Tabla 1.

Estilos de vida y rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

Estilos de vida	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	22	25%	27	31%	16	18%	65	74%
Saludable	0	0%	12	14%	10	12%	22	26%
Total	22	25%	39	45%	26	30%	87	100%

Fuente: Cuestionario estilos de vida según la teoría de Nola Pender y el cuestionario evaluación sobre rendimiento laboral.

En la tabla, se observa la relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral, donde el 74% de los trabajadores mineros presentaban un estilo de vida no saludable, el 31% muestran un rendimiento regular. Por otro lado, el 26% de los trabajadores tenían un estilo de vida saludable, donde el 14% tenía un rendimiento laboral regular.

En la comprobación de la hipótesis, a través de la Correlación de Spearman, se encontró que el valor del coeficiente de correlación es 0.318 lo que nos muestra que existe una relación altamente significativa entre los estilos de vida y el rendimiento laboral (Anexo N°3)

O E. 1

Tabla 2.

Responsabilidad en salud y rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

Responsabilidad en salud	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	22	25%	30	35%	20	23%	72	83%
Saludable	0	0%	9	10%	6	7%	15	17%
Total	22	25%	39	45%	26	30%	87	100%

Fuente: Cuestionario estilos de vida según la teoría de Nola Pender y el cuestionario evaluación sobre rendimiento laboral.

En la tabla, se observa la relación entre la dimensión responsabilidad en salud y el rendimiento laboral, donde el 83% de los trabajadores mineros presentaban una responsabilidad en salud no saludable, el 35% muestran un rendimiento regular. Por otro lado, el 17% de los trabajadores mineros tenían una responsabilidad en salud saludable, donde el 10% tenía un rendimiento laboral regular.

En la comprobación de la hipótesis, a través de la Correlación de Spearman, se encontró que el valor del coeficiente de correlación es 0.215 lo que nos muestra que existe una relación significativa entre la responsabilidad en salud y el rendimiento laboral (Anexo N°3).

O E. 2**Tabla 3.**

Actividad física y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

Actividad física	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	21	24%	36	42%	19	22%	76	88%
Saludable	1	1%	3	3%	7	8%	11	12%
Total	22	25%	39	45%	26	30%	87	100%

Fuente: Cuestionario estilos de vida según la teoría de Nola Pender y el cuestionario evaluación sobre rendimiento laboral.

En la tabla, se evidencia la relación entre la dimensión actividad física y el rendimiento laboral, donde el 88% de los trabajadores mineros presentaban una actividad física no saludable, el 42% muestran un rendimiento regular. Por otro lado, el 12% de los trabajadores mineros tenían una actividad física saludable, donde el 8% tenían un rendimiento laboral bueno.

En la comprobación de la hipótesis, a través de la Correlación de Spearman, se encontró que el valor del coeficiente de correlación es 0.259 lo que nos muestra que existe una relación significativa entre la actividad física y el rendimiento laboral (Anexo N°3).

O E. 3

Tabla 4.

Nutrición y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

Nutrición	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	22	25%	34	39%	19	22%	75	86%
Saludable	0	0%	5	6%	7	8%	12	14%
Total	22	25%	39	45%	26	30%	87	100%

Fuente: Cuestionario estilos de vida según la teoría de Nola Pender y el cuestionario evaluación sobre rendimiento laboral.

En la tabla, se muestra la relación entre la dimensión nutrición y el rendimiento laboral, donde el 86% de los trabajadores mineros presentaban una nutrición no saludable, el 39% muestran un rendimiento regular. Por otro lado, el 14% de los trabajadores mineros tenían una nutrición saludable, donde el 8% tenían un rendimiento laboral bueno.

En la comprobación de la hipótesis, a través de la Correlación de Spearman, se encontró que el valor del coeficiente de correlación es 0.290 lo que nos muestra que existe una relación altamente significativa entre nutrición y el rendimiento laboral (Anexo N°3).

O E. 4

Tabla 5.

Crecimiento espiritual y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

Crecimiento espiritual	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	22	25%	32	37%	15	17%	69	79%
Saludable	0	0%	7	8%	11	12%	18	20%
Total	22	25%	39	45%	26	29%	87	99%

Fuente: Cuestionario estilos de vida según la teoría de Nola Pender y el cuestionario evaluación sobre rendimiento laboral.

En la tabla, se visualiza la relación entre la dimensión crecimiento espiritual y el rendimiento laboral, donde el 79% de los trabajadores mineros presentaban un crecimiento espiritual no saludable, el 37% muestran un rendimiento regular. Por otro lado, el 20% de los trabajadores mineros tenían un crecimiento espiritual saludable, donde el 12% tenían un rendimiento laboral.

En la comprobación de la hipótesis, a través de la Correlación de Spearman, se encontró que el valor del coeficiente de correlación es 0.390 lo que nos muestra que existe una relación altamente significativa entre el crecimiento espiritual y el rendimiento laboral (Anexo N°3).

O E. 5

Tabla 6.

Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

Relaciones interpersonales	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No saludable	15	17%	19	22%	10	12%	44	51%
Saludable	7	8%	20	23%	16	18%	43	49%
Total	22	25%	39	45%	26	30%	87	100%

Fuente: Cuestionario estilos de vida según la teoría de Nola Pender y el cuestionario evaluación sobre rendimiento laboral.

En la tabla, se visualiza la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y el rendimiento laboral, donde el 51% de los trabajadores mineros presentaban relaciones interpersonales no saludables, el 22% muestran un rendimiento regular. Por otro lado, el 49% de los trabajadores mineros tenían relaciones interpersonales saludables, donde el 23% tenían un rendimiento laboral regular.

En la comprobación de la hipótesis, a través de la Correlación de Spearman, se encontró que el valor del coeficiente de correlación es 0.217 lo que nos muestra que existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y el rendimiento laboral (Anexo N°3).

O E. 6**Tabla 7.**

Manejo del estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

Manejo del estrés	Rendimiento laboral							
	Deficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
No adecuado	15	17%	19	22%	10	12%	44	51%
Adecuado	7	8%	20	23%	16	18%	43	49%
Total	22	25%	39	45%	26	30%	87	100%

Fuente: Cuestionario estilos de vida según la teoría de Nola Pender y el cuestionario evaluación sobre rendimiento laboral.

En la tabla, se visualiza la relación entre la dimensión manejo del estrés y el rendimiento laboral, donde el 51% de los trabajadores mineros presentaban un manejo del estrés no saludable, el 22% muestran un rendimiento regular. Por otro lado, el 49% de los trabajadores mineros tenían un manejo del estrés saludable, donde el 23% tenían un rendimiento laboral regular.

En la comprobación de la hipótesis, a través de la Correlación de Spearman, se encontró que el valor del coeficiente de correlación es 0.236 lo que nos muestra que existe una relación significativa entre el manejo del estrés y el rendimiento laboral (Anexo N°3).



4.2. DISCUSIÓN

En la investigación, se determinó la relación entre los estilos de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes Ananea. El estilo de vida resulta de una serie de hábitos los cuales permiten “un estado de completo de bienestar físico, mental y social”. El cual implica la alimentación, la actividad física, prevención de enfermedades, el trabajo, la relación con el medio ambiente, el descanso adecuado, la recreación y la actividad social (12).

