

SATISFACCIÓN CON LA VIDA DE OPERADORES MINEROS

Satisfacción con la vida de operadores mineros

Ruby Rojas Torres

Pontificia Universidad Católica del Perú



Esta investigación no hubiese sido posible sin en apoyo de mis padres, de Patricia Martell, Marcia de la Flor, Jorge Yamamoto y de los funcionarios de la Compañía Minera en que se realizó el estudio.

RESUMEN

Satisfacción con la vida de operadores mineros

A través de una investigación cuantitativa se buscó conocer la Satisfacción con la Vida de los operarios de una compañía minera de los Andes peruanos, los cuales nacieron en las comunidades rurales aledañas al campamento minero. Las variables que se midieron fueron metas y la percepción de logro de estas metas. En la primera etapa del estudio se realizaron 30 entrevistas, luego se administró una escala émica a 269 operadores.

Se identificaron tres necesidades subyacentes: *Superación familiar*, *Tener buenas relaciones con los demás*, y *Superación personal*. La muestra presentó insatisfacción en las necesidades *Superación Familiar* y *Superación personal*, y en equilibrio la necesidad *Tener Buenas Relaciones con los Demás*. Se expone la relación de las necesidades y el cumplimiento de las tareas evolutivas propuestas por Darwin (2000) y de los problemas evolutivos planteados por Buss (2003). Se discute sobre los motivos de la satisfacción de los operadores rurales siendo explicadas por la influencia de los ingresos económicos que reciben a través de su trabajo en la compañía minera.

Palabras Claves: Satisfacción con la vida, metas, percepción de logro, operadores mineros.

ABSTRACT

Mining operators satisfaction of life

Through a quantitative research addressed to know mining operators satisfaction of Life in a company found in the Peruvian Andes, They were born in rural communities surrounding the mining camp. The variables measured were goals and the perception of the goals achieved. In the first stage of the study 30 interviews were conducted and subsequently an emic scale was administered to 269 operators.

Three underlying needs were identified, and *personal self improvement*. The sample showed dissatisfaction in *Family and personal self improvement* and in balanced with the need to have good *interpersonal relationships*. It describes the relationship of needs and the compliance of developmental tasks proposed by Darwin (2000) and developmental problems posed by Buss (2003). It discusses the reasons for the satisfaction of rural operators being explained by the influence of their incomes earned in the mining company.

Keywords: Satisfaction of life, goals, perceptions of achievement, mine operators.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
LA MINERÍA EN EL PERÚ	2
SATISFACCIÓN CON LA VIDA	3
MÉTODO	7
PARTICIPANTES	7
MEDICIÓN	8
PROCEDIMIENTO.....	8
RESULTADOS	11
DISCUSIÓN	16
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
ANEXOS.....	26

INTRODUCCIÓN

Los conflictos sociales relacionados a la minería han sido numerosos en el Perú. Ellos responden en gran medida a la contraposición de perspectivas culturales y de las concepciones de desarrollo, en donde la actuación del Estado es de total ausencia. Este marco es afrontado por las compañías mineras a través de programas de responsabilidad social y de brindar empleo a los pobladores de las comunidades vecinas a los yacimientos, los cuales en su gran mayoría se encuentran en zonas rurales.

En lo referente al empleo, los desencuentros se basan en que la población no está preparada (en educación formal y habilidades) para el trabajo que ofrecen las compañías mineras. Asimismo, éstas no cuentan con programas de recursos humanos adaptados a los trabajadores locales, de manera que puedan mejorar su productividad y satisfacción.

Por lo tanto, es importante conocer a los trabajadores de las compañías mineras que provienen de las localidades vecinas a la operación, es decir, a la zona de influencia. Una de las maneras de hacerlo es a través de un diagnóstico de su Satisfacción con la Vida (SV), ya que permitirá conocer la evaluación que realizan de su vida, sus metas, necesidades y la percepción del logro de éstas. Las empresas al reconocer las dimensiones en que son diferentes estos trabajadores, podrán crear herramientas para conciliar con ellos de manera efectiva, así tanto la empresa y los trabajadores rurales resultan beneficiados.

Es así que se busca conocer la SV de los trabajadores que nacieron en la zona de influencia de una compañía minera ubicada en los Andes peruanos. El principal ámbito de aplicación es el área de recursos humanos, dado que al conocer la SV se pueden implementar programas eficientes de desarrollo profesional, motivación, clima y satisfacción laboral. Los estudios de SV están teniendo mayor relevancia en el ámbito organizacional, donde se ha encontrado que existe mayor relación entre la SV y el desempeño laboral que entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral (Alcócer, 2009).

La presente investigación se realiza en el marco de un estudio sobre Bienestar Subjetivo (BS). Dado que el BS es un constructo complejo, conformado por varias variables,

para no exponer los resultados de manera sintética y se pierda involuntariamente información, se ha decidido presentar a profundidad cada una de las variables. Así, este estudio se centra en la SV de los sujetos de la muestra, sus descripciones e implicancias.

El estudio a continuación presenta un marco general sobre la minería en el Perú, las características de la empresa donde se realizó el estudio, la SV y de las investigaciones realizadas en el Perú. Luego se explica el método que se utilizó y los resultados estadísticos. Finalizando con la discusión sobre lo encontrado.

La minería en el Perú

La minería en el Perú representa más del 7% del PBI y es la principal fuente de divisas, y desde 1994 ha tenido una tendencia marcada al crecimiento (Long y Roberts, 2001; Astuquipan, 2005; IIMP, 2010). Aunque no es la actividad económica que genera mayor trabajo, las remuneraciones que otorga son superiores al promedio nacional (IIMP, 2010).

En el ámbito de la mano de obra no calificada, desde los inicios, las compañías mineras han estimulado la movilización laboral de los campesinos, que viven en su zona de influencia, hacia la actividad minera. Esto desembocaba en conflictos ideológicos de los campesinos e iba en contra de sus actividades tradicionales que estaban en armonía con el culto a la tierra. Pese a ello, la minería se transforma en una oportunidad para los trabajadores no calificados de los Andes de acceder a un salario, a signos de modernidad, a la promoción social y a la seguridad económica. Logrando la escolarización de los hijos en las ciudades, el sueño de convertirlos en profesionales, e ingresando al mercado del consumo, que “se vuelve a menudo ostentoso” (Absi, 2005; Arciniega, 1986).

La actual investigación se lleva a cabo en una compañía minera de los Andes peruanos. En esa zona, antes de la llegada de la corporación minera vivían familias pastoras, principalmente de ovinos, que llevaban una economía de subsistencia (Salas, 2008; Gil, 2009).

Los pobladores de la zona de influencia de la mina habían tenido contacto con empresas mineras tradicionales, medianas y de pequeña escala, las cuales recordaban como beneficiosas porque les brindaban trabajo y compraban sus productos. Lo que fue interrumpido por el terrorismo en los 80s, lo que aisló más a la población e impidió algún tipo de desarrollo. Es así, que cuando llega la compañía minera, los índices de pobreza eran altos y las expectativas con respecto a las ventajas de tener una gran minera cerca también (Barrantes y Zárate, 2005; Salas, 2008; Gil, 2009).

Por otro lado, la tecnificación de la minería requiere de trabajadores calificados que manejen la maquinaria que reemplaza la mano de obra no calificada, por lo que, acceder a un empleo requería condiciones que los pobladores de las zonas aledañas no cumplían (Barrantes y Zárate, 2005; Gil, 2009). Como parte de su responsabilidad social, en el 2002 la compañía encargó a su Gerencia de Relaciones Comunitarias un programa de empleo local, cuya política es contratar en los puestos que no se necesita instrucción superior (operadores de camión y ayudantes) sólo a personas de las comunidades circundantes. Luego son capacitados en las labores que desempeñan.

Como parte de los proyectos de crecimiento de la Compañía Minera, se puso en marcha un Programa de Expansión, que busca ampliar el yacimiento y aumentar el tiempo de vida de la Empresa. Como consecuencia, al finalizar el proyecto habrán ingresado a trabajar 353 personas de la zona de influencia.

