

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EJECUTIVA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS**

**TESIS**

**CONDICIONES LABORALES, SALUD OCUPACIONAL Y  
SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
COMPAÑÍA MINERA SANTA ROSA**

**PRESENTADO POR:**

**JUAN JOSÉ APONTE CERRÓN**

**ASESOR: DR. JULIO FIDEL PRÍNCIPE LÓPEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
EJECUTIVA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS**

**2017**

**DEDICATORIAS:**

Dedicado a mi querida familia y amigos por todo su apoyo en esos cortos momentos del posgrado.

**AGRADECIMIENTOS:**

Mostrar mi gratitud a los docentes por la oportunidad académica, por la experiencia que me han hecho vivir durante mis días de clases. Gracias a mi amigo Mario Barrantes quien me incentivo a que continuara, ya que quería abandonar el posgrado debido a mi trabajo lejano en mina.

Finalmente gracias a mi esposa Jessy, por el apoyo en lo bueno y lo malo. Gracias a Dios por la oportunidad que nos da la vida o algo así.

## ÍNDICE

<b>CARÁTULA</b>	<b>1</b>
<b>DEDICATORIAS Y AGRADECIMIENTOS</b>	<b>2</b>
<b>ÍNDICE</b>	<b>3</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>6</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>Capítulo I: Fundamentos Teóricos</b>	<b>9</b>
1.1 Marco Histórico	9
1.2 Marco Teórico	19
1.3 Marco Legal	37
1.4 Investigaciones	38
1.5 Marco conceptual	41
<b>Capítulo II: El Problema, objetivos, hipótesis y variables</b>	<b>50</b>
<b>2.1. Planteamiento del problema</b>	<b>50</b>
2.1.1 Descripción de la realidad problemática	50
2.1.2 Definición del problema	54
2.1.2.1 Problema General	54
2.1.2.2 Problemas Específicos	54
<b>2.2 Finalidad y Objetivos de la investigación</b>	<b>54</b>
2.2.1 Finalidad	54
2.2.2 Objetivos: General y específicos	54
2.2.2.1 Objetivo General	54
2.2.2.2 Objetivos Específicos	55
2.2.3 Delimitación del estudio	55

2.2.4	Justificación e Importancia del estudio	55
<b>2.3</b>	<b>Hipótesis y variables</b>	<b>56</b>
2.3.1	Supuestos teóricos	56
2.3.2	Hipótesis principal y específicas	56
2.3.2.1	Hipótesis Principal	56
2.3.2.2	Hipótesis Específicas	56
2.3.3	Las variables e indicadores	57
<b>Capítulo III:</b>	<b>Método, técnica e instrumentos</b>	<b>58</b>
3.1	Población y muestra	58
3.1.1	Población	58
3.1.2	Muestra	58
3.2	Tipo, Nivel, Método y Diseño utilizado en el estudio	58
3.3	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	59
3.4	Procesamiento de datos.	59
<b>Capítulo IV:</b>	<b>Presentación y Análisis de los Resultados</b>	<b>61</b>
4.1	Presentación de resultados.	61
4.2	Contrastación de Hipótesis	96
4.3	Discusión de resultados	98
<b>Capítulo V:</b>	<b>Conclusiones y Recomendaciones</b>	<b>105</b>
5.1	Conclusiones	105
5.2	Recomendaciones	105

<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>106</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>112</b>
Anexo N° 1.- Instrumento de Recolección de Datos	112
Anexo N°2.- Matriz de coherencia interna	123
Anexo N°3.- Carta de autorización	125
Anexo N°4.- Ley N°29783	126

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo, determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

Respecto a los aspectos metodológicos del trabajo, el tipo de investigación fue el descriptivo y el nivel explicativo.

La población objeto de estudio, estuvo conformada por el personal de Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa.

El número de trabajadores es: 24 empleados y 25 obreros, siendo total 49 trabajadores.

Debido al pequeño tamaño de la población se consideró como muestra a toda la población, es decir los 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa, a las cuales se les aplicó el instrumento que constó de 35 preguntas, utilizando la escala de likert con alternativas de respuesta múltiple.

Se procedió a analizar los resultados, luego se realizó la contrastación de hipótesis, utilizando la prueba estadística conocida como coeficiente de correlación de SPEARMAN, debido a que las variables de estudio son cualitativas.

Finalmente, se pudo determinar que Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

**Palabras Claves: Condiciones de trabajo, Salud ocupacional, Satisfacción laboral.**

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the influence of working conditions on occupational health and job satisfaction of Minera Santa Rosa workers.

Regarding the methodological aspects of the work, the type of research was the descriptive and explicative level.

The population under study was made up of the Chemical Laboratory staff of the Minera Santa Rosa Mining Company.

The number of workers is: 24 employees and 25 workers, totaling 49 workers.

Due to the small size of the population, the entire population was considered as a sample, that is to say, the 49 workers of the Chemical Laboratory of the Minera Santa Rosa Mining Company, to whom the instrument consisting of 35 questions was applied, using the likert scale with multiple response alternatives.

We proceeded to analyze the results, then we performed the hypothesis testing, using the statistical test known as the correlation coefficient of SPEARMAN, because the study variables are qualitative.

Finally, it was possible to determine that Working conditions negatively affect occupational health and job satisfaction of Minera Santa Rosa workers.

**Keywords: Work conditions, Occupational health, Work satisfaction.**

## INTRODUCCIÓN

La globalización ha obligado a las organizaciones a ser cada vez más competitivas para poder defenderse de sus competidores, así como adaptarse al constante desarrollo acelerado de la tecnología.

En particular, en el caso de las empresas mineras, existen condiciones de trabajo no adecuadas, así como existen problemas de salud ocupacional en los trabajadores, lo que conlleva a una baja o regular satisfacción laboral.

Es por esta razón, que la presente investigación, pretende determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

El presente trabajo fue estructurado en una serie secuencial de capítulos, estableciéndose así en el primero de ellos los fundamentos teóricos, donde se incluyen los antecedentes de la investigación, marco teórico, así como el marco conceptual correspondiente.

El segundo capítulo, que se titula el problema de la investigación, abarcó la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación y planteamiento del problema, así como los objetivos, hipótesis y las variables e indicadores, luego concluyéndose con la justificación e importancia del estudio.

En el tercer capítulo se muestra la metodología empleada, comprendiendo la misma el tipo y diseño, población y muestra, así como la técnica e instrumento de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el cuarto capítulo, titulado presentación y análisis de resultados, se consideró la presentación de resultados, discusión de resultados y la contrastación de la hipótesis.



Finalmente, en el quinto y último capítulo, se seleccionaron las conclusiones y recomendaciones que a juicio del investigador son consideradas las más relevantes en el presente trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 Marco Histórico**

##### **Historia compañía Minera Santa Rosa**

La Compañía Minera Aurífera Santa Rosa S.A. (COMARSA) fue constituida el 20 de enero de 1992 con el objeto social de desarrollar todo tipo de actividades mineras.

El 10 de junio de 1993 se inició la etapa de construcción de PADs, pozas, instalación de la planta ADR, construcción de campamentos, oficinas, talleres entre otros.

En enero de 1994 se comenzó con el depósito de materiales al PAD #1 de lixiviación, produciéndose la primera barra de bullión el 24 de abril de 1994.

La compañía tiene tres contratos de cesión y en ellos efectúa trabajos de prospección y exploración a fin de incrementar los recursos geológicos y consecuentemente las reservas mineras.

La unidad minera aurífera Santa Rosa inicia sus operaciones de producción en el mes de Abril de 1994, usando para ello diversos Insumos, en el tratamiento del mineral aurífero para la recuperación de oro y plata. El tratamiento consiste: Lixiviación en pilas, Adsorción de oro y plata con carbón activado a partir de sus soluciones cianuradas, desorción de oro y plata del carbón rico usando solución alcalina caliente, electrodeposición de los metales preciosos en los cátodos, tratamiento químico de cátodos electrolíticos provenientes de la electrodeposición y fundición del cemento de oro y plata a 1,200°C.

La unidad operativa de la compañía Minera Aurífera Santa Rosa S.A., se encuentra ubicada en el paraje denominado Pampa Larco a 6 Km. En línea recta y al noreste del distrito de Angasmarca, a una altura de 3,500 msnm de la Provincia de Santiago de Chuco, Departamento de la Libertad. Es accesible por dos vías, de Trujillo a través de la siguiente ruta terrestre: Shorey – Santiago de Chuco – Cachicadan – Angasmarca – Mina; y vía Shorey- Quesquenda – Mina.

Es una empresa que tiene por actividad explotar mineral con contenido de oro por el método de minado a “tajo abierto” en donde el mineral es acarreado y transportado hacia las plataformas de lixiviación, la solución obtenida es procesada en la Planta de Beneficio, mediante la recuperación del oro por carbón activado. Obteniéndose como producto final en la fundición, un bullón de oro / plata con contenido de 85% de oro

Las instalaciones actuales de la Compañía Minera Santa Rosa S.A., están conformadas por el área de mina, la Planta ADR, Laboratorio y además de los PAD's, instalaciones auxiliares e instalaciones del sistema de tratamiento de efluentes y manejo de residuos sólidos.

Cuenta con 500 trabajadores entre obreros, empleados y trabajadores de las empresas de servicios terceros.

### **1.1.1 Visión Histórica del Trabajo**

Desde el punto de vista de **Sanchis (2012)** el hombre ha transformado sus costumbres, hábitos, etc. Con la finalidad de satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida utilizando el trabajo, de tal manera que a más desarrollo de la actividad laboral mejoraba su nivel de vida, en un intercambio entre la naturaleza, el medioambiente y los seres humanos. Asimismo, al realizar el trabajo se genera una modificación, tanto del entorno y como del individuo mismo que ha venido sucediendo históricamente a través del tiempo de allí que se esbozara una brevísima evolución de la actividad laboral en el mundo y en el Perú.

### **a).- Prehistoria**

Se cree que los primeros metales se descubren en Tailandia, alrededor de 4500 años A.C. (Bronce – Edad de Bronce), usándose en general como elemento decorativo o para elaborar armas. El hierro aparece en oriente próximo, donde empieza a usarse hacia el siglo XIII A.C., sustituyendo al bronce y dando lugar a la Edad de Hierro.

Sanchis, Erick (2012). El trabajo: Historia, etimología y desarrollo. Revista Española del Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Civitas, (9): 1-8. ISSN: 0212-6095

Sobre 5500 años A.C. se empiezan a utilizar el arado y la azada, que ayudan en gran manera a la precaria agricultura.

Alrededor de 3500 años A.C. se descubre la rueda en Mesopotamia, sustituyendo el carro con ruedas al tradicional trineo. Más adelante se introduce la rueda con radios. Asimismo, la economía de trueque se realizaba por medio del intercambio de objetos, animales, pieles, servicios, y dura hasta la aparición de la moneda.

### **b).- La Edad Media**

Aparece la escritura, dando comienzo a lo que llamamos historia. Los primeros escritos que se conocen datan de 3000 años A.C., y corresponden a los sumerios. Estos documentos están escritos con caracteres ideográficos. Hay referencias que indican que la aparición de la escritura es aún anterior en el Lejano Oriente. De todas maneras los primeros documentos con escritura alfabética surgen en Grecia alrededor de 800 años A.C.

Se empiezan a construir grandes templos – Las pirámides de Gizeh, en Egipto, construidas durante la IV dinastía (2680 A.C. – 2544 A.C.).

En el siglo VII a.C. Glauco inventa la soldadura.

Las primeras monedas acuñadas con carácter oficial en el siglo VI A.C. en la zona de Lidia (Asia Mayor), y en China. A partir de entonces empiezan a surgir monedas en Grecia (siglo VI A.C.). Aquí se emite el dracma, compuesto de 65 a 67 granos de plata fina.

Aparece también la balanza, utilizada por primera vez por los egipcios, alrededor de 2500 años A.C.

### **C).- La Edad Media**

En el siglo VIII surge el feudalismo. Así, el campesino trabaja para un señor feudal, que le protege en caso de guerra. A su vez, el señor feudal jura al rey ayudar en la defensa del territorio en caso de una invasión. Este régimen de posesión de las tierras duró hasta las revoluciones burguesas del siglo XVIII.

A partir del siglo XI, y como resultado de la libre asociación de los artesanos, surgen los gremios. Gracias a ellos se podían controlar los precios y la calidad de los productos. Los gremios tenían una estructura jerárquica: Aprendiz, durante 4 o 5 años, y sin sueldo; oficial, con sueldo; maestro, capaz de poseer un taller propio.

A finales de la Edad Media comienzan a aparecer de tamaño las aglomeraciones urbanas, formadas por pequeños pueblos dominados por la nobleza y los patricios.

### **d).- La Edad Moderna**

Aparecen importantes inventos:

La imprenta, que ya existía en China desde el siglo X, es inventada en Occidente por Johann Gutenberg. Utiliza caracteres independientes de metal, en cada uno de los cuales aparece una letra o signo ortográfico. Una vez compuesta la página mediante estos caracteres, se impregnan de tinta y se prensan sobre papel.

Aparecen instrumentos para la navegación marítima, como la brújula, el sextante y otros instrumentos de posición, que fomentan la navegación, y que junto con las nuevas naves, sobre todo la carabela, contribuyen de una forma excepcional a los grandes descubrimientos de la época: América, las costas de África, la ruta marítima a las indias.

Aparece también el telescopio, un gran avance en la investigación del espacio. Su invención se atribuye a Hans Lippershey, hacia 1608, en Holanda. Este invento fue mejorado rápidamente, y en 1757 ya aparecen los objetivos acromáticos, que no descompone la imagen en colores.

Durante estas fechas prevalece en Europa el mercantilismo, según el cual el Estado ejerce un gran control sobre la industria y el comercio, para lograr así que las exportaciones superen a las importaciones. También aparecen los primeros bancos modernos (siglos XVII): el Riksbank Sueco en 1656 y el Banco de Inglaterra en 1694.

### **e).- La Revolución Industrial**

El comienzo de la revolución industrial lo provoca la invención de la máquina de vapor de James Watt con lo que desarrolló una máquina de vapor con cámara de combustión separada, que reducía las pérdidas de energía y aumentaba el rendimiento.

John Smeaton, un ingeniero británico fue el primero en construir una rueda hidráulica, usada para aprovechar la energía de ríos y canales.

La revolución industrial provocó muchos problemas laborales, que termino en una masiva emigración de la población hacia los nuevos territorios al otro lado del mar: las colonias. Casi 50 millones de europeos emigraron en busca de trabajo. Esto ayudó a los Estados, puestos que se deshacían de toda esa gente problemática (a causa de su condición laboral) que producía tantas revueltas.

Para intentar mejorar las condiciones de los trabajadores que se quedaron en Europa aparecen los sindicatos. Estas asociaciones perseguían mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores. Los primeros sindicatos aparecen a finales del siglo XVIII y principios del XIX en Europa Occidental y Estados Unidos como reacción al capitalismo.

El más claro ejemplo de la fabricación en serie se da en las cadenas de montaje de automóviles. Henry Ford consigue reducir el trabajo en su fábrica en casi un 60%, y aun así aumenta la producción.

Este desarrollo acaba en la automatización total, siendo los robots los encargados del trabajo, pudiendo prescindir del trabajo humano.

#### **f).- Edad Contemporánea**

Se inicia con la Revolución Francesa a finales del siglo XVIII y las consecuencias más importantes es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la Iglesia Católica.

En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del Derecho del Trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacidos normas propias que no se podían encuadrar en ninguna de las ramas del Derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el Derecho al Trabajo.

### **g).- El Trabajo en el Perú: Época Incaica**

De acuerdo con la historiadora **Rostworowski (1995)** plantea que en la época de los Incas existía una obligación entre la población circundante de dar mantenimiento a la infraestructura vial del imperio. Así tenemos que los pobladores intervienen en el ritual de renovación del Puente Q' eswachaca (Ritual que se ha mantenido desde la época incaica hasta la actualidad).

El trabajo representó la principal actividad del imperio incaico y presentó las siguientes formas: mita, chungu, minca y ayni.

g.1).- La Mita era un sistema de trabajo a favor del Estado, donde se movilizaban multitudes de indígenas a trabajar por turno de tres meses en labores de construcción de caminos, puentes, fortalezas, centros administrativos, templos, acueductos, explotación de minas, etc.

Existía una mita para servicios especiales como las labores de cargueros del Sapa Inca, músicos, chasquis y danzantes, los obligados a cumplir esta labor eran los adultos hombres casados, pero no las mujeres, comprendían entre los 18 y 50 años.

Rostworowski, M. (1995). Historia del Tahuantinsuyo, Lima: Instituto de Estudios Peruanos. ISBN 9972-51-029-8.

g.2).- La chungu era el trabajo realizado en beneficio del pueblo incaico por las mujeres en caso de desastres naturales. Este es parecido a la denominada actual Defensa Civil y consistía en curar, ayudar, mantener a los heridos de los desastres naturales tanto como intentar salvar a los que se ven en peligro durante el mismo desastre.

g.3).- La Minca, minka o minga, es el trabajo que se realizaba en obras a favor del ayllu y del Sol (Inti), una especie de trabajo comunal en forma gratuita y por turno, era una forma de beneficio para el Estado, donde

concurrían muchas familias portando sus propias herramientas, comidas y bebidas. Las familias participaban en la construcción de locales, canales de riego, así como la ayuda en la chacra de las personas incapacitadas huérfanos y ancianos. Cuando el ayllu convocaba al trabajo de la Minca, nadie se negaba, pero las personas que no asistían al trabajo eran expulsados del ayllu y perdían su derecho a la tierra.

g.4).- El ayni era un sistema de trabajo de reciprocidad familiar entre los miembros del ayllu, destinado a trabajos agrícolas y a las construcciones de casas. El ayni consistía en la ayuda de trabajos que hacía un grupo de personas a miembros de una familia, con la condición de que esta correspondieran de igual forma cuando ellos la necesitaran, como dicen: “hoy por ti, mañana por mí” y en retribución se servían comidas y bebidas durante los días que se realicen el trabajo. Esta tradición continúa en muchas comunidades campesinas del Perú, ayudándose en las labores de cocina, pastoreo y construcción de viviendas.

