

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**CONDICIONES LABORALES EN TIEMPO DE PANDEMIA DEL
PERSONAL OPERARIO DEL AREA DE LIMPIEZA - GRANJA
ESTEBAN - VEGUETA - 2021**

Presentado por:

ANA MILETH TORRES CALDERÓN NARVÁEZ

FLOR ANGÉLICA VALLADARES TOLEDO

Asesor:

Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2021

**CONDICIONES LABORALES EN TIEMPO DE PANDEMIA DEL
PERSONAL OPERARIO DEL AREA DE LIMPIEZA - GRANJA
ESTEBAN - VEGUETA - 2021**

ANA MILETH TORRES CALDERON NARVAEZ

FLOR ANGELICA VALLADARES TOLEDO

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2021**

Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

ASESOR

Dra. OLGA MARINA GAMARRA LÓPEZ

PRESIDENTE

M(o). VÍCTOR GERÓNIMO OVIEDO ALDAVE

SECRETARIO

Lic. NORMA ADELA MORENO RIVERA

VOCAL



DEDICATORIA

A mi Madre Aurora ejemplo de mujer y gran luchadora social, por su perseverancia y el inmenso amor a la vida. A mi hermano Giovanni por ser un gran profesional mi admiración por el amor que entregas al trabajo que realizas.

Ana Mileth Torres Calderon Narvaez

Este proyecto va dedicado de todo corazón a mi madre Rosa que siempre me apoyo, me dio las armas para lograr lo que hoy en día soy. A mi padre que a pesar de todo nunca me olvido. A mi hijo Yampier quien es el motor que me impulsa para seguir adelante en esta vida. A mi padrino Joan quien desde pequeña fue un ejemplo a seguir. A mis abuelos Rigoberto y Rosa que hoy no están presentes, pero me dejaron las mejores enseñanzas.

Flor Angelica Valladares Toledo

AGRADECIMIENTO

A nuestras familias por el respaldo en todo momento, por su amor inmenso y llenarnos de esperanza.

A nuestros maestros de la carrera de Trabajo Social, por la paciencia y amor con el que nos enseñan y acompañan en cada paso que damos.

A nuestra querida asesora la Dra. Maritza Martínez Loli por la paciencia y afecto, que nos orientó en el perfeccionamiento y culminación con éxito de nuestra titulación en Trabajo Social.

Ana y Flor



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación.....	16
1.5 Delimitaciones del estudio.....	17
1.6 Viabilidad del estudio.....	17

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	19
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	20
2.2 Bases teóricas.....	21
2.3 Bases filosóficas.....	29
2.4 Definición de términos básicos.....	29

2.5 Hipótesis de investigación	31
2.5.1 Hipótesis general	31
2.5.2 Hipótesis específicas.....	31
2.6 Operacionalización de las variables	32

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.....	33
3.1.1 Tipo de investigación.....	33
3.1.2 Nivel de investigación	33
3.1.3 Diseño de investigación.....	33
3.1.4 Enfoque de investigación.....	34
3.2 Población y muestra	34
3.2.1 Población	34
3.2.2 Muestra	34
3.3 Técnicas de recolección de datos	35
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	36

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	37
4.2 Contrastación de hipótesis.....	43

CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1 Discusión	44
---------------------	----

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.....	48
6.2 Recomendaciones	49

REFERENCIAS	51
7.1 Fuentes documentales.....	51
7.2 Fuentes bibliográficas.....	54
7.3 Fuentes hemerográficas	54
7.4 Fuentes electrónicas.....	55
ANEXOS	56
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	56
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	58
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	60

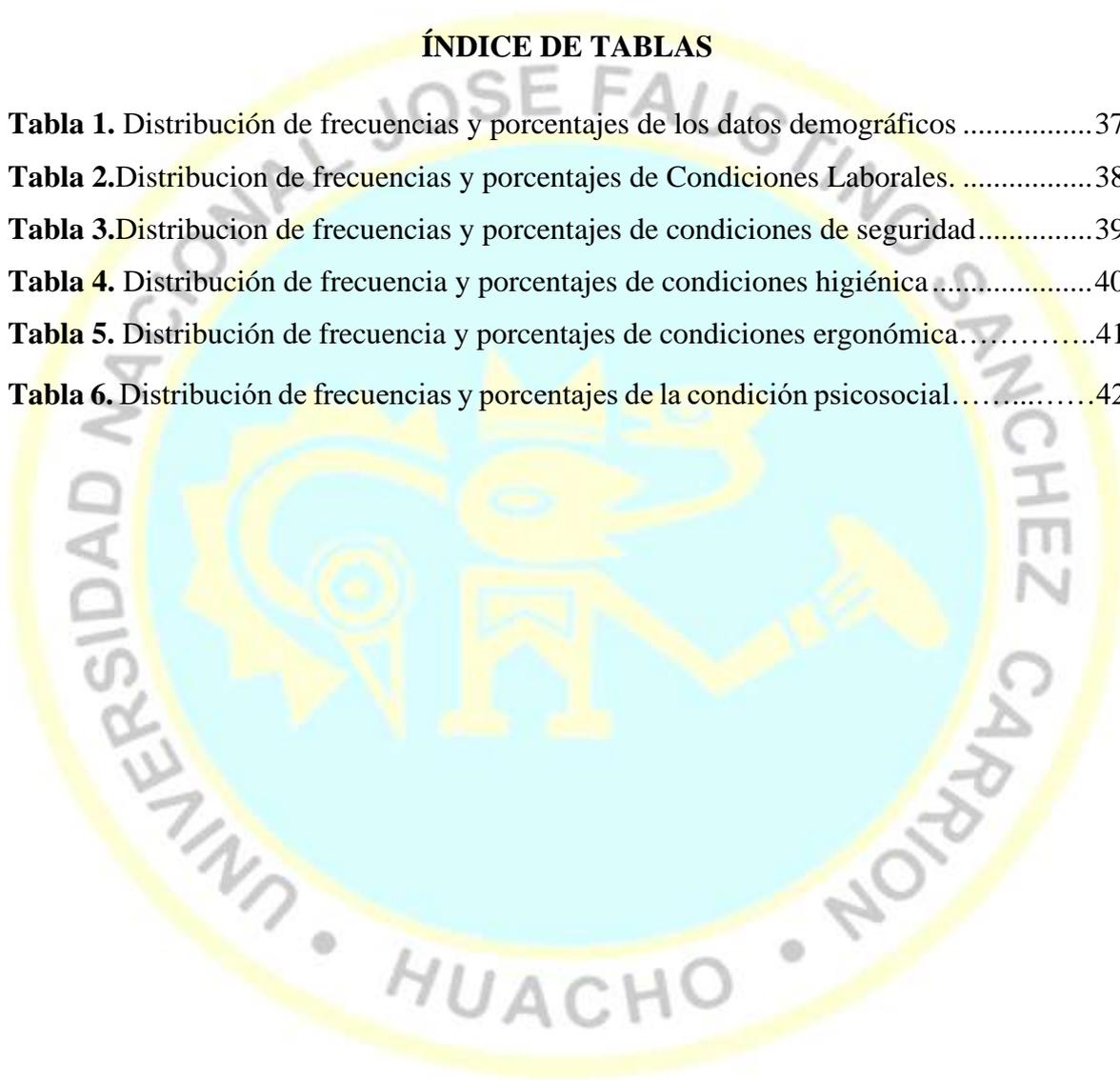


ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable condiciones laborales.....	37
Figura 2. Distribución de porcentaje de la dimensión de seguridad.....	40
Figura 3. Distribución de porcentajes de la dimensión higiénica.....	41
Figura 4. Distribución de porcentaje de la dimensión ergonómica.....	42
Figura 5. Distribución de porcentajes de la dimensión psicosocial.....	43

ÍNDICE DE TABLAS

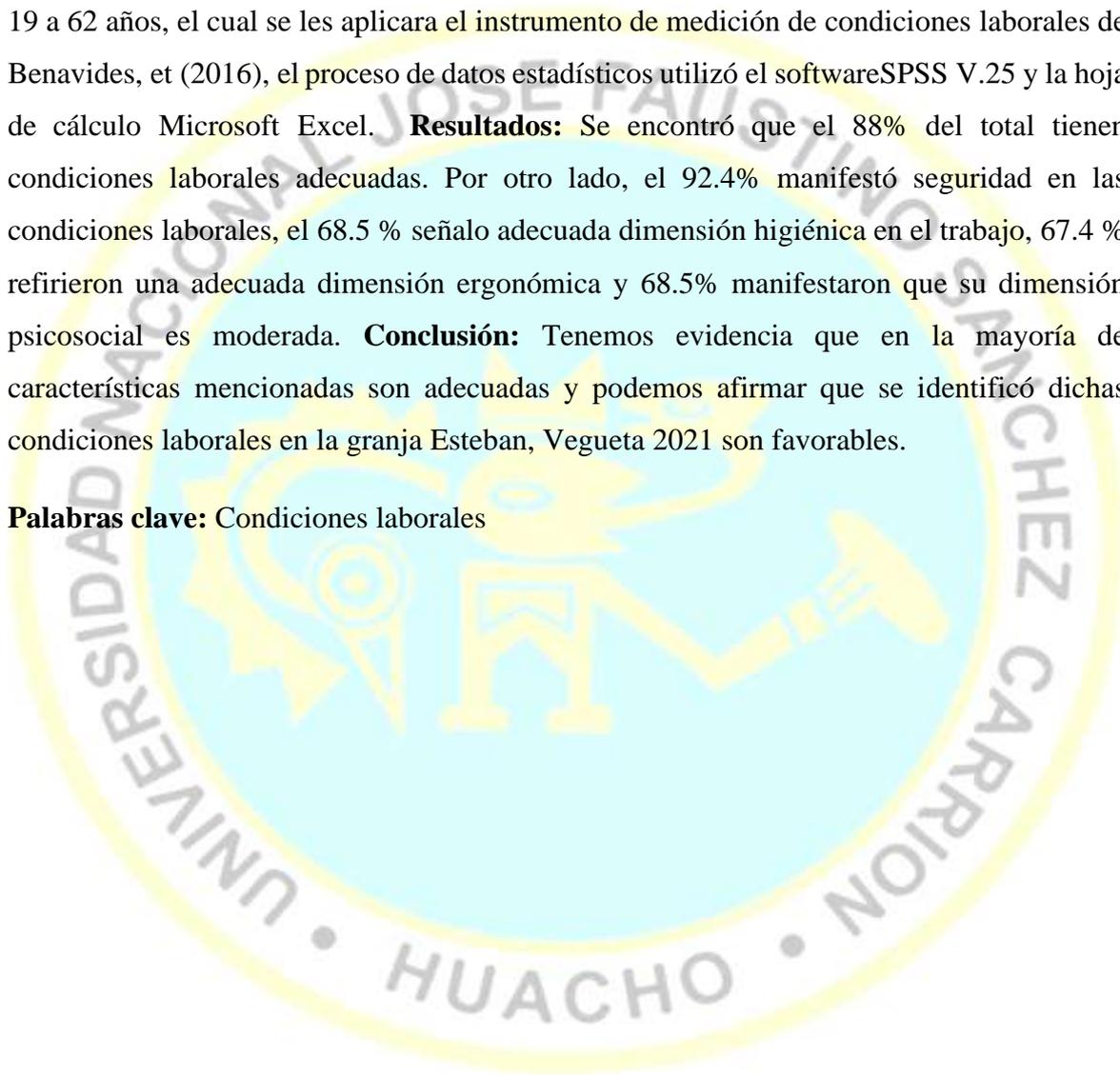
Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos demográficos	37
Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de Condiciones Laborales.	38
Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de condiciones de seguridad.....	39
Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentajes de condiciones higiénica.....	40
Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentajes de condiciones ergonómica.....	41
Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de la condición psicosocial.....	42



Resumen

Objetivo: Identificar las condiciones laborales en tipo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021. **Métodos:** De tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, la población la conforman 120 integrantes masculinos del área de limpieza de la granja Esteban, Vegueta 2021, con edades entre los 19 a 62 años, el cual se les aplicara el instrumento de medición de condiciones laborales de Benavides, et (2016), el proceso de datos estadísticos utilizó el software SPSS V.25 y la hoja de cálculo Microsoft Excel. **Resultados:** Se encontró que el 88% del total tienen condiciones laborales adecuadas. Por otro lado, el 92.4% manifestó seguridad en las condiciones laborales, el 68.5 % señaló adecuada dimensión higiénica en el trabajo, 67.4 % refirieron una adecuada dimensión ergonómica y 68.5% manifestaron que su dimensión psicosocial es moderada. **Conclusión:** Tenemos evidencia que en la mayoría de características mencionadas son adecuadas y podemos afirmar que se identificó dichas condiciones laborales en la granja Esteban, Vegueta 2021 son favorables.