Satisfacción con la Vida

Como se explicó anteriormente, el presente estudio es parte de una investigación de BS con la misma muestra. Lo que implica que la SV la ubicaremos dentro del marco del BS. Es así, que la SV se refiere a la percepción de los individuos sobre el logro de sus necesidades, las cuales pueden ser conocidas a través de sus metas, ya que éstas son las aspiraciones que los individuos se proponen de acuerdo a sus valores para satisfacer sus necesidades (Yamamoto y Feijoo, 2007).

Se entiende por necesidades a los requisitos universales para un óptimo

funcionamiento de las personas. Las metas muestran lo que es importante para los individuos y son un importante factor que contribuye a la felicidad, ya que, son estados deseados internalizados por los individuos (Oish, 2000; Emmons, 1986,1999; en Biswas-Diener, 2008). Emmons (1999; en Biswas-Diener, 2008) propone que las metas son unidades de comportamiento por las cuales adoptamos y medimos nuestros valores personales (Biswas-Diener, 2008). La percepción de logro es la evaluación que hacen los individuos de la distancia a la que se encuentran de alcanzar la meta. Una alta coherencia entre metas y contar con los recursos para conseguirlas, conduce relativamente a altos niveles de SV (Yamamoto y Feijoo, 2007).

El modelo de metas personales del BS presentado por Conrad Doering, Rief y Exner (2010) ayuda a explicar la relación de las metas con la percepción de logro de las mismas, a través de variables (nivel de acceso a la meta, importancia de la meta, probabilidad de alcanzar la meta) que median en la SV y su relación con el BS. El modelo tiene tres supuestos: primero, el nivel de acceso a la meta modela el nivel de importancia de la meta y su logro, es decir, el acceso a los recursos que se necesitan para alcanzar la meta influyen en la importancia que le asigne el sujeto a la meta y a su posterior logro, en conclusión, el acceso a los recursos afecta en dirección y fuerza a la meta. Segundo, la probabilidad de alcanzar la meta influye en su importancia y en el BS. Tercero, hay correspondencia entre el logro de la meta y el BS (Conrad, Doering, Rief y Exner, 2010).

Por otro lado, las investigaciones han encontrado que las metas de los individuos son influenciadas por su cultura (Oish, 2000), es decir en la elaboración de las metas individuales se encuentra la presencia de los valores culturales. Tanto así, que pertenecer a una cultura individualista o colectivista puede cambiar completamente la dirección y el sentido de las metas de los individuos (Markus y Kitayama, 1991). Esto es importante

porque cuanto más concordancia exista entre la meta, su logro, y lo que espera la sociedad, es decir sus valores, mayor satisfacción para el individuo (Yamamoto, 2010¹).

Esto toma relevancia con muestras no occidentalizadas, ya que desde una perspectiva occidental no se puede explicar constructos como la SV, en donde los valores, los factores socio-económicos y la percepción de la realidad y la autopercepción son diferentes (Markus y Kitayama, 1991; Diener, Oishi y Lucas, 2003; Islam, Herrera y Hamilton, 2009; McGregor, Camfield y Woodcock, 2009; Tiliouine, 2009).

Por las características de la muestra del presente estudio (todos han nacido y crecido en una zona rural de los Andes) se considera que la metodología émica es la que más se ajusta para estudiar dicho constructo en esta población. La orientación émica busca conocer los principios que representan y dan cuenta de la forma en que se organiza y estructura el fenómeno psicológico, desde la perspectiva de los mismos sujetos de estudio. Así se va formando un conocimiento fenomenológico a partir de las concepciones que se producen en una cultura dada, controlando los sesgos del investigador, siendo la mejor manera de integrar las variables culturales. (Davidson, Triandis, Jaccard, Morales, y Díaz-Guerrero, 1976; Harris, 1976; Berry, 1989; Mead y Jackson, 2004).

En el Perú se han realizado investigaciones sobre la SV dentro del marco del estudio del BS con prevalencia en muestras rurales y/o pobres. Yamamoto y Feijoo (2008) a partir de una aproximación émica y post hoc del BS en poblaciones rurales, periurbanas y urbanas, encontraron la existencia de tres necesidades latentes: *lugar para vivir mejor*, *formar una familia* y *desarrollo* (entendido como progreso o superación desde una visión occidental). La necesidad de un *lugar para vivir mejor* está compuesta por las metas: vecindario limpio y agradable, lugar pacífico (sin violencia ni delincuencia) y salir adelante. La segunda necesidad, *formar una familia*, tiene como metas: tener una pareja o casarse y tener hijos. La tercera necesidad, *desarrollo*, tiene como indicadores: trabajo asalariado,

¹ J. Yamamoto, comunicación personal, mayo 2010.

tener casa propia y bienes, educación para los hijos, comida y salud, y tener educación superior.

Yamamoto y Feijoo (2007) obtuvieron que la única necesidad satisfecha era *formar una familia*. Encontraron que la importancia de la meta y su satisfacción disminuían a medida que el grado de educación aumentaba. Se observaron diferencias según el estado civil, los solteros y viudos manifestaban insatisfacción, los divorciados y separados estaban en equilibrio, y los casados y convivientes estaban muy satisfechos. En el factor *lugar para vivir mejor* la muestra urbana y rural manifiestan insatisfacción, y la muestra peri-urbana se encuentra en equilibrio. La tercera necesidad, *desarrollo*, también se encuentra insatisfecha, manteniéndose constante la magnitud de la brecha entre la importancia de la meta y la percepción de logro en los diferentes grupos de la muestra.

Frente a los resultados de sus investigaciones, Yamamoto y col. (Yamamoto, Altamairano, Alvarez, Feijoo y Paucar, 2004; Yamamoto, Feijoo y Lazarte, 2008) explican lo encontrado a través de la psicología evolucionista, especialmente mediante los cuatro problemas adaptativos que expone Buss (2004). Los problemas adaptativos son los requerimientos para lograr una exitosa transmisión de genes o reproducción, por lo tanto serían los que orientan las metas y necesidades universales, los cuales son: 1. Supervivencia y crecimiento, 2. Búsqueda de pareja, 3. Cuidado de los hijos; en la actualidad, una de las maneras en que se refleja este cuidado es la inversión que realizan los padres en la educación de sus hijos (Anderson, Kaplan y Lancaster, 1999). 4. Ayuda a los familiares genéticos.

Esto concuerda con las necesidades encontradas en la mayoría de las investigaciones, como son tener éxito profesional (que demuestra logro en la sociedad actual, es decir, salir victorioso del proceso de selección natural), tener pareja, ser más atractivo físicamente (que ayuda en la búsqueda de pareja), ayudar a amigos y familiares, seguridad personal (para sobrevivir), salud, poder y acceso a comida, y recursos financieros (Hill y Buss, 2008).

Teniendo en cuenta los antecedentes explicados y la oportunidad del Programa de Expansión de la empresa donde se realiza el estudio, se tiene como propósito conocer la Satisfacción con la Vida (SV) de los trabajadores que nacieron en la zona de influencia de una Compañía Minera de los Andes. Siguiendo la metodología émica, se efectuaron entrevistas, obteniendo las categorías y contenidos de la variable meta. A partir de ello se construye y aplica una encuesta que nos permite conocer las necesidades, la importancia de las metas, la percepción de logro de éstas y la SV a través de contrastes y análisis factoriales.

En la presente investigación no se obtendrán puntajes sobre el nivel de SV de los sujetos de estudio, sino una descripción cualitativa y cuantitativa del contraste de las necesidades de la muestra con la percepción de logro de las mismas, lo que nos lleva a conocer si se encuentran satisfechos, insatisfechos o en equilibrio con cada una de sus necesidades.

MÉTODO

Participantes

La muestra es de 269 participantes entre los 19 y 57 años, de ellos, 249 son hombres y 20 son mujeres, 95 solteros, 81 casados, 87 convivientes y 1 viudo. Según nivel educativo tenemos: profesionales (12), universitarios inconclusos (14), técnicos (83), técnicos inconclusos (49), secundaria completa (76), secundaria incompleta (19), primaria completa (7) y primaria incompleta (1). Hay 167 trabajadores antiguos (más de un año en la empresa) y 106 nuevos (menos de un año), 166 tienen contrato permanente y 107 temporal. Todos han nacido y crecido en las comunidades rurales de la zona de influencia de la compañía minera, sin embargo, el 45% de ellos se han mudado a las ciudades. La mayoría de ellos son chóferes de maquinaria pesada (105), el resto son auxiliares de operador (77), mecánicos (26), operador de mantenimiento (26) o ayudantes de la planta concentradora (25), de metalurgia (3) o de laboratorio químico (12).