### **1.1.2 Visión Histórica de la Salud Ocupacional**

El **Ministerio de Salud (2005)** describe la evolución histórica de la Salud Laboral desde el siglo IV AC el griego Hipócrates de Cos menciona enfermedades que presentan solo los trabajadores mineros de entonces, llamados “trabajadores de las canteras”. Luego en la era cristiana Plinio el Viejo, describió las enfermedades pulmonares entre los mineros y los envenenamientos por azufre y zinc; posteriormente en el siglo II Galeno describe las enfermedades ocupacionales entre los trabajadores del mediterráneo. Así mismo en el tratado “De la Res Metálica” (De la Cosa Metálica) del autor Agrícola, cuya obra fue publicada póstumamente en 1556, menciona las enfermedades que afectan a los mineros como la Neumoconiosis.

En el mismo siglo XVI Paracelso escribe la primera monografía “Vonder Birgsucht Und Anderen BergranK Heiten”, que relaciona la acción de las



sustancias usadas en el trabajo y la enfermedad en el trabajador, describe la toxicidad del mercurio, mencionando los principales síntomas.

Ministerio de Salud (2005). Manual de Salud Ocupacional. Lima: Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional, p 74.

En el año 1700 Bernardino Ramazzini (Italia), a quien se le conoce como el Padre de la Medicina del Trabajo publica el libro “De Morbis Artificum Diatriba” en el que señala la relación entre riesgo y enfermedad.

El Perú tiene una tradición milenaria en la que el trabajo es considerado como un deber social. Durante la Conquista por los españoles, el sistema productivo se modificó. Desde la Colonia hasta la etapa Republicana se cimienta la coexistencia del modo de producción variado que influye en el paso del Perú al proceso productivo industrial.

En 1824 se suprime el trabajo forzado de los indios en las minas, y en 1900 se promulga el primer Código de Minería.

En 1911 se dio la primera Ley sobre Accidentes de Trabajo, Ley N° 1378 (José Matías Manzanilla), norma pionera en la región y avanzadísima para su época, introduce la teoría de responsabilidad por riesgo, quien crea un puesto de trabajo está creando un riesgo, no siendo necesario demostrar la culpa del empresario pues éste responde al riesgo existente en el trabajo por él creado. Los empresarios para cubrirse de esta responsabilidad aseguraban a sus trabajadores contratando pólizas con seguros privados; esto duro 60 años.

En 1936 se crea el Seguro Social Obrero, en el que se establece cobertura por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte, no considerando los accidentes y enfermedades ocupacionales.

El 5 de Agosto de 1940 por Decreto Supremo se crea el Departamento de Higiene Industrial dentro del Ministerio de Salud Pública y Previsión Social.

Por Ley 10833 de 1947 se crean los fondos, para el Departamento de Higiene Industrial, con el aporte del 1,8 % de la planilla de salarios de los trabajadores mineros, posteriormente Instituto de Salud Ocupacional.

El 1957 el Departamento de Higiene Industrial se transforma en Instituto de Salud Ocupacional (ISO), durante este periodo se realizaron diversos estudios de investigación: “Diámetro transverso del corazón en los mineros de altura”,

Diversos Estudios sobre Control de Polvos Contaminantes en Plantas Mineras”, “Silicosis”, “Tuberculosis y Mal de Montaña Crónico”, “Intoxicación por Insecticidas en valles de Cañete, Chincha, Pisco e Ica”, “Visita de inspección y control de las condiciones de trabajo”, “Investigación sobre la correlación del factor tiempo, concentración y la Silicosis”, “Diagnóstico de Silicosis”, “Límites Fisiológicos de Adaptación a la Altura – Factores Hemáticos y Cardiopulmonares”, “Metabolismo Basal en el Frío”, “Aplicación de la Cromatografía de Gases a los Estudios de Ventilación Pulmonar”.

Fue el Centro de Capacitación Profesional Especializado a nivel latinoamericano. El ISO en 1985 se eleva a la categoría de Instituto Nacional de Salud Ocupacional (INSO).

De 1990 a 1994 el INSO sufrió cambios, integrándose a la Dirección General de Salud Ambiental (DIGESA), en esta década el campo de la salud ocupacional fue minimizado por la corriente ambientalista. En abril de 2001 mediante R.M. N° 223-2001SA/DM, la Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional se incorpora en el Reglamento de Organización y funciones (ROF) de la DIGESA.

En julio de 2001 el INSO, pasa a ser un órgano desconcentrado de la estructura orgánica del Ministerio de Salud, denominándose Instituto de Salud Ocupacional “Alberto Hurtado Abadía”.

Mediante la promulgación de la Ley del Ministerio de Salud, Ley N° 27657 publicada en enero del 2002, se crea el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS), como integrante del Instituto Nacional de Salud (INS), órgano descentralizado del MINSA.

En noviembre de 2002 según el D.S. N° 014-2002-SA Reglamento de Organización y Funciones del MINSA, la Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional (DESO) se ubica en la estructura orgánica de la DIGESA.

El 23 de Mayo del 2003, se les asigna funciones de salud ocupacional a las Direcciones de Salud y Direcciones de Redes de Salud, según R.M N° 57-2003-SA/DM, Reglamento de Organización y Funciones, habiéndose constituido en el 2004 las Unidades de Salud Ocupacional como componente organizacional de las Direcciones Ejecutivas de Salud Ambiental (en las 34 DESAs), de las Direcciones Regionales de Salud (DIREAS) Y Direcciones de Salud (DISAs), las mismas que vienen realizando acciones de vigilancia de salud ocupacional en las regiones del país.

En aspectos de globalización, los cambios en el mundo del trabajo han sido tan vertiginosos y rápidos como en el campo de la informática y de las comunicaciones, afectando a la salud de los trabajadores.

## **1.2 Marco Teórico**

### **1.2.1 Condiciones de Trabajo**

#### **A).- Introducción**

Las condiciones de trabajo o condiciones laborales en que las personas llevan a cabo sus labores en sus centros de trabajo es un tema cada vez de mayor interés, no solo para las instituciones dedicadas al tema de trabajo, sino, también para la sociedad en su conjunto. Esto no es para menos, considerando que las personas pasan más de un tercio de cada día en el trabajo y sus implicancias que ello conlleva a sus condiciones de vida y a su misma

productividad. Más aún, es una preocupación creciente de parte del Estado de que se genere trabajos decentes que propicien una mejor calidad de vida del trabajador.

### **B).- Definición de Condiciones de Trabajo**

El significativo del término “condiciones de trabajo” es bastante amplio. **Clerc (2005)** considera que este término es una entidad junto con el “entorno”, con el cual forma un sistema complejo de interacciones y consecuencias e involucra lo que es seguridad ocupacional, salud y condiciones de trabajo generales. Esta cobertura muestra dos particularidades: 1).- Muestra la importante relación existente entre condiciones de trabajo, y seguridad y salud; y 2).- El amplio significado de las condiciones de trabajo generales que puede implicar diferentes cosas, el cual podría resumirse como los factores que determinan la satisfacción de los trabajadores como las horas de trabajo, organización del trabajo, entre otros.

Sin embargo existe escasez de información estadística al respecto y por ende la aplicación de medidas de prevención.

Según la Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo del MTPE, en Lima Metropolitana el promedio de horas semanales, en la ocupación principal, de los trabajadores asalariados del sector privado (empresas de 2 y más trabajadores) en el 2007 fue de 51 horas. En el caso de los hombres fue de 53 horas, mientras el de las mujeres fue de 48 horas.

El sistema de condiciones laborales y entorno está relacionado con un entorno más general en el cual se encuentran localizados. Todos ellos afectan las condiciones de vida de trabajador, Clerc (1985).

La amplitud del significado del término condiciones de trabajo y la importancia de su relación con la satisfacción laboral, puede encontrarse en la diversidad de estudios sobre condiciones de trabajo, que han enfatizado diferentes aspectos del entorno de trabajo.

Las condiciones de trabajo influirán sobre la satisfacción de los trabajadores porque el entorno y las diversas condiciones generales en que el trabajador realiza sus labores (organizativo, entorno, facilidad de herramientas) permite a los trabajadores satisfacer sus necesidades y expectativas en el empleo y por ende influir en su satisfacción.

**Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (2012)** sostiene que las Condiciones de Trabajo son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionar la situación de salud de las personas.

**López (2000)** sostiene que las nuevas condiciones laborales son, más que requisitos que demanda un nuevo contexto económico, nuevas estrategias de dominación que requieren el desmantelamiento de los derechos laborales y sociales (recorte de prestaciones por subsidios, recortes en gastos de salud, jubilaciones, etc.), y atacan desde su base toda posible resistencia por parte de la clase trabajadora, sometiendo a todos sus miembros a la continua amenaza del paro. Sin embargo, este proceso está socavando la legitimidad del capitalismo actual.

Entre estos aspectos figuran: la jornada laboral y/o horario de trabajo, los ingresos, el empleo o el desempleo, el poder de negociación, la infraestructura deficiente, entre otros. Estudios al respecto son: Pedrero (2003) "Las condiciones de trabajo en los años noventa en México. Las mujeres y los hombres"; Promicro – OIT (2000) "Condiciones de trabajo de las mujeres pobres de Costa Rica"; Rodríguez (1995) "Condiciones de trabajo de las mujeres en los países desarrollado"; Sánchez (2007) "Condiciones laborales para la micro, pequeña y mediana empresa: un enfoque regulatorio diferente"; UNESCO (2005) "Condiciones laborales de trabajo y salud docente.

López, Pedro (2000). Modernización, flexibilización, sumisión: las condiciones laborales en la sociedad de la información. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

### **C).- Teorías sobre Condiciones de Trabajo**

Las principales bases o enfoques teóricos sobre las condiciones laborales son las siguientes:

#### **C.1).- Teoría del Factor Dual de Herzberg**

Los autores **Herzberg, Mausner & Snyderman (1967)** han llevado a cabo su trabajo de investigación en el ámbito laboral a través de encuestas observaron que las personas interrogadas se sentían bien en su trabajo porque lo atribuían a esta situación, a ellos mismos, mencionando características o factores intrínsecos como: los logros, el reconocimiento, el trabajo mismo, la responsabilidad, los ascensos, etc.

En cambio cuando se encontraban insatisfechos tendían a citar factores externos como las condiciones de trabajo, la política de la organización, las relaciones personales, etc. De este modo, comprobó que los factores que motivan al estar presentes, no son los mismos que los que desmotivan, por eso divide los factores en:

- Factores Higiénicos: Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

- Factores Motivadores: Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados.

Los factores higiénicos coinciden con los niveles más bajos de la necesidad jerárquica de Maslow (filológicos, de seguridad y sociales). Los factores motivadores coinciden con los niveles más altos (consideración y autorrealización) (Leidecker y Hall, 1989).

Desde el punto de vista de **Engel & Redmann (1987)** plantean que de la Teoría de Herzberg se deriva el concepto de “Job Enrichment” (Enriquecimiento del Trabajo), que supone diseñar el trabajo de un modo más ambicioso de modo que permita satisfacer las razones para obtener el más alto valor. Para lograrlo se deben aplicar los siguientes principios:

- Suprimir controles.
- Aumentar la responsabilidad sobre las tareas a desarrollar.
- Delegar áreas de trabajo completas.
- Conceder mayor autoridad y mayor libertad.
- Informar sobre los avances y retrocesos.
- Asignar tareas nuevas y más difíciles.
- Facilitar tareas que permiten mejorar.

## **C.2).- Teoría X y Teoría Y de McGregor**

El enfoque de este autor **McGregor (1966)** tiene una amplia difusión en la empresa. La teoría X supone que los seres humanos son perezosos que deben ser motivados a través del castigo y que evitan las responsabilidades. La teoría Y supone que el esfuerzo es algo natural en el trabajo y que el compromiso con los objetivos supone una recompensa y, que los seres humanos tienden a buscar responsabilidades. Más adelante, se propuso la teoría Z que hace incidencia en la participación en la organización (**Grensing, 1989**).

## **1.2.2.- Salud Ocupacional**

### **A).- Introducción**

La Salud Ocupacional también es conocida como Salud Laboral, Salud en el ambiente de trabajo, etcétera y constituye una de las principales preocupaciones de cualquier institución u organización para el control de riesgos que afectan la salud del trabajador, los recursos materiales y financieros.

Los accidentes en el centro laboral, las enfermedades profesionales y otros factores constituyen aspectos que limitan y obstaculizan el desarrollo de las acciones, actividades, tareas, etc. En la organización, en su productividad, en su producción, y por lo tanto, su presencia en el mercado; generando otro tipo de consecuencias en el ámbito laboral, familiar y social.

En este sentido, la organización tiene la obligación de mantener y mejorar el ambiente laboral para los trabajadores de allí que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través de sus disposiciones y la legislación laboral en el Perú protegen a los recursos humanos en la administración pública y también la privada.

### **C).- Definición de salud Ocupacional**

Las principales definiciones de Salud Ocupacional son las siguientes:

La **Organización Mundial de la Salud – OMS (2012)** conceptualiza a la Salud Ocupacional como una actividad multidisciplinaria con la finalidad de promover y proteger la salud de los trabajadores controlando los accidentes y enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo. Asimismo, esta actividad no sólo se trata de cuidar las condiciones físicas, sino también, los aspectos psicológicos del trabajador.

En ese sentido, los empleadores opinan que la salud del ambiente del trabajado constituye un apoyo al perfeccionamiento del trabajador y al mantenimiento de su capacidad de trabajo.



La salud ocupacional incluye temas cotidianos como las cortaduras, distensiones y fracturas por accidentes laborales; los trastornos por movimientos repetitivos; los problemas de la vista o el oído y las enfermedades causadas por la exposición a sustancias antihigiénicas o radioactivas.

Sin embargo, también existen trastornos psicológicos en general, y particularmente, del estrés causado por el trabajo o por las relaciones laborales. Asimismo, los gobiernos actualmente le dan mucha importancia a la Salud Ocupacional para garantizar el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de la normatividad en el ámbito laboral a través de inspecciones laborales periódicas a fin de determinar las condiciones en las que se realizan las diversas modalidades y tipos de trabajos. Además, la empresa, institución u organización que genera la precariedad del empleo influye, directamente, incide en la salud ocupacional. Además, la empresa que tiene a sus trabajadores en “negro” o que no cuentan con cobertura médica, y posee un espacio físico, social y mental posibilita un grave riesgo la salud del trabajador.

### **Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (2012)**

Plantea que es el estado de equilibrio dinámico entre un organismo y su entorno laboral en el que todas las funciones mentales y corporales son normales. Son todas las actividades encaminadas a mantener el equilibrio físico, social y mental en la población trabajadora.

**Biblioteca Nacional de Medicina de Estados Unidos (2012)** afirma que los problemas de salud ocupacional ocurren en el trabajo o a causa del tipo de trabajo que realiza. Estos problemas pueden incluir:

- Cortaduras, fracturas, torceduras y distensiones o amputaciones
- Trastornos por movimientos repetitivos
- Problemas con el oído causados por la exposición al ruido
- Problemas de la vista o incluso ceguera
- Enfermedad causada por respirar, tocar o ingerir sustancias antihigiénicas
- Enfermedad causada por la exposición a la radiación
- Exposición a gérmenes en lugares relacionados con el cuidado de la salud

Una buena seguridad en el trabajo y la prevención pueden reducir sus riesgos de estos problemas. Procure mantenerse en buen estado físico, reduzca el estrés, prepare adecuadamente su área de trabajo y use el equipo y la ropa adecuada.

Según la **Organización Internacional del Trabajo (2012)**<sup>38</sup> el Convenio N° 161 de la OIT, sobre los servicios de salud en el trabajo (1985), se definen los servicios básicos de salud ocupacional como servicios preventivos, asesoramiento del empleador, trabajador y sus representantes sobre los requisitos necesarios para establecer y conservar un medioambiente de trabajo seguro y saludable, que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo y de la adaptación de éste a las capacidades de los trabajadores, teniendo en cuenta su estado de salud física y mental.

La misión de los servicios de salud en el trabajo debe tener como meta el poder aportar a los trabajadores las herramientas y los recursos necesarios para crear, mantener y mejorar el ambiente óptimo en la relación persona-trabajo, garantizando un nivel óptimo de bienestar y salud integral del individuo, dentro del contexto social en el cual se desenvuelve.

**Villalba & Vargas (2008)** indica que es el conjunto de normas, entidades y procedimientos destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores, de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrir con ocasión o como consecuencia del trabajo. Este sistema se aplica a todas las empresas que funcionen en el territorio nacional en los sectores público y privado.

Nosotros pensamos que la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria que tiene la finalidad de promover y mantener la salud del trabajador al más alto grado de bienestar físico, mental y social en todas las profesiones y evitar el desmejoramiento de la salud causado por las condiciones de trabajo.

**Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria – CEPIS (2007)** sostiene que es la ciencia aplicada que se relaciona con el reconocimiento, la evaluación y el control de factores químicos, físicos y biológicos que surgen en o desde el lugar de trabajo y que pueden afectar la salud o bienestar de los integrantes del centro de trabajo o comunidad.

Asimismo, el **Ministerio de Salud (2005)** sostiene que la rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

#### **D).- Normatividad sobre la Salud Ocupacional**

Desde el punto de vista del **Ministerio de Salud (2005)**. Si bien la Constitución Política de 1979 señalaba como una particular tarea del Estado la de dictar medidas de higiene y seguridad en el trabajo que permitan prever los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores; la actual Constitución Política de 1993, ha omitido hacer referencia a tal responsabilidad estatal. No obstante, el derecho a la protección de la salud de las personas y de su comunidad si se encuentra recogido en el texto constitucional (ART. 7°), así como también se encuentra establecida la responsabilidad del Estado para determinar la política nacional de salud, normando y supervisando su aplicación (Art 9°).

Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria – CEPIS (2007). Programa Internacional de Seguridad de Sustancias Químicas. Seguridad química; principios básicos de toxicología aplicada. Módulo de capacitación. Lima: OMS. Ministerio de Salud (2005). Manual de Salud Ocupacional. Lima: Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional, p. 74 Ministerio de Salud (2005). Obra citada, p. 11-13.

Igualmente, la Constitución establece el trabajo es objeto de atención prioritaria por el Estado y que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (Art. 23°). Al ser el derecho a la salud un derecho de categoría constitucional;

no es legalmente permitido que el desempeño del trabajo genere un perjuicio o un riesgo a la salud del trabajador.

Según el Acuerdo Nacional: Acceso Universal a los Servicios de Salud y a la Seguridad Social (Décimo tercera Política de Estado), con este objetivo el Estado “Desarrollará Políticas de Salud Ocupacional, extendiendo las mismas a la seguridad social...”

Dentro de los Lineamientos de Política sectorial 2002 – 2012 se establece “la Promoción de la salud y la prevención de la enfermedad.

La Ley General de Salud N° 26842, en el capítulo VII “De la Higiene y Seguridad en los Ambientes de Trabajo”, estipula, que quienes conduzcan o administren actividades de extracción, producción, transporte y comercio de bienes y servicios, cualesquiera que éstos sean, tienen la obligación de adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo (Art. 100°), quedando claro que la protección de la salud y seguridad de los trabajadores es responsabilidad del titular de la actividad económica.

## **D.1).- Principales Dispositivos Nacionales**

### **D.1.1).- Normas legales del Sector Salud**

- ) Ley del Ministerio de Salud N° 27657 (Enero 2002). Artículo 3° de las competencias de rectoría sectorial del Ministerio.
- ) Reglamento de la Ley del ministerio de Salud D.S. N° 013-2002-SA.
- ) Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud (ROF del MINSA), D.S. N° 014-2002-SA. (Noviembre 2002). Art. 59°.- Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional.
- ) Reglamento de Organización y Funciones de las Direcciones de Salud y Direcciones de Red de Salud, R.M. N° 573-2003. SA/DM (27/05/03). Art. 35°.- Direcciones de Ecología, Protección del Ambiente y Salud Ocupacional.
- ) Reglamento de Organización y Funciones del Instituto Nacional de Salud D.S.N° 001-2003-SA Art. 33°.- El Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud.

### **D.1.2).- Principales Normas Legales de Otros Sectores**

- ) Ley del Ministerio de Trabajo N° 27711 (29/04/02).
- ) Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Reglamento de Organización y Funciones (ROF) R.M. N°173-2002- TR (28/06/02).
- ) Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador. Decreto Legislativo N° 910. (16/03/01)
- ) Reglamento de Seguridad e Higiene Minera D.S. N° 046-2001-EM (26/07/01).
- ) Constituyen Comisión Multisectorial encargada de elaborar el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo. DS N°007-2001-TR. (04/04/01).
- ) Reglamento de Seguridad e Higiene Ocupacional del Subsector Electricidad R.M. N° 263-2001-EM-VME (18/06/01).
- ) Instituyen el 28 de Abril como el “Día de la Seguridad y Salud en el trabajo” D.S. N° 010-2001-TR (24/04/01).
- ) Reglamento para el Registro y Control de Plaguicidas Químicos de Uso Agrícola D.S. N° 016-2000-AG (08/05/00).

### **D.2).- Dispositivos Internacionales**

- ) Los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos entienden el derecho a la salud de los trabajadores como un derecho fundamental. Así en la Declaración Universal de los Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, e incorporada en nuestro ordenamiento interno por Resolución Legislativa N°.13282 de Diciembre de 1959, se señala (Art. 3°) el derecho de toda persona al trabajo y a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.
- ) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por Decreto Ley N° 22129 de 1978, es más específico al señalar que tales condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias le deben asegurar a toda persona el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo (Art. 7°).

- ) Decisión 584 “Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo (2004), que busca promover el logro de un trabajo decente garantizando la protección de la seguridad y la salud en el trabajo a través de criterios generales para orientar una adecuada política preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo.

### **E).- Disciplina que coadyuvan a la Salud Ocupacional**

De acuerdo con **Parra (2008)**, la salud laboral se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social. Las especialidades y profesionales encargados de llevar a cabo este objetivo son:

- ) Ingeniería: (especialistas en prevención de riesgos e higiene del trabajo). Cuenta con capacidades y conocimientos para adoptar medidas técnicas y organizaciones que reduzcan o eliminen el riesgo de enfermedades profesionales y accidentes del trabajo.
- ) Medicina: (especialistas en salud ocupacional y en medicina del trabajo). Posee la capacidad de detectar enfermedades y proponer medidas preventivas para las enfermedades causadas directamente o agravadas por el trabajo.
- ) Sociología: (especialistas en organizaciones). Puede proponer cambios en los aspectos organizacionales para reducir el riesgo derivado de los “factores sociales”.
- ) Psicología: (especialistas en psicología social, laboral y organizacional). Puede proponer medidas organizacionales que reduzcan riesgos para la salud física y mental causados por el trabajo.
- ) Enfermería: mediante un enfoque basado en la salud pública y ocupacional puede realizar una importante labor de promoción y educación para una mejor salud en trabajo.
- ) Ergonomía: especialidad que tiene como propósito las condiciones del trabajo a las personas, de modo que se reduzcan los riesgos derivados del trabajo. Desde diversos campos profesionales se ha ido constituyendo como una disciplina integradora de las anteriores.

Sin embargo, independientemente de las especialidades enumeradas, la salud laboral es en primer lugar una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo, vale decir, trabajadores, trabajadoras y empleadores. “No es ético que las personas malogren su salud y su vida, intentando ganarse la vida”.

El nivel de salud laboral posible de alcanzar en un momento determinado va a depender en gran medida de otras situaciones dentro de la sociedad: el nivel de empleo y desempleo, las condiciones de vivienda la disponibilidad de infraestructura de transporte, el acceso a la educación y a la salud, las instituciones promotoras de la salud y las instituciones fiscalizadoras, el grado de organización sindical, entre otros aspectos.

La historia del trabajo muestra ejemplos de cómo a veces la principal medida para mejorar la salud de un grupo de trabajadores ha sido un aumento de sus remuneraciones, la prohibición de un material peligroso o un cambio favorable en la jornada de trabajo. Lamentablemente, también abundan los ejemplos de medidas que, tomadas con una finalidad económica, terminan por afectar negativamente la salud de los trabajadores.

### **1.2.3.- Satisfacción Laboral**

#### **A).- Introducción**

Los trabajadores históricamente se han interesado en mejorar su calidad de vida para lo cual exigían mejoras en el aspecto: Remunerativo (Ingreso), la Jornada laboral (Horario o la escala diaria), y la Capacitación (Desarrollo de habilidades cognitivas y laborales).

Los primeros estudios, monografías, tesis, etc. acerca de la satisfacción laboral se centraban en buscar la causa de la productividad o el ausentismo del trabajador. Sin embargo, los trabajos de investigación sobre a satisfacción laboral es una variable producto de múltiples factores: organizacionales y personales. De allí, que la satisfacción del trabajador tiene una relación directa con los beneficios sociales, las condiciones del trabajo, los estilos de liderazgo de los supervisores, la evaluación justa del trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, los salarios y supervisión. No obstante, la satisfacción laboral depende de diversos

personales como: la edad, el género, la salud física y psicológica y las características de personalidad; entre otras.

### **B).- Definición de la Satisfacción Laboral**

**Praxis Consultores (2007)**, sostiene que la Satisfacción en el Trabajo es un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del individuo. Desde un punto de vista cognitivo, la satisfacción laboral o satisfacción en el trabajo es el resultado de la relación existente entre la expectativa y la realidad de la recompensa, es decir, la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo dependen de la comparación entre la recompensa obtenida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo considera adecuada a cambio del trabajo realizado.

Praxis Consultores Ltda. (2007). Diccionario laboral y de recursos humanos. Lima: Sin editorial.

Según **Márquez (2003)**, puede definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Generalmente, las tres clases de características del empleado que afectan las percepciones del “debería ser” (lo que desea un empleado de su puesto) son: las necesidades, los valores y los rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del “debería ser” son: Las comparaciones sociales con otros empleados, Las características de empleos anteriores y Los grupos de referencia.

Las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales del puesto son:

- ) Retribución
- ) Condiciones de trabajo
- ) Supervisión
- ) Compañeros
- ) Contenido del puesto



- ) Seguridad en el empleo
- ) Oportunidades de progreso

Además, se puede establecer tres tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

- a).- Satisfacción General.- Indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- b).- Satisfacción por facetas.- Grado mayor a menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.
- c).- Satisfacción laboral.- Relacionada con el clima organizacional de la empresa y el desempeño laboral.

Para muchos editores, entre ellos **Ardouin (2003)**, la satisfacción en el trabajo es un motivo en sí mismo, es decir, el trabajador mantiene una actitud positiva en la organización laboral para lograr ésta. Para otros, es una expresión de una necesidad que puede o no ser satisfecha.

Mediante el estudio de la satisfacción, los directivos de la empresa podrán saber los efectos que producen las políticas, normas, procedimientos y disposiciones generales de la organización en el personal. Así se podrán mantener, suprimir, corregir o reforzar las políticas de la empresa, según sean los resultados que ellos están obteniendo.

La eliminación de las fuentes de insatisfacción conlleva en cierta medida a un mejor rendimiento del trabajador, reflejado en una actitud positiva frente a la organización. Existiendo insatisfacción en el trabajo, estaremos en presencia de un quiebre en las relaciones síndico – patronales.

### **C).- Elementos determinantes el grado de Satisfacción Laboral**

Los elementos que determinan la satisfacción laboral son:

- ) El contenido de la tarea o trabajo, en relación con los conocimientos y aptitudes que se poseen y la valoración que tenga el trabajador de la misma dentro de todo el proceso productivo.
- ) El salario o sistema de remuneración, cuando permite mantener un mínimo de calidad de vida.

- ) La distribución del tiempo de trabajo: jornada, horarios, turnos y descansos que posibiliten tiempo libre para la vida social y familiar.
- ) Las condiciones en que se desarrolla el trabajo: seguridad, comodidad, formación continua, participación, comunicación, ascensos y promociones.
- ) Preocupación por la estabilidad en el empleo, bien por la modalidad de contratación laboral que se tenga, bien por la favorable o adversa situación económica de la empresa.

El conjunto de estos elementos configuran una valoración positiva o negativa sobre la calidad de vida laboral y, por tanto, determinan en gran medida el grado de satisfacción en el puesto de trabajo, que está íntimamente relacionado con la salud laboral.

#### **D).- Enfoques sobre la Satisfacción Laboral**

El autor **Ardouin (2003)** sostiene que han surgido tres grandes enfoques sobre satisfacción en el trabajo que se detallan a continuación:

**D.1).- El Modelo de las Expectativas.-** Plantea que la satisfacción en el trabajo está en función de las discrepancias percibidas por el individuo entre lo que él cree debe darle el trabajo y lo que realmente obtiene como producto o gratificación.

**D.2).- El Modelo de la Equidad.-** Plantea que la satisfacción en el trabajo es producto de la comparación entre los aportes que hace el individuo al trabajo y el producto o resultado obtenido. Asimismo, esta satisfacción o insatisfacción es un concepto relativo y depende de las comparaciones que haga el individuo en términos de aportes y los resultados obtenidos por otros individuos en su trabajo.

**D.3).- El Modelo de los dos Factores.-** Plantea que existen dos tipos de factores motivacionales; un primer grupo, extrínsecos al trabajo mismo, denominados “de higiene o mantención”, entre los que podrán enumerarse: el tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo y un segundo grupo, intrínsecos al trabajo, denominados “motivadores”, entre los que se distinguen: posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento y trabajo interesante. Los primeros son factores que producen efectos negativos en el trabajo si no son satisfechos,

pero su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. En cambio, los segundos son factores cuya satisfacción si motivan trabajar a desplegar un mayor esfuerzo.

Estos tres enfoques son complementarios y se pueden resumir diciendo que “la satisfacción en el trabajo nos muestra las discrepancias entre lo que un individuo espera obtener en su trabajo en relación a los que intervienen en él y los miembros de su grupo de referencia, y lo que realmente obtiene de él, con comparación a los compañeros, siendo diferentes las actitudes si se trata de factores extrínsecos o intrínsecos al trabajo mismo.

### **E).- Evaluación o Medición de la Satisfacción Laboral**

Es un estado subjetivo del trabajador que tiene que ver con las circunstancias personales y las del trabajo, es decir, relaciona entre lo esperado y lo encontrado por el trabajador en el centro laboral. **Spector (1997)** define la satisfacción del trabajador como aquello que la gente siente acerca de su trabajo y sus diferentes aspectos. Diversos estudios se han centrado en la relación entre satisfacción y otros factores para analizar su incidencia.

Al ser subjetiva la satisfacción, los factores que para un grupo de trabajadores son causales de satisfacción no necesariamente lo serán para otros. Considerando ello **Herzberg (1959)**, diferencia dos grupos de factores que influyen en la satisfacción del trabajador, los extrínsecos y los intrínsecos.

Los Factores extrínsecos se refieren a las condiciones generales del trabajo como organización, horarios, salarios, seguridad en el trabajo, promoción, es decir son factores monetarios o recompensas materiales; mientras que los factores intrínsecos, están referidos a los contenidos y ligados a la característica del trabajador, como reconocimiento en el trabajo, responsabilidad y logros, es decir son factores simbólicos o de calidad del trabajo.

Teniendo presente los dos componentes (extrínsecos e intrínsecos), la medición de la satisfacción laboral considera dos metodologías: La pregunta directa al trabajador y la elaboración de un conjunto de preguntas para obtener un indicador de satisfacción.

En ese sentido, **Warren (2004)** en línea con la segunda metodología en determinar la satisfacción laboral, elaboran una escala en la que se consideran los siguientes aspectos: “ a) las condiciones físicas del trabajo, b) libertad para

elegir su propio método de trabajo, c) sus compañeros de trabajo, d) reconocimiento que se obtiene por el trabajo bien hecho, e) sobre el superior inmediato, f) responsabilidad que se le asignó, g) su salario, h) la posibilidad de utilizar sus capacidades, i) relaciones entre dirección y trabajadores en su empresa, j) sus posibilidades de promocionar, k) el modo en que su empresa está gestionada, l) la atención que se presta a las sugerencias que hace, m) su horario de trabajo, n) la variedad de las tareas que se realiza en su trabajo, y ñ) su estabilidad en el empleo”.

Asimismo, **Spector (2007)** muestra un conjunto de factores que explican la satisfacción laboral encontrados en diversos estudios, esto son los siguientes: apreciación, comunicación, compañeros de trabajo, incentivos y beneficios, condiciones de trabajo, naturaleza del trabajo en sí mismo, organización en sí mismo, políticas y procedimientos de la organización, pagos, crecimiento personal, oportunidades de promoción, reconocimiento, seguridad, y supervisión.

Otro método diferente para evaluar la calidad del trabajo ha consistido en preguntar a los mismos trabajadores sobre lo que piensan de su empleo. En esa dirección se ha orientado la aplicación de la Encuesta Mundial de Gallup, cuyo objetivo fue obtener información sobre las percepciones de la calidad de trabajo. En base a esta información diversos estudio se han centrado en relacionar medidas subjetivas como la autopercepción del bienestar y el comportamiento económico de las personas y medidas más objetivas como las características del empleo (remuneraciones, hora de trabajo, estabilidad de la relación laboral, entre otras).

Las teorías que se pueden aplicar al Trabajo son las que se detallan a continuación:

**a).- Teoría de la Contingencia:**

Las personas desarrollan diferentes necesidades y estímulos cuando trabajan en una empresa. La satisfacción mayor en el trabajo se da cuando el estímulo de competencia produce una sensación de eficacia en el desempeño, derivada de la adecuación entre las características del trabajo, las necesidades del sujeto y la organización de la empresa. Por otro lado, la sensación de competencia continúa siendo un estímulo incluso cuando se ha logrado alcanzar el objetivo considerado, pues surge entonces otro nuevo y más alto.

**b).- Teoría de las Expectativas:**

Todo esfuerzo humano se realiza con la expectativa de un cierto éxito. Esta expectativa es la percepción que tiene el individuo de la dificultad que encerrará dicho esfuerzo y de la probabilidad de alcanzar la meta propuesta. La expectativa enlaza el esfuerzo con el rendimiento.

**c).- Teoría de los Factores:**

Dice la teoría que los factores que contribuyen a la satisfacción y motivación en el trabajo son distintos e independientes de los factores que tienden a provocar insatisfacción. Se deduce, por tanto, que estos sentimientos no son opuestos entre sí, ya que según estudiemos la satisfacción o insatisfacción en el trabajo, los factores a considerar son totalmente diferentes. Los factores de crecimiento o motivadores intrínsecos al trabajo son, según la teoría: la realización, el reconocimiento, el trabajo, en sí mismo, la responsabilidad y el desarrollo o promoción.

**e).- Teoría “X” de Douglas McGregor:**

Asume que a las personas les desagradan el trabajo y pueden ser obligadas, controladas y dirigidas hacia los objetivos perseguidos por la empresa.

**f).- Teoría “Y” de Douglas McGregor: (Integración de los objetivos).**

Hace hincapié en el interés intrínseco que por término medio tienen las personas en su trabajo, su deseo de actuar con propia iniciativa para resolver los problemas de la empresa.

### **1.3 Marco Legal**

Las condiciones laborales, así como la seguridad en el trabajo se rigen y se amparan bajo la Ley N°27983, que dispone que los empleadores declaren en el Registro de Información Laboral (T-REGISTRO) de la Planilla Electrónica la existencia del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo previsto en la presente Ley. Esta obligación rige a partir del 1 de noviembre de 2016.

En el anexo N°4 se hace referencia a la mencionada ley.

#### **1.4 Investigaciones relativas al objeto de estudio**

Se efectuó la búsqueda de trabajos de tesis realizados, en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, así como en otras universidades del país y del extranjero. A continuación se detallan algunos trabajos de investigación realizados con sus respectivas conclusiones:

**García & Sáez (2000)**, en su trabajo de investigación titulado: “**Burnout, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental**”, manifiestan que el burnout (estar desgastado o agotado emocionalmente) afecta de modo especial a algunos grupos profesionales, entre los que se encuentra el personal sanitario. Los efectos del burnout se dejan notar en los profesionales (por ejemplo, problemas físicos y psíquicos) y en la organización sanitaria (rotación, absentismo, costes más altos, baja calidad de la asistencia, etc.). En este trabajo se estudian las relaciones entre el burnout medido el EPB (García, 1995), la satisfacción laboral (S 10/12, Meliá y Peiró, 1987) y el bienestar (GHQ, Goldberg, 1970), así como las relaciones de estas tres variables principales con otras socio-laborales, en una muestra de personal sanitario de salud mental (N=161). Los resultados muestran relaciones significativas negativas entre las variables principales, de forma que aquellos sujetos con puntuaciones altas en burnout manifiestan menos satisfacción laboral y un nivel de bienestar más bajo.

**Robina (2002)**, en su trabajo de investigación titulado: “**Condicionantes sociolaborales de los empleados públicos: Motivación y satisfacción laboral en la administración regional extremeña**”, plantea que desde los inicios de la sociedad industrial, las investigaciones socioeconómicas de corte sociológico se han centrado en el papel ocupado por el individuo en su trabajo. La evolución de las condiciones de vida y de trabajo ha contribuido a una traslación en el significado del mismo, pasando de una concepción alienante a otra en la que se conjugan factores de desarrollo y emancipación de la persona. Las actuales aportaciones sobre el trabajo hacen hincapié en el significado que adquiere tanto, para el individuo como, para la sociedad. Donde se conjugan factores humanísticos y productivos dejando atrás las viejas concepciones en las que se entendía al trabajador como objeto o mercancía. En este contexto, la sociología de las organizaciones se ha ocupado de abortar el comportamiento del individuo en el trabajo y sus relaciones con la

organización en particular y, en general, con la sociedad. Dirigiendo sus esfuerzos a explicar la concepción del trabajador como sujeto creativo insertado en una relación social motivada y culturalmente orientada hacia la satisfacción de aquellos fines.

Recientemente, han proliferado una serie de investigaciones procedentes de otras áreas, como la economía, que giran en torno al potencial de conocimiento (o información) como principal activo del balance social y económico de las organizaciones. Se da origen así al término “economía del conocimiento” para significar la incorporación de éste en el activo de las empresas, extendiéndose a la generalidad de las organizaciones, mediante el análisis de la incidencia de los procesos económicos y sociales en los resultados obtenidos.

**García (2004)**, en su trabajo de investigación titulado: **“Efectos de la educación sobre los determinados de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados.”**, plantea que el principal objetivo constatar la existencia de beneficios no monetarios de la educación sobre el grado de satisfacción con el trabajo más allá del efecto que puedan tener los mayores niveles de renta (efecto monetario). Para alcanzar dicho propósito, el análisis empírico contrasta la existencia de efectos no monetarios de la educación sobre los grados de satisfacción con el trabajo y sobre determinados niveles de satisfacción en diversos aspectos laborales específicos. El conjunto de componentes laborales donde se estudia la incidencia de la educación son el ingreso, la estabilidad laboral, el tipo de trabajo, la jornada laboral, el horario, las condiciones laborales/ambientales, y la distancia y comunicación al trabajo.

Los grados de satisfacción de los tres primeros aspectos (ingreso, estabilidad y tipo de trabajo) representan el conjunto de satisfacciones o recompensas por trabajar mientras que los grados de satisfacción del resto de componentes laborales (jornada laboral, horario, condiciones laborales/ambientales, y distancia y comunicación al trabajo) representan el esfuerzo laboral o costes que tiene que realizar el individuo. Con el objeto de conseguir una evidencia empírica concluyente de los efectos de la educación sobre el grado de satisfacción laboral, en este estudio se analiza conjuntamente el efecto de la educación junto con la percepción del trabajador sobre el ajuste

formación/empleo sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y con los diversos aspectos laborales específicos comentados anteriormente.

**Fernández & Ovejero (2004)**, en su trabajo de investigación titulado: **“Satisfacción Laboral en un centro hospitalario: Un análisis del cuestionario de Porter”**, sostienen que en una muestra de 63 sujetos (el 25% de la población total), miembros todos ellos del personal sanitario de un hospital del principado de Asturias, se pretende en este trabajo analizar el nivel de satisfacción laboral de dicho personal sanitario así como algunos de sus correlatos (edad, sexo, nivel de estudios, etc.). En cuanto al instrumento utilizado para la determinación del grado de satisfacción laboral, se acudió al elaborado a tal efecto por L.W. Porter (1962) con una doble finalidad: determinar su bondad psicométrica para una muestra española, y estudiar diferentes variables concretas relacionadas con la satisfacción laboral de nuestra muestra. Los resultados obtenidos avalan la adecuación de la utilización de este instrumento en el entorno español, aunque, como se muestra, es fácilmente mejorable. Se encontró igualmente que es el nivel de estudios el principal predictor de la satisfacción laboral.

**García-Sedeño; Barbero & García (2009)**, en su trabajo de investigación titulado: **“La función de utilidad subjetiva como índice de la satisfacción laboral”**, plantean que el objetivo del trabajo ha sido la construcción de una serie de funciones de utilidad que permiten pronosticar el nivel de satisfacción general que alcanzarán los sujetos que acceden a los programas de Escuelas Taller y Casas de Oficios, de formación ocupacional, patrocinados por el Instituto Nacional de Empleo (INEM). Para ello, se ha utilizado una muestra de sujetos de la provincia de Cádiz, que habían accedido a este tipo de programas, y se les aplicó el cuestionario MPS de Fernández Seara (1987), en su versión original y en una versión abreviada, y se les pidió que emitieran un juicio, en una escala del 1-10, acerca del nivel de satisfacción (NSG) alcanzado. Con los datos obtenidos se construyeron las distintas funciones de utilidad.

Fernández Alonso, J.A. & Ovejero Bernal, Anastasio (2004). Satisfacción laboral en un Centro Hospitalario: Un análisis del cuestionario del Porter. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid, 2004, 10(28): 39-56.



**Alfaro de Prado & Vecino (2009)**, en su trabajo de investigación titulado: **“Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter”**, plantean que la medición de la satisfacción laboral es un tema recurrente dentro del campo de los recursos humanos, tanto por su relación con factores tan importantes como la productividad, la rotación, el absentismo, etcétera como por su papel dentro de la denominada calidad de vida laboral. En el trabajo que presentamos hemos analizado el nivel de satisfacción experimentado por trabajadores pertenecientes a dos empresas andaluzas, y para ello hemos empleado el cuestionario de satisfacción laboral de Porter. Los resultados obtenidos han sido completados con el análisis de diferentes variables demográficas con objeto de determinar las posibles influencias.

**Arratia (2010)**, en su trabajo de investigación titulado: **“Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados”**, explica que el objetivo es evaluar el desempeño Docente (EDD) y se divide en cuatro elementos estructurales: i) Conocimiento de los profesores sobre el desempeño laboral; ii) Punto de vista de los profesores sobre como las condiciones de trabajo influyen en sus desempeños docentes; iii) Percepción de los profesores chilenos sobre condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

## **1.5 Marco conceptual**

### **Accidentes de trabajo:**

Es todo esfuerzo repentino que sobrevenga por causa o por ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o muerte.

### **Análisis del puesto de trabajo**

1.- Proceso que investiga, describe, analiza y descompone las diferentes funciones, tareas y operaciones, así como las condiciones de trabajo y de otros elementos, que en su conjunto configuran una actividad laboral concreta, o sea, un puesto de trabajo.

2.- Proceso de descripción y registro de los fines, características de las tareas y los cometidos de un puesto de trabajo en un entorno organizado dado, a fin de determinar el perfil de habilidades, experiencia, conocimientos y necesidades

individuales. Proceso que consiste en recopilar y organizar sistemáticamente información relativa a los diferentes puestos de trabajo. Método sistemático de recopilar y organizar la información relativa a las tareas, cometidos y responsabilidades de un puesto de trabajo específico.

### **Área**

Ubicación del sitio de trabajo donde se están identificando las condiciones laborales.

### **Cambio Organizacional**

Proceso a través del cual una organización llega a ser de modo diferente de lo que era en un momento dado anterior. Todas las organizaciones cambian pero el reto que se plantean los directivos y, en general, todas las personas de la organización es que el cambio organizacional se produzca en la dirección que interesa a los objetivos de la organización. Es por ello que se habla de gestión del cambio, agentes de cambio, intervención para el cambio, resistencia al cambio, etc.

### **Capital Humano**

Recursos humano. Personal al servicio de la empresa. Será toda aquella inversión que redunde en una mayor calificación y preparación de una persona. La corriente de servicios productivos generados por dicha persona a lo largo del tiempo, dependerá de la inversión antes considerada. En economía laboral o del trabajo, algunos autores utilizan este concepto para explicar el paro existente en una economía. La distribución del paro reflejaría las diferencias existentes en los niveles de educación y adiestramiento que, a su vez, es el resultado directo de decisiones de los individuos sobre si invertir o no en ellos mismos. De esta forma, sitúan el problema del paro en el lado de la oferta del trabajo más que en el de la demanda.

### **Carrera Profesional**

Progreso o existo profesional. La planificación de la carrera profesional de los empleados es una herramienta operativa de gestión de RRHH que intenta dar forma a la progresión individual de acuerdo con las necesidades organizacionales, el potencial y las preferencias de los propios trabajadores.

### **Centro de Trabajo**

Se suele denominar así cada unidad de actividad laboral del tipo que fuere que corresponde a una ubicación geográfica diferente. Suelen corresponderse con

direcciones postales diferentes si bien caben todo tipo de excepciones: hay casos en que una organización ocupa espacios discontinuos de un mismo edificio y se pueden considerar uno o varios centros de trabajo. Lo mismo podemos decir en sentido contrario.

Desde un punto de vista legal, se puede considerar centro de trabajo, la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta como tal ante la autoridad laboral. (...) En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en el lugar (Distrito, Provincia o Región), donde radique su puerto de base.

### **Clima Laboral**

Conjunto de características del entorno interno (o externo) de la organización que condicionan y mediatizan el grado de cooperación, desarrollo personal y adhesión de las personas a la organización.

### **Competencia**

“Capacidad – de un trabajador – para desempeñar las tareas inherentes a un empleo determinado” (OIT 1991). Una competencia se puede caracterizar por su nivel (en función de la complejidad y de la diversidad de las tareas) y por su especialización (en función de la amplitud de los conocimientos exigidos, los útiles y máquinas utilizados, el material sobre el cual se trabaja o con el cual se trabajó, así como la naturaleza de los bienes y servicios producidos).

### **Competencia Profesional**

Capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y experiencias en el desarrollo de las tareas propias de una profesión y en un puesto de trabajo. Asimismo, jurídicamente, se define la competencia profesional como el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, adquiridos a través de procesos formativos o de la experiencia laboral, que permiten desempeñar y realizar roles y situaciones de trabajo requeridos en el empleo.

### **Competencia Técnica**

Dominio que el experto tiene de las tareas, contenidos, conocimientos y destrezas exigidas por su trabajo.

### **Conflicto Laboral**

El conflicto laboral es ante todo un conflicto y un conflicto social tanto por las partes oponentes, como por su propio objeto, origen y consecuencias y que podemos caracterizarlo por el hecho de que las tres partes litigantes participan

directamente en el proceso de producción, su relación es original y principalmente laboral, el objeto del conflicto está vinculado a tal relación y es un instrumento para su consecución.

### **Cultura de empresa**

Se trata de una serie de creencias y supuestos básicos compartidos por los miembros de una empresa que funcionan a un nivel inconsciente y que definen de manera elemental y “dada por supuesta” la imagen que tiene la empresa de sí misma y de su entorno. Valores, normas y declaraciones sobre lo que es importante para la empresa y cómo debe tratarse a los empleados.

### **Cultura Organizacional**

Conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten y aceptan los miembros de una organización. También, puede ser el conjunto de creencias, valores y formas de manifestarlas y transmitir las, de actuar en situaciones concretas, las cuales van a caracterizar los comportamientos, los procesos y la estructura y van a tener una influencia en las funciones directivas y las decisiones de la organización.

### **Dirección de Personal**

Término y concepto históricamente anterior y generalmente más restringido en cuanto a contenidos que el actual de dirección de organización y recursos humanos. En los años setenta comenzó a denominarse también como dirección de relaciones industriales o laborales y en los ochenta, de organización y recursos humanos. Término y concepto históricamente anterior y generalmente más restringido en cuanto a contenidos que el actual de dirección de organización y recursos humanos. En los años setenta comenzó a denominarse también como dirección de relaciones industriales o laborales y en los ochenta, de organización y recursos humanos.

### **Dirección estratégica**

Proceso continuado, reiterativo y trasfuncional dirigido a mantener a una organización en un conjunto acoplado de manera apropiada con el ambiente.

### **Dirección participativa**

Favorece una organización y regulación colectiva. Se basa en el alto grado de confianza recíproca entre los directivos y los demás trabajadores, en la responsabilidad colectiva por los resultados, los aportes y las decisiones tomadas.

### **Dirección por objetivos**

Proceso mediante el cual se determinan y realizan los objetivos a través de la participación de todos los integrantes de la organización. Red interconectada de objetivos entre los distintos niveles de la organización. Supone la determinación conjunta de objetivos entre la dirección y los trabajadores. Se basa en una participación activa de los trabajadores que posibilita el proceso de transferencia de objetivos de la organización a objetivos de base determinados.

### **Director de Recursos Humanos**

Sus funciones son: Definir, implantar y controlar la política, estrategia y actividades de RRHH. Diseñar y coordinar: Política de reclutamiento y selección; Política de formación y desarrollo profesional; Política de promoción y planes de carrera; Política de retribución coherente, motivadora y equitativa, y optimizarla según las normas y procedimientos internos de la empresa; Política de planificación de plantillas; y Política de contratación, administración y control del personal. Instaurar un sistema de gestión del desempeño, realizando un seguimiento y evaluación de las capacidades, actuación y potencial de las personas. Negociar y desarrollar las relaciones laborales con los representantes de los trabajadores. Negociación y Coordinación con los responsables de gestión de la empresa para implantar políticas y desarrollar Proyectos de RRHH. Supervisar la gestión administrativa del personal. Elaboración del Manual de Políticas y Procedimientos de RRHH de la empresa. Colaborar en la definición y/o modificación de la cultura empresarial. Negociación con Consultoras de RRHH.

### **División del Trabajo**

Proceso mediante el cual el trabajador se asigna a la actividad en que es más productivo. El concepto tiene dos acepciones: la primera hace referencia a la especialización de la mano de obra y, en la segunda, se asimila a la distribución de la fuerza de trabajo entre las diferentes ramas productivas o modalidades de empleo.

### **Eficacia**

Eficiencia con el logro de objetivos. Es la capacidad de la organización para cumplir con la misión y abarca desde la satisfacción del cliente y los

productores, capacidad para producir con calidad, hasta la adaptabilidad a los cambios y el desarrollo de la organización.

### **Eficiencia**

Relación óptima entre determinados elementos o componentes, entre insumo y resultado, beneficio y costo, resultado y tiempo. Debe reflejar todo el ciclo recursos-proceso-resultado.

### **Empleabilidad**

Concepto relacionado con competencia laboral, capacitación y empleo. Mayor posibilidad de empleo que brinda la capacitación y adquisición de conocimientos y competencias, que le dan respuesta no sólo a la necesidad actual de la empresa, sino a la necesidad del entorno, extra empresa.

### **Enfermedad profesional**

Todo estado patológico o permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o el medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.

### **Exposición**

Frecuencia con que las personas o la estructura entran en contacto con los factores de riesgo.

### **Factor de Riesgo**

Se entiende bajo esta denominación, la existencia de fenómenos, condiciones, circunstancias y acciones humanas que encierran una capacidad potencial de producir lesiones y cuya probabilidad de ocurrencia, depende de la eliminación o control del elemento agresivo.

### **Factor de Riesgo Físico**

Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que puedan provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, exposición y concentración de los mismos.

### **Factor de Riesgo Químico**

Toda sustancia orgánica e inorgánica, natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso, puede incorporarse al aire, ambiente en forma de polvos, humos, gases o vapores, con efectos irritantes, corrosivos, asfixiantes o tóxicos y en cantidades que tengan

probabilidades de lesionar la salud de las personas que entran en contacto con ellas.

### **Factor de Riesgo Psicolaborales**

Se refiere a aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos y exógenos, tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos del comportamiento o trastornos físicos o psicosomáticos.

### **Factor de Riesgo de carga Física**

Se refiere a aquellos aspectos de la organización del trabajo, de la estación o puesto de trabajo y de su diseño que puedan alterar la relación del individuo con el objeto técnico produciendo problemas en el individuo, en la secuencia de uso o en la producción.

### **Factor de Riesgo Mecánico**

Objetos, máquinas, equipos, herramientas que por sus condiciones de funcionamiento diseño o por la forma, tamaño, ubicación y disposición del último tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas o materiales, provocando lesiones a las personas y daños a la propiedad.

### **Factor de Riesgo Eléctrico**

Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, los equipos que entran en contacto con las personas o las instalaciones y materiales pueden provocar lesiones a las personas y daños a la propiedad.

### **Factor de Riesgo Locativo**

Condiciones de las instalaciones o áreas de trabajo que bajo circunstancias no adecuadas pueden ocasionar accidentes de trabajo o pérdidas para la empresa.

### **Fuente de Riesgo**

Condición / acción que genera el riesgo.

### **Inserción Laboral**

Acción de incorporar a una persona, a través de un puesto de trabajo, en el mercado laboral, normalmente aplicable a los jóvenes.

### **Mobbing o Acoso Laboral**

Es una forma de acoso en el trabajo por la que un individuo o grupo se comporta abusivamente con palabras, gestos, actos o escritos que atentan contra uno o más empleados y degradan el clima laboral con el fin de que

abandonen voluntariamente el puesto de trabajo. Depresión, ansiedad, pérdida de la autoestima y, finalmente, el paro laboral, son algunas de las consecuencias del mobbing, la forma más siniestra de lograr un despido: acosar a un empleado, jefe o compañero para que renuncie a su puesto. El fenómeno no es nuevo pero van en aumento.

### **Motivación**

Aquello que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano. En GRH alude al deseo que tiene el individuo de realizar su trabajo lo mejor posible, o de realizar el máximo esfuerzo en la ejecución de las tareas que se le han asignado.

### **Motivación Extrínseca**

El sujeto se mueve por las consecuencias que espera alcanzar debido a la reacción del entorno en virtud de la acción ejecutada (el salario).

### **Motivación Intrínseca**

El sujeto se mueve por las consecuencias que espera se produzcan en él la acción ejecutada (el trabajo bien hecho).

### **Motivación Trascendente**

El sujeto se mueve por las consecuencias que espera que produzca su acción en otro u otros sujetos presentes en su entorno (ayudar a un colega, reconocimiento).

### **Panorama de Factores de Riesgo**

Es una estrategia metodológica que permite recopilar y analizar en forma sistemática y organizada los datos relacionados con la identificación, localización, valoración y priorización de los factores de riesgo existente en un contexto laboral, con el fin de planificar las medidas de prevención y control ms convenientes y adecuados.

### **Personal Expuesto**

Número de personas relacionadas directamente con el riesgo.

### **Políticas de Recursos Humanos**

Se relacionan con la contratación, orientación, Capacitación, evaluación, asesoría, promoción y remuneración del personal de la entidad.

### **Probabilidad**

Probabilidad de que los acontecimientos de la cadena se completen en el tiempo, originándose las consecuencias no queridas ni deseadas.



### **Recursos Humanos**

Son considerados en la época moderna como el principal activo de las empresas, la variable más importante para la generación de ventajas competitivas; más importantes incluso que el capital y la tecnología. Por lo tanto, como su recurso humano, o sea su gente, es su valor diferencial, la denominada “gestión de recursos humanos” aplica una política encaminada a mejorar la competitividad de personal de una organización.

### **Riesgo**

Probabilidad de ocurrencia de un evento que trae consecuencias desagradables o negativas para la integridad del trabajador, de los materiales, equipo o el ambiente.

### **Riesgo Laboral**

Posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

### **Sistema de Control Actual**

Medidas implementadas con el fin de minimizar la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Tiempo de exposición: Lapso de tiempo en que el trabajador está expuesto al riesgo, se tienen en cuenta los diferentes turnos que realizan los empleados de esta empresa; para cumplir su labor.

## **CAPÍTULO II**

### **EL PROBLEMA, OBJETIVOS, HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **2.1. Planteamiento del problema**

##### **2.1.1 Descripción de la realidad problemática**

Las condiciones de trabajo constituyen un área multidisciplinaria que vincula a la calidad de vida, la salud y la seguridad en la realización de actividades laborales. Asimismo, es un aspecto importantísimo en la dignidad de la persona, no es cuestión de observar la cantidad de horas que un trabajador realiza en su trabajo, sino analizar las condiciones en las que se trabaja.

La conceptualización de las condiciones de trabajo es muy amplia y está relacionado con el medio ambiente donde se labora, la seguridad, la salud ocupacional, el desempeño laboral, y condiciones laborales en general. De allí que este aspecto de la administración de recursos humanos tiene una gran incidencia que se ve reflejado en la calidad de vida del trabajador representado por un indicador de satisfacción laboral.

Se puede definir las condiciones de trabajo como el conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinado por la salud del trabajador.

En el caso de la compañía Minera Santa Rosa, se presentan los principales problemas en las condiciones de trabajo por parte de los trabajadores del área de laboratorio de la mencionada empresa minera:

Dentro del laboratorio químico se tiene las siguientes secciones de trabajo:

##### **1.- Preparación Mecánica de muestras:**

En la sala de preparación de muestras se tiene ruido por el uso de chancadoras de quijadas para las muestras, el uso de la pulverizadora por lo que el trabajador usa sus tapones de oído, lentes y casco de seguridad para evitar la salpicadura de partículas.

En esta sección se genera polvo por lo que se cuenta con campanas extractoras de polvo.

## **2.- Sala de Vía Húmeda:**

En esta sala se trabaja con ácidos concentrados y plancha de calentamientos, por lo que el trabajador está expuesto a la inhalación de gases ácidos, por eso el trabajador debe de usar su respirador para gases, sus lentes de seguridad para evitar la salpicadura de ácidos, también sus guantes para coger los materiales de trabajo, la sección cuenta con extractor de gases ácidos.

## **3.- Sala de Vía Seca:**

En esta sala se trabaja con hornos de fundición hasta 1100 °C, por lo tanto se genera bastante calor, el trabajador está expuesto a trabajos a alta temperatura, debe tener obligatoriamente sus equipos de protección personal como guantes de aluminio para alta temperatura, caretas de fundición, saco y pantalón de aluminio de protección para la radiación térmica, la sección cuenta con campanas de extracción de gases metálicos.

## **4.- Sala de absorción atómica:**

En esta sala se hace las lecturas de las muestras analizadas, el equipo genera gases de la combustión del acetileno con el aire, por lo que debe de estar protegido con su respirador antigases, guantes quirúrgicos, lentes para la radiación, también se cuenta con extractor de gases generados de la combustión del espectrofotómetro de absorción atómica.

En lo que respecta a salarios de los trabajadores siempre hay un constante reclamo de incremento de sueldo más que todo cuando el trabajador sabe que la empresa tiene utilidades y piensan que no les dan lo que corresponde.

En la empresa existen dos categorías empleados y obreros, todos tienen los beneficios de ley, se trabaja con un régimen de 20 x 10 , quiere decir 20 días continuos de trabajo por 10 días continuos de descanso, toda jornada laboral diaria es de 12 horas, existen dos turno de trabajo de día y noche de 12 horas cada uno.

Los estándares de salud y seguridad laboral son establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), respectivamente, que comparten conceptualizaciones afines y comunes.

Las razones para determinar estándares internacionales en salud y seguridad del trabajador en el centro laboral son las siguientes:

a).- De índole económica.- La mayoría de personas incluyendo autoridades, la sociedad civil, la iglesia etcétera; no creen que las deficientes condiciones laborales inciden e incrementan los costos laborales para el Estado. Por ejemplo, el pago del seguro social y su tratamiento médico para un trabajador accidentado en el trabajo por las malas condiciones lo que redundará en la disminución de la cantidad de la fuerza laboral.

b).- De índole jurídico.- Las necesidades de salud y de seguridad laboral son caracterizadas, tanto en el derecho civil como en el penal, considerándose que si no existe una presión legal las instituciones u organizaciones no estarían obligadas a cumplir con los pagos de los costos con la finalidad de mejorar no sólo por motivos morales o de utilidades.

c).- De índole moral.- Ningún trabajador debería realizar sus actividades con el riesgo de tener un accidente laboral debido a las inadecuadas condiciones en el centro de trabajo.

En Lima Metropolitana, el trabajador asalariado en la administración privada trabaja un promedio de 50 horas semanales aproximadamente. No obstante, el 25 % de ellos trabaja más de 60 horas a la semana; es así como las condiciones laborales tienen una función importantísima no solamente en el bienestar y calidad de vida del trabajador, sino en la producción y productividad de la empresa.

Dentro del laboratorio el trabajador está expuesto a la contaminación con plomo y mercurio, también a la inhalación de gases tóxicos como de ácidos y humos metálicos, la empresa cuenta con un centro de salud en donde el medico evalúa periódicamente al trabajador, trasladando a un centro especializado en Trujillo para sus análisis de sangre y orina de los elementos

contaminantes como el plomo y mercurio, de acuerdo a los resultados obtenidos el trabajador es ubicado en una posición laboral dentro de la zona de trabajo, para que no se contamine, se les da los alimentos adecuados para evitar cualquier tipo de contaminación, así como los equipos de trabajo adecuados para cada tipo de jornada.

Se trabaja en coordinación con el áreas de seguridad minera, para impartir las charlas correspondiente como la identificación y evaluación de riesgos, difusión de temas relacionados al trabajos realizado, ver la ergonomía, así como la educación en su salud, se coordina con el área de medio ambiente para evitar que las jornadas realizadas no contaminen el medio ambiente y a los trabajadores.

Dentro de las satisfacciones laborales se tiene que al trabajador se le brinda las herramientas adecuadas para cada tipo de ejecución laboral que se realiza, demostrando una buena actitud, se busca que el trabajador que realiza las diferentes actividades dentro del laboratorio este compensado con una buena remuneración y otros beneficios como utilidades, así tenemos que el trabajador que labora en la sección de fundición tiene un mejor sueldo que uno que trabaja en preparación de muestras, debido a que está expuesto a una labor más fuerte por la exposición al calor, buscando de esta manera que no incida en su desempeño, por ese beneficio de sueldo se presenta que todos quieren llegar a ser fundidores porque hay una satisfacción en lo remunerativo, así el trabajador se siente más comprometido con su labor diaria.

Siempre que se contrata un trabajador para cada actividad se pide su experiencia y se le explica cuál es su función y remuneración dentro del área.

Bajo este contexto, se pretende determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

## **2.1.2 Definición del Problema Principal y Específicos**

### **2.1.2.1 Problema general**

¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa?

### **2.1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Cómo influyen las condiciones de trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa?
- b) ¿Cómo influyen las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa?

## **2.2 Finalidad y objetivos de la investigación**

### **2.2.1 Finalidad**

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad determinar la influencia de las condiciones de trabajo influyen en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa. Conociendo la relación de estas variables, medidas a través de sus respectivos indicadores, se procederá a realizar las recomendaciones necesarias para mejorar las condiciones de trabajo en la compañía minera Santa Rosa.

### **2.2.2 Objetivo General y Específicos**

#### **2.2.2.1 Objetivo General:**

Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

### **2.2.2.2 Objetivos Específicos**

- a) Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.
- b) Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

### **2.2.3 Delimitación de la investigación**

La presente investigación con fines metodológicos tiene delimitados los siguientes aspectos:

#### **a. Delimitación Espacial**

La investigación se desarrolló en las instalaciones de la compañía Minera Santa Rosa.

#### **b. Delimitación Temporal**

El periodo que abarcó el presente estudio fue de enero a diciembre del 2016.

#### **c. Delimitación Social**

Se trabajó a nivel de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

### **2.2.4 Justificación e Importancia del estudio**

El presente proyecto de investigación, está basado a analizar la problemática de las condiciones laborales, salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

Conociendo y analizando esta problemática, a través de los respectivos indicadores se procederá a realizar las recomendaciones necesarias para mejorar las condiciones de trabajo de la mencionada minera.

## **2.3 Hipótesis y Variables**

### **2.3.1 Supuestos teóricos**

Las condiciones de trabajo, son un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización (productividad, satisfacción, rotación, etc). De acuerdo a las consideraciones anteriores, Litwin y Stringer (1978) proponen que el Clima Organizacional se vincula con diferentes áreas de la organización y puede ser determinante en el desempeño de una organización.

Stoner (1994) afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

De estas teorías, podemos suponer que existe alguna relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, motivo por el cual se estará realizando la presente investigación.

Considerando los mencionados los supuestos, se presenta a continuación las siguientes hipótesis:

### **2.3.2 Hipótesis Principal y Específicas**

#### **2.3.2.1 Hipótesis Principal**

Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

#### **2.3.2.2 Hipótesis Específicas**

a) Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

b) Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.



## 2.3.3 Variables e Indicadores

### 2.3.3.1 Clasificación de Variables

- Condiciones de trabajo (variable independiente).
- Salud ocupacional (variable dependiente).
- Satisfacción laboral (variable dependiente).

### 2.3.3.2 Definición operacional

A continuación se definen las dimensiones y los indicadores de las variables indicadas anteriormente:

Variables	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable Independiente</b> <b>Condiciones de Trabajo (X)</b>	1.- Condiciones de Bienestar	Modernidad de Baños
		Modernidad de Mobiliario de Bienes
		Nivel de Servicio de Alimentación
		Nivel de Servicio Médico
		Lugar de Descanso
	2.- Condiciones de Seguridad	Estado de los medios de trabajo
		Medios de protección individual
		Nivel de Protección contra incendios
		Nivel de Protección contra riesgos eléctricos
		Nivel de Medios de seguridad de equipos
	3.- Condiciones Ergonómicas	Nivel de Facilidad del puesto de trabajo para recopilar información
		Nivel de Facilidad del puesto de trabajo para el control
		Nivel de Distribución de equipos, muebles y espacios
		Nivel de Regímenes de trabajo y descanso
	4.- Condiciones Estéticas	Color y forma de elementos de trabajo
		Distribución de los colores
Nivel de Limpieza de equipos de trabajo		
Nivel de Utilización de la música		
<b>Variable Dependiente:</b> <b>Salud Ocupacional (Y<sub>1</sub>)</b>	5.- Riesgos en el trabajo debido al entorno (medio ambiente)	Nivel de contaminación acústica (ruido)
		Nivel de contaminación del aire
		Nivel de iluminación
		Nivel de ventilación
	6.- Riesgos en el trabajo debido al lugar y manejo de equipo y máquina	Nivel de Manipulación de equipos y máquinas
		Nivel de realización de tareas con esfuerzo físico
		Lugar de trabajo y zonas peligrosas
		Protección en caídas por desniveles, escaleras, huecos, suelos
	7.- Factores que pueden producir trastornos psicológicos	Nivel de Riesgos eléctricos
		Nivel de estrés laboral
<b>Satisfacción Laboral (Y<sub>2</sub>)</b>	8.- Reconocimiento en el trabajo	Rutina en el trabajo
		Nivel de Equidad
	9.- Responsabilidad en el trabajo	Nivel de Expectativas
		Nivel de Variedad de tareas
	10.- Trabajo en equipo	Nivel de Habilidades y destrezas
		Nivel de Tareas
	11.- Relaciones interpersonales	Nivel de Confianza
		Nivel de Intercambio de información
		Nivel de relaciones personales

## CAPÍTULO III

### MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

#### **3.1 Población y Muestra**

##### **Población**

La población objeto de estudio, estuvo conformada por el personal de Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa.

El número de trabajadores es: 24 empleados y 25 obreros, siendo total 49 trabajadores.

##### **Muestra**

Debido al pequeño tamaño de la población se consideró como muestra a toda la población, es decir los 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa.

#### **3.2 Tipo, Nivel, Método y Diseño de Investigación**

##### **3.2.1 Tipo**

El tipo es descriptivo.

##### **3.2.2 Nivel**

El nivel fue explicativo.

##### **3.2.3 Método y Diseño**

###### **3.2.3.1 Método**

En la presente investigación se utilizó el método Ex Post Facto.

###### **3.2.3.2 Diseño**

El diseño fue:

$$M = O_{y_2} (f) O_x$$

Donde:

M = Muestra.

O = Observación.

X<sub>1</sub> = Condiciones de trabajo.

Y<sub>1</sub> = Salud ocupacional.

Y<sub>2</sub> = Satisfacción Laboral.

f = En función de.

### **3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

#### **Técnicas**

La principal técnica que se utilizó en el presente estudio fue la encuesta.

#### **Instrumentos**

Como instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario que por intermedio de una encuesta de preguntas, en su modalidad cerradas, se tomó a la muestra señalada.

Se elaboró un cuestionario con 35 preguntas cerradas, en los cuales se les solicitó la opinión a las personas seleccionadas al azar, quienes los desarrollan, y hacen aportes y sugerencias que estiman convenientes.

Las preguntas se formularon teniendo en cuenta los indicadores encontrados en el cuadro de la definición operacional de variables.

### **3.4 Procesamiento de Datos**

Para el procesamiento de la información, se utilizó la creación de la base de datos, cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó el programa Excel. En cuanto al procesamiento de información se realizó con el programa estadístico IBM SPSS PASW 24.

Para la contrastación de la Hipótesis se utilizó la prueba conocida como CORRELACIÓN DE SPEARMAN.

#### **Instrumento de análisis**

Se utilizó un cuestionario estructurado dirigido a los 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa.

#### **Confiabilidad del Instrumento**

La fiabilidad del instrumento dirigido a los trabajadores del Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa., es considerada como consistencia interna de la prueba, alfa de Cronbach ( $\alpha = 0,856$ ) la cual es considerada como buena (según Hernández Sampieri, 2005). Esta confiabilidad se ha determinado en relación a los 35 ítems centrales de la encuesta, lo cual quiere decir que la encuesta realizada ha sido confiable, válida y aplicable. El cuadro N°1 muestra los resultados del coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach.

**Cuadro N°1**  
**Estadístico de Fiabilidad**

Resumen del proceso			
		N	%
Casos	Validados	49	100,0
	Excluidos	0	0
	Total	49	100,0

**Resultado Estadístico**

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,856	35

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación se muestran los resultados de las encuestas aplicadas a los 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la Compañía Minera Santa Rosa.

**Tabla N°1**  
**Nivel de condiciones de los servicios higiénicos**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4,08%
De acuerdo	4	8,16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26,53%
En desacuerdo	18	36,73%
Totalmente en desacuerdo	12	24,49%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°1, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan

respecto a si consideran adecuado el nivel de condiciones de los servicios higiénicos, 18 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 36,73%, 13 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 26,53%, 12 trabajadores manifiestan que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 24,49%, 4 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 8,16% y 2 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 4,08%. Es decir, el 61,22% de los trabajadores está en desacuerdo que es adecuado el nivel de condiciones de los servicios higiénicos.

**Tabla N°2**  
**Nivel de modernidad del mobiliario**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	8,16%
De acuerdo	9	18,37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18,37%
En desacuerdo	16	32,65%
Totalmente en desacuerdo	11	22,45%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°2, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de modernidad del mobiliario, 16 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 32,65%, 11 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 22,45%, 9 trabajadores manifiestan que están de acuerdo, lo que representa un 18,37%, 9 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 18,37% y 4 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 8.16%. Es decir, el 55,10% de los trabajadores está en desacuerdo que es adecuado el nivel de modernidad del mobiliario.

**Tabla N°3**  
**Nivel de calidad de servicio de alimentación**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	6.12%
De acuerdo	7	14.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22.45%
En desacuerdo	13	26.53%
Totalmente en desacuerdo	15	30.61%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°3, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de la calidad de servicio de alimentación, 15 trabajadores refieren que están totalmente en desacuerdo, lo que representa el 30.61%, 13 trabajadores indican que están en desacuerdo, lo que representa un 26.53%, 11 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 22.45%, 7 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 14.29% y 3 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 6.12%.

**Tabla N°4**  
**Nivel de calidad del servicio médico**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4.08%
De acuerdo	8	16.33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26.53%
En desacuerdo	16	32.65%
Totalmente en desacuerdo	10	20.41%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



La tabla N°4, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de calidad del servicio médico, 16 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 32.65%, 13 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 26.53%, 10 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 20.41%, 8 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 16.33% y 2 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 4.08%.

**Tabla N°5**  
**Nivel de seguridad de las condiciones de trabajo**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	2.04%
De acuerdo	6	12.24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24.49%
En desacuerdo	17	34.69%
Totalmente en desacuerdo	13	26.53%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°5, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de seguridad de las condiciones de trabajo, 17 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 34.69%, 13 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 26.53%, 12 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 24.49%, 6 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 12.24% y 1 trabajador refiere que está totalmente de acuerdo, lo que representa un 2.04%.

**Tabla N°6**  
**Nivel de seguridad de equipos de protección personal**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	4	8.16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28.57%
En desacuerdo	18	36.73%
Totalmente en desacuerdo	13	26.53%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



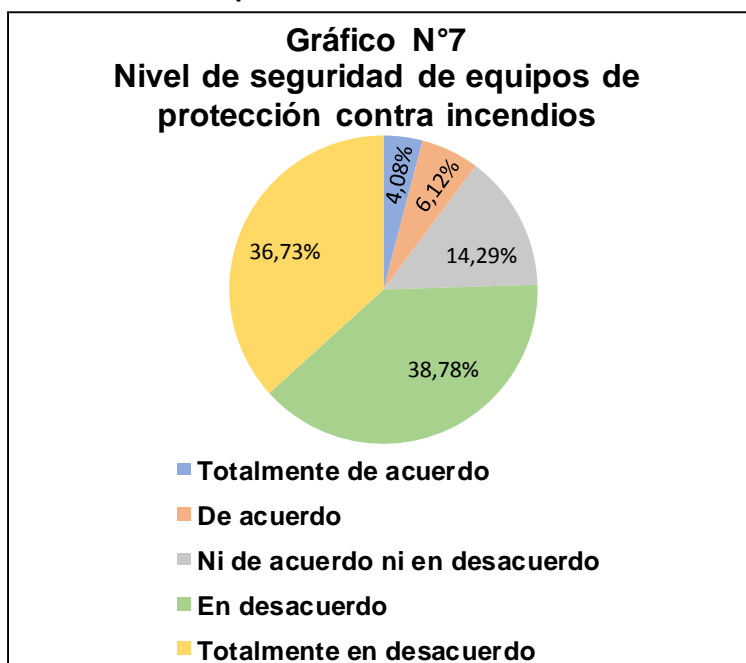
Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°6, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección personal, 18 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 36.73%, 14 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 28.57%, 13 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 26.53% y 4 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 8.16%. Es decir, el 63.26% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección personal.

**Tabla N°7**  
**Nivel de seguridad de equipos de protección contra incendios**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4.08%
De acuerdo	3	6.12%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14.29%
En desacuerdo	19	38.78%
Totalmente en desacuerdo	18	36.73%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



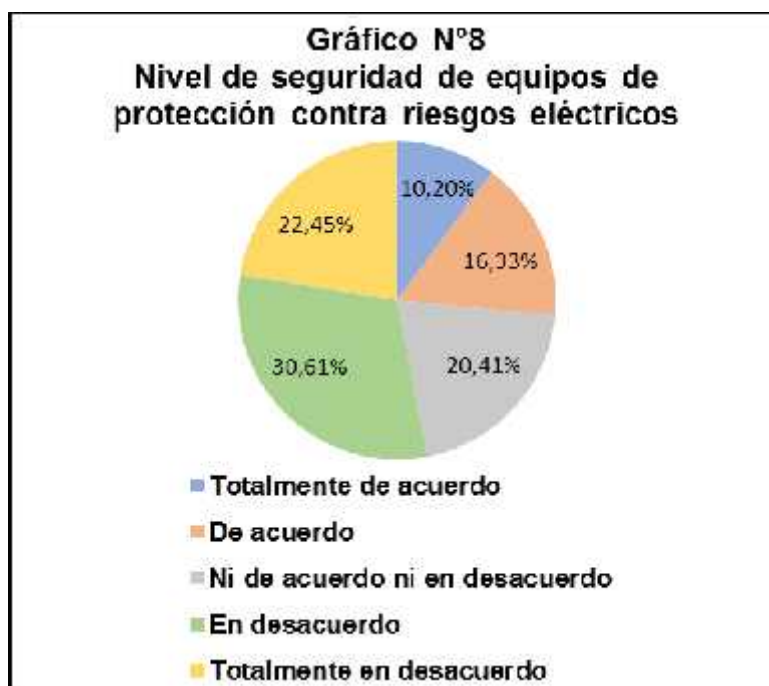
Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°7, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección contra incendios, 19 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 38.78%, 18 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 36.73%, 7 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 14.29%, 3 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 6.12% y 2 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, es decir 4.08%.

**Tabla N°8**  
**Nivel de seguridad de equipos de protección**  
**contra riesgos eléctricos**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	10.20%
De acuerdo	8	16.33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20.41%
En desacuerdo	15	30.61%
Totalmente en desacuerdo	11	22.45%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°8, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección contra riesgos eléctricos, 15 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 30.61%, 11 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 22.45%, 10 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 20.41%, 8 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 16.33% y 5 trabajadores están totalmente de acuerdo, es decir un 10.20%.

**Tabla N°9**  
**Nivel de postura del puesto de trabajo**  
**para recopilar información**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	14.29%
De acuerdo	8	16.33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22.45%
En desacuerdo	15	30.61%
Totalmente en desacuerdo	8	16.33%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°9, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de postura del puesto de trabajo para recopilar información, 15 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 30.61%, 11 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 22.45%, 8 trabajadores manifiestan que están de acuerdo, lo que representa un 16.33%, 8 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 16.33% y 7 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 14.29%.

**Tabla N°10**  
**Nivel de postura del puesto de trabajo para el control**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	6.12%
De acuerdo	7	14.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32.65%
En desacuerdo	14	28.57%
Totalmente en desacuerdo	9	18.37%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°10, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de postura del puesto de trabajo para el control, 16 trabajadores refieren que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa el 32.65%, 14 trabajadores indican que están en desacuerdo, lo que representa un 28.57%, 9 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 18.37%, 7 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 14.29% y 3 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 6.12%.

**Tabla N°11**  
**Nivel de la distribución de equipos, muebles y espacios**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4.08%
De acuerdo	5	10.20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	18	36.73%
En desacuerdo	13	26.53%
Totalmente en desacuerdo	11	22.45%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°11, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de la distribución de equipos, muebles y espacios, 18 trabajadores refieren que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa el 36.73%, 13 trabajadores indican que están en desacuerdo, lo que representa un 26.53%, 11 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 22.45%, 5 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 10.20% y 2 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 4.08%.

**Tabla N°12**  
**Nivel de regímenes de trabajo y descanso**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	2	4.08%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32.65%
En desacuerdo	13	26.53%
Totalmente en desacuerdo	18	36.73%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



La tabla N°12, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de regímenes de trabajo y descanso, 18 trabajadores refieren que están totalmente en desacuerdo, lo que representa el 36.73%, 16 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 32.65%, 13 trabajadores manifiestan que están en desacuerdo, lo que representa un 26.53% y 2 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 4.08%.

**Tabla N°13**  
**Nivel de estándares de color y forma de elementos de trabajo**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	4	8.16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34.69%
En desacuerdo	15	30.61%
Totalmente en desacuerdo	13	26.53%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°13, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de estándares de color y forma de elementos de trabajo, 17 trabajadores refieren que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa el 34.69%, 15 trabajadores indican que están en desacuerdo, lo que representa un 30.61%, 13 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 26.53% y 4 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 8.16%.

**Tabla N°14**  
**Nivel de distribución de los colores**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	12	24.49%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	38.78%
En desacuerdo	14	28.57%
Totalmente en desacuerdo	4	8.16%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°14, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de distribución de los colores, 19 trabajadores refieren que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa el 38.78%, 14 trabajadores indican que están en desacuerdo, lo que representa un 28.57%, 12 trabajadores manifiestan que están de acuerdo, lo que representa un 24.49% y 4 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 8.16%.

**Tabla N°15**  
**Nivel de limpieza de equipos de trabajo**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4.08%
De acuerdo	7	14.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24.49%
En desacuerdo	16	32.65%
Totalmente en desacuerdo	12	24.49%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



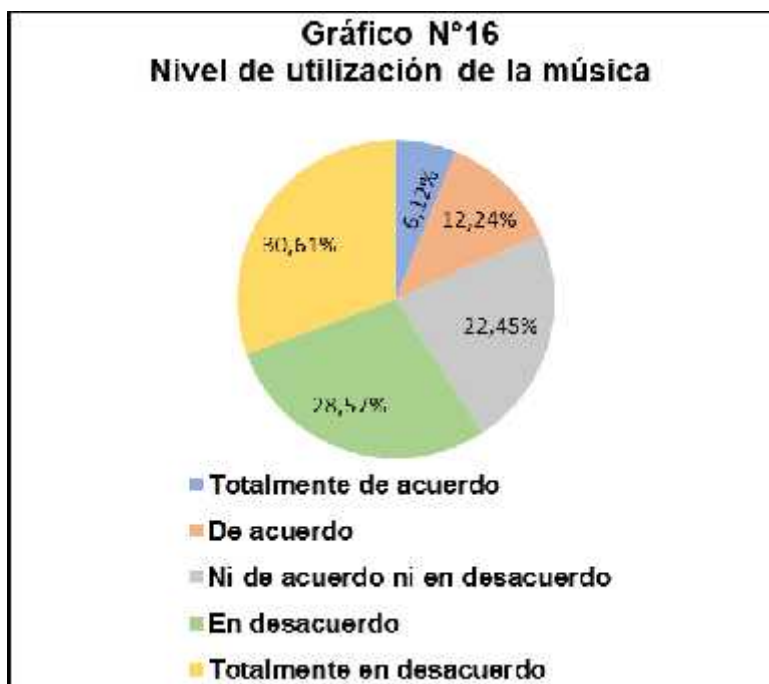
Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°15, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de limpieza de equipos de trabajo, 16 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 32.65%, 12 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 24.49%, 12 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 24.49%, 7 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 14.29% y 2 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 4.08%.

**Tabla N°16**  
**Nivel de utilización de la música**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	6.12%
De acuerdo	6	12.24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22.45%
En desacuerdo	14	28.57%
Totalmente en desacuerdo	15	30.61%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°16, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de utilización de la música, 15 trabajadores refieren que están totalmente en desacuerdo, lo que representa el 30.61%, 14 trabajadores indican que están en desacuerdo, lo que representa un 28.57%, 11 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 22.45%, 6 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 12.24% y 3 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 6.12%.

**Tabla N°17**  
**Nivel de contaminación acústica**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	3	6.12%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30.61%
En desacuerdo	19	38.78%
Totalmente en desacuerdo	12	24.49%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°17, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de contaminación acústica, 19 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 38.78%, 15 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 30.61%, 12 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 24.49% y 3 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 6.12%.

**Tabla N°18**  
**Nivel de contaminación del aire**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	2	4.08%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26.53%
En desacuerdo	15	30.61%
Totalmente en desacuerdo	19	38.78%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°18, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de contaminación del aire, 19 trabajadores refieren que están totalmente en desacuerdo, lo que representa el 38.78%, 15 trabajadores indican que están en desacuerdo, lo que representa un 30.61%, 13 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 26.53% y 2 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 4.08%.

**Tabla N°19**  
**Nivel de iluminación**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	8.16%
De acuerdo	7	14.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22.45%
En desacuerdo	18	36.73%
Totalmente en desacuerdo	9	18.37%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°19, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de iluminación, 18 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 36.73%, 11 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 22.45%, 9 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 18.37%, 7 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 14.29% y 4 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 8.16%.

**Tabla N°20**  
**Nivel de ventilación**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	6.12%
De acuerdo	6	12.24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26.53%
En desacuerdo	16	32.65%
Totalmente en desacuerdo	11	22.45%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



La tabla N°20, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de ventilación, 16 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 32.65%, 13 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 26.53%, 11 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 22.45%, 6 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 12.24% y 3 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 6.12%.

**Tabla N°21**  
**Nivel de Manipulación de equipos y máquinas**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	12.24%
De acuerdo	8	16.33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26.53%
En desacuerdo	15	30.61%
Totalmente en desacuerdo	7	14.29%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°21, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de manipulación de equipos y máquinas, 15 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 30.61%, 13 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 26.53%, 8 trabajadores manifiestan que están de acuerdo, lo que representa un 16.33%, 7 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 14.29% y 6 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 12.24%.

**Tabla N°22**  
**Nivel de Realización de tareas con esfuerzo físico**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	14.29%
De acuerdo	9	18.37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	22.45%
En desacuerdo	14	28.57%
Totalmente en desacuerdo	8	16.33%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°22, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de realización de tareas con esfuerzo físico, 14 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 28.57%, 11 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 22.45%, 9 trabajadores manifiestan que están de acuerdo, lo que representa un 18.37%, 8 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 16.33% y 7 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 14.29%.

**Tabla N°23**  
**Nivel de identificación del lugar de trabajo y zonas peligrosas**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4.08%
De acuerdo	4	8.16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18.37%
En desacuerdo	18	36.73%
Totalmente en desacuerdo	16	32.65%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°23, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de identificación del lugar de trabajo y zonas peligrosas, 18 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 36.73%, 16 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 32.65%, 9 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 18.37%, 4 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 8.16% y 2 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, es decir un 4.08%.

**Tabla N°24**  
**Nivel de protección en caídas por desniveles, escaleras, huecos, suelos**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	6.12%
De acuerdo	5	10.20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	20.41%
En desacuerdo	14	28.57%
Totalmente en desacuerdo	17	34.69%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



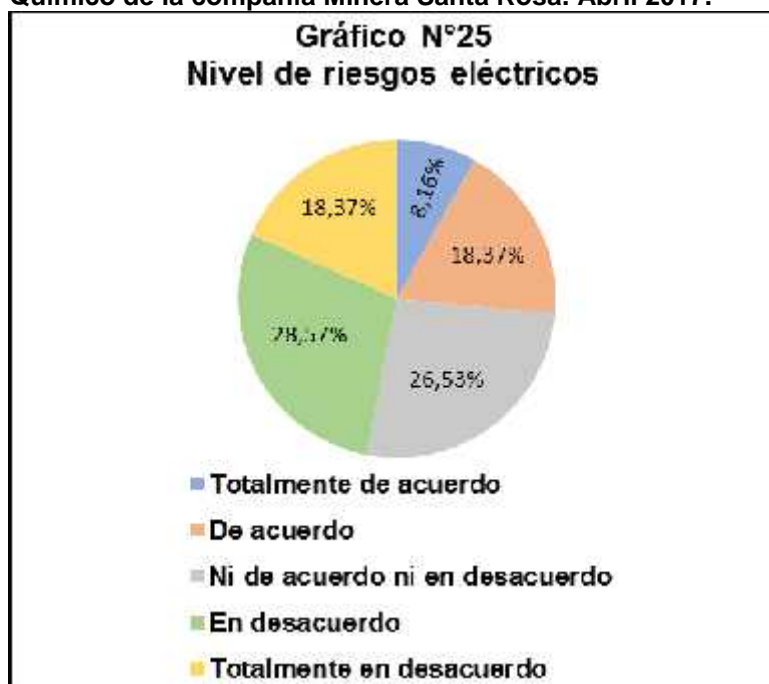
Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°24, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de protección en caídas por desniveles, escaleras, huecos, suelos, 17 trabajadores refieren que están totalmente en desacuerdo, lo que representa el 34.69%, 14 trabajadores indican que están en desacuerdo, lo que representa un 28.57%, 10 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 20.41%, 5 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 10.20% y 3 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 6.12%.

**Tabla N°25  
Nivel de riesgos eléctricos**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	8.16%
De acuerdo	9	18.37%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26.53%
En desacuerdo	14	28.57%
Totalmente en desacuerdo	9	18.37%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°25, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de riesgos eléctricos, 14 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 28.57%, 13 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 26.53%, 9 trabajadores manifiestan que están de acuerdo, lo que representa un 18.37%, 9 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 18.37% y 4 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 8.16%.

**Tabla N°26**  
**Nivel de estrés laboral**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	7	14.29%
De acuerdo	6	12.24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18.37%
En desacuerdo	15	30.61%
Totalmente en desacuerdo	12	24.49%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°26, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de estrés laboral, 15 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 30.61%, 12 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 24.49%, 9 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 18.37%, 7 trabajadores indican que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 14.29% y 6 trabajadores refieren que están de acuerdo, lo que representa un 12.24%.

**Tabla N°27**  
**Nivel de rutina en el trabajo**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	8.16%
De acuerdo	8	16.33%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	26.53%
En desacuerdo	15	30.61%
Totalmente en desacuerdo	9	18.37%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°27, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de rutina en el trabajo, 15 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 30.61%, 13 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 26.53%, 9 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 18.37%, 8 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 16.33% y 4 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 8.16%.

**Tabla N°28**  
**Nivel de equidad**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	6	12.24%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	30.61%
En desacuerdo	17	34.69%
Totalmente en desacuerdo	11	22.45%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



La tabla N°28, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de equidad, 17 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 34.69%, 15 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 30.61%, 11 trabajadores manifiestan que totalmente en desacuerdo, lo que representa un 22.45% y 6 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 12.24%. Es decir, el 57.14% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de equidad.

**Tabla N°29**  
**Nivel de expectativas**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0.00%
De acuerdo	7	14.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	32.65%
En desacuerdo	14	28.57%
Totalmente en desacuerdo	12	24.49%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°29, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de expectativas, 16 trabajadores refieren que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa el 32.65%, 14 trabajadores indican que en desacuerdo, lo que representa un 28.57%, 12 trabajadores manifiestan que totalmente en desacuerdo, lo que representa un 24.49% y 7 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 14.29%.

**Tabla N°30**  
**Nivel de variedad de tareas**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4.08%
De acuerdo	5	10.20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24.49%
En desacuerdo	19	38.78%
Totalmente en desacuerdo	11	22.45%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°30, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de variedad de tareas, 19 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 38.78%, 12 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 24.49%, 11 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 22.45%, 5 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 10.20% y 2 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 4.08%.

**Tabla N°31**  
**Nivel de habilidades y destrezas**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	2.04%
De acuerdo	4	8.16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	28.57%
En desacuerdo	17	34.69%
Totalmente en desacuerdo	13	26.53%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°31, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de habilidades y destrezas, 17 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 34.69%, 14 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 28.57%, 13 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 26.53%, 4 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 8.16% y 1 trabajador refiere que está totalmente de acuerdo, lo que representa un 2.04%.

**Tabla N°32**  
**Nivel de tareas realizadas en equipo**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4.08%
De acuerdo	5	10.20%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24.49%
En desacuerdo	16	32.65%
Totalmente en desacuerdo	14	28.57%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

**Gráfico N°32**  
**Nivel de tareas realizadas en equipo**



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°32, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de tareas realizadas en equipo, 16 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 32.65%, 14 trabajadores indican que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 28.57%, 12 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 24.49%, 5 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 10.20% y 2 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 4.08%.

**Tabla N°33**  
**Nivel de confianza en el equipo**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	10.20%
De acuerdo	2	4.08%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18.37%
En desacuerdo	16	32.65%
Totalmente en desacuerdo	17	34.69%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°33, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de confianza en el equipo, 17 trabajadores refieren que están totalmente en desacuerdo, lo que representa el 34.69%, 16 trabajadores indican que están en desacuerdo, lo que representa un 32.65%, 9 trabajadores manifiestan que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 18.37%, 5 trabajadores indican que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 10.20% y 2 trabajadores refieren que están de acuerdo, lo que representa un 4.08%.

**Tabla N°34  
Nivel de Intercambio de información**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	6.12%
De acuerdo	7	14.29%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	24.49%
En desacuerdo	17	34.69%
Totalmente en desacuerdo	10	20.41%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

La tabla N°34, indica los resultados de la encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa, que manifiestan respecto a si consideran adecuado el nivel de Intercambio de información, 17 trabajadores refieren que están en desacuerdo, lo que representa el 34.69%, 12 trabajadores indican que están ni de acuerdo ni en desacuerdo, lo que representa un 24.49%, 10 trabajadores manifiestan que están totalmente en desacuerdo, lo que representa un 20.41%, 7 trabajadores indican que están de acuerdo, lo que representa un 14.29% y 3 trabajadores refieren que están totalmente de acuerdo, lo que representa un 6.12%.

**Tabla N°35**  
**Nivel de buenas relaciones interpersonales**

Respuestas	Cantidad	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	10.20%
De acuerdo	4	8.16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	34.69%
En desacuerdo	11	22.45%
Totalmente en desacuerdo	12	24.49%
	49	100,00%

Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.



Fuente: Encuesta realizada a 49 trabajadores del Laboratorio Químico de la compañía Minera Santa Rosa. Abril 2017.

## 4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para realizar la contrastación de la Hipótesis, se utilizó el Coeficiente de correlación de Spearman, ( $\rho$ ) que es una medida de correlación entre dos variables, como lo son las variables materia del presente estudio. Luego, el valor de  $\rho$  permitió tomar la decisión estadística correspondiente a cada una de las hipótesis formuladas. El coeficiente de correlación de Spearman da un rango que permite identificar fácilmente el grado de correlación (la asociación o interdependencia) que tienen dos variables mediante un conjunto de datos de las mismas, de igual forma permite determinar si la correlación es positiva o negativa (si la pendiente de la línea correspondiente es positiva o negativa).

El estadístico viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

donde  $D$  es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de  $x$  -  $y$ .  $N$  es el número de parejas.

### PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

#### 1.- HIPÓTESIS 1:

$H_1$ : Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

$H_0$ : Las condiciones de trabajo NO influyen negativamente en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

#### 2.- NIVEL DE CONFIANZA: 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

#### 3.- ESTADÍSTICO DE PRUEBA: Coeficiente de correlación de Spearman.



### Correlations

			Condiciones de trabajo	Salud ocupacional
Spearman's rho	Condiciones de trabajo	Correlation Coefficient	1,000	,828
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	49	49
	Salud ocupacional	Correlation Coefficient	,828	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	49	49

4.- DECISIÓN: Dado que  $p < 0.05$  se rechaza la  $H_0$

5.- CONCLUSIÓN: Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

1.- HIPÓTESIS 2:

$H_2$ : Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

$H_0$ : Las condiciones de trabajo NO influyen negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

2.- NIVEL DE CONFIANZA: 99%, NIVEL DE SIGNIFICACIÓN: 1%

3.- ESTADÍSTICO DE PRUEBA: Coeficiente de correlación de Spearman.

### Correlations

			Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral
Spearman's rho	Condiciones de trabajo	Correlation Coefficient	1,000	,837
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	49	49
	Satisfacción laboral	Correlation Coefficient	,837	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	49	49

4.- DECISIÓN: Dado que  $p < 0.05$  se rechaza la  $H_0$

5.- CONCLUSIÓN: Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe asociación o interdependencia entre las variables del estudio, se puede comprobar que las condiciones de trabajo influyen negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

Luego de haber comprobado las dos hipótesis específicas, se comprobó la hipótesis general:

Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

### 4.3 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Luego de analizar las encuestas aplicadas a los 49 trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa, se encontraron los siguientes hallazgos:

- 1) El 61,22% de los trabajadores está en desacuerdo que es adecuado el nivel de condiciones de los servicios higiénicos.
- 2) El 55,10% de los trabajadores está en desacuerdo que es adecuado el nivel de modernidad del mobiliario.

- 3) El 57.14% de los trabajadores está en desacuerdo que es adecuado el nivel de la calidad de servicio de alimentación.
- 4) El 53.06% de los trabajadores está en desacuerdo que es adecuado el nivel de calidad del servicio médico.
- 5) El 61.22% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de seguridad de las condiciones de trabajo.
- 6) El 63.26% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección personal.
- 7) El 75.51% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección contra incendios.
- 8) El 53.06% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección contra riesgos eléctricos.
- 9) El 46.94% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de postura del puesto de trabajo para recopilar información.
- 10) El 46.94% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de postura del puesto de trabajo para el control.
- 11) El 48.98% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de la distribución de equipos, muebles y espacios.
- 12) El 63.26% están en desacuerdo que es adecuado el nivel de regímenes de trabajo y descanso.

- 13) El 57.14% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de estándares de color y forma de elementos de trabajo.
- 14) El 38.78% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo que es adecuado el nivel de distribución de los colores.
- 15) El 57.14% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de limpieza de equipos de trabajo.
- 16) El 59.18% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de utilización de la música.
- 17) El 63.27% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de contaminación acústica.
- 18) El 69.39% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de contaminación del aire.
- 19) El 55.10% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de iluminación.
- 20) El 55.10% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de ventilación.
- 21) El 44.90% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de manipulación de equipos y máquinas.
- 22) El 44.90% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de realización de tareas con esfuerzo físico.

- 23) El 69.38% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de identificación del lugar de trabajo y zonas peligrosas.
- 24) El 63.26% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de protección en caídas por desniveles, escaleras, huecos, suelos.
- 25) El 46.94% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de riesgos eléctricos.
- 26) El 55.10% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de estrés laboral.
- 27) El 48.98% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de rutina en el trabajo.
- 28) El 57.14% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de equidad.
- 29) El 53.06% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de expectativas.
- 30) El 61.23% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de variedad de tareas.
- 31) El 61.22% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de habilidades y destrezas.
- 32) El 61.22% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de tareas realizadas en equipo.

33) El 67.34% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de confianza en el equipo.

34) El 55.10% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de Intercambio de información.

35) El 46.94% de los trabajadores están en desacuerdo que es adecuado el nivel de buenas relaciones interpersonales.

Luego de encontrar los hallazgos en el estudio, se pudo determinar que existen coincidencias con otros trabajos de investigación. Dichos trabajos se mencionan a continuación:

**García & Sáez (2000)**, en su trabajo de investigación titulado: “**Burnout, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental**”, manifiestan que el burnout (estar desgastado o agotado emocionalmente) afecta de modo especial a algunos grupos profesionales, entre los que se encuentra el personal sanitario. Los efectos del burnout se dejan notar en los profesionales (por ejemplo, problemas físicos y psíquicos) y en la organización sanitaria (rotación, absentismo, costes más altos, baja calidad de la asistencia, etc.). En este trabajo se estudian las relaciones entre el burnout medido el EPB (García, 1995), la satisfacción laboral (S 10/12, Meliá y Peiró, 1987) y el bienestar (GHQ, Goldberg, 1970), así como las relaciones de estas tres variables principales con otras socio-laborales, en una muestra de personal sanitario de salud mental (N=161). Los resultados muestran relaciones significativas negativas entre las variables principales, de forma que aquellos sujetos con puntuaciones altas en burnout manifiestan menos satisfacción laboral y un nivel de bienestar más bajo.

**Robina (2002)**, en su trabajo de investigación titulado: “**Condicionantes sociolaborales de los empleados públicos: Motivación y satisfacción laboral en la administración regional extremeña**”, plantea que desde los inicios de la sociedad industrial, las investigaciones socioeconómicas de corte

sociológico se han centrado en el papel ocupado por el individuo en su trabajo. La evolución de las condiciones de vida y de trabajo ha contribuido a una traslación en el significado del mismo, pasando de una concepción alienante a otra en la que se conjugan factores de desarrollo y emancipación de la persona. Las actuales aportaciones sobre el trabajo hacen hincapié en el significado que adquiere tanto, para el individuo como, para la sociedad. Donde se conjugan factores humanísticos y productivos dejando atrás las viejas concepciones en las que se entendía al trabajador como objeto o mercancía. En este contexto, la sociología de las organizaciones se ha ocupado de abordar el comportamiento del individuo en el trabajo y sus relaciones con la organización en particular y, en general, con la sociedad. Dirigiendo sus esfuerzos a explicar la concepción del trabajador como sujeto creativo insertado en una relación social motivada y culturalmente orientada hacia la satisfacción de aquellos fines.

Recientemente, han proliferado una serie de investigaciones procedentes de otras áreas, como la economía, que giran en torno al potencial de conocimiento (o información) como principal activo del balance social y económico de las organizaciones. Se da origen así al término “economía del conocimiento” para significar la incorporación de éste en el activo de las empresas, extendiéndose a la generalidad de las organizaciones, mediante el análisis de la incidencia de los procesos económicos y sociales en los resultados obtenidos.

**García (2004)**, en su trabajo de investigación titulado: **“Efectos de la educación sobre los determinados de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados.”**, plantea que el principal objetivo constatar la existencia de beneficios no monetarios de la educación sobre el grado de satisfacción con el trabajo más allá del efecto que puedan tener los mayores niveles de renta (efecto monetario). Para alcanzar dicho propósito, el análisis empírico contrasta la existencia de efectos no monetarios de la educación sobre los grados de satisfacción con el trabajo y sobre determinados niveles de satisfacción en diversos aspectos laborales específicos. El conjunto de componentes laborales donde se estudia la incidencia de la educación son el ingreso, la estabilidad laboral, el tipo de

trabajo, la jornada laboral, el horario, las condiciones laborales/ambientales, y la distancia y comunicación al trabajo.

Los grados de satisfacción de los tres primeros aspectos (ingreso, estabilidad y tipo de trabajo) representan el conjunto de satisfacciones o recompensas por trabajar mientras que los grados de satisfacción del resto de componentes laborales (jornada laboral, horario, condiciones laborales/ambientales, y distancia y comunicación al trabajo) representan el esfuerzo laboral o costes que tiene que realizar el individuo. Con el objeto de conseguir una evidencia empírica concluyente de los efectos de la educación sobre el grado de satisfacción laboral, en este estudio se analiza conjuntamente el efecto de la educación junto con la percepción del trabajador sobre el ajuste formación/empleo sobre el grado de satisfacción global con el trabajo y con los diversos aspectos laborales específicos comentados anteriormente.



## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 CONCLUSIONES**

- 1) Se determinó que las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.
- 2) Se determinó que las condiciones de trabajo influyen negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.
- 3) Se determinó que las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.

### **5.2 RECOMENDACIONES**

- 1) Implementar estrategias para mejorar la salud ocupacional de los trabajadores del laboratorio químico de la compañía Minera Santa Rosa.
- 2) Implementar programas de capacitación y de mejora, para incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores del laboratorio químico de la compañía Minera Santa Rosa.
- 3) Mejorar las condiciones de trabajo, como mejores salarios, mayor motivación, mejores condiciones medioambientales de los trabajadores, controlar las emisiones de gases ácidos que se generan del uso de estos líquidos, controlar la emisión de polvo en la preparación de muestras y también controlar los efluentes de desechos líquidos y sólidos generados después de realizados los análisis químicos en el laboratorio químico de la compañía Minera Santa Rosa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allaica, Jorge Rolando (2010). Elaboración del Plan de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para la E.E.R.S.A. - Central de Generación Hidráulica Alao. Tesis para optar el Título de Ingeniero Industrial. Riobamba (Ecuador): Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Facultad de Mecánica. Escuela de Ingeniería Industrial.
- Alfaro de Prado Sagrera, Ana María & Vecino Gravel, Julio d. (2009). Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, 2009, 15(1): 63-70.
- Álvarez Flores, David Marcial (2007). Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana. Tesis para optar el Grado de Doctor en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Psicología.
- Arratia Beniscelli, Amanda (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados. Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Facultad de Ciencias Sociales.
- Biblioteca Nacional de Medicina de Estados Unidos (2010). MedlinePlus: Información de salud para usted. Extraído el 12 de octubre del 2012 de <http://nlm.nih.gov/medlineplus/spanish/occupationalhealth.html>.
- Cambrón Muñoz, Ana Lilia (2008). Condiciones laborales de los adultos mayores en México 2006. Tesis para optar al grado de Maestría en Población y Desarrollo Séptima Promoción, 2003-2008. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Maestría en Población y Desarrollo.
- Carrión García, María De Los Angeles (2008). Descripción y clasificación de pacientes afectados por factores nocivos en su ambiente laboral. Tesis para optar el Grado de Doctor. Tarragona (España): Universidad Rovira i Virgili.

- Carrasco Martínez, Azucena del Carmen (2010). Estudio ergonómico en la estación de trabajo PT0780 de la Empresa S-MEX, S.A. de C.V. Tesis para obtener el título de Ingeniero Industrial. Huajuapán de León, Oaxaca: Universidad Tecnológica de la Mixteca.
- Castejón Castejón, Jordi (2003). El papel de las condiciones de trabajo en la incapacidad temporal por enfermedad común y accidental no laboral. Tesis para optar el Grado de Doctor en Medicina. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Centro Panamericano de Ingeniería Sanitaria – CEPIS (2007). Programa Internacional de Seguridad de Sustancias Químicas. Seguridad química; principios básicos de toxicología aplicada. Módulo de capacitación. Lima: OMS.
- Chaverra Gonzáles, Edward (2009). Conceptos básicos en salud ocupacional y Sistema General de Riesgos profesionales en Colombia. Extraído el 13 de octubre de 2012 de <http://tesissaludocupacional.blogspot.com/2009/02/modulo-salud-ocupacional.html>.
- Chávez Revilla, Oscar Nilton (2010). Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera. Tesis para optar el grado académico de Magíster en Derecho con Mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Derecho y Ciencia Política. Unidad de Postgrado.
- Clerc, (2005). Introducción a las condiciones de trabajo y medio ambiente. Ginebra: OIT.
- Díaz Burgos, Carmen Zoraida (2006). Estilos de vida y satisfacción laboral. Tesis Doctoral. Tesis para optar el Título Profesional. Madrid: Universidad Complutense.
- Madrid. Facultad de Filosofía. Departamento de Psicología Básica (Procesos Cognitivos).
- Dirie, Cristina & Pascual, Liliana (2011). La rama de enseñanza en la Provincia de Buenos Aires: Evolución reciente y condiciones laborales. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo.

- Engel, P. & Riedmann, W. (1987). Casos sobre motivación y dirección de personal. Bilbao: Deusto.
- Fernández Alonso, J.A. & Ovejero Bernal, Anastasio (2004). Satisfacción laboral en un Centro Hospitalario: Un análisis del cuestionario de Porter. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, 2004, 10(28): 39-56.
- Fundación Europea para la mejora de Vida y de Trabajo (2012). Medición de la satisfacción laboral en las encuestas. Informe analítico comparativo. Bruselas: FEVT.
- Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional – FISO (2012). Glosario de seguridad y salud. Extraído el 13 de octubre del 2012 de [www.Fiso-web.Org/opciones/Glosario.aspx?idMenu=6](http://www.Fiso-web.Org/opciones/Glosario.aspx?idMenu=6).
- García Izquierdo, Mariano & Sáez Navarro, María Concepción (2000). Burnout, satisfacción laboral y bienestar en personal sanitario de salud mental. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, 2000, 16 (2)215-228.
- García Mora, María Belén (2004). Efectos de la educación sobre los determinantes de la satisfacción laboral en España. Un análisis de los beneficios monetarios y no monetarios en el mercado de trabajo mediante modelos logit ordenados. Tesis para optar el Grado de Doctor. Valencia: Universidad de Valencia.
- García-Sedeño, Manuel; Barbero García, María Isabel & García Tejera, María Cristina (2009). La función de utilidad subjetiva como índice de la satisfacción laboral. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Madrid, 2009, 15(1):45-54.
- González Cáceres, Maribel & Abril Bolaños, Jennyfer (2009). Condiciones de salud y trabajo en la Mina de Carbón el Saman, Municipio de Sardinata (Norte de Santander), Julio A Septiembre de 2009. Trabajo para optar el Título de Especialistas en Salud Ocupacional. Universidad Javeriana. Facultad de Medicina y Enfermería. Programa de Especialización de Salud Ocupacional.
- Grensing, Ling (1989). Motivar sin dinero: Más fácil de lo que parece. Barcelona: Plaza & Janes.

- Herzberg, F.; Mausner, B. & Snyderman, B. (1967). La motivación en el trabajo. Nueva York: John Wiley.
- Keith, Davis (1999). Comportamiento humano en el trabajo: Relaciones humanas y comportamiento organizacional. Nueva York: McGraw Hill.
- La Madrid Ruiz Conejo, Carina Milagros (2009). Propuesta de un plan de seguridad y salud para obras de construcción. Tesis para optar el Título de Ingeniero Civil. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Facultad de Ciencias e Ingeniería.
- Leidecker, Joel K. & Hall, James, J. (1989). Motivación: buena teoría, pobre aplicación. Barcelona: Plaza y Janes.
- López López, Pedro (2000). Modernización, flexibilidad, sumisión; Las condiciones laborales en la sociedad de la información. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Márquez Pérez, Mónica (2003). Satisfacción laboral. Extraído el 13 de octubre de 2012 de [www.Monografias.com/trabajos10/sala/sala.shtml](http://www.Monografias.com/trabajos10/sala/sala.shtml), p. 1-4.
- McGregor, Douglas (1966). El lado humano en la empresa. Cambridge: MIT Press.
- Ministerio de Salud (2005). Manual de Salud Ocupacional. Lima: Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional, p. 74.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007). Informe sobre las condiciones de trabajo, seguridad y salud de los asalariados de Lima Metropolitana 2007. Lima: MTPE.
- Organización Internacional del Trabajo – OIT (2012). Convenios sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, N° 161. Extraído el 13 de octubre de 2012 de [http://www.oit.Org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=814&Itemid=859](http://www.oit.Org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=814&Itemid=859).
- Organización Mundial de la Salud – OMS (2012). Temas de salud: salud ocupacional. Extraído el 13 de octubre de 2012 de [http://www.who.int/topics/occupational\\_health/es/](http://www.who.int/topics/occupational_health/es/).
- Pablo Martínez, Eduardo (2011). Evaluación de las condiciones de trabajo en un Centro de Salud en Atención Primaria. Tesis de Graduación para el

- Doctorado en Medicina: Buenos Aires: Universidad Nacional de Plata. Facultad de Ciencias Médicas. Sección de Postgrado.
- Pavón García, Ignacio (2007). Ambientales laborales de ruido en el sector minero de la Comunidad de Madrid: clasificación, predicción y soluciones. Tesis para optar el grado de Doctor. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.
- Parra, Manuel (2008). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, p.
- Praxis Consultores Ltda. (2007). Diccionario Laboral y de recursos humanos. Lima: Sin editorial.
- Robina Ramírez, Rafael (2002). Condiciones sociolaborales de los empleados públicos: Motivación y satisfacción laboral en la administración regional extremeña. Tesis para optar el Grado de Doctorado. Extremadura: Universidad de Extremadura.
- Rostworowski, M. (1995). Historia del Tahuantinsuyo. Lima: Instituto de Estudios Peruanos. ISBN 9972-51-029-8.
- Sánchez Zapata, Luis Alberto (2011). Plan de seguridad y salud ocupacional en la construcción de plataformas petroleras y operaciones logísticas. Tesis para optar el Título de Ingeniero Industrial. Bellavista: Universidad Nacional del Callao. Facultad de Ingeniería Industrial y de Sistemas. Escuela Profesional de Ingeniería Industrial.
- Sanchis, Erick (2012). El trabajo: Historia, etimología y desarrollo. Revista Española de Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial Civitas, (9): 1-8.
- Spector, P.E. (2007). Satisfacción laboral: Aplicación, evaluación, causas y consecuencias. Tampa: Universidad del Sur de Florida.
- Terrones Negrete, Eudoro (1998). Diccionario de Investigación Científica. Lima: AFA Editores Importadores, p.213.
- Vásquez Sosa, Sheila Melissa (2007). Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza, 2006. Tesis para optar el grado de Licenciada de Enfermería. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina Humana.

- Villalba, Adriana & Vargas, Lilibeth (2008). Análisis y sistemas de información de salud ocupacional. Bogotá: Centro de Gestión Administrativa Técnico Profesional de Administración de Talento Humano.
- Warren, V. (2004). Escalas para la medición de algunas actitudes de trabajo y aspectos de bienestar psicológico. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Madrid, 2004, 20(2):25-33.

## **ANEXOS**

01: Instrumento de recolección de datos

02: Matriz de coherencia interna

03: Carta de autorización

04: Ley N° 29783

### **ANEXO N° 1**

Estimado señor(a) la siguiente encuesta tiene por finalidad determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán orientadas para ningún otro propósito.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada pregunta, luego marque con un aspa (x), las afirmaciones enunciadas. Sírvase responder con total sinceridad, de antemano le agradecemos por su cooperación.

## **Condiciones de trabajo**

### **Dimensión: Condiciones de Bienestar**

#### **Indicador: Nivel de condiciones de los servicios higiénicos**

1. ¿Considera usted adecuado el nivel de condiciones de los servicios higiénicos?
  - a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

#### **Indicador: Nivel de modernidad del mobiliario**

2. ¿Considera usted adecuado el nivel de modernidad del mobiliario?
  - a. Totalmente de acuerdo



- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de calidad de servicio de alimentación**

3. ¿Considera usted adecuado el nivel de la calidad de servicio de alimentación?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de calidad del servicio médico**

4. ¿Considera usted adecuado el nivel de calidad del servicio médico?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Dimensión: Condiciones de Seguridad**

**Indicador: Nivel de seguridad de las condiciones de trabajo**

5. ¿Considera usted adecuado el nivel de seguridad de las condiciones de trabajo?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de seguridad de equipos de protección personal**

6. ¿Considera usted adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección personal?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de seguridad de equipos de protección contra incendios**

7. ¿Considera usted adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección contra incendios?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de seguridad de equipos de protección contra riesgos eléctricos**

8. ¿Considera usted adecuado el nivel de seguridad de equipos de protección contra riesgos eléctricos?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Dimensión: Condiciones de Ergonomía**

**Indicador: Nivel de postura del puesto de trabajo para recopilar información**

9. ¿Considera usted adecuado nivel de postura del puesto de trabajo para recopilar información?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de postura del puesto de trabajo para el control**

10. ¿Considera usted adecuado el nivel de postura del puesto de trabajo para el control?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de la distribución de equipos, muebles y espacios**

11. ¿Considera usted adecuado el nivel de la distribución de equipos, muebles y espacios?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de regímenes de trabajo y descanso**

12. ¿Considera usted adecuado el nivel de regímenes de trabajo y descanso?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Dimensión: Condiciones Estéticas**

**Indicador: Nivel de estándares de color y forma de elementos de trabajo**

13. ¿Considera usted adecuado nivel de estándares de color y forma de elementos de trabajo?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de Distribución de los colores**

14. ¿Considera usted adecuado el nivel de distribución de los colores?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de limpieza de equipos de trabajo**

15. ¿Considera usted adecuado el nivel de limpieza de equipos de trabajo?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de utilización de la música**

16. ¿Considera usted adecuado el nivel de utilización de la música?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Salud Ocupacional**

**Dimensión: Riesgos en el trabajo debido al entorno (medio ambiente)**

**Indicador: Nivel de contaminación acústica (ruido)**

17. ¿Considera usted adecuado nivel de contaminación acústica (ruido)?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de contaminación del aire**

18. ¿Considera usted adecuado el nivel de contaminación del aire?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo

- e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de iluminación**

19. ¿Considera usted adecuado el nivel de iluminación?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de ventilación**

20. ¿Considera usted adecuado el nivel de ventilación?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Dimensión: Riesgos en el trabajo debido al lugar y manejo de equipo y máquina**

**Indicador: Nivel de Manipulación de equipos y máquinas**

21. ¿Considera usted adecuado nivel de Manipulación de equipos y máquinas?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de Realización de tareas con esfuerzo físico**

22. ¿Considera usted adecuado el nivel de realización de tareas con esfuerzo físico?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de identificación del lugar de trabajo y zonas peligrosas**

23. ¿Considera usted adecuado el nivel de identificación del lugar de trabajo y zonas peligrosas?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de protección en caídas por desniveles, escaleras, huecos, suelos**

24. ¿Considera usted adecuado el nivel de protección en caídas por desniveles, escaleras, huecos, suelos?
- a. Totalmente de acuerdo
  - b. De acuerdo
  - c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  - d. En desacuerdo
  - e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de riesgos eléctricos**

25. ¿Considera usted adecuado el nivel de riesgos eléctricos?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Dimensión: Factores que pueden producir trastornos psicológicos**

**Indicador: Nivel de estrés laboral**

26. ¿Considera usted adecuado nivel de estrés laboral?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de rutina en el trabajo**

27. ¿Considera usted adecuado el nivel de rutina en el trabajo?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Satisfacción laboral**

**Dimensión: Reconocimiento en el trabajo**

**Indicador: Nivel de equidad**

28. ¿Considera usted adecuado nivel de equidad?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo



- e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de expectativas**

29. ¿Considera usted adecuado el nivel de expectativas?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Dimensión: Responsabilidad en el trabajo**

**Indicador: Nivel de variedad de tareas**

30. ¿Considera usted adecuado el nivel de variedad de tareas?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de habilidades y destrezas**

31. ¿Considera usted adecuado el nivel de habilidades y destrezas?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Dimensión: Trabajo en equipo**

**Indicador: Nivel de tareas realizadas en equipo**

32. ¿Considera usted adecuado el nivel de tareas realizadas en equipo?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de confianza en el equipo**

33. ¿Considera usted adecuado el nivel de confianza en el equipo?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Dimensión: Relaciones interpersonales**

**Indicador: Nivel de Intercambio de información**

34. ¿Considera usted adecuado el nivel de Intercambio de información?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**Indicador: Nivel de buenas relaciones interpersonales**

35. ¿Considera usted adecuado el nivel de buenas relaciones interpersonales?

- a. Totalmente de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- d. En desacuerdo
- e. Totalmente en desacuerdo

**ANEXO N°2  
MATRIZ DE COHERENCIA INTERNA**

TÍTULO	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTOS
<p>Condiciones de trabajo, Salud Ocupacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Compañía Minera Santa Rosa.</p>	<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa?</p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿En qué medida las condiciones de trabajo influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la salud ocupacional de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.</p> <p>Determinar la influencia de las condiciones de trabajo en la</p>	<p><b>HIPÓTESIS PRINCIPAL</b> Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud ocupacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.</p> <p>Las condiciones de trabajo influyen negativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía</p>	<p><b>Variable Independiente</b></p> <p>X: Condiciones de trabajo</p> <p><b>Variable Dependiente 1 Cualitativa</b> Y1: Salud ocupacional</p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) Condiciones de bienestar.</li> <li>) Condiciones de seguridad.</li> <li>) Condiciones ergonómicas.</li> <li>) Condiciones Estéticas.</li> </ul> <p><b>Variable Cualitativa Dependiente 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>) Riesgos en el trabajo (medio ambiente).</li> <li>) Riesgos en el trabajo (equipos y maquinarias).</li> <li>) Factores que generan trastornos psicológicos.</li> </ul>	<p><b>TIPO:</b> Descriptivo.</p> <p><b>NIVEL:</b> Explicativo.</p> <p><b>DISEÑO:</b> Correlacional M= Oy2 (f) Ox</p>	<p><b>Población:</b> 49 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> 49 trabajadores</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico intencionado.</p>	<p>) Cuestionario</p>

		satisfacción laboral de los trabajadores de la compañía Minera Santa Rosa.	Minera Santa Rosa.	<b>Variable Dependiente 2 Cualitativa</b> Y2: Satisfacción Laboral	<b>Variable Cualitativa Dependiente 2</b> J Reconocimiento en el trabajo. J Responsabilidad en el trabajo. J Trabajo en equipo. J Relaciones interpersonales.			
--	--	--	--------------------	--	--	--	--	--