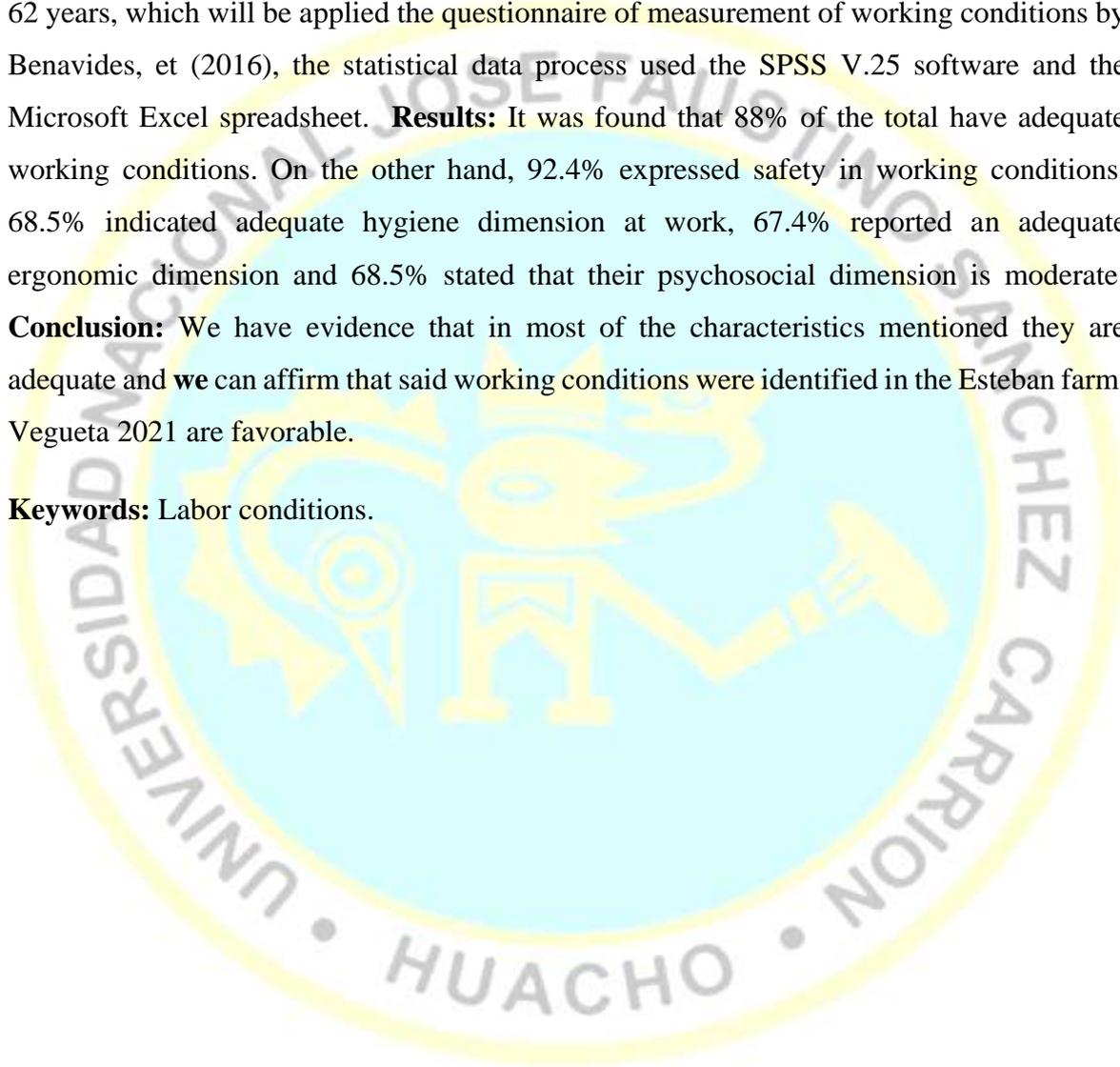
Palabras clave: Condiciones laborales



Abstract

Objective: Identify the working conditions in type of pandemic of the workers in the cleaning area - Granja Esteban - Vegueta - 2021. **Methods:** Of basic type, descriptive level, non-experimental design and quantitative approach, the population is made up of 120 male members of the cleaning area of the Esteban farm, Vegueta 2021, with ages between 19 to 62 years, which will be applied the questionnaire of measurement of working conditions by Benavides, et (2016), the statistical data process used the SPSS V.25 software and the Microsoft Excel spreadsheet. **Results:** It was found that 88% of the total have adequate working conditions. On the other hand, 92.4% expressed safety in working conditions, 68.5% indicated adequate hygiene dimension at work, 67.4% reported an adequate ergonomic dimension and 68.5% stated that their psychosocial dimension is moderate. **Conclusion:** We have evidence that in most of the characteristics mentioned they are adequate and we can affirm that said working conditions were identified in the Esteban farm, Vegueta 2021 are favorable.

Keywords: Labor conditions.



INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación denominada Condiciones laborales en tiempos de pandemia de los operarios de limpieza de granja Esteban, Vegueta 2021. Es realizada con la intención de obtener el título de Licenciadas en Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión-Huacho.

Dentro de una empresa las condiciones laborales son fundamentales para la preservación de la dignidad humana, por lo que es importante que las empresas la brinden de manera óptima, no solo para que tengan un buen resultado laboral sino no atentar contra la integridad de los operarios por ser la vida, la seguridad y la dignidad derechos fundamentales. En este sentido el trabajo de investigación no va ligado a la producción, sino a que los operarios desarrollen sus labores en buenas condiciones y se sientan motivados, como consecuencia tengan un buen resultado al desenvolverse y al sentirse valorado asumirán su papel de ciudadano con sus derechos laborales respetados. Debemos tener presente que un operario suele pasar casi 10 horas diarias para realizar su trabajo, tomando también en cuenta el traslado a granjas y las horas de refrigerio dentro de las granjas. Por lo tanto, la empresa, y especialmente el área de recursos humanos, tiene que ofrecer las mejores condiciones y buen ambiente laboral para brindarles una buena calidad de vida.

Para el desarrollo ordenado de la investigación hemos consignado cuatro capítulos, los mismos que se han organizado en:

Capítulo I: Planteamiento del problema, en la que se describe la realidad del problema que existe en la actualidad a nivel nacional e internacional, la formulación del problema. El objetivo de la interrogante, la justificación en donde se tiene que responder cuatro interrogantes, las delimitaciones de estudio y por último la viabilidad de la investigación.

Capítulo II: Trata sobre el marco teórico, antecedentes de la investigación a nivel nacional e internacional donde también encontraremos las bases teóricas que sustenta el motivo de nuestra investigación.

Capítulo III: explica la metodología, que implica el diseño de investigación, tipo, enfoque, población y muestra. Así mismo encontraremos las técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de información que utilizaremos para la investigación de la población.

Capítulo IV: vamos a procesar los resultados que se obtuvimos en el estudio, de las tablas y gráficos cada una con sus respectivas interpretaciones estadísticas de la recolección de datos.

Capítulo V: se encuentra la discusión de la información para un mejor entendimiento de la investigación.

Capítulo VI: Se realiza las conclusiones y se señala las recomendaciones de la investigación.



Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En muchos países, el problema transcendental que enfrentan a diario los trabajadores es la incertidumbre para conseguir y conservar su empleo, tolerando bajos salarios y privaciones de derechos sociales pues la demanda laboral es cada vez más reducida, incluso hoy en tiempo de pandemia; en este sentido como refiere la Organización Internacional de Trabajo (2014) las condiciones laborales representa elementos tales como el salario, participación de los colaboradores, misión de la fuerza de trabajo, servicios sociales, ergonomía, tecnología implicada, organización, servicios asistenciales, tiempo de trabajo y el contenido. Su estudio en estas décadas es relevante, en la medida que es necesario conocer la situación que atraviesan los trabajadores al interior de las organizaciones donde laboran para incidir en su adecuada predisposición para desarrollar las actividades propias en su jornada de trabajo.

Según la OIT (2014), se estima que cerca de 6300 trabajadores al año fallecen por motivos laborales, principalmente, por enfermedades y accidentes laborales, siendo condiciones laborales inadecuadas una de las causas más importantes de estos hechos mortales. León (2011), señaló que el poco mercado de trabajo provoca serios impactos sobre la sociedad, motivados por las políticas liberales que implican flexibilizaciones en condiciones laborales dando a lugar a mano de obra barata, mayores jornales, ambientes laborales deficientes, entre otras consecuencias que benefician principalmente a los empresarios.

En Latinoamérica muchos estudios evaluaron las condiciones laborales predominantes en industrias, encontrándose que con gran frecuencia los trabajadores se enfrentan a condiciones como estar de pie por periodos prolongados, tener que alzar la voz para ser escuchados (27,1%), altos niveles de ruidos (39,7%) y exposición a cambios bruscos de temperaturas (51,81%) Carrasco y Vega (2012).

En nuestro país, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2007), indica la existencia de los diferentes problemas en el trabajo que disminuyen las condiciones laborales en las empresas tales como: “Los accidentes con mayores cantidades de lesiones son golpes con objeto en un (12,5%), las caídas incitadas por objetos en un (10,9%), atrapamiento (8,8%), choques contra objetos (8,3%), caídas (6,3%), entre otros, en este mismo informe se precisa que en nuestro país los sectores económicos donde se producen mayoritariamente accidentes son en producción (30%), operaciones inmobiliarias (17%), pesca (12%), salud (10%), construcción civil (10%), minería (7,8%), comercio (6,2%), agricultura (6,0%) y electricidad” (p.9).

Entonces se puede deducir que las informaciones obtenidas que las condiciones en donde las personas realizan sus labores es un asunto de mayor interés, no solo para las entidades responsables de velar por las condiciones adecuadas, sino también para la misma sociedad en su conjunto; considerando que las personas son los que lidian con estas condiciones que tienen efecto en la productividad que ejercen. Esta realidad aumento con la aparición del virus SARSCOV2 (coronavirus) donde las empresas no solo aplicaron suspensión perfecta a sus trabajadores, sino también redujeron los sueldos y otras condiciones laborales. Agregado a ello ciertas normativas laborales para prevenir la propagación del virus, como las medidas de bioseguridad, el uso de alcohol, mascarillas, distanciamiento social, entre otros requerimientos. Diario Gestión (2020).

Sin embargo, muchas organizaciones privadas y públicas, no se encontraban preparados para cumplir tales exigencias; más aún en el sector en el sector agrario y pecuario. En este sentido queremos investigar las condiciones en las que trabajan los operarios de limpieza de la granja Esteban en el distrito de Vegueta donde se existe de la presencia física de este personal para garantizar los ambientes seguros en la granja donde se desarrolla la actividad productiva, por todo ello es importante desarrollar este estudio para conocer y dar una alternativa de solución desde la mirada del Trabajador Social.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se presentan las condiciones laborales en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se presentan las condiciones laborales de seguridad en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021?

¿Cómo se presentan las condiciones laborales higiénicas en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021?

¿Cómo se presentan las condiciones laborales ergonómicas en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021?

¿Cómo se presentan las condiciones laborales psicosociales en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar las condiciones laborales en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

1.3.2 Objetivos específicos

Describir las condiciones laborales de seguridad en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

Describir las condiciones laborales higiénicas en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

Describir las condiciones laborales ergonómicas en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

Describir las condiciones laborales psicosociales en tiempo de pandemia del personal operario del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

1.4 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Se **justifica teóricamente**, al existir modelos teóricos como la teoría Vitamínica, teoría ajuste en el trabajo y teoría de demanda – ajustes laborales que nos ayudaran a fundamentar teóricamente los resultados de la investigación.

En ese sentido, el estudio servirá como fuente para posteriores investigaciones que realicen sobre las condiciones laborales, ya que tendrán información de resultados aplicados en los colaboradores de una empresa cuya función es la crianza de pollos.

Justificación práctica

El estudio servirá como información valiosa para los empleados de la empresa, ya que podrán conocer en qué condiciones laborales se encuentran laborando los operarios y que medidas pueden llegar a aplicar para mejorar dichas falencias, en caso que las hubiese.

El estudio servirá como referencia para las empresas granjeros de la zona, ya que podrán conocer qué tipo de condiciones laborales pueden llegar a estar pasando los trabajadores de su empresa, ayudando a prevenir problemas en un futuro.

Inculcará y concientizará a los empleadores de las empresas a tener mayor control sobre las condiciones en las que laboran porque influye en el desarrollo biopsicosocial sobre todo por que es un derecho que les corresponde.

1.5 Delimitaciones del estudio

Delimitación Espacial

Se desarrolló en el área de limpieza de granja Esteban ubicada en el distrito de Vegueta, provincia de Huaura – Región Lima, en la zona rural del centro poblado Tiroler.

Delimitación temporal

El estudio se llevará a cabo desde marzo hasta mayo del año 2021.