Además, para elaborar el instrumento de medición, se realizaron 30 entrevistas a profundidad. Los participantes tenían entre 18 y 55 años, de ellos, 27 son hombres y 3 son mujeres, 9 solteros, 10 casados y 11 convivientes. Según nivel educativo tenemos: profesionales (3), universitarios inconclusos (2), técnicos (4), técnicos inconclusos (4), secundaria completa (12), secundaria incompleta (3) y primaria completa (2). Hay 25 trabajadores antiguos (más de un año en la empresa) y cinco nuevos (menos de un año), 24 tienen contrato permanente y 6 temporal. Todos han nacido y crecido en las comunidades cercanas a la operación de la empresa minera.

Medición

Se aplicó una prueba émica: Escala de Bienestar Subjetivo (Anexo 1) (Yamamoto, Feijoo y Lazarte, 2008) cuya estructura y opciones de respuesta siguieron los parámetros de anteriores pruebas utilizadas con la misma metodología y con muestras similares. La escala evalúa metas y percepción de logro, obteniéndose los siguientes alfas: Metas $\alpha = 0.862$, Percepción de Logro $\alpha = 0.837$, lo que significa que la prueba es confiable, ya que los altos alfas de Cronbach demuestran una alta consistencia interna.

La escala de metas estuvo compuesta de 20 ítems, con tres opciones de respuesta cerrada: No necesario, Necesario y Muy Necesario. La escala de percepción de logro presenta los 20 ítems de la escala de metas pero en términos de cuánto ha cumplido la meta o las posibilidades que tiene de cumplirla. Sus opciones de respuesta cerrada son: No tiene, Malo, Más o menos, Bueno.

Procedimiento

Siguiendo la metodología émica fue necesario realizar 30 entrevistas que brindaron los insumos para elaborar el instrumento émico que permitiera los análisis cuantitativos. Se pasará a explicar los pasos que se siguieron desde las entrevistas hasta los análisis estadísticos.

Como la presente investigación se realiza en el marco de un estudio de BS se utilizó la Entrevista de Componentes del Bienestar Subjetivo (Anexo 2) (Yamamoto, 2005), para recoger información émica. La Guía cuenta con una parte de encuesta de datos demográficos y luego 4 preguntas: ¿Qué se necesita para ser feliz? que explora las metas de vida, ¿Cómo se consigue Mi, M2...? Para obtener los recursos, y ¿A qué persona de tu comunidad admiras? ¿Por qué? Donde se evidencian los valores. El instrumento ha sido piloteado con dos sujetos varones voluntarios que pertenecen a la población de estudio. Ambos no tuvieron dificultades con las preguntas, entendieron el lenguaje utilizado y sus respuestas cumplían con los objetivos de las mismas.

Las entrevistas se llevaron a cabo en el mes de setiembre del 2010, en las diferentes salas de reuniones de la compañía cercanas al lugar de trabajo de los participantes, en todo momento hubo privacidad y se contó con un ambiente adecuado. Las entrevistas duraron en promedio 20 min. y se utilizó un formato estandarizado de presentación y rapport. La entrevista fue voluntaria y con consentimiento informado de por medio; además, libre de cualquier forma de coerción. A su vez, se les explicó a los individuos el propósito general del estudio.

Los 30 participantes de las entrevistas fueron seleccionados de manera aleatoria, teniéndose inclusive una lista sustituta también con nombres aleatorios. El procedimiento usado fue numerar a todos los trabajadores que provienen de la zona de influencia de la compañía minera. Los números fueron colocados en papeles, los cuales a manera de sorteo fueron seleccionados. El contacto con la muestra fue directo, ya que son trabajadores de la empresa en que realizó sus prácticas pre profesionales la investigadora. Como se contó con el apoyo de la Empresa para el estudio, las entrevistas se realizaron dentro del horario de trabajo.

Las respuestas de las entrevistas fueron trabajadas a través de la técnica de análisis de contenido, las cuales fueron formando categorías. Se seleccionaron las categorías que tuvieran una frecuencia de tres a más para formar parte de la prueba. Cada categoría

seleccionada pasó a ser un ítem de la prueba en la variable correspondiente, al final la escala de metas estuvo compuesta de 20 ítems.

La escala de metas y de percepción fue revisada por la PHD Marcia de la Flor y el Magister Jorge Yamamoto. Luego, se realizaron 11 pruebas pilotos con el instrumento, donde se medía la comprensión lingüística y la interpretación del ítem. Para este proceso participaron personas similares a la población de estudio, trabajadores que habían nacido y crecido en la zona de influencia de la operación minera pero que trabajan para empresas que prestan servicios a la compañía minera (contratistas). Se realizó dos modificaciones de redacción hasta que en las últimas tres pruebas pilotos no mostraron ninguna dificultad.

Las encuestas se administraron en el mes de noviembre del 2010, en las diferentes salas de reuniones de la compañía y durante los horarios de trabajo. Se contó con un ambiente adecuado, y duraron en promedio 20 min. En todas las encuestas se utilizó un formato estandarizado de presentación y rapport, donde se explicó de forma general el objetivo de la investigación y la encuesta, aclarando que era independiente a la administración de la Empresa, y recalcando el carácter voluntario y anónimo de la misma. Para que no hubiera duda sobre el anonimato, se confeccionó un ánfora que estuvo en todas las aplicaciones, donde cada sujeto personalmente introducía su encuesta, la cual podrían dejar en blanco de acuerdo a su voluntad.

La aplicación de la prueba se efectuó de dos maneras diferentes dependiendo de la Gerencia. En la Gerencia de Operaciones Mina, donde está la mayor cantidad de sujetos, la prueba se administró en los cambios de turno (asambleas con todos los operadores de una guardia). En este caso, se aplicó a todos los trabajadores de las guardias, incluyendo a los que no eran parte de la población de estudio para evitar generar conflictos entre los que provienen de la zona de influencia y el resto. Se diferenció a la muestra de estudio y al resto a través de los datos demográficos que llenó cada participante. Se preparó con anticipación la separación de las sillas del auditorio para preservar la privacidad de cada uno y se les repartió lapiceros.

En las Gerencias de Concentradora y Mantenimiento por las características de su trabajo se administró la prueba de manera individual y grupal. Siete personas resolvieron la escala de forma individual y el resto en grupos pequeños de dos a siete personas. En todo momento las personas estuvieron alejadas entre sí, asimismo, la investigadora se mantuvo a una distancia prudente para brindarles privacidad al contestar la encuesta. En ningún momento los participantes estuvieron desarrollando la escala en presencia de algún supervisor o jefe.

Las encuestas fueron procesadas por un digitador externo. Se depuró la base retirando a los sujetos que no habían contestado más de tres ítem por variable, quedando finalmente 269 operadores que representan el 90% de los trabajadores que provienen de la zona de influencia de la compañía minera en el momento que se realizó el estudio. Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS en su versión 18, efectuándose análisis exploratorios.

RESULTADOS

Necesidades

A través del análisis factorial exploratorio de las metas se encontró tres necesidades latentes: *Superación Familiar* ($\alpha = .83$) que tiene ocho indicadores: *Tener un buen trabajo* ($\alpha = .78$), *Que los hijos sean profesionales* ($\alpha = .72$), *Trabajar en Antamina* ($\alpha = .76$), *Operar otras máquinas más complejas* ($\alpha = .73$), *Tener una casa propia* ($\alpha = .74$), *Tener un negocio propio* ($\alpha = .70$), *Trabajar para darle comodidades a mi familia* ($\alpha = .68$) y *Estar con Dios para que me ayude* ($\alpha = .64$). El segundo factor es *Tener Buenas Relaciones con los Demás* ($\alpha = .78$) que tiene seis indicadores: *Que mis familiares tengan buena salud* ($\alpha = .77$), *Que la familia esté unida* ($\alpha = .72$), *Tener una buena relación familiar* ($\alpha = .74$), *Apoyar a mis familiares* ($\alpha = .71$), *Tener buenas relaciones en el trabajo* ($\alpha = .73$) y *Que mi comunidad pueda superarse* ($\alpha = .68$). La tercera necesidad es *Superación Personal* ($\alpha = .76$), que contiene: *Trabajar en algo que me guste* ($\alpha = .71$), *Que mi familia me valore* ($\alpha = .73$), *Tener*

una familia ($\alpha = .73$), Tener o terminar una carrera ($\alpha = .73$), Que la empresa motive y capacite a sus trabajadores ($\alpha = .66$) y Que uno tenga salud ($\alpha = .58$).

Se realizaron pruebas correlacionales entre los factores y las variables demográficas, sin embargo no se evidenció ninguna relación.

Percepción de Logro

Agrupando los ítems de percepción de logro de acuerdo al factor en que se encuentra su meta correspondiente, se obtienen los tres componentes: percepción de logro sobre la Superación Familiar, percepción de logro sobre *Tener Buenas Relaciones con los Demás* y percepción de logro sobre la *Superación Personal*.

Satisfacción con la vida

Identificados los tres factores de las metas, es decir, las necesidades subyacentes, y su correlato en los tres factores de percepción de logro, se realizan los contrastes. Las variables resultaron no tener distribución normal, ya que tienen un fuerte sesgo hacia la derecha, por lo que se ejecutó los análisis a través de la prueba de Wilcoxon. Se obtuvo que existen diferencias entre la necesidad de *Superación Familiar* y su percepción de logro, y entre *Superación Personal* y su percepción de logro. No se encontraron diferencias entre la necesidad de *Tener Buenas Relaciones con los Demás* y su percepción de logro.

Figura 1. Contraste de los Factores de Necesidades con los de Percepción de Logro

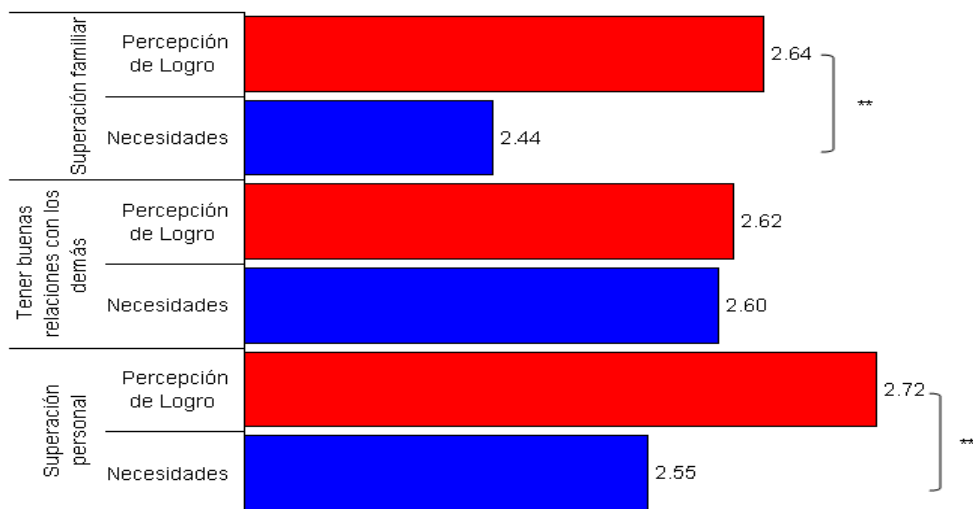


Figura 1. Se presenta las medias de cada factor y las diferencias ** $p < .01$

Observamos en la Figura 1 que el factor *Superación Familiar* se encuentra satisfecho ($Z=-7.741$, $p=.00$), el segundo factor *Tener Buenas Relaciones con los Demás*, está en equilibrio ($Z=-.636$, $p=.525$), y el factor *Superación Personal* se encuentra satisfecho ($Z=-7.809$, $p=.00$). Adicionalmente se realizó el contraste no paramétrico con cada ítem de metas y su correlato en percepción de logro.

Figura 2. Contraste de las metas con su correspondiente percepción de logro en los indicadores que comprenden el factor *Superación Familiar*

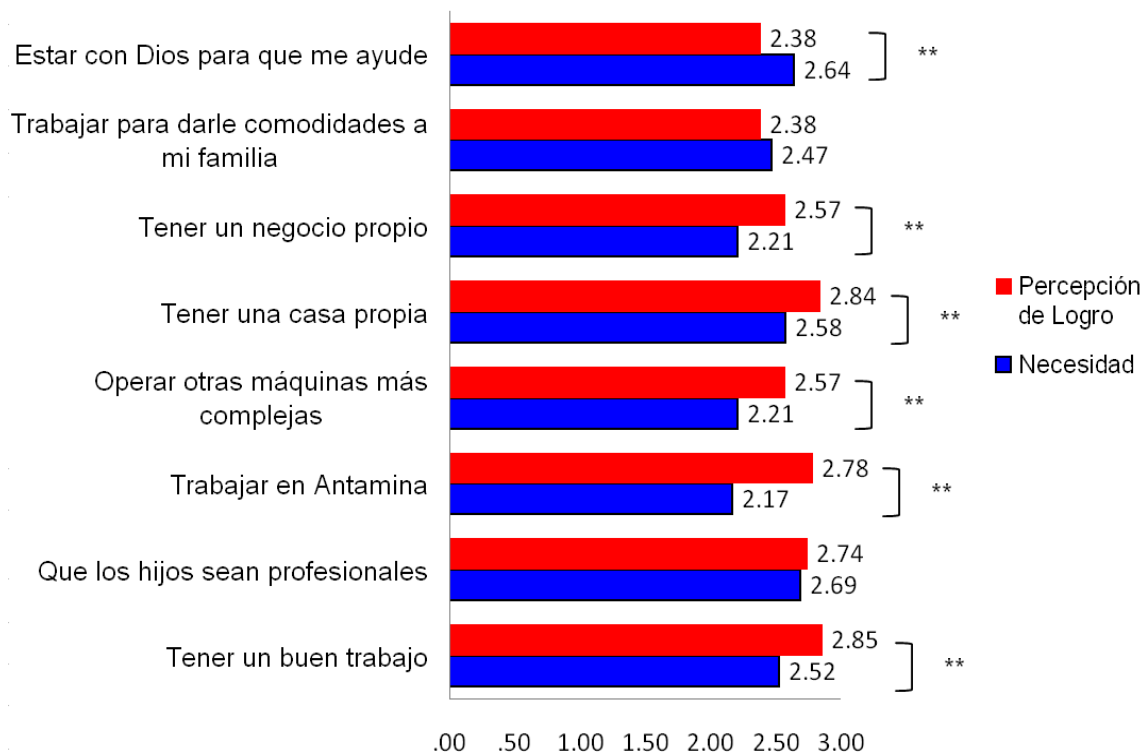


Figura 2. Se presenta las medias de cada indicador y las diferencias * $p<.05$ ** $p<.01$

Observamos que los indicadores *Tener un negocio propio* ($Z=-7.266$, $p=.00$), *Tener una casa propia* ($Z=-6.070$, $p=.00$), *Operar máquinas más complejas* ($Z=-6.737$, $p=.00$), *Trabajar en Antamina* ($Z=-9.497$, $p=.00$) y *Tener un buen trabajo* ($Z=-7.286$, $p=.00$) se encuentran satisfechas (la percepción de logro es mayor a la importancia de la meta). En cambio, *Estar con Dios para que me ayude* ($Z=-5.124$, $p=.00$) y *Trabajar para darle comodidades a mi familia* ($Z=-1.778$, $p=.00$) se encuentran insatisfechas (la necesidad es mayor que la percepción de logro).