Referente al objetivo general se obtuvo que los trabajadores mineros presentaron un estilo de vida no saludable con un rendimiento laboral regular. Además, se obtuvo una relación significativa entre ambas variables. Lo cual implica que este estilo de vida no saludable afecta al trabajador minero viéndose involucrado el deterioro de su aspecto biológico, psicológico y social, por lo que se ve afectado su integridad personal por lo tanto también afecta su rendimiento en el ámbito laboral (63). Por lo que tales resultados coinciden con Rodes M, León E. (46) en España encontraron una relación entre los estilos de vida y el rendimiento laboral habiéndolo realizado en una población de empleados que desempeñan una actividad profesional independientemente del sector laboral; de igual forma el estudio realizado por Agboola I, Ikonne C (48) en Nigeria, evidenciaron que existe relación de gran significancia entre el estilo de vida y el rendimiento laboral, el tener un ambiente saludable y una cultura de trabajo saludable son factores muy importantes para la eficacia del rendimiento laboral. Sin embargo, el estudio se efectuó en una población diferente a los trabajadores mineros. Asimismo, el estudio de Briceño C. (53) en Trujillo, muestra como resultado una asociación entre los estilos de vida y el rendimiento laboral. A pesar que existe una relación entre ambas variables, la población del estudio es en internos de enfermería siendo diferente a la población del presente estudio. Sin embargo, discrepa con el estudio de Luracio G. (55) en Tacna, evidenció que



no existe una asociación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral del profesional de Enfermería. De igual manera, con los resultados de Rojas M, Velandia Y. (47) en Colombia, no encontraron una relación entre los estilos de vida y el rendimiento laboral y que estos van de manera independiente; esto puede deberse a que el estudio se dio en docentes de una institución educativa. Tras la revisión del marco referencial el llevar un estilo de vida saludable aporta beneficios muy importantes tanto a la propia empresa como a las personas que la conforman, esta puede tener un impacto positivo o negativo considerable en el rendimiento y productividad (7). Esto indicaría que el no tener un estilo de vida saludable afectaría en el rendimiento de los trabajadores, por lo que perjudicaría a la empresa, ya que reduciría la productividad; por estas razones se debe potenciar las actividades físicas, psicológicas y sociales para la creación de ambientes y entornos adecuados que permitan tener un adecuado rendimiento laboral por parte de los trabajadores mineros.

Referente a los estilos de vida en responsabilidad en salud, se evidencia que los trabajadores mineros presentan una responsabilidad en salud no saludable y un rendimiento laboral regular. Asimismo, se obtuvo una relación significativa entre ambas variables. Tras la revisión del marco referencial, esta situación nos indica que los trabajadores no son responsables de su salud, porque no acuden a un establecimiento para buscar atención cuando presentan molestias o problemas de salud. Al respecto, se afirma que la responsabilidad en salud es la libertad que tienen las personas para cuidar de su salud según sus capacidades y situación personal (16). Esto puede deberse a que los trabajadores mineros tienen un estilo de vida no saludable. Asimismo, la mayoría no se preocupan por realizarse chequeos médicos mensuales o anuales, no leen folletos sobre cómo cuidar su salud y tampoco examinan su cuerpo para ver cambios inusuales.



En relación a los resultados de estilos de vida en actividad física en los trabajadores mineros, se encontró que estos llevaban una actividad física no saludable y un rendimiento laboral regular. Tales resultados discrepan con el estudio de Cifuentes L. (49) en Guatemala, no encontró una relación estadísticamente significativa entre práctica de ejercicios, actividades al aire libre y deportes con el rendimiento laboral, lo cual puede deberse a que la población de este estudio fue realizado a trabajadores administrativos. Según la revisión de la literatura, la OMS considera que la actividad física interviene en el estado de la salud de las personas y es la principal estrategia de prevención de la obesidad siendo definida como cualquier movimiento corporal voluntario de contracción muscular, con gasto energético mayor al de reposo, estas pueden ser mediante los deportes, ejercicios físicos, bailes y determinadas actividades de recreación y actividades cotidianas, las cuales se consideran como un derecho fundamental (17). Una actividad física no saludable de los trabajadores puede amenazar la viabilidad de las empresas y las reservas nacionales de capital humano; lo cual se vería afectada la productividad laboral lo cual debilita al trabajador evidenciándose así la pérdida de aptitudes y experiencia, ausentismo, interrupción de la producción y aumento del costo.

Respecto a la dimensión nutrición de los trabajadores mineros, los resultados obtenidos demuestran una nutrición no saludable y un rendimiento laboral regular. Lo cual nos indica que al tener una nutrición no saludable el rendimiento laboral no es óptimo por lo que se vería involucrado su salud del trabajador minero. Tales resultados se asemejan a los resultados de Caichac A, Mediano F. (23) en Chile, evidenciaron que existe un bajo consumo de alimentos que aportan nutrientes y factores protectores, tales como frutas y verduras, agua, pescado y lácteos descremados, y un alto consumo de alimentos que aportan nutrientes críticos, tales como, cecinas y embutidos, galletas dulces, carnes rojas y bebidas azucaradas. Tras la revisión del marco referencia, de



acuerdo a la Organización Internacional de Trabajo, una mala alimentación en el trabajo no solo causa pérdidas en la productividad, sino afecta, la continuidad en el trabajo, por ello una alimentación saludable en el espacio laboral es fundamental (22). Contrastando con los resultados de nutrición no saludable, esta situación puede atribuirse al aislamiento de sus hogares, consumo de alimentos no balanceados y en horarios inadecuados por el ritmo de trabajo que llevan la población minera.

Referente a la dimensión relaciones interpersonales en el presente estudio se evidencio que los trabajadores mineros llevan una relación interpersonal no saludable con un rendimiento laboral regular. Tales resultados son similares al estudio de Nieto M, Wing Y. (52) en Huánuco, revelaron que las relaciones interpersonales de los trabajadores guardan relación estadística con el rendimiento laboral, sin embargo la población fue realizado en enfermeros. Al revisar la bibliografía, la OIT refiere que esta existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. A través de las relaciones interpersonales se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador, para así tener un ambiente de trabajo favorable (27). Por lo que es importante reconocer que las relaciones interpersonales dentro del campo laboral ya que forman un aspecto importante, utilizándolo no solamente como un medio para lograr metas en los trabajadores mineros sino también para mejorar como persona y así lograr un cambio en sí mismo.

Con respecto a la dimensión manejo del estrés se encontró que los trabajadores mineros cuentan con un manejo del estrés no saludable y un rendimiento laboral regular. Tales resultados coinciden con el estudio de Yanez M. (51) en Piura, revelo que un manejo del estrés no saludable no solo perjudica el estado de salud sino su labor diaria guardando así relación entre el manejo del estrés y el rendimiento laboral. Tras la revisión del marco referencial el estrés se define como la respuesta fisiológica, psicológica y de



comportamiento de un individuo con la intención de adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, es un desequilibrio entre las demandas del ambiente y la capacidad de respuesta de una persona ya sea bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda tiene consecuencias importantes (28). Por lo que lo podríamos atribuir a que el estrés es parte del estilo de vida y se ha vuelto ineludible en el ámbito laboral; para ello, se debe realizar cada vez más énfasis en orientar a los trabajadores mineros a que practiquen técnicas de relajación y ejercicios físicos, porque el estrés puede ser causante de depresión, malas relaciones interpersonales, alteraciones del patrón del sueño y otras ENT.