Delimitación social

Los operarios (varones) desde jóvenes hasta adultos mayores que laboran en el área de limpieza de la granja Esteban, Vegueta

1.6 Viabilidad del estudio

Recursos humanos

Se encuentra con el apoyo de un estadista para el desarrollo de algunos puntos del resultado. Así mismo, se cuenta con el apoyo de los docentes, personal administrativo

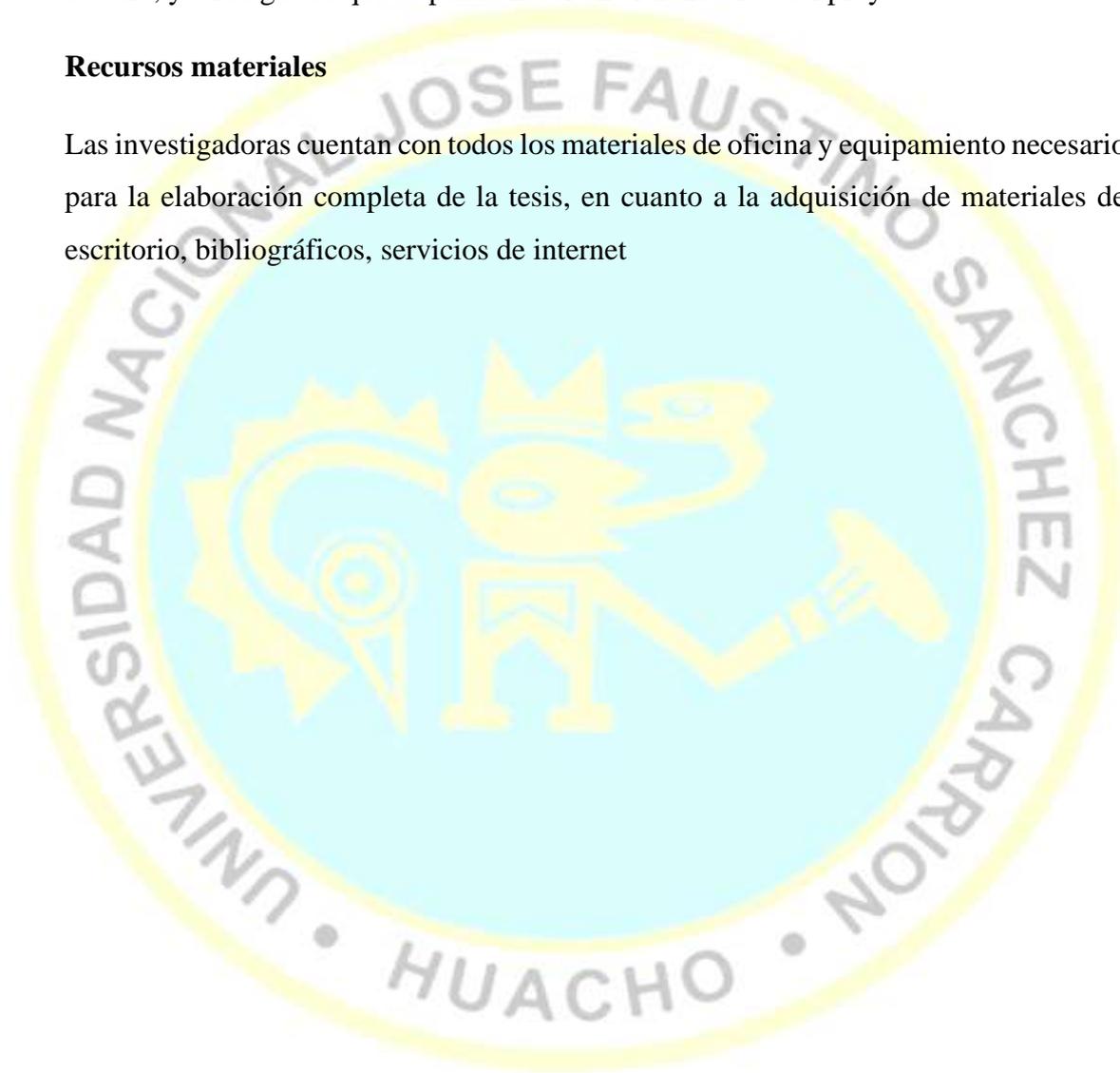
de la facultad designado por la universidad. Por otro lado, también se cuenta con el permiso de la Empresa a cargo de la Granja Esteban y la colaboración de sus trabajadores del área de limpieza.

Recursos económicos

Se cuenta con los suficientes recursos financieros para llevar a cabo el desarrollo del estudio, y otros gastos que se pueda hacer en el transcurso del proyecto.

Recursos materiales

Las investigadoras cuentan con todos los materiales de oficina y equipamiento necesario para la elaboración completa de la tesis, en cuanto a la adquisición de materiales de escritorio, bibliográficos, servicios de internet



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Tenezaca y Villa (2018); en su estudio: “Condiciones de trabajo y salud de los recicladores del Arenal, Cuenca 2017, (Ecuador). Plantearon como objetivo tener una idea clara en las condiciones en las que realizan sus faenas de trabajo y de la salud del personal del área de reciclaje del Arenal. En el aspecto metodológico, el estudio fue abordado de nivel correlacional, de corte transversal. Población encuestada de 139 recicladores; a quienes suministro el cuestionario (Prueba para Tamizaje de Estresores; Breilh 1993). En los resultados se evidencia que existía condiciones laborales precarias, dado que el 34.5% estaban expuestos a procesos peligrosos físicos-ergonómicos, el 12,9% estaban expuestos a sustancias químicas, el 52,5% estaban expuestos a medios biológicos; así mismo, el 60,3% no contaba con los equipos de protección necesarios; el 89,9% presentaba un salario bajo y el 2,2% trabajaba más de 8 horas al día. Concluyeron que las condiciones laborales que presentaban los recicladores del Arenal eran muy precarias.

Carcua, Carvajal y Hernández (2017) realizaron una investigación llamada Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva Sexta, Cúcuta; tomando una población laboral que en su mayoría era informal por lo tanto también vulnerable, objetivo fue encontrar enfoques de salud y seguridad para ayudar a advertir los accidentes y enfermedades en la población en el desarrollo de sus actividades. Las condiciones laborales en el campo de trabajo son importantes para el progreso de la comunidad, el no abordarlo lleva a que las poblaciones tengan una economía cambiante y obstaculiza su desarrollo personal y familiar. El 56% de los colaboradores manifiestan estar expuesto a ruido durante las

horas laborales siendo las personas, perifoneo y equipos de sonido las fuentes generadoras.

Mercado (2015) en su estudio menciona que “Las condiciones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfacción en el trabajador”; tomaron una serie de preguntas en el “Inventario para medir satisfacción laboral”, con el fin de conocer las condiciones en las que desarrolla su actividad laboral. Se tomó una muestra de 37 mujeres que se desempeñan en realizar el surtido de productos. Cabe señalar que la parte fundamental de su labor está establecida por los factores condiciones laborales y medio ambiente de trabajo, porque son aspectos fundamentales para el lograr la satisfacción laboral. Un 78.37% se encuentra satisfecho con las condiciones laborales que incluyen salario, horarios, vacaciones, prestaciones entre otras; el otro 21.61% no se encuentra satisfecho.

Villar (2015) en su investigación “Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement”; objetivo analizar el efecto moderador que la resiliencia y la autoeficacia pueden tener sobre el burnout y el engagement como precursores de la calidad de vida laboral. Muestreo de 374 colaboradores. obteniendo las siguientes afirmaciones: la situación en cuanto a la calidad laboral es similar en ambos sexos (médicos y enfermeros), en cambio, los que presentan más calidad de vida laboral son los auxiliares, seguidos de pacientes y médicos. En conclusión, el nivel obtenido en esta investigación sobre la calidad de vida laboral moderados – altos niveles.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Capcha (2019), realizo una investigación denominada: “Condiciones de trabajo, salud y estilo de vida en los trabajadores que laboran en tres empresas de transportes, Ñaña, Lurigancho – Chosica, 2018”. La finalidad es determinar las circunstancias en las que trabajan los operarios de la empresa de transporte. El estudio fue de nivel descriptivo y enfoque cuantitativo. Población fue de 192 trabajadores; a quienes suministro el cuestionario para obtener datos. En los resultados se observa que el 69.3% de los trabajadores considero como inadecuado las condiciones de trabajo y salud; mientras que el 30.7% indico que es adecuado. Concluyo que los trabajadores se

desenvuelven en condiciones laborales poco adecuadas, siendo un factor que afecta el estilo de vida en los trabajadores evaluados.

García (2018) realizó una investigación dominada: “condiciones laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Chupaca”. Objetivo fue describir las condiciones laborales de los trabajadores de limpieza de la institución en mención. El estudio realizado fue descriptivo y no experimental. Muestra de 49 trabajadores de limpieza pública. Teniendo como resultado que el 55.10% de los colaboradores concluyó que el EPP entregada por parte de la municipalidad no es la adecuada en tiempos de cambios climáticos, el 61.2% se encuentran de acuerdo con el horario de trabajo. Llegando a la conclusión que las condiciones ambientales son deficientes por los inadecuados implementos, que las condiciones sociales que da la empresa y las que se genera entre operarios tiene carencias, sin dejar de mencionar que el tiempo son inadecuado por motivo de constante rotación de horario.

Osca y Huayra (2017), investigaron sobre las: “condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR Minería y Construcción de Arequipa 2017”. El propósito fue identificar las condiciones de trabajo en las que desempeñaban los trabajadores de la empresa. En lo metodológico, el estudio fue de nivel descriptivo, no experimental y transversal. Investigó 95 trabajadores; a quienes suministro el cuestionario para obtener datos. En los resultados se puede ver que el 45% de los trabajadores se encuentra de acuerdo con el horario de trabajo; el 60% mantiene una buena comunicación con su jefe; el 62% expresa que en su área existe el trabajo en equipo y el 67.4% indica que mantiene una comunicación eficaz con sus colegas de trabajo. En conclusión, las condiciones son inadecuadas porque afecta el buen desarrollo de su trabajo con iluminación y ventilación deficiente e intensidad de ruido.

2.2 Bases teóricas

Condiciones Laborales

Definición de condiciones laborales según autores

Diversas literaturas científicas han abordado el efecto que tiene las condiciones laborales sobre el bienestar de los individuos que se desempeñan en un escenario laboral. Con esta lógica, las empresas lo han relacionado con comportamientos ineficientes, efectos sobre rentabilidad, competitividad, desempeño, entre otras variables. Para tener un mejor

entendimiento sobre todo lo concerniente a las condiciones laborales, en los siguientes apartados se presentará algunas apreciaciones epistemológicas:

Según la OIT (2014), las condiciones de trabajo consisten en una visión generalizada de la asociación de la persona con su entorno social, cultural y físico, con su calidad de vida. Los accidentes laborales y enfermedades profesionales son consecuencias de condiciones de trabajos deplorables que exponen a factores de riesgo en el área donde un trabajador realiza sus labores.

Para Martínez, Oviedo y Luna (2013), consideran que las condiciones de trabajo se tratan de situaciones, cualidades, instituciones, políticas, ecológicas, materiales, etc., mediante el cual se fortalecen las relaciones laborales.

Las condiciones de trabajo según Nicolaci (2008), no resultan ser adecuadas cuando muchos a otros los elementos impactan de forma negativa sobre el trabajador, si solo uno de estos acciona de un modo nocivo hacia él, se estaría generando un ambiente que puede ser asignado como grave y requiere de toda la vigilancia para estudiarla y tomar las medidas correctivas.

De acuerdo a Urrego (2016), las condiciones laborales adecuadas deben caracterizarse por buscar el bienestar de los trabajadores comprendiendo las buenas relaciones individuales, eficiente organización, aspecto físico, salud emocional que busque el bienestar social.

Algo necesario resaltar es lo dicho por Mallma, Rivera, Rodas y Farro (2013), indicando que las empresas están afectando las condiciones de trabajo al buscar la intensificación de trabajos, mayores jornadas laborales, precarización del empleo, entre otros factores. Estas iniciativas contribuyen al crecimiento de la empresa, pero ese crecimiento no se refleja en el bienestar.

En síntesis, las condiciones laborales, de acuerdo a los conceptos, se trata de factores que determinan el escenario en el que un trabajador desarrolla sus actividades, entre las cuales se incluye las jornadas, entorno físico, interacciones, políticas, entre otros.

Importancia de las condiciones laborales

La noción de trabajo, definitivamente, ocupa un lugar significativo para el país y la misma persona, a través de ella, puede obtener recursos materiales o económicos, que le sirva para ofrecer un futuro mejor a los trabajadores y familias. Hoy en día muchos países

buscan mejorar los indicadores de personas con trabajo, pues ello significa reducción de la pobreza, mejores recaudaciones, entre otros indicadores entre otros indicadores de desarrollo Pereira (2008). Sin embargo, numerosos estudios confirman que mejorar las condiciones de trabajo es importante, pues conlleva al bienestar integral de los trabajadores, abordando lo físico mental y social, es así como lo señalan Romero, López y Reyes (2016).

Las condiciones adecuadas en el trabajo son importantes porque refleja las acciones y factores que trascienden en el bienestar de los trabajadores, es decir, influye en la salud física, social y mental asociados al trabajo Patlan (2016). Su gestión ha tomado mayor importancia ante las constantes demandas de los sindicatos de los trabajadores, precisamente, porque solicita mayor seguridad.

De acuerdo a Apud y Meyer (2003), estos requerimientos se dan por el riesgo de tipo laboral a los que se encuentran expuestos, los cuales, que son objetos, energía, organización, características que influyen a un accidente de trabajo y deterioros sobre la salud de una persona. Ante ello, es importante trabajar en las condiciones laborales para minimizar estos riesgos, ahí su importancia.

Riesgos y condiciones laborales

Algo necesario que resalta, es lo indicado por Martínez y Reyes (2005), quienes establecen que en todo centro laboral existen peligros que pueden tener efectos directos en la integridad física del colaborador, como fuentes naturales y antropogénicos (originados por el ser humano). Estos peligros son clasificados en:

Peligros Físicos. Se trata de energías potencialmente nocivas en el entorno laboral, que pueden tener efectos inmediatos o graduales, que depende también de la cantidad a la que se expuso el individuo Martínez y Reyes (2005). Existe variedad de energías que pueden estar inmersos en los peligros físicos: energía luminosa, energía mecánica, energía eléctrica, energía térmica, ondas sonoras y radiaciones.

