

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO**  
**FACULTAD DE INGENIERIA GEOLOGICA, MINAS Y METALURGICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERIA DE MINAS**



**TESIS**

---

**PROPUESTA DE MEJORA EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRANSPORTE DE PERSONAL DE CUSCO – MINERA LAS BAMBAS, RIESGOS PSICOSOCIALES, EMPRESA CONTRATISTA UNION S.R.L - 2023**

---

**Presentado por:**

**Bach. Ruth Shema Orellana Saire**

**Para Optar al Título Profesional de**

**INGENIERO DE MINAS**

**Asesor:**

**Dr. Mauro Valdivia Jordán**

**CUSCO – PERU**

**2024**

# INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, Asesor del trabajo de investigación/tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRANSPORTE DE PERSONAL DE CUJCO- MINERA LAS BAMBAS, RIESGOS PSICOSOCIALES, EMPRESA CONTRATISTA UNIÓN S.R.L.-2023

presentado por: Ruth Shuma Orellana Saire con DNI Nro.: 73650216 presentado por: ..... con DNI Nro.: ..... para optar el título profesional/grado académico de Ingeniero de minas.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 03 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 10%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera página del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 26 de ABRIL de 2024.

[Firma]  
Firma  
Post firma DR. MAURO VALDIVIA JORDAN  
Nro. de DNI 23833142  
ORCID del Asesor 0000-0002-7880-4637

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: oid: 2759:349926478.

NOMBRE DEL TRABAJO

**PROPUESTA DE MEJORA EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRANSPORTE DE PERSONAL DE C U**

AUTOR

**Ruth Shema Orellana Saire**

RECUENTO DE PALABRAS

**8873 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**49084 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**85 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**2.7MB**

FECHA DE ENTREGA

**Apr 25, 2024 9:01 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Apr 25, 2024 9:05 AM GMT-5**

### ● 10% de similitud general

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

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

## **DEDICATORIA**

**A Dios, por ser quien me guio  
para lograr todos mis objetivos en mi  
vida y lograr mis metas.**

**A mis abuelos, quienes en paz  
descansen, que desde el cielo me guían  
en el largo camino de la vida.**

**A mi Madre Albertina Saire  
Marcavillaca, quien fue un pilar  
fundamental en mi formación como  
profesional, por brindarme la confianza,  
consejos, oportunidad y recursos para**

- -

**A mi padre Adolfo Leonardo  
Orellana Tobar quien me apoyo con  
espíritu alentador, contribuyendo  
incondicionalmente a lograr las metas y  
objetivos propuestos.**

Gracias a todos.

## **AGRADECIMIENTO**

**A mi Alma Mater, la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco; y a mis distinguidos docentes de la Escuela Profesional de Ingeniería de Minas; por su dedicación y esfuerzo en bien de mi formación profesional.**

**A mi asesor Dr. Mauro Valdivia Jordán, por su apoyo incondicional en el desarrollo de este trabajo, el mismo que va dirigido con una gran expresión de gratitud.**

**Mi agradecimiento a todas las personas que colaboraron para poder enrumbar este trabajo y despejar cualquier duda teórica.**

## **RESUMEN**

En el presente trabajo se aplicó el plan para la evaluación de Riesgo Psicosocial en el trabajo con un total de 40 trabajadores de la empresa Transportes Unión que realiza sus operaciones en la Empresa Minera Las Bambas con el objetivo de determinar los factores de Riesgo Psicosocial como la inseguridad y calidad de liderazgo dentro de la supervisión, así comparar dichas circunstancias de los factores de Riesgo Psicosocial que se encuentran en los colaboradores “conductores” acorde a las variables.

Esta investigación tiene el enfoque cuantitativo, y de nivel descriptivo con diseño no experimental.

Se encontró que los factores de Riesgo Psicosocial que prevalecen son Presión Laboral y Estrés Laboral, además, se da a conocer las hipótesis específicas probadas que, mayormente son variaciones importantes dentro de los Riesgos Psicosociales lo cual dependerá de las variables que intervienen, luego de que los datos sean procesados y comparados los resultados; los requisitos psicológicos son los factores que influyen positivamente ya que el desarrollo activo, del trabajo, la calidad de los supervisores en liderazgo, dan como resultado la baja productividad de los colaboradores en el trabajo.

Palabras claves: Riesgo Psicosocial, Presión laboral, Estrés laboral.

## **ABSTRACT**

The plan for the evaluation of Psychosocial Risk at work was applied with a total of 40 workers of the company Transportes Union that operates in the Mining Company Las Bambas with the objective of determining the Psychosocial Risk factors such as insecurity and quality of leadership within the supervision, thus comparing these conditions of the Psychosocial Risk factors found in the collaborators "drivers" according to the variables.

This research has a quantitative and descriptive approach with a non-experimental design.

It was found that the Psychosocial Risk factors that prevail are Work Pressure and Work Stress, in addition, the specific hypotheses tested are mostly significant differences within the Psychosocial Risks which will depend on the variables involved, after the data are processed and the results are compared, the psychological requirements are the factors that influence positively since the active and work development, the quality of the supervisors in leadership, result in the low productivity of the collaborators at work.

Key words: Psychosocial risk, Work pressure, Work stress.

## INDICE

I	CAPÍTULO I	6
1.1	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1.1	Descripción del problema	7
1.2	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	8
1.2.1	Problema General	8
1.2.2	Problemas Específicos	8
1.3	DELIMITACION DE LA INVESTIGACION	8
1.3.1	Espacial	9
1.3.2	Delimitación Geográfica	9
1.3.3	Delimitación Temporal	9
1.3.4	Conceptual	9
1.4	OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4.1	Objetivo General	9
1.4.2	Objetivos Específicos	9
1.5	JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.5.1	Justificación teórica	10
1.5.2	Justificación Practica	10
1.5.3	Justificación Metodológica	11
II	CAPITULO II	12
2.1	ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.1.1	Antecedentes Internacionales	12
2.1.2	Antecedentes Nacionales	13
2.2	BASES TEÓRICAS	14
2.2.1	Seguridad y Salud en el Trabajo	15
2.3	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	16
2.3.1	Riesgo Psicosociales	16
2.3.2	Exigencias Psicológicas Cuantitativas	16
2.3.3	Exigencias Psicológicas Cognitivas	16
2.3.4	Exigencias Psicológicas Emocionales	16
2.3.5	Exigencias Psicológicas de esconder emociones	17
2.3.6	Influencia	17
2.3.7	Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo	17



2.3.8	Control Sobre los Tiempos de Trabajo.....	17
2.3.9	Sentido del Trabajo .....	18
2.3.10	Integración en la Empresa.....	18
2.3.11	Inseguridad en el Trabajo .....	18
2.4	HIPOTESIS.....	19
2.4.1	Hipótesis General.....	19
2.4.2	Hipótesis Especificas .....	19
2.5	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES .....	19
2.5.1	Variable Dependiente.....	19
2.5.2	Variables Independientes .....	19
2.6	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES .....	19
III	CAPITULO III.....	21
3.1	MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN .....	21
3.1.1	Métodos generales .....	21
3.1.2	Métodos Específicos .....	21
3.2	Configuración de la Investigación.....	22
3.2.1	Enfoque de la Investigación.....	22
3.2.2	Tipo de Investigación.....	22
3.2.3	Nivel de Investigación .....	22
3.2.4	Diseño de Investigación.....	22
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	23
3.3.1	Población.....	23
3.3.2	Muestra .....	23
3.4	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	23
3.4.1	Dimensión Psicosocial.....	24
3.4.2	Resultados .....	24
3.4.3	Interpretación de Resultados.....	24
3.5	PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	28
3.6	DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE DATOS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS ...	29
3.6.1	Descripción del Análisis Descriptivo.....	29
3.6.2	Descripción del Análisis Inferencial .....	29
3.6.3	Descripción de la Prueba de Hipótesis.....	29
IV	CAPITULO IV.....	31
4.1	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	31

4.2	PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	32
4.2.1	Resultados de prevalencia.....	32
V	CONCLUSIONES .....	40
VI	RECOMENDACIONES.....	42
VII	BIBLIOGRAFIA .....	42
VIII	ANEXOS.....	45

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Tabla de Variables.....	20
Tabla 2 Estadística de fiabilidad índice de consistencia interna .....	25
Tabla 3 Estadística de intervalos .....	25
Tabla 4 Estadístico de validez Prueba de KMO y Bartlett.....	27
Tabla 5 Estadísticos de comprensión de herramientas de gestión de Riesgo Psicosocial...	27
Tabla 6 Estadísticos de salud ocupacional con referencia a la gestión de Riesgo Psicosocial.....	29
Tabla 7 Perfil de la muestra participante.....	32
Tabla 8 Prevalencia del Apartado 1-Exigencias Psicológicas.....	33
Tabla 9 Prevalencia del Apartado 2 -Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo .....	35
Tabla 10 Prevalencia del Apartado 3 – Inseguridad.....	36
Tabla 11 Prevalencia del Apartado 4 – calidad de liderazgo.....	38

## INDICE DE figuras

Figura 1 Riesgo Psicosocial controlado.....	26
Figura 2.....	28
Figura 3.....	30
Figura 4.....	33
Figura 5.....	34
<i>Figura 6</i> .....	36
Figura 7.....	37
Figura 8.....	39

## **I CAPÍTULO**

### **INTRODUCCIÓN**

La presente tesis tiene como finalidad de evidenciar la investigación desarrollada conforme al plan elaborado. Esta investigación ha consistido en determinar los Riesgos Psicosociales al cual están expuestos los conductores de transportes Unión S.A.

En la actualidad es de trascendencia conocer las dimensiones de Riesgos Psicosociales que afectan a los colaboradores “conductores”, donde se medirá la frecuencia y severidad de los riesgos asociados en un momento dado, a fin de evitar la presión laboral y el estrés laboral para alcanzar resultados óptimos, y mejorar las condiciones de los empleados en el progreso de sus tareas que es el traslado de personal y afianzar la administración de resguardo y bienestar laboral de la compañía Transportes Unión S.A..

El método ISTAS 21 (CoPsoQ), está diseñado para medir y sobre todo identificar los elementos de Peligro Emocional tales como requerimientos mentales, ocupación dinámica y oportunidades de crecimiento en el trabajo, que son beneficiosos, moderados o perjudiciales para el bienestar mental de los conductores.

El objetivo primordial del estudio es determinar los factores de Riesgo Psicosocial que prevalecen desfavorablemente en los conductores de transporte de personal de la empresa

transportes Unión para la minera Las Bambas, de tal forma hacer una comparativa de las circunstancias de los factores de Riesgo Psicosocial en los conductores.

Para desarrollar esta investigación se realizó las preguntas del cuestionario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en el trabajo ISTAS21 a 40 colaboradores de la empresa de transportes Unión.

Este tipo de investigación es de suma importancia porque permitió identificar los factores de Riesgo Psicosocial que prevalecen favorable o desfavorablemente en los conductores.

## **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### ***1.1.1 Descripción del problema***

Actualmente la mina tiene identifica problemas en el progreso de las actividades de traslado de personal vía terrestre, desde la ciudad del Cusco hasta la unidad minera las Bambas. La empresa Contratista Transportes Unión S.R. L., cuenta con 40 trabajadores laborando en las Bambas, del cual el 40% (18 trabajadores aproximadamente provienen del Cusco); las unidades de transporte son pertenecientes a la empresa contratista Transportes Unión S.R.L.

Los peligros intrínsecos al trabajo de transporte de personal si no son detectados y controlados pueden provocar la pérdida económica por incidentes y accidentes por viaje de ida o de vuelta a la unidad minera, sumándose a ello los bloqueos por conflictos sociales y o condiciones de la ruta o de os riesgos psicosociales que afronta el personal a cargo de transporte.

Por tal motivo, se propone realizar una investigación sobre esta problemática que abarca aspectos de riesgos psicosociales y técnico-económicos de las operaciones de transporte de personal tomando en cuenta desde el punto de partida Cusco hasta Minera las Bambas por el cual

posteriormente proponer algunas medidas de mejora continua, y así llegar a la optimización e incremento en las utilidades y el bienestar de los trabajadores de la entidad contratista.