V. CONCLUSIONES

- PRIMERA:** Los estilos de vida tienen una relación altamente significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los Andes. Por lo que un estilo de vida no saludable afecta en el rendimiento laboral del trabajador minero.
- SEGUNDA:** La responsabilidad en salud tiene una relación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores mineros; por lo que se evidencia que los trabajadores mineros no toman de conciencia de la importancia de cuidarse, informarse y acudir periódicamente al médico.
- TERCERO:** La actividad física tiene una relación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores mineros; lo cual se evidenció que los trabajadores mineros no tienen una actividad física saludable, lo que conlleva a tener factores de riesgo frente a las enfermedades cardíacas, metabólicas, circulatorias entre otros, los cuales podrían intervenir en el rendimiento de sus labores.
- CUARTO:** La nutrición tiene una relación altamente significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores mineros; lo cual se evidencia por encontrarse fuera de sus hogares y en horarios inadecuados por el ritmo de trabajo que llevan la población minera.
- QUINTO:** El crecimiento espiritual tiene una relación altamente significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores mineros; ya que los trabajadores creen en el equilibrio interior, poseen metas fijadas y además creen en una fuerza espiritual.
- SEXTO:** Las relaciones interpersonales tienen una relación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores mineros; por lo que se evidencio



que los trabajadores mineros mantienen un clima laboral poco saludable lo cual influye en el rendimiento laboral.

SÉPTIMO: La dimensión manejo del estrés tiene una relación significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores mineros; ya que se evidencio que los trabajadores mineros no saben sobrellevar de manera adecuada el estrés producido por la rutina laboral.



VI. RECOMENDACIONES

1. A la gerencia de las cooperativas mineras y a las autoridades del sector salud mediante la gestión y coordinación planificar programas educativos que promuevan los estilos de vida saludable.
2. A la gerencia de la cooperativa y encargado del área de salud ocupacional, realizar un plan de intervención tomando medidas preventivas – promocionales con el propósito de mejorar el estilo de vida de los trabajadores; entre estas medidas se puede considerar realizar campañas de salud cada cierto periodo de tiempo. Asimismo, formar un espacio de recreación para el ejercicio físico, proporcionarles un horario que les permita hacer ejercicio sin interferir con las horas de trabajo e implementar pausas, para disminuir el estrés entre el personal de la cooperativa minera de Los Andes.
3. Al área de nutrición del puesto de salud Ananea, realizar capacitaciones a las cocineras y ayudantes de cocina de las cooperativas mineras del distrito de Ananea referentes a nutrición saludable.
4. A otros investigadores, se les recomienda hacer este estudio con una población mayor a la actual y evaluar más aspectos del estilo de vida y rendimiento laboral para conocer si puede esto cambiar la correlación entre estas dos variables en la población minera.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cortes P. Cultura Alimentaria de un Grupo de Mineros Operarios de Maquinaria Pesada : Una Aproximación Etnográfica [Internet]. Scielo. 2016 [cited 2022 May 22]. p. 139–44. Available from: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300139
2. Bello C, Ruiz A, Estevez G. Autocuidado : una aproximación teorica al concepto [Internet]. Vol. 20. 2019 [cited 2022 May 25]. p. 119–38. Available from: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/200>
3. Matabanchoy S, Alvarez K, Riobamba O. Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador [Internet]. Scielo. 2019 [cited 2022 May 25]. p. 176–87. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072019000200176&script=sci_abstract&tlng=es
4. Calpa A, Santacruz G, Alvarez M, Zambrano C, Hernández E, Matabanchoy S. Promoción de estilos de vida saludables: estrategias y escenarios [Internet]. Vol. 24, Redalycedalyc. 2021 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/3091/309162719011/html/>
5. Batres E, Pinel S, Contreras F, Rivas D, Ardon E, Nazar S, et al. Guía de estilos de vida saludables en el ámbito laboral [Internet]. 2016 [cited 2022 May 26]. Available from: https://www.academia.edu/41615671/Guia_Estilos_de_Vida_Saludable_en_elambito_laboral_1_



6. OIT. Una deficiente alimentación en el trabajo afecta la salud y la productividad Nuevo informe de la OIT [Internet]. [cited 2022 May 26]. Available from: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006116/lang--es/index.htm
7. Van J, Boucher J, Sidebottom A. Impacto de dos años de los cambios en el estilo de vida en la pérdida de productividad en el lugar de trabajo en el proyecto Heart of New Ulm [Internet]. 2011 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7308818.pdf>
8. Organización Internacional del Trabajo. Salud y seguridad en el trabajo [Internet]. 2020 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
9. Hernandez A, Diaz D, Vilcarromero S, Santero M. Distribución espacial de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo [Internet]. Vol. 33, Scielo. 2016 [cited 2022 May 27]. p. 2012–4. Available from: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342016000100014
10. Lorenzo J, Diaz H. Estilos y calidad de vida, su vínculo con la depresión en el siglo XXI [Internet]. Vol. 23. 2019 [cited 2022 Jun 2]. p. 170–1. Available from: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-31942019000200170
11. Aristizabal G, Blanco D, Sanchez A, Ostiguin R. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión [Internet]. Vol. 8. 2011 [cited 2022 May 28]. p. 16–23. Available from:



- https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003
12. Organización Mundial de la salud. En busca de un estilo de vida saludable [Internet]. OMS. 2020 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <https://sersaludables.org/en-busca-de-un-estilo-de-vida-saludable/>
 13. Cruz E, Pino J. Estilo de vida relacionado con la salud [Internet]. 2009 [cited 2022 May 29]. p. 1–9. Available from: [https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/6616/1/estilo de vida y salud.pdf](https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/6616/1/estilo%20de%20vida%20y%20salud.pdf)
 14. Mendoza M, Guñido M, Guijarro L, Cepeda F, Ruiz V, Moreta M, et al. Hábitos de Vida sobre el rendimiento laboral de los docentes del instituto tecnológico superior Riobamba [Internet]. Vol. 3, Ciencia Digital. 2019 [cited 2022 May 30]. p. 25–41. Available from: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/428>
 15. Limia M. Cambio de mentalidad: Responsabilidad de salud [Internet]. Scielo. 2016 [cited 2022 Aug 3]. p. 1–10. Available from: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-12962010000100009
 16. Borrell C. Salud comunitaria [Internet]. 2017 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <https://www.gacetasanitaria.org/es-evidencia-sobre-participacion-comunitaria-salud-articulo-S0213911118301638>
 17. Vidarte J, Velez C, Sandoval C, Alfonso M. Actividad física: estrategia de promoción de salud [Internet]. 2011 [cited 2022 May 27]. p. 202–18. Available



- from: <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v16n1/v16n1a14.pdf>
18. OMS. Actividad física y hábitos sedentarios [Internet]. 2020 [cited 2022 May 25]. Available from: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240014886>
 19. Paramo G. Actividad física y salud laboral [Internet]. 2017 [cited 2023 Mar 25]. Available from: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2423&context=administracion_de_empresas
 20. OMS. Recomendaciones mundiales sobre actividad física para la salud [Internet]. 2010 [cited 2022 May 29]. Available from: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44441/9789243599977_spa.pdf;jsessionid=1B2F681F75C6B35E725A70E88D3195E8?sequence=1
 21. OMS, OPS, INCAP. Nutricion y salud [Internet]. 2011 [cited 2022 Jun 1]. p. 81–98. Available from: <https://www.fao.org/3/am283s/am283s05.pdf>
 22. Balbuena G. La importancia de promover estilos de vida saludables desde las empresas [Internet]. 2021 [cited 2023 Mar 25]. Available from: https://www.infocop.es/view_article.asp?id=18491
 23. Caichac A, Mediano F. Costumbres alimentarias del trabajador minero [Internet]. 2014 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <http://nutricionyvida.cl/costumbres-alimentarias-del-trabajador-minero/>
 24. Munar E. ¿Qué es el crecimiento espiritual? [Internet]. 2020 [cited 2022 Aug 3]. Available from: <https://positivalia.com/que-es-el-crecimiento-espiritual/>
 25. Walker S, Kerr M, Pender N, Sechrist K. A Spanish language version of the



- Health-Promoting Lifestyle Profile [Internet]. 1990 [cited 2023 Mar 25]. p. 268–73. Available from: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/2399130/>
26. Quintero Y. Relaciones interpersonales que inciden en el desarrollo humano y valores [Internet]. 2018 [cited 2022 May 29]. Available from: <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/6451c120-765a-4ea9-b160-dc14e545fe7a/content>
27. Organizacion Internacional del Trabajo. La relacion de trabajo [Internet]. 2022 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <https://www.tendencias.kpmg.es/2022/02/relaciones-laborales-estabilidad/>
28. Hoyo M. Estres laboral [Internet]. 2018 [cited 2022 May 29]. Available from: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>
29. Iniesta A, Azcona J, Guillen C, Melendez A, Pastrana J. Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del Trabajo [Internet]. 2016 [cited 2022 May 27]. Available from: <https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2019/02/guia-manejo-estres-medicina-trabajo.pdf>
30. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica [Internet]. Vol. 1168. 2020 [cited 2022 May 29]. p. 109–21. Available from: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
31. Miñope R. Gestión de Personal en Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo del Ministerio Público - Distrito Fiscal Lambayeque [Internet]. Universidad Cesar Vallejo. 2018 [cited 2023 Mar 25]. Available from: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32551/miñope_chr.pdf?sequence=1&isAllowed=y



32. Universia SA. La puntualidad : un factor básico de tu trabajo [Internet]. 2008 [cited 2023 Mar 25]. p. 1–2. Available from: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24231w/La_puntualidad.pdf
33. Morales J. Descripciones de Puesto por Competencias Laborales [Internet]. Guatemala. 2010 [cited 2023 Mar 31]. p. 142. Available from: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_2950.pdf
34. Orlando A. Estudio de las habilidades de planificación en el contexto de la conducta propositiva [Internet]. Vol. VIII. 1991 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v8n1/01.pdf>
35. Marian J. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales [Internet]. 2010 [cited 2023 Mar 25]. p. 283. Available from: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>
36. Sierra J. Responsabilidades y Esfuerzos [Internet]. 2016 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <https://es.scribd.com/document/268510613/08-Responsabilidades-y-Esfuerzos#>
37. Desarrollo de America Latina. Máshabilidades paraeltrabajo y lavida: losaportesdelafamilia, laescuela, elentorno yelmundolaboral [Internet]. Reporte de Economia y Desarrollo. 2016 [cited 2023 Mar 25]. Available from: <https://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/936/RED2016-16sep.pdf>
38. Sanguinetti P. Las habilidades para el trabajo y la vida en América Latina [Internet]. 2016 [cited 2023 Mar 25]. p. 67–77. Available from: <https://www.segib.org/wp-content/uploads/08-PS-X.pdf>



39. Calcina Y. El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de Universidad Nacional del Altiplano y la Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez [Internet]. 2014 [cited 2022 May 29]. Available from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
40. Peña H, Villon S. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional [Internet]. Dialnet. 2018 [cited 2022 May 25]. p. 177–92. Available from: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
41. Piligua C. El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas [Internet]. Vol. 15, Redalyc. 2019 [cited 2022 May 22]. Available from: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>
42. Rocha J. La gestión del conocimiento y el impacto en el desempeño laboral [Internet]. 2020 [cited 2022 May 25]. Available from: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19636/1/UPS-GT003091.pdf>
43. Vera J. Estilos de vida de Internos de Enfermería de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte [Internet]. 2017. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11970>
44. Jaen M. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales [Internet]. 2010 [cited 2022 May 29]. Available from: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/10843/1/T31913.pdf>
45. Dammert A, Molinelli F. Panorama de la Minería en el Perú [Internet]. 2007 [cited 2022 Jun 1]. Available from: https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/Institucional/Estudio



s_Economicos/Libros/Libro_Panorama_de_la_Mineria_en_el_Peru.pdf

46. Rodes M, Leon E. Estilo de vida saludable y rendimiento de los trabajadores: Una revisión sistemática [Internet]. 2021 [cited 2022 Jul 30]. p. 1–20. Available from: http://dspace.umh.es/bitstream/11000/25832/1/TFM_Rodes_Martinez_Maria.pdf
47. Rojas M, Velandia Y. Relación entre hábitos de vida saludable y satisfacción laboral como elementos favorecedores en la salud laboral [Internet]. Revista AVFT. 2019 [cited 2022 May 28]. Available from: <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/5026>
48. Agboola I, Ikonne C. Healthy lifestyles and job performance of academics: A theoretical perspectives. Libr Philos Pract [Internet]. 2019;2019. Available from: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5660&context=libphilprac>
49. Cifuentes L. Relacion entre estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del area administrativa [Internet]. 2016 [cited 2022 May 29]. Available from: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Cifuentes-Luisa.pdf>
50. Macuri Y, Solis N. Estilos de vida e hipertensión arterial en trabajadores de la Unidad Minera El Porvenir San Juan de Milpo , Yarusyacán Pasco 2021 [Internet]. 2022 [cited 2023 Mar 25]. p. 1–150. Available from: http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2737/1/T026_70211690_T.pdf
51. Yanez M. Estilo de vida y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Básico Duran 2021. [Internet]. 2021 [cited 2022 Jun 3]. p. 0–2. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77917>



52. Nieto M, Wing Y. Desempeño laboral y los estilos de vida del profesional de enfermería en los servicios de medicina y pediatría. [Internet]. 2020 [cited 2022 May 29]. Available from: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6006/TEN01164N56.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
53. Briceño C. Estilos de vida y su rendimiento laboral de los Internos de Enfermería en el Hospital Regional Docente de Trujillo [Internet]. 2018 [cited 2022 May 26]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25398>
54. Almanza J. Estilos de vida y desempeño laboral de los profesionales de enfermería [Internet]. 2019 [cited 2022 May 26]. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/12827>
55. Luracio G. Estilos de vida y su relacion con el desempeño laboral de la enfermera. Syria Stud [Internet]. 2018;7:37–72. Available from: https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civil_wars_12December2010.pdf%0Ahttps://think-asia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625
56. Atoche C. Desempeño laboral y estilo de vida. caso: empresas de servicio [Internet]. centro de investigaciones. 2017. p. 295–305. Available from: <https://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/126>
57. Sanchez Y. Estilos de vida saludable antes y durante la pandemia de la covid-19, en trabajadores de obra de construcción civil en la ciudad de Puno - 2021.



- [Internet]. Tesis. 2022 [cited 2023 Mar 25]. p. 1–109. Available from:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7104/Molleapaza_Mamani_Joel_Neftali.pdf?sequence=1&isAllowed=y
58. Marroquin R. Metodología de la Investigación [Internet]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. 2019 [cited 2022 Jul 1]. p. 1–26. Available from:
http://200.48.31.93/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION.pdf
59. Dzul M. Diseño no experimental [Internet]. Vol. 7, Syria Studies. 2015 [cited 2022 Jul 1]. p. 37–72. Available from:
https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
60. Ramon L, Ramon A. Estilo de vida y salud: Un problema socioeducativo. [Internet]. Educen. 2010 [cited 2022 Aug 7]. p. 287–95. Available from:
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32752/1/articulo4.pdf>
61. Gabini S, Solana S. Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos [Internet]. Vol. 16, Revista Evaluar. 2016 [cited 2022 Jul 8]. p. 31–45. Available from:
https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/53736/CONICET_Digital_Nro.8_a488135-e372-4fb8-819f-1a80a54b449a_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
62. Jualcamoro B. Estilos de vida segun la teoria de Nola Pender en los estudiantes de Enfermeria de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 [Internet]. Vol. 53, Journal of Chemical Information and Modeling. 2018 [cited 2022 Jul 2]. p. 1_53. Available from:



http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2829/UNFV_Julcamoro_Acevedo_Betsy_Marlin_Titulo_Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y



ANEXOS



ANEXO 1. INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERIA



ESTILOS DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES MINEROS DE LA COOPERATIVA MINERA LOS ANDES ANANEA 2022

Health Promoting Lifestyle Profile (HPLP II)

Instrucciones:

El presente cuestionario, forma parte de un trabajo de investigación. La información recopilada es estrictamente confidencial y sus resultados serán observados estrictamente con fines académicos. La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Podrá marcar la alternativa con un X según considere.

N°	PREGUNTA	NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	RUTINAR IAMENTE
RESPONSABILIDAD EN SALUD					
1	Asiste al control médico por lo menos una vez al año.	1	2	3	4
2	Conoce el nivel de colesterol que hay en su sangre.	1	2	3	4
3	Lee revistas o folletos sobre cómo cuidar su salud.	1	2	3	4
4	Pregunta a otro médico o busca otra opción, cuando no está de acuerdo con lo que el suyo le recomienda para cuidar su salud.	1	2	3	4
5	Examina por lo menos cada mes su cuerpo para ver cambios físicos y/o señales de peligro.	1	2	3	4
6	Asiste a sesiones educativas sobre el cuidado de su salud personal.	1	2	3	4
ACTIVIDAD FISICA					
7	Realiza ejercicios o practica algún deporte al menos 1 vez al día o 2 veces por semana.	1	2	3	4
8	Participa en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión (ejercicios con un personal training).	1	2	3	4
9	Controla su pulso durante la realización de la actividad física.	1	2	3	4
10	Realiza actividades físicas de recreo como: caminar, correr, subir y bajar	1	2	3	4



	escaleras, nadar, ciclismo, jugar futbol o algún otro deporte.				
NUTRICION SALUDABLE					
11	Toma desayuno o algún alimento al levantarse.	1	2	3	4
12	Al comer selecciona alimentos que no contienen ingredientes artificiales o químicos.	1	2	3	4
13	Consumo 2 o 3 frutas, 2 porciones de vegetales y 2 o 3 porciones de proteínas diarias.	1	2	3	4
14	Come 3 veces (desayuno, almuerzo y cena) y toma 6 a 8 vasos de agua al día.	1	2	3	4
15	Lee las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar los nutrientes.	1	2	3	4
CRECIMIENTO ESPIRITUAL					
16	Se quiere a si misma (o).	1	2	3	4
17	Es entusiasta y optimista con referencia a su vida.	1	2	3	4
18	Cree que está creciendo y cambiando personalmente en direcciones positivas.	1	2	3	4
19	Se siente feliz y contenta (o)	1	2	3	4
20	Es consciente de sus capacidades y debilidades personales.	1	2	3	4
21	Se proyecta hacia el futuro.	1	2	3	4
22	Es consciente de lo que realmente le importa en la vida.	1	2	3	4
23	Usted ve cada día de su vida como interesante y desafiante.	1	2	3	4
24	Usted expone su persona a nuevas experiencias y/o retos.	1	2	3	4
25	Es realista con las metas que te propones.	1	2	3	4
26	Cree que su vida tiene un propósito.	1	2	3	4
RELACIONES INTERPERSONALES					
27	Conversa con personas cercanas a usted, sus preocupaciones y/o problemas personales.	1	2	3	4
28	Puede elogiar fácilmente a otras personas por sus éxitos.	1	2	3	4
29	Mantiene relaciones interpersonales que le dan satisfacción.	1	2	3	4
30	En sus horarios libres pasa tiempo con amigos cercanos.	1	2	3	4
31	Le gusta mostrar y que te muestren amor y cariño, con abrazos y caricias, por personas que le importan (papás, familiares, profesores y amigos).	1	2	3	4



MANEJO DEL ESTRÉS					
32	Toma tiempo cada día para relajarse.	1	2	3	4
33	Usted relaja conscientemente tus músculos, mediante ejercicios de relajación o estiramiento de músculos, antes de dormir.	1	2	3	4
34	Se concentra en pensamientos agradables a la hora de dormir.	1	2	3	4
35	Duerme como mínimo 5-6 horas diarias.	1	2	3	4
36	Usa métodos específicos o utiliza alguna técnica para controlar su estrés	1	2	3	4

FUENTE: Cuestionario sobre el estilo de vida modificada por Julcamoro B.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERIA



ESTILOS DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES
MINEROS DE LA COOPERATIVA MINERA LOS ANDES ANANEA 2022

EVALUACION SOBRE RENDIMIENTO LABORAL 2022.

Instrucciones:

El presente cuestionario, forma parte de un trabajo de investigación. La información recopilada es estrictamente confidencial y sus resultados serán observados estrictamente con fines académicos. La encuesta es anónima y se requiere la veracidad del caso en su respuesta. Podrá marcar la alternativa con un X según considere.

