



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN**

**Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales**

**TESIS**

**“LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD  
OCUPACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA AGRICOLA  
“CHALLAPAMPA” S.A.C 2017.”**

**Para optar el Título Profesional de:**

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**Presentada por:**

**Bach. Edwin Velasquez Condori**

**Asesor:**

**Dra. Carmen Navarro de Bernaola**

**ICA - PERÚ**

**2019**

**“LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA  
SALUD OCUPACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA  
AGRÍCOLA “CHALLAPAMPA” S.A.C. ICA 2017”.**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, a mis hermanos, a mi familia, por su apoyo incondicional para lograr mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Alas Peruanas, por ser mi alma mater, por la formación académica, de principios y valores impartidos por ellos.

A mis queridos maestros por compartir sus conocimientos y experiencias, que fueron fundamentales en mi formación y desarrollo profesional.

## RESUMEN

En el presente estudio titulado “Las condiciones laborales inciden en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017. Se usó la investigación aplicada, porque se basa en diferentes aspectos empíricos y práctico, el nivel utilizado fue descriptivo, porque se dará a conocer algunos atributos resaltantes de las variables de investigación. La investigación tomó en cuenta a 152 empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C.; y se aplicó el muestreo aleatorio simple permitiéndonos elegirlos al azar.

Se concluye que las condiciones laborales inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017. Además, el 88.8% de los encuestados, dijeron que las condiciones laborales inciden en la salud ocupacional, el 11.2% manifestó que algunas veces las condiciones laborales inciden en la salud ocupacional. También se establece que los empleados no están de acuerdo con su salario, porque perciben una cantidad que no guarda relación con el esfuerzo realizado, otro porcentaje importante de empleados dice que no están de acuerdo con las metas y objetivos que la dirección de la empresa impone a los empleados, ellos además no están de acuerdo con el entorno físico y el espacio que dispone para realizar sus actividades y también manifiestan que no se le otorga el reconocimiento por la labor que realizan, aspectos importantes que afectan la salud ocupacional.

**Palabras claves:** Condiciones laborales, Salud ocupacional, Calidad de vida en el trabajo.

## ABSTRACT

In the present study entitled "Working conditions affect the occupational health of the employees of the agricultural company" Challapampa "S.A.C. Ica 2017. Applied research was used, because it is based on different empirical and practical aspects, the level used was descriptive, because some outstanding attributes of the research variables will be announced. The investigation took into account 152 employees of the agricultural company "Challapampa" S.A.C.; and simple random sampling was applied, allowing us to choose them at random.

It is concluded that working conditions have a significant impact on the occupational health of the employees of the agricultural company "Challapampa" S.A.C. Ica, 2017. In addition, 88.8% of respondents that working conditions affect occupational health, 11.2% said that Occasionally, working conditions affect occupational health. I also know establishes that employees do not agree with their salary, because they perceive that it is not related to the effort made, another important percentage of employees say that they do not agree with the goals and objectives that the management of the company imposes on employees They also do not agree with the physical environment and the space available to carry out their activities and also state that they are not recognized for the work they do, important aspects that affect occupational health..

**Keywords:** Working conditions, Occupational health, Quality of life at work.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>TÍTULO</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>RESUMEN</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>ÍNDICE</b> .....	vii
<b>ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICOS</b> .....	x
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA</b> .....	2
<b>1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	3
1.2.1 Delimitación Espacial.....	3
1.2.2 Delimitación Social .....	3
1.2.3 Delimitación Temporal .....	3
1.2.4 Delimitación Conceptual .....	3
<b>1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	3
1.3.1. Problema Principal.....	3
1.3.2. Problemas Secundarios.....	3
<b>1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	4
1.4.1. Objetivo General .....	4
1.4.2. Objetivos Específicos.....	4
<b>1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	5

1.5.1. Justificación de la investigación .....	5
1.5.2. Importancia de la investigación .....	5
1.5.3. Limitaciones .....	6
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
2.2. BASES TEORICAS .....	19
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS .....	32
<b>CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....</b>	<b>36</b>
<b>3.1. HIPÓTESIS .....</b>	<b>36</b>
3.1.1 Hipótesis General .....	36
3.1.2. Hipótesis Secundarias .....	36
<b>3.2 VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>37</b>
3.2.1. Operacionalización de las Variables (Definición Conceptual y operacional) .....	37
<b>CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>42</b>
<b>4.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION.....</b>	<b>42</b>
4.1.1. Tipo de Investigación .....	42
4.1.2. Nivel de la Investigación .....	42
<b>4.2 METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION .....</b>	<b>43</b>
4.2.1. Método de Investigación .....	43
4.2.2. Diseño de Investigación .....	43



<b>4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	43
4.3.1. Población.....	43
4.3.2. Muestra.....	43
<b>4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	
4.4.1. Técnicas .....	44
4.4.2. Instrumentos .....	44
4.4.3. Validez y confiabilidad del instrumento .....	45
4.4.4. Plan de recolección y procesamientos de datos.....	46
<b>CAPÍTULO V: RESULTADOS</b> .....	48
<b>CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN</b> .....	71
<b>CONCLUSIONES</b> .....	73
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	75
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	76
<b>PAGINA WEB</b> .....	80
<b>ANEXOS</b> .....	85
<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b> .....	86
<b>INSTRUMENTO RECOLECCION DE DATOS (VALIDADOS)</b> .....	87

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Resumen de condiciones laborales por dimensión .....	49
Tabla N°2: Resumen de salud ocupacional por dimensión .....	50
Tabla N°3: Desarrollo laboral .....	52
Tabla N°4: Prevención de los riesgos laborales.....	54
Tabla N°5: Satisfacción laboral.....	55
Tabla N°6: Políticas de seguridad.....	56
Tabla N°7: Políticas de personal.....	58
Tabla N°8: Organización empresarial .....	59
Tabla N°9: Salud ocupacional según desarrollo laboral.....	62
Tabla N°10: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°1 .....	62
Tabla N°11: Salud ocupacional según prevención de los riesgos laborales	64
Tabla N°12: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°2 .....	65
Tabla N°13: Satisfacción ocupacional según satisfacción laboral.....	67
Tabla N°14: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis específica N°3 .....	67
Tabla N°15: Salud ocupacional según condiciones laborales.....	69
Tabla N°16: Pruebas de chi-cuadrado-Hipótesis general .....	69

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°1: Resumen de condiciones laborales por dimensión .....	49
Gráfico N°2: Resumen de salud ocupacional por dimensión .....	51
Gráfico N°3: Desarrollo laboral .....	53
Gráfico N°4: Prevención de los riesgos laborales .....	54
Gráfico N°5: Satisfacción laboral.....	55
Gráfico N°6: Políticas de seguridad .....	57
Gráfico N°7: Políticas de personal .....	58
Gráfico N°8: Organización empresarial.....	60
Gráfico N°9: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°1 .....	63
Gráfico N°10: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°2 .....	65
Gráfico N°11: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis específica N°3 .....	68
Gráfico N°12: Gráfico del Chi cuadrado-Hipótesis general .....	70

## INTRODUCCIÓN

Se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. Algunos de los factores de riesgo más importantes son: los esfuerzos en el trabajo, manipulación de cargas, posturas, niveles de atención; agentes químicos, agentes físicos, agentes biológicos; pasillos, máquinas, herramientas de trabajo, instalaciones, vehículos, instrumentos de elevación, superficies de tránsito; monotonía, comunicación, jornada laboral, ritmo de trabajo, automatización. Como podemos ver algunos factores de riesgo pueden ser inherentes al puesto de trabajo, pero lo que se pretende es modificar las condiciones para que los factores de riesgo presenten los mínimos riesgos.

Ya sabemos que las condiciones de trabajo que dan lugar a riesgo se presentan en estos factores anteriormente determinados, así como los procedimientos para la utilización de ellos. Se puede lograr la minimización de los riesgos en el trabajo con una serie de medidas que determine la empresa. Entonces las condiciones laborales que inciden en la productividad no son las normas legales establecidas por el gobierno, sino las prácticas de gerencia laboral que implementan las empresas internamente para generar un buen ambiente de trabajo.

Esta investigación estuvo estructurada de la siguiente manera:

- En el capítulo I, se hizo el planteamiento del problema de investigación, y se detalló la problemática a estudiar, se realizó la formulación de problema general, y específicos, a su vez se definió los objetivos generales y específicos del estudio, también la justificación y las limitaciones del estudio.

- En el capítulo II. se procedió a la búsqueda de: los antecedentes de la investigación, estableciendo los antecedentes internacionales, nacionales y regionales, se definieron las bases teóricas, teniendo en cuenta los conceptos relacionados con las variables en estudio: Condiciones laborales y Salud ocupacional, para tener una visión clara y mayor solidez del estudio También se establecieron los términos básicos, la formulación de las hipótesis general y específicas, las variables y con ello la definición conceptual y operativa, además de la operacionalización de las variables.
- En el capítulo III, se estableció la metodología que se utilizó en la investigación y con ello: el tipo y nivel de la investigación, la descripción del ámbito de la investigación, también se estableció la población y muestra, la técnica y el instrumento para la recolección de información, y a su vez se estableció el método para darle la validez y confiabilidad a los instrumentos para recolectar información, así mismo se elaboró el plan de recolección y procesamiento de datos.
- En el capítulo IV, se plasman todos los resultados obtenidos en la investigación, además de las contrastaciones de las hipótesis.
- En el capítulo V: se procedió a la discusión de los resultados, corroborándolos con datos de otras investigaciones, similares a la nuestra.
- Y finalmente se elaboraron las conclusiones y recomendaciones del estudio, así como los anexos, donde se consideró: la matriz de consistencia, los cuestionarios, y el análisis de confiabilidad.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

El mejoramiento de las condiciones de trabajo es uno de los principales objetivos de la OIT. A pesar que hay aumentos salariales en numerosos países, muchos trabajadores aún ganan muy poco y tienen dificultad para hacer frente a sus necesidades básicas. Por otra parte, en algunos países hay una reducción en el tiempo dedicado al trabajo, pero también es cierto que este cambio suele venir acompañado por una incertidumbre que puede debilitar la seguridad del empleo y plantear nuevas dificultades para conjugar el trabajo y la familia. Las condiciones de trabajo peligrosas o poco higiénicas tienden a desaparecer en el mundo industrializado, pero aún son frecuentes en el mundo en desarrollo. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018).

Aunque tengamos en cuenta que la enfermedad no es algo extraño a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, no es menos cierto que en el trabajo nos ponemos en relación con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc. Es posible evitar la enfermedad y la muerte injustas, en el sentido de evitables,

de prematuras, y con estos adjetivos pueden calificarse la mayor parte de los daños derivados del trabajo. ISTAS (2016).

## **1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Actualmente, se producen grandes y constantes cambios en todos los aspectos de la vida laboral exigiendo nuevas competencias en los futuros profesionales, esto motivado por la globalización que exige a las organizaciones un crecimiento constante, poniendo en riesgo a su personal sin tomar conciencia de su salud física y emocional, busca el desarrollo de la empresa.

En la Empresa los colaboradores sufren malestares inmediatamente después de utilizar productos químicos para la mejora del cultivo, esto se debe al mal uso de los equipos de protección personal y, además, porque los uniformes están en un estado inutilizable. Esto se origina por que el personal de logística no compra los equipos de protección personal (EPP), en su momento, se debería abastecer cada cierto tiempo, según el requerimiento y mantenerlos en el almacén y poder cumplir con las necesidades del empleado. Y, así mismo ellos puedan solicitar el cambio de (EPP) cada cierto tiempo o cuando crean necesario y cuando el uniforme se encuentre desgastado por el excesivo tiempo de uso, ya que eso da lugar a los accidentes y contaminación en el personal en su área de trabajo, aspectos importantes estipulados en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783.

También, cabe resaltar las ubicaciones de las diferentes áreas (Administración, producción, almacén, comedor), se encuentran cercanas dando lugar a la contaminación de los alimentos y a la propagación de insectos y diversas plagas que pueden traer como consecuencia que el personal pueda contraer enfermedades e intoxicaciones en el área de trabajo.

Otro aspecto importante es el que se da por la falta de capacitación en el manejo de los insumos químicos como: pesticidas, fungicidas, plaguicidas, abonos naturales y sintéticos, los cuales se manipulan sin equipos adecuados de protección.

## **1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACION**

**1.2.1 Ámbito espacial:** El estudio se realizó en la ciudad de Ica.

**1.2.2 Ámbito social:** La investigación tomó en cuenta a los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C.

**1.2.3 Ámbito temporal:** La investigación se llevó a cabo entre los meses de agosto a noviembre del año 2017.

**1.2.4 Ámbito conceptual:** La investigación comprende de dos variables: las condiciones laborales y su incidencia en la salud ocupacional.

## **1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL:**

¿En qué medida las condiciones laborales inciden en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017?

### **1.3.2 PROBLEMA SECUNDARIOS:**

#### **- Problema Secundario 1**

¿En qué medida el desarrollo laboral incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017?



- **Problema Secundario 2**

¿En qué medida la prevención de los riesgos laborales incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017?

- **Problema Secundario 3**

¿En qué medida la satisfacción laboral incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017?

## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL:**

Analizar como las condiciones laborales inciden en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.

### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- **Objetivo Específico 1**

Determinar cómo el desarrollo laboral incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.

- **Objetivo Específico 2**

Determinar cómo la prevención de los riesgos laborales incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.

- **Objetivo Específico 3**

Determinar como la satisfacción laboral incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.

## **1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION**

### **1.5.1 JUSTIFICACIÓN TEORICA:**

La presente investigación tiene como propósito conocer algunos fundamentos teóricos sobre condiciones laborales y salud ocupacional, y el entorno de trabajo, y poder establecer explicaciones a las diversas situaciones internas tales como, la no concientización de los directivos de la empresa y los empleados en seguridad laboral, el desconocimiento de la normatividad en relación a estos temas, falta de capacitación en la prevención de los diferentes riesgos laborales en el centro de trabajo, que afectan directamente o indirectamente a la empresa.

### **1.5.2 JUSTIFICACIÓN PRACTICA:**

Sus resultados permitirán plantear diversas alternativas de solución a las necesidades de la empresa en relación a las condiciones laborales y la salud laboral, además de la prevención de riesgos laborales.

### **1.5.3 JUSTIFICACIÓN METODOLOGICA:**

Para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación se utilizó la encuesta que estuvo dirigida a los empleados de esta empresa para poder recoger información primaria sobre este tema. Además, se tomó en cuenta el nivel y tipo de investigación, para diseñar la investigación.

#### **1.5.4 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN:**

Es importante porque nos permite tener una amplia visión de las necesidades que tiene la empresa, las normativas internas que maneja para dar una mejor condición laboral al colaborador.

#### **1.5.5 LIMITACIONES**

Se encontraron algunas limitaciones que se detallan a continuación:

- Contar con la autorización del gerente de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C.
- Motivar la participación de los empleados en el estudio, porque existía cierto temor al momento de recoger los datos.
- Buscar la información actualizada y sobre todo la búsqueda del antecedente regional demandaron cierto tiempo.
- La búsqueda de las variables y dimensiones para la elaboración de la matriz de consistencia, y poder ubicar el tema en el área administrativa
- El desarrollo de la parte estadística, fue una limitación por el poco conocimiento de los programas informáticos estadísticos, debiéndose recurrir a un asesor.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

- Mercado, S. (2015). En la tesis titulada: ***“Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador.”*** (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México.  
El tipo de estudio que se realizó fue cuantitativo descriptivo transversal, aplicando un cuestionario de 38 preguntas para evaluar el grado de satisfacción laboral que percibe el personal operacional identificando las variables que influyen en esta como son: trabajo, condiciones labores y medio ambiente de trabajo. Se trabajó con una muestra 37 mujeres que tienen como objetivo funcional realizar el surtido de productos en tiempo y forma en cada uno de los pedidos solicitado por el cliente. Se puede concluir lo siguiente: Las condiciones laborales no satisfacen

totalmente al trabajador, ya que monetariamente puede satisfacerle y, sin embargo, el medio ambiente o la relación con el jefe directo puede no ser acorde con lo esperado. Ninguna empresa es totalmente satisfactoria en cuanto a las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo; independientemente de las evaluaciones, encuestas, y otras actividades que se realizan para lograr este objetivo. Cada uno de los empleados vive con incertidumbre respecto a las funciones y responsabilidades que tendrá en su espacio laboral.

- Coello, R. (2014). En la investigación titulada: **“Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (Claro”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guayaquil. Ecuador.

El presente trabajo de investigación estudia los factores que afectan en el desempeño laboral de los asesores Inbound de la compañía American Call Center (ACC), cuya empresa es contratada por la Compañía CONECEL (CLARO) para dar atención en los procesos postventa de sus clientes Corporativos que pertenecen al rango de Cuentas Pymes, dada la disminución del nivel de satisfacción de los clientes. Se ha evidenciado que la efectividad de la campaña Pymes ha disminuido a raíz del traspaso en la atención a dicha compañía, por lo que es necesario conocer los factores que afectan o intervienen en el desempeño de los asesores Inbound para tener una mayor eficiencia, considerando que los asesores provienen de campañas similares con no menos de 2 años de experiencia en atención a clientes postpago y con un alto nivel de desempeño.

- Gonzales, E. y Pérez, E. (2012). En la investigación titulada: **“Condiciones laborales y desgaste profesional en**

**trabajadores de la salud”**. Universidad Autónoma del Estado de México. Revista Alternativas en Psicología. Revista Semestral. Tercera Época. Año XVI. Número 27. Valle de México, México.

La investigación de diseño no experimental, transversal, descriptivo, de campo en formato de encuesta. El análisis estadístico fue de tipo descriptivo con el objeto de conocer la distribución de las variables de la muestra y dos análisis estadísticos de tipo inferencial mediante la aplicación de Chi - cuadrada de Pearson  $p \leq 0.05$ ;  $\chi^2 \geq 0.70$  a fin de identificar las correlaciones significativas entre las características de la muestra y subescalas de los cuatro test y entre test y entre las subescalas de los test. Para el análisis de los datos, se trabajó con estadística descriptiva para obtener las características de la muestra, de las cuatro variables socio-demográficas y las cuatro variables laborales y estadística inferencial para medir el grado de correlación entre las características de la muestra y los resultados de los cuatro test, así como la correlación entre los cuatro test y entre sus subescalas, mediante el uso del manual y paquete estadístico SPSS para Windows. Concluye que los trabajadores que presentan baja motivación y conflictos laborales tienen más probabilidades de padecer desgaste profesional observando mayor incidencia en el género femenino.

- Guio, Z. y Meneses, O. (2011). En la tesis titulada: **“Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las Bodegas Atemco Ltda Ipiales”**. (Tesis de licenciatura). Universidad Ces Medellín. Colombia.

Este trabajo llegará hasta la etapa del diseño y la elaboración de los lineamientos generales y específicos de un sistema de integrado con la seguridad y la salud ocupacional el diseño sustentará las bases para implantar un sistema integral de la calidad con la seguridad y la salud ocupacional, el cual va estar

guiado por las normas OSHAS 18001-1999. En la tesis se muestra la integración de la seguridad y la salud ocupacional, basado en la filosofía del mejoramiento continuo. La tesis está integrada en capítulos el primero es la introducción, el segundo el planteamiento del problema, la justificación y la pregunta de investigación; un segundo capítulo está conformado los objetivos que guían las actividades y variables de nuestro proyecto. Un tercer capítulo que se refiere a la fundamentación constituida por las Normas OSHA 18001:1999, los conceptos principales que componen el título de la tesis que son sistema de gestión de la seguridad y la salud ocupacional; Otro de los capítulos habla de la metodología que se siguió para la realización de la tesis, el tipo de estudio que caracteriza a la tesis. Un quinto capítulo que muestra los resultados obtenidos en la entrevista que se realizó los trabajadores de la empresa, y los resultados que se obtuvieron en la aplicación del diagnóstico en materia de SI&SO. Y Finalmente en sexto capítulo que muestra las conclusiones y recomendaciones.

- Gómez J, Agudelo A, Sarmiento J y Pérez E. (2007). En la investigación titulada **“Condiciones de laborales y salud de los recicladores urbanos de Medellín Colombia, 2007”**, publicado por **Arch Prev Riesgos Labor 2007**; 10 (4): 181-187, Medellín, Colombia.

La investigación tiene con el objetivo analizar la situación laboral, socio - económica y las condiciones de salud y acceso a la seguridad social de los recicladores de basura de Medellín Colombia. En sus resultados se obtuvieron que el 67% son del sexo masculino, y el 33% el sexo femenino, asimismo los recicladores están expuestos a factores de riesgo físicos, químicos, relacionados con el orden público, la seguridad y con el tránsito vehicular. La mayoría (87%) tiene un salario inferior a los 8 diarios, insuficiente para cubrir necesidades básicas y la

cobertura en salud es deficiente. Presentan con frecuencia infecciones respiratorias y enfermedades de los órganos de los sentidos. Se concluyó que este grupo cumple una función importante dentro del proceso social y ambiental de la ciudad que se requieren estrategias que contribuyan a la mejora de sus condiciones de trabajo a través de políticas públicas, educación, prevención de riesgos.

### 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

- Reyes, A. (2016). En la tesis titulada: **“Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”**. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.

Concluye que: Existe relación significativa positiva entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 con un 95% de confianza, el coeficiente de correlación lineal de Pearson  $r = 0,898$  indicó que existe alta relación positiva entre las variables; el coeficiente de determinación (0.807), nos explicó que aproximadamente el 80% de la satisfacción laboral de los colaboradores se ve influenciado por las condiciones laborales en la institución. 5.2 El nivel de las condiciones laborales percibida por los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 fue: 2 (7%) colaboradores en promedio indicaron que las condiciones laborales en la institución son “Malas”, 6 colaboradores (22%) indicaron que son “Regulares”, mientras que 11 colaboradores (36%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Moderadas”, 7 (22%) indicaron que son “Buenas” y sólo 4 (13%) colaboradores indicaron que las



condiciones laborales en la institución son “Excelentes”. 5.3 El nivel de la satisfacción laboral percibida por los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida Sin Drogas - Oficina Zonal de Tarapoto, año 2016 fue: 2 (7%) colaboradores en promedio indicaron que su satisfacción laboral en la institución son “Muy insatisfechas”, 5 colaboradores (17%) indicaron que son “Insatisfechas”, mientras que 11 colaboradores (37%) y donde se encuentra la mayor concentración de respuesta indicaron que son “Neutrales”, 8 (28%) indicaron que son “Satisfechas” y sólo 4 (12%) colaboradores indicaron que su satisfacción laboral en la institución son “Muy satisfechas”.

- Mendoza, M. (2016). En la tesis titulada “**Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate**”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.

La siguiente Investigación tiene por objetivo Determinar el nivel de condiciones laborales y el estado de salud en los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate. En el estudio se obtuvo una muestra de 106 trabajadores que fueron seleccionados de manera no aleatoria. Como instrumento de investigación se usaron dos cuestionarios: Cuestionario Sobre Condiciones Laborales y el Cuestionario de Salud SF-12. Se observa que los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate desarrollan sus condiciones laborales en un nivel adecuado (81,1%) y el estado de salud un nivel regular (82,1%).

- Ramírez, A., y Samaniego, L. (2016). En la tesis titulada: “**Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Huancayo**”. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.

La presente investigación se llevó a cabo en dos centros educativos que tenían peculiaridades diferentes la Institución Educativa Privada San Juan Sosco y la Institución Educativa Pública José Carlos Mariátegui las mismas que están ubicadas en la ciudad de Huancayo, departamento de Junín. Se aplicó una serie de técnicas e instrumentos a los docentes y auxiliares. Como producto de la investigación se determinó que las condiciones laborales de dichas Instituciones Educativas se encuentran diferenciadas por las siguientes variables; la intensidad laboral en la institución educativa pública se cumple las 8h. Diarias mientras que en la privada exceden muchas veces las 8h laborales, altas exigencias de productividad, días de descanso limitado. La relación entre los trabajadores y el director en la institución educativa pública el trato es horizontal y en la privada el trato es vertical, asimismo, el desarrollo personal de los trabajadores es diferente, en la pública no realizan capacitaciones para el fortalecimiento de sus capacidades y habilidades, mientras en la privada existen este tipo de capacitaciones.

- Quispe, M. (2014). En la tesis titulada: “**Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la Industria Metalmeccánica**”. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú.

Se llegó a la siguiente conclusión: La Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un proceso al que cualquier empresa sin importar el rubro, se puede someter si quiere controlar sus riesgos para la SST y mejorar su desempeño de la SST. La empresa logró la implementación de un Sistema Gestión con la Norma OHSAS 18001:2007. La Gerencia General adicionó recursos como implementos de seguridad, protección para maquinaria, nueva indumentaria para operarios, realización de talleres, charlas de sensibilización; a fin de consolidar el seguimiento e implementación del sistema de

seguridad y salud ocupacional. La empresa realizó la verificación de aquellas no conformidades detectadas en la última auditoría interna de seguridad y salud, lo cual permitió al personal detectar oportunidades de mejora y nuevas acciones. Cada integrante de la empresa conoce la política y los objetivos de SST. Esto se respalda en base a auditorías y a las verificaciones de las muestras en las áreas de trabajo.

- Bardelli, L., Díaz, C. y Tokushima, A. (2013). En la tesis titulada: **“Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en una empresa de exploración minera.”** (Tesis de Maestría). Universidad Esan. Lima.

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.

### 2.1.3. ANTECEDENTES REGIONALES

- Orellana, L. (2017). En la tesis titulada: ***“Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de la salud ocupacional en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, junio 2016.”*** (Tesis de licenciatura). Universidad Privada San Juan Bautista. Ica.

El objetivo de la investigación fue determinar los riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de su salud general en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, junio 2016. Según el alcance del estudio es descriptivo, de diseño no experimental, transversal y cuantitativo. Se evidencia resultados, respecto a los datos generales el 49%(35) tienen entre 40-54 años, predomina el sexo femenino en 90%(65), el 69%(50) su contrato laboral es nombrado, 58%(42) son casadas(os), 50%(36) tienen de 21 años a más de experiencia laboral, el 100%(72) tienen turnos de trabajo de doce horas, y el 33%(24) labora en el servicio de emergencia. Respecto a la primera variable Riesgos psicosociales se obtiene un consolidado global en el cual el 56% (40) presenta riesgo de nivel medio, el 34% (24) es bajo, y en el 11% (8) de las enfermeras (os) alto. Referente a la segunda

variable Percepción del estado de la salud general de las enfermeras es negativa en 51% (37) y positiva en 49% (35) según los resultados de la aplicación del test de Gilbert – GHQ 12. Conclusiones: Los riesgos psicosociales en el trabajo en las enfermeras asistenciales, según exigencias psicológicas, trabajo activo, apoyo social, compensaciones laborales y doble presencia son de nivel medio, por lo que se rechaza la hipótesis derivada 1 de la investigación.

- Paurinotto M. (2015). En la tesis titulada: **“Calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo de los profesionales que laboran en Sala de Operaciones de Pediatría del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Período 2014”**. (Tesis de Especialización). Universidad Autónoma de Ica, Chincha, Perú. Chincha.

Se sostiene que: los riesgos psicosociales en los puntos siguientes: La necesidad de promover el bienestar en el trabajo, tanto desde el punto de vista físico, como moral y social y que no se mida únicamente por la ausencia de accidentes o enfermedades profesionales. Resalta como uno de los objetivos, la prevención de los riesgos psicosociales; el estrés. El acoso en el trabajo y los riesgos asociados a la dependencia del alcohol, las drogas o los medicamentos.

- Moscoso, K. (2015). En la tesis titulada: **“Las condiciones laborales y la motivación de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla Provincia de Ica en el año 2015”**. (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas. Ica.

Existe asociación entre las condiciones laborales y el nivel de autonomía de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica. Existe asociación entre la calidad del área de trabajo y el nivel de satisfacción en el

trabajo de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica. Existe asociación entre la Calidad del área y ambiente de trabajo y el Nivel de Autonomía de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica. Existe asociación entre la Calidad del área y ambiente de trabajo y el Nivel de Autonomía y el Nivel de satisfacción en el trabajo de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla provincia de Ica.

- Sauñe, W, Bendezù, C. y Oscco, O. (2012). En la tesis titulada: **“Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano.”** Publicado en la Revista Médica Panacea. 2012; 2(3):91-94. Ica.

El objetivo de la investigación fue: Determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los Enfermeros de un hospital público peruano en el año 2011. Material y métodos: Se realizó un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, la muestra está constituida por 44 enfermeros que se dedican a la labor asistencial, los cuales fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico y por conveniencia de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión. Resultados: Referente a las condiciones laborales son consideradas desfavorables en un 70% y favorables en un 30%. Respecto al nivel de estrés, el 52% presenta nivel de estrés medio, el 34% nivel de estrés bajo y un 14% presenta estrés alto. Conclusiones: Las condiciones laborales son desfavorables y el nivel de estrés es moderado en los enfermeros de un Hospital público peruano.

Instituto de estudios sindicales (2005). En la tesis titulada: **“Condiciones laborales y cadena de valor en la agroindustria de exportación en la región de Ica: caso de Sociedad Agrícola**

***Agrokasa, Agrícola Chapi y Agrícola Don Ricardo***". (Trabajo de investigación). Ica.

En conclusión, En todos los casos los trabajadores que laboran en estas tres empresas están contratados bajo el régimen laboral agrario, Ley N° 27360 de octubre del año 2000. Este régimen se diferencia del régimen común en los siguientes elementos: La frecuencia de los contratos varía mucho según tipo de trabajador y empresa. Existe un pequeño número de trabajadores con contratos indefinidos en Agrokasa y Chapi (en Agrokasa no son más de 200), pero la gran mayoría tiene contratos a plazo fijo, con variaciones que van desde los 3 meses hasta los 11 meses y que en muchos casos involucran tiempos de descanso entre contrato y contrato. El sistema de contratación ende a ser bastante informal. No se conoce con certeza hasta cuándo se está contratado y al finalizar la tarea la relación puede cortarse por un tiempo o seguir para otra función. El jornal que paga el sector según el Régimen Laboral Agrario es actualmente S/. 29.26 (equivalente a US\$ 10.5) y que es ganado como sueldo básico por todos los trabajadores.

Aunque muchos trabajadores están ganando más de este sueldo básico, este incremento remunerativo se hace a costa de extender la jornada laboral de manera de ganar horas extras o de incrementar las metas de producción para ganar al destajo. Aunque formalmente la jornada es de 8 horas sean en forma continua o parda, los reportes que tenemos nos hablan que existe una práctica sistemática de recurrir a la ampliación de la jornada, generalmente con pago de horas extras, aunque en algunos casos no lo contemplan, como señalamos en el punto anterior- con pago a destajo luego de cumplir la tarea del día. No se compensan estas jornadas extendidas con días libres.

Las mejores condiciones en el ambiente de trabajo se encuentran en Agrícola Chapi y algunas de ellas han sido negociadas con el sindicato. Es el único caso en que encontramos

un apoyo a las madres trabajadoras a través de la implementación de cunas (en el Programa Cuna Más) financiado por la empresa y ubicado en el distrito de Santiago.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 CONDICIÓN LABORAL**

#### **2.2.1.1. CONCEPTOS DE CONDICIÓN LABORAL.**

Redondo, V. (2012), las condiciones de trabajo son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas. Por ello, las condiciones de trabajo no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino también determinan estas condiciones los aspectos psíquicos”.

Las condiciones de trabajo es el conjunto de normas, reglamentos, cláusulas y estipulaciones que se encuentran en un contrato laboral, que en ningún caso podrá ser inferior a las condiciones señaladas en la ley, ni podrá restringirse por cuestiones de edad, sexo, color, etnia y clase social.

Las condiciones de trabajo son de suma importancia para establecer una adecuada relación laboral, ya que el empleado debe conocer los derechos mínimos que tiene, como: su jornada de trabajo, su hora de descanso y el día de la semana en que repondrá sus energías, todo esto para que desarrolle su labor en óptimo estado.

La Organización Mundial de la Salud, define la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria que promueve y protege la salud de los trabajadores. Esta disciplina busca controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de las condiciones de riesgo.



Benavides, F(s/f), define a las condiciones laborales como todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser únicamente el trabajo mismo, incluyendo el conjunto de factores que lo envuelven, mencionando así, que las condiciones laborales poseen tres dimensiones: Condiciones de trabajo, Condiciones de empleo y Violencia y amenaza en el trabajo.

Rodellar, A. (2006), define: “las condiciones laborales como las modalidades de la prestación laboral, siendo la mejora de esas condiciones de trabajo el objetivo más importante de la negociación colectiva laboral”. Sin embargo, Cortés (2007), expone: “las condiciones laborales como las prestaciones y contraprestaciones que derivan del contrato de trabajo, entre las que se encuentran la seguridad e higiene del trabajo”.

Chiavenato (s/f), menciona la Higiene de Trabajo: que es un conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico en que se ejecuta las labores. Diagnóstico y la prevención de las enfermedades ocupacionales, estudio y control del hombre y su ambiente de trabajo un ambiente agradable puede mejorar las relaciones interpersonales y la productividad, así como reducir accidentes, enfermedades, ausentismo y rotación de personal. Las empresas exitosas se obsesionan con esto.

#### **2.2.1.2. CONDICIONES LABORALES Y RIESGOS.**

Organización Internacional del Trabajo (S/F) en la Hoja Informativa. “Condiciones de Trabajo, Riesgos y género”.

Convenio núm.155 sobre salud y seguridad en el trabajo (Artículo 5).

Los factores de riesgo que deben tenerse en cuenta para la prevención de riesgos incluyen los componentes materiales, así como la relación entre estos y las personas que ejecutan o supervisan el trabajo, y la adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo y de las operaciones y de los procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores y las trabajadoras. Hay condiciones de trabajo inseguras patentes como las máquinas no protegidas, pero también hay distintas categorías de riesgos que son peligrosos, pero no son evidentes; entre otras:

- **Los riesgos químicos:** Dan lugar a los líquidos, sólidos, polvos, humos, vapores y gases;
- **Los riesgos físicos:** Los ruidos, las vibraciones, la insuficiente iluminación, las radiaciones y las temperaturas extremas;
- **Los riesgos biológicos:** Como las bacterias, los virus, los desechos infecciosos y las infestaciones;
- **Los riesgos psicológicos:** Provocados por la falta de control sobre la tarea, altas demandas psicológicas, ritmo, presión, mala organización del trabajo, doble carga de trabajo remunerado y no remunerado, discriminación, acoso sexual.
- **Los riesgos por no aplicar los principios de la ergonomía:** Mal diseño de máquinas y herramientas;

diseño erróneo del lugar de trabajo o unas malas prácticas laborales.

### **2.2.1.3. OBJETIVOS Y FINALIDAD BÁSICA DE LA SALUD LABORAL**

Según Eden Springs. (2017), el principal objetivo de la seguridad y salud laboral es la aplicación de las medidas necesarias para evitar, o al menos minimizar, los riesgos en el trabajo y promocionar la salud entre los trabajadores.

Esto significa que al hablar de salud laboral no nos referimos solamente a las afecciones o a las posibles enfermedades profesionales que puedan padecer los profesionales, sino que se trata de un concepto mayor, directamente relacionado con el bienestar y la satisfacción en el puesto de trabajo. La salud laboral se sustenta legalmente en una serie de leyes y medidas de obligado cumplimiento para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Desafortunadamente, en determinadas actividades laborales no es posible llegar a un riesgo cero, por lo que el objetivo máximo de la salud laboral es prácticamente imposible de cumplir.

Otra área de gran importancia en el campo de la prevención es la formación de los trabajadores y la concientización de la necesidad de seguir al pie de la letra todos los protocolos y medidas de seguridad, aunque en ocasiones puedan resultar molestos o engorrosos. La siguiente lista recoge, únicamente, las ventajas más destacadas:

- Se aumenta la productividad y rentabilidad de las empresas.
- Se disminuye el absentismo laboral.
- Se mejora el clima laboral, la motivación y la participación.
- Se mejora la imagen corporativa de la empresa tanto a nivel interno (entre los propios trabajadores) como externo (entre los clientes y la sociedad en general).
- La sociedad en su conjunto se beneficia con una disminución de los costes sociales, sanitarios y de seguridad social, así como en concepto de indemnizaciones por accidente.

Para concluir, añadiremos que la salud laboral y la prevención de riesgos, a través de la promoción de la salud y la prevención, tiene un efecto paralelo muy importante para las organizaciones: conseguir que los empleados estén satisfechos y motivados y, por consiguiente, las empresas para las que trabajan sean más productivas y rentables

#### **2.2.1.4. DIMENSIÓN E INDICADORES DE CONDICIONES LABORALES.**

Se establecieron las siguientes dimensiones a tener en cuenta.

**A. DESARROLLO LABORAL.** Es la transición de un nivel laboral, (puesto o plaza ocupada por el sujeto en una determinada empresa del sector privado o del gobierno), a uno de mayor categoría con una remuneración mejorada, pero con una mayor responsabilidad. Aguilar, E. (2016).

**B. PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES.** Es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un entorno laboral, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo. Quironprevencion.com (2017).

**C. SATISFACCIÓN LABORAL.** Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

Según Atkinson (2003). El Índice de mejores trabajos tiene dos dimensiones principales: cantidad y calidad. La cantidad se refiere a la medida en que las personas están vinculadas al mercado laboral y a la medida en que el empleo está disponible. La calidad se refiere a las características básicas de los puestos de trabajo de las personas.

**A. La dimensión cuantitativa.**

La dimensión cuantitativa del Índice tiene dos indicadores:

- **Participación laboral.** Este indicador mide el grado en el cual una población está vinculada al mercado laboral. Más concretamente, el indicador de participación laboral se define como el número de personas en la población en edad de trabajar que participan activamente en la fuerza de trabajo (en un puesto de trabajo o desempleado y en busca de

empleo) dividido por la población total en edad de trabajar. La participación activa en el mercado de trabajo es claramente una condición previa para el empleo, y hay varias razones por las que una persona puede no formar parte de la fuerza de trabajo.

- **Ocupación.** El segundo indicador de cantidad va más allá de la participación laboral y pregunta cuántos están realmente ocupados. Es el número de personas ocupadas dividido por el número total de personas en la población en edad de trabajar, lo que representa la medida en que la economía está generando empleo con éxito.

## **B. La dimensión cualitativa.**

La dimensión cualitativa tiene los siguientes indicadores:

- **Formalidad.** En el contexto de América Latina, hay una cualidad particularmente importante de un puesto de trabajo: formalidad o informalidad. A pesar de las bajas tasas de desempleo, los países latinoamericanos sufren de una alta inestabilidad laboral, baja inversión en capital humano de los trabajadores, escasa protección contra el desempleo, alta informalidad (definida como aquellos sin acceso a prestaciones de seguridad social) y baja productividad (elementos que probablemente se alimentan entre sí). Esto atrapa a millones de trabajadores en una situación marcada por la pobreza, la desigualdad, la falta de oportunidades y el bajo crecimiento económico

(Alaimo et al., 2015). En América Latina, el 53% de los trabajadores tienen trabajos informales; sin embargo, las tasas de informalidad entre países son heterogéneas (de 83% en Bolivia a 23% en Uruguay) 11, por lo que se necesitan soluciones diferentes.

- **Trabajos con salario suficiente.** En lugar de identificar otras características no monetarias de un empleo, el segundo indicador cualitativo se centra directamente en su tasa salarial. Un trabajo que ofrece un salario suficientemente alto se considera como un trabajo de mayor calidad; uno que paga muy poco se ve como un trabajo de menor calidad. Una forma natural de separar lo alto de lo bajo es establecer un corte específico en el espectro salarial. ¿Cómo se elige este punto de corte? Ciertamente, un corte en el espectro salarial no puede estar vinculado a un nivel de vida único para una familia, ya que ésta depende de las características de la familia, como el número de miembros y el número de empleados, y la duración de la semana de trabajo.
- **Condiciones de igualdad:** La justicia en términos de condiciones laborales es determinante de las características de una sociedad. Tanto la distribución como las oportunidades que tienen las personas son factores que influyen sobre la equidad, el desarrollo personal y el desempeño social de los individuos. Las condiciones de igualdad son necesarias para medir la equidad a través de los individuos.

## **2.2.2. SALUD OCUPACIONAL**

### **2.2.2.1. CONCEPTO DE SALUD OCUPACIONAL**

Chiavenato (s/f), Salud Ocupacional: Ausencia de enfermedades. Riesgos de salud físicos y biológicos, tóxicos y químicos, así como condiciones estresantes, pueden provocar daños a las personas en el trabajo.

- Estado físico, mental y social de bienestar
- Se relaciona con la asistencia médica preventiva
- El programa de medicina ocupacional incluye exámenes médicos exigidos por ley, además de programas de protección de salud de los empleados.

Matabanchoy, S. (2012). Cita a la Declaración Mundial de Medicina del trabajo Celebrada en Bejing en 1994. Menciona que el concepto de “Salud en el Trabajo” incluye accidentes, prevención, salud, seguridad, y factores como el estrés psicosocial. Un año después también en Beijing, la reunión del centro de salud ocupacional presenta 10 áreas de prioridades para la acción estableciendo en el área 3 la importancia de utilizar el lugar de trabajo para influenciar los estilos de vida saludables.

Rantanen, J. de la Organización Mundial de la Salud (1995). Conceptualiza la Salud Ocupacional que es un elemento básico y constituye una dimensión social de salud de los principios del desarrollo sostenible. La práctica de la salud ocupacional constituye unas actividades claves para tal desarrollo.



#### **2.2.2.2. OBJETIVOS DE LA SALUD OCUPACIONAL**

MedSolutionsnote (2014), establece que la salud ocupacional tiene como objetivos prevenir las enfermedades profesionales, proteger a los trabajadores.

La salud ocupacional tiene como objetivos prevenir las enfermedades profesionales, proteger a los trabajadores de los riesgos a su salud presentes en el ambiente laboral donde se desempeñan, y establecer condiciones del medio ambiente adaptadas a las condiciones y capacidades físicas y psicológicas de los trabajadores.

En este contexto se definen 3 objetivos específicos:

- Mantener y promover la salud y la capacidad de trabajo de los empleados.
- Mejorar las condiciones del trabajo para favorecer la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Desarrollar culturas y sistemas organizacionales que favorezcan la salud y la seguridad en el trabajo, promoviendo un clima organizacional positivo.

#### **2.2.2.3. PROCEDIMIENTOS QUE EVITAN TENER SALUD OCUPACIONAL.**

Una vez adaptado en trabajador a su función, debe protegerse de cualquier condición adversa a su salud. Es conveniente que tenga un buen ambiente de trabajo para que desarrolle sus aptitudes físicas y psicológicas en el óptimo desempeño de su función.

La Salud Ocupacional mediante estudios de fisiología del trabajo y toxicología industrial colabora con ese propósito. Entre los estudios que se tienen en cuenta están:

- **Inspección de los ambientes de trabajo** para conocer sus condiciones de ejecución y analizar sus efectos en la salud de los empleados.
- **Cooperación con la selección de Seguridad Industrial** en la: Orientación para el empleo de EPI (Equipo de Protección Individual); prevención de accidentes; participación en las CIPAs (Comisión Interna de Prevención de Accidentes).
- **Servicio de emergencia:** Socorro a las víctimas de accidentes; Atención médica de urgencias a los empleados, durante la jornada de trabajo; Conserjería médica para que el trabajador visite su médico particular al médico del INPS.
- **Entrenamiento de empleados:** con la explicación de primeros auxilios y la prevención de enfermedades.
- **Estadística médica:** Organizar y evaluar datos por enfermedad y muerte y averiguar si tienen alguna relación con la actividad profesional.
- **Realización de exámenes médicos:** Para admisión; periódicos; especiales.
- **Control de ausentismo:** Estudiar las causas de ausencia por enfermedad; Plantación de medidas de control.
- **Participación en los programas oficiales (INPS)** de rehabilitación profesional.

- **Intercambio.** Vinculación con otras entidades ligadas a la medicina del trabajo y prevención social para sugerir medidas de aprovechamiento de los recursos médicos comunitarios.
- **Formación y entrenamiento del personal.** Especializado; cursos; propaganda escogida de información científica.

#### 2.2.2.4. RELACIÓN DEL TRABAJO CON LA SALUD

- A. El trabajo es fuente de salud.** Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para la mantención de un buen estado de salud.
- B. Salario:** El salario permite a su vez la adquisición de bienes necesarios para la mantención y mejoramiento del bienestar individual y grupal; en las formas de trabajo no asalariado, el producto del trabajo puede servir directamente una necesidad o ser intercambiado por otros bienes.
- C. Actividad física y mental:** Los seres humanos necesitamos mantenernos en un adecuado nivel de actividad física y mental, en forma integrada y armónica, para mantener nuestro nivel de salud.
- D. Contacto social:** Un adecuado bienestar social es imposible sin un contacto con otros, que a su vez tiene múltiples beneficios: cooperación frente a necesidades básicas, apoyo emocional, desarrollo afectivo, interacción entre grupos de personas. etc.

**E. Desarrollo de una actividad con sentido:** El trabajo permite que las personas podamos “ser útiles” haciendo algo que estamos en condiciones de hacer y que sirve a una finalidad social; desde ese punto de vista, el trabajo permite “pertenecer” a la comunidad y sentirse satisfecho con sus resultados.

**F. Producción de bienes y servicios necesarios para el bienestar de otros individuos y grupos:** Todos los trabajos producen algo para otros, por lo tanto, mejoran el bienestar de los demás. Parra, M. (2003).

#### **2.2.2.5. DIMENSIONES DE LA SALUD OCUPACIONAL**

A continuación, se consideran algunas dimensiones, sobre la salud ocupacional.

**A. POLÍTICAS DE SEGURIDAD.** Es el conjunto de elementos interrelacionados que tienen por objeto establecer en la empresa u organización, la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, como también los mecanismos y acciones necesarias para alcanzar dichos objetivos. Ley 29783 - Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

**B. POLÍTICAS DE PERSONAL.** Las políticas de personal determinan las formas en las que los miembros del personal interactúan con una organización y entre ellos. Éstas protegen a los trabajadores y a la organización, y marcan las pautas de cómo es trabajar en un lugar en particular. Jiménez, F. (2016).

**C. ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.** Supone el correcto orden de los recursos y funciones precisas para satisfacer

los objetivos de cualquier negocio. La organización de la empresa supone que se establezca una estructura para la adecuada sistematización de los recursos existentes, a través de jerarquías, correlación, disposición y agrupación de tareas con el propósito de realizar las distintas funciones de la organización. *Emprendepyme.net*. (2016).

#### **2.2.2.5. COMPLICACIONES QUE SE TRATAN DE PREVENIR EN LA SALUD OCUPACIONAL.**

- Torceduras o quebraduras que pueden devenir de la realización de movimientos repetitivos.
- Problemas en los oídos a causa de los exacerbados ruidos.
- Problemas en la vista provocados por una sustancia o fijación indebida de este sentido;
- Enfermedades en los órganos internos a causa de inhalar o estar en contacto con sustancias nocivas para el organismo.
- Otro tipo de enfermedades o complicaciones por haberse expuesto a diversas sustancias o elementos.

#### **2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BASICOS.**

- **Accidente de trabajo:** Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.
- **Ambiente de trabajo:** Es el conjunto de condiciones que rodean a la persona que trabaja y que directa o indirectamente influyen en la salud y vida del trabajador.
- **Ámbito empresarial:** Hace referencia a los factores externos a la empresa que influye en esta y condicionan su actividad. El entorno

empresarial hace referencia a los factores externos a la empresa que influye en esta y condicionan su actividad

- **Condición humana:** Es un término que abarca la totalidad de la experiencia de ser humanos y de vivir vidas humanas.
- **Derecho laboral:** Es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.
- **Derechos de los trabajadores:** Aspectos relacionados con el trabajo forzoso, el trabajo infantil en condiciones de abuso, la discriminación el trabajo y la libertad de sindicación.
- **Desgaste profesional:** Consiste básicamente en un proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza.
- **Factores de riesgo:** Es una característica o circunstancia detectable en un individuo, un grupo, la comunidad o el ambiente, asociada con la probabilidad incrementada de generar un daño a la salud.
- **Forma de Pago.** Manera mediante la cual la población ocupada obtiene sus ingresos por el desempeño de su trabajo, conforme a las condiciones laborales.
- **Gestión de seguridad:** Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

- **Higiene industrial:** Es el conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo del ambiente de trabajo que puedan alterar la salud de los trabajadores, generando enfermedades profesionales.
- **Horas de trabajo.** Número de horas, que normalmente labora la población ocupada en su trabajo principal.
- **Inestabilidad laboral:** Es la manifestación de los efectos permanentes, de carácter negativo, que surgen como producto de condiciones psicológicas y sociales adversas del contexto laboral.
- **Integridad física:** Implica la preservación y cuidado de todas las partes del cuerpo, lo que conlleva al estado de salud de las personas.
- **Integridad mental:** Es la conservación de todas las habilidades motrices, emocionales, psicológicas e intelectuales.
- **Medio ambiente de trabajo:** Hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales.
- **Mercado laboral:** Es en donde confluyen la oferta y la demanda de trabajo.
- **Métodos de control:** Son todos los procedimientos usados en una organización para controlar o supervisar un proceso automatizado o actividad humana.
- **Negligencia:** Se refiere al descuido, a la falta de cuidado o a la falta de aplicación.
- **Normas culturales:** Son las reglas que regulan el comportamiento dentro de una determinada cultura.

- **Prevención:** Conjunto de acciones que pretende identificar y potenciar los factores protectores; controlar, reducir o eliminar los factores de riesgo biológicos y del ambiente, para con esta base realizar acciones que los modifiquen para evitar daño en el estado de salud individual y de la población general.
- **Promover el bienestar:** Fomentar o favorecer la realización o el desarrollo de las cosas que se necesitan para vivir bien.
- **Remuneración:** Una Remuneración es el pago que pueda recibir una persona por un trabajo bien realizado.
- **Repercusiones económicas:** Son claramente menos importantes que la ayuda asignada, lo que muestra una neta ausencia de proporcionalidad entre la ayuda y el impacto económico previsto.
- **Riesgo:** Situación de contingencia o peligro. Situación o proceso donde el resultado no siempre es el esperado.
- **Salario:** Es el pago que recibe periódicamente una persona por la realización de su trabajo.
- **Satisfacción laboral:** Es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.
- **Trabajo Decente:** Sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social.
- **Vínculo laboral:** Relación existente entre el trabajador y la unidad económica, determinada por la continuidad en la percepción de ingresos y/o la garantía del retorno asegurado al trabajo.



## **CAPÍTULO III**

### **HIPOTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. HIPÓTESIS**

##### **3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL**

Las condiciones laborales inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.

##### **3.1.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS:**

- **Hipótesis Secundaria 1**

El desarrollo laboral incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.

- **Hipótesis Secundaria 2**

La prevención de los riesgos laborales incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.

- **Hipótesis Secundaria 3**

La satisfacción laboral incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.

### **3.2. VARIABLES DE LA INVESTIGACION**

- **Variable independiente:**

Condiciones laborales

- **Variable dependiente:**

Salud ocupacional

#### **3.2.1. DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES**

##### **1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

- **CONDICIONES LABORALES:**

El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Definición de (2008).

- **DIMENSIONES DE LAS CONDICIONES LABORALES**

- **DESARROLLO LABORAL.** Es la transición de un nivel laboral, (puesto o plaza ocupada por el sujeto en una determinada empresa del sector privado o del gobierno),

a uno de mayor categoría con una remuneración mejorada, pero con una mayor responsabilidad. Aguilar, E. (2016).

- **PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES.** Es la disciplina que busca promover la seguridad y salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un entorno laboral, además de fomentar el desarrollo de actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo. Quironprevencion.com (2017).
- **SATISFACCIÓN LABORAL.** Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad, etc.

## 2. VARIABLE DEPENDIENTE

- **SALUD OCUPACIONAL:**

Tiene como objetivo la promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo. Jiménez, F. (2016).

- **DIMENSIONES DE LA SALUD OCUPACIONAL**

- **POLÍTICAS DE SEGURIDAD.** Es el conjunto de elementos interrelacionados que tienen por objeto establecer en la empresa u organización, la política, los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, como también los mecanismos y acciones necesarias para alcanzar dichos

objetivos. Ley 29783 - Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

- **POLÍTICAS DE PERSONAL.** Las políticas de personal determinan las formas en las que los miembros del personal interactúan con una organización y entre ellos. Éstas protegen a los trabajadores y a la organización, y marcan las pautas de cómo es trabajar en un lugar en particular. Jiménez, F. (2016).
- **ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL** Supone el correcto orden de los recursos y funciones precisas para satisfacer los objetivos de cualquier negocio. Emprendepyme.net. (2016).

### 3.2.2. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE LA VARIABLE

#### 1. VARIABLE INDEPENDIENTE

##### - **CONDICIONES LABORALES:**

Se define como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”, entendiéndose como salud, la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (1946):

#### 2. VARIABLE DEPENDIENTE

##### - **SALUD OCUPACIONAL.**

Se define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria orientada a proteger la salud de los

trabajadores en una empresa pública o privada. Organización Mundial de la Salud (OMS), (2000).

### 3.2.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
<b>VARIABLE INDEPENDIENTE: CONDICIONES LABORALES</b>	<p>El concepto refiere a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Definición de (2008).</p>	<p>Se define como cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”, entendiéndolo como salud, la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (1946):</p>	<b>Desarrollo laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Satisfacción con el sueldo que recibe</li> <li>- Hacer las labores que te gustan</li> <li>- Satisfacción con las metas y objetivos</li> <li>- Oportunidades de formación</li> <li>- Participación en la toma de decisiones</li> <li>- Relaciones con sus jefes inmediatos</li> </ul>
			<b>Prevención de los riesgos laborales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limpieza e higiene adecuada</li> <li>- Entorno físico adecuado</li> <li>- Optima iluminación del área de trabajo</li> <li>- Optima ventilación del área de trabajo</li> <li>- Existencia de ruidos</li> </ul>
			<b>Satisfacción laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento laboral</li> <li>- Libertad para aplicar métodos de trabajo</li> <li>- Relaciones optimas con sus compañeros</li> <li>- Conformidad con la responsabilidad asignada</li> </ul>

<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b>  <b>SALUD OCUPACIONAL</b>	<p>Tiene como objetivo la promoción del bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo. Jiménez, F. (2016).</p>	<p>Se define a la salud ocupacional como una actividad multidisciplinaria orientada a proteger la salud de los trabajadores en una empresa pública o privada. Organización Mundial de la Salud (OMS), (2000).</p>	<b>Políticas de seguridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencias de políticas de seguridad y salud ocupacional</li> <li>- Identificación de riesgos</li> <li>- Tomar medidas ante riesgos evidentes</li> <li>- Contar con vestimenta adecuada</li> <li>- Cumplir con las políticas de seguridad y salud ocupacional</li> </ul>
			<b>Políticas de personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consideración que activo más valioso son las personas</li> <li>- Las políticas de seguridad y salud ocupacional repercuten en la calidad</li> <li>- Reforzar los sanadores de seguridad laboral</li> <li>- Contar con materiales y equipos adecuados</li> </ul>
			<b>Organización empresarial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apoyo por la labor que realizan</li> <li>- Recibir apoyo para resolver problemas</li> <li>- Medios para plantear preocupaciones en seguridad laboral</li> <li>- Existencia de un registro de las actividades realizadas</li> <li>- Contar con manuales de instrucción</li> </ul>

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION**

#### **4.1. TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

##### **4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

El tipo de Investigación a utilizar es la Aplicada, está se basa en leyes universales y generales, busca descubrir leyes especiales, particulares, como decir específicas de fenómenos reducidos para lograr soluciones. Carvajal, L. (2016).

##### **4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN:**

La presente investigación es de nivel Descriptiva, porque ella trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Sabino, I. (1986)

## 4.2. METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

### 4.2.1. METODO DE INVESTIGACIÓN:

En la investigación se usó el método cualitativo, que tienen como objetivo la evaluación de algunas características de una población o situación en particular. OKDIARIO (2019).

### 4.2.2. DISEÑO DE INVESTIGACION:

La presente investigación tiene un diseño no experimental, porque solo se observan los hechos en su ambiente natural para después analizarlos, de corte transversal, ya que se recolectarán los datos en un tiempo único. Mendoza, E. (2016).

## 4.3. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

### 4.3.1. POBLACIÓN:

Una población estadística es un conjunto de sujetos o elementos que presentan características comunes. Universo Fórmulas (2017).

La población en estudio fue de 250 empleados de la empresa agrícola "Challapampa" S.A.C.

### 4.3.2. MUESTRA:

El muestreo aleatorio simple, nos permite elegir al azar a los elementos de la muestra en estudio. Universo Fórmulas (2017).

$$n = \frac{z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{E^2 \cdot (N - 1) + z^2 \cdot p \cdot q}$$



$$n = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 250}{0.05^2 \times (250 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = \frac{240.1}{1.5830} = 152$$

Dónde:

z = Grado de confiabilidad 1.96

p = Número de éxitos (0.50)

q = Número de fracasos (0.50)

N = Población =250

E = Margen de error = 5%

n= 152

#### 4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

##### 4.4.1. TÉCNICAS:

La técnica que se utilizó para recolectar información primaria fue la encuesta, porque es un método de investigación y recopilación de datos utilizados para obtener información de personas sobre diversos temas. Questionpro (2018).

##### 4.4.2. INSTRUMENTOS:

Como instrumento se utilizó el cuestionario, que se basa en un conjunto de preguntas estructuradas y diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. Galán, M. (2009).

En la construcción del cuestionario se tomó en cuenta las variables de investigación, sus dimensiones, y los indicadores de cada una de ellas.

- **En la variable independiente**, se tomó en cuenta las siguientes dimensiones: i). Satisfacción con las condiciones internas de trabajo, donde se consideró siete ítems. ii). Satisfacción con las condiciones externas de trabajo, donde se consideró cinco ítems. lii). Satisfacción en el trabajo, donde se consideró cuatro ítems.
- **En la variable dependiente**, se tomó en cuenta las siguientes dimensiones: i). Políticas de seguridad, donde se consideró seis ítems. ii). Políticas de personal, donde se consideró cuatro ítems. lii). Organización empresarial, donde se consideró cinco ítems.

Utilizándose para este cuestionario una escala nominal y una escala de Likert de tres alternativas que son: 1. Si, 2. A veces, 3. Nunca.

#### **4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

En lo referente a la validez, se puede manifestar que según Hernández (Hernández, S. (1991), el término en cuestión puede entenderse como el grado en que un instrumento, realmente mide la variable que pretende medir, esto significa que un determinado instrumento debe medir estrictamente la variable que se desea medir y no otra, aunque sea muy parecida. De tal forma, como ejemplo jurídico, un instrumento elaborado con el fin de medir datos relativos al Derecho Laboral, tiene validez cuando, si y solo sí, mide los datos referentes al derecho en cuestión y no a otro tipo de derecho, como, por ejemplo, sería el mercantil o el civil.

- **Validez de contenido.** En lo concerniente a la validez de contenido, se puede indicar que es la que consiste en el grado en que un

determinado instrumento expresa concisamente, lo que se pretende medir.

- **Validez de criterio.** Para obtener la validez de criterio, es necesario comparar dicha validez con algún criterio externo, juicio de expertos.
- **Validez de constructo.** Se puede mencionar que la validez en cuestión, es el grado en que una medición se encuentra relacionada de forma consistente con otras mediciones, en concordancia con hipótesis derivadas teóricamente y que conciernen a los constructos o conceptos que son objeto de una determinada medición.

En lo que respecta, a la confiabilidad de un instrumento de medición de datos, se puede manifestar, esta se da, cuando un instrumento se aplica repetidas veces, al mismo sujeto u objeto de investigación, por lo cual, se deben obtener resultados iguales o parecidos dentro de un rango razonable, es decir, que no se perciban distorsiones, que puedan imputarse a defectos que sean del instrumento mismo. Para ello se utilizará el Alfa de Cronbach, que es un coeficiente que sirve para medir la fiabilidad de una escala de medida.

#### **4.4.4. PLAN PARA LA RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS.**

- Se establecieron las variables de investigación, además de las dimensiones e indicadores.
- Se trabajó en operacionalizar las variables y elaborar el instrumento para recolectar datos primarios.
- Se utilizó la escala de Likert para cada pregunta, luego de ello se codificó las alternativas para su posterior ingreso al sistema.
- Elaboración de una base de datos en el programa estadístico SPSS versión 22.

- Elaboración de cuadros y gráficos de resultados teniendo en cuenta las dimensiones e indicadores para su posterior análisis.
- Se utilizó la prueba del Chi Cuadrado para probar las hipótesis.
- Realizar la discusión de resultados
- Establecer las conclusiones y recomendaciones.
- Revisión de la tesis.
- Levantar observaciones
- Sustentación pública del trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO V RESULTADOS**

### **5.1.\_CONFIABILIDAD DE LOS RESULTADOS**

#### **Resumen de procesamiento de casos**

		N°	%
Casos	Válido	152	100.0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
	Total	152	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### **Estadísticas de fiabilidad**

	N° de elementos
Alfa de Cronbach	31
.901	

Se establece que el nivel de confiabilidad del cuestionario es de 90.1%.

### **5.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

#### ***VARIABLE INDEPENDIENTE: CONDICIONES LABORALES***

**TABLA N° 01**

**RESUMEN DE CONDICIONES LABORALES POR DIMENSIÓN**

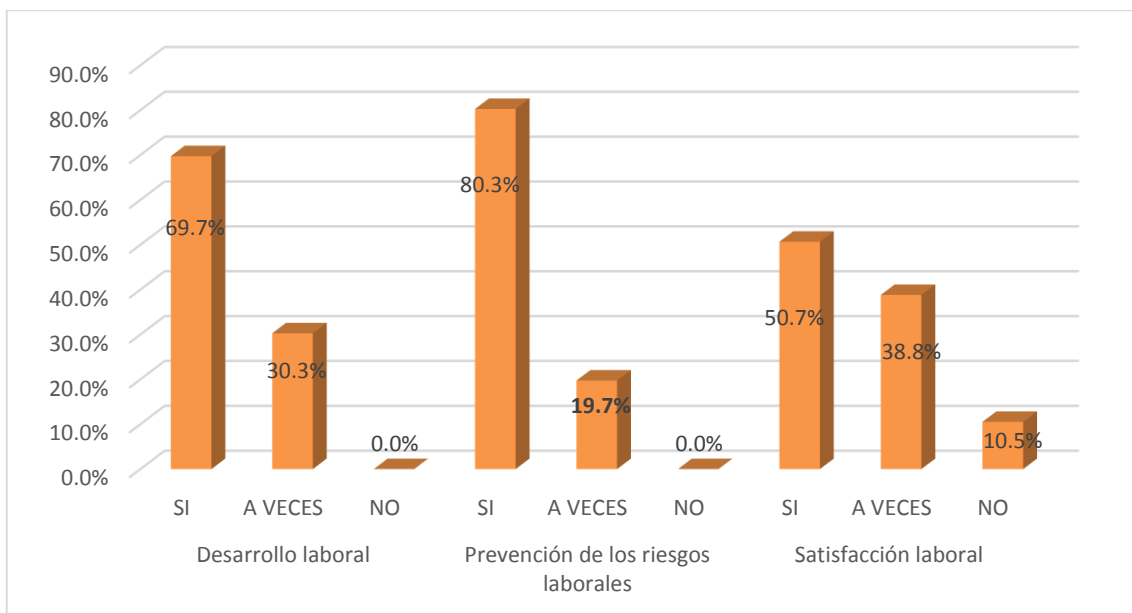
Dimensiones	Alternativas	N°	%
Desarrollo laboral	Sí	106	69.7%
	A veces	46	30.3%
	No	0	0.0%
Prevención de los riesgos laborales	Sí	122	80.3%
	A veces	30	19.7%
	No	0	0.0%
Satisfacción laboral	Sí	77	50.7%
	A veces	59	38.8%
	No	16	10.5%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

**GRÁFICO N° 01**

**RESUMEN DE CONDICIONES LABORALES POR DIMENSIÓN**



Fuente: Tabla N°1

Autor: Elaboración propia

### **Interpretación:**

En el cuadro consolidado por dimensión, se tiene que:

- En la dimensión desarrollo laboral: un 69.7% dijo que sí, se da este desarrollo; un 30.3%, dijo que a veces se da este desarrollo.
- En la dimensión prevención de riesgos laborales, un 80.3% dijo que sí se da esta prevención de riesgos; un 19.7%, consideró que a veces se da esta prevención de riesgos.
- En la dimensión satisfacción laboral: un 50.7% dijo que sí, se da esta satisfacción; un 38.8%, consideró que a veces se da esta esta satisfacción en el trabajo; y un 10.5% dijo, que no está satisfecho en el trabajo.

### **VARIABLE DEPENDIENTE SALUD OCUPACIONAL**

#### **TABLA N° 02**

#### **RESUMEN DE SALUD OCUPACIONAL POR DIMENSIÓN**

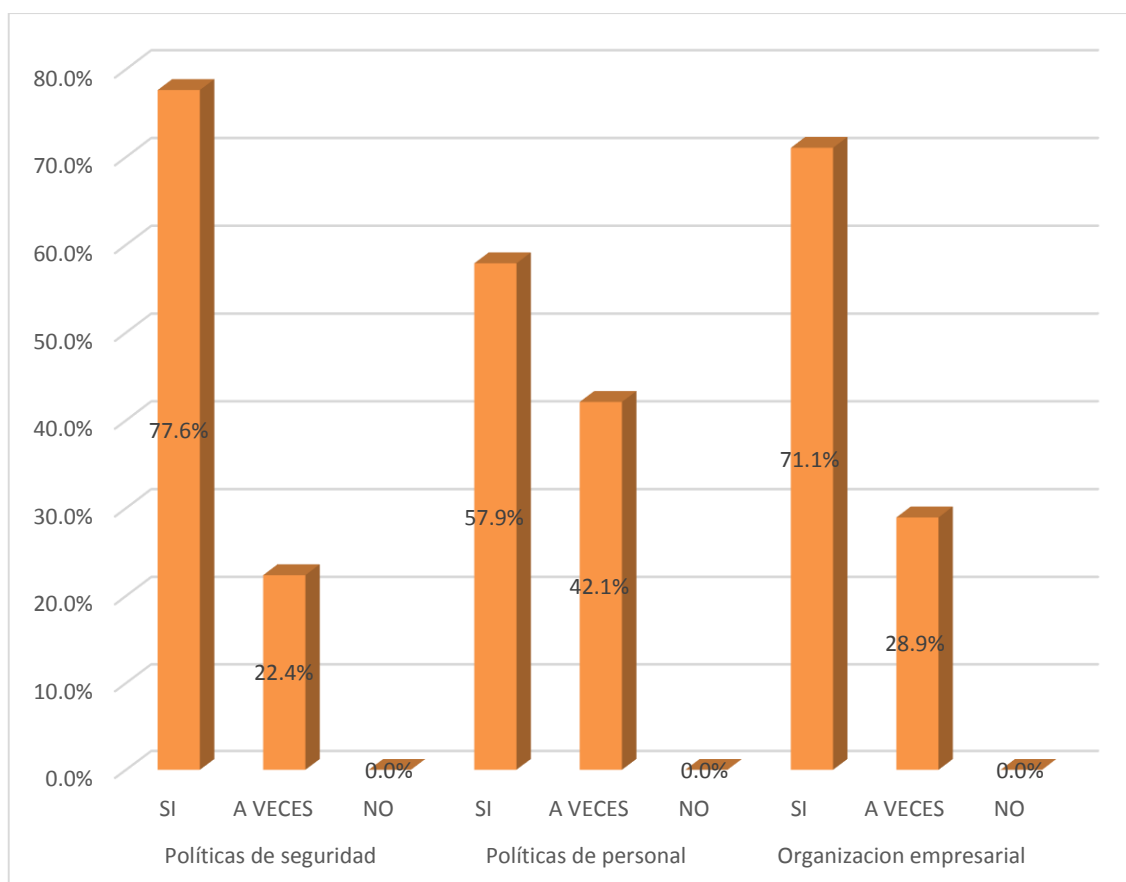
Dimensiones	Alternativas	N°	%
Políticas de seguridad.	Sí	118	77.6%
	A veces	34	22.4%
	No	0	0.0%
Políticas de personal	Sí	88	57.9%
	A veces	64	42.1%
	No	0	0.0%
Organización empresarial	Sí	108	71.1%
	A veces	44	28.9%
	No	0	0.0%

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Autor:** Elaboración propia

## GRÁFICO N° 02

### CUADRO DE RESULTADOS CONSOLIDADO POR DIMENSIÓN



Fuente: Tabla N°2  
Autor: Elaboración propia

### Interpretación:

En el cuadro consolidado por dimensión, se tiene que:

- En la dimensión políticas de seguridad: un 77.6% dijo, que sí se dan estas políticas; un 22.4%, dijo que a veces se dan estas políticas.
  - En la dimensión políticas de personal: un 57.9% dijo que sí se dan estas políticas de personal; un 42.1%, consideró, que a veces se dan estas políticas.
- En la dimensión organización empresarial: un 71.1% dijo que sí existe la organización empresarial; un 28.9%, consideró que a veces existe esta organización.



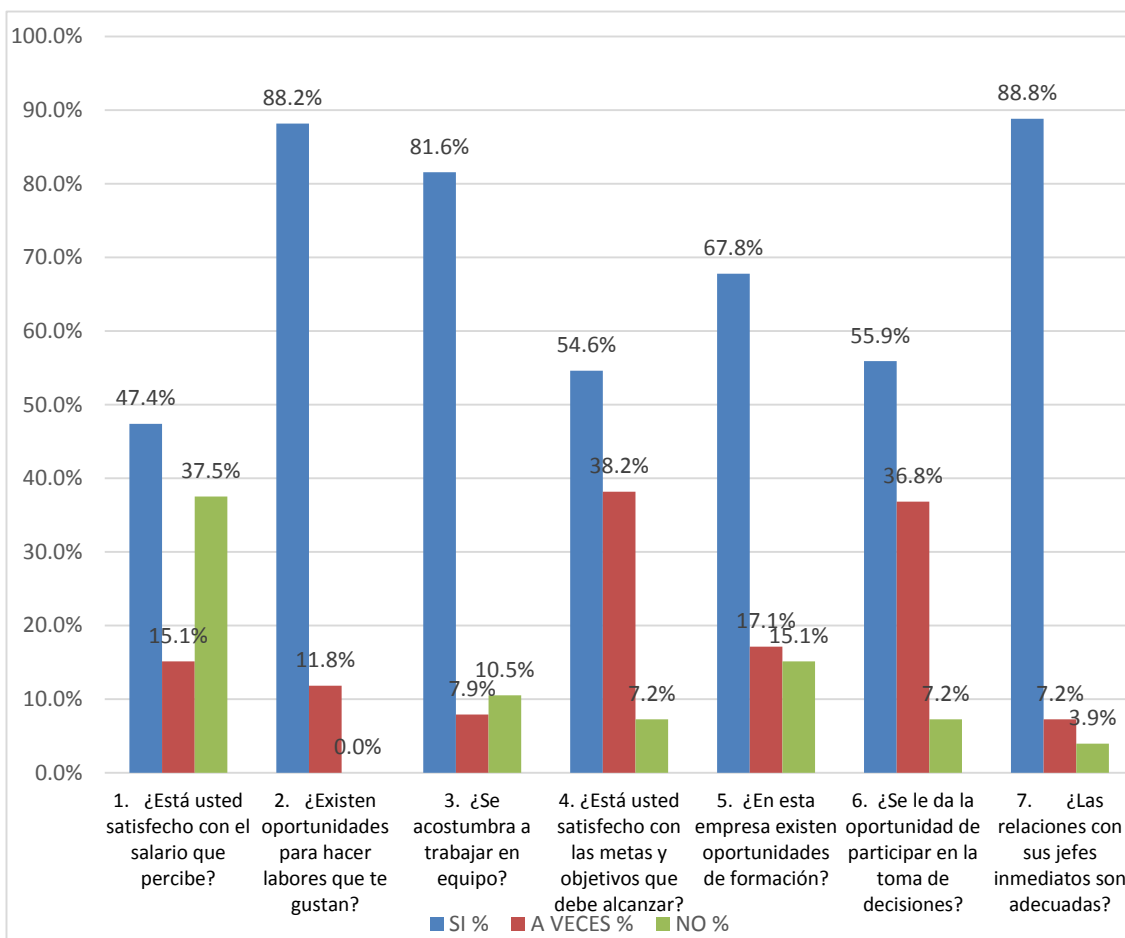
**VARIABLE INDEPENDIENTE: CONDICIONES LABORALES****TABLA N°3:****DESARROLLO LABORAL**

PREGUNTAS	SÍ		A VECES		NO	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Está usted satisfecho con el salario que percibe?	72	47.4%	23	15.1%	57	37.5%
2. ¿Existen oportunidades para hacer labores que te gustan?	134	88.2%	18	11.8%	0	0.0%
3. ¿Se acostumbra a trabajar en equipo?	124	81.6%	12	7.9%	16	10.5%
4. ¿Está usted satisfecho con las metas y objetivos que debe alcanzar?	83	54.6%	58	38.2%	11	7.2%
5. ¿En esta empresa existen oportunidades de formación?	103	67.8%	26	17.1%	23	15.1%
6. ¿Se le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?	85	55.9%	56	36.8%	11	7.2%
7. ¿Las relaciones con sus jefes inmediatos son adecuadas?	135	88.8%	11	7.2%	6	3.9%

**Fuente:** Encuesta aplicada**Autor:** Elaboración propia

## GRÁFICO N°3

### DESARROLLO LABORAL



Fuente: Tabla N°3  
Autor: Elaboración propia

### Interpretación:

En relación a la dimensión desarrollo laboral: un 88.8% manifiesta, que las relaciones con sus jefes inmediatos son adecuadas, dijeron que Sí; con un 88.2% dicen, que sí existen oportunidades para hacer labores que te gustan; un 81.6% que sí se acostumbra a trabajar en equipo; un 67.8% dice, que sí, en esta empresa, existen oportunidades de formación; un 55.9% establece que si, se le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones; un 54.6% dice que sí, está satisfecho con las metas y objetivos que debe alcanzar; un 47,4% manifiesta que sí está satisfecho con el salario que recibe.

**TABLA N°4**

**PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES**

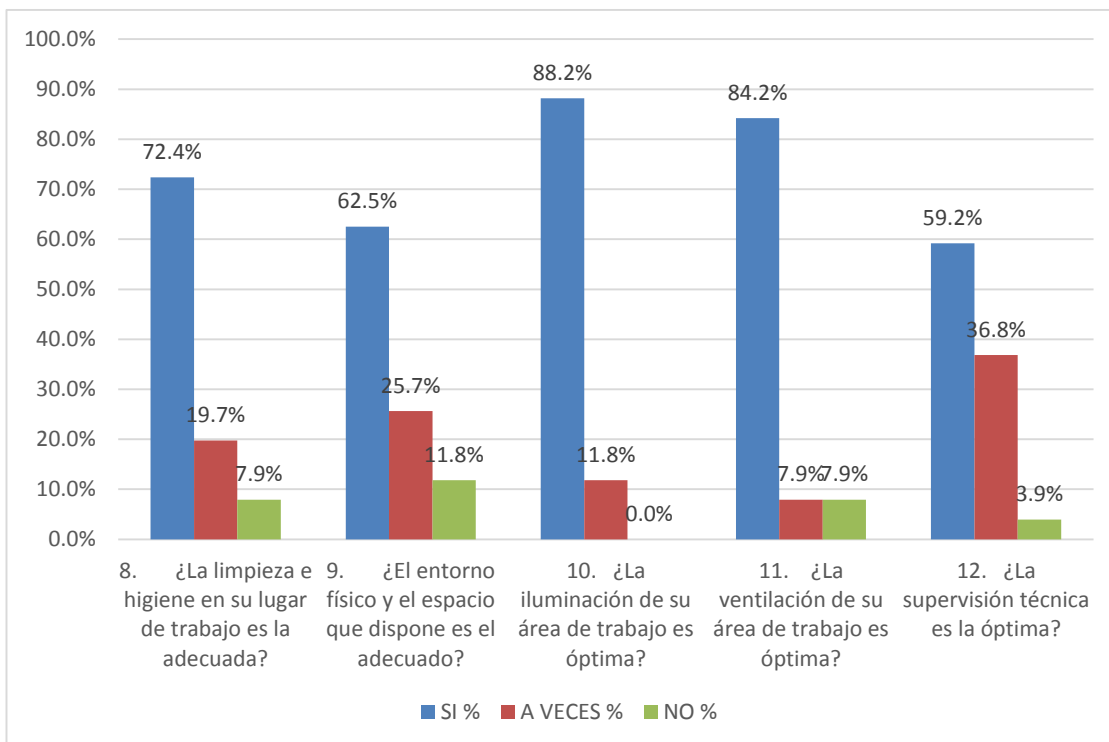
PREGUNTAS	SÍ		A VECES		NO	
	N°	%	N°	%	N°	%
8. ¿La limpieza e higiene en su lugar de trabajo es la adecuada?	110	72.4%	30	19.7%	12	7.9%
9. ¿El entorno físico y el espacio que dispone es el adecuado?	95	62.5%	39	25.7%	18	11.8%
10. ¿La iluminación de su área de trabajo es óptima?	134	88.2%	18	11.8%	0	0.0%
11. ¿La ventilación de su área de trabajo es óptima?	128	84.2%	12	7.9%	12	7.9%
12. ¿La supervisión técnica es la óptima?	90	59.2%	56	36.8%	6	3.9%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

**GRÁFICO N°4**

**PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES**



Fuente: Tabla N°4

Autor: Elaboración propia

### Interpretación:

En relación a la prevención de los riesgos laborales: un 88.2% dijeron que sí la iluminación de su área de trabajo es óptima; un 84.2% dijo que sí, la ventilación de su área de trabajo es óptima; un 72.4% dijo que sí, la limpieza e higiene en su lugar de trabajo es adecuada; un 62.5% manifestó que sí el entorno físico y el espacio que dispone es el adecuado; 59.2% manifestó que sí la supervisión técnica es la óptima.

### TABLA N°5

#### SATISFACCIÓN LABORAL

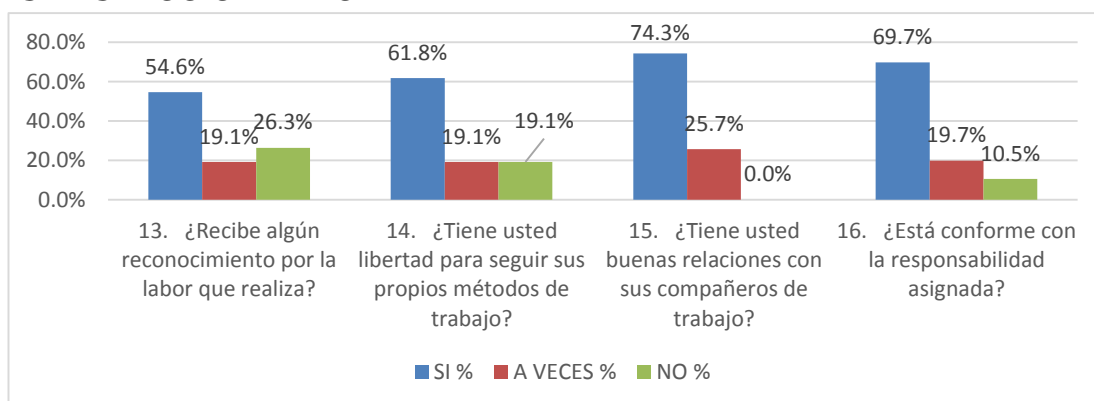
PREGUNTAS	SÍ		A VECES		NO	
	N°	%	N°	%	N°	%
13. ¿Recibe algún reconocimiento por la labor que realiza?	83	54.6%	29	19.1%	40	26.3%
14. ¿Tiene usted libertad para seguir sus propios métodos de trabajo?	94	61.8%	29	19.1%	29	19.1%
15. ¿Tiene usted buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	113	74.3%	39	25.7%	0	0.0%
16. ¿Está conforme con la responsabilidad asignada?	106	69.7%	30	19.7%	16	10.5%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

### GRÁFICO N°5

#### SATISFACCIÓN LABORAL



Fuente: Tabla N°5

Autor: Elaboración propia

### Interpretación:

En relación a la dimensión satisfacción laboral, un 74.3% afirmó que sí tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo; un 69.7% dijo que si está conforme con la responsabilidad asignada; un 61.8% nos dice que sí tiene libertad para seguir sus propios métodos de trabajo; y un 54.6% manifiesta que sí recibe un reconocimiento por la labor que realiza.

### **VARIABLE DEPENDIENTE: SALUD OCUPACIONAL**

#### **TABLA N°6**

#### **1. POLÍTICAS DE SEGURIDAD**

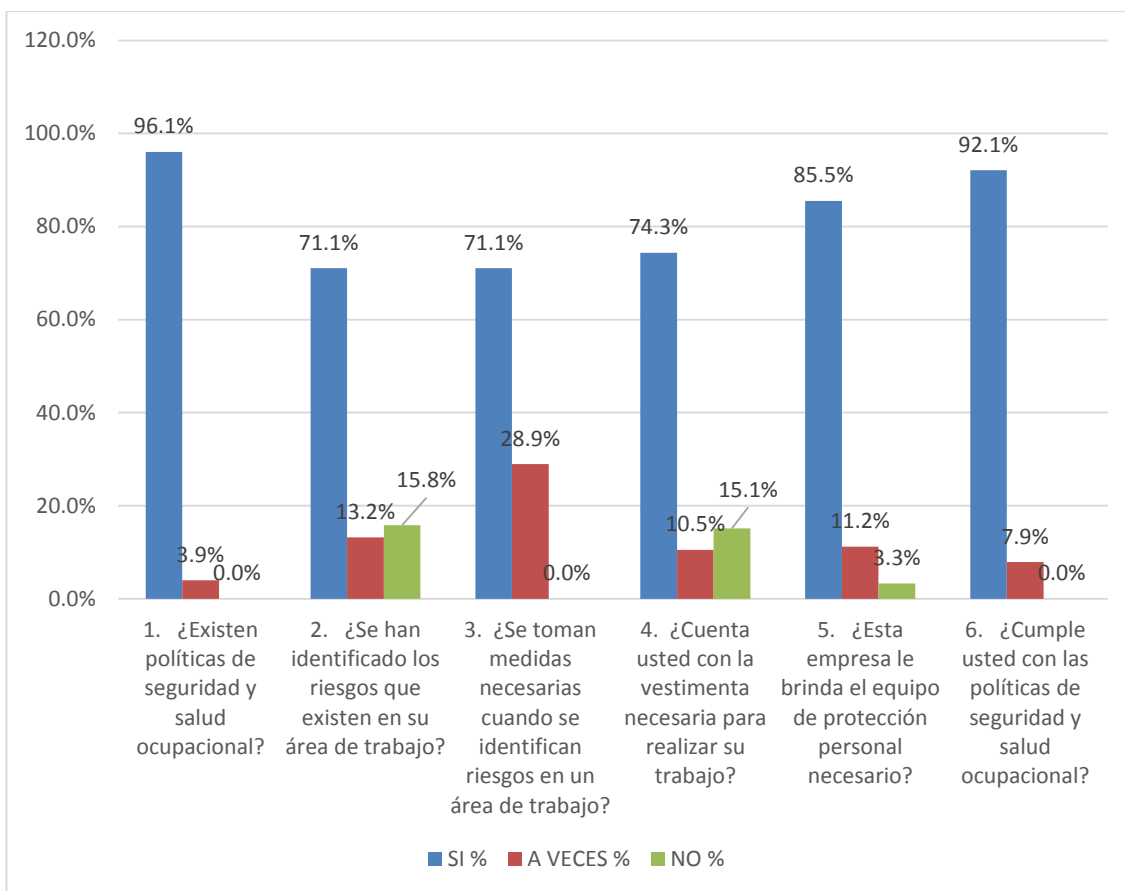
Preguntas	Sí		A VECES		NO	
	N°	%	N°	%	N°	%
1. ¿Existen políticas de seguridad y salud ocupacional?	146	96.1%	6	3.9%	0	0.0%
2. ¿Se han identificado los riesgos que existen en su área de trabajo?	108	71.1%	20	13.2%	24	15.8%
3. ¿Se toman medidas necesarias cuando se identifican riesgos en un área de trabajo?	108	71.1%	44	28.9%	0	0.0%
4. ¿Cuenta usted con la vestimenta necesaria para realizar su trabajo?	113	74.3%	16	10.5%	23	15.1%
5. ¿Esta empresa le brinda el equipo de protección personal necesario?	130	85.5%	17	11.2%	5	3.3%
6. ¿Cumple usted con las políticas de seguridad y salud ocupacional?	140	92.1%	12	7.9%	0	0.0%

**Fuente:** Encuesta aplicada

**Autor:** Elaboración propia

## GRÁFICO N°6

### POLÍTICAS DE SEGURIDAD



Fuente: Tabla N°6  
Autor: Elaboración propia

### Interpretación

En la dimensión políticas de seguridad: un 92.1% dijo que sí cumple con las políticas de seguridad y salud ocupacional; un 96.1% expresa que sí existen políticas de seguridad y salud ocupacional; un 85.5% señala que sí le brinda el equipo de protección personal necesario; un 74.3% dice que sí cuenta con la vestimenta necesaria para realizar su trabajo; un 71.1% dijo que sí se han identificado riesgos que existen en su área de trabajo; un 71.1% dijo que sí se toman medidas necesarias cuando se identifican riesgos en un área de trabajo.

**TABLA N°7**

**2. POLÍTICAS DE PERSONAL**

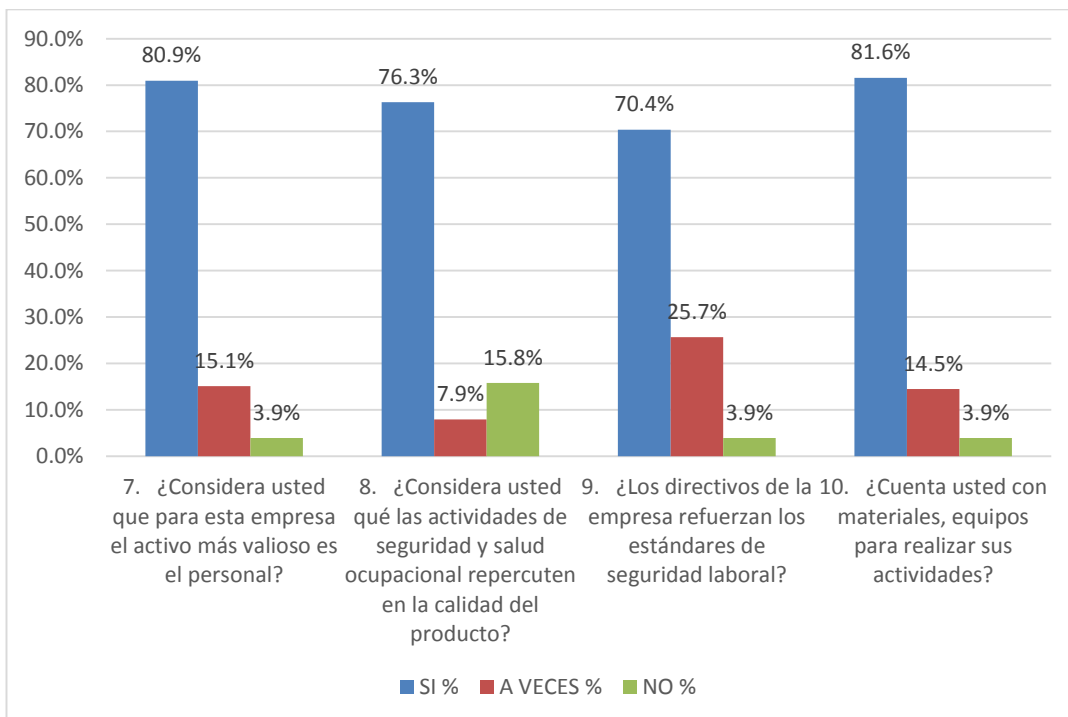
Preguntas	SÍ		A VECES		NO	
	N°	%	N°	%	N°	%
7. ¿Considera usted que para esta empresa el activo más valioso es el personal?	123	80.9%	23	15.1%	6	3.9%
8. ¿Considera usted que las actividades de seguridad y salud ocupacional repercuten en la calidad del producto?	116	76.3%	12	7.9%	24	15.8%
9. ¿Los directivos de la empresa refuerzan los estándares de seguridad laboral?	107	70.4%	39	25.7%	6	3.9%
10. ¿Cuenta usted con materiales, equipos para realizar sus actividades?	124	81.6%	22	14.5%	6	3.9%

Fuente: Encuesta aplicada

Autor: Elaboración propia

**GRÁFICO N°7**

**POLÍTICAS DE PERSONAL**



Fuente: Tabla N°7

Autor: Elaboración propia

## Interpretación

En la dimensión políticas de personal, un 81.6% dijo que sí se cuenta con materiales, equipos para realizar sus actividades; un 80.9% respondió que sí para esta empresa el activo más valioso es el personal; un 76.3% nos dice que sí las actividades de seguridad y salud ocupacional repercuten en la calidad del producto; un 76.3% dijo que si las actividades de seguridad y salud ambiental repercuten en la calidad del producto; un 70.4% dijo que sí los directivos de la empresa refuerzan los estandartes de seguridad laboral.

**TABLA N°8**

### 3. ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL

Preguntas	SÍ		A VECES		NO	
	N°	%	N°	%	N°	%
11. ¿Recibe apoyo por la labor que realiza?	97	63.8%	55	36.2%	0	0.0%
12. ¿Recibe apoyo para resolver problemas?	106	69.7%	46	30.3%	0	0.0%
13. ¿Existen medios para plantear preocupaciones sobre seguridad laboral?	97	63.8%	43	28.3%	12	7.9%
14. ¿La empresa cuenta con un registro de las actividades realizadas?	128	84.2%	18	11.8%	6	3.9%
15. ¿Se cuenta con manuales de instrucción para realizar las actividades?	112	73.7%	29	19.1%	11	7.2%

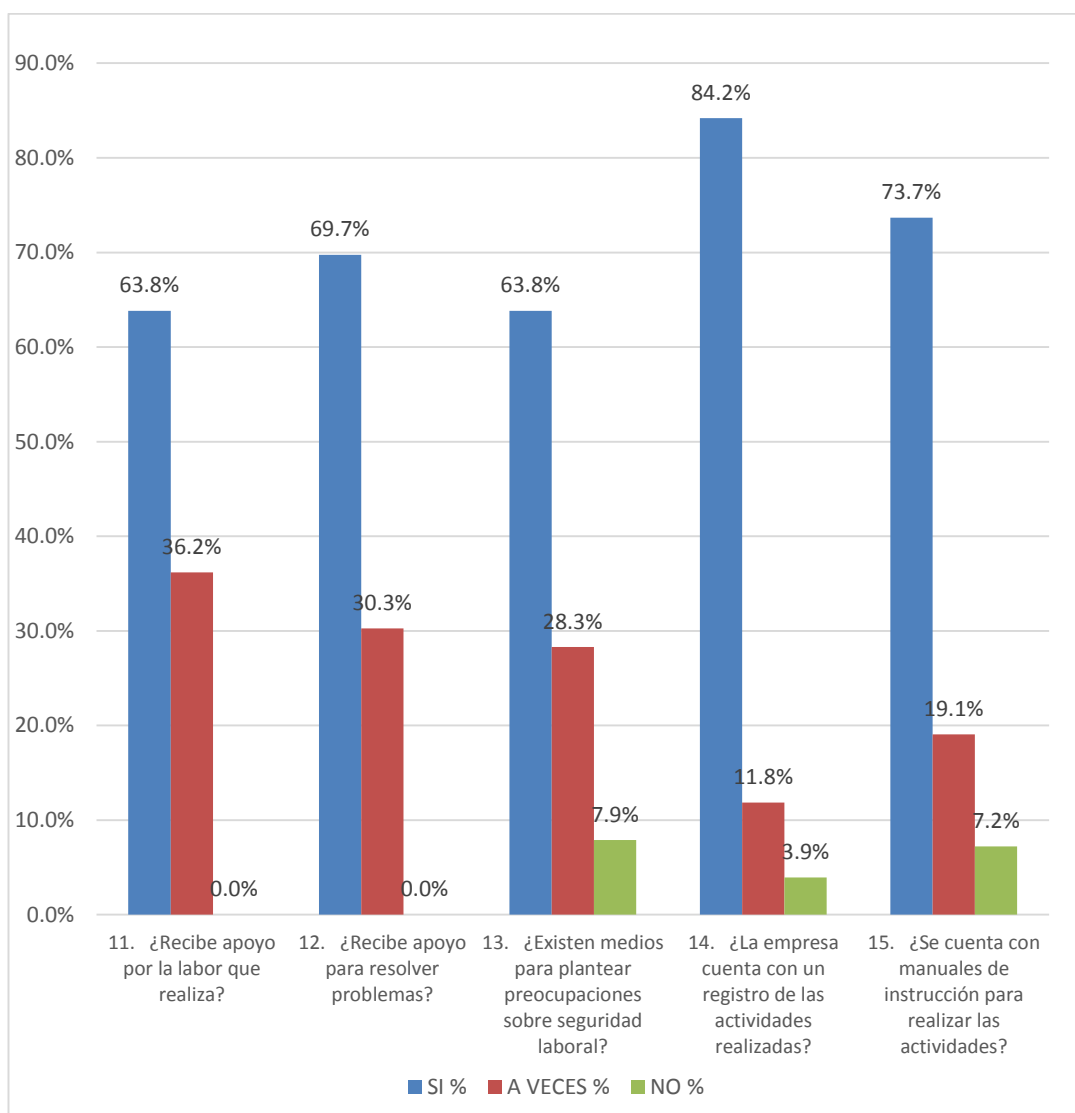
**Fuente:** Encuesta aplicada

**Autor:** Elaboración propia



## GRÁFICO N°8

### ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL



Fuente: Tabla N°8  
Autor: Elaboración propia

### Interpretación

En la dimensión organización empresarial, un 84.2% dice que sí la empresa cuenta con un registro de las actividades realizadas; un 73.7% expresó que sí se cuenta con manuales de instrucción para realizar las actividades; un 69.7% dice que sí recibe apoyo para resolver problemas; un 63.8% dijo que si recibe apoyo por la labor que realiza; un 63.8% dijo que si existen medios para plantear preocupaciones sobre la seguridad laboral.

### 5.3. CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

#### 5.3.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS Y TABLAS

En la presente investigación la contrastación de la hipótesis general está en función de la contrastación de las hipótesis específicas. Para tal efecto, se ha utilizado la prueba  $X^2$  (chi-cuadrada) a un nivel de significación del 0.05. Los resultados hallados en el Software SPSS, denominado p Estadístico (Dado como valor Sig.), se compara con el nivel de significancia  $\alpha$  5 % (0,05). Si el p Estadístico es mayor que  $\alpha$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula. Si el p Estadístico, que es el nivel de significancia más pequeño que conduce al rechazo de la hipótesis nula  $H_0$ .

#### 5.3.2. CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

##### HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):** El desarrollo laboral NO incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017.

**Hipótesis alternativa ( $H_1$ ):** El desarrollo laboral incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017.

Para realizar la prueba de hipótesis, se escoge la distribución chi-cuadrada ( $X^2$ ), un nivel de confianza al 95%, además de un valor de significancia:  $\alpha = 0.05$  y un grado de libertad:  $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (2-1) (2-1) = 1$  grados de libertad.

**Tabla N°9**

**SALUD OCUPACIONAL SEGÚN EL DESARROLLO LABORAL**

		SALUD OCUPACIONAL		Total	
		SI	A VECES		
DESARROLLO LABORAL.	SI	N°	101	5	106
		%	94.4%	11.1%	69.7%
	A VECES	N°	6	40	46
		%	5.6%	88.9%	30.3%
Total		N°	107	45	152
		%	100.0%	100.0%	100.0%

**TABLA N°10**

**PRUEBAS DE CHI-CUADRADO**

---

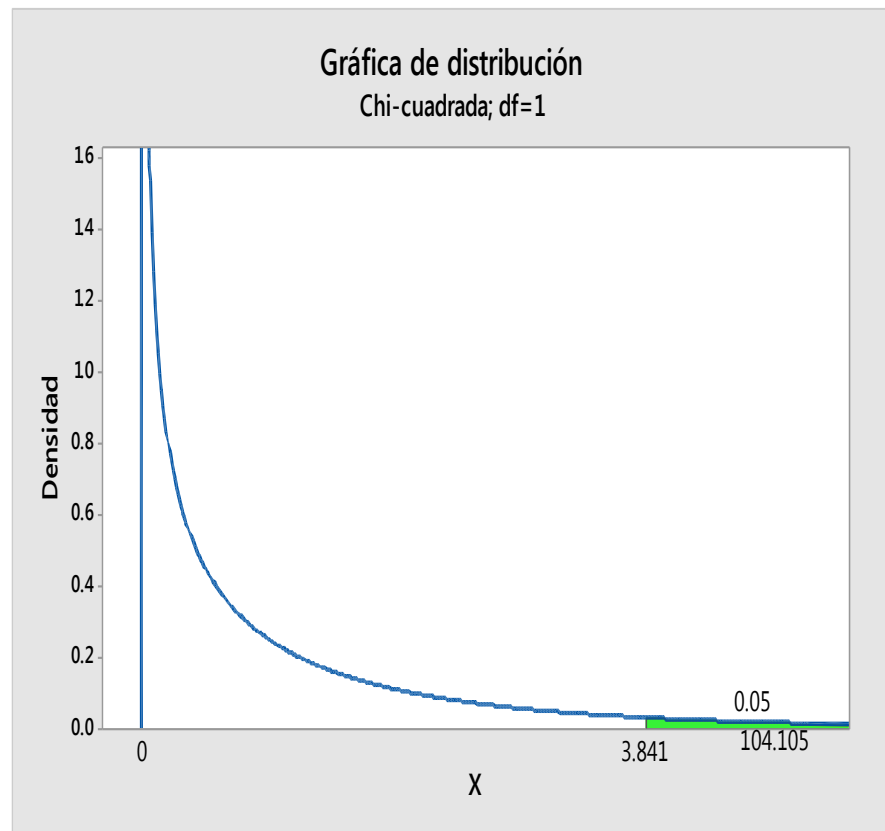
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	104,105	1	.000
N° de casos válidos	152		

---

Aplicando la fórmula, según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado = 104,105. Dada la distribución muestral  $X^2$  con  $\alpha = 0.05$  y 1 grado de libertad, se obtienen los valores chi-crítico  $X^2 = 3.841$ .

## GRÁFICO N°9

### GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°10  
Autor; Elaboración propia

La región de rechazo lo constituyen todos los valores  $X > 3.841$  para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual  $\alpha = 0.05$ . Aplicando la fórmula, según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado = 104.105. Si el valor obtenido 104.105 se comprende entre los valores  $X > 3.841$  y la probabilidad asociada ( $p < 0.05$ ), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto quiere decir que el desarrollo laboral incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola "Challapampa" S.A.C. Ica, 2017.

## HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** La prevención de riesgos laborales NO inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017.

**Hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>):** La prevención de riesgos laborales inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017.

Para realizar la prueba de hipótesis, se escoge la distribución chi-cuadrada ( $X^2$ ), un nivel de confianza al 95%, además de un valor de significancia:  $\alpha = 0.05$  y un grado de libertad:  $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (2-1) (2-1) = 1$  grados de libertad.

### TABLA N°11

#### **SALUD OCUPACIONAL SEGÚN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORABLES**

		SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA AGRICOLA		Total	
		SÍ	A VECES		
PREVENCIÓN DE RIESGOS	SI	N°	101	21	122
		%	94.4%	46.7%	80.3%
	A VECES	N°	6	24	30
		%	5.6%	53.3%	19.7%
Total		N°	107	45	152
		%	100.0%	100.0%	100.0%

## TABLA N°12

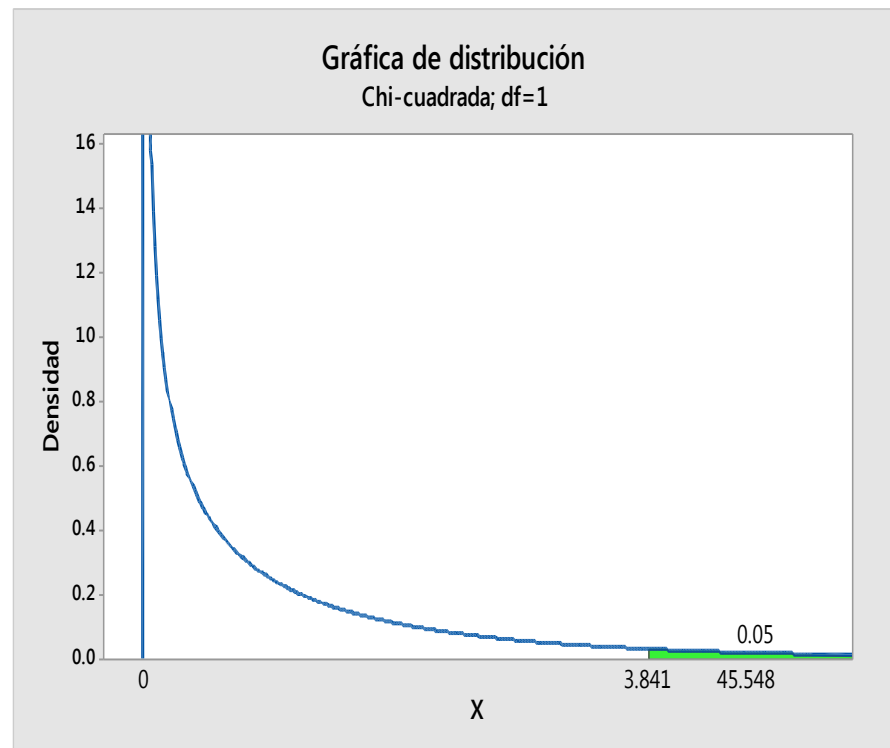
### PRUEBAS DE CHI-CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	45,548	1	.000
N° de casos válidos	152		

Aplicando la fórmula, según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado = 45.548. Dada la distribución muestral  $X^2$  con  $\alpha = 0.05$  y 1 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico  $X^2 = 3.841$ .

### GRÁFICO N°10

#### GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°12  
Autor; Elaboración propia

La región de rechazo lo constituyen todos los valores  $X > 3.841$  para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual  $\alpha = 0.05$ . Si el valor obtenido 45.548 se comprende en los valores  $X > 3.841$  y la probabilidad asociada ( $p < 0.05$ ), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Esto quiere decir que La prevención de riesgos incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C Ica, 2017.

### **HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3**

**Hipótesis nula ( $H_0$ ):** La satisfacción laboral no inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017.

**Hipótesis alternativa ( $H_1$ ):** La satisfacción laboral inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017.

Se escoge la distribución chi-cuadrada ( $X^2$ ), un nivel de confianza al 95%, también un valor de significancia:  $\alpha = 0.05$ , y un grado de libertad:  $(n \text{ filas}-1) (n \text{ columnas}-1) = (3-1) (2-1) = 2$  grados de libertad.

**TABLA N°13****SALUD OCUPACIONAL SEGÚN SATISFACCIÓN LABORAL**

		SALUD OCUPACIONAL		Total	
		SÍ	A VECES		
SATISFACCIÓN LABORAL	SI	N°	77	0	77
		%	72.0%	0.0%	50.7%
	A VECES	N°	30	29	59
		%	28.0%	64.4%	38.8%
	NO	N°	0	16	16
		%	0.0%	35.6%	10.5%
Total		N°	107	45	152
		%	100.0%	100.0%	100.0%

**TABLA N° 14****PRUEBAS DE CHI-CUADRADO**

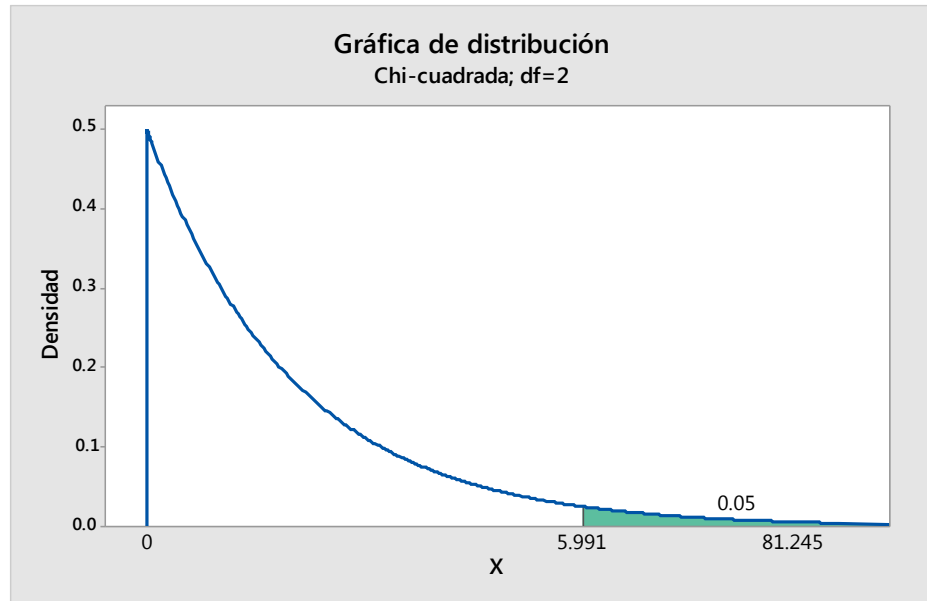
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	81,245	2	.000
N° de casos válidos	152		

Dada la distribución muestral  $X^2$  con  $\alpha = 0.05$  y 4 grados de libertad, se obtienen los valores chi-crítico  $X^2 = 5.991$ . Aplicando la fórmula, según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado = 81.245.



## GRÁFICO N°11

### GRÁFICO DEL CHI CUADRADO



Fuente: Tabla N°14  
Autor; Elaboración propia

La región de rechazo lo constituyen todos los valores  $X > 5.991$  para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual  $\alpha = 0.05$ . Si el valor obtenido 81.245 se comprende en los valores  $X > 5.991$  y la probabilidad asociada ( $p < 0.05$ ), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Esto quiere decir que la satisfacción laboral incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017.

### 5.3.3. CONTRASTACIÓN HIPÓTESIS GENERAL

#### Hipótesis nula ( $H_0$ ).

Las condiciones laborales NO inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017.

**Hipótesis alternativa (Ha).**

Las condiciones laborales inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica, 2017.

Para realizar la prueba de hipótesis, se escoge la distribución chi-cuadrada ( $X^2$ ), un nivel de confianza al 95%, además de un valor de significancia:  $\alpha = 0.05$  y un grado de libertad:  $(n \text{ filas} - 1) (n \text{ columnas} - 1) = (2 - 1) (2 - 1) = 1$  grados de libertad.

**TABLA N°15****SALUD OCUPACIONAL SEGÚN CONDICIONES LABORALES**

		SALUD OCUPACIONAL		Total	
		SÍ	A VECES		
CONDICIONES LABORALES	SI	N°	95	5	100
		%	88.8%	11.1%	65.8%
	A VECES	N°	12	40	52
		%	11.2%	88.9%	34.2%
Total		N°	107	45	152
		%	100.0%	100.0%	100.0%

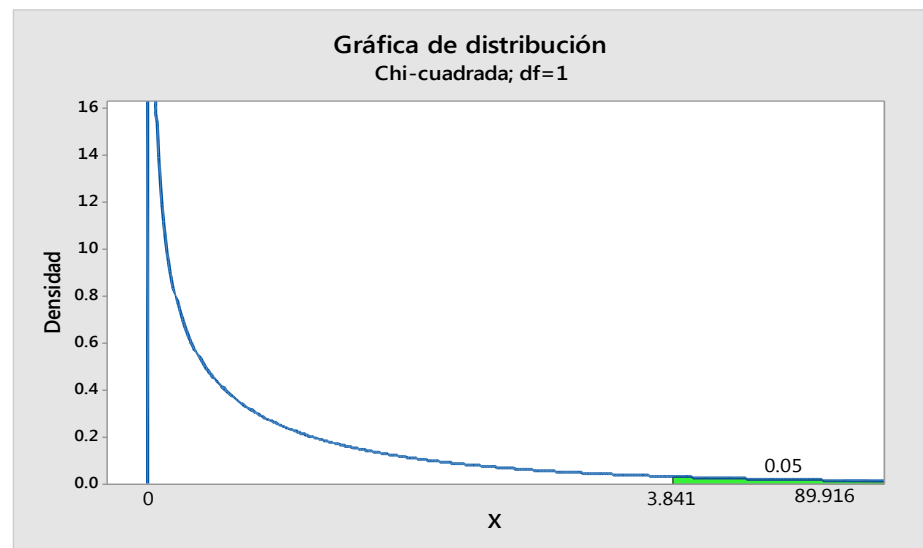
**TABLA N°16****PRUEBAS DE CHI-CUADRADO-HIPÓTESIS GENERAL**

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	89,916	1	.000
N de casos válidos	152		

Aplicando la fórmula, según los datos de la tabla por SPSS, se ha obtenido el valor chi-calculado = 89.916. Dada la distribución muestral  $X^2$  con  $\alpha = 0.05$  y 1 grado de libertad, se obtienen los valores chi-crítico  $X^2 = 3.841$ .

## GRÁFICO N°12

### Gráfico del Chi cuadrado



Fuente: Tabla N°16  
Autor; Elaboración propia

La región de rechazo lo constituyen todos los valores  $X > 3.841$  para los que la probabilidad de cometer el error tipo 1, es menor o igual  $\alpha = 0.05$ . Si el valor obtenido 89.916 se comprende en los valores  $X > 3.841$  y la probabilidad asociada ( $p < 0.05$ ), el valor se ubica en la región de rechazo; por lo tanto, no se acepta la  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ . Las condiciones laborales inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola "Challapampa" S.A.C. Ica, 2017.

## **CAPÍTULO VI DISCUSIÓN**

### **6.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

La hipótesis del estudio planteó que las condiciones laborales inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017. Después de realizada la investigación se llegó a comprobar ese aspecto, pero es importante establecer que el desarrollo laboral juega un papel importante en la vida, en el trabajo de los empleados en esta empresa agrícola, cabe señalar que se debe tener presente que el obrero es sensible a su salario, a los incentivos laborales, al ambiente físico y las condiciones en las que labora.

Para Coello, R. (2014), en relación a la satisfacción de los asesores en referencia a sus Condiciones internas y externas, profundizando en aspecto relevantes de sus actividades diarias, llega la conclusión que las condiciones externas son muy satisfactorias para el grupo de asesores de Inbound Pymes, obteniendo un alto nivel de satisfacción y descartando, por tanto, que este incida de forma directa, en el bajo desempeño del grupo de asesores. Además, deja en evidencia que sus condiciones externas son muy

satisfactorias, reflejando un ambiente armónico y efectivo para la satisfacción y comodidad de quienes conforman el grupo Inbound Pymes. Además, establece que hay altos niveles de Insatisfacción en sus condiciones Internas como: el salario que perciben, la valoración de su trabajo, su participación activa en el grupo y en la empresa, y las comunicaciones interpersonales.

Los autores Guio, Z. y Meneses, O. (2011). Nos dicen que en toda organización necesariamente tiene que pensar en velar por lograr el bienestar de cada persona que labore en sus instalaciones, porque es un aspecto fundamental con el que debe contar una empresa orientada a obtener la satisfacción de sus clientes internos y externos. También se refiere que el país y en países extranjeros se viene tomando conciencia, existe una latente necesidad de cuidar la salud y seguridad ocupacional, debido a que los empleados se pueden ver expuestos a diversas condiciones totalmente inseguras que se generan a diario en la vida laboral.

Gómez J, Agudelo A, Sarmiento J y Pérez E. (2007). Comentan que los resultados obtenidos en esta investigación nos manifiestan que los recicladores son un grupo social que se establece en los sectores informales de la economía. Su situación laboral está caracterizada por jornadas laborales prolongadas y bajos ingresos. Con el poco dinero que ganan tienen que satisfacer las necesidades básicas de alimentación, vestido, educación, servicios, vivienda, entre otras, tanto propias como de su familia. La elección del reciclaje como opción laboral obedece a la situación de desempleo que se vive en el país y sus repercusiones en la precariedad laboral. Ésta ha sido definida por algunas fuentes como un constructo que consta de varias dimensiones, como por ejemplo la temporalidad, el nivel salarial, la vulnerabilidad o la protección social.

## CONCLUSIONES

1. Se concluye, que las condiciones laborales inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” SAC Ica, 2017. Ello se demuestra al proceder a relacionar las variables de investigación mediante el uso de la técnica del CHI cuadrado, teniendo un grado de libertad de 1 y un valor de límite de 3.841, se obtuvo un valor de 89.916, lo que nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables, además, que el valor  $p=0.05$ , al ser menor a 0.000, se prueba la hipótesis de estudio.
2. Se concluye, que el desarrollo laboral incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” SAC Ica, 2017. Ello se demuestra al proceder a relacionar las variables de investigación mediante el uso de la técnica del CHI cuadrado, teniendo un grado de libertad de 1 y un valor de límite de 3.841, se obtuvo un valor de 104.105, lo que nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables, además, que el valor  $p=0.05$ , al ser menor a 0.000, se prueba la hipótesis de estudio.
3. Se concluye, que la prevención de los riesgos laborales incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” SAC Ica, 2017. Ello se demuestra al proceder a relacionar las variables de investigación mediante el uso de la técnica del CHI cuadrado, teniendo un grado de libertad de 1 y un valor de límite de 3.841, se obtuvo un valor de 45.548, lo que nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables, además, que el valor  $p=0.05$ , al ser menor a 0.000, se prueba la hipótesis de estudio.
4. Se concluye, que la satisfacción en el trabajo incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa”

SAC Ica, 2017. Ello se demuestra al proceder a relacionar las variables de investigación mediante el uso de la técnica del CHI cuadrado, teniendo un grado de libertad de 2 y un valor de límite de 5.991, se obtuvo un valor de 81.245, lo que nos indica que existe una relación significativa entre ambas variables, además, que el valor  $p=0.05$ , al ser menor a 0.000, se prueba la hipótesis de estudio.

## RECOMENDACIONES

1. Mejorar las condiciones laborales, para ello se debe trabajar en lograr mejoras en las condiciones internas de trabajo: en ese sentido se debe mejorar el aspecto salarial, recordar siempre los objetivos y las metas que se deben alcanzar, también es importante trabajar en la mejora de las condiciones internas de trabajo: teniendo un lugar limpio y aseado siempre, y una supervisión oportuna; asimismo se debe incrementar la satisfacción en el trabajo: dando el reconocimiento oportuno, libertad en el trabajo y mantener buenas relaciones laborales.
2. Mejorar los niveles de desarrollo laboral, para ello es necesario establecer un sistema salarial adecuado a las necesidades de los empleados, motivar siempre a trabajar en equipo, integrar las metas personales con las de la empresa, mediante el dialogo y el establecimiento de las expectativas del empleado en la empresa y las expectativas de la empresa con el empleado, también es importante considerar al personal en la toma de decisiones como un factor motivacional.
3. Mejorar el nivel de prevención de riesgos laborales, un aspecto a mejorar es la higiene en el lugar de trabajo, también es necesario diseñar un entorno físico y espacios adecuados en el lugar de trabajo, desarrollar habilidades técnicas en la supervisión de las diversas actividades que se desarrollan en los procesos internos.
4. Mejorar el nivel de satisfacción laboral, para ello es importantes establecer un sistema de incentivos laborales, donde el reconocimiento por el trabajo bien desarrollado sea una constante, lograr el desarrollo adecuado de las relaciones interpersonales, además es importante desarrollar en el empleado valores, como la responsabilidad, participación, y la autonomía, como punto de partida para desarrollar mejor sus actividades.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Coello, R. (2014). En la investigación titulada: “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (Claro”. (Tesis de Licenciatura). Universidad de Guayaquil. Ecuador.
- Bardelli, L., Díaz, C. y Tokushima, A. (2013). En la tesis titulada: “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en una empresa de exploración minera.” (Tesis de Maestría). Universidad Esan. Lima.
- Benavides, F. (s/f), “Proceso de diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe”.
- Gómez, J. Agudelo, A, Sarmiento, J. y Pérez, E. (2007). “Condiciones de trabajo y salud de los recicladores urbanos de Medellín Colombia, 2007”, encontrado en ArchPrev Riesgos Labor 2007; 10 (4): 181-187, Medellín, Colombia.
- Guio, Z. y Meneses, O. (2011). “Implementación de un sistema de gestión de salud ocupacional y seguridad industrial en las Bodegas Atemco Ltda Ipiales”. (Tesis de licenciatura). Universidad Ces Medellín. Colombia.
- Gómez, C; Incio, O.; O’Donnell, G. (2011). “Niveles De Satisfacción Laboral En Banca Comercial: Un Caso En Estudio”. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Surco, Lima, Perú.

- Gonzales, E. y Pérez, E. (2012). "Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud", Universidad Autónoma del Estado de México. Revista Alternativas en Psicología. Revista Semestral. Tercera Época. Año XVI. Número 27. Valle de México, México.
- Instituto de estudios sindicales (2005). En la tesis titulada: "Condiciones laborales y cadena de valor en la agroindustria de exportación en la región de Ica: caso de Sociedad Agrícola Drokasa, Agrícola Chapi y Agrícola Don Ricardo". (Trabajo de investigación). Ica.
- Matabanchoy, S. (2012). "Salud en el Trabajo". Sección Artículos De Revisión De Tema Revista Universidad Y Salud.
- Mendoza, M. (2016). "Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate". (Tesis de Licenciatura). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú.
- Mercado, S. (2015). "Las Condiciones Laborales Y El Medio Ambiente De Trabajo Como Factores De Satisfacción En El Trabajador." (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México.
- Moscoso, K. (2015). "Las condiciones laborales y la motivación de los empleados de la Agro Exportadora Exprosur SRL, en el distrito de Subtanjalla Provincia de Ica en el año 2015". (Tesis de Licenciatura). Universidad Alas Peruanas. Ica.
- Nicolaci, M. (s/f). "Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo (Cymat)". Universidad nacional de lomas de Zamora. Publicado por Hologramática – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - Año V, Número 8, V2 (2008). Buenos Aires, Argentina.

- Oficina de la OIT para Argentina y Oficina de Actividades para los trabajadores (S/F). En el Manual Titulado “Educación Obrera para el Trabajo Decente”, Modulo 5. Condiciones de Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- Orellana, L. (2017). “Riesgos psicosociales en el trabajo y percepción del estado de la salud ocupacional en las enfermeras asistenciales del Hospital Regional de Ica, junio 2016.” (Tesis de licenciatura). Universidad Privada San Juan Bautista. Ica.
- Organización Internacional del Trabajo (S/F) en la Hoja Informativa. “Condiciones de Trabajo, Riesgos y género”. Convenio núm.155 sobre salud y seguridad en el trabajo (Artículo 5).
- Parra, M. (2003) “Conceptos Básicos en Salud Laboral”. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- Pérez, J y Gardey, A. (2008). Indica que La Organización Mundial de la Salud (OMS) (S/F). En Definiciones Titulado “Salud Ocupacional”.
- Paurinotto M. (2015). “Calidad de vida laboral y el ausentismo en el trabajo de los profesionales que laboran en Sala de Operaciones de Pediatría del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Período 2014”. (Tesis de Especialización). Universidad Autónoma de Ica, Chincha, Perú. Chincha.
- Quispe, M. (2014). “Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional Para Una Empresa En La Industria Metalmecánica”. (Tesis de Titulación). Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú.
- Ramírez, A., y Samaniego, L. (2016). En la tesis titulada: “Trabajo comparativo sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las Instituciones Educativas de Huancayo”. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.

- Rantanen, J. de la Organización Mundial de la Salud (1995). En la Publicación Titulada: "Estrategia Mundial de Salud Ocupacional para Todos. Ginebra, Suiza.
- Reyes, A. (2016). "Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016". (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú.
- Sauñe, W, Bendezù, C. y Oscoco, O. (2012). "Condiciones laborales y nivel de estrés en enfermeros de un hospital público peruano." Publicado en la Revista Médica Panacea. 2012; 2(3):91-94. Ica.
- Vílchez, V. y Arroyo, P. (2017). "El Derecho Laboral Peruano Y El Derecho Previsional Con Equidad Y Desarrollo". (Tesis de Titulación). Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa, Perú.

## PÁGINA WEB

Badia, R. (1985). Como título “Salud Ocupacional Y Riesgos Laborales”. Encontrado en BolOfSanifPanam 98(I), 1985 Disponible en: <http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/1456789/16964/v98n1p20.pdf?sequence=1>.

Carvajal, L. (2016). Investigación Aplicada. Disponible en: [www.lizardo-carvajal.com](http://www.lizardo-carvajal.com) › Investigación científica.

Definición. de (2008). Definición de condición de trabajo. Disponible en: <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>.

Definición. de (2015). Definición de satisfacción laboral - Qué es, Significado y Concepto. Disponible en: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>

Eden Springs. (2017). Concepto e importancia de la seguridad y salud laboral | Eden Springs. Disponible en: <https://www.aguaeden.es> › Blogs › admin\_gfi's blog

Emprendepyme.net. (2016). ¿Qué es la organización empresarial? | Organización de la empresa. Disponible en: <https://www.emprendepyme.net> › Administración de la Empresa › Organización

Gómez J, Agudelo A, Sarmiento J y Pérez E. (2007). En la investigación titulada “Condiciones de trabajo y salud de los recicladores urbanos de Medellín Colombia, 2007”, encontrado en Arch Prev Riesgos Labor 2007; 10 (4): 181-187, Medellín, Colombia. Disponible en: [http://www.archivosdeprevencion.com/view\\_document.php?tpd=2&i=178](http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=178)

Gómez J. Condiciones de trabajo y salud de los recicladores urbanos de Medellín (Colombia). ArchPrev Riesgos Labor. 2007; Disponible

en:[http://www.archivosdeprevencion.com/view\\_document.php?tpd=2&i=1788](http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=1788).

Gómez, C; Incio, O.; O'Donnell, G. (2011). En La Tesis Titulada "Niveles De Satisfacción Laboral En Banca Comercial: Un Caso En Estudio". (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Surco, Lima, Perú. Disponible en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4552/GOMEZ\\_INCIO\\_ODONNELL\\_BANCA\\_COMERCIAL.pdf](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4552/GOMEZ_INCIO_ODONNELL_BANCA_COMERCIAL.pdf)

Gonzales, E. y Pérez, E. (2012). Tiene como Título "Condiciones laborales y desgaste profesional en trabajadores de la salud", Universidad Autónoma del Estado de México. Revista Alternativas en Psicología. Revista Semestral. Tercera Época. Año XVI. Número 27. Valle de México, México. Véalo también en: <https://alternativas.me/attachments/article/4/1.%20Condiciones%20laborales%20y%20desgaste%20profesional%20en%20trabajadores%20de%20la%20salud-.pdf><https://definicion.de/salud-ocupacional/>.

Chiavenato (s/f), Higiene de Trabajo. Disponible en: <https://www.uv.mx/personal/mpadilla/files/2011/04/higiene-y-seguridad.doc>

Ley 29783 - Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: [www.29783.com.pe/.../29783%20%20Sistema%20de%20gestión%20de%20la%20se](http://www.29783.com.pe/.../29783%20%20Sistema%20de%20gestión%20de%20la%20se).

María Isabel (2008) Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/35/1/MARIA%20DEL%20PILAR%20PAURINOTTO%20BOLIVAR%20%20-%20CALIDAD%20DE%20VIDA%20LABORAL%20Y%20EL%20%20AUSENTISMO.pdf>.

- Matabanchoy, S. (2012). En el Artículo Titulado “Salud en el Trabajo”. Sección Artículos De Revisión De Tema Revista Universidad Y Salud. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v14n1/v14n1a08.pdf>
- MedSolutionsnote: (2014). Objetivos de la salud ocupacional. Disponible en: [www.medsolutions.pe/objetivos-salud-ocupacional/](http://www.medsolutions.pe/objetivos-salud-ocupacional/).
- Mendoza, M. (2016). En la Tesis Titulada “Condiciones laborales y estado de salud en trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Distrital de Ate”. (Tesis de Licenciatura). Universidad Ricardo Palma. Lima, Perú. Disponible en: [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/965/Mendoza%20Mamani%20Madeleyni%20Elizabeth\\_%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/965/Mendoza%20Mamani%20Madeleyni%20Elizabeth_%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=1)
- Mercado, S. (2015). En la tesis titulada: “Las Condiciones Laborales Y El Medio Ambiente De Trabajo Como Factores De Satisfacción En El Trabajador.” (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. Disponible en: <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/57936>.
- Nicolaci, M. (s/f). Tiene como título “Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo (Cymat)”. Universidad Nacional de Lomas de Zamora. Publicado por Hologramática – Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ - Año V, Número 8, V2 (2008). Buenos Aires, Argentina. Disponible en: [http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08\\_v2pp3\\_48.pdf](http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf).
- Oficina de la OIT para Argentina y Oficina de Actividades para los trabajadores (S/F). En el Manual Titulado “Educación Obrera para el Trabajo Decente”, Modulo 5. Condiciones de Trabajo. Buenos Aires, Argentina. Véalo también en: <http://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones->

Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080.

Organización Internacional del Trabajo (S/F) en la Hoja Informativa. “Condiciones de Trabajo, Riesgos y género”. Convenio núm.155 sobre salud y seguridad en el trabajo (Artículo 5). Véase también en: [http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones\\_OIT/Anexo\\_OIT\\_2.pdf](http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones_OIT/Anexo_OIT_2.pdf).

Pérez, J y Gardel, A. (2008). Indica que La Organización Mundial de la Salud (OMS) (S/F). Disponible en: Definiciones Titulado “Salud Ocupacional”.

Quironprevencion.com (2017). Qué es la prevención de riesgos laborales (PRL). Disponible en: <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/.../prevención-riesgos-laborales-prl>.

Quispe, M. (2014). En la tesis titulada: “Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud Ocupacional Para Una Empresa En La Industria Metalmeccánica”. (Tesis de Titulación). Universidad Nacional de San Marcos. Lima, Perú. Véalo también en: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3719/Quispe\\_hm.pdf;jsessionid=E4D6E0AFE9AC5CB77CC9538897B01CBD?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/3719/Quispe_hm.pdf;jsessionid=E4D6E0AFE9AC5CB77CC9538897B01CBD?sequence=1).

Rantanen, J. de la Organización Mundial de la Salud (1995). En la Publicación Titulada: “Estrategia Mundial de Salud Ocupacional para Todos. Ginebra, Suiza. Encontrado en: [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X\\_spa.pdf;jsessionid=3A8722BF42B73F292DAA764048DE9BEA?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf;jsessionid=3A8722BF42B73F292DAA764048DE9BEA?sequence=1).

Redondo, V. (2012), Psicología social del trabajo | Ediciones Pirámide. Disponible en: <https://www.edicionespiramide.es/libro.php?id=3656273>



Reyes, A. (2016). En el trabajo de tesis titulado “Condiciones laborales y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Comisión Nacional para el Desarrollo y Vida sin Drogas - Oficina Zonal Tarapoto, año 2016”. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto, Perú. Véalo también en:  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes\\_oa.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1083/reyes_oa.pdf?sequence=1).

Rodellar, A. (2006), Calaméo - Condiciones Laborales De Los Trabajadores Del Sector ...Disponible en:  
<https://www.calameo.com/books/00557333835ec71b03d12>.

Universo Formulas (2017b). Disponible en:  
[www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/muestra-estadistica/](http://www.universoformulas.com/estadistica/descriptiva/muestra-estadistica/)

Vilchez, V. y Arroyo, P. (2017). En la Tesis Titulada “El Derecho Laboral Peruano Y El Derecho Previsional Con Equidad Y Desarrollo”. (Tesis de Titulación). Universidad Privada de Pucallpa. Pucallpa, Perú. Disponible en:  
<http://repositorio.upp.edu.pe/bitstream/UPP/83/1/Tesis%20Arroyo%20%202017.pdf>

# **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### “LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA AGRÍCOLA “CHALLAPAMPA” S.A.C. ICA 2017.”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿En qué medida las condiciones laborales inciden en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p><b>Problema Especifico 1</b> ¿En qué medida el desarrollo laboral incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017?</p> <p><b>Problema Especifico 2</b> ¿En qué medida la prevención de los riesgos laborales incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017?</p> <p><b>Problema Especifico 3</b> ¿En qué medida la satisfacción laboral incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Analizar como las condiciones laborales inciden en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p><b>Objetivo Especifico 1</b> Determinar cómo el desarrollo laboral incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.</p> <p><b>Objetivo Especifico 2</b> Determinar cómo la prevención de los riesgos laborales incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.</p> <p><b>Objetivo Especifico 3</b> Determinar como la satisfacción laboral incide en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Las condiciones laborales inciden significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p><b>Hipótesis Especifica 1</b> El desarrollo laboral incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.</p> <p><b>Hipótesis Especifica 2</b> La prevención de los riesgos laborales incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.</p> <p><b>Hipótesis Especifica 3</b> La satisfacción labora incide significativamente en la salud ocupacional de los empleados de la empresa agrícola “Challapampa” S.A.C. Ica 2017.</p>	<p><b>Variable Independiente:</b> Condiciones laborales</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollo laboral</li> <li>- Prevención de los riesgos laborales</li> <li>- Satisfacción laboral</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente</b> Salud ocupacional</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Políticas de seguridad</li> <li>- Políticas de personal</li> <li>- Organización empresarial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tipo de Investigación :</li> <li>Aplicada</li> <li>- Nivel de Investigación</li> <li>Descriptiva</li> <li>- Población: 250 empleados</li> <li>- Muestra: 152 empleados</li> <li>- Técnica de investigación</li> <li>Encuesta</li> <li>- Instrumento de investigación</li> <li>- Cuestionario</li> </ul>

**Cuestionario sobre: CONDICIONES LABORALES EN LA EMPRESA AGRÍCOLA “CHALLAPAMPA” SAC ICA 2017".**

Estimado Sr. (a). Se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas, se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, utilizando un (X) para su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

1. Si.
2. A veces.
3. Nunca.

<b>DESARROLLO LABORAL.</b>	<b>SÍ</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
1. ¿Está usted satisfecho con el salario que percibe?			
2. ¿Existen oportunidades para hacer labores que te gustan?			
3. ¿se acostumbra trabajar en equipo?			
4. ¿Está usted satisfecho con las metas y objetivos que debe alcanzar?			
5. ¿En esta empresa existen oportunidades de formación?			
6. ¿S le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?			
7. ¿Las relaciones con sus jefes inmediatos son adecuadas?			
<b>PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES.</b>	<b>SÍ</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
8. ¿La limpieza e higiene en su lugar de trabajo es la adecuada?			
9. ¿El entorno físico y el espacio que dispone es el adecuado?			
10. ¿La iluminación de su área de trabajo es óptima?			
11. ¿La ventilación de su área de trabajo es óptima?			
12. ¿La supervisión técnica es la óptima?			
<b>SATISFACCIÓN LABORAL.</b>	<b>SÍ</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
13. ¿Recibe algún reconocimiento por la labor que realiza?			
14. ¿Tiene usted libertad para seguir sus propios métodos de trabajo?			
15. ¿Tiene usted buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?			
16. ¿Está conforme con la responsabilidad asignada?			

Fuente: Elaboración propia



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FILIAL ICA

**CUESTIONARIO SOBRE: SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA AGRÍCOLA "CHALLAPAMPA" SAC, ICA 2017."**

Estimado Sr. (a). Se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas, se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, utilizando un (X) para su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración.

1. Si.
2. A veces.
3. Nunca.

<b>POLÍTICAS DE SEGURIDAD.</b>	<b>SI</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
1. ¿Existen políticas de seguridad y salud ocupacional?			
2. ¿Se han identificado los riesgos que existen en su área de trabajo?			
3. ¿Se toman medidas necesarias cuando se identifican riesgos en un área de trabajo?			
4. ¿Cuenta usted con la vestimenta necesaria para realizar su trabajo?			
5. ¿Esta empresa le brinda el equipo de protección personal necesario?			
6. ¿Cumple usted con las políticas de seguridad y salud ocupacional?			
<b>POLÍTICAS DE PERSONAL</b>	<b>SI</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
7. ¿Considera usted que para esta empresa el activo más valioso es el personal?			
8. ¿Considera usted que las actividades de seguridad y salud ocupacional repercuten en la calidad del producto?			
9. ¿Los directivos de la empresa refuerzan los estándares de seguridad laboral?			
10. ¿Cuenta usted con materiales, equipos para realizar sus actividades?			
<b>ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL</b>	<b>SI</b>	<b>A VECES</b>	<b>NUNCA</b>
11. ¿Recibe apoyo por la labor que realiza?			
12. ¿Recibe apoyo para resolver problemas?			
13. ¿Existen medios para plantear preocupaciones sobre seguridad laboral?			
14. ¿La empresa cuenta con un registro de las actividades realizadas?			
15. ¿Se cuenta con manuales de instrucción para realizar las actividades?			

Fuente: Elaboración propia

### Análisis de confiabilidad

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1) ¿Está usted satisfecho con el salario que percibe?	39.94	76.215	.604	.896
2) ¿Existen oportunidades para hacer labores que te gustan?	40.72	84.824	.304	.901
3) ¿La cobertura de señal de internet es la adecuada?	40.55	86.673	-.029	.907
4) ¿Está usted satisfecho con las metas y objetivos que debe alcanzar?	40.32	80.522	.515	.897
5) ¿En esta empresa existen oportunidades de formación?	40.37	80.698	.410	.900
6) ¿S le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones?	40.33	78.884	.667	.894
7) ¿Las relaciones con sus jefes inmediatos son adecuadas?	40.69	83.288	.389	.900
8) ¿La limpieza e higiene en su lugar de trabajo es la adecuada?	40.49	82.093	.377	.900
9) ¿El entorno físico y el espacio que dispone es el adecuado?	40.35	80.136	.488	.898
10) ¿La iluminación de su área de trabajo es óptima?	40.72	85.221	.237	.901

11) ¿La ventilación de su área de trabajo es óptima?	40.61	80.810	.533	.897
12) ¿La supervisión técnica es la óptima?	40.39	79.154	.712	.894
13) ¿Recibe algún reconocimiento por la labor que realiza?	40.13	72.839	.901	.888
14) ¿Tiene usted libertad para seguir sus propios métodos de trabajo?	40.27	79.708	.452	.899
15) ¿Tiene usted buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	40.59	83.516	.379	.900
16) ¿Está conforme con la responsabilidad asignada?	40.43	77.956	.699	.894
17) ¿Existen políticas de seguridad y salud ocupacional?	40.80	85.577	.312	.901
18) ¿Se han identificado los riesgos que existen en su área de trabajo?	40.39	79.909	.466	.898
19) ¿Se toman medidas necesarias cuando se identifican riesgos en un área de trabajo?	40.55	86.143	.047	.904
20) ¿Cuenta usted con la vestimenta necesaria para realizar su trabajo?	40.43	79.148	.535	.897
21) ¿Esta empresa le brinda el equipo de protección personal necesario?	40.66	82.198	.517	.898

22) ¿Cumple usted con las políticas de seguridad y salud ocupacional?	40.76	84.010	.536	.899
23) ¿Considera usted que para esta empresa el activo más valioso es el personal?	40.61	83.060	.370	.900
24) ¿Considera usted qué las actividades de seguridad y salud ocupacional repercuten en la calidad del producto?	40.45	82.805	.249	.903
25) ¿Los directivos de la empresa refuerzan los estándares de seguridad laboral?	40.51	80.901	.559	.897
26) ¿Cuenta usted con materiales, equipos para realizar sus actividades?	40.62	83.708	.301	.901
27) ¿Recibe apoyo por la labor que realiza?	40.48	81.841	.535	.897
28) ¿Recibe apoyo para resolver problemas?	40.54	81.522	.602	.897
29) ¿Existen medios para plantear preocupaciones sobre seguridad laboral?	40.40	81.619	.409	.899
30) ¿La empresa cuenta con un registro de las actividades realizadas?	40.64	81.356	.584	.897
31) ¿Se cuenta con manuales de instrucción para realizar las actividades?	40.51	80.291	.558	.897



**Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

1. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *MORON MORON BERANO FELIXE*
- 1.2 Grado académico: *MAESTRO*
- 1.3 Cargo e institución donde labora: *DOCENTE*
- 1.4 Título de la Investigación: "LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA AGRÍCOLA "CHALLAPAMPA" S.A.C. ICA 2017".
- 1.5 Autor del instrumento: *EDWIN VELASQUEZ CONDORI*
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado:
- 1.7 Nombre del instrumento: *CUESTIONARIO*

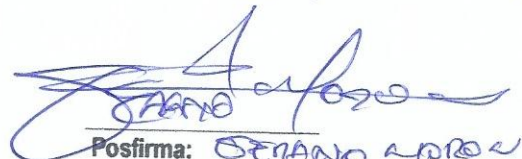
INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					97
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					97
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					98
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					97
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					96
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					97
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					97
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					97
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94
SUB TOTAL						965
TOTAL (PROMEDIO)						96.5

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): *19.3*

VALORACION CUALITATIVA: *Diecinueve con tres*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *VALIDO*

Lugar y fecha: *ICA, 28 de Agosto de 2019*



Posfirma: *BERANO MORON*

DNI: *21534276*

**Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 Apellidos y nombres del experto: *BARRIOS GABRIEL SONIA EDITH*
- 1.2 Grado académico: *Doctor*
- 1.3 Cargo e institución donde labora: *Docente*
- 1.4 Título de la Investigación: "LAS CONDICIONES LABORALES Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA AGRÍCOLA "CHALLAPAMPA" S.A.C. ICA 2017".
- 1.5 Autor del instrumento: EDWIN VELASQUEZ CONDORI
- 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado:
- 1.7 Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					98
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					98
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					97
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					97
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					97
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					98
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					98
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					97
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						970
TOTAL (PROMEDIO)						97

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): *19.4*

VALORACION CUALITATIVA: *Diecinueve con cuatro*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: *Valido*

Lugar y fecha: *ICA, 20 de Agosto de 2019.*

Posfirma:

DNI: *2141 6373*