Figura 3. Contraste de las metas con su correspondiente percepción de logro en los indicadores que comprenden el factor Tener buenas relaciones con los demás

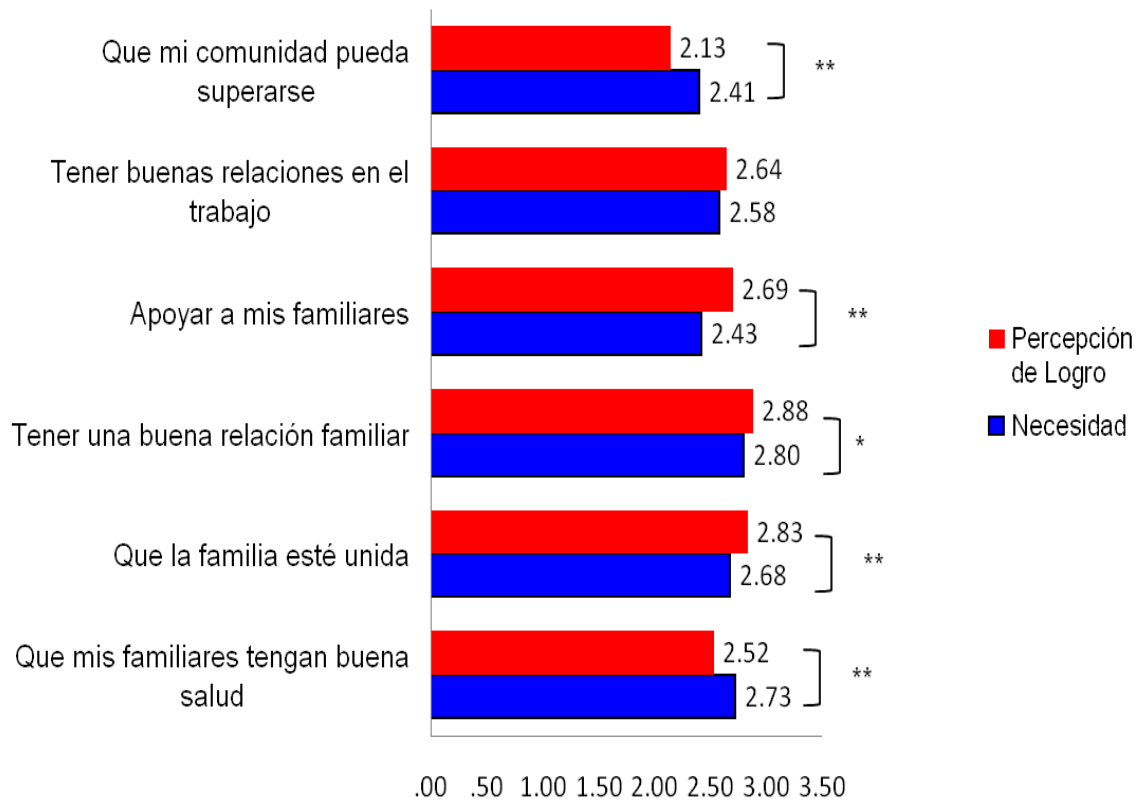


Figura3. Se presenta las medias de cada indicador y las diferencias * $p < .05$ ** $p < .01$

En la Figura 3 se evidencia que los indicadores *Que mi comunidad pueda superarse* ($Z = -5.530$, $p = .00$) y *Que mis familiares tengan buena salud* ($Z = -4.950$, $p = .00$) se encuentran insatisfechos. A diferencia de *Apoyar a mis familiares* ($Z = -6.344$, $p = .00$), *Tener una buena relación familiar* ($Z = -2.582$, $p = .01$), *Que la familia esté unida* ($Z = -4.313$, $p = .00$), que se encuentran satisfechos. En equilibrio se presenta el indicador: *Tener buenas relaciones en el trabajo* ($Z = -1.650$, $p = .099$)

Figura 4. Contraste de las metas con su correspondiente percepción de logro en los indicadores que comprenden el factor Superación Personal

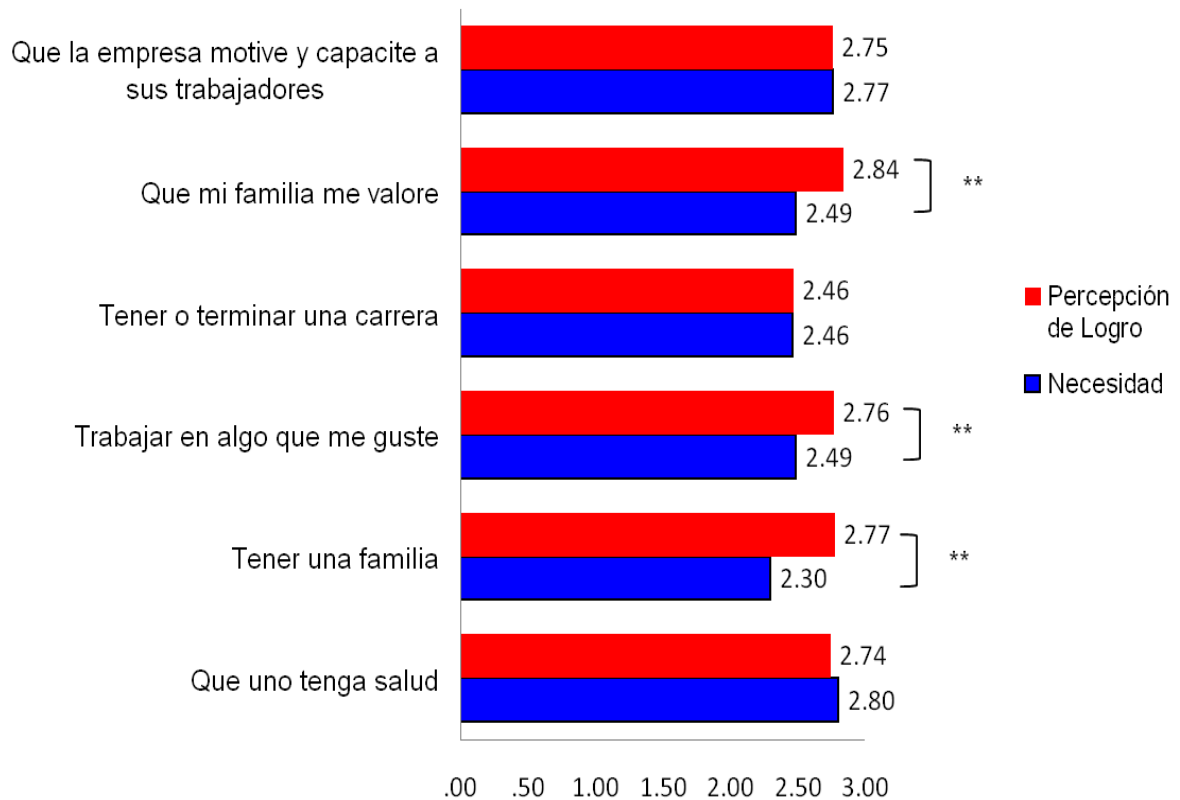


Figura 4. Se presenta las medias de cada indicador y las diferencias * $p < .05$ ** $p < .01$

Observamos que en el factor *Superación Familiar* los indicadores. *Que mi familia me valore* ($Z = -8.120$, $p = .00$), *trabajar en algo que me guste* ($Z = -6.264$, $p = .00$), *Tener una familia* ($Z = -9.704$, $p = .00$) se encuentran satisfechos. *Que la empresa motive y capacite a sus trabajadores* ($Z = -.394$, $p = .694$), *Que uno tenga salud* ($Z = -1.801$, $p = .072$) y *Tener o terminar una carrera* ($Z = -.081$, $p = .936$) son necesidades que están en equilibrio.

DISCUSIÓN

El general se encontró tres necesidades subyacentes en la muestra, de las cuales dos se manifiestan satisfechas y una en equilibrio. A continuación se pasará a esbozar una explicación de los resultados empezando por las necesidades, y lo hallado con respecto a su satisfacción.

La primera necesidad es la *Superación Familiar* que se relaciona con subir de estatus social y económico ya que tenemos en su conformación *Tener un buen trabajo* que cualitativamente implica: buena remuneración, tener seguro médico, buenas condiciones (horarios, ambiente físico), estable y permanente, y que sea reconocido por su trabajo. Entonces *Tener un buen trabajo* implica primero un crecimiento y estabilidad económica, segundo un reconocimiento social por parte del empleador. Muy parecido es el indicador *Trabajar en Antamina*, la diferencia es que adicionalmente el reconocimiento es por parte de la comunidad, de la misma manera que *Tener un negocio propio*.

Esta necesidad está asociada al primer problema evolutivo: supervivencia y crecimiento (Buss, 2004), que en primera instancia se ve satisfecha al trabajar en una compañía grande, donde obtienen seguridad económica y beneficios como un seguro médico familiar privado y capacitación. Asimismo, la solución al problema evolutivo de crecimiento se refleja en la meta *Trabajar para darle comodidades a mi familia*, que implica tener bienes materiales, recreación y tranquilidad económica. En la meta *Tener una casa propia*, la descripción cualitativa es: tener una casa a tu gusto (ya que usualmente las casas se elaboran de adobe con un estándar sencillo), con bienes materiales y en la ciudad. *Operar máquinas más complejas* evidencia el deseo de mayores ingresos económicos (en la Empresa cuanto más máquinas manejen, mayor remuneración), y crecimiento.

El factor *Superación Familiar* también está abarcando otra tarea evolutiva: el crecimiento y cuidado de los hijos, ya que la meta *Que los hijos sean profesionales* es uno de los principales pilares de este factor ($\alpha = .72$). Además, esta meta es recurrente en todas las investigaciones realizadas en el Perú sobre BS (Yamamoto, Altamairano, Alvarez, Feijoo y Paucar, 2004; Yamamoto, Feijoo y Lazarte, 2008). Más allá de la acumulación de bienes

materiales, que la familia se supere implica que los hijos sean mejores que sus padres, que tengan más educación, lo que mejorará el estatus social de la familia. Los hijos como prolongación genética pueden, a través de los recursos materiales que proveen los padres, alcanzar esta superación que es la realización de toda la familia. A la luz de esto se comprende mejor la importancia de la acumulación de dinero que asegure la profesionalización de los hijos.

Por otro lado, la meta *Estar con Dios para que me ayude*, refleja un sincretismo religioso, ya que manifiesta una relación de reciprocidad con la divinidad similar al pago de la tierra y a los ritos andinos, diferente a la propuesta occidental cristiana, a la cual el 97% de la muestra reconoce pertenecer. Esta meta presenta un locus de control externo (Rotter, 1975), es decir, cualitativamente se observó en las entrevistas que los sujetos consideran que la *Superación Familiar* no sólo depende de ellos sino de variables que no pueden controlar. Por lo tanto, para que todo sea favorable a ellos necesitan de la divinidad. Siguiendo esta línea lógica, la ayuda de Dios requiere una relación de reciprocidad con él que implica el cumplimiento de ciertas normas de conducta dictadas por su religión.

Pasando al segundo factor *Tener buenas relaciones con demás*, que implica: *Tener una buena relación familiar, Que la familia esté unida, Apoyar mis familiares y Que mis familiares tengan buena salud*, lo que se relaciona a estar en armonía con los otros significativos, específicamente con la familia nuclear. Esto se relaciona con lo encontrado en estudios con otras muestras peruanas (Yamamoto, Altamairano, Alvarez, Feijoo y Paucar, 2004; Yamamoto, Feijoo y Lazarte, 2008) y extranjeras (Headey, 2008). Hill y Buss (2008) afirman que “nuestro bienestar depende en gran medida del acceso a personas con las que tenemos relaciones profundas y significativas”. Asimismo, sucesos como casarse o enviudar afectan significativamente en la SV (Headey, 2008).

Adicionalmente, este factor incluye la necesidad de relacionarse armoniosamente con más personas, así las metas *Tener buenas relaciones en el trabajo y Tener una buena relación familiar* expresa la importancia de las relaciones interpersonales. El hecho que este factor no sólo agrupe a la familia, sino que considere como meta de vida la armonía con las

personas del trabajo y de la comunidad, nos expresa rasgos de una cultura colectivista. Es así que se ha encontrado en varias sociedades colectivistas la importancia de no molestar a los demás, de mantener la armonía del grupo y de las relaciones interpersonales (Markus y Kitayama, 1991). El tener relaciones armoniosas con personas que no son miembros de la familia, es una preocupación por mantener lazos de reciprocidad, lo que aumenta las probabilidades de beneficios futuros. El tener buenas interacciones sociales asegura el compromiso de los demás de participar en el apoyo mutuo.

El último factor *Superación Personal*, se podría entender como autorrealización, sin embargo lo que se presenta en la muestra es más bien una mezcla entre un mejoramiento autónomo (lo vemos en las metas *Tener o terminar una carrera*, y *Trabajar en algo que me guste*), y un crecimiento interrelacionado y dependiente de los otros que lo rodean (como lo sugieren las metas *Que mi familia me valore*, *Tener una familia*, *Que la empresa motive y capacite a sus trabajadores*). La conjugación de matices parece apuntar a construir o reforzar la autoestima de los sujetos de la muestra.

Es resaltante la meta *Que mi familia me valore*, ya que se vincula íntimamente con el autoconcepto interrelacionado (Markus y Kitayama, 1991) que se da en las culturas colectivistas, donde la autoestima se forma en gran medida interdependientemente.

La necesidad de *Superación Personal* entendida como una búsqueda de mejorar la autoestima, la podemos relacionar con las tareas evolutivas a través de la teoría Sociométrica (Baumeister y Leary, 1995). Esta plantea que la autoestima funciona como un indicador subjetivo de evaluación para las otras personas sobre el valor del individuo. Así los individuos con alta autoestima serán incluidos socialmente y aceptados por los otros. Que un individuo se valore trasmite que tiene altas probabilidades de sobrevivir y reproducirse con éxito, lo que ayuda a la sobrevivencia y crecimiento del grupo, trayendo como consecuencia prestigio y reputación para el grupo. Desde esta visión la autoestima es una función evolutiva.

En síntesis, se explica las necesidades encontradas siguiendo la postura de la teoría evolutiva, ya que ellas se relacionan con la resolución de los cuatro problemas adaptativos (Buss, 2003). La necesidad de *Superación Familiar*, resuelve el problema de supervivencia, crecimiento y protección a la descendencia. La necesidad de *Tener Buenas Relaciones con los Demás*, predispone positivamente a la búsqueda de pareja, a ayudar a los familiares genéticos y a la reciprocidad, que aumenta las probabilidades de soporte social frente a adversidades que pongan en riesgo la supervivencia. La necesidad *Superación Personal*, por un lado motiva a cumplir la tarea de búsqueda de pareja y a posicionarse dentro del grupo como valioso, lo que asegura aún más su supervivencia y la de sus descendientes.

Las necesidades *Superación Familiar* y *Superación Personal*, se encuentran satisfechas, y la necesidad Tener buenas relaciones con los demás se presenta en equilibrio, por lo tanto, en líneas generales podemos decir que la muestra se encuentra satisfecha con su vida.

Esto se explica por las características de la muestra, donde los sujetos obtienen altos recursos económicos comparados con su situación previa al entrar a trabajar a la compañía minera. Aunque se ha encontrado en anteriores estudios que en líneas generales el dinero no es un predictor de la satisfacción con la vida (Biswas-Diener, 2008), investigaciones con grandes grupos y muestras internacionales llegan a la conclusión de que las riquezas materiales correlacionan modesta y positivamente con la SV. Los investigadores tienden a estar de acuerdo que la naturaleza de esta correlación es curvilínea, así el dinero aparece correlacionado con la SV más fuertemente en bajos niveles económicos (Biswas-Diener, 2008; Zhang, Yang y Wang, 2009). El impacto negativo de las metas financieras en muestras pobres sobre la SV van disminuido cuando los ingresos familiares se incrementan. El dinero va teniendo menor importancia en la SV a medida que se va aumentando sus ganancias (Li-Ping, 2007). Asimismo, las investigaciones con poblaciones pobres peruanas, sugieren una relación entre el ingreso económico y el BS, ya que el dinero satisface sus necesidades básicas: físicas y psicológicas (Guillen-Royo, 2008; Copestake, Guillen-Royo, Chou, Hinks y Velazco, 2009).

Sobre la relación y la influencia del dinero en la SV se han planteado varias hipótesis.

Se pasará a desarrollar las que más se relacionan con la muestra del presente estudio.

Una explicación es que el dinero en los individuos pobres les permite cumplir con las tareas evolutivas de supervivencia, crecimiento, cuidado de los hijos y apoyo a los familiares. Cabe recordar que el lugar donde proviene la muestra son comunidades pobres con índices de desnutrición. Así los participantes al ingresar a la compañía minera cambian radicalmente sus ingresos, liberándolos de sus preocupaciones por sobrevivir y dándoles acceso a bienes que mejoran su calidad de vida. Es así que se ha evidenciado que el aumento de las ganancias está asociado al BS (que implica la SV) sobre todo en los pobres, una vez el umbral de pobreza se cruza, el aumento de los ingresos pierde significancia (Csikszentmihalyi, 1999; Guillen-Royo, 2008). Esto puede dar luces sobre las razones en el grupo de los nuevos operadores, sin embargo, los operadores antiguos ya han pasado el umbral de la pobreza hace varios años, y no se ha encontrado diferencias en los factores según tiempo en la empresa.

Según Xin-An y Qing (2010) recientes investigaciones muestran que algunas personas tienen altos niveles de BS (que implica la SV) por el dinero. Lo que hace creer que los efectos del dinero dependen de una disposición de personalidad. La explicación es que en las personas con más conciencia de su imagen social (CIS) correlacionan los ingresos y el BS. Se ha visto que las personas con más niveles de CIS están poblaciones colectivistas, ya que los colectivistas están más atentos a las expectativas de los otros. El dinero es importante para las personas que están muy preocupadas de su imagen social o prestigio, porque su nivel de consumo es alto para aparentar o llevar un estilo de vida que pueda ser expuesto u ostentoso para los demás. Los bienes, en este caso, son instrumentos para el éxito social. El dinero brinda lo deseable socialmente y hace ver que tiene atributos personales codiciados por todos. Por ejemplo, se ha visto que los sujetos con mejor situación financiera son percibidos más positivamente, con más habilidades personales, y más cualidades (Xin-An y Qing, 2010).

La investigación de Xin-An y Qing (2010) demostró que los chinos con alta CIS y que tenían poco dinero, estaban insatisfechos, y las personas con alta CIS y altos ingresos económicos, estaban satisfechos. Esto es lo que puede pasar con la muestra del presente estudio. Al pertenecer a centros poblados pequeños y a una cultura colectivista, es probable que tengan altos niveles de CIS. Así el salario de la minera les permite ostentar, mejorar su prestigio social ante sus pares y su autoestima, como consecuencia está satisfecho. Reforzando lo anterior Nickerson, Schwarz y Diener (2007) encontraron que la importancia del dinero estaba positiva y significativamente relacionada con la importancia del reconocimiento, la promoción, el prestigio, la posición, la influencia en otros y la estima como persona. En la misma línea Gardarsdottir, Dittmar y Aspinall (2009) en su estudio sobre BS y dinero, hallaron una relación positiva entre las metas de éxito (a través del dinero) y el BS.

Por último, se encuentra la hipótesis del Rango de Ingreso (Boyve y Moore, 2010) que sugiere que la influencia de los ingresos económicos en la SV depende del grupo de referencia con el que se compare. Así en la comparación el sujeto tiene mayor SV si en su evaluación “tiene más” que su grupo de referencia. En la muestra del presente estudio se puede dar tal situación, ya que el punto de referencia de los participantes es la población de sus comunidades, en especial el pueblo pequeño más cercano. Al tener sueldos muy superiores al de su grupo de referencia (que le brinda acceso a más bienes y a más oportunidades), la comparación de éxito económico y social que realice entre su situación y del grupo de referencia, es de esperar que el resultado sea mayormente a favor de los operadores mineros, por tanto la evaluación de su vida será positiva, encontrándose satisfecho.

Con el factor que se encuentra en equilibrio: *Tener buenas relaciones con los demás*, equivalentes necesidades se han encontrado en otros estudios con poblaciones similares siendo el único factor satisfecho (Yamamoto y Feijoo, 2007). Más aún, las investigaciones han encontrado en relación con la SV que los factores de influencia son las relaciones interpersonales cercanas, como la familia, pareja y amigos, y la vida laboral (Martikainen,

2009; Bruce, 2008). El equilibrio de este factor se entiende al tener dos metas insatisfechas:

Que mi comunidad pueda superarse y Que mis familiares tengan buena salud, estas metas nos revelan que la insatisfacción está en el progreso de la comunidad y las relaciones con la familia extendida. En la etapa cualitativa se identificó la preocupación de los participantes primero por la corrupción de sus autoridades, que no invierten en obras públicas, lo que los aleja del ideal occidental de desarrollo. Segundo, en los celos que generaban en su familia extendida (primos, tíos, etc.) por trabajar en la mina (“¿por qué no me consigues trabajo en la mina?”, “te vas a Huaraz porque no quieres compartir con nosotros”, “por qué no invitas si tienes plata”).

En conclusión, podemos afirmar que el presente estudio concuerda con la información recabada en anteriores investigaciones con muestras similares (Yamamoto, Altamairano, Alvarez, Feijoo y Paucar, 2004; Yamamoto y Feijoo, 2007), orientando asimismo, su interpretación de los datos en base a la teoría evolutiva, de manera que las metas de vida estarían orientadas al cumplimiento de las tareas evolutivas propuestas por Darwin (2000) y a la resolución de los problemas evolutivos (Buss, 2003). Se propone la explicación que la satisfacción de las necesidades se facilita por la fuerte influencia de los ingresos económicos que perciben por su trabajo en la compañía minera, que les da la seguridad y las oportunidades de cumplir con las necesidades que ellos consideran las más importantes. Para una mejor comprensión se señalaron tres planteamientos que en conjunto dan luces de las razones de la influencia de sus ingresos económicos con su SV.

Referencias Bibliográficas

- Absi, P. (2005). *Los ministros del diablo: El trabajo y sus representaciones en las minas de Potosí* (Birk, G. Trad.). La Paz: Instituto de Investigación para el Desarrollo, Embajada de Francia en Bolivia, Instituto Francés de Estudios Andinos y Fundación PIEB. (Trabajo original publicado en 2003)
- Alcócer, P. (2009). Relaciones entre satisfacción laboral, satisfacción con la vida y personalidad en la calidad del servicio. Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Anderson, K.; Kaplan, H. y Lancaster, J. (1999). Paternal care by genetic fathers and stepfathers I: reports from albuquerque men. *Evolution and human behavior*. 405-431.
- Arciniega, R. (1986). *Los mineros de la Southern Peru Copper Corporation, 1968-1981*. Lima: PUCP. Facultad de Ciencias Sociales.
- Astuquipan, C. (2005). ¿Minería responsable? Alerta: Contaminación ambiental y conflictos sociales. *En Business: Negocios en el Perú*. 11(124):14-16,18-24.
- Baumeister, R. y Leary, M. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachment as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Barrantes, R. y Zárate, P. (2005). *Te quiero pero no: minería, desarrollo y poblaciones locales*. Lima: IEP Ediciones.
- Berry, J.W. (1989). Imposed etics- emics – derived etics: the operationalization of a compelling idea. *International Journal of Psychology*. 24, 721-735.
- Biswas-Diener, R. (2008). Material wealth and subjective wellbeing. En M. Eid y R. Larsen (Editores). *The science of subjective well-being*. New York: The Guilford Press.
- Boyce, C. y Moore, S. (2010). Money and Happiness: Rank of Income, not Income, Affects Life Satisfaction. *Psychological Science*. Vol.21 (4). pp. 471-475.
- Bruce, H. (2008). Life Goals Matter to Happiness: A Revision of Set-Point Theory. *Social Indicators Research*. 86:213–231.
- Buss, D. (2004). *Evolutionary psychology, the new science of yhe mind*. New York: Pearson Education.
- Conrad, N.; Doering, B.; Rief, W. y Exner, C. (2010). Looking beyond the importance of life goals. The personal goal model of subjective well-being in neuropsychological rehabilitation. *Clinical Rehabilitation*. 24: 431- 443.
- Copestake, J.; Guillen-Royo, M.; Chou, W.; Hinks, T. y Velazco, J. (2009). The relationship between economic and subjective wellbeing indicators in Peru. *Applied research quality life*. 4, 155- 177.
- Darwin, C. (2000). *El origen de las especies*. México: Porrúa.
- Davidson, A.; Triandis, H.; Jaccard, J.; Morales, M. y Díaz-Guerrero, R. (1976). Cross cultural model testing: toward a solution of the etic-emic dilema. *International Journal of Psychology*. 11, (1), 1-13.
- Diener, E.; Oishi, S. y Lucas, R. (2003). Personality, culture and subjective wellbeing: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*. 54, 403-425.
- Gardarsdottir, R.; Dittmar, H. y Aspinall C. (2009). It's not the money, it's the quest for a happier self: The role of happiness and success motives in the link between financial goals and subjective well-being. *Journal of Social an Clinical Psychology*. 28 (9), 1100-1127.