N°	PREGUNTA	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD						
1	Llega tarde a su trabajo.	4	3	2	1	0
2	Falta mucho a su trabajo.	4	3	2	1	0
3	Cumple con su horario de trabajo.	4	3	2	1	0
CONOCIMIENTO DEL TRABAJO						
4	Tiene dificultades en su trabajo por falta de conocimientos.	4	3	2	1	0
5	Considera que tiene los conocimientos necesarios y suficientes para realizar las tareas de tu puesto de trabajo.	4	3	2	1	0
HABILIDADES PARA EL PLANEAMIENTO						
6	Le agrada participar de la planeación de las actividades su servicio.	4	3	2	1	0
7	Se interesa por dar su punto de vista en la toma de decisiones.	4	3	2	1	0
8	Sabe planear sus propias actividades.	4	3	2	1	0
9	Propone ideas para mejorar el servicio.	4	3	2	1	0



INICIATIVA						
10	Tiene iniciativa para realizar sus tareas.	4	3	2	1	0
11	Puede emprender las actividades, sin esperar que le indiquen.	4	3	2	1	0
ESFUERZO Y RESPONSABILIDAD						
12	Persiste hasta que alcance la meta fijada.	4	3	2	1	0
13	Es constante en cualquier tarea que emprende.	4	3	2	1	0
14	Realiza sus actividades con dedicación.	4	3	2	1	0
15	Se considera responsable de las tareas que se le asignan.	4	3	2	1	0
HABILIDADES PARA TRABAJAR SOLO						
16	Resuelve los problemas relacionados con sus tareas, sin recurrir a los demás.	4	3	2	1	0
17	Puede trabajar sin necesidad de estar con otra persona.	4	3	2	1	0
18	Puede realizar su trabajo con ayuda de otros.	4	3	2	1	0
19	En los conflictos de trabajo tiene actitud conciliadora.	4	3	2	1	0

FUENTE: Cuestionario sobre rendimiento laboral elaborado por Rocca A. y modificado por Briceño Criss.



ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERIA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

“ESTILOS DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES MINEROS DE LA COOPERATIVA MINERA LOS ANDES ANANEA 2022”

La presente investigación es realizada por la Bachiller en Enfermería Carolina Chaparro Quispe. Buen día, me encuentro ejecutando un estudio de investigación mencionado en la parte superior, el cual tiene como objetivo Determinar la relación que existe entre los estilos de vida y su rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera los andes Ananea 2022.

A continuación, proveo información para que pueda tomar decisión de participar o no, n el mismo:

- Su participación es totalmente voluntaria
- El cuestionario es anónimo y de estricta confidencialidad
- No habrá ninguna consecuencia desfavorable

Luego de haber leído y entendido en su totalidad la información sobre dicha investigación, doy mi consentimiento libre para ser partícipe del estudio y para que dicha información sea utilizada para los fines planteados en el estudio.

Puno.....de..... 2022

Firma

ANEXO 3. CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Tabla 8.

Relación entre estilos de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

			Estilos de vida	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Estilos de vida	Coefficiente de correlación	1,000	,318**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	87	87
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,318**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	87	87

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9.

Relación entre la responsabilidad en salud y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

			Responsabilidad en salud	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Responsabilidad en salud	Coefficiente de correlación	1,000	,215*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	87	87
	Rendimiento laboral	Coefficiente de correlación	,215*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	87	87

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10.

Relación entre la actividad física y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

			Actividad física	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Actividad física	Coefficiente de correlación	1,000	,259*
		Sig. (bilateral)	.	,015
	Rendimiento laboral	N	87	87
		Coefficiente de correlación	,259*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	87	87

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11.

Relación entre nutrición y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

			Nutrición saludable	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Nutrición	Coefficiente de correlación	1,000	,290**
		Sig. (bilateral)	.	,006
	Rendimiento laboral	N	87	87
		Coefficiente de correlación	,290**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	87	87

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12.

Relación entre crecimiento espiritual y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

			Crecimiento espiritual	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Crecimiento espiritual	Coefficiente de correlación	1,000	,390**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Rendimiento laboral	N	87	87
		Coefficiente de correlación	,390**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	87	87

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13.

Relación entre relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

			Relaciones interpersonales	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	1,000	,217*
		Sig. (bilateral)	.	,044
	Rendimiento laboral	N	87	87
		Coefficiente de correlación	,217*	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	87	87

Fuente: Elaboración propia.



Tabla 14.

Relación entre manejo del estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

			Manejo del estrés	Rendimiento laboral
Rho de Spearman	Manejo del estrés	Coefficiente de correlación	1,000	,236*
		Sig. (bilateral)	.	,027
	Rendimiento laboral	N	87	87
		Coefficiente de correlación	,236*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	87	87

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 4. FIGURAS

FIGURAS REFERENTES A LOS ESTILOS DE VIDA Y EL RENDIMIENTO

LABORAL DE LOS TRABAJADORES MINEROS DE LA COOPERATIVA

MINERA LOS ANDES ANANEA - 2022

Figura 1:

Estilos de vida y su rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

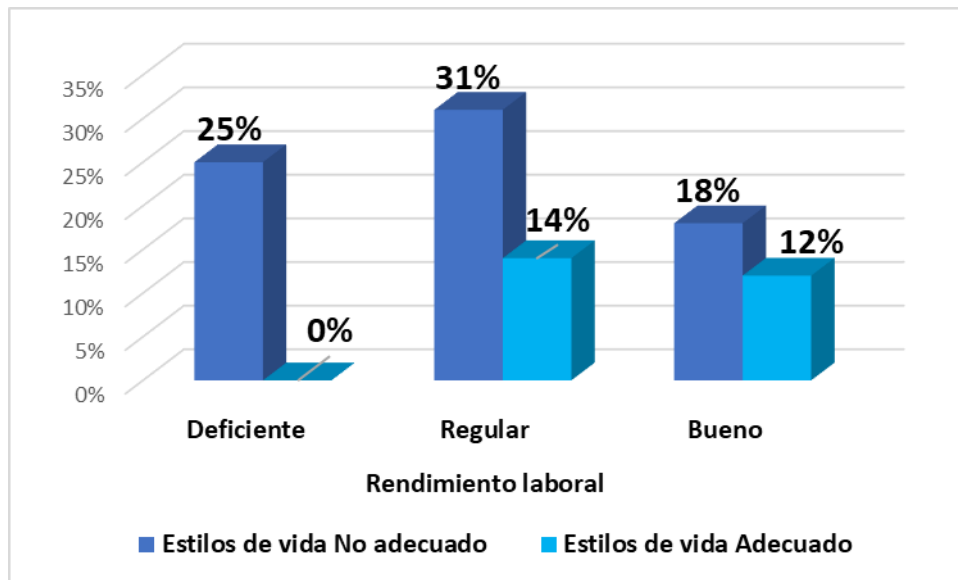


Figura 2:

Responsabilidad en salud y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

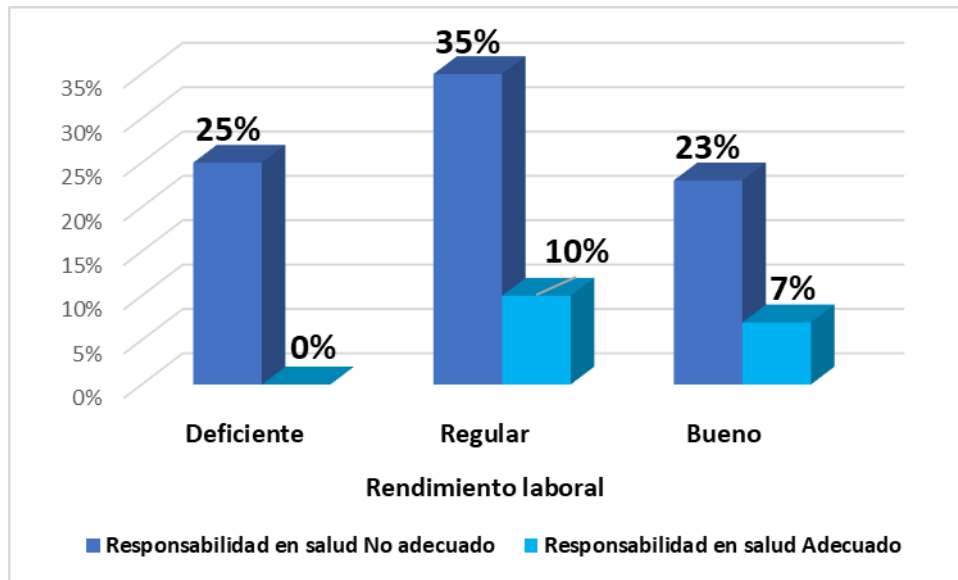


Figura 3:

Actividad física y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

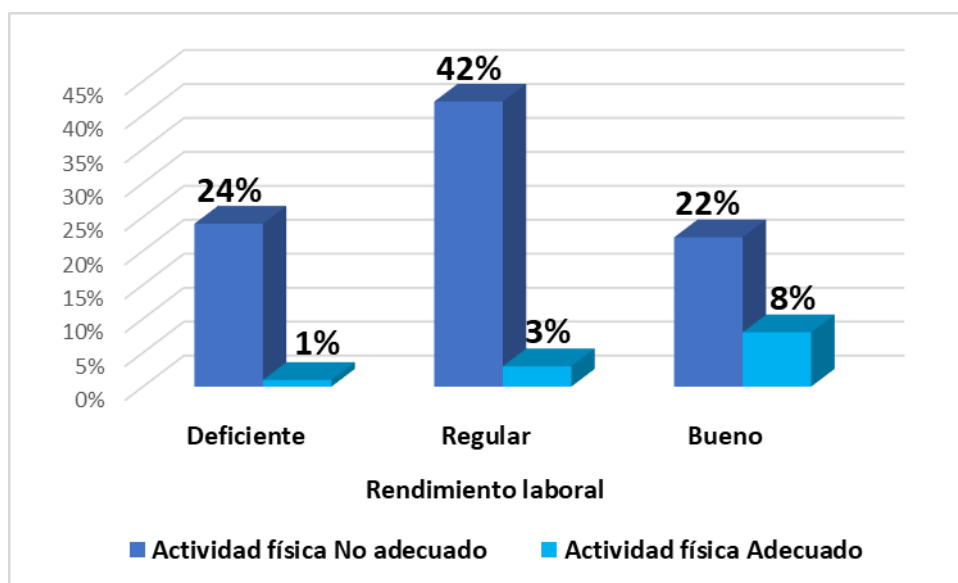


Figura 4:

Nutrición y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera

Los Andes – Ananea, 2022.

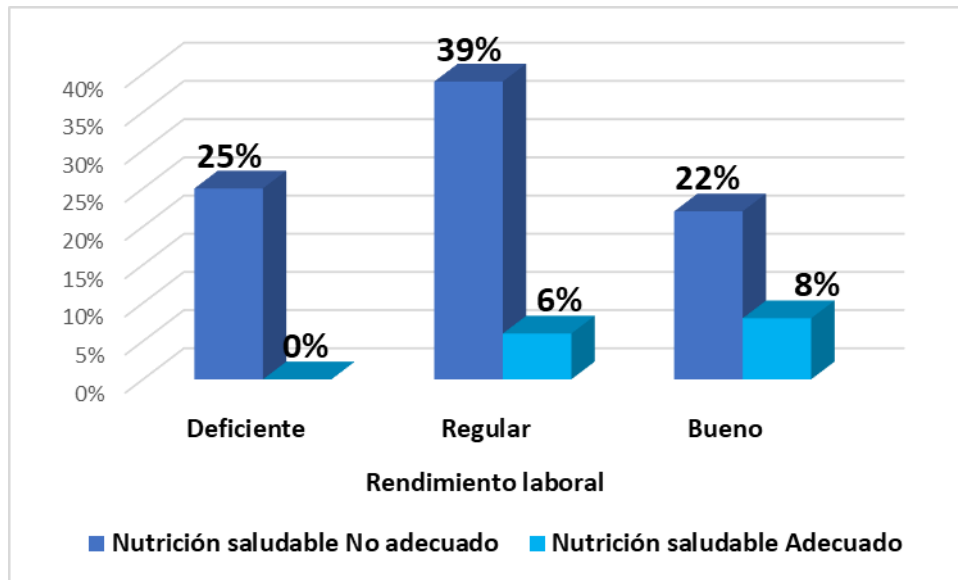


Figura 5:

Crecimiento espiritual y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la

cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

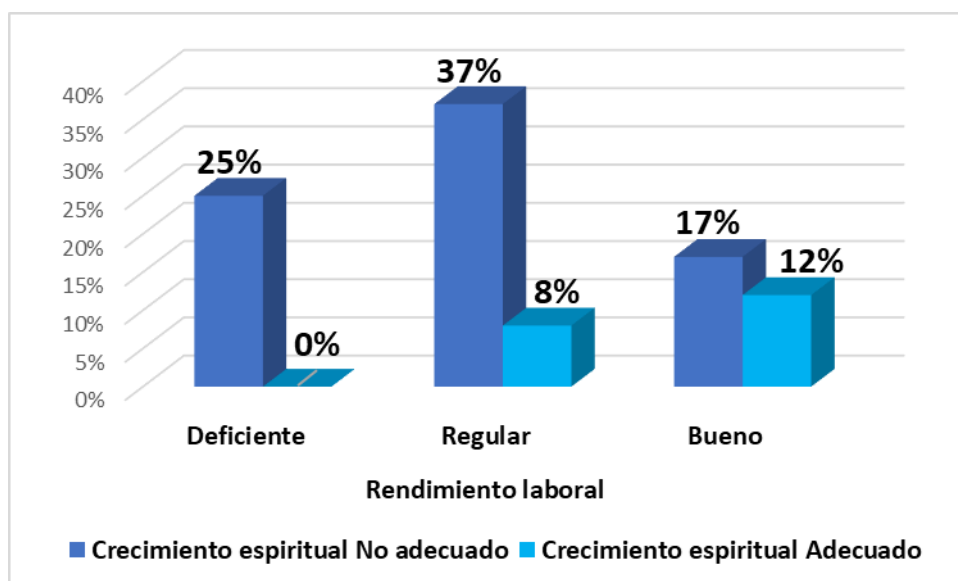


Figura 6:

Relaciones interpersonales y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.