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

Descrita la situación problemática que tiene la empresa transportes unión se hace la formulación del problema a nivel general y específico.

### ***1.2.1 Problema General***

¿Cómo implementar la mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las operaciones de transporte de personal ante los riesgos psicosociales en la empresa Unión S.R.L. Cusco – Las Bambas?

### ***1.2.2 Problemas Específicos***

¿Cuáles son los factores psicosociales que generan peligros y riesgos existentes en el transporte de personal de la contratista Unión S.R.L., a lo largo de la vía Cusco-Las Bambas?

¿Cómo evaluar el grado de cumplimiento de las normas legales vigentes relacionado al traslado de personal y medidas de control de seguridad y salud por parte de la empresa contratista hacia sus trabajadores?

¿En qué medida se podrá reducir los riesgos psicosociales en el traslado de personal a minera Las Bambas por la contratista Transportes Unión SRL?

## **1.3 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION**

Se muestra la especificación del estudio donde se expone la situación problemática, eligiendo describir precisamente qué se pretende investigar, el propósito del estudio y la razón de esta investigación con límites temporales y espaciales definidos.

### **1.3.1 Espacial**

Fue llevado a cabo en la compañía Transportes Unión que opera en la Minera Las Bambas, departamento de Apurímac, provincia de Cotabambas.

### **1.3.2 Delimitación Geográfica**

La investigación fue realizada en la empresa contratista de transportes UNION S.R.L. que da servicio a Minera las Bambas en Cotabambas, Apurimac- Perú.

### **1.3.3 Delimitación Temporal**

El estudio tiene una extensión de 06 meses, inició en enero de 2023 y concluyó en el mes de Julio del 2023.

### **1.3.4 Conceptual**

Se desarrolló esta investigación con el instrumento para la prevención de riesgos psicosociales según el método propuesto por el Instituto Sindical de Trabajo y Salud [en adelante, ISTAS-21] traducido y adaptado por Tage S. Kristensen del Cuestionario Psicosocial de Copenhague [CoPsoQ] en el año 2000 (Moncada et al., 2005).

## **1.4 OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 Objetivo General**

Implementar la mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las operaciones de transporte de personal ante los Riesgo Psicosociales en la empresa Unión S.R.L.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

Identificar los factores psicosociales que generan peligros y riesgos en los conductores que realiza el transporte de personal, de la contratista Transportes Unión S.R.L., a lo largo de la vía Cusco-Las Bambas.



Evaluar el grado de cumplimiento de las normas legales vigentes relacionado al traslado de personal y medidas de control de seguridad y salud por parte de la empresa contratista Transportes Unión S.R.L.

Reducir o mejorar la gestión de los riesgos potenciales de incidentes y accidentes durante el traslado del personal hasta la minera Las Bambas - contratista Transportes Unión S.R.L.

## **1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### ***1.5.1 Justificación teórica***

Radica ante la necesidad de ejecutar una iniciativa de trabajo sobre los riesgos psicosociales hallados, el cual añadirá una mejora sustancial al mecanismo de administración de resguardo y bienestar laboral para las actividades de transporte de personal por la empresa contratista Unión que hace servicios a la minera Las Bambas.

Proponer medidas para reducir la exposición de los conductores a los riesgos psicosociales, condiciones inseguras, peligros y sus riesgos asociados en la operación de transporte, el propósito es controlar y minimizar los riesgos psicosociales, para evitar pérdidas de tiempos y costos, así como daños a la propiedad de la empresa y de terceros.

### ***1.5.2 Justificación Practica***

El estudio identificara los factores de riesgo psicosociales y la exposición a los mismos sobre el personal conductor de transporte de personal y que es desfavorable a su salud. Buscando en forma practica el desarrollo de un plan de trabajo con sus programas respectivos, como oportunidad de mejora para reducir o eliminar los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de Transportes Unión S.R.L.

### ***1.5.3 Justificación Metodológica***

El instrumento (ISTAS 21) que se utilizará, identifica los riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas; y aporta valores poblacionales de referencia que representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas. “Los resultados deben ser considerados como oportunidades para la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajo (MONCADA, 2000, pág. 10).

## **II CAPITULO**

### **MARCO TEÓRICO**

Se exponen algunos precedentes del estudio que son importantes ya que usa las herramientas de variables para la ejecución de la investigación e informe final de la tesis, teniendo las bases teóricas para enmarcar los conceptos de Riesgo Psicosocial.

#### **2.1 ANTECEDENTE DE LA INVESTIGACIÓN**

Se exponen investigaciones preliminares considerados relevantes para la contribución conceptual y metodológica, los cuales servirán como contraste de los hallazgos.

##### **2.1.1 *Antecedentes Internacionales***

Gómez, et, al., (2014) dan a conocer el articulo con nombre los “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA COMPAÑÍA CHILENA DEL RUBRO MINERO”, su objetivo, es identificar el riesgo psicosocial laboral en colaboradores de unas empresas subcontratistas del sector minero en Chile.

Utilizaron el cuestionario ISTAS 21, adecuado a la población chilena en cuestión de satisfacción laboral S20/23 (Melia&Perio,1989), aplicado en 100 colaboradores.

Los datos obtenidos dan a conocer la relación significativa y negativa de riesgo y satisfacción laboral. Gómez, P.; et, al., (2014). “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA CHILENA DEL ÁREA DE LA MINERÍA.

CIENCIA Y TRABAJO. CHILE”, El objetivo de esta investigación es identificar la relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile (Gomez, Hernandez, & Mendez, 2014, pág. 12)

Pastrana y Guerrero, (2009). “PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. ANDALUCÍA”. En dicho estudio las deducciones conseguidas por el Observatorio de Factores Emocionales de UGT señalan que el 75% de los empleados experimenta tensión, principalmente debido a condiciones laborales inadecuadas; el 31% “ha visto empeorar su salud a causa de los riesgos psicosociales y el 16% reconoce trabajar en un ambiente “hostigador”, donde se producen comportamientos violentos.” (UGT, 2009, pág. 12)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Huamani (2017) “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DENTRO DEL PERSONAL DEL GRUPO PROFITEX” en Lima, el objetivo es determinar la interacción de los factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral. La investigación fue cuantitativa, diseño no experimental y tipo descriptivo correlacional.

Esta muestra se dio relacionado con 132 colaboradores. Entonces el instrumento empleado fue el cuestionario de factores de riesgo psicosocial (ISTAS) y el de satisfacción laboral de Palma.

Los datos adquiridos indican muestran la evidencia de una relación inversa notable entre factores de peligro emocional y contenido en el trabajo, resaltando que, en su mayoría, a riesgos adicionales emocionales, es menos el nivel de contenido laboral.

Santa (2017) “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS COLABORADORES TÉCNICOS ASISTENCIALES DE UN INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL DE LIMA METROPOLITANA” donde se aplicó el enfoque cuantitativo, diseño no experimental.

El objeto del estudio fue determinar el perfil de exposición a riesgo laboral para técnicos asistenciales, esta muestra se determinó en 63 colaboradores de ambos sexos entre 30<sup>a</sup>45 años de edad la muestra y estudio fue no probabilístico de tipo intencional como también el instrumento empleado ha sido el cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) del método ISTAS donde fue adaptado o acoplado y validada para Perú por Mollo – 2015.

Dichos hallazgos evidencian una dimensión con un riesgo más elevado de exposición Emocional donde se calcula (85.7%), incertidumbre (81%) simultaneidad (76.2%) y demandas mentales (68.3%).

(López, García y Pando 2014) “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BURNOUT EN POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE LIMA” el objeto fue la prevalencia de Burnout y la presencia de factores de riesgo psicosocial laboral.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

Moncada, et, al., (2000), Indican que el enfoque ISTAS 21 es un instrumento de valoración de peligros ocupacionales de tipo emocional que establece un procedimiento para la prevención. Satisface los siguientes propósitos:

Propósito preventivo: ISTAS21 es un mecanismo de valoración centrado en la prevención. ISTAS21 detecta los peligros en el nivel de menor dificultad viable, simplifica la detección de las dificultades y la creación de respuestas apropiadas; y proporciona pautas de comparación poblacionales que constituyen una meta de presentación factible a en un periodo menor para las compañías. Los hallazgos derivados de la utilización de ISTAS21 deben ser vistos como posibilidades con el fin de identificar áreas de optimización en la estructura laboral. La valoración de peligros no es un objetivo ni una imposición administrativa de acatamiento obligatorio. Es el

primer paso para prevenir de manera lógica y eficaz. La ley obliga a seguir una secuencia lógica: primero evaluar, pero no para el mero hecho de conocer sino para prevenir (MONCADA, 2000, pág. 14)

### ***2.2.1 Seguridad y Salud en el Trabajo***

La seguridad en el trabajo es una organización, es la necesidad de evaluar las condiciones labores que debe tener un trabajador o un colectivo de trabajadores se debe tomar en cuenta el lugar de trabajo donde desarrollan sus actividades es decir se debe conocer y evaluar las condiciones de su centro de trabajo, a través de la visita, lo cual permitirá la identificación evaluación y medidas de control necesarias (Martínez & reyes, 2005)

“La seguridad son las acciones y actividades que le permite al trabajador laborar en las condiciones adecuadas tanto físicas, ambientales como personales con el fin de preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales”. (SUNAFIL, 2015).

Salud ocupacional es la rama de la salud, cuya finalidad es promover y mantener bienestar mental, físico y social de los trabajadores en las diferentes actividades económicas; con el objetivo de prevenir un daño en la salud generado por las condiciones de trabajo y los factores de riesgo; de esta manera adecuar el trabajo al personal, atendiendo a sus necesidades aptitudes y capacidades. (SUNAFIL, 2015)

Por lo tanto, la persona quien contrata debe asegurar, en el espacio donde se labora, la implementación de los recursos y circunstancias apropiadas que salvaguarden el bienestar, felicidad y la existencia de los empleados y de individuos externos que no están vinculados laboralmente, brinden servicios o se hallen fortuitamente dentro del área del lugar de trabajo.

Considerando factores laborales de los riesgos en la salud laboral. (LEY N° 29783, 2016).

## **2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS**

### **2.3.1 *Riesgo Psicosociales***

Pastrana y guerrero (2009) manifiestan que consisten en todas las circunstancias actuales en contextos laborales vinculados de manera directa con la empresa, los objetivos de la labor y su ejecución, y cómo se manifiestan las habilidades con el fin de llevar a cabo el trabajo y el bienestar del colaborador.

### **2.3.2 *Exigencias Psicológicas Cuantitativas***

Estas se describen:

La interacción entre el número o magnitud de labor y la accesibilidad de horas para el desarrollo.

Si el tiempo no es suficiente, las exigencias en el desarrollo de trabajo serán rápidas, con las restricciones de poder llevar el trabajo al día o como suele pasar la acumulación de trabajo, podría darse con la relación de la distribución temporal irregular de la tarea o puede darse la situación contraria, que las presiones laborales sean limitadas o escasas (Moncada et al., 2000, p.32).

### **2.3.3 *Exigencias Psicológicas Cognitivas***

Cognición significativa, pensamiento, y la presión cognitiva se da por la toma de decisiones, tener pensamientos nuevos, aprender a manejar conocimientos y dirigir o controlar bastantes cosas a la vez (Moncada, 2021, pág. 33)

### **2.3.4 *Exigencias Psicológicas Emocionales***

Las presiones emocionales incluyen aquellas que:

Aturden nuestros sentimientos, se da cuando se necesita de nuestra capacidad para comprender la circunstancia de otras personas que también tienen sentimientos que pueden

comprender y tener compasión, puede tener un equilibrio muy complejo y complicado ya que el colaborador no tiene por que involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos (MONCADA, 2000, pág. 34).

#### Exigencias Psicológicas de esconder emociones

“La presión de esconder los sentimientos y emociones afecta en demasía tanto a los sentimientos negativos y positivos pero llevado a la realidad se trata de reacciones o impulsos negativos del trabajador que esconden a los clientes, compañeros, lideres y usuarios por razones profesionales” (MONCADA, 2000, pág. 35).