Peligros biológicos. Estos comprenden diferentes formas de vida, los cuales pueden ocasionar perjuicios o daños sobre la salud del sujeto que se expone. Martínez y Reyes (2005). Estos pueden ser clasificados en:

- a. Bacterias
- b. Virus
- c. Hongos
- d. Roedores

Peligros mecánicos. Representan aquellos productos que suponen un riesgo cinético (energía en constante movimiento). Estos pueden ocasionar lesiones leves o graves, hasta ser causal de muerte en los individuos expuestos. Martínez y Reyes (2005).

Peligros psicosociales. Son aquellas características personales como la ansiedad, inseguridad y el sentimiento de poco control de la vida, comúnmente, referido como estrés. En realidad, el termino correcto debe ser “estresores”, pues el estrés este referido a la respuesta humana de ciertos estresores. En las condiciones laborales puede existir estresores que constituyen un peligro para el bienestar de la persona expuesta. Martínez y Reyes (2005).

Niveles de prevención de riesgos según la OIT

Ante la existencia de diversos peligros, la OIT (2014), menciona que actuar antes, supone promover condiciones de trabajo necesaria para evitar sucesos involuntarios. Así, la prevención es una cuestión que implica la intervención en los procesos laborales que estén afectando el bienestar de las personas involucradas durante la ejecución de sus labores. A partir de ello, se considera tres (3) niveles de prevención:

Prevención primaria. Se da cuando se actúa en el inicio y se reducen las posibilidades de que la salud se vea dañada; por ejemplo, renovando los equipos defectuosos, reemplazando las sustancias toxicas por otras que no lo son o modificando las jornadas laborales. (OIT, 2014).

Prevención secundaria. Es cuando se llega a implementar medidas que reducen las posibilidades de que la salud se vea afectada. Por ejemplo, implementar medidas de insonorización en áreas de acceso ruido, colocando extractores de humos o brindando EPP. OIT, (2014).

Prevención terciaria. Esta medida no evita daños a la salud, sino su aplicación se da luego de ocurrido el accidente, se llegue a parar el deterioro a la salud; por ejemplo, a través de la reubicación de puesto o velar por la recuperación del sujeto que fue afectado por el incidente. OIT (2014)

Por otro lado, Cañada, et al, (2009), explica que las situaciones que pueden ocasionar posibles agresiones en el personal provocados por aspectos técnicos, que se

consideran como objetivos y, a su vez, los aspectos humanos, en este caso, son considerados como objetivos,

Los aspectos técnicos, se consideran como incumplimiento de las legislaciones, pues pueden darse por el mal estado de los equipos o las instalaciones, como resultado de no incorporar estrategias de prevención, lo que aumenta las probabilidades de la ocurrencia de problemas tanto de seguridad, ergonomía, higiene industrial y de psicología. Mientras que los factores humanos, representa los errores de las personas, sin duda, la mala colocación de un elemento o las ordenes inapropiadas de ciertos trabajos, puede generar efectos irreversibles en la salud de la persona Cañada, et al., (2009).

Teorías o modelos teóricos sobre condiciones laborales

Hoy en día, las condiciones laborales no solo se ha transformado un tema transcendental para las compañías; sino también en un asunto emergente para la literatura y que posee sellos teóricos referidos por los especialistas de la administración y psicología, tales como:

Teoría del ajuste en el trabajo de Dawis, England y Lofquist (1964)

Estos autores teóricamente sugieren como sustento la interacción entre la persona que se va desarrollando y los ambientes ocupacionales – sociales, lo cual es uno de ellos tópicos que determinan la conducta humana.

Así, cualquier desajuste entre personas y ambiente, puede ocasionar una falta de equilibrio en la decisión vocacional, consecuentemente, se produciría la ansiedad y angustia en la persona. Merino (2011), define que el modelo ajuste entre medio ambiente y persona constituyen un aspecto psicológico interaccionista, es decir, pretende explicar que el comportamiento de una persona está relacionado a las características de un ambiente y otras modalidades como el ajuste – grupo y ajuste organización.

Boada (2019), sostiene que esta teoría, deduce que el empleado percibe su trabajo como satisfactorio cuando existe relación entre el individuo y los refuerzos (premios) de la empresa. El autor agrega que los refuerzos favorecen las actividades laborales (comodidad, seguridad, autonomía y logro). Del mismo modo, la teoría explica que las condiciones laborales deben estar acorde a las habilidades del sujeto con los requerimientos necesarios para hacer su función.

Para Villar (2015), el modelo de ajuste persona – ambiente, plantea una discrepancia entre apreciación subjetiva que tiene el sujeto de su persona y su entorno laboral. El autor explica que la persona tiene una apreciación subjetiva de sus cualidades, forma de ser, habilidades lo cual, difiere de la persona objetiva, que es cómo en realidad es esta persona; lo mismo ocurre con el entorno laboral, donde la persona desarrolla una percepción subjetiva de su entorno laboral y de lo que espera de ella, que también difiere del contexto, cómo es en verdad este medio. Dado que entre las percepciones subjetivas pueden contradecirse a las objetivas; se genera el desajuste, conllevando a la persona a un grado de estrés o ansiedad laboral, u otro tipo de efecto sobre la salud.

Teoría Vitamínica de Warr (1987)

Este autor propone que el ambiente laboral y particularidades de este pueden generar influencia sobre el bienestar y salud de un empleado.

Los individuos pueden percibir en el trabajo sensaciones favorables o desfavorables de placer o sentir mayor motivación o no. Se establece la relación entre dos ejes (placer – displacer), ello determinara el bienestar psicosocial del empleado. Para intervenir en este aspecto, el autor emplea un símil de vitaminas sobre el bienestar laboral. Considera que algunas gestiones del trabajo actúan como vitaminas, es decir, según aumenten tendrán efectos favorables para los empleados, como salario justo, uso de sus habilidades, metas, tareas diversas, control personal, contacto con otros, claridad ambiental, seguridad física, buena posición social, supervisión adecuada, equidad y línea de carrera. Villar, (2015).

Teoría de demandas – Recursos Laborales

Esta teoría formulada por Demerouti, Bakker, Janssen y Schaufeli, en el año 2001, identifica dos factores psicosociales laborales:

El primero, las demandas, se refieren a aquellos elementos de trabajo que necesitan de un esfuerzo y se relacionan al costo fisiológico, estos son considerados como estresores. Las altas demandas, pueden acarrear en depresiones,

insatisfacciones con el trabajo, niveles bajo de rendimiento, desmotivación, entre otras consecuencias relacionadas.

El segundo, los recursos, funcionan como amortiguadores de las demandas, es decir, son factores que inciden en la motivación de manera intrínseca y extrínseca del empleado, Hernández y Oramas, (2018).

La teoría DRL plantea ciertas condiciones específicas de cada ocupación, como demanda. También, considera que los recursos pueden ser tratados en diferentes aspectos como: La organización, involucrando el salario, la seguridad laboral y el desarrollo profesional. Interacciones sociales, como el apoyo recibido por los compañeros o jefaturas. La tarea en sí, a partir de la complejidad y variedad, además de la autonomía percibida por el empleado para realizar su trabajo. Así, el equilibrio que exista entre demandas y recursos establecerá el bienestar laboral que experimente el ser humano, Villar, (2015).

Así mismo, la teoría reconoce el valor que tiene el individuo. Donde, las empresas son las que deciden en invertir de alguna forma sobre sus empleados para que estos se desempeñen en condiciones óptimas y así les permita hacer frente a las exigencias propias del trabajo y crezcan como profesionales en las organizaciones, Bakker y Demerouti, (2013).

Dimensiones de condición laboral

De acuerdo a Neffa (2015), durante las actividades laborales, el personal soporta exigencias psicológicas, físicas y mentales que son factores que favorecen la fatiga. Así, si durante el tiempo de descanso, la fatiga no se disminuye y la carga laboral aumenta, el trabajo puede representar un escenario que genera dolor, sufrimiento y predisposición de ser afectado por enfermedades, en efecto, estas actividades no deben desarrollarse de manera simple, sino que deben contar con estrictas prescripciones que permitan darle seguridad a la persona que se expone. Así, el autor expone que cuando se realizan estudios de las condiciones laborales se debe tener en cuenta las siguientes dimensiones:

Condiciones de seguridad.

Se consideran condiciones laborales de seguridad aquellas condiciones materiales que puedan generar algún accidente en el trabajo. Definitivamente, las malas condiciones en términos de seguridad son riesgos que pueden producir daños a la salud del empleado, si no se atienden a tiempo, Neffa (2015).

Los riesgos se derivan a partir de las instalaciones y herramientas de trabajos, la electricidad, los incendios, señal deficiente. En los lugares donde el trabajador debe permanecer para realizar su trabajo, existen riesgos de caídas, pisadas de objetos, choques contra otros objetos, atropello de vehículos y caída de objetos por desplome, ante ello, es importante que los lugares laborales deben reunir una serie de condiciones constructivas, limpieza, orden, iluminación, higiene, materiales para primeros auxilios, equipos asegurados, señalización esto con el propósito de evitar accidentes por falta de seguridad, Céspedes y Martínez (2016).

Condiciones higiénicas.

Autores reconocidos como, Chiavenato (2007), la higiene en el trabajo se trata de condiciones ambientales propias de la labor que garanticen el resguardo tanto físico como mental de la persona que desarrolla una actividad en sus instalaciones.

La falta de higiene, según Neffa (2015), representa un riesgo ante el evento de que un individuo sufra un perjuicio, por exponerse a contaminantes ambientales, es decir, puede que sea afectado por agentes químicos, físicos y biológicos que puedan estar dispersos en un ambiente laboral. Por ello, es importante realizar una evaluación y eliminar los riesgos, lo cual dependerá del tipo de limpieza que realice.

Condiciones ergonómicas

La ergonométrica busca lograr que las condiciones laborales se mejoren reduciendo o eliminando los riesgos laborales, así mismo, busca que los resultados finales de un trabajo en general cumplan los objetivos y que tenga efectos favorables en la satisfacción del trabajador. Así, se puede precisar que la ergonométrica busca mejoras tanto para el trabajador como para la empresa. Cañada, et al. (2009).

Neffa, (2015), considera que “existe riesgo ergonómico cuando en el ejercicio de las labores los trabajadores están expuestos al manejo de cargas, posturas forzadas y movimientos repetitivos”.

Condiciones psicosociales

Neffa, (2015), considera que “las malas condiciones psicosociales pueden generar daños de estrés, insatisfacción, mobbing y bornout”. Las condiciones psicosociales se tratan;

por un lado, de las interacciones que se da en una organización y, por otro lado, son las necesidades, capacidades, cultura, satisfacción y rendimiento laboral.

Desde la perspectiva de Moreno (2011), las condiciones psicosociales implican la cultura, clima, liderazgo, entre otras variables que pueden ser negativos o positivos. Se trata de condiciones organizacionales que pueden tener efectos lesivos sobre bienestar de un trabajador, cuando accionan como factores que desencadenan estrés y tensión laboral.

2.3 Bases filosóficas

El presente estudio, desde la posición ontológica está relacionado a la corriente positivista, pues la investigadora busca una realidad existente, conducida por leyes naturales y mecanismos inmodificables. Así, la investigación según el paradigma positivista se orienta en identificar la naturaleza de la realidad y la razón de las cosas a partir estrategias fisicomatemáticas, en el cual fundamenta esta ciencia.

De acuerdo a lo mencionado, se podría afirmar que la realización de la presente investigación mantiene una postura positivista, llevando a cabo este estudio con el ánimo de delimitar el contexto laboral de los trabajadores del área de limpieza en tiempos de pandemia, partiendo de la observación la situación o realidad tal como se encuentra, sin llegar a realizar ninguna intervención, para analizar los resultados obtenidos, empleando procesos estadísticos y representaciones numéricas; además, se podrá identificar la tendencia de las variables con media aritmética, caracterizándose, así como enfoque cuantitativo.

2.4 Definición de términos básicos

Accidente de trabajo

Se refiere a toda lesión funcional u orgánica, inmediata o posterior, producida de forma precipitada en ejercicio laboral, cualquiera que sea el lugar y tiempo en que el trabajo se esté desarrollando, Alfaro (2011).

Condiciones ergonómicas

La ergonomía busca lograr que las condiciones laborales se mejores reduciendo o eliminando riesgos laborales, Cañada, et al., (2009).

Condiciones higiénicas

Autores reconocidos como, Chiavenato (2007), la higiene laboral para estos autores es la situación ambiental propia del lugar de trabajo en donde garanticen el bienestar mental y físico de la persona que se desenvuelve en un área laboral.

Condiciones de seguridad

Se consideran condiciones laborales de seguridad aquellas condiciones materiales que puedan generar algún accidente en el trabajo. Definitivamente, las malas condiciones en términos de seguridad son riesgos que pueden producir daños a la salud del empleado, si no se atienden a tiempo. Neffa, (2015).

Condiciones de trabajo

Martínez, Oviedo y Luna (2013), consideran que las condiciones de trabajo se tratando un conjunto de situaciones y realidades, ecológicas, políticas, institucionales, entre otras, mediante el cual se fortalecen las relaciones laborales.

Condiciones psicosociales

Desde la perspectiva de Moreno (2011), las condiciones psicosociales implican la cultura, clima liderazgo, entre otras variables que pueden ser negativos o positivos. Se trata de condiciones organizacionales que pueden tener efectos lesivos sobre el bienestar de un trabajador.

Conflicto colectivo de trabajo

Cuando se propone una circunstancia conflictiva entre empleador y una pluralidad de trabajadores cuando ve afectado de este último grupo, Alfaro (2011).

Indemnización

Se refiere a otorgamiento de un pago de tipo extraordinario en beneficio del trabajador, en ciertos casos, a sus parientes, en calidad de reparación económica por los daños que sufrió al momento de desarrollar sus labores, Alfaro (2011).

Inspección de trabajo

Se trata de un servicio público dirigidos por el MTPE, que se encarga principalmente de la supervisión del cumplimiento de normas en el factor laboral, además del desarrollo del empleo, seguridad y salud en el centro de trabajo, Alfaro (2011).

Medidas de seguridad

Providencia, de tipo preventivo, se implementan con los sujetos que se encuentran expuestos a condiciones peligrosas desde el criterio de la defensa social en general, Alfaro (2011).

Peligros físicos

Se trata de energías potencialmente nocivas en el entorno laboral, que pueden tener efectos inmediatos o graduales, que depende también de la cantidad a la que se expuso el individuo, Martínez y Reyes, (2005).

Trabajador

Se define como el sujeto del contrato y también lo será quien preste servicios de manera voluntaria y dentro de un ámbito y bajo una dirección, Alfaro (2011).

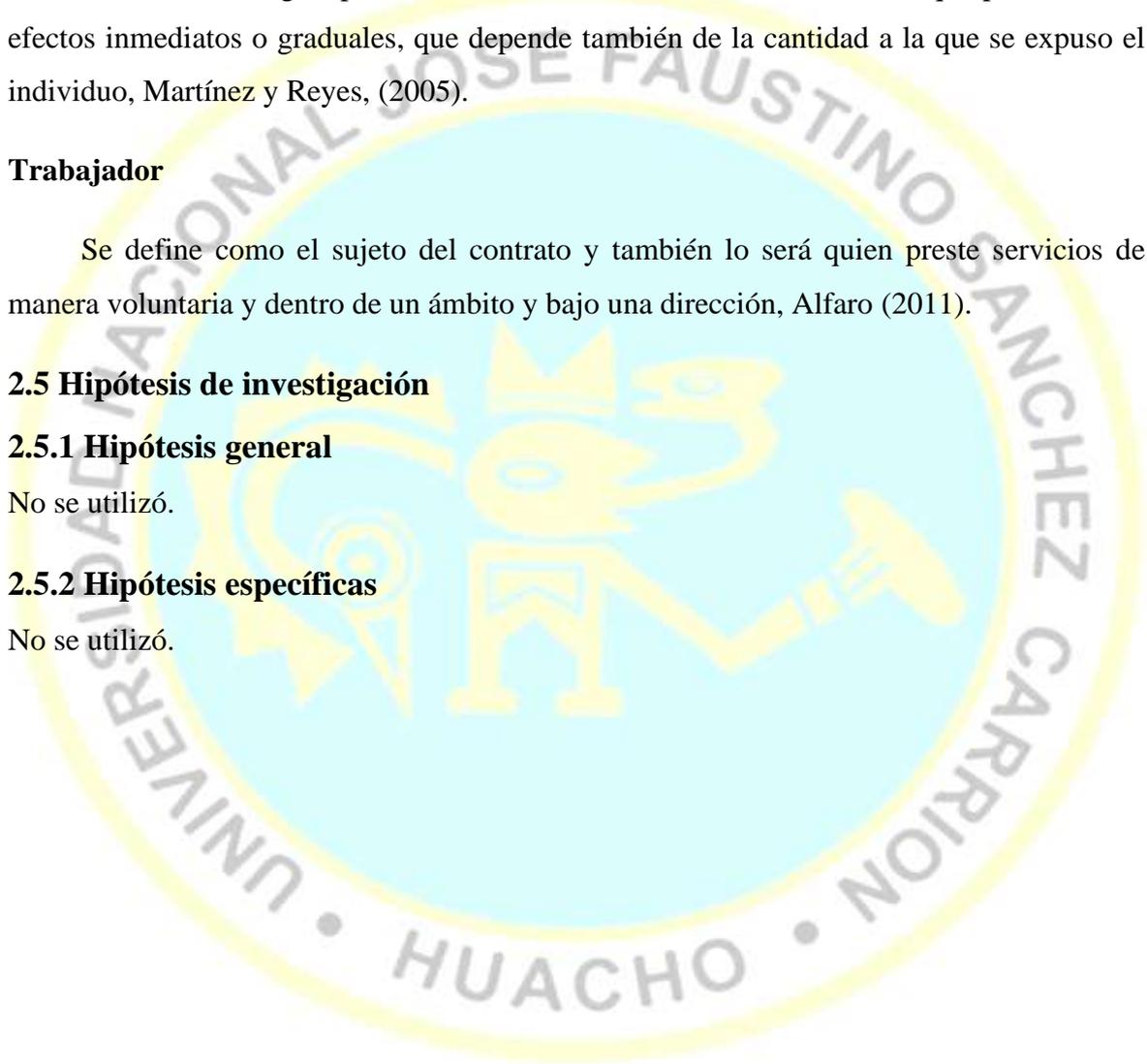
2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

No se utilizó.

2.5.2 Hipótesis específicas

No se utilizó.



2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Condiciones laborales	Condiciones de seguridad	Pisos inestables	1 - 5
		Desniveles	
		Usos de equipos	
		Condiciones de seguridad	
	Condiciones higiénicas	Nivel de ruido	6 - 10
		Exposición a la luz	
		Manipulación de sustancias	
		Respiración de sustancias químicas	
	Condiciones ergonómicas	Dificultad en el trabajo	11 - 15
		Nivel de ruido	
		Exposición a la luz	
	Condiciones psicosociales	Manipulación de sustancias	16 - 20
		Esconder emociones	
Aprender cosas nuevas			
Cooperación de superiores			
		Preocupación laboral	

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

Este estudio es básico, debido a los resultados que se obtengan a cerca de las condiciones laborales servirán como aporte de información para las teorías ya existente. En ese sentido, Carrasco (2008) define a la metodología básica como una investigación que se caracteriza por incrementar datos e informaciones a las teorías ya elaboradas, dicho de otro modo, la investigación no llega a crear nuevas técnicas o procedentes, sino solo las ratifica o deniega.

3.1.2 Nivel de investigación

Según Bernal (2010), un estudio de nivel descriptivo se caracteriza por describir aquellos aspectos representativos, característicos y particulares de los sujetos de estudio, situaciones o cosas, en otras palabras, son las características que les hacen reconocibles a los ojos de los demás.

Teniendo en cuenta lo definido por el autor, el estudio será de nivel descriptivo, pues busca describir cuales son las condiciones en las que laboran los trabajadores del área de limpieza de granja Esteban.

3.1.3 Diseño de investigación

Teniendo en cuenta lo descrito por Hernández, et al. (2014), la cual indica que este proyecto investigativo es de diseño no experimental, porque no se altera ninguna de las variables, se observa y analiza los fenómenos en su contexto original. La investigación será de diseño no experimental, dado que solo se llegará a estudiar las condiciones laborales de los trabajadores, mas no manipular la variable para posibles nuevas teorías

3.1.4 Enfoque de investigación

Para llegar a los objetivos se realizará una serie de procesos, asimismo, se recolectará datos numéricos mediante el instrumento de investigación científica, el cuestionario por tanto es una investigación cuantitativa, Bernal (2010).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Para Bernal (2010), es el conjunto de todas las unidades a los cuales se refiere el estudio. Teniendo en cuenta lo definido anteriormente, la población que empleará la investigación estará constituida por 120 trabajadores del área de limpieza de la granja Esteban ubicado en 11 galpones de aves.

3.2.2 Muestra

Para Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagomez (2014), es la muestra como el subconjunto del universo poblacional, escogido por diferentes métodos. Para la investigación se ha considerado realizar una muestra probabilista aplicando la fórmula siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P^* Q^* N^*}{E^2 (N-1) + Z^2 P^* Q}$$

Donde:

n: Total de la muestra (n= ¿?)

N: Total de la población (N=120)

P: Posibilidad que suceda la eventualidad (Q=0.5)

Q: Posibilidad de que no suceda la eventualidad (Q=0.5)

Z: Grado de confianza de 95% (Z=1.96)

E: Error muestral (E=5%)

Sustituyendo los datos en la fórmula tenemos lo siguiente:

$$n = \frac{1.96^2 0.5^* 0.5^* 120^*}{0.05^2 (120-1) + 1.96^2 0.5^* 0.5}$$

$$n = 92$$

Entonces la muestra de 92 trabajadores que agrupados en galpones de aves donde realizan limpieza respectiva

3.3 Técnicas de recolección de datos

Descripción de la técnica empleada

La encuesta fue la técnica utilizada para la recolección de datos, por ser un método que les da a las investigaciones objetividad al recoger datos importantes de la población, es decir, fueron respondidos por los mismos colaboradores.

En estas técnicas según Arias (2006), es considerada como una estrategia (escrita y oral) cuya finalidad es recoger información sobre una muestra de individuos.

Descripción del instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario que según Bernal (2010), son un grupo de preguntas sobre una variable o más que van a medirse, (p.246).

En este estudio se utilizó un cuestionario que cumplen con los requerimientos de validación y confiabilidad.

Ficha técnica del instrumento

Nombre del instrumento: Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (Cuestionario CTESLAC)

Autor y año: Benavides (2016)

Adaptación: Torres y Valladares (2021)

Objetivo del instrumento: Obtener información sobre las condiciones laborales en los operarios de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

Descripción del instrumento: Es un instrumento que cuenta de 20 ítems y 4 dimensiones: seguridad, higiene, ergonomía y psicosocial. Cada ítem cuenta cinco alternativas de respuesta múltiple.

Siempre -5, Muchas veces -4, Algunas veces - 3,
Muy pocas veces -2, Nunca -1

Escala de calificación: BAREMOS

	Variable	dim 1	Dim 2	dim 3	dim 4
Inadecuada	20—47	5—12	5--12	5--12	5--12
Moderada	48—74	13-- 19	13-- 19	13-- 19	13-- 19
Adecuada	75—100	20 -- 25	20 -- 25	20 -- 25	20 -- 25

Propiedades métricas: El siguiente cuestionario se encuentra validado.

Confiabilidad: Se aplicó un ensayo piloto con 05 trabajadores logrando un Alfa de Cronbach de 0,747 que significa confiabilidad moderada.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,747	20

Validación: Benavides, y otros (2016)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para procesar la averiguación utilizamos las siguientes técnicas son las siguientes:

Se elaborará el llenado de datos con el apoyo del programa estadístico SPSS v. 21.

Se elaborará las tablas y figuras con el programa SPSS v. 21.

Se desarrollada el análisis descriptivo de la variable.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

La Investigación finalmente nos permite comparar y descifrar los datos resultantes del instrumento ejecutado para este análisis, mencionando cada una de las características de las condiciones laborales. Terminado el procesamiento de datos se coloca a consideración los resultados.

También se explica de manera detallada mediante tablas y gráficos lo que se obtuvo al aplicar el instrumento de Escala de Likert que identifica la existencia de las dimensiones de las condiciones laborales.

Tabla 1. Distribución de frecuencias y porcentajes de los datos demográficos

Edad	F	%
18 a 28	18	19,6
29 a 38	27	29,3
39 a 48	17	18,5
48 a 58	25	27,2
59 a 68	5	5,4
Total	92	100,0
Estado civil	F	%
soltero	9	9,8
casado	13	14,1
conviviente	70	76,1
Total	92	100,0
Tiempo de servicio	F	%
1 a 3 años	82	89,1
4 a 6 años	8	8,7
7 a 9 años	2	2,2
Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 1 se visualiza las **edades** de los operarios estudiados el 100% de los operarios encuestados el 29.3 % tienen las edades entre 29 a 38 años, seguido del 27,2% tienen edad de 48 a 58 años, el 19,6% tienen edades de 18 a 28 años, el 18,5% obtienen la edad de 39 a 48 años y el 5,4% tienen la edad de 59 a 68 años de edad siendo el porcentaje más bajo que se obtuvo en la recolección de datos.

En cuanto al **estado civil** el 100% de las encuestas nos indica que el 76,1% siendo el porcentaje más alto son personas convivientes, obteniendo el 14,1% son personas cada, obteniendo los niveles más bajos de 9,8% son solteros.

Por otro lado, el **tiempo de servicio** de 82 operarios que representa el 89.1% se encuentran laborando de 1 a 3 años, seguido de 8 operarios que representa el 8,7% que son vienen trabajando de 4 a 6 años, 2 operarios representan el 2,2% trabajan de 7 a 9 años siendo el porcentaje más baja en contar con personas trabajando por muchos años.

Análisis descriptivo según objetivo

Objetivo general

Se ha trazado como objetivo: Identificar las condiciones laborales en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

Tabla 2. Distribución de frecuencias y porcentajes de Condiciones Laborales.

	Frecuencia	Porcentaje
Moderadas	11	12,0
Adecuadas	81	88,0
Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia.

En el resultado de este sondeo se encontró que 81 operarios que representa el 88% tienen condiciones laborales adecuadas, por otro lado 11 personas con el 12% tiene condiciones laborales moderadas.

Uno de los principales motivos que perciben los trabajadores dentro de ese 12% está ligado a la pandemia que atraviesa el país, creen que las medidas tomadas por la empresa no son suficientes ni contribuyen a una buena condición laboral.

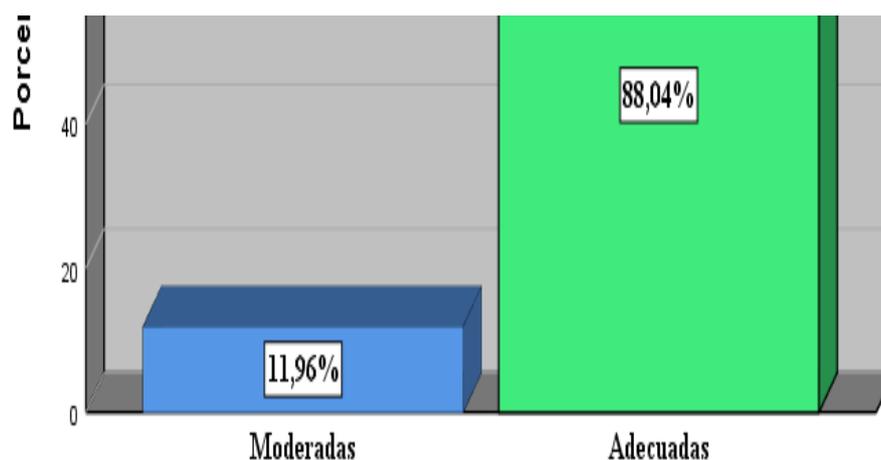


Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable condiciones laborales

Objetivos específicos:

El primer objetivo específico 1, es: Describir las condiciones laborales de seguridad en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

Tabla 3. Distribución de frecuencias y porcentajes de condiciones de seguridad

	Frecuencia	Porcentaje
Moderadas	7	7,6
Adecuadas	85	92,4
Total	92	100,0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3 que del 100 % de las encuestas, 85 operarios que representa 92,4% siendo el porcentaje más alto (adecuadas), por otro lado 7 operarios que representa 7,6% del porcentaje medio (moderado) en condiciones de seguridad.

Se demostró que las condiciones de seguridad son adecuadas arrojando el más alto porcentaje, esto se debe al seguimiento del área de Seguridad y Salud Ocupacional quienes supervisan y sensibilizan sobre el uso correcto de los implementos de bioseguridad con la finalidad de prevenir y minimizar riesgos de contagio de COVID-19 así como otros riesgos propios de sus actividades.

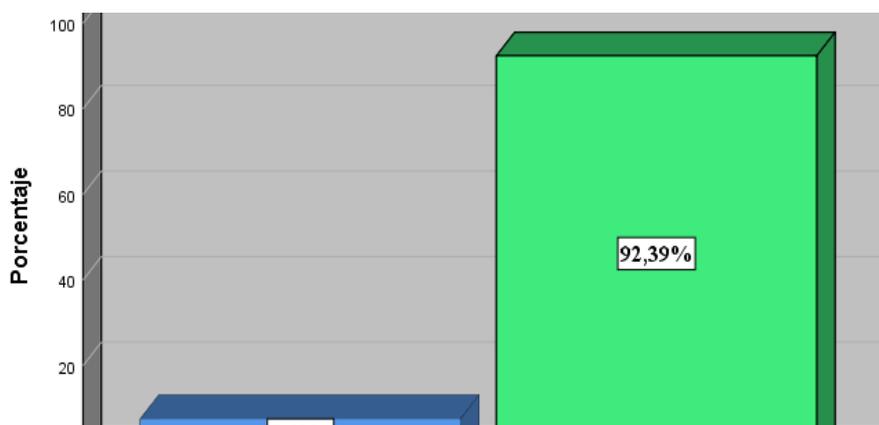


figura 2. Distribución de porcentaje de la dimensión de seguridad

El **segundo objetivo específico 2**, es: Describir las condiciones laborales higiénicas en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

Tabla 4. Distribución de frecuencia y porcentajes de condiciones higiénica

	Frecuencia	Porcentaje
Moderadas	29	31,5
Adecuadas	63	68,5
Total	92	100,0

Fuente: elaboración propia

Tabla 4 que del 100 % de las encuestas, 63 operarios que representa el 68,5% presentan adecuadas condiciones higiénicas, por otro lado 29 operarios que representa el 31,5% presentan condiciones de manera moderada.

Tal como se muestra en los resultados, se puede observar que en un gran porcentaje existe una buena condición higiénica lo que permite que los operarios disminuyan el riesgo de contraer y propagar el virus COVID-19 como también otras enfermedades, esto se debe al uso constante de productos de desinfección y nuevos hábitos de higiene como métodos preventivos. Por otro lado, el 31.5 % de operarios no se sienten seguros de que las medidas implementadas sean suficientes por el uso masivo de áreas comunes (baños, dormitorios, comedor, galpones)

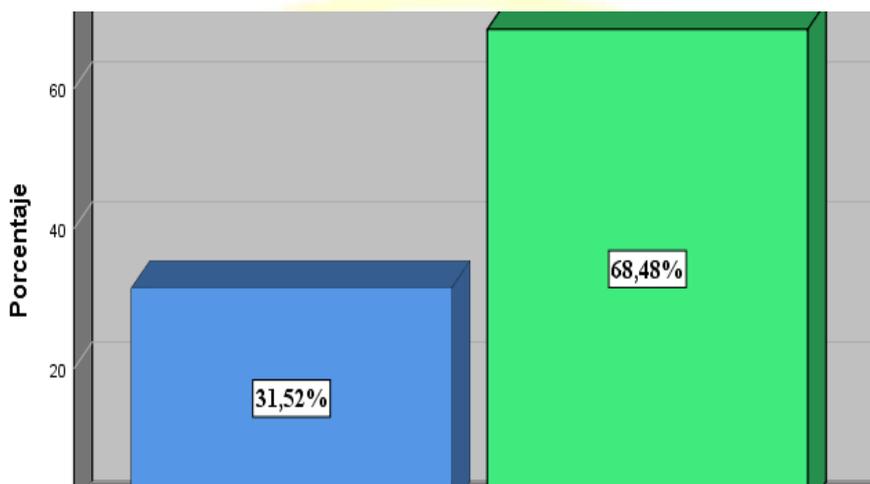


figura 3. Distribución de porcentajes de la dimensión higiénica

Tercer objetivo específico 3, es: Describir las condiciones laborales ergonómicas en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

Tabla 5. Distribución de frecuencia y porcentajes de condiciones ergonómica

	Frecuencia	Porcentaje
Moderadas	30	32,6
Adecuadas	62	67,4
Total	92	100,0

Fuente: elaboración propia

Se puede observar en la tabla 5, del 100 % de las encuestas, 62 operarios que representa el 67,4% mantienen una adecuada ergonomía, por otro lado 30 operarios que representa el 32,6% resalta como moderado.

Los resultados demuestran que la ergonomía utilizada por los operarios es la mas adecuada esto se debe a las capacitaciones de inducción diarias de 5 minutos al inicio de cada jornada,

en temas como uso correcto de herramientas y maquinarias, así como pausas activas por grupos para evitar contracturas, calambres debido a los movimientos repetitivos. El otro porcentaje indica que a pesar de las inducciones sufre de malestares corporales debido a los horarios prolongados que requieren sobre esfuerzo para la edad que tienen.

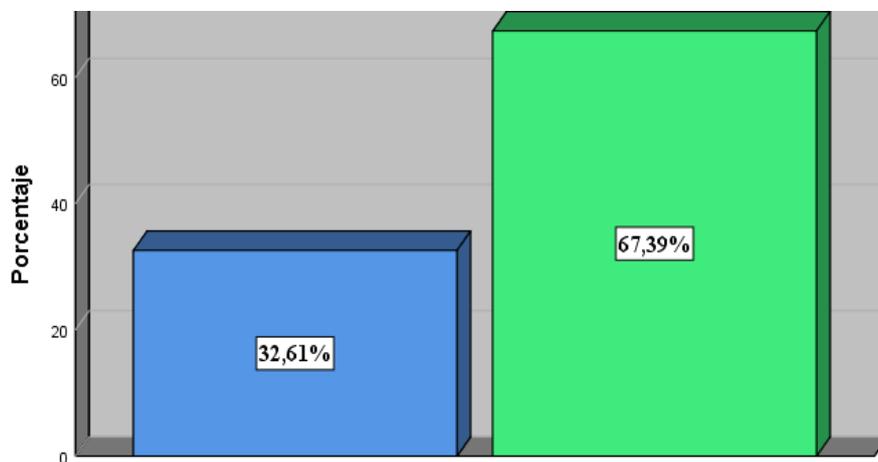


figura 4. Distribución de porcentaje de la dimensión ergonómica

El cuarto objetivo específico 4, es: Describir las condiciones laborales psicosociales en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.

Tabla 6. Distribución de frecuencias y porcentajes de la condición psicosocial

	Frecuencia	Porcentaje
Moderadas	63	68,5
Adecuadas	29	31,5
Total	92	100,0

Fuente: elaboración propia

Tabla 6 que del 100 % de las encuestas, 63 operarios que representa el 68,5% tiene condiciones psicosociales de manera moderada, por otro lado 29 operarios que representa el 31,5% arrojan que están de manera adecuada.

Se ha demostrado a nivel mundial que las condiciones psicosociales influyen mucho en cada aspecto de nuestros días, la pandemia donde la enfermedad **Covid-19**, **ha causado a nivel mundial predisposición a padecer niveles altos de estrés, ansiedad, depresión entre otras alteraciones en nuestra salud mental.** La alta demanda de personas en se encuentran preocupados por el que será de ellos si se enferman, si se quedan sin empleo o simplemente pensando si tendrán un pan durante el día. Todo ellos se ven reflejado en esta investigación siendo esta dimensión el más alto porcentaje el término de moderada.

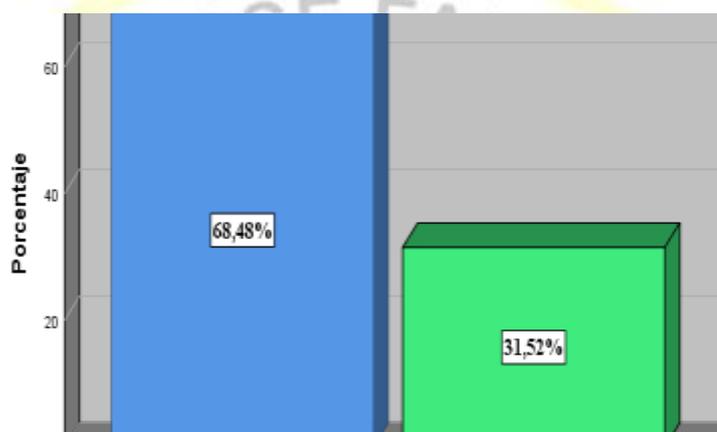


figura 5. Distribución de porcentajes de la dimensión psicosocial

4.2 Contrastación de hipótesis

No Aplica

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Los impactos de la investigación se refieren bajo las premisas de la teoría Vitamínica de Villar que se basan en las sensaciones que perciben los trabajadores en diferentes situaciones dentro de su medio laboral.

Para una buena condición de trabajo, se toman como puntos importantes la seguridad, higiene, ergonomía y lo psicosocial deben encontrarse en armonía y con los puntos claros no solo para óptimos resultados sino para la motivación y el personal operario no abandone su trabajo y sobre todo goce de una buena calidad de vida laboral que por derecho les corresponde. Al investigar en la granja de la zona con una población laboral medianamente considerable encontramos gratamente que se tomó con mucha seriedad en las precauciones para evitar al más mínimo contagio del COVID 19 no solo en el traslado del personal sino también dentro de las viviendas. Sensibilizados en el uso de mascarilla y caretas faciales de manera obligatoria y de un profesional encargado de la supervisión respectiva por lo que se obtuvo el resultado esperado.

Objetivo del estudio: identificar las condiciones laborales en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021, que tuvo como población 92 integrantes varones entre edades de 19 a 62 años, en la cual se obtuvo como resultado un nivel ADECUADO en el manejo de las condiciones laborales en esta pandemia del COVID-19. Concordante a estos resultados el investigador Peralta encontró que un 51.0% tenía la percepción de que las condiciones en las que laboraban eran buenas según su estudio en el sector privado y estatal.

En cuanto a las edades de los operarios encuestados al 100%, arrojo que el mayor porcentaje de la población es adulta y el más bajo porcentaje fue la población adulta mayor que en este tiempo de pandemia, es esta la población más vulnerable con un alto riesgo mortal al contraer la enfermedad de COVID-19. Para el estudio en comparación también se encontró

que su porcentaje alto se enfoca en la población adulta, y su porcentaje menor se enfoca en la población adulta mayor, que por ser en diferente tiempo se puede deducir que dicho resultado se inclinó más por el tipo de trabajo y la fuerza que implica para un adulto mayor.

En cuanto a **estado civil** el estudio nos indica que el 76,1% siendo el porcentaje alto de este ítem son de las personas convivientes y el porcentaje menor obtuvo la población soltera. Del estudio en comparación se encontró gran similitud al coincidir el resultado de los porcentajes por lo que podemos deducir que en este siglo 21 la nueva generación indica que el matrimonio no es la parte fundamental para una relación, asimismo en tiempo de pandemia las reuniones sociales, ceremonias sociales han sido cancelados por prevención a la propagación del virus, lo que ha causado una baja demanda de matrimonios.

En cuanto el **tiempo de servicio** de 82 operarios que representa el 89.1% se encuentran laborando de 1 a 3 años, y 2 operarios que representa el 2,2% trabajan de 7 a 9 años siendo el porcentaje más bajo. Según en el estudio de Peralta, su mayor porcentaje se inclina a trabajadores que laboran de 4 a 6 años y en menor porcentaje están los que laboran de 7 años a más. Se puede evidenciar que en esta dimensión no se encontró similitud, en esta comparación de resultados podríamos deducir que debido a la situación que se atraviesa a nivel mundial, muchos de los trabajadores que tienen muchos años de servicio son los colaboradores en etapa adulta mayor, que por prevenciones muchos se retiraron o como también cumplen funciones de menor riesgo como llevar el control del almacén, cuidado de las viviendas, evitando el contacto con los demás operarios.

En cuanto a condiciones laborales se encontró que 81 operarios que representa el 88% consideran que cuentan con condiciones laborales adecuadas, por otro lado 11 personas que conforman el 12% consideran que cuentan con condiciones laborales moderadas. Según la investigación en discusión demuestra que los operarios identificaron que las condiciones en las que laboran son buenas en un 51.0%. Se evidencia cierta diferencia de porcentaje, pero ambos son el porcentaje alto en ambas investigaciones, lo que demuestra que los trabajadores laboran en condiciones adecuadas para la preservación de su bienestar laboral, teniendo en cuenta que, en este tiempo de pandemia, los jefes de área se han enfocado más en cumplimiento de las medidas sanitarias y psicosociales.

En las condiciones de seguridad el 100 % de las encuestas encontramos que es el mayor porcentaje que representa el 92,4% indicaron que laboran en condiciones de seguridad adecuadas, por otro lado, el 7,6% indicaron que trabajan en condiciones moderadas. En la investigación a comparar se encontró gran similitud ya que su porcentaje más alto indica que los trabajadores laboran en buenas condiciones de seguridad y su menor porcentaje indica que son regulares. Ambas investigaciones coinciden al tener un porcentaje alto en cuanto al resultado de las condiciones adecuadas, debido a la capacitación y concientización constante del área de recursos humanos, más aún con la implementación del plan de contingencia frente al COVID-19.

En cuanto la condición Higiénica se puede observar en la tabla 4 que del 100 % de las encuestas, 63 operarios que representa el 68,5% presenta adecuadas condiciones higiénicas, por otro lado 29 operarios que representa el 31,5% presentan condiciones de manera moderada. Según Peralta en su estudio demostró que el mayor porcentaje que representa el 90.0% de los colaboradores sienten que las condiciones higiénicas son regulares y mientras que el 9.5% son buenas, por lo que no se encontró similitud alguna en esta dimensión. Se puede deducir que la higiene ha mejorado al desempeño de las medidas de bioseguridad impuestas para controlar la pandemia para ello, el uso de desinfectantes y el buen hábito de aseo personal han sido la parte fundamental para la preservación de su buena salud y prevención al contagio.

En cuanto la condición Ergonómica del 100 % de las encuestas, el 67,4% indicó que mantienen una adecuada ergonomía, por otro lado, el 32,6% indicó como moderado. Peralta en su investigación encontró que su porcentaje más alto indicó sobre las buenas condiciones ergonómicas, mientras que para el 46.2% son deficientes. Estos resultados demuestran que la ergonomía utilizada por los operarios es la más adecuada esto se debe a las capacitaciones de inducción diarias de 5 minutos al inicio de cada jornada y el seguimiento del equipo de seguridad y salud en el trabajo, esta capacitación se implementó debido a las constantes lesiones que sufrían los trabajadores al ejercer movimientos repetitivos, así como el mal uso de maquinarias e instrumento de trabajo.

En cuanto a condiciones psicosociales se puede observar que del 100 % de las encuestas, 63 operarios que representa el 68,5% tiene condiciones psicosociales me manera moderada, por otro lado 29 operarios que representa el 31,5% arrojan que están de manera adecuada. El autor en discusión demostró que las condiciones psicosociales el 90.4% manifestaron que son regulares, en un 4.8% indicaron buenas condiciones. Existe una considerable similitud porque la población en estudio, sienten que deben realizar de manera rápida, controlar muchas cosas a la vez, asimismo existe la preocupación de contraer la enfermedad del COVID 19, transmitir a su familia al ser una enfermedad mortal. Otro factor que influye en lo psicosocial fue el temor a quedar desempleado y debido a la coyuntura no poder acceder a un nuevo empleo de manera inmediata.



Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

El objetivo general de la investigación es identificar las condiciones laborales en tipo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021, obtuvimos que las condiciones laborales se encuentra en un nivel relativamente adecuado y en algunos resultados como las condiciones psicosociales se consiguió en una mayoría se encontraba en un nivel moderado, dando a entender que debido a la coyuntura mundial los operarios no son ajenos y se encuentran preocupados y temerosos tanto de enfermarse como perder su trabajo.

Primero; el 88% tienen condiciones laborales adecuadas, por otro lado 11 personas con el 12% tiene condiciones laborales moderadas, a pesar de la coyuntura mundial se ha logrado disminuir los riesgos de contagio del covid 19 así como también las condiciones en las que laboraban con anterioridad se mantengan.

Segundo; el 92,4% siendo el porcentaje más alto (adecuadas), y el 7,6% del porcentaje medio (moderado) en condiciones de seguridad. El trabajo del área de seguridad en coordinación con las demás áreas llevo a que las condiciones se mantengan y mejoren en cuanto a la seguridad y salud.

Tercero; el 68,5% presento adecuadas condiciones higiénicas, por otro lado 29 operarios que representa el 31,5% presentan condiciones de manera moderada. Una de las condiciones importantes para disminuir el contagio dentro de las instalaciones fueron las de maximizar las medidas de higiene, se instalaron lavaderos y duchas equipados con insumos para una mayor protección.

Cuarto; el 67,4% mantienen una adecuada ergonomía, por otro lado 30 operarios que representa el 32,6% resalta como moderado. Las inducciones realizadas para el personal

ingresante, así como las charlas antes de iniciar las labores fueron piezas claves para que el personal este informado del uso correcto de maquinaria e instrumentos así evitar lesiones y/o accidentes.

Quinto; el 68,5% tiene condiciones psicosociales me manera moderada, el 31,5% arrojan que están de manera adecuada. Este porcentaje que varía con los anteriores se debe a que el personal no es ajeno a la preocupación por el cambio de estilo de vida así como la crisis mundial sanitaria por la que estamos atravesando en una gran mayoría siente temor por perder su empleo afectando directamente a su economía y estabilidad familiar.

6.2 Recomendaciones

Las condiciones laborales en el contexto de la actualidad, ante el estado de crisis sanitaria que atraviesa el Perú con la pandemia del COVID-19, nos lleva a replantear y extremar medidas de bioseguridad que en estos momentos son de vital importancia porque al más mínimo descuido pelagra nuestra vida como también la de sus familias, en ese contexto la empresa contratante busca que la proliferación del virus dentro de las instalaciones y en el traslado del personal sean las mínimas, protegiendo con las diferentes medidas obligatorias (uso de mascarillas, caretas faciales, desinfección de manos y calzados antes de abordar los buses) a todos los operarios, por ende, no parara con la productividad al ser un producto considerado de primera necesidad. Las medidas tomadas por la empresa han sido de manera adecuada, existen ciertos vacíos que consideramos importante para optimizar las condiciones laborales en lo que se desempeñan los trabajadores .Si bien las medidas adquiridas desde el comienzo de la pandemia en cuanto a mejoras de las condiciones laborales y cómo afrontar los posibles primeros casos en esta área en especifica creemos que es necesario tener medidas especiales por que el personal que labora en un escaso porcentaje supera los 60 años o sufren alguna enfermedad se recomienda la focalización de posibles casos con riesgo vital para un seguimiento y una atención oportuna en caso de ser infectado.

En cuanto a las condiciones de seguridad, se ha observado hacinamiento existente, al convivir las 24 horas de 6 días a la semana aumenta el riesgo de contagio masivo en este sentido creemos conveniente disminuir el aforo de los dormitorios y aislar inmediatamente al personal con sintomatología como manera de prevención frente a la pandemia.

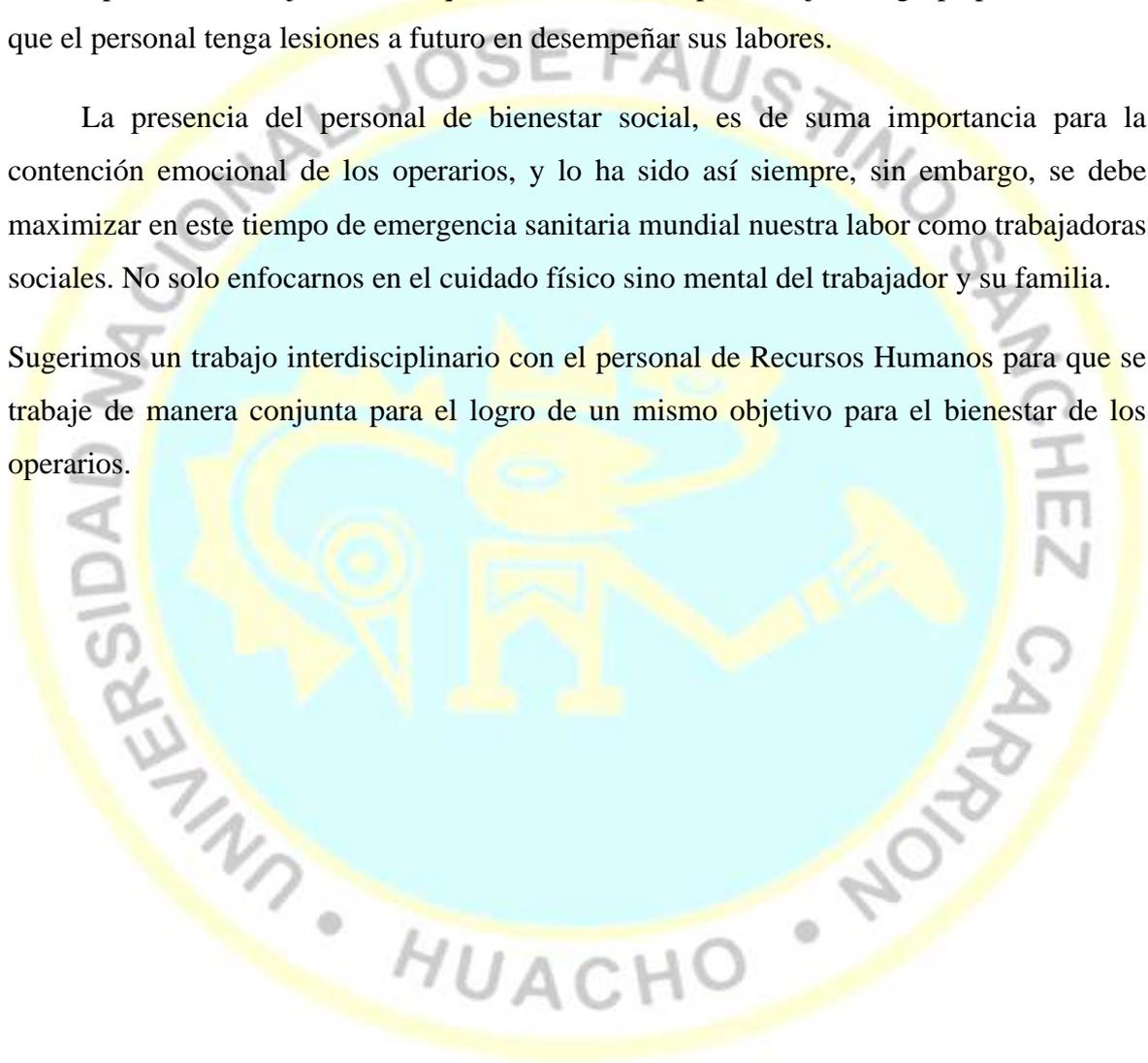
Se encontró mejoras en las condiciones de higiene con la implementación de duchas con termas en los baños del personal. Un punto a corregir es la mejora del comedor porque

no hay sillas ni mesas suficientes para el personal por lo que ingieren sus alimentos a la intemperie. Asimismo, se debería asignar horarios de desayuno, almuerzo y cena para evitar las aglomeraciones.

Las condiciones ergonómicas son difíciles de detallar porque cada trabajador labora de manera distinta según la tarea asignada. Una recomendación general es poner más énfasis en las inducciones de ingreso en cuanto al uso correcto de las herramientas e instrumentos de casa puesto de trabajo, medidas que serán reforzadas por cada jefe de grupo para así evitar que el personal tenga lesiones a futuro en desempeñar sus labores.

La presencia del personal de bienestar social, es de suma importancia para la contención emocional de los operarios, y lo ha sido así siempre, sin embargo, se debe maximizar en este tiempo de emergencia sanitaria mundial nuestra labor como trabajadoras sociales. No solo enfocarnos en el cuidado físico sino mental del trabajador y su familia.

Sugerimos un trabajo interdisciplinario con el personal de Recursos Humanos para que se trabaje de manera conjunta para el logro de un mismo objetivo para el bienestar de los operarios.



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Alfaro Rojas, A. (2011). *Análisis doctrinario y jurisprudencial de las enfermedades incapacitantes como riesgo de trabajo y los posibles efectos en la suspensión del contrato de trabajo*. Obtenido de <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/Analisis-doctrinario-y-jurisprudencial-de-las-enfermedades.pdf>
- Apud, E., & Meyer, F. (2003). *La importancia de la ergonomía para los profesionales de la salud*. Obtenido de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724/6280>
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). *La teoría de las demandas y los recursos laborales*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622013000300003
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Obtenido de <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398>
- Cacua, L., Carvajal, H., & Hernandez, N. (10 de septiembre de 2017). *Condiciones de trabajo y su repercusión en la salud de los trabajadores de la plaza de mercado la Nueva sexta, Cúcuta*. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-CondicionesDeTrabajoYSuRepercusionEnLaSaludDeLosTr-6109872%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-CondicionesDeTrabajoYSuRepercusionEnLaSaludDeLosTr-6109872%20(1).pdf)
- Capcha, K. (2019). *Condiciones de Trabajo, Salud y Estilo de Vida en los trabajadores que laboran en tres Empresas de Transporte, Ñaña, Lurigancho-Chosica, 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1734>
- Celina Carrasco O., P. V. (Enero de 2012). *Informe sobre Condiciones Laborales en Trabajadores Dependientes de la Empresa Privada*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100488_recurso_1.pdf

- Cespedes, G., & Martinez, J. (2016). *Un analisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial cubano*. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>
- Garcia Lapa, K. (2018). *Condiciones Laborales de los trabajadores de limpieza publica de la Municipalidad Provincial de Chupaca*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4797>
- Hernandez, L., & Oramas, A. (2018). *Factores psicosociales laborales relacinados con el work engagement desde el modelo de demanda - recursos laborales en trabajadores cubanos*. Obtenido de <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>
- León Corona, B. (2011). *Influencia de la Globalizacion en el Ambito Laboral de Maxico*. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/handle/123456789/15307>
- Mallma, a., Rivera, K., Rodas, K., & Farro, G. (2013). *Condiciones laborales y comportamientos en salud de los conductores de una empresa de transporte publico del cono norte de Lima*. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/2075-4000_e546e4988bfc28078b7ff0481556b84a
- Martinez, L., Oviedo, O., & Luna, C. (2013). *Condiciones de trabajo que impactan en la Vida Laboral*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v29n3/v29n3a06.pdf>
- Mercado, S. (2015). *Las condicones laborales y el medio ambiente de trabajo como factores de satisfaccion en el trabajador*. Obtenido de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/MERCADO%20ROSANO%202015%20\(Mexico\)%20-%20las%20condicioines%20laborales%20y%20medio%20ambiente%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/MERCADO%20ROSANO%202015%20(Mexico)%20-%20las%20condicioines%20laborales%20y%20medio%20ambiente%20(1).pdf)
- Merino Tejedor, E. (2011). *Teoria del ajuste laboral y orientacion vocacional*. Obtenido de http://infad.eu/RevistaINFAD/2011/n1/volumen5/INFAD_010523_529-535.pdf
- Moreno, B. (2011). *Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualizacion, historia y cambios actuales*. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0465-546x2011000500002

- Nicolaci, M. (2008). *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)*. Obtenido de http://cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08_v2pp3_48.pdf
- Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.
- Osca Mares, C., & Huayra Huamani, Y. (2017). *Condiciones de trabajo del personal de area de Mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4797>
- Peralta, L. (2019). *Relaciones entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de trabajadores en la empresa DCR minería y construcción. Arequipa, 2018*. Obtenido de <file:///E:/TESIS/ANTECEDENTES/NACIONALES/PERALTA%20-%20UCATO LICA%20-%20AREQUIPA,%202018.pdf>
- Pereira, L. (2008). *Teoría Social y concepción del trabajo: una mirada a los teóricos del siglo XIX*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33614104.pdf>
- Romero, J., Lopez, V., & Reyes, J. (2016). *Características y condiciones laborales de los trabajadores de los servicios intensivos en conocimiento (SIC) en Argentina y Mexico, 2010-2016*. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/45-caracteristicas_y_condiciones_laborales_de_los_trabajadores_de_los_sic_en_argentina_y_mexico_2011-2016.pdf
- Tenezaca, B., & Villa, P. (2018). *Condiciones de Trabajo y Salud de los Recicladores del Arenal, Cuenca 2017*. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/29391>
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. Obtenido de <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/31776/Tesis.%20Jos%c3%a9%20Ignacio%20Villar%20Navarro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7.2 Fuentes bibliográficas

Arias, F. (2006). *El proyecto de Investigacion*. Caracas, Venezuela.

Bernal, C. (2010). *Metodologia de la Investigacion. Administracion, economia, humanidades y ciencias sociales*. Colombia.

Diaz, C. (2008). *Metodologia de la iinvestigacion Cientifica*.

Nottoli, H. (2017). *Enseñanza de matemática para Arquitectos y Diseñadores*. Buenos Aires: Diseño.

Cañada, J., Diaz, I., Medina, J., Puebla, M., & Soriano, M. (2009). *Manuela para el profesor de Seguridad y Salud en el Trabajo. Formacion profesional para el empleo*. Obtenido de <https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/01/libro-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

Chiavenato, I. (2007). *Administracion de recursos humanos*. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>

Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Martinez, M., & Maria, R. (2005). *Salud y Seguridad en el trabajo*. Obtenido de <https://qualitasbiblo.files.wordpress.com/2013/01/libro-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf>

Ñaupas, H., Mejia, E., Novoa, E., & Villagomez, a. (2014). *Metodologia de la Investigacion. Cuantitativa . Cualitativa y redaccion de la tesis*. Bogota, Colombia.

Patlan Perez, J. (2016). *Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo*. Obtenido de <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/7724/6280>

7.3 Fuentes hemerográficas

Gestion, D. (2020). Reduccion de Sueldos y otras Condiciones Laborales que se pueden Modificar por el Covid-19.

7.4 Fuentes electrónicas

Trabajo, O. I. (2014). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Empleo, M. d. (Junio de 2007). *Informe sobre las condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud de los Asalariados Privados de Lima Metropolitana*. Obtenido de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F254D8B561DA2E1F05257DF5007A5E34/\\$FILE/InformeCondicionesTrabajoSeguridadSalud_Lima_2007.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/F254D8B561DA2E1F05257DF5007A5E34/$FILE/InformeCondicionesTrabajoSeguridadSalud_Lima_2007.pdf)

Urrego Angel, P. (2016). *Entorno Laboral Saludable*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/entorno-laboral-saludable-incentivo-ths-final.pdf>



ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CONDICIONES LABORALES EN TIEMPO DE PANDEMIA DEL PERSONAL OPERARIO DE LIMPIEZA – GRANJA ESTEBAN – VEGUETA - 2021					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se presentan las condiciones laborales en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza de granja Esteban – Vegueta – 2021?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Identificar las condiciones laborales en tipo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.</p>			<p>Condiciones de Seguridad</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pisos inestables - Desniveles - Uso de Equipos 	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se presentan las condiciones laborales de seguridad en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza de granja Esteban – Vegueta – 2021?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar las condiciones laborales de seguridad en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.</p>	No Aplica	Condiciones laborales	<p>Condiciones Higiénicas</p> <ul style="list-style-type: none"> -Nivel de ruido -Exposición a la luz -Manipulación de sustancias -Respiración de sustancias químicas. -Materiales infectados. <p>Condiciones Ergonómicas</p>	<p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental – Transversal</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Población:</p>

<p>¿Cómo se presentan las condiciones laborales higiénicas en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza de granja Esteban – Vegueta – 2021?</p> <p>¿Cómo se presentan las condiciones laborales ergonómicas en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza de granja Esteban – Vegueta – 2021?</p> <p>¿Cómo se presentan las condiciones laborales psicosociales en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza de granja Esteban – Vegueta – 2021?</p>	<p>Identificar las condiciones laborales higiénicas en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.</p> <p>Identificar las condiciones laborales ergonómicas en tiempo de pandemia de los operarios del área de limpieza – Granja Esteban – Vegueta – 2021.</p> <p>Identificar las condiciones laborales psicosociales en tiempo</p>			<p>-Posturas incómodas</p> <p>-Traslado de objetos pesados</p> <p>-Movimientos repetitivos</p> <p>Condiciones psicosociales</p> <p>-Trabajo muy rápido</p> <p>-Esconder emociones</p> <p>-Aprender cosas nuevas</p> <p>-cooperación de compañeros y jefes.</p>	<p>120 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>50 trabajadores</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> <p>Autor: Benavides (2016)</p> <p>Adaptación: Valladares y Torres (2021)</p> <p>Procesamiento de información:</p> <p>Programa SPSS v. 21</p>
--	---	--	--	---	--

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

CUESTIONARIO

CONDICIONES LABORALES

Autor: Benavides (2016)

Estimado solicito su colaboración respondiendo al siguiente cuestionario que tiene por objetivos conocer la percepción que tiene acerca de las “Condiciones laborales de los trabajadores del área de Limpieza de Granja Esteban, Vegueta”

1.- Edad.

2. Genero: (F)..... (M).....

3. Estado Civil: Soltero () Casado () Conviviente ()

4. Tiempo de servicio:

Instrucciones: Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo esta con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Muchas veces	Siempre

N°	Condiciones de seguridad	1	2	3	4	5
1	Trabajo en suelos o pisos inestables, irregulares y/o resbaladizos, que pueden provocarle una caída.					
2	Trabajo en la proximidad de huecos, escaleras y/o desniveles, que pueden provocarme una caída.					
3	Utilizo equipos, instrumentos, herramientas y/o máquinas de trabajo que pueden provocarme daños (cortes, golpes, laceraciones, pinchazos, amputaciones, etc.)					
4	Mis condiciones de seguridad son peores ahora que antes de la Pandemia.					
5	Uso protector facial al momento de trasladarme a la granja.					
	Condiciones higiénicas					
6	Estoy expuesto a un nivel de ruido que me obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.					
7	Estoy expuesto a luz (radiaciones) solar.					
8	Respiro sustancias químicas en forma de polvo, humos, aerosoles, vapores, gases y/o niebla (excluido el humo del tabaco)					

9	Manipulo o estoy en contacto con materiales, animales o personas que pueden estar infectados (basuras, fluidos corporales, animales, material de laboratorio, etc.)					
10	Me dificulta el trabajo utilizando la mascarilla y otros elementos de bioseguridad.					
Condiciones ergonómicas						
11	Realizo tareas que me obligan a mantener posturas incómodas.					
12	Levanto, traslado o arrastro cargas, personas, animales u otros objetos pesados.					
13	Realizo movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos cada cierto tiempo.					
14	Me siento más cansado por el aumento de carga laboral en la actualidad.					
15	Mantengo mi distanciamiento social cuando realizo mis labores.					
Condiciones Psicosociales						
16	Mi trabajo exige que esconda mis emociones o sentimientos.					
17	Mi trabajo me permite aprender cosas nuevas.					
18	Recibo ayuda de mis superiores, jefes, compañeros en la realización de mi trabajo.					
19	En qué medida estoy preocupado por lo difícil que sería encontrar trabajo, en caso que quedara desempleado.					
20	Siento que la convivencia estoy expuesto a mayor contagio de covid -19.					

Muchas gracias.

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Número	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidas	Columnas	Alineación	Medida	Rot
1	edad	Númerica	4	0	Edad de los tra...	(1, 10 a 20)	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	estadocivil	Númerica	4	0	Estado civil	(1, soltero)	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
3	tempodocorr	Númerica	4	0	Tiempo de servi...	(1, 1 a 3 añ)	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada
4	x1	Númerica	4	0	Trabaja en suel...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
5	x2	Númerica	4	0	Trabaja en la pr...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
6	x3	Númerica	4	0	Utiliza equipos...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
7	x4	Númerica	4	0	Las condicione...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
8	x5	Númerica	4	0	Usa protector f...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
9	x6	Númerica	4	0	Esta expuesto	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
10	x7	Númerica	4	0	Esta expuesto	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
11	x8	Númerica	4	0	Respira suzumi...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
12	x9	Númerica	4	0	Manipula o est...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
13	x10	Númerica	4	0	Le dibuja el tr...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
14	x11	Númerica	4	0	Realiza tareas	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
15	x12	Númerica	4	0	Lamenta, trasti...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
16	x13	Númerica	4	0	Realiza movimi...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
17	x14	Númerica	4	0	Se siente más	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
18	x15	Númerica	4	0	Mantiene su di...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
19	x16	Númerica	4	0	El trabajo exige	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
20	x17	Númerica	4	0	El trabajo le per...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
21	x18	Númerica	4	0	Recibe ayuda d...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
22	x19	Númerica	4	0	Está preocupad...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
23	x20	Númerica	4	0	Siente que en l...	(1, NUNCA)	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
24	V01	Númerica	8	0		Ninguna	Ninguna	7	Derecha	Escala	Entrada

Hoja1 - Excel

BAREMOS

variable	dim 1	dim 2	dim 3	dim 4
Inadecuada 20-47	5-12	5-12	5-12	5-12
Moderada 48-74	13-19	13-19	13-19	13-19
Adecuada 75-100	20-25	20-25	20-25	20-25