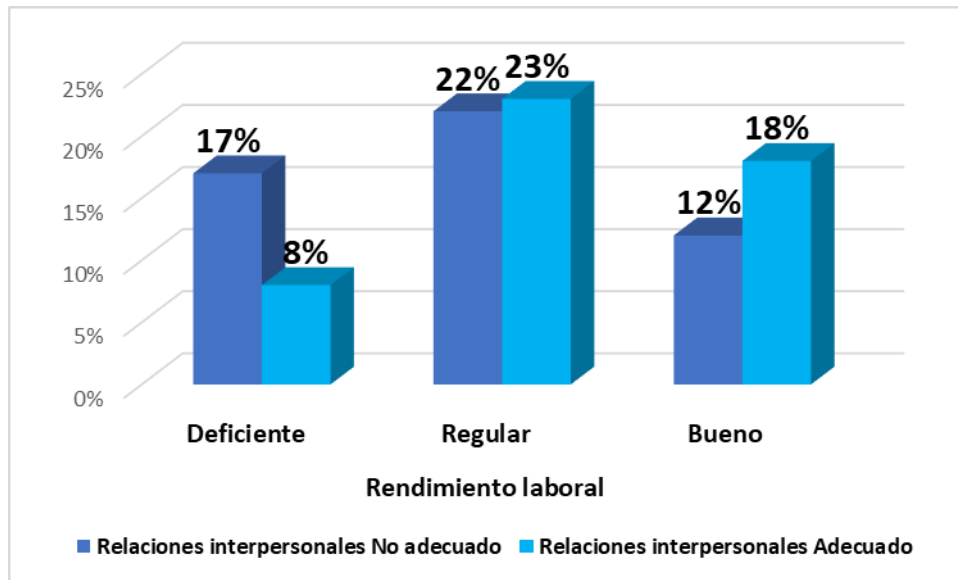
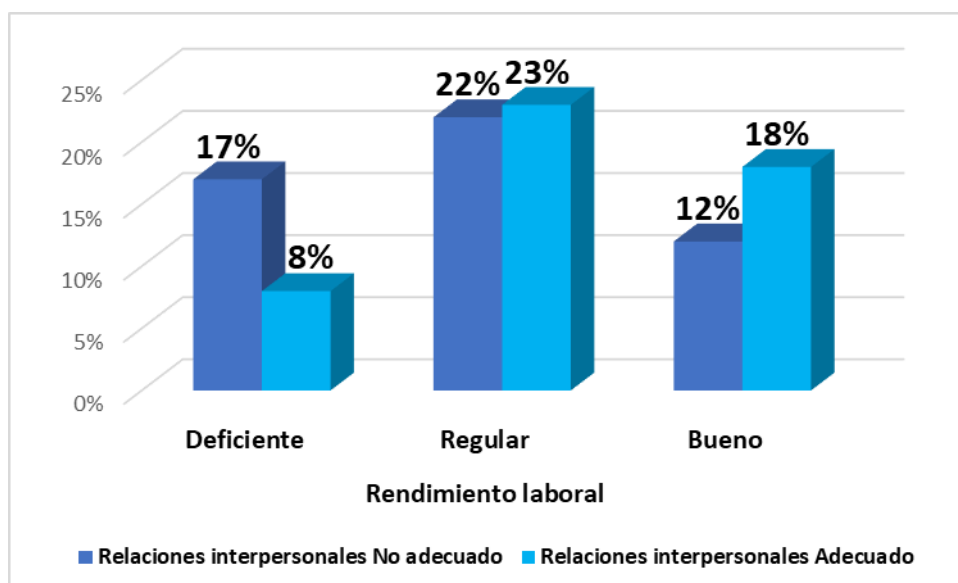


Figura 7:

Manejo del estrés y el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la cooperativa minera Los Andes – Ananea, 2022.





ANEXO 5. CARTA DE PRESENTACIÓN



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Puno C.U., 09 de setiembre de 2022

CARTA N° 100-2022-D-FE-UNA-PUNO

Señor

RAUL M. MAMANI TRUJILLO
GERENTE DE LA COOPERATIVA MINERA LOS ANDES

Ciudad.-

ASUNTO: PRESENTA Y SOLICITA BRINDAR FACILIDADES A EGRESADA DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA

Es muy grato dirigirme a usted, para expresarle un afectuoso saludo, al mismo tiempo presento a la Bach. CAROLINA CHAPARRO QUISPE, egresada de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, con el fin de solicitar a su digna representada se sirva autorizar y brindar las facilidades del caso para la ejecución del Proyecto de Investigación conforme se detalla, bajo la dirección de la Docente: Dra. Filomena Lourdes Quicaño de López.

RESPONSABLE	PERFIL PROYECTO DE INVESTIGACION
CAROLINA CHAPARRO QUISPE	Estilos de Vida y el Rendimiento Laboral de los Trabajadores Mineros de la Cooperativa Minera Los Andes Ananea 2022

Agradeciendo su gentil apoyo, es oportuno renovarle mi mayor consideración personal.

Atentamente,

Dra. Rosa Pilco Vargas
DECANA
FACULTAD DE ENFERMERÍA

C.c. Archivo.
RPV/crle.



ANEXO 6. SOLICITUD

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANIA NACIONAL”

SOLICITO ACCESO A LAS
INSTALACIONES DE LA
COOPERATIVA MINERA LOS ANDES.

SR. GERENTE DE LA COOPERATIVA MINERA LOS ANDES - ANANEA
SR. RAUL M. MAMANI TRUJILLO


Yo, Carolina Chaparro Quispe, identificado con DNI
N° 70308444, con domicilio Jr. Leoncio Prado 230
del Departamento de Puno y provincia de Puno, con
el debido respeto me presento y expongo lo siguiente:

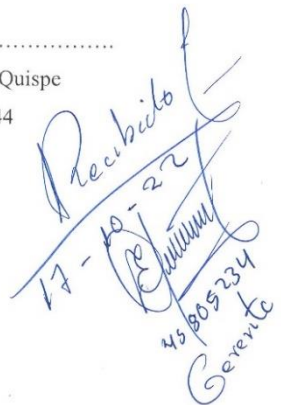
Que, siendo requisito fundamental para mi estudios universitarios la elaboración de un trabajo de investigación y teniendo importancia fundamental el acceso a las instalaciones de la cooperativa minera los Andes, respecto a mi trabajo de investigación solicito a su despacho me autorice el acceso a la Cooperativa minera los Andes, para el desarrollo de mi proyecto de tesis, titulado “ESTILOS DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES MINEROS DE LA COOPERATIVA MINERA LOS ANDES” en mención de que dichos datos obtenidos formaran parte de mi base de datos, en merito a lo señalado, solicito por intermedio del presente que me proporcione el acceso a las instalaciones.

POR LO EXPUESTO:

Pido a usted acceder a mi solicitud.

Puno, 17 de octubre del 2022.


.....
Carolina Chaparro Quispe
DNI: 70308444


Recibido
17-10-22
45805234
Gerente

ANEXO 7. EVIDENCIAS DE LA INVESTIGACIÓN

FOTOGRAFÍAS



Se explicó el procedimiento de llenado de cuestionarios



Llenado de encuesta de operadores



Llenado de encuesta de monitoristas



Llenado de encuesta de monitoristas



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo CAROLINA CHAPARRO QUISEPÉ,
identificado con DNI 70303444 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ENFERMERÍA,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ ESTILOS DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES MINEROS DE LA COOPERATIVA MINERA
LOS ANDES ANDNEA 2022. ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de MAYO del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo CAROLINA CHAPARRO COUISPE,
identificado con DNI 70308444 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado

ENFERMERÍA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ ESTILOS DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL DE
LOS TRABAJADORES MINEROS DE LA COOPERATIVA
MINERA LOS ANDES ANANEA 2022 ”

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de MAYO del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella