

Maestría en : Organización y Dirección de Personas  
Título de la Tesis : **Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en una empresa de exploración minera.**  
Autores : Bardelli, Laura Matilde  
Díaz Díaz, Carolina Rosario  
Tokushima Yasumoto, Ana Isabel

## RESUMEN EJECUTIVO

Siendo el Perú un país minero, en la década de los 90 se inicia una serie de reformas a nivel gubernamental que promueven la inversión extranjera. Estos cambios a nivel legislativo y tributario fueron considerados como una oportunidad para el sector empresarial, ya que el país cuenta con recursos minerales que lo diferencian a nivel mundial, lo que se ve reflejado en los rankings de producción a nivel de la región y el mundo. El Perú se sitúa como segundo productor de plata y cobre en el mundo, según lo reporta el MEM en el 2011.

El aporte de la minería a la economía del país se expresa a través de indicadores macroeconómicos, como el PBI (Producto Bruto Interno), exportaciones, etc. Según lo reportado por el MEM, las exportaciones mineras en el 2011 representaron el 59.1% del valor de todas las exportaciones hechas por el país. Este indicador, entre otros, permite valorar la importancia del sector y su contribución a la dinámica de la economía nacional.

Si bien se ha mencionado la importancia de la minería por su aporte económico a la sociedad, hay otro factor por el cual este sector debe ser objeto de atención. Como toda actividad laboral, la presencia de riesgos ocupacionales se encuentra siempre latente, de manera particular estudiamos el sector minero desde una perspectiva laboral debido a que este sector es considerado de riesgo. Las actividades laborales propias de este sector exponen al trabajador a una serie de riesgos ocupacionales, los cuales deben ser conocidos, valorados, prevenidos y controlados. Esto no solo por su impacto en la organización, sino también por su impacto en el bienestar y desarrollo de la persona.

Considerando varios factores como la demanda del mercado por personal especializado para el sector minero, las exigencias legales relacionadas a la prevención y control de riesgos ocupacionales y las características del trabajo de este sector, se cree conveniente estudiar las condiciones de trabajo y su impacto en la satisfacción laboral. La investigación buscó conocer las condiciones de trabajo que más intervienen en la satisfacción laboral de un trabajador de una empresa de exploración minera.

La satisfacción laboral es un concepto vinculado más al ámbito académico relacionado a las necesidades de los individuos y por ende debe de considerar aspectos individuales para su explicación. Este concepto en la actualidad es muy usado en el ámbito organizacional como estudios de clima organizacional, los cuales nos informan los sentimientos y actitudes de los trabajadores para con la organización.

Según Peiró (1995) la satisfacción laboral es una respuesta actitudinal y afectiva de carácter global ante el entorno, las condiciones de trabajo y las actividades que se han de realizar en el empleo.

Las condiciones de trabajo que brindan las organizaciones han adquirido importancia ya que los trabajadores dedican un tiempo significativo al desempeño de sus labores. Por ello, es necesario tomar en cuenta todos los elementos que le permitan mejorar su calidad de vida, en tal sentido las condiciones laborales como un entorno apropiado y seguro constituyen un proceso importante en el desarrollo de la persona. Las condiciones de trabajo desde una perspectiva integral se realiza tomando en cuenta varios elementos del entorno, la organización y la persona. Con ello, clasifica las condiciones de trabajo en: i) "Organización y método", se caracteriza por considerar elementos relacionados al trabajo, a la organización y a la forma como la organización administra, regula y organiza el trabajo a través de normas y políticas. ii) "Organización y entorno"; se caracteriza por evaluar el entorno físico y social al cual se encuentra expuesto el trabajador y iii) "Organización y persona"; toma en cuenta elementos referidos a las necesidades y expectativas del trabajador frente a la organización. Adicionalmente, también se evalúa como el trabajador se adapta a la organización a través del cumplimiento, identificación y compromiso con la organización. (Blanch, 2010).

Se han hallado algunas investigaciones relacionadas a satisfacción laboral y condiciones de trabajo, pero mayormente están relacionadas con la educación y la salud.

El modelo de investigación se basa en los conceptos de Blanch (2010) que relacionan a las condiciones de trabajo con aspectos generales vinculados al entorno laboral y personal a través de sus 3 dimensiones (entorno, organización y persona). También se toma como referencia la definición de Peiró (1995) sobre satisfacción laboral y la herramienta que desarrolla para su medición S12/S10 (1989), la cual estudia la satisfacción laboral desde la supervisión, el entorno y las prestaciones económicas que recibe el trabajador. Para ello, se desarrollan hipótesis de investigación que relacionan cada sub dimensión de condiciones de trabajo con la satisfacción laboral.

La metodología de la investigación inicia con la revisión de literatura conceptual y contextual, a través de la cual se obtiene información relevante sobre las variables de estudio y el sector a investigar. La metodología se nutrió de una parte cualitativa, que se utiliza para mejorar y adaptar el cuestionario modelo a la realidad local. Para ello, se desarrolló una guía de entrevista que permitió organizar la actividad y recoger la información necesaria. La guía contiene información relacionada al marco teórico con la finalidad de validar ciertas variables y enriquecer la misma. Las preguntas se orientan a conocer las definiciones individuales de cada uno de los entrevistados sobre cómo es el trabajo en el sector minero, satisfacción laboral, etc.

Con los resultados de la entrevista se procedió a identificar las variables relevantes para los entrevistados, para luego realizar el análisis de las mismas teniendo como referencia base el marco conceptual desarrollado. Según el procesamiento de la información recolectada con las entrevistas, se identificaron algunas variables críticas de relevancia para el estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores del sector minero. Entre ellas: i) sistemas de trabajo atípico o acumulativo, ii) la forma en que se dan la contratación, remuneración y ascensos, iii) climas extremos, iv) trabajo en zona remota, etc.

Para determinar el tamaño se realizó un muestreo aleatorio, siendo el tamaño de muestra de 246 trabajadores, de un total de 600 trabajadores destacados en diferentes proyectos de exploración minera. La muestra de este estudio estaba compuesta por 246 trabajadores de una empresa de exploración minera destacados a diferentes proyectos de exploración a nivel nacional, los 246 eran hombres con edades comprendidas entre los 18 y 55 años. Los cargos de los trabajadores eran principalmente ayudante perforista (48%) y perforista (15%). Con respecto al nivel educativo se tuvo que un 54% tiene educación secundaria, 36% tiene estudios técnico /universitario incompleto, 7% tiene estudios universitarios completos y un 3% no menciona. En cuanto al tiempo de experiencia en el sector el 53% tiene hasta 3 años, el 27% tiene más de 6 años, el 17% tiene de 4 a 6 años y el 3% no precisa.

La herramienta cuantitativa (cuestionario) busca conocer la percepción de los trabajadores de una empresa de exploración minera sobre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral, contrastar la información recogida a través del cuestionario con la desarrollada en el marco conceptual e identificar las diferentes relaciones existentes entre variables que permitan responder a las hipótesis de investigación.

El cuestionario fue diseñado en base a dos modelos de cuestionario: Test "Estructura Factorial de Condiciones de Trabajo" elaborado por los autores Joseph M. Blanch, Miguel Sahagún y Genis Cervantes-2010, el cual fue elaborado como una herramienta para evaluar componentes centrales de la dimensión psicosocial, subjetiva y percibida de las condiciones de trabajo. Su contenido incluye aspectos que pueden funcionar como factores protectores y promotores de salud, bienestar y calidad de vida laboral.

La otra herramienta utilizada fue el cuestionario "S10/12", elaborado por J. L. Meliá y J.M. Peiró año 1989. La herramienta evalúa la satisfacción laboral, considerando los siguientes factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas.

La construcción del instrumento es resultado de las entrevistas realizadas, los modelos de cuestionarios tomados, el cuestionario está compuesto por los siguientes ítems; X1: organización y método: regulación, X2: organización y método: desarrollo, X3: organización y entorno material, X4: organización y entorno social, X5: organización y persona: ajuste organización - persona, X6: organización y persona: adaptación persona-organización, Y7: nivel de satisfacción laboral.

Para que las variables de estudio sean válidas y consistentes para medir las dimensiones y sub dimensiones de nuestro modelo de investigación se ha realizado una prueba piloto, análisis factorial y alfa de Cronbach. Las variables evaluadas son consistentes

y fiables dado que se ha comprobado la correspondencia de los ítems a las dimensiones de estudio y se ha obtenido valores de alfa de Cronbach que fluctúan de 0.72 a 0.924. El análisis factorial también permite identificar la existencia de las seis sub dimensiones.

El modelo de investigación explica seis sub dimensiones de condiciones de trabajo, con el estudio se obtiene que cinco sub dimensiones obtuvieron valores de significancia entre ,000 y ,003. Con ello, se interpreta que las cinco sub dimensiones tienen relación positiva significativa con la satisfacción laboral. Sólo una de ellas (sub dimensión “organización y método: regulación”) obtuvo un nivel de significancia de ,451, lo cual muestra que esta sub dimensión no es significativa con la satisfacción laboral.

Las hipótesis de investigación están referidas a las sub dimensiones de condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral, con el estudio se obtuvo que las condiciones de trabajo de cinco sub dimensiones tiene una relación positiva de significancia con la satisfacción laboral (,000 - ,003). Mientras que una sub dimensión de “organización y método: regulación” no tienen una relación significativa con la satisfacción laboral, la investigación demuestra que existe un nivel de significancia de ,451.

La organización debe prestar atención a los ítems de cada sub dimensión. Para esto se recomienda el manejo de un presupuesto designado a planes y programas que brinden soporte al desarrollo y mejora de dichas condiciones de trabajo. Además, se debe realizar un monitoreo permanente de las mismas a fin de detectar a tiempo cualquier oportunidad de mejora.

Con respecto a la condición “organización y método: regulación”, la cual no tiene una relación de significancia con la satisfacción laboral, se debe tener en cuenta la normativa ya que se trata de un sector que trabaja en condiciones adversas y de riesgo, tomando como referencia adicionalmente a las normas nacionales, los estándares internacionales.

***Resumen elaborado por los autores.***