#### **2.3.5 *Influencia***

“la influencia dentro del trabajo es tener objetivos de decisión, de autonomía, todo lo que conlleva el trabajo y las condiciones laborales (orden, metodología a utilizar, cantidad de trabajo)” (MONCADA, 2000, pág. 37).

#### **2.3.6 *Posibilidades de Desarrollo en el Trabajo***

Se verifica si el empleado es generador de posibilidades de destacar o de desarrollo de sus competencias y saberes. La operatividad de una labor debe dar la adquisición de las aptitudes suficientes, pocas o muchas para desempeñar el trabajo asignado, dar a conocer esas habilidades y conocimientos y superarlos. Se puede desarrollar un trabajo creativo o un trabajo rutinario, monótono que no representa ningún tipo de aprendizaje (MONCADA, 2000, pág. 38).

#### **2.3.7 *Control Sobre los Tiempos de Trabajo***

Este aspecto amplía el impacto en lo que respecta al dominio sobre los horarios y disposición del colaborador. En el centro de labor se ejerce un determinado poder de decisión sobre los tiempos de labor determina una ventaja con relación a las condiciones de labor dentro de la empresa (tomar decisiones en cuando hacer una pausa o poder conversar con otro colaborador de



la empresa) como también con las necesidades de establecer lazos profesionales entre los trabajadores. (MONCADA, 2000, pág. 39).

### **2.3.8 *Sentido del Trabajo***

El describir el sentido de trabajo significa poder interrelacionarlo con otros valores (estar ocupado que conlleva a obtener ingresos económicos). Las personas que trabajan pueden afrontar de una manera mas positiva para su salud las dificultades o travas que afectan durante la jornada laboral si el trabajo se conlleva con optimismo y sentido. (MONCADA, 2000, pág. 40).

### **2.3.9 *Integración en la Empresa***

En este punto la interacción de todo individuo en la compañía y no en el contexto de su labor en sí. Es casi común que los colaboradores o colaboradores consideren y opinen en dos clasificaciones: ellos y nosotros. La persona “no se siente comprometida con la empresa sino con sus compañeros, con quien convive y comparte intereses, lo que no representa ningún riesgo para la salud donde implica un alto nivel de apoyo social y de sentido de grupo entre los trabajadores (MONCADA, 2000, pág. 41).

#### **Inseguridad en el Trabajo**

Se tiene pruebas de la incertidumbre laboral en relación a la salud son fuertes indicadores que son relacionados a ello, y se ponen en manifiesto la relación con la siniestralidad laboral. Con todo lo expuesto se trata de llegar más allá de la inseguridad contractual para incluir la inseguridad sobre otras condiciones laborales: movilidad funcional y geográfica, cambios de horario laboral, remuneraciones y formas de pago y carrera profesional (MONCADA, 2000, pág. 47).

## **2.4 HIPOTESIS**

En este capítulo se da a conocer las explicaciones tentativas de esta investigación, se conoce la variable dependiente e interviniente.

### **2.4.1 Hipótesis General**

¿Tras la identificación de los Riesgo Psicosociales a los que están expuestos los conductores de transporte de personal y proponer la mejora en sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa transportes Unión, se reducirá los accidentes e incidentes?

### **2.4.2 Hipótesis Específicas**

¿La identificación de los riesgos psicosociales en las operaciones de transporte terrestre de personal aumentará la percepción de los riesgos y peligros críticos?

¿La aplicación de los controles reducirá los incidentes y accidentes con los trabajadores de la empresa Transportes Unión S.R.L.?

¿Con la aplicación del plan de mejora ante los riesgos psicosociales en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se logrará reducir los incidentes, accidentes y costos en la operación de transporte de la empresa Transportes Unión S?R.L.?

## **2.5 IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES**

### **2.5.1 Variable Dependiente**

IPERC línea base en las operaciones de transporte de personal.

### **2.5.2 Variables Independientes**

Condición del trabajador, Condición de ruta, Condiciones del vehículo, Distancia.

## **2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variable dependiente y variable independiente.

***Tabla 1***

*Tabla de Variables*

Tipo de variables	Variables	Indicadores
Independientes	trabajadores	trabajo
Dependientes	Riesgo psicosocial	Estrés

Nota elaboración propia

### **III CAPITULO**

#### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION**

Es presentado el método a proceder, mediante un estudio no experimental, así mismo la población y muestra en el cual se ejecutará el instrumento y posteriormente ser procesado y descrito con la finalidad de aplicar la prueba de la hipótesis.

#### **3.1 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN**

La metodología será general y específica.

##### **3.1.1 *Métodos generales***

Para Vara (2012) se procede con el método científico debido a que es sencillo, flexible y dinámico; ya que es dinámico porque se encuentra en una continua mejora y no es inflexible ni restrictivo, además es una secuencia de procedimientos lógicos globales que aseguran la excelencia de los datos adquiridos.

##### **3.1.2 *Métodos Específicos***

“Es un método inductivo ya que los fenómenos y/o anomalías se exhiben partir de la acumulación de evidencia empírica y la posterior conformación de enunciados generales según” (CRUZ, CARBONELLI, & IRRAZABAL, 2011)

## **3.2 Configuración de la Investigación**

En este estudio se dará a conocer los factores de Riesgo Psicosociales que presentan los trabajadores “conductores” de transportes Unión SRL.

### **3.2.1 Enfoque de la Investigación**

Es cuantitativo ya que tiene la manera organizada de recolectar y debidamente analizado los datos que se obtuvo de diversas fuentes.

### **3.2.2 Tipo de Investigación**

Correlacional, que permite conocer la relación que existe entre dos o más conceptos o variables en una muestra o contexto particular. (Hernández Sampieri). Para Hernández et al., (2014), el tipo de investigación es de forma básica a fin de aumentar el conocimiento de los principios fundamentales de la realidad.

### **3.2.3 Nivel de Investigación**

Es descriptivo proporcional.

Según Hernández et al., (2014) la investigación es de nivel descriptivo debido a que se requiere especificar, características, propiedades de los grupos de trabajo para someter al análisis.

### **3.2.4 Diseño de Investigación**

Investigación no experimental ya que no se van a alterar los factores y en los que simplemente se examinan los eventos en su entorno original con la finalidad de luego estudiarlos.

Según Hernández et al., (2014), la investigación tiene el diseño no experimental ya que no se manipulará las variables dado que se observarán los fenómenos en su ambiente natural para sacar resultados.

### **3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

Conformado por los conductores de la empresa Transportes Unión SRL.

#### **3.3.1 Población**

Se compone por 40 colaboradores de la empresa Transportes Unión.

#### **3.3.2 Muestra**

##### **3.3.2.1 Unidad de Análisis**

Colaboradores “conductores” de la empresa Transportes Unión.

##### **3.3.2.2 Tamaño de la Muestra**

Esta muestra se compone por 40 colaboradores “conductores” de la empresa Transportes Unión.

##### **3.3.2.3 Selección de la Muestra**

Será no probabilística e intencional, q trabajan en la empresa Transportes Unión.

##### **3.3.2.4 Criterios de Inclusión**

Colaboradores “conductores” que estén dispuestos a involucrarse voluntariamente en el estudio.

###### **3.3.2.4.1 Criterios de Exclusión**

Trabajadores “conductores” que se encuentren con descanso médico.

Trabajadores “conductores” que tengan menos de tres meses de contrato.

Trabajadores “conductores” que no deseen aceptar o participar.

### **3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Formulario de Evaluación de Riesgo Psicosocial en el trabajo ISTAS21

Año:2000

Nombre del Autor: S. Moncada, C. Llorens y T. Kristensen (adaptación española).

Dirigidos: Trabajadores.

Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.

Numero de de Items 38.

Nombre del Autor: Tage S. Kristensen versión Original de Noruega.

El método ISTAS 21 (CoPsoQ) está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo (Moncada et al., 2003).

### **3.4.1 Dimensión Psicosocial**

Las exigencias de tipo Psicológico.

Posibilidad de desarrollo y trabajo activo.

Calidad de liderazgo.

### **3.4.2 Resultados**

Obtenido los puntos en cada estadística se comparará la puntuación en cada uno, teniendo una valoración que colorará el estado psicosocial personal como grupal dentro del contexto ya mencionado.

Por lo tanto, las valoraciones se definirán de 0 – 20 según el puesto de trabajo.

### **3.4.3 Interpretación de Resultados**

Cada una de las estadísticas clasificarán la población ocupada de referencia de los grupos de conductores de transportes Unión dentro de estas puntuaciones se denotarán dos extremos los cuales serán:

Intervalo malo.

Intervalo medio.

Intervalo bueno.

Ejemplos

**Tabla 2**

*Estadística de fiabilidad índice de consistencia interna*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	Nº de elementos.
Exigencias Psicológicas	40	40
Trabajo activo y posibilidad de desarrollo	10	40
Inseguridad	20	40
Calidad de liderazgo	40	40
Estima	40	40

Nota: de acuerdo a Malhotra (2008) la consistencia interna no debe ser menor a 6 de confiabilidad.

Conforme a lo evaluado se denota que el riesgo psicosocial se tiene prevalencia entre malo a bueno por lo que se hace la estadística con los porcentajes establecidos.

**Tabla 3**

*Estadística de intervalos*

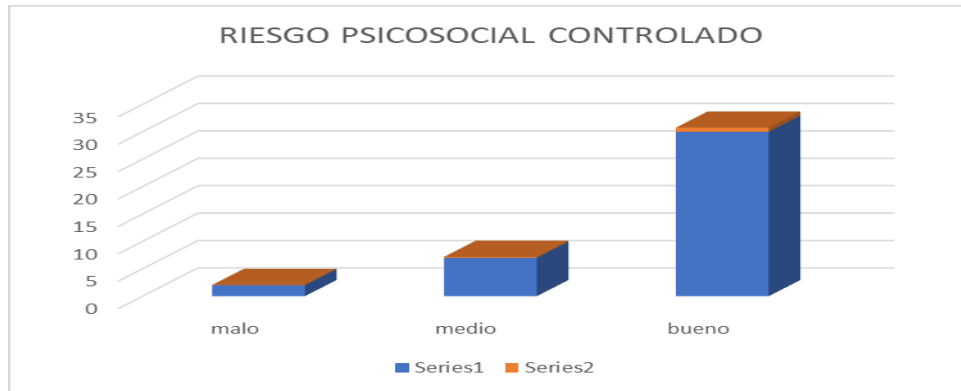
Riesgo Psicosocial	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Malo	2	5	5
Medio	7	18	18
Valido	Bueno	30	77
	total	39	100

Nota: esta estadística de riesgo psicosocial este dado al 100% de trabajadores que se encuentran laborando



**Figura 1**

*Riesgo Psicosocial controlado*



Fuente: Elaboración propia

Para esta investigación, se tomó como una prueba piloto con la participación de 40 personas que no fueron luego consideradas en el tamaño de muestra; el resultado está en la Tabla 1, en ella se presenta que las cinco dimensiones [o Apartados] tienen resultados por encima de .6 para dar la confiabilidad (Malhotra, 2008). También, se llevó a cabo la comprobación la validez del instrumento mediante el análisis factorial, recurriendo a la medida de Kaiser-Meyer-Olkin [KMO] con un valor de .40 para evidenciar que el dispositivo es adecuadamente válido para ofrecer resultados confiables. La Tabla 2 lo prueba.

**Tabla 4***Estadístico de validez Prueba de KMO y Bartlett*

Estadístico	Valor
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	40
Prueba de esfericidad de Bartlett Aprox. Chi-cuadrado	40
gl	20
Sig.	00

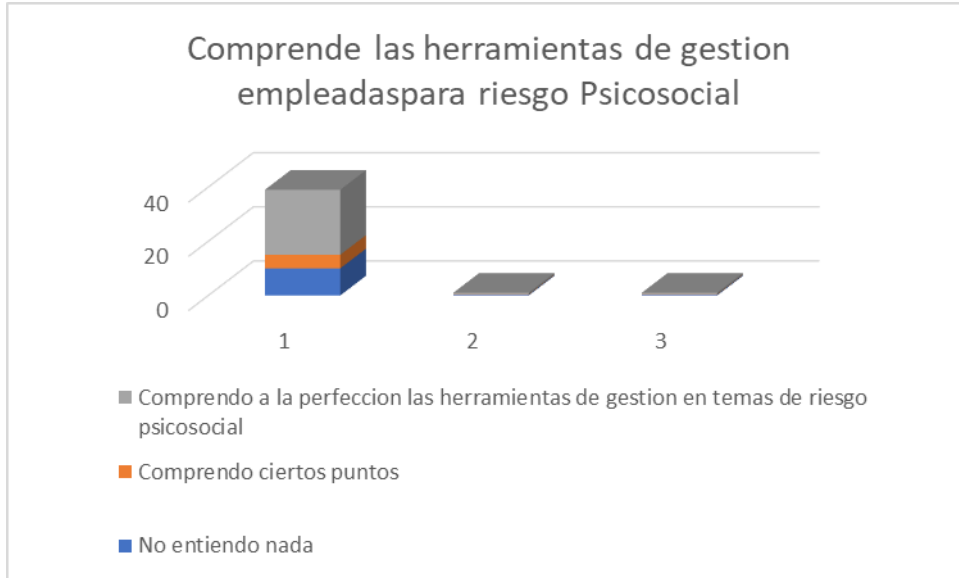
Según este cuadro se evalúa la comprensión de las herramientas de gestión para los riesgos psicosociales para la empresa Transporte Unión.

**Tabla 5***Estadísticos de comprensión de herramientas de gestión de Riesgo Psicosocial*

Comprenden las herramientas de gestión empleadas en la gestión de Riesgo Psicosocial	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
No entiendo nada	10	26%	26%
Comprendo ciertos puntos	5	13%	13%
Comprendo a la perfección las herramientas de gestión en temas de Riesgo Psicosocial	24	62%	62%
Valido total	39	100%	100%

Nota: se evalúa la comprensión y entendimiento según las herramientas de gestión.

**Figura 2**



Fuente: Elaboración propia

### **3.5 PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Fase 01: El estudio se denomina según las problemáticas que son presión laboral para lo cual se recopila material teórico para dicha investigación.

Fase 02: se examina la documentación necesaria para la empresa Transportes Unión con el propósito de solicitar permiso y ejecución del estudio.

Fase 03: se tuvo reuniones previas con los supervisores con el fin de desarrollar y ejecutar de los instrumentos o herramientas de gestión para la evaluación.

Fase 04: los instrumentos para la realización del estudio fueron de manera grupal donde se capacitó y se hizo de su conocimiento a los conductores donde se tuvo la aceptación voluntaria.

Fase 05: se recopiló dicha información para el procesamiento de datos con fines de investigación para su desarrollo.

### 3.6 DESCRIPCIÓN DEL ANÁLISIS DE DATOS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

#### 3.6.1 Descripción del Análisis Descriptivo

Los datos recopilados se procesaron mediante Microsoft office “Excel” donde serán evaluados y clasificados mediante categorías a los que correspondan.

#### 3.6.2 Descripción del Análisis Inferencial

Por investigación descriptiva: según las tablas de doble entrada para la descripción donde se procesará la información caracterizadora de los Riesgos Psicosociales para los conductores de la empresa Transportes Unión.

#### 3.6.3 Descripción de la Prueba de Hipótesis

La relación de las características de los Riesgos Psicosociales dentro de las variables intervinientes en los conductores de la empresa Transportes Unión se desarrollarán mediante pruebas estadísticas de una sola muestra.

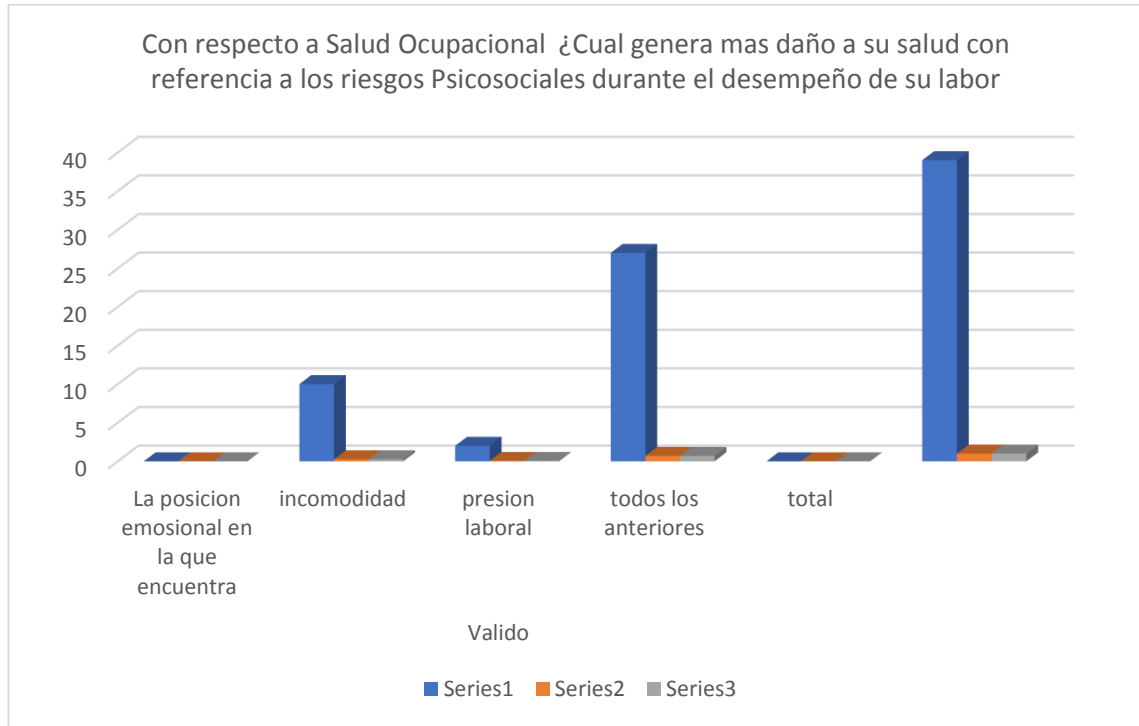
**Tabla 6**

*Estadísticos de salud ocupacional con referencia a la gestión de Riesgo Psicosocial.*

Con respecto a la Salud Ocupacional ¿Cuál genera mas daño a su salud con referencia a Riesgos Psicosociales durante el desempeño de su labor?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
	La posición emocional en la que se encuentra	10	0.25641026	26%
	Incomodidad	2	0.00512821	5%
Valido	Presión laboral	27	0.69230769	69%
	Todas la anteriores	0	0	0%
	total	39	1%	100%

Nota: según el cuadro se valora la situación en las cuales se encuentra el colaborador.

**Figura 3**



Fuente: Elaboración propia

## **IV CAPITULO**

### **RESULTADOS**

Esta sección muestra los hallazgos, en concordancia con los propósitos establecidos previamente examinados.

#### **4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

El cuestionario ha sido ejecutado en minera Las Bambas, provincia de Cotabambas departamento de Apurímac, en minera Las bambas, fue entregado el cuestionario al total de los colaboradores “conductores” de forma voluntaria, de 21 a 55 años de edad, también se aplicaron los criterios de selección a los empleados "conductores" que llevan menos de tres meses trabajando. El cuestionario fue completado por 39 de los 40 empleados, y se verificó que todos los cuestionarios estuvieran debidamente llenados. Posteriormente, se digitalizaron todos los datos, y se presenta el perfil de los participantes en la Tabla 6.

**Tabla 7***Perfil de la muestra participante*

Variable	Descripción	f <sup>o</sup>	%
Área de trabajo	Productividad costos	01	1.7
	Administración	01	1.5
	Logística	01	2.0
	Seguridad	04	4.7
	Supervisión	01	11.3
Edad	de 21 a 25 años	01	9.5
	de 26 a 30 años	04	26.3
	de 31 a 35 años	12	23.0
	de 36 a 40 años	08	19.5
	de 41 a 45 años	03	11.8
	de 46 a 50 años	01	8.0
	de 51 a 55 años	02	1.8

Nota: De acuerdo a los tareo, al 30 de junio de 2023 se registran 40 trabajadores contratados en las diferentes modalidades, población que fue tomada en cuenta para extraer la muestra en esta investigación alcanzó a 39 trabajadores.

## 4.2 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos que se han detectado en el análisis de datos proporcionan de manera individual el comportamiento o estado de cada aspecto o sección de Riesgo Psicosocial. La exploración de las secciones se presenta en términos de frecuencia, incluyendo toda la muestra, y también muestran el nivel de exposición psicosocial según las variables intervinientes.

### 4.2.1 Resultados de prevalencia

Se dan los hallazgos de las cinco dimensiones conforme a los niveles de prevalencia.

#### 4.2.1.1 Prevalencia de las exigencias Psicológicas

**Tabla 8**

*Prevalencia del Apartado 1-Exigencias Psicológicas*

Dimensión	Resultado	fº	%
Exigencias Psicológicas	Favorable	20	64.3%
Apartado 1	Intermedio	10	21.7%
	Desfavorable	09	14.0%
	Total	39	100.0%

Nota: De acuerdo con la tabla 7, en el 64.3% de los trabajadores prevalece favorablemente.

**Figura 4**

EXPOSICIÓN: EXIGENCIAS CUANTITATIVAS		
Definición	Preguntas del cuestionario	Origen
Son las exigencias y presiones psicológicas derivadas o resultantes de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo y más sobre esfuerzo mental del que podemos realizar al conducir las unidades en el tiempo asignado.	24.c) ¿Te retrasas o tardas en la entrega de tu trabajo o llegada al punto designado? 24.e) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo o por la congestión vehicular se denote irregular? 24.g) ¿Tienes tiempo suficiente para llegar a los puntos designados? 24.p) ¿Te resulta imposible	Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada



la dimensión de exigencias psicológicas, y solo en el 14% de los conductores prevalecen negativamente en esta dimensión. Según el apéndice D, el 21.7% de los conductores señalan que únicamente ocasionalmente o nunca deberían laborar a un ritmo acelerado; por consiguiente, es más propicio para el bienestar; además, el 62% de los conductores indica que en raras ocasiones o nunca se sobrecarga de trabajo debido a que distribuye adecuadamente sus responsabilidades; de igual modo, el 83% de los empleados muchas veces o siempre tienen la capacidad de mantenerse al día con sus labores, el 14.0% de los conductores de vez en cuando les resulta difícil dejar atrás los problemas laborales, por lo tanto, el grado de exposición psicosocial a las demandas mentales es beneficioso para la salud de los conductores, como se evidencia en la Figura 4, el 64.3% de los empleados raramente o nunca expresan que el trabajo les agota emocionalmente; del mismo modo, el 78% de los trabajadores en raras ocasiones o nunca reprimen sus emociones en el trabajo, ya que esto es beneficioso para su bienestar.

**Figura 5**



Nota: Prevalencia favorable, intermedia y desfavorable al Apartado 1-Exigencias Psicológicas según número de conductores.

#### 4.2.1.2 Prevalencia de Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo

En el 80% de los conductores prevalece de manera beneficiosa y solo en el 6.3% se manifiesta de manera no favorable de acuerdo con las dimensiones presentadas según la Tabla

**Tabla 9**

*Prevalencia del Apartado 2 -Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo*

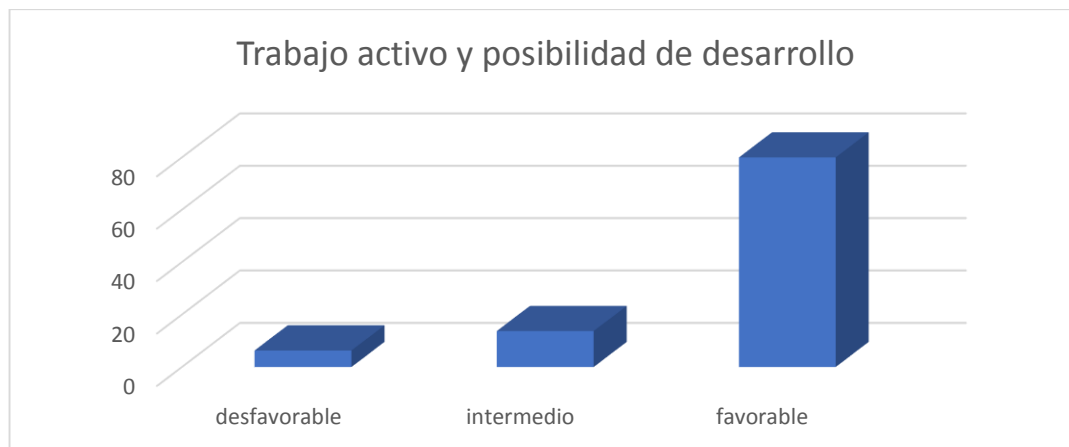
Dimensión	Resultado	fº	%
Trabajo activo y posibilidad	Favorable	24	80.0
Desarrollo (Apartado 2)	Inmediato	10	13.7
	Desfavorable	05	6.3
	Total	39	100.0

Nota: Elaboración propia

De acuerdo al apéndice D, el 80% de los conductores mencionan que frecuentemente o siempre tienen impacto en la cantidad de trabajo asignado; además, el 80% de los conductores asegura que en muchas ocasiones o siempre toman en cuenta su opinión al programar los servicios; de igual forma, el 13.7% de los conductores a menudo o generalmente influyen en el orden de realización de las tareas; también, el 80% de los conductores en muchas ocasiones o siempre deciden cuándo tomar un descanso durante su jornada laboral, dado que tener control sobre los horarios es beneficioso para su salud; asimismo, el 6.3% de los conductores mencionan que a menudo o generalmente pueden tomarse el tiempo necesario sin necesidad de solicitar un permiso especial; de igual manera, el 80% de los conductores demuestra que en muchas ocasiones o generalmente muestran iniciativa propia para llevar a cabo sus labores; por ende, el 80% de los conductores indican que en muchas ocasiones o generalmente cuentan con la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos, como se puede observar en el gráfico 5, el 80% de los conductores siempre muestran dedicación a su labor, por lo tanto, esto es beneficioso para su salud; además, el

10% de los conductores afirma que constantemente hallan significado en sus actividades; finalmente, el 80% de los conductores señala que en muchas ocasiones o siempre expresan con energía acerca de su compañía debido a que se sienten conectados con su trabajo; por consiguiente, el grado de exposición psicosocial es beneficioso para la salud.

**Figura 6**



Nota:

Dimensión	Resultado	f°	%
Inseguridad (Apartado 3)	Favorable	25	13.7
	Inmediato	25	34.5
	Desfavorable	09	51.8
Total		39	100.0

Prevalencia favorable, intermedia y desfavorable al Apartado 2-Trabajo Activo y Posibilidades de Desarrollo según el personal.

#### 4.2.1.3 Prevalencia de Inseguridad

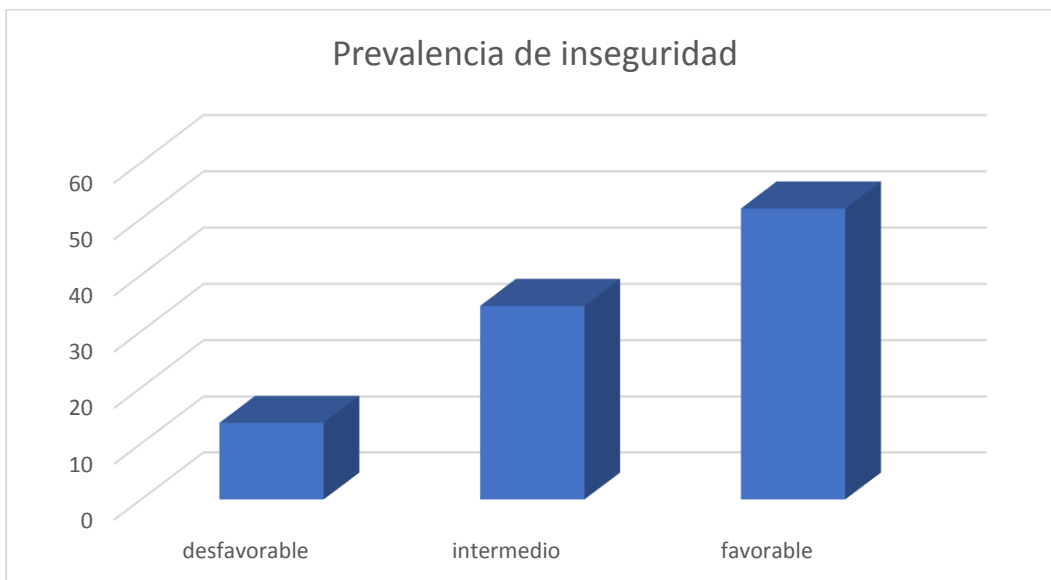
**Tabla 10**

*Prevalencia del Apartado 3 – Inseguridad*

Acorde a la Tabla 10, el 51.8% de los conductores experimentan de manera adversa o negativa la dimensión de inseguridad, mientras que solo el 13.7% lo experimenta de manera favorable o positiva. Además, el 34.5% de los conductores indican que no están preocupados o están poco preocupados por la dificultad de encontrar otro trabajo. Del mismo modo, el 13.7% de los colaboradores mencionan que no están inquietos o experimentan escasa tensión si les encargan nuevas rutas. Además, como se puede observar en el gráfico 6, el 51.8% de los colaboradores experimentan preocupación si les modifican las jornadas laborales sin previo aviso. Finalmente, el 34.5% de los conductores indican que no están nada preocupados o están poco preocupados si les modifican la remuneración o modifican el método de retribución sin previo aviso. Por ello, según el Apéndice D, el nivel de exposición psicosocial es desfavorable para la salud de los conductores.

Figura 6.

**Figura 7**



Nota: Prevalencia favorable, intermedia y desfavorable al Apartado 3-Inseguridad según número de personas.

#### 4.2.1.4 Prevalencia de Calidad de Liderazgo

**Tabla 11**

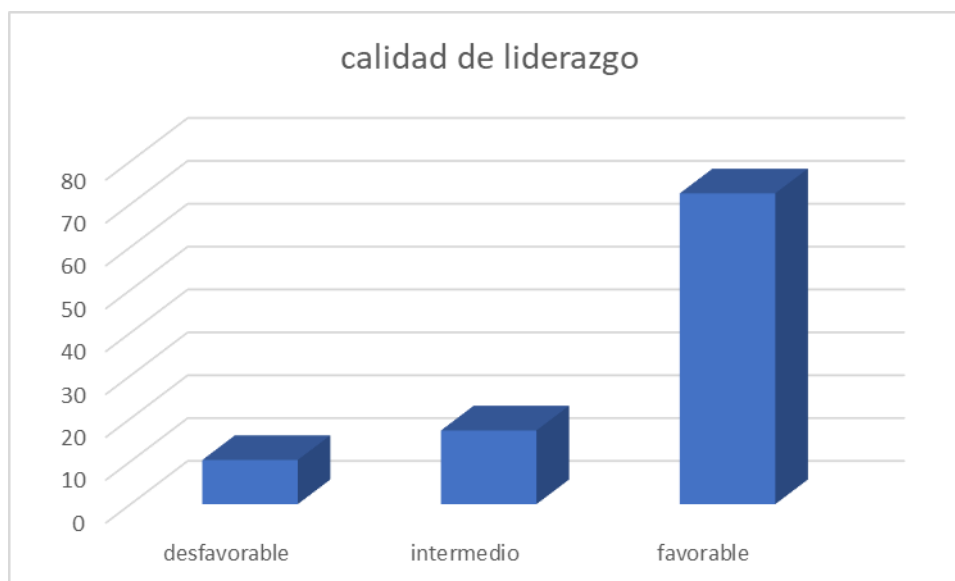
*Prevalencia del Apartado 4 – calidad de liderazgo.*

Dimensión	Resultado	f°	%
Calidad de liderazgo (Apartado 4)	Favorable	20	72.5
	Inmediato	10	17.2
	Desfavorable	09	10.3
Total		39	100.0

En el 72.5% de los conductores prevalece favorablemente la dimensión de calidad de liderazgo y en el 10.3% de los conductores prevalece desfavorablemente la dimensión de calidad de liderazgo según la Tabla 11. El 72.5% de los conductores Afirman que frecuentemente o siempre poseen la libertad en sus labores; en otras palabras, tienen la habilidad de hacer sus propias elecciones. Asimismo, el 72.5% de los conductores asegura que conocen a detalle las responsabilidades que deben satisfacer en la compañía Transportes Unión. Además, el 17.2% de los conductores menciona que en ocasiones raras o nunca son informados con anticipación sobre posibles cambios futuros. De igual modo, el 72.5% de los conductores señala que en muchas ocasiones o siempre encuentran disponible los datos indispensables para realizar sus tareas de manera efectiva, ya que cuentan con los recursos para lograr los objetivos establecidos. Además, el 72.5% de los conductores indica que en muchas ocasiones o siempre reciben el respaldo de sus colegas, dado que preservan un diálogo fluido y coordinado entre ellos. Según se muestra en la Figura 4, el 72.5% de los empleados afirma que en muchas ocasiones o siempre reciben el apoyo y respaldo de su supervisor directo, el "supervisor de campo", lo cual es beneficioso para la salud. Además, el 17.2% de los colaboradores indica que en ocasiones raras o nunca han trabajado de manera independiente de las demás áreas. Igualmente, el 100% de los conductores participa en la

toma de decisiones y su opinión es considerada en el proceso, y en muchas ocasiones o siempre realizan una planificación efectiva de las operaciones a realizar en conjunto con su supervisor de campo directo, según se detalla en el Apéndice D. Además, el 100% de los conductores menciona que en muchas ocasiones o siempre tienen un diálogo efectivo con el supervisor de campo.

**Figura 8**



Nota: Prevalencia favorable, intermedia y desfavorable al Apartado 4-Calidad de Liderazgo según número de conductores.

## V CONCLUSIONES

- Esta investigación tiene el propósito de determinar los factores de riesgo psicosocial que prevalecen favorablemente en los conductores de la Empresa Transportes Union – minera Las Bambas, luego de realizar las consultas y estudios numéricos necesarios, se constató que los elementos de peligro emocional que predominan negativamente en los empleados son la tensión laboral y la exigencia laboral, debido a que hay pruebas de que la tensión laboral en el empleo posee el grado de ambiente psicosocial menos favorable para el bienestar, dado que, existen situaciones de tensión laboral como presión en el trabajo, cambios en las responsabilidades laborales, modificaciones en los horarios de trabajo, remuneración y modalidades de pago, así como la falta de reconocimiento por parte de los supervisores al esfuerzo realizado, además de la ausencia de un respaldo adecuado y un trato equitativo en el empleo, lo cual se refleja en beneficios como ascensos laborales o seguridad en el empleo. Así que, la frecuencia de cambio de personal es elevada, al igual que los conductores no logran resultados satisfactorios en cuanto a la productividad, dado que no se sienten contentos en el empleo y por ende la presión laboral que se recibe no genera el ambiente laboral óptimo al 100%.
- Según los hallazgos del estudio, se confirma que hay disparidades entre las condiciones de los factores de riesgo psicosocial los cuales permanecen en los conductores de la empresa Transportes Union – Las Bambas de acuerdo con la edad para los aspectos demandas

psicológicas, estrés laboral y presión laboral. Asimismo, no existen diferencias entre las condiciones de los factores de trabajo activo y posibilidades de desarrollo y calidad de liderazgo.

- Se encontraron diferencias entre las circunstancias de los elementos de riesgo psicosocial dependiendo del campo laboral para los componentes de demandas psicológicas, actividad laboral y oportunidades de crecimiento, tensión laboral y carga laboral; sin embargo, no hay discrepancias entre las circunstancias de los aspectos de calidad de liderazgo.



## **VI RECOMENDACIONES**

- Se debe evaluar y programar un esquema de actuación sobre la rotación de personal, y elaborar de protocolos administrativos que permitan afianzar un trabajo de detección ante algún cambio que genere riesgos psicosociales en los conductores.
- Es imprescindible llevar a cabo la valoración de riesgos emocionales, con el objetivo de disminuir el grado de exposición a los elementos de peligro emocional que predominan en los empleados, por lo que se recomienda generar un plan de trabajo que incluya a personal de asistencia social.
- Se debe examinar diariamente los elementos de peligro emocional de inseguridad y estimación, frente a un grado de exposición emocional perjudicial para el bienestar de los empleados de la empresa de Transporte Unión SRL.
- Se debe dar un análisis particular a los factores de riesgo psicosocial según área de trabajo, considerando que los factores de exigencias psicológicas podrían cambiar ante el incremento de actividades o reducción de las mismas, generando presión laboral.

## VII Bibliografía

- Alastruey, J. y Gómez, M. (2013). Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos.
- Becerra, E. (2017). Factores de Riesgo Psicosocial y el estrés laboral en los colaboradores de una empresa de Servicios Generales del Alto - Talara.
- Carbonelli, Cruz e Irrazábal (2011). Introducción al conocimiento científico y a la metodología de la investigación. Argentina.
- Gómez, P.; Hernández, J. y Méndez, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. Ciencia y Trabajo. Chile.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Selección de la muestra. En Metodología de la Investigación 6ta edición. México.
- Huamaní, S. (2017). Factores de riesgo psicosociales y satisfacción laboral en el personal de la empresa del Grupo Profitex en Lima Metropolitana. Perú.
- Gómez, Hernández y Méndez (2014) dan a conocer el artículo con nombre los “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA COMPAÑÍA CHILENA DEL RUBRO MINERO”, el objeto de esta investigación, es identificar el riesgo psicosocial laboral en colaboradores de unas empresas subcontratistas del sector minero en Chile.
- Gómez, P.; Hernández, J. y Méndez, M. (2014). “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN UNA EMPRESA CHILENA DEL ÁREA DE LA MINERÍA. CIENCIA Y TRABAJO. CHILE”, investigación sobre relación entre Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción

Laboral en trabajadores de una empresa subcontratista del sector minero en Chile

Pastrana y Guerrero, (2009). “PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. ANDALUCÍA”. España

Huamani (2017) “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DENTRO DEL PERSONAL DEL GRUPO PROFITEX” en Lima Metropolitana.

Santa María (2017) Estudio de investigación “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN LOS COLABORADORES TÉCNICOS ASISTENCIALES DE UN INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL DE LIMA METROPOLITANA”

López, García y Pando 2014, “FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y BURNOUT EN POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA DE LIMA”

López, García y Pando (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en población económicamente Activa de Lima.

Moreno y Báez, (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid.

Pastrana y Guerrero, (2009). Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Andalucía.

## **VIII ANEXOS**

## Apéndice A

### Matriz de Consistencia

Título: “PROPUESTA DE MEJORA EN EL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRANSPORTE DE PERSONAL DE CUSCO – MINERA LAS BAMBAS, RIESGOS PSICOSOCIALES, EMPRESA CONTRATISTA UNION S.R.L -2023”				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Métodos
¿Cómo implementar la mejora en el sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo para las operaciones de transporte de personal ante los riesgos psicosociales en la empresa Unión S.R.L. Cusco – Las Bambas?	Implementar la mejora en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para las operaciones de transporte de personal ante los Riesgo Psicosociales en la empresa Unión S.R.L.	¿La propuesta para tratar los Riesgo Psicosociales que están expuestos los trabajadores, se mejorara el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa transportes Unión?	Variable Dependiente <ul style="list-style-type: none"> <li>• IPERC línea base en las operaciones de transporte de personal.</li> </ul> Variables Independientes <ul style="list-style-type: none"> <li>• Condición del trabajador.</li> <li>• Condición de ruta.</li> <li>• Condiciones del vehículo.</li> <li>• Distancia.</li> </ul>	Método general: Científico (Vara Horna, Aristides 2012) •Método específico: inductivo (Carbonelli, Cruz y Irrazábal) •Enfoque: Cuantitativo •Tipo: Básica (Hernández, Fernández y Baptista 2014) •Nivel: Descriptiva (Hernández, Fernández y Baptista 2014) •Diseño: No experimental (Hernández, Fernández y Baptista 2014)
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
1)¿Cuáles son los factores psicosociales que generan peligros y riesgos existentes	1)Identificar los factores psicosociales que generan peligros y riesgos existentes en el transporte de personal	1)La identificación de los riesgos psicosociales en las operaciones de transporte terrestre de personal		

<p>en el transporte de personal de la contratista Unión S.R.L., a lo largo de la vía Cusco-Las Bambas?</p> <p>2)¿Como evaluar el grado de cumplimiento de las normas legales vigentes relacionado al traslado de personal y medidas de control de seguridad y salud por parte de la empresa contratista hacia sus trabajadores?</p> <p>3)¿En <u>que</u> medida se podrá reducir los riesgos psicosociales en el traslado de personal a minera Las Bambas por la contratista Transportes Unión srl?</p>	<p>de la contratista Transportes Unión S.R.L., a lo largo de la vía Cusco-Las Bambas.</p> <p>2)Evaluar el grado de cumplimiento de las normas legales vigentes relacionado al traslado de personal y medidas de control de seguridad y salud por parte de la empresa contratista hacia sus trabajadores.</p> <p>3)Reducir o mejorar los riesgos potenciales de incidentes y accidentes durante el traslado del personal hasta la minera Las Bambas - contratista Transportes Unión.</p>	<p>aumentará la percepción de los riesgos y peligros críticos.</p> <p>2)La aplicación de los controles reducirá los incidentes y accidentes con los trabajadores de la empresa Transportes Unión S.R.L.</p> <p>3)Con la aplicación en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el plan de mejora ante los riesgos psicosociales se logrará reducir los incidentes o accidentes y costos en la operación de transporte de la empresa Transportes Unión srl.</p>		<p>•Población: 40 conductores de la empresa Transportes Unión – Las Bambas</p> <p>•Muestra: 39 trabajadores de la empresa Transportes Unión – Las Bambas</p>
--	---	--	--	--

### Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítem	Valores	Escala	Valor final
Riesgo psicosocial (Moncada, Llorens, Navarro, y Kristensen, 2005).	Pastrana y Guerrero (2009) indican que son aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la	Exigencias psicológicas	<p>¿Tienes que trabajar muy rápido?</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?</p> <p>¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?</p> <p>¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?</p> <p>¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?</p> <p>¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?</p>	Los valores según la escala que corresponde.	Nominal	$(p1+p2+p3+p4+p5+p6)/6$

	<p>tarea, y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud del trabajador.</p>	<p>Trabajo activo y posibilidades de desarrollo</p>	<p>¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?</p> <p>¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?</p> <p>¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?</p> <p>¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?</p> <p>Si tienes algún asunto personal o familiar</p> <p>¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?</p> <p>¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?</p>		<p>(p7+p8+p9+p10+p11+p12+p13+p14+p15+p16)/10</p>
--	--	---	--	--	--



			<p>¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?</p> <p>¿Te sientes comprometido con tu ocupación?</p> <p>¿Tienen sentido tus tareas?</p> <p>¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?</p>			
		Inseguridad sobre el futuro	<p>Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo</p> <p>Por si te cambian de tareas contra tu voluntad</p> <p>Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada</p>			<p><math>(p17+p18+p19+p20)/4</math></p>

			<p>y salida) contra tu voluntad</p> <p>Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en bonos, etc.)</p>			
		<p>Apoyo en calidad de liderazgo</p>	<p>¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?</p> <p>¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?</p> <p>¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?</p>			<p><math>(p21+p22+p23+p24+p25+p26+p27+p28+p29+p30)/10</math></p>

			<p>¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?</p> <p>¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros?</p> <p>¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato superior?</p> <p>¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros?</p> <p>En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?</p> <p>¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?</p> <p>¿Tus actuales jefes de trabajo se comunican</p>			
			<p>bien con los trabajadores?</p>			

## Apéndice B

### Instrumentos de Recolección de Datos

#### Riesgos Psicosociales en el trabajo – ISTAS 21

Instrucciones para completar el cuestionario:

Se recomienda leer detenidamente cada pregunta antes de responder.

Utilice lápiz pasta para marcar sus alternativas.

Este cuestionario está diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Este cuestionario mide la exposición a 18 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo, estrés laboral y presión laboral que permite conocer cómo está cada uno de ellos en su trabajo.

Las interrogantes ofrecen múltiples alternativas de respuesta y se le solicita marcar con una "X" la opción que crea refleja más acertadamente su situación.

Con el fin de alcanzar una evaluación precisa sobre la percepción de peligros de su entidad, es indispensable que usted conteste con franqueza.

Tenga presente que no existen respuestas correctas o incorrectas.

La aplicación total de la encuesta demora alrededor de 15 a 20 minutos.

Concéntrese y no converse mientras responde la encuesta, recuerde que lo que importa es su opinión respecto de los distintos temas.

Utilice el espacio de la última página para cualquier comentario respecto a este cuestionario.

Apartado 1: Exigencias Psicosociales “Estrés y Presión laboral”

No.	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
	¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	
	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo?	4	3	2	1	
	¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	
	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	
	¿Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	
	¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = puntos						

Apartado 2: Exigencias Psicosociales “Estrés y Presión laboral”

No	Pregunta	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
	¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	
	¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	
	¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	
0	¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	
1	Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	
2	¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	
3	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	
4	¿Te sientes comprometido con tu ocupación?	4	3	2	1	
5	¿Tienen sentido tus tareas?					

		4	3	2	1
6	¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 =					puntos

Apartado 3: Exigencias Psicosociales Inseguridad “Estrés y Presión laboral”

	Pregunta	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
7	Por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo	4	3	2	1	0
8	Por si te cambian de tareas contra tu voluntad	4	3	2	1	0
9	Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad	4	3	2	1	0
10	Por si te varían el salario (que note lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en bonos, etc.)	4	3	2	1	0
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 =					puntos	

Apartado 4: Exigencias Psicosociales Calidad de liderazgo “Estrés y Presión laboral”

No	Pregunta	Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Solo unas pocas veces	Nunca
1	¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	
2	¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	
3	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	4	3	2	1	
4	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	
5	¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros?	4	3	2	1	
6	¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato superior?	4	3	2	1	
7	¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros?	0	1	2	3	
8	En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	
9	¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	
10	¿Tus actuales jefes de trabajo se comunican bien con los trabajadores?	4	3	2	1	
SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 =puntos						



## Apéndice C

### Validación de Instrumentos (Muestra de encuesta)

#### Informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

##### I. Datos Generales:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto) \_\_\_\_\_
- 1.2. Grado Académico \_\_\_\_\_
- 1.3. Profesión: \_\_\_\_\_
- 1.4. Institución donde labora \_\_\_\_\_
- 1.5. Cargo que desempeña: \_\_\_\_\_
- 1.6. Denominación del Instrumento: \_\_\_\_\_
- 1.7. Autor del instrumento: \_\_\_\_\_

##### II. Validación

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios sobre los ítems del instrumento	Mayorado	Medio	Regular	Buena	Mayor bueno
		1	2	3	4	5
2.1. Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					
2.2. Objetividad	Están expresados en conductas observables, medibles					
2.3. Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					
2.4. Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					
2.5. Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					
2.6. Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					
Sumatoria parcial						
Sumatoria Total						

##### III. Resultados de la Validación:

- 3.1. Valoración total cuantitativa: \_\_\_\_\_
- 3.2. Opinión: Favorable \_\_\_\_\_ Debe Mejorar \_\_\_\_\_ No favorable \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

Firma y sello de experto

## Apéndice D

### Frecuencia de Respuestas por Dimensión

Ítems de exigencias psicológicas	escala	f <sup>o</sup>	%
Tienes que trabajar muy rápido	nunca solo alguna vez algunas veces muchas veces siempre		
La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo	nunca solo alguna vez algunas veces muchas veces siempre		
Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo	siempre muchas veces algunas veces solo alguna vez nunca		
Te cuesta olvidar los problemas del trabajo	nunca solo alguna vez algunas veces muchas veces siempre		
Tu trabajo en general es desgastador emocionalmente	nunca solo alguna vez algunas veces muchas veces siempre		
Tu trabajo requiere que escondas tus emociones	nunca solo alguna vez algunas veces muchas veces siempre		
<hr/>			
Ítems de trabajo activo y posibilidades de desarrollo Estres y Presion Laboral	escala	f <sup>o</sup>	%
Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna	nunca solo alguna vez algunas veces muchas veces Siempre		
<hr/>			
Ítems de inseguridad Estrés Presion lab	escala	f <sup>o</sup>	%
Por lo difícil que sería encontrar otro	nada preocupado		

trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo	poco preocupado más o menos preocupado bastante preocupado muy preocupado nada preocupado
Por si te cambian de tareas contra tu voluntad	poco preocupado más o menos preocupado bastante preocupado muy preocupado nada preocupado
Por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad	poco preocupado más o menos preocupado bastante preocupado muy preocupado
Por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en bonos, etc.)	nada preocupado poco preocupado más o menos preocupado bastante preocupado muy preocupado

#### Ítems de calidad de Liderazgo

presión y estrés laboral

escala

f<sup>00</sup>%

Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo	nunca solo una vez algunas veces muchas veces siempre
sabes exactamente que tareas son de tu responsabilidad	nunca solo alguna vez algunas veces muchas veces

	siempre
en tu empresa se te informa con	nunca
anticipación los cambios que pueda	alguna vez
afectar a tu futuro	algunas veces
	muchas veces
	siempre
recibes toda la información que	nunca
necesitas para realizar bien tu trabajo	alguna vez
	algunas veces
	muchas veces
	siempre
recibes ayuda y apoyo de tus	nunca
compañeros	alguna vez
	algunas veces
	muchas veces
	siempre
recibes ayuda y apoyo de tu supervisor	nunca
inmediato	alguna vez
	algunas veces
	muchas veces
	siempre

## Apéndice F

### Prueba de homogeneidad

Variable	Estadístico de Levene	g1	g2	Sig.
Condición Apartado1	Se basa en la media			
	Se basa en la mediana			
	Se basa en la mediana y con g1 ajustado			
	Se basa en la media recortada			
Condición Apartado2	Se basa en la media			
	Se basa en la mediana			
	Se basa en la mediana y con g1 ajustado			
	Se basa en la media recortada			
Condición Apartado3	Se basa en la media			
	Se basa en la mediana			
	Se basa en la mediana y con g1 ajustado			
	Se basa en la media recortada			
Condición Apartado4	Se basa en la media			
	Se basa en la mediana			
	Se basa en la mediana y con g1 ajustado			
	Se basa en la media recortada			

## ANEXOS 01

## Visión y Misión

### VISIÓN:

“Constituirnos en una de las primeras empresas líderes en el servicio de transporte y de reconocido prestigio en los servicios que ofrecemos, basados en el compromiso de todos sus colaboradores, con un sentido ético y de mejora continua de la calidad y uso de la tecnología que eleven nuestros estándares a favor de la comunidad, asimismo lograr una cultura de prevención y no accidentes”

### MISION:

“Ofrecer y brindar, seguridad y comodidad en nuestros servicios de transporte de personal, a todos nuestros clientes con servicios de alta calidad, que cumplan sus expectativas y satisfagan sus requerimientos de confort, cumpliendo los estándares nacionales en todas nuestras prestaciones, dentro de un marco de respeto, seguridad y cuidado del medioambiente”.

### Alcance del Servicio

VIAJES UNION S.R.L. prestará el siguiente servicio: Transporte de personal interno de SP en mina, para lo cual desarrolla el siguiente proceso con sus respectivas actividades:

- **Gestión De Transporte De Personal**
  - **TRANSPORTE DE PERSONAL.**
    - INICIO DE JORNADA.
    - INSPECCION LA UNIDAD Y VUELTA AL GALLO.
    - DESINFECCIÓN DE LA UNIDAD.
    - ESTACIONAMIENTO DEL VEHÍCULO.
    - EMBARQUE.

- TRANSPORTE.
- DESEMBARQUE DEL PERSONAL.
- FINALIZACION DE JORNADA.
- **CAMBIO DE NEUMÁTICOS**
- UBICAR UN LUGAR ADECUADO Y SEGURO
- ESTACIONAR EL VEHÍCULO
- ASEGURAR LA ZONA.
- REPORTE DEL MAL ESTADO DE LA LLANTA.
- LLENAR IPERC.
- INDICAR DESCENSO Y DESEMBARQUE DE PASAJEROS
- USAR SUS EPPS DESIGNADO PARA ESA LABOR
- INSPECCIONAR Y SELECCIONAR LAS HERRAMIENTAS
- COLOCAR GATO HIDRÁULICO
- DESAJUSTAR LOS PERNOS DE LLANTA.
- RETIRAR LLANTA.
- INSPECCIONAR Y COLOCAR LLANTA DE REPUESTO.
- RETIRAR GATO HIDRÁULICO.
- GUARDAR MATERIALES Y HERRAMIENTAS.
- EMBARCAR PERSONAL.
- CONTINUAR MARCHA.



- **REPARACIÓN EN RUTA.**
  - UBICAR UN LUGAR ADECUADO Y SEGURO
  - ESTACIONAR EL VEHÍCULO
  - ASEGURAR LA ZONA.
  - LLENAR IPERC.
  - INSPECCIONAR LA FALLA MECANICA
  - REPORTE DE LA AVERIA
  - ESPERAR AL MECÁNICO (SI EL CASO LO AMERITA)
  - INDICAR DESCENSO Y DESEMBARQUE DE PASAJEROS (SI EL CASO LO AMERITA)
  - TRANSBORDO DE PERSONAL (SI EL CASO LO AMERITA)
  - REPARACIÓN
  - EMBARCAR PERSONAL.
  - CONTINUAR MARCHA.

### **Resumen Gestión Empresarial**

Hace 29 años, cuando en el Perú la inversión minera no era una confiable, que es en la actualidad, el 24 DE AGOSTO DE 1993 la empresa VIAJES UNION S.R.L, dio sus primeros pasos en el rubro de servicios de Transporte de Pasajeros y Servicios Turísticos y hoy en la actualidad VIAJES UNION bajo su slogan YOUR SAFE TRANSPORTATION es una de las empresas más representativas en la región del cusco, además también ser reconocidos como una de las mejores empresas contando con una flota de buses propias.

Oficialmente desde el año 2009 VIAJES UNION S.R.L, logra ser parte de uno de los socios estratégicos de la Minera LAS BAMBAS, en la actualidad dando continuidad de servicios a la

Minera MMG LAS BAMBAS transportando personal bajo mucha responsabilidad y capacitaciones constantes a los conductores.

Además, nuestro gerente general de VIAJES UNION S.R.L cuenta con una certificación en: “Sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo” ISO 45001



## **Contexto de la Organización**

### Estructura del Sistema de SSO

La empresa de transporte de transporte y traslado del personal “VIAJES UNIÓN S.R.L” es una empresa líder en el sector la cual presenta un Sistema de Gestión que permita mejorar su desempeño, cumplir con los requisitos legales y otros aplicables, así como sensibilizar a las partes interesadas de la organización acerca de la importancia de la seguridad y salud ocupacional, asegurando así el compromiso con la salud y seguridad de los trabajadores, lo que posteriormente se convertirá en una oportunidad para alentar una empatía del empleador hacia los trabajadores y viceversa todo ello para la propensión al mejoramiento continuo a fin de lograr el éxito en la prevención de incidentes, incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, en concordancia con las prácticas aceptables.

Teniendo como norma de referencia Ley General de Seguridad y salud en el Trabajo 29783 Art. 17-18 y 37, DS-005-2012-TR Art. 23, 25-26, DS-024-2016-EM y su modificatorias en su TITULO TERCERO:

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Cláusula 4.0 de la ISO 45001:

### CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

#### **NORMAS NACIONALES**

VIAJES UNION S.R.L. toma conocimiento de las normas nacionales que brinda el ministerio de transportes y comunicaciones frente al transporte de personal y cualquier propuesta de cambios legislativos, que afecten a las actividades empresariales y prestación de servicios.

Las normas incluirán, sin limitarse a:

- Nivel Nacional, Estado, Región y las leyes locales y los requisitos legales.
- Reglamento en materia de Salud y Seguridad.

- Reglamento relativo a la Protección del Medioambiente.
- Reglamento específico para el ámbito de trabajos contractuales y la prestación de servicios.

### **Alcance del Sistema de Gestión**

El Sistema de Gestión de VIAJES UNIÓN S.R.L se desarrolla conforme a los requisitos establecidos en el SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, se consideran los requisitos legales aplicables y otros requisitos relacionados, las cuestiones internas y externas de la organización, así como las necesidades y expectativas de sus partes interesadas.

El presente Sistema de Gestión es aplicable y va a incluir:

- Metas y objetivos en Seguridad y Salud Ocupacional
- Disponibilidad para la comunicación a todos los trabajadores y partes interesadas con la intención que ellos estén conscientes de sus obligaciones individuales de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Incluya un compromiso de prevención de lesiones y enfermedades y de mejora continua.
- Incluya un compromiso de cumplimiento de los requisitos establecidos en el reglamento de Sistema de Seguridad Ocupacional, en las normas legales y en las normas internas.

Dentro del conjunto de actividades que se realiza en la empresa VIAJES UNION S.R.L, tenemos un eje el cual es la prevención en seguridad y salud en el trabajo que se establece dentro de los parámetros del Plan de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SGSSOMA) de la empresa para ejecutar a lo largo del año 2023, por ello se presenta el análisis DAFO DE VIAJES UNION S.R.L.

### **Oportunidades**

- Sector más concientizado por el respeto a medio ambiente Alianzas estratégicas con proveedores del rubro.
- Tecnología cada vez más eficiente y limpia.
- Crecimiento planificado.
- Ser parte del transporte personal del sistema minero.

### **Fortalezas**

- Conductores capacitados.
- Experiencia en la operación de transporte de personal.
- Disponibilidad de máquinas propias.
- Servicios de alta calidad.
- Garantiza la seguridad de los usuarios mediante la identificación y gestión de los peligros y riesgos.
- Buenas relaciones comunitarias.

### **Amenazas**

- Servicio de transporte considerado como una tarea de alto riesgo.
- Contingencias sociales como huelgas que generan costos adicionales.
- Vías de acceso en mal estado.
- Clima de adverso en la ruta.

### **Debilidades**

- Generación de corrientes residuales: emisiones atmosféricas, residuos, ruido.
- Falta de estrategias para lograr la visión de la empresa.

- Falta de conocimiento de la norma.

Dentro SGSSOMA se activa el PHVA (Planear, hacer, verificar y actuar) en todas las actividades con los responsables de cada área, con sus recursos y plazos de ejecución; con la finalidad de prevenir: riesgos críticos, accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales para proteger la salud de los trabajadores de VIAJES UNION S.R.L, incluyendo regímenes de intermediación y tercerización durante el desarrollo de las actividades. Debe ser revisada anualmente.

**Como parte de la información se anexará los siguientes documentos de gestión:**

- Documento sobre la gestión de riesgos, propio de la empresa (ANEXO 14).
- Documento sobre el proceso de capacitación y entrenamiento, propio de la empresa (ANEXO 15).
- Documento sobre la gestión operacional, propio de la empresa (ANEXO 16).
- Documento sobre la gestión de accidentes e incidentes, propio de la empresa (ANEXO 17).
- Documento sobre la gestión operacional, propio de la empresa (ANEXO 16).
- Documento sobre la gestión de accidentes e incidentes, propio de la empresa (ANEXO 17).

VIAJES UNION S.R.L cuenta con una certificación de SGS se anexa copia.:



N° 01312/21

SGS DEL PERU SAC certifica que ha llevado a cabo el proceso de evaluación de proveedores, por solicitud de LAS BAMBAS S A, a :

## VIAJES UNION S R L

CUSCO (CUSCO - CUSCO)

Transporte terrestre de personal

Aspecto	Puntaje
SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL	95.45
GESTIÓN AMBIENTAL	82.14
RELACIONES COMUNITARIAS	100.00

Total:	93.70%	Nivel:	APTO
--------	--------	--------	------

Periodo de Validez De: 01/06/2021 al 27/04/2022

Emisión 2- REC

### CONDICIONES DE EMISIÓN

- 1) La información consignada en la presente constancia es un resumen y fiel reflejo de nuestros hallazgos en el lugar y fecha de evaluación, los que se indican en el informe de evaluación adjunto.
- 2) El alcance de la presente constancia se extiende exclusivamente a la actividad evaluada.
- 3) La responsabilidad de nuestra empresa se extiende a garantizar únicamente que el proveedor ha sido evaluado y calificado de acuerdo a un procedimiento establecido por SGS. SGS del Perú S.A.C. no asume responsabilidad alguna si el proveedor falla en algún producto o servicio, que fue objeto de evaluación.



OL 245328-69/21

SGS del Perú S.A.C.

**Oscar Saco H.**  
Product Manager  
Certification & Business Enhancement  
Consumer & Retail

## **Liderazgo y Compromiso**

### **Liderazgo y Compromiso de la Alta Dirección**

VIAJES UNION S.R.L., la alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al Plan de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SGSSOMA), asegurándose de que se establezcan la política de la SST y los objetivos relacionados de la SST y sean compatibles con la dirección estratégica de la organización de la empresa, asumiendo la total responsabilidad sobre la prevención de lesiones y el deterioro de la salud de los trabajadores, durante el trabajo de la empresa.

El compromiso de la gerencia se expresa en políticas, objetivos y procesos que se enfocan en el comportamiento ético, las buenas relaciones con los clientes, las buenas relaciones con los empleados y los altos estándares de niveles de seguridad y salud ocupacional. Se espera asegurar un compromiso claro a través de esta participación de todos los niveles de participación.

La Gerencia General de VIAJES UNION S.R.L. deberá mostrar su compromiso a través de:

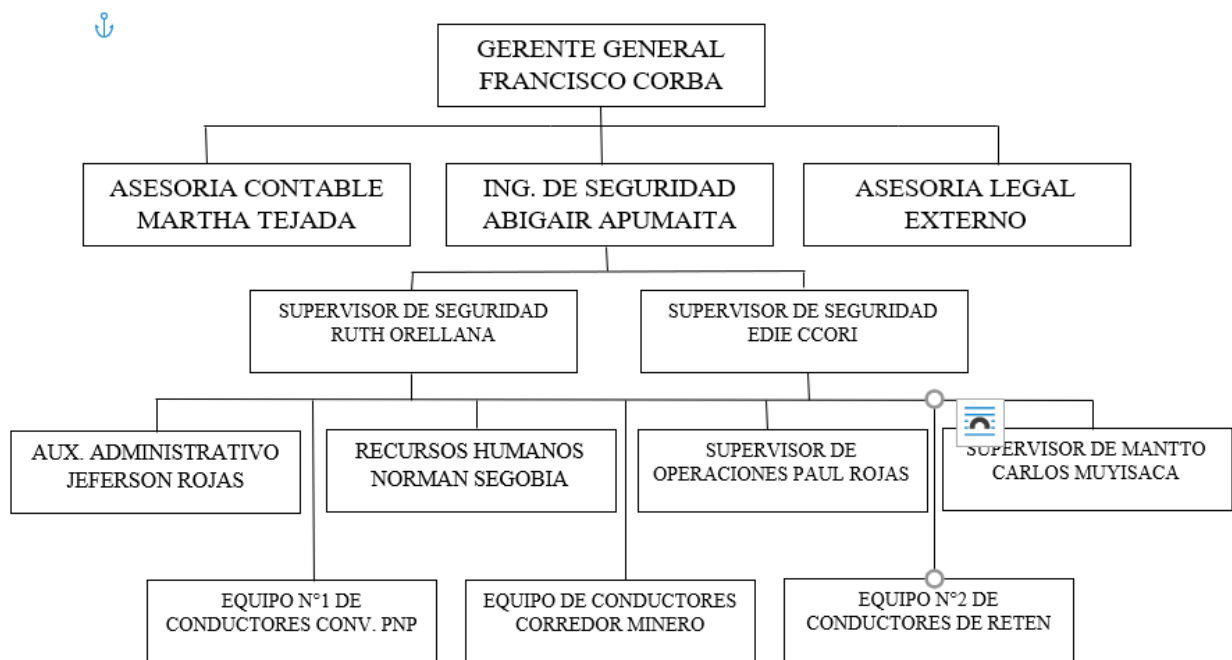
1. Definición de las responsabilidades de Seguridad y Salud Ocupacional en el rendimiento individual.
2. Garantizar la gestión del Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional que incluyan reuniones y asegurar la retroalimentación a los empleados.
3. Participar en auditorias del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
4. Brindar los recursos necesarios para el cumplimiento de la legislación en Seguridad y Salud Ocupacional u otros requisitos suscritos con nuestro cliente LA EMPRESA.
5. Haciendo que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional sea una parte esencial de todos los individuos en conjunto con los KPI y evaluaciones.



VIAJES UNION S.R.L., define y documenta la Política de Seguridad, Salud Ocupacional y Medioambiente que es apropiada para nuestras actividades de transporte. Esta política se comunicará a todos los empleados con intención de que sean conscientes de sus obligaciones. Asimismo, se revisará en forma periódica teniendo en cuenta su implementación del (Planear, hacer, ver y actuar) PHVA.

Teniendo como norma de referencia Norma de Referencia: Ley General de Seguridad y salud en el Trabajo 29783 Art. 17-18 y 37, DS-005-2012-TR Art. 23, 25-26 y DS-024-2016-EM Art. 54.

### Organigrama General



PUESTO	FTO	OPT	VCC	INSPECCION GERENCIAL
Gerente de Empresa	6	6	6	6
Jefe de operaciones	6	4	4	6
Supervisor de operaciones	6	6	6	NA
Supervisor de Seguridad	10	10	10	NA

Norma de Referencia: Ley General de Seguridad y salud en el Trabajo 29783 Art. 22-23, DS-005-2012- TR Art. 26, 32 y 81 y DS-024-2016-EM Art. 55 y 56.

Indicaciones: La empresa debe adjuntar

- **Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional:**

**POLÍTICA DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE**

Viajes Unión empresa dedicada al transporte y traslado de personal, buscamos constantemente la satisfacción de nuestros clientes y usuarios cumpliendo altos estándares de calidad; es nuestro objetivo lograr un trabajo libre de lesiones y equilibrio con el medio ambiente es por ellos que nos comprometemos a:

- Promover una cultura de prevención y de seguridad en todas nuestras actividades, por la cual ningún trabajo es urgente ni más importante como para no realizarla con la debida seguridad.
- Identificar peligros, evaluar y controlar riesgos en todas nuestras actividades, así como la identificación de aspectos ambientales a fin de prevenir y proteger la integridad, salud de todos los colaboradores y el cuidado del medio ambiente.
- Promover la participación, formación, capacitación, entrenamiento y sensibilización de nuestros colaboradores, para un adecuado y eficiente desempeño de nuestras labores.
- Practicar la mejora continua por ello aprendemos de nuestros aciertos y errores, para mejorar, innovar y construir un ambiente de trabajo seguro y libre de lesiones.
- Cumplir con la legislación vigente, normas y regulaciones aplicables al objeto de nuestros servicios, así como cumplir con los requisitos exigidos por nuestros clientes.
- Promover la comunicación interna y externa en la gestión de la seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, tomando acciones preventivas.

El cumplimiento de esta política es responsabilidad de todo personal de la empresa

  
Francisco Corbachó Carpio  
Gerente General

## **Política de Alcohol y Drogas**

### **POLITICA SOBRE USO DE ALCOHOL Y DROGAS**

**Viajes Unión del Perú S.R.L.**, asume el compromiso de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores, clientes, instalaciones, etc., asegurando que ningún trabajador ingrese a cualquiera de sus áreas laborales cuando se encuentre bajo la influencia del alcohol o de alguna droga.

Cuando se detecte algún trabajador que intente laborar en dichas condiciones se deberán seguir las normas y/o procedimientos que aseguren las condiciones para mantener un ambiente de trabajo seguro.

#### **Responsabilidades**

##### **Del Supervisor:**

- Observar atentamente el comportamiento de sus trabajadores a fin de detectar posible consumo de alcohol y drogas.
- De estar seguro que alguno de los trabajadores este bajo los efectos del consumo de alcohol o drogas, notificará al encargado de seguridad para tome las acciones pertinentes.
- De no encontrarse el encargado de seguridad el propio supervisor o jefe inmediato asumirá la respectiva gestión.

##### **De los Trabajadores:**

- Reportar ante el encargado de seguridad y/o jefe inmediato si estuviera ingiriendo, por cuestión médica, algún tipo de droga con la finalidad de determinar su capacidad física y mental para el cumplimiento de sus labores.
- Si se ve envuelto en algún accidente de tránsito (choque vehicular, etc.) someterse al control etílico (dosaje) respectivo u cualquiera otra prueba que le sea indicada para detectar consumo de alcohol o droga.
- Si su comportamiento indica indicios de que pueda estar bajo los efectos del alcohol o drogas someterse a las pruebas que se le indiquen.
- En las instalaciones de empresas clientes y/o campamentos mineros los trabajadores deberán someterse a los chequeos médicos dispuestos según sus respectivas políticas.

### **Procedimientos**

- Hable a solas con el trabajador y trate de determinar si hay dilatación en sus ojos, emana olores característicos de alcohol, manera de hablar y otras acciones que indiquen algún tipo de descoordinación.
- Si se halla completamente convencido que la persona está bajo los efectos de haber consumido alcohol o drogas, haga los arreglos del caso para proceder a realizar las acciones pertinentes.
- Si la prueba es negativa, el trabajador deberá volver a sus tareas habituales.

### **Sanciones**

#### **- Despido Inmediato**

- Cuando durante el trabajo se le practicara el dosaje y arroje positivo.
- Cuando el trabajador sea encontrado en posesión de bebidas alcohólicas o drogas y que las utilice en el trabajo.
- La posesión y uso de alcohol o drogas en un vehículo de la empresa
- Si un trabajador de la empresa se ve involucrado directamente en un accidente y la prueba de dosaje etílico o de uso de drogas prohibidas resultase positiva.
- Negarse a las pruebas de dosaje etílico o de uso de drogas prohibidas.
- Evitar las pruebas después de un accidente.

#### **- Suspensión**

- Cuando el trabajador ha ingerido alcohol o drogas prohibidas y es detectado al momento de su ingreso a cualquiera de los locales laborales de la empresa.



---

Francisco Corbacho Carpio  
Gerente General



AGENCIA DE VIAJES, TURISMO Y TRANSPORTE

E-mail: viajesunion@hotmail.com / transportes@viajesunion.pe

### POLÍTICA FATIGA Y SOMNOLENCIA

VIAJES UNIÓN S.R.L, en concordancia con las políticas de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa, considera que las buenas prácticas para el control de la fatiga y somnolencia benefician a sus trabajadores y a las comunidades donde trabajamos, por lo cual buscara que sus trabajadores sean conscientes que el estado de alerta y el buen descanso son indispensables para su trabajo, de tal forma que VIAJE UNIÓN asume el siguiente compromiso:

- Generar estrategias como capacitaciones en temas de fatiga y somnolencia, y asignar un reloj tipo pulsera para el control de sueño profundo y sueño ligero; este indicador cuantitativo permite al ingeniero de seguridad documentar y justificar las horas de descanso para que nuestros colaboradores realicen su trabajo de manera segura.
- Propiciar un ambiente de confianza para mantener una comunicación efectiva entre la supervisión y los trabajadores en lo referente a temas de fatiga y somnolencia, empoderando a los trabajadores a levantar la mano.
- Garantizar que ningún colaborador será sancionado si se niega a laborar al sentir síntomas de fatiga o somnolencia durante la realización de su tarea, lo cual deberá comunicar inmediatamente a su supervisor directo.
- Hay que reconocer y promover que es responsabilidad de cada trabajador el presentarse al puesto de trabajo en condiciones adecuadas de descanso y sueño, promoviendo prácticas seguras de descanso como parte fundamental de la prevención de fatiga y somnolencia.

VIAJES UNIÓN SRL se compromete a poner en práctica esta política de prevención de fatiga y somnolencia, apuntando a minimizar los riesgos que genera el transporte de personal; esta política está disponible y es comunicada dentro de la organización y a nuestros socios estratégicos, adicionalmente es revisada periódicamente para asegurar el cumplimiento en nuestras actividades.

VIAJES UNION  
  
Lic. Francisco Carbacho Carpio  
GERENTE GENERAL