- Gil, V. (2009). *Aterrizaje minero: Cultura, conflicto, negociaciones y lecciones para el desarrollo desde la minería en Ancash, Perú*. Lima: IEP Ediciones.
- Guillen-Royo, M. (2008). Consumption and subjective wellbeing: Exploring basic needs, social comparison, social integration and hedonism in Peru. *Social Indicators Research*. 89, 535- 555.
- Harris, M. (1976). History and significance of the emic/etic distinction. *Annual Review of Anthropology*. 5, 329-350.
- Headey, B. (2008). Life goals matter to happiness: A revision of set-point theory. *Social Indicators Research*. 86, 213-231.
- Hill, S. y Buss, D. (2008). Evolution and subjective well being. En M. Eid y R. Larsen (Editores). *The science of subjective well-being*. New York: The Guilford Press.
- Instituto de Ingeniero de Minas del Perú- IIMP. (2010). *Minería peruana: Contribución al desarrollo económico y social*. Recuperado: 28 de marzo de 2010, desde: <http://www.minem.gob.pe/publicacion.php?idSector=1yidPublicacion=275>
- Islam, G.; Herrera, E. y Hamilton, M. (2009). Objective and subjective indicators of happiness in Brazil: the mediating role of social class. *The Journal of Social Psychology*. 149(2), 267– 271.
- Li-Ping, T. (2007). Income and Quality of Life: Does the Love of Money Make a Difference? *Journal of Business Ethics* (72)375–393.
- Long, N. y Roberts, B. (2001). *Mineros, campesinos y empresarios en la sierra central del Perú*. (Massey, M. Trad.). Perú: IEP Ediciones. (Trabajo original publicado en 1984).
- Markus, H. y Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognitions, emotion, and motivation. *Psychological Review*. 98 (2), 224–253.
- Martikainen, L. (2009). The many faces of life satisfaction among finnish young adults. *Journal of happiness studies*. 10, 721- 737.
- McGregor, A.; Camfield, L. y Woodcock, A. (2009). Needs, wants and goals: wellbeing, quality of life and public policy. *Applied research quality life*. 4, 135- 154.
- Mead, D. y Jackson, M. (2004). Model for combining the qualitative emic approach with the quantitative derived etic approach. *Australian Psychologist*. 39 (2) 127- 133.
- Nickerson, C.; Schwarz, N. y Diener, E. (2007). Financial aspirations, financial success, and overall life satisfaction: Who? and How? *Journal of Happiness Studies*. 8:467–515.
- Oishi, S (2000). Goals as cornerstones of subjective well being. En Diener y E.M. Suh (Eds.) *Culture and Subjective well being* (pp 87 - 112). Cambridge MA: MIT
- Rotter, J. (1975). Some problems and misconceptions related to the construct of internal versus external control of reinforcement. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 56-67.
- Salas, G. (2008). *Dinámica social y minería: Familias pastoras de puna y la presencia del proyecto Antamina*. Lima: IEP Ediciones.
- Tiliouine, H. (2009). Health and subjective wellbeing in Algeria: a developing country in transition. *Applied research quality life*. 4, 223- 238.
- Yamamoto, J. (2004). *El protocolo de entrevista a profundidad de componentes del bienestar*. Manuscrito no publicado.

- Yamamoto, J.; Altamairano, T.; Alvarez, J.; Feijoo, A y Paucar, E. (2004). *The rural community of Llajta Iskay. The conflict between what is traditional and the community's movement towards modernity*. Lima: PUCP. No publicado.
- Yamamoto, J. (2005). *Escala de componentes del bienestar Subjetivo*. Manuscrito no publicado.
- Yamamoto, J. y Feijoo, A. (2007). Componentes émicos del bienestar. Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología*. 25(2), 197- 231.
- Xin-An, Z. y Qing, C. (2010). For Whom can money buy subjective well-being? The role of face consciousness. *Journal of Social and Clinical Psychology*. 29 (3), 322 – 247.
- Zhang, J.; Yang, Y. y Wang, H. (2009). Measuring subjective well-being: A comparison of China and the USA. *Asian Journal of Social Psychology*, 12, 221–22.





ANEXO 1

Guía de Entrevista de Componentes del Bienestar

1.- Datos Demográficos

- Lugar de nacimiento (Provincia, Distrito, Comunidad/Caserío)
- Edad
- Sexo:
- Lugar donde vive
- Estado Civil:
 - 1) Soltero
 - 2) Conviviente/servinakuy
 - 3) Casado
 - 4) Viudo
 - 5) Divorciado
- Número de hijos:
- Tiempo en la Empresa: (meses y años)
- Puesto en la Empresa
- Tipo de contrato (permanente - temporal)
- Religión
- Grado de instrucción:
 - 1) No tiene
 - 2) Primaria incompleta
 - 3) Primaria completa
 - 4) Secundaria incompleta
 - 5) Secundaria completa
 - 6) Superior técnica incompleta
 - 7) Superior técnica completa
 - 8) Superior universitaria incompleta
 - 9) Superior universitaria completa.

2.- Preguntas:

- ¿Qué cosas se necesitan para ser feliz?
- ¿Cómo se consiguen esas cosas?
- ¿Quiénes son las personas que más admiras de tu comunidad? ¿Qué es lo que más admiras de esa personas? (cada una)

ANEXO 2

ENCUESTA DE BIENESTAR SUBJETIVO

Lea con atención y por favor marque con un aspa (X) sus respuestas.

¿Qué cosas se necesita para ser feliz?	No necesario	Necesario	Muy necesario
1. <i>Trabajar para darle comodidades a mi familia</i> (casa bien equipada, coman bien, sin preocupaciones económicas, etc.)			
2. Tener una buena relación familiar			
3. Tener un buen trabajo			
4. Tener buenas relaciones en el trabajo			
5. Que los hijos sean profesionales			
6. Apoyar a mis familiares			
7. Que uno tenga salud			
8. Que mis familiares tengan buena salud			
9. <i>Tener una familia</i> (esposo(a) e hijos)			
10. Trabajar en algo que me guste			
11. Operar otras máquinas más complejas			
12. Tener un negocio propio			
13. Tener o terminar una carrera			
14. Que la familia esté unida			
15. Que mi familia me valore			
16. Trabajar en Antamina			
17. <i>Que la empresa motive y capacite a sus trabajadores</i>			
18. <i>Tener una casa propia</i>			
19. Estar con Dios para que me ayude			
20. Que mi comunidad pueda superarse			

Tu(s)..... es (son)

No	Malo	Más o	Bueno

	tiene		menos	
21. Las comodidades que brindas a tu familia (casa bien equipada, coman bien, sin preocupaciones económicas, etc.) son...				
22. Tus relaciones familiares son...				
23. Tu trabajo es...				
24. Tus relaciones en el trabajo son...				
25. Las probabilidades de que tus hijos sean profesionales son...				
26. El apoyo que les das a tus familiares es...				
27. Tu salud es...				
28. La salud de tus familiares es...				
29. Tus posibilidades de <i>Tener una familia</i> (esposo(a) e hijos) son...				
30. Tus posibilidades de trabajar en algo que te guste son...				
31. Tus posibilidades de operar otras máquinas más complejas son...				
32. Tus posibilidades de tener un negocio propio son...				
33. Tus posibilidades de <i>Tener o terminar una carrera</i> son...				
34. La unión de tu familia es...				
35. El reconocimiento y valoración de mi familia hacia mí es...				
36. Tus posibilidades de <i>Tener una casa propia</i> son ...				
37. Tu relación con Dios es...				
38. Trabajar en Antamina es...				
39. La motivación y capacitación de los trabajadores por parte de la empresa es...				
40. La superación de tu comunidad es...				

Datos Demográficos

- Lugar de nacimiento (Provincia, Distrito, Comunidad/Caserío): _____
- ¿Cuánto tiempo ha vivido en el lugar donde nació? _____
- Edad: _____
- Sexo:
- Estado Civil:
- Número de hijos: _____
- Lugar donde vive actualmente: _____
- ¿Hace cuanto tiempo vive en el lugar de su vivienda actual? _____
- Tiempo en la Empresa: (meses y años): _____
- Puesto que ocupa en la Empresa: _____
- Tipo de contrato:
- Religión: _____
- Grado de instrucción:

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN