



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



INFLUENCIA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA MINERA YANAQUIHUA UNIDAD DE PRODUCCIÓN ALPACAY AREQUIPA-2018

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. JUDITH TERESA QUISPE QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

PUNO, PERÚ

2018



DEDICATORIA

Este trabajo es dedicado, a
Dios que es mi guía y maestro
en los momentos malos y
buenos, por su bendición
infinita gratitud y humildad.

A mi hija Jazmín Briana, que me
dio la fuerza necesaria para
culminar con éxito este proyecto
de tesis.

A mis padres, Pablo y Juana, a cada
uno de mis hermanos, por darme su
eterno apoyo, comprensión y amor
que contribuyen a mi formación
profesional.

Judith Teresa Quispe Quispe



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a los docentes de la Escuela profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno quienes me apoyaron en la formación de mi desarrollo Profesional.

Así mismo, un especial agradecimiento a mi asesora Dra. Ysabel Cristina Hito Montaña, por brindarme su apoyo con la experiencia y sus conocimientos como profesional en la elaboración y culminación de trabajo de investigación.

A mis distinguidos miembros de jurados, quienes me brindaron apoyo con sus aportes para él logro de mis objetivos.

Judith Teresa Quispe Quispe



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

RESUMEN	8
ABSTRACT.....	9

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1.Planteamiento del problema	10
1.2.Formulación del problema.....	12
1.2.1. Pregunta General.....	12
1.2.2. Preguntas Específicas	12
1.3.Hipótesis De La Investigación.....	12
1.3.1. Hipótesis general.....	12
1.3.2. Hipótesis específicas.....	12
1.4.Justificación del estudio.....	13
1.5.Objetivos de la investigación.....	14
1.5.1. Objetivo general.....	14
1.5.2. Objetivos específicos	14

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.Marco teórico.....	15
2.1.1. Responsabilidad social.....	15
2.1.2. Satisfacción laboral.....	19
2.2.Marco conceptual.....	22
2.3.Antecedentes de la Investigación.....	23
2.3.1. A nivel Internacional	23
2.3.2. A nivel Nacional	23
2.3.3. A nivel Local	24



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación Geográfica del estudio.....	26
3.2. Periodo de duración del estudio.....	27
3.3. Procedencia de material utilizado	27
3.4. Población y muestra del estudio	27
3.4.1. Población	27
3.4.2. Muestra	27
3.5. Diseño estadístico	29
3.6. Procedimientos	29
3.7. Variables	31

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en interior mina.....	32
4.2. Condiciones de servicios básicos equipamiento y recreación en campamento ...	41
4.3. Responsabilidad social y satisfacción laboral.....	49
V. CONCLUSIONES.....	52
VI. RECOMENDACIONES	54
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	55
ANEXOS	57

ÁREA: Derechos humanos y fortalecimiento democrático

TEMA: Derechos humanos, cotidianidad y cultura

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 31 DE DICIEMBRE DE 2018.



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución Chi Cuadrado χ^2	31
Tabla 2: Actividades realizadas en interior mina según satisfacción laboral de los colaboradores.....	32
Tabla 3: Equipos de protección personal según satisfacción laboral	34
Tabla 4: Ruido en las labores de interior mina según satisfacción laboral.....	36
Tabla 5: Ventilación en la labor de interior mina según satisfacción laboral.....	37
Tabla 6: Condiciones laborales en interior mina según satisfacción laboral.....	38
Tabla 7: Prueba de Chi cuadrado de la hipótesis específica 1	40
Tabla 8: Distribución del Chi Cuadrado	40
Tabla 9: Abastecimiento de agua en el campamento según satisfacción laboral ..	41
Tabla 10: Instalaciones de servicios higiénicos en campamento según satisfacción	42
Tabla 11: Condiciones higiénicas de dormitorios según satisfacción laboral	43
Tabla 12: Condiciones de los vestuarios en campamento según satisfacción laboral	44
Tabla 13: Servicio de comedor según satisfacción laboral.....	45
Tabla 14: Ambientes de recreación en campamento según satisfacción laboral.....	46
Tabla 15: Condiciones de servicios implementados en el campamento según satisfacción laboral	47
Tabla 16: Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis específica 1	48
Tabla 17: Distribución Chi Cuadrado.....	48
Tabla 18: Responsabilidad social de la empresa según satisfacción laboral	49
Tabla 19: Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis General	51
Tabla 20: Distribución Chi Cuadrado.....	51



ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

INEI	: Instituto Nacional de Estadística e Informática
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
GI	: Grados de libertad
RSE	: Responsabilidad Social Empresarial
ONG's	: Organizaciones no gubernamentales



RESUMEN

La investigación denominada: “Influencia de la Responsabilidad Social en la Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la empresa Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa-2018”, cuyo objetivo planteado fue determinar la influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera y su hipótesis el estudio se planteó: la responsabilidad social influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores. La metodología fue el hipotético – deductivo, desde el paradigma cuantitativo, de tipo causal, no experimental con una población conformado por 117 y la muestra calcula fue 90 trabajadores obreros de guardia “A” de Interior Mina, el análisis y procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico SPSS V.23 mediante la estadística de la prueba del Chi cuadrado; la técnica e instrumento que se utilizo fue la encuesta y un test para medir la satisfacción laboral. Arribando a resultados de que si existe influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral de los colaboradores, evidenciándose mediante las condiciones de trabajo, las condiciones de servicios básicos, equipamiento y recreación; el 46,7% de los colaboradores indican que no hay condiciones laborales en la empresa minera es decir que las condiciones de trabajado en interior mina no son buenas, los equipos de protección personal de seguridad no son completos y en adecuadas condiciones, la ventilación no es adecuada donde la temperatura les afecta así mismo como el ruido, y realizan funciones y actividades que no corresponden al cargo que tienen, en 46,7% de los colaboradores indican que no hay condiciones de los servicios básicos, equipamiento y recreación en la empresa minera.

Palabras claves: Responsabilidad Social, condiciones de trabajo, condiciones de servicios básicos. Satisfacción laboral.



ABSTRACT

The research called: "Influence of Social Responsibility on Job Satisfaction of Employees of the company Minera Yanacocha Production Unit Alpaca Arequipa-2018", whose objective was to determine the influence of social responsibility on job satisfaction of employees of the mining company and its hypothesis the study was raised: social responsibility significantly influences the job satisfaction of employees. The methodology was hypothetical - deductive, from the quantitative paradigm, causal type, non-experimental with a population made up of 117 and the sample calculated was 90 worker workers on duty "A" from Interior Mina, the analysis and data processing was used the statistical program SPSS V.23 by means of the statistics of the Chi square test; the technique and instrument used was the survey and a test to measure job satisfaction. Arriving at results that if there is an influence of social responsibility on the job satisfaction of employees, evidenced by the working conditions, the conditions of basic services, equipment and recreation; 46.7% of the employees indicate that there are no working conditions in the mining company, that is to say that the working conditions inside the mine are not good, the personal safety protection equipment is not complete and in adequate conditions, the ventilation is not It is suitable where the temperature affects them as well as the noise, and they perform functions and activities that do not correspond to the position they have, in 46.7% of the collaborators they indicate that there are no conditions of basic services, equipment and recreation in the company mining.

Keywords: Social Responsibility, working conditions, basic service conditions. Work satisfaction.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

“la responsabilidad social ha surgido como un tema importante, gracias a los problemas que con frecuencia se observaba en las empresas, donde las organización y empresas no cumplían de manera adecuada la legislación laboral a nivel internacional o nacional, por ejemplo, en las zonas francas existe una legislación carente y en algunos países se evidenciaba la implementación de normativas laxas a nivel medio ambiental y social, a ello se suma la insuficientes mecanismo de control y supervisión para el cumplimiento de normativas y legislaciones establecidas, todo ello, conlleva a un problema preocupantes del sistema económico en donde las organizaciones y empresas actúan es más incluso poseen mayor poder que el estado y bajo la protección de diferentes legislaciones normativas que les favorece. Este problema último, repercute en las empresas que surgen de los pueblos ya que supone un coste de oportunidad para que se puedan desenvolver en entornos legislativos exigentes, donde no todos se rigen con las mismas normativas, por lo cual supone el des favorecimiento a las empresas de los pueblos y sociedades ya que asumen un alto precios debido que se desenvuelven en un sistema donde la competitividad es las reglas de juego. Todo ello ha producido como un mecanismo de subasta del contenido laboral y medio ambiental, que afecta a derechos fundamentales por lo que la responsabilidad laboral se ha puesto como un tema relevante, debido que implica que una organización o empresa debe cumplir con la legislación y normativas establecidas” (Martinez, 2016).

Las normativas y políticas de Responsabilidad Social son especialmente relevantes en el caso de empresas mineras ya que a través de dicha política se tiene que tomar en



cuenta las entornos y condiciones de trabajo que se ofrece a los trabajadores y las condiciones de servicios básicos que se tiene en campamento minero así mismo se requiere un seguimiento y una supervisión estricta.

Con respecto, a la Satisfacción Laboral, comprende el conocer las actitudes que posee el colaborador respecto a su trabajo que realiza y deben estar basados en el sentido de sus funciones dentro de la empresa minera. Donde la mayoría de las empresas mineras medianas y grandes han indagado sobre las soluciones que puedan certificar un desempeño óptimo en el trabajo de sus colaboradores, es por ello que es de suma importancia las condiciones que se otorga por parte de la empresa a sus trabajadores.

Por lo tanto, en la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpaca de Arequipa, las condiciones de trabajo son inadecuadas para el trabajo que realizan sus colaboradores en interior mina, ya que hay escasos equipos de seguridad y de protección personal, los inadecuados servicios básicos, el hacinamiento por habitaciones, la falta de equipamiento y confort en campamentos, el insuficiente servicio de agua y desagüe, los vestidores inadecuados e insuficientes, la falta de implementación y capacidad del servicio de comedor, los restringidos servicios médicos, en interior mina se tiene problemas como: Poca ventilación en las labores de trabajo provocando temperaturas inadecuadas, poca iluminación en los ambientes de interior mina, pocas horas de descanso, todo esto hace que el trabajador no se sienta satisfecho en su área de trabajo, ocasionando ausentismo del personal que repercuten en la productividad de la empresa.

En este sentido la presente investigación será de mucha importancia en el área de investigación por ser un problema fundamental frente a la Responsabilidad Social de la empresa minera a sus colaboradores obreros y a la vez se pretende lograr que la empresa



minera cree estrategias creativas para asumir la política de la Responsabilidad Social frente a sus colaboradores para asegurar la satisfacción laboral.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta General

¿Cuál es la influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa-2018?

1.2.2. Preguntas Específicas

- ¿Cuáles son las condiciones de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa-2018?
- ¿Cuáles son las condiciones de servicios básicos, equipamiento, recreación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa-2018?

1.3. Hipótesis De La Investigación

1.3.1. Hipótesis general

La responsabilidad social influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018.

1.3.2. Hipótesis específicas

- Las condiciones de trabajo como el equipamiento de seguridad, la ventilación, el ruido, ventilación del ambiente donde trabajan influyen significativamente en la satisfacción



laboral de los colaboradores de la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018.

- Las condiciones de los servicios básicos, equipamiento y recreación influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018.

1.4. Justificación del estudio

El presente estudio es realizado de acuerdo a las diferentes problemáticas percibidos en la empresa minera y que cobra importancia en esta área de investigación; por ser un problema fundamental en la empresa minera ya que la responsabilidad social en las condiciones de trabajo no son las adecuadas para los colaboradores: como son poca iluminación en los ambientes de interior mina, insuficientes horas de descanso, la falta de equipos de seguridad, los inadecuados servicios básicos, el hacinamiento por habitaciones, los vestidores inadecuados e insuficientes, la capacidad insuficiente del servicio de comedor entre otros, esto obstaculiza al logro de metas de la empresa minera.

La insatisfacción laboral dentro de una institución o empresa es de suma importancia porque los resultados de ésta permitirán conocer de cómo influye de manera positiva o negativa acerca del comportamiento laboral, además permite conocer acerca de la organización ya que es importante identificar el ausentismo, el bajo compromiso laboral, la mala calidad de atención, la baja productividad y con una actitud negativa hacia la seguridad en el trabajo. (Ramos & Modesto, 2015).

El presente estudio, cobra importancia para determinar la influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera. Donde pretende identificar y analizar estos aspectos que cobran importancia en



el en el desempeño laboral de sus trabajadores mediante de dichas condiciones de trabajo que brinda la empresa minera.

Con los resultados arribados de este estudio se contribuirá a que la empresa minera logre los objetivos que exige la responsabilidad social frente a sus colaboradores para la satisfacción laboral. Así mismo ofrecer un ambiente laboral adecuado buscando el mejoramiento de la calidad de vida de sus colaboradores mayor producción y productividad.

1.5. Objetivos de la investigación

1.5.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa-2018

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar las condiciones de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa-2018.
- Determinar las condiciones de servicios básicos, equipamiento, recreación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Minera Yanaquihua Unidad De Producción Alpacay Arequipa-2018.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. Marco teórico

2.1.1. Responsabilidad social

2.1.1.1. *Teoría de Milton Friedman*

Esta teoría es propuesta por Milton Friedman, donde explica que “La responsabilidad social de la empresa es incrementar sus beneficios” de acuerdo a lo mencionado, indica que la responsabilidad parte de la sociedad, es decir de cada individuo y las empresas no son más que una proyección de la misma, lo que indica que únicamente las empresas se concentran en la generación de utilidades, dentro de un marco legal, por lo que la responsabilidad social parte de un población en su conjunto como de su cultura y educación. De acuerdo con sus enunciados indica que se debe encontrar una respuesta innata y propia para que las empresas posean una necesidad de tener una responsabilidad social, debido a que se centran en la generación de bienes para la sociedad, aquellos que el mercado regula y por ende brinda a la sociedad que los necesita.

En consecuencia, de lo anterior mencionado, teniendo en cuenta que una persona tiene ideales, responsabilidades y una capacidad de raciocinio tiene por lo tanto una responsabilidad para con la sociedad mientras que una empresa siendo una persona artificial compuesta por personas reales no conlleva dichas responsabilidades.

Friedman separa la persona real de la persona artificial como es la empresa, debido a que los dueños o accionistas de esta, realizan sus actividades meramente por un beneficio económico, y que las obras de caridad no conllevan este objetivo, por lo que las personas deben ser quienes realicen actos netamente para el bienestar de la población.



Por lo que Friedman señala que la responsabilidad social de la persona artificial o de la empresa se basa únicamente, en brindar bienes a la sociedad requiere, mientras que genere utilidades posibles, en un marco legal.

2.1.1.2. Definición de responsabilidad social

La responsabilidad social se considera que está compuesto por tres elementos, el concepto que delimita la idea de responsabilidad, la orientación social y el individuo quien lo considera, es por ello que se define como una cultura empresarial o institucional que puede afectar positivamente a una población en conjunto (Pinto, 2014).

En este sentido, Milton Friedman, citado por Stoner, indica que las empresas tienen una única responsabilidad que es la de generar utilidades siempre y cuando respete las reglas de juego en un marco legal, sin incurrir en el fraude. Es decir, deben producir bienes y servicios que requiere la sociedad, y pertenecer a una cuota de mercado generando competitividad, por otra parte, los gobiernos y el estado se encargaran de los problemas sociales (Stoner, Freeman , & Gilbert, 2014).

Lo anteriormente mencionado se complementa con la idea de que los accionistas en su afán de obtener mayores ingresos monetarios, van adquiriendo la importancia de la responsabilidad social en algunos sectores de interés, como son la comunidad, el consumidor, trabajadores y la sociedad.

Por otro lado, (Chiavenato, 2014), indica que es la obligación de la gerencia de una entidad para tomar acciones frente a la mejorar de la situación actual de la sociedad.

2.1.1.3. Dimensión de la Responsabilidad Social

Según la Asociación de Empresas, por la Sostenibilidad (Perez, Espinoza, & Carrion , 2012).



- **Dimensión Externa:** Se delimita en las actividades que realiza la empresa, es decir sus relaciones fuera de su actividad económica propia, en tanto al entorno ambiental y social, como los consumidores, proveedores y la colectividad en su conjunto.
- **Dimensión Interna:** Contempla las actividades sociales de la empresa dentro de la misma, ello implica la gestión de recursos humanos y mejoramiento de la línea de carrera, y el ambiente que tiene este.

Es entonces que se componen de dos partes, de la gestión del medio ambiente y la gestión de recursos humanos que se desarrolla internamente en la actividad productiva de la empresa.

Es así que esta investigación está enfocada dentro de esta dimensión, debido a que se toma como variable de Estudio a los Colaboradores de la Empresa minera Yanaquihua dentro de Esta Dimensión se encuentra.

- a) **Gestión de Recursos Humanos:** Una de las tareas más arduas que tiene cualquier empresa, es poder conseguir trabajadores calificados para el puesto y eficientes productivamente, que puedan quedarse un tiempo considerable en la misma, por lo que en este ámbito se podría considerar a:
 - Constante capacitación y aprendizaje.
 - Delimitación entre la vida personal y laboral.
 - Retribución adecuada.
 - Luchan contra la explosión social de trabajadores
- b) **Salud y Seguridad en el Trabajo:** Se pueden gestionar a través de:
 - Instrucciones que promuevan la seguridad laboral y salud en las áreas de trabajos.



- Mayores filtros en la contratación de terceros
- c) Gestión de Impacto Ambiental: Se pueden gestionar a través de:
 - Tener un plan de gestión en el consumo de energías
 - Administrar los residuos solidos

2.1.1.4. Beneficios de la responsabilidad social

Según la Asociación de Empresas Vascas por la Sostenibilidad (Perez, Espinoza, & Carrion , 2012).

- La responsabilidad social ayuda a mejorar el clima laboral.
- Incrementa el compromiso laboral.
- Se adquiere una identidad corporativa con la empresa.
- La responsabilidad tiene un efecto positivo siempre en las empresas, que se puede evidenciar a través de una mejor motivación de los trabajadores y por otra parte una en mayores ventas.

2.1.1.5. Factores de las Condiciones de trabajo

Por otra parte, (Mattie, 2014), señala que las condiciones laborales se determinan a partir de los elementos y son las siguientes:

- a) El contenido de trabajo y la organización: Hace referencia a la división del trabajo a nivel social como técnico.
- b) Duración del tiempo de trabajo: Hace referencia al periodo laboral, y como este influye en las actividades del trabajador, desde su productividad y su salud personal.
- c) Los sistemas de remuneración: Hace referencia más que nada al sistema por destajo, es decir al trabajo por producto elaborado, por lo que se somete a mayores niveles de estrés laboral.



- d) La ergonomía: Se refiere a los diferentes elementos que afectan al sistema de trabajo, como el género, edad y aspectos físicos.
- e) El modo de gestión de la fuerza de trabajo: Es la estabilidad laboral que tiene el trabajador, no solo en el aspecto de tiempo de trabajo sino en el ámbito psicológico y social.

2.1.1.6. Indicadores de las condiciones laborales

- a) Condiciones del ambiente laboral. Dichas condiciones implican:
 - Muebles
 - Iluminación
 - Las herramientas y maquinarias
 - ambientes para desarrollar su labor
 - Resguardo de incendios y riesgos de sismo
 - Equipos informáticos
- b) Condiciones de riesgo, dichas condiciones implican:
 - Contaminación de aire
 - Ruidos
 - Riesgos eléctricos
 - Temperaturas extremas
 - Contaminación de aire

2.1.2. Satisfacción laboral

De acuerdo con (Hellriegel & Slocum, 2014), la satisfacción laboral se presenta como aquel sentimiento positivo que se logra tener gracias a la actividad laboral que realiza, por lo que refleja el grado o nivel de cómo se sienten satisfechos los trabajadores, y esto a su vez afecta a una rotación menor en el trabajo.



Por otra parte, se puede medir la satisfacción laboral a partir de aristas, por el suelo, la seguridad, social, el crecimiento y supervisión. Así mismo indica que la satisfacción en el trabajo depende de requerimientos netamente físicos.

(Stephen & Timothy, 2013), por su parte mencionaron que es una sensación netamente positiva y recíproca. Por lo que se tiene sentimientos agradables sobre su trabajo a diferencia de sentimientos negativos y desagradables.

(Gomez, 2008), nos menciona, que, de acuerdo a los estudios realizados, los trabajadores prefieren un trabajo donde les brinde una mejor calidad de vida, y no centrándose en lo económico, sino en la calidad del ambiente laboral, por lo que a su vez está asociada con la satisfacción laboral, es así que las empresas tienen que romper estas barreras para poder obtener trabajadores con identidad institucional, y alta productividad.

(Garcia, 2010), indica 3 indicadores, las cuales son las características del individuo, la actividad laboral y el balance entre las expectativas del trabajo que tiene el colaborador, y sobre la realidad que este conlleva, por otra parte, hace énfasis en las relaciones interpersonales, la autorrealización y demás factores.

Finalmente, (Calva , 2014), Solo la satisfacción plena de las individuos sobre sus necesidades privadas conlleva una plena satisfacción, laboral y tiene a un cambio progresivo y constante sobre el mismo.

2.1.2.1. Insatisfacción laboral

De acuerdo con (Muñoz, 2012), indica que existen experiencias donde ven acabados sus proyectos profesionales, y les aporta poco o nada de sentido a sus vidas laborales, baja autoestima. Por otra parte, existen personas que consideran que su trabajo aporta algo muy importante a los demás, y un reconocimiento social.



Por otra parte, se considera que la dimensión económica aporta una gran satisfacción laboral en tanto en la independencia económica y social.

Y la respuesta ya sea negativa o positiva, condicionara, la personalidad de cada individuo en un estado de tranquilidad o desestabilidad, y por último insatisfacción.

2.1.2.2. Causas de la insatisfacción laboral

Existen cantidad extensa de variables que pueden limitar la satisfacción del trabajador, entre las más frecuentes tenemos las siguientes:

- Salario bajo. Un salario justo es necesario para la satisfacción laboral.
- En el puesto de jefe, se limita por que muestran conductas prepotentes y poco empáticas con sus subordinados, por otro lado, por sus demandas laborales muy excesivas e incluso los celos profesionales entre colegas.
- Existe relaciones deterioradas entre jefes y compañeros de trabajo. Los conflictos permanentes con los colegas o jefes determinan un ambiente laboral pésimo, lo cual afecta a la satisfacción laboral.
- Escasa o nulas posibilidades de promoción. Cuando la línea de carrera en la institución no es considerable, es un factor limitante de la satisfacción laboral y determinante en la rotación laboral gracias a que no se tiene un sentimiento de crecimiento profesional.
- Personas inseguras. Este elemento parte del propio trabajador ya que no se considera lo suficientemente capaz para llevar el trabajo a cabo gracias a la desconfianza propia.
- Dificultad para adaptarse al ambiente laboral. El síndrome de burnout es aquel cuando el trabajador reiteradas veces prefiere cambiar de trabajo debido a que no tiene la capacidad de adaptabilidad para poder trabajar en diferentes contextos.



- Malas condiciones laborales. Un trabajo donde no existe la implementación necesaria para llevarlo a cabo.
- Circunstancias personales y laborales. Finalmente, las experiencias laborales y la comparación de diferentes entidades con el mismo rubro de trabajo hacen que el trabajo actual sea comparado y por ende surja inconformidad laboral y por ende una insatisfacción del mismo.

2.2. Marco conceptual

Responsabilidad social: es considerado un aspecto relevante y fundamental en las empresa debido que está compuesto por tres elementos, el concepto que delimita la idea de responsabilidad, la orientación social y el individuo quien lo considera, es por ello que se define como una cultura empresarial o institucional que puede afectar positivamente a una población en conjunto (Pinto, 2014).

Satisfacción laboral: Es una sensación netamente positiva y recíproca. Por lo que se tiene sentimientos agradables sobre su trabajo a diferencia de sentimientos negativos y desagradables (Stephen & Timothy, 2013).

Condiciones de trabajo: Características o situaciones donde el empelado desarrolla sus actividades, todo lo que tiene que ver con las actividades del trabajador tiene una gran determinación de la forma de trabajo del empleador y empleado.

Condiciones de servicios básicos: Todos los procesos, necesidades que el trabajador necesita para hacer sus actividades que son primordiales para su estadía dentro de una institución.



2.3. Antecedentes de la Investigación

2.3.1. A nivel Internacional

Como estudio previo se ha tomado en cuenta a (Fuentes, 2012), realizo un estudio denominada, cuyo proposito fue, determinar la incidencia que posee la satisfacción laboral en la productividad, se concluyó que: los veinte encuestados mantienen un nivel medio y alto de trabajo, considerando 67 de 100 puntos. Por otra parte, arriba que en un 71% de trabajadores manifestaron estar satisfechos con su labor que desempeñan ya que le permite lograr cumplir las metas y objetivos de la institución, y con un porcentaje menor de 29% señalaron que usualmente se sienten satisfechos, por lo tanto se arribó que las relaciones interpersonales, la antigüedad, la estabilidad laboral y el gusto por el trabajo son agradables.

2.3.2. A nivel Nacional

Se ha tomado en cuenta a (Herrera, 2017) quien realizó un estudio cuyo propósito fue determinar cómo incide la presencia de factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los colaboradores del área de producción en una empresa. Se concluyó que: gracias a las altas demandas laborales afectan a su trabajo diario, asimismo los colaboradores manifestaron que trabajan en área que no son de su especialidad por lo que les limita a desarrollar los conocimientos y habilidades, por lo que señalan que su labor es monótono y aburrido, por lo tanto, son insatisfechos.

(Jabino, 2014), en su Investigación denominada se propuso como objetivo: Determinar el nivel de incidencia de la RSE de las mineras de Pasco en el desarrollo local, se llegó a la concluir que existe un nivel regular de relaciones para promover las obras de salubridad siendo este de 2.99. Por otra parte, de evidencio que la participación significativa de la empresa con la financiación no obstante no permitió la participación



de la comunidad, existe el 3.11 de nivel de mejoramiento urbano, donde se muestra cierta inconformidad, sin participación de la comunidad con un 3.67 incidencia financiera. Finalmente se concluye que existe una baja motivación de la empresa en poder realizar capacitaciones en la comunidad, dándolo especialmente en sus trabajadores.

Para la investigación se ha tomado en cuenta a (Lopez, 2015), investigación cuyo propósito fue “Determinar la asociación entre la responsabilidad social y la satisfacción laboral en una organización” tuvo como hipótesis que existe una asociación significativa entre el sistema de implemento de la responsabilidad social de acuerdo a la satisfacción laboral, en la cual existe un constante crecimiento por parte la satisfacción laboral, pues el estudio pudo arribar la conclusión siguiente: que existe una asociación importante entre las variables, todo ello gracias a la implementación de programas acerca de la importancia de la responsabilidad social, mediante el desarrollo de dichas programas se logró aumentar el nivel de satisfacción laboral, correspondiente para el beneficio de todos los trabajadores, pues de manera estadística se ha podido determinar bajo la prueba de T de student, cada variable muestra su independencia, son una significación bilateral menor a 0,05.

2.3.3. A nivel Local

Para la investigación se ha tomado en cuenta a (Quispe, 2018), titulada “Sistema de responsabilidad social en la empresa minera MINSUR SA, y su incidencia en el desarrollo sostenible de Antauta, 2016”, donde se concluyó que se ha podido identificar que el desarrollo sostenible económico del distrito es de nivel bajo, pues la comunidad tiene un bajo acceso a la cadena productiva de la zona, por ende, la empresa ha ido tomando contrataciones de personal de la zona, por ello los trabajadores ha percibido salarios razonables, lo cual ha generado la dejadez hacia las actividades agrícolas de la zona, visto que ellos ya tienen un ingreso económico seguro. Se ha podido concluir que, la empresa



desarrolla propuestas para poder mejorar o encaminar la responsabilidad social, lo cual incide de manera positiva en los resultados de desempeño social, para así desarrollar la sostenibilidad del distrito de Antauta ubicado alrededor de la actividad minera.

(Vilca, 2017), realizo una investigación donde planteo sus objetivos de: identificar el nivel de desarrollo de los índices de responsabilidad social, para la participación del plan estratégico dentro de la empresa minera, con el fin de evaluar el desarrollo de la responsabilidad social empresarial, donde concluyo que: la responsabilidad social empresarial se encuentra en un nivel medio, de acuerdo a los datos obtenidos donde los valores de coherencia se encuentran en un 42% y el indicador público se encuentra en un nivel bueno con un 50%, por lo que se obtuvo que, de acuerdo a la matriz de ponderación, está en una ponderación cuantitativa con el grado de desarrollo bajo los indicadores de RSE. Aun así, se puede notar que los indicadores especifican un nivel bueno, pero las participaciones de los mismos se encuentran en un nivel bajo, por lo que se demuestran que la RSE ha logrado inmiscuirse en la gestión interna de la empresa minera.

(Quispe M. , 2015), en su estudio se planteó como objetivo: Analizar la incidencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral de los trabajadores del supermercado Tottus, donde pudo arribar a las siguientes conclusiones, el 56% de la población intervenida manifestó que practican la responsabilidad social empresarial de manera frecuente “siempre” por lo que se posicionan en un nivel alto en cuanto a la satisfacción laboral, asimismo el 52% se encuentran conformes con su satisfacción.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ubicación Geográfica del estudio

Esta investigación se realizó en la empresa Minera Yanaquihua del departamento de Arequipa, provincia de Condesuyos, distrito de Yanaquihua. Ubicados geográficamente a una altitud entre 1790 msnm a 2387 msnm, el producto con más importancia económica en el oro, pues su intervención se desarrolla de manera subterránea en tres zonas: Cerro Rico, Esperanza y Consuelo.

Para los avances de la operación se utilizan palas neumáticas, el transporte se realiza con máquinas de locomoción y autos mineros, para el sostenimiento de la rutina se usan cuadros y puntales de madera, de lado de la seguridad.

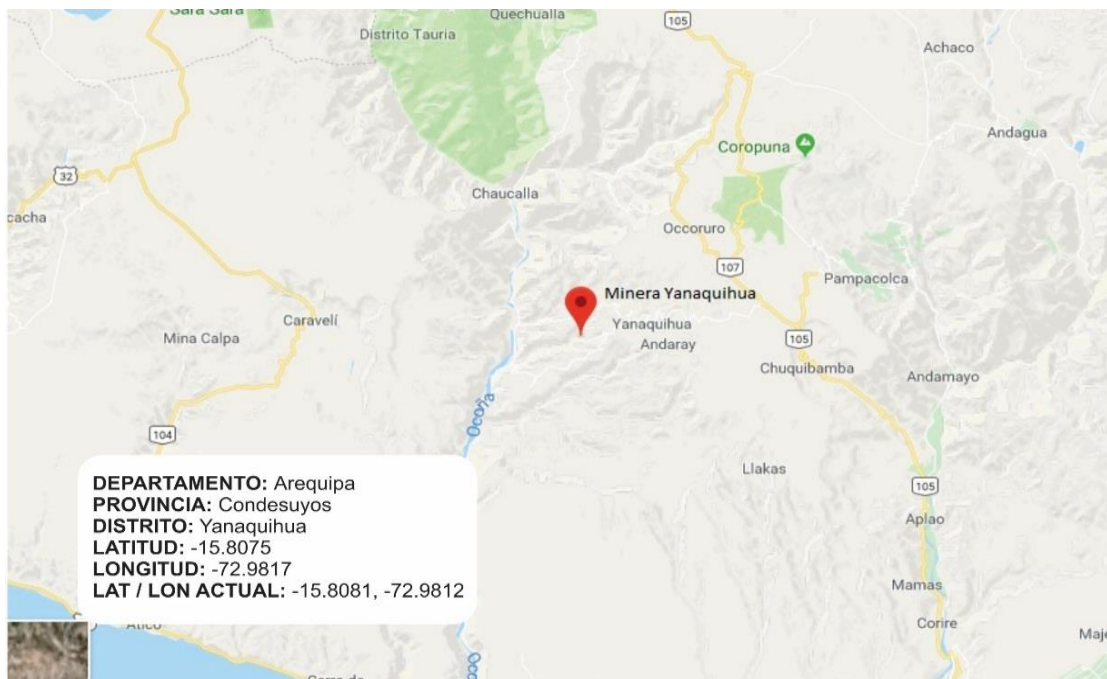


Figura 1: Ubicación geográfica de la minera Yanaquihua



3.2. Periodo de duración del estudio

El desarrollo de esta investigación fue por 6 meses, en los cuales se desarrolló capítulo por capítulo, en los tres primeros meses se realizó el proyecto de tesis donde se planifico para los siguientes tres meses donde se realizó el recojo de los datos para luego representarlos interpretar los mismos.

3.3. Procedencia de material utilizado

Los materiales que se utilizaron para el desarrollo de la investigación son fuente propios es decir de a investigadora quien financio los recursos materiales como humanos para hacer posible el estudio.

3.4. Población y muestra del estudio

3.4.1. Población

Se trabajó con 117 Colaboradores obreros de la guardia “A” que realizan trabajos en interior mina, de la Empresa Minera Yanaquihua con contrato vigente al 2018.

3.4.2. Muestra

Se utilizó el muestreo probabilístico, aleatorio, simple, que cumple con un procedimiento de selección de muestra mediante una formula muestral, la cual expresa el número total de elemento de la población acompañada de los elementos que miden el resultado de la muestra a considerar.



para calcular y determinar la muestra se recurrió a la siguiente formula:

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Dónde:

$Z_{(1-\alpha/2)}$ = Valor de la distribución Normal según el nivel de confianza deseado.

P = Proporción favorable.

Q = P-1 = Proporción no favorable

e = Margen de error de muestra

$$n_0 = \frac{NZ^2PQ}{(N-1)e^2 + Z^2PQ}$$

Donde

P = Proporción favorable.

Q = P-1 = Proporción no favorable

e = Margen de error de muestra

$Z_{(1-\alpha/2)}$ = Valor de la distribución Normal según el nivel de confianza deseado.

N= 117 trabajadores de la guardia “A” de la Empresa Minera Yanaquihua Unidad De Producción Alpacay-Arequipa 2018.

Reemplazando los datos en la formula tenemos:

$$n_0 = \frac{(117)(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(117 - 1)(0.05)^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)} = 89.86$$



Por tanto, el tamaño de la muestra optimo es de 90 colaboradores obreros de la guardia “A” que realizan labores en interior mina de la Empresa Minera Yanaquihua Unidad De Producción Alpacay-Arequipa 2018.

3.5. Diseño estadístico

Este estudio se realizó bajo el diseño no experimental de corte transversal, al respecto Hernandez, *et al.* (2014), este tipo de diseño implica en la no manipulación de ninguna variable por lo que los datos se recolectaron tal cual sea la realidad y posterior se realizó su análisis correspondiente.

3.6. Procedimientos

El procesamiento de información recopilado, se recurrió al programa estadístico SPSS, para poder generar los cuadros y tablas necesarias en fin de lograr las conclusiones.

Análisis de los Datos Estadísticos

Para la probar la Hipótesis de hizo uso del estadístico de Chi cuadrado. Para la variable de satisfacción laboral se trabajó con la escala de valoración según datos agrupados desde los indicadores hacia las dimensiones, pues la matriz de resultados se formuló desde la recopilación de datos, de manera estadística, de esa manera poder realizar la prueba de hipótesis.

Estadístico de prueba de hipótesis

Para poder efectuar la prueba de hipótesis se ha recurrido al proceso estadístico Chi cuadrado dentro del SPSS, para poder obtener el resultado del nivel de relación dentro las variables consignadas.



$$\chi_c^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Donde:

O_{ij} = Frecuencia observada para la ij -ésima casilla.

E_{ij} = Frecuencia esperada para la ij -ésima casilla.

Nivel de significancia:

$$\alpha = 0.05 = 5\%$$

Regla de decisión:

a) Hallamos el valor del Chi cuadrado tabular (X_t^2)

$$X_{[(r-1)(c-1), \alpha]}^2 \Rightarrow X_t^2$$

r = número de filas

c = número de columnas

b) Para hallar el (X_t^2) se utilizó la siguiente tabla de distribución de Chi cuadrado.

Tabla 1: Distribución Chi Cuadrado χ^2

<i>Grados libertad</i> <i>g.l</i>	<i>P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el Chi cuadrado tabulado</i>						
	<i>0,001</i>	<i>0,0025</i>	<i>0,005</i>	<i>0,01</i>	<i>0,025</i>	<i>0,05</i>	<i>0,1</i>
<i>1</i>	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
<i>2</i>	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
<i>3</i>	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
<i>4</i>	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
<i>5</i>	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
<i>6</i>	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
<i>7</i>	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170
<i>8</i>	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
<i>9</i>	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837
⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮	⋮

FUENTE: Fisher y Yates(1963)

c) Por lo tanto, si $\chi_c^2 \geq \chi_t^2$, entonces se rechaza la hipótesis nula.

3.7. Variables

Variable 1

Responsabilidad social: La responsabilidad social se considera que está compuesto por tres elementos, el concepto que delimita la idea de responsabilidad, la orientación social y el individuo quien lo considera, es por ello que se define como una cultura empresarial o institucional que puede afectar positivamente a una población en conjunto (Pinto, 2014).

Variable 2:

Satisfacción laboral: Es una sensación netamente positiva y recíproca. Por lo que se tiene sentimientos agradables sobre su trabajo a diferencia de sentimientos negativos y desagradables (Stephen & Timothy, 2013)



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta los resultados a las que llego, las cuales son presentados en tablas según los objetivos planteados, los cuales han permitido describir y explicar la problemática según el marco teórico.

4.1. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en interior mina

Objetivo Específico N° 1

Identificar las condiciones de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa-2018.

La condición laboral comprende el conglomerado de variables que establecen la situación del colaborador que desarrolla sus funciones, ello implica las horas laborales, la organización, el contenido y los servicios que percibe, sin embargo, se denomina malas condiciones laborales cuando el trabajador a menudo presenta cuadros de estrés, desmotivación, un ambiente laboral inadecuado entre otros. Teniendo en cuentas estos aspectos se desarrolla las siguientes tablas.

Tabla 2: Actividades realizadas en interior mina según satisfacción laboral de los colaboradores

ACTIVIDADES REALIZADAS DE ACUERDO AL CARGO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
SI	4	4,4	17	18,9	10	11,1	31	34,4
NO	4	4,4	40	44,4	15	16,7	59	65,6
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.



En la tabla 2 podemos observar que, el 44,4% de colaboradores donde refieren que las actividades que realizan en interior mina no corresponden al cargo que tienen por tanto la satisfacción laboral es regular, esto afecta en el desempeño laboral y la producción de la empresa Minera Yanacocha, teniendo en cuenta que la actividad minera es un sector primordial que aporta al sistema económico a nivel nacional, por lo que su desarrollo aporta al desarrollo de nuestro país, por lo que se establecieron normativas que puedan regir acerca de seguridad y salud de trabajo como son las Normas sobre SSO, donde se establece que la actividad minera deber ser planeada y al cargo que tienen un trabajador a fin de evitar los riesgos labores” (Art.54 inciso c, art. 58 inciso b, DS-055-2010-EM). No obstante, se evidencia que los trabajadores perciben que estas leyes no se cumplen y que las actividades que realizan en interior mina no son según el cargo que tienen para ellos toda actividad depende de las órdenes de trabajo que brinda el supervisor.

Por otro lado, un 11.1% de los colaboradores indican que si realizan actividades según el cargo que tienen, pero su insatisfacción laboral depende mucho que de dichas actividades son sobre cargadas de horas de trabajo, no cuentan horas de descanso indicados en el reglamento de seguridad salud ocupacional.

Al respecto García, M (2010), fundamenta que la satisfacción en el trabajo es un suceso que repercute en el colaborador en sus distintos ámbitos, por lo que se agrupa en tres características y son: las características de la persona, la actividad laboral y el equilibrio que se produce entre el resultado de su labor y lo que recibe por el esfuerzo que realiza.

Es importante que en interior mina las actividades que se realizan deben ser al cargo que tienen los colaboradores como: motoristas, maestros perforistas, ayudantes perforistas y obreros, pero en la empresa minera no se cumple ese reglamento que estos

son los factores para existencia de accidente por que la normativa donde se encuentra estipulado este ítem de que todo peligro debe ser prevenido, evitado y controlado por que el accidente debe ser eliminado, dejándonos entender que si la empresa adopta el compromiso de trabajar en equipo con la participación de todos los colaboradores se puede llegar a interiorizar la cultura de prevención resaltando la importancia de la seguridad diaria, por lo que se lograría disminuir las cifras de accidente en interior mina así mismo se incrementaría la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa minera.

Tabla 3: Equipos de protección personal según satisfacción laboral

EQUIPOS PROTECCIÓN PERSONAL COMPLETOS	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Cuento equipos	6	6,7	15	16,7	1	1,1	22	24,4
No cuento equipos	2	2,2	42	46,7	24	26,7	68	75,6
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la tabla 3, podemos observar que un el 46,7% de los colaboradores mencionan que no cuenta equipos protección personal (EPP) completos para la labor que realiza en interior mina por tanto la satisfacción laboral es regular, los EPP comprenden todos los materiales e indumentarias que se otorga a cada trabajador con la finalidad de proteger frente a los riesgos que atenten contra su seguridad y salud y por ende su bienestar. En ese sentido se puede afirmar que muchos de los colaboradores refieren que la empresa no les otorga los EPP por que se encuentran desprotegidos y si les otorga los EPP estas no son completas y a su vez no se encuentran en buenas condiciones, donde están en riesgo mayor de sufrir accidentes en interior mina.



Así mismo con el mínimo porcentaje del 1,1% de colaboradores mencionan que si cuentan con equipos de protección personal (EPP), la importancia de estos equipos es fundamental en los trabajos de minería.

Al respecto Herrik (2010), sostiene que los EPP implica todo dispositivo, vestuario, accesorios y quipos que utilizan los colaboradores en la empresa minera con el propósito de protegerse de lesiones o accidentes que pueda ocurrir, siendo así que su función es la de otorgar protección y resguardo de todas las partes de su cuerpo del trabajador para prevenir cualquier contacto con agentes de riesgo que puedan atentar contra su bienestar.

Referido a los trabajadores de la empresa minera Yanaquihua estos no cuentan con implementos de seguridad completos y en condiciones adecuadas, están más propensos a tener enfermedades, accidentes, por ejemplo, los trabajadores que se encuentra insertas en minería subterránea no cuentan con equipamientos adecuado por lo que se produce accidentes y enfermedades laborales. Por lo que resalta la importancia de realizar un diagnóstico a nivel empresarial para identificar los riesgos y posterior poder adoptar o diseñar estrategias preventivas con el propósito de controlarlo o eliminarlo, no obstante esto no es posible por lo que se otorga a lo EPP, cobrando así su importancia vital para la salvaguardar la salud y seguridad del colaborador considerando así como el ultimo barrera entre el colaborador y los riesgos presentes, a pesar que este no elimina el riesgo pero reduce la magnitud de sus efectos.

Tabla 4: Ruido en las labores de interior mina según satisfacción laboral

RUIDO EN LAS LABORES DE INTERIOR MINA	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Le afecta	8	8,9	40	43,3	22	24,4	60	66,7
No le afecta	0	0,0	17	20,0	3	3,3	30	33,3
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la tabla 4, se observó que el 43.3% de los colaboradores de la empresa minera mencionan que, si les afecta el ruido en interior mina ya que tienen labores de perforación, paleros, locomotoras, wincheros, bodegueros y demás donde en estas labores se presencia el ruido, por tanto, todo sonido afecta a las personas cuando supera los niveles aceptados. Por otro lado, un 3,3% de los colaboradores de la empresa minera, mencionan que no les afecta el ruido en las labores de trabajo en interior mina.

En la explotación de recursos naturales, se producen los sonidos más elevados debido a que emplean maquinaria y los campamentos, los cuales son manipulados durante la extracción de materiales, según el reglamento de seguridad minera. Que antes de poder realizar cualquier tipo de trabajo que pueda alterar los factores de riesgo, se tomará en cuenta que el ruido será producido por diversas labores en el trabajo, es así que se inició con la medición de los niveles de presión sonora y el tiempo producido. Por ello no se debe dejar de lado que existe un tiempo determinado de exposición al sonido, en la empresa minera los colaboradores tienen carga laboral y demasiadas horas de trabajo donde el ruido les afecta y la satisfacción laboral es regular, provocando que muchos de los colaboradores se sientan frustrados y a su vez tengan problemas al escuchar.

En relación al ruido se puede ver que es uno de los factores de riesgo que tienen los colaboradores en las labores realizadas en el interior de la mina, he allí el motivo y

relevancia de este trabajo que la empresa minera Yanaquihua brinde protectores auditivos con más frecuencia y cambiarlos constantemente y que la horas de trabajo en estas labores no deben ser demasiadas según el reglamento establecido se debe de tomar en cuenta este factor el ruido y así poder tener mejor bienestar en el trabajo por parte de los trabajadores de las compañías mineras.

Tabla 5: Ventilación en la labor de interior mina según satisfacción laboral

VENTILACIÓN EN EL LA LABOR DEL TRABAJO	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Adecuado	2	2,2	19	21,1	11	12,2	32	35,6
No adecuado	6	6,7	38	42,2	14	15,6	58	64,4
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la tabla 5, con 42,2% de los colaboradores de la empresa minera manifiestan que la ventilación no es adecuada para la labor que realiza en interior mina. Donde se sienten afectados porque no reciben el oxígeno y aire adecuadamente afectándoles en la respiración, la ventilación en interior mina, por lo que exigen que deben tener con túneles subterráneos estos servirán para que puedan tener oxígeno constante, mejorando que los trabajadores tengan ilimitadamente, también serán beneficiadas las máquinas que tendrán una mejor actividad, porque estas emanan diversos gases que afectan directamente la salud de los empleados, exponiéndoles a que puedan sufrir intoxicaciones, explosiones, etc.

Se deberá contar con ambientes adecuados para trabajar dentro del espacio subterráneo de esta forma se podrá lograr que los sistemas de flujo de aire sean adecuados, permitiendo que eleven la producción de los colaboradores, garantizando la salud y protección que trabaja dentro la compañía minera. Por otro lado 2,2% indican es adecuado los sistemas de ventilación dentro de la mina.

Según el reglamento actual en el país, el cual está asentado en la ley general de minera y la normativa sobre la salud y seguridad laboral, instituido en el art. 246. Que el propietario deberá asegurar que el abastecimiento de oxígeno estará libre de partículas que sean nocivas para la salud, del mismo modo las maquinarias tendrán sus propios ductos de ventilación donde deberán expulsar gases, polvo, humo y otros desechos, de esta manera podrá contar con ambientes óptimos y cómodos, en todas las áreas de extracción se debe tener una constante circulación de aire y suficiente segundo la cantidad de trabajadores que estén realizando la labor en interior mina.

Es por ello que decimos que solo se podrá obtener el compromiso del trabajador en la empresa minera debemos tener en cuenta las condiciones de trabajo que brindan y su sistema de ventilación debe ser adecuada porque tiene un papel importante y propósito principal es de dotar que aire limpio, también se realizara la disgregación partículas contaminantes, generado por operaciones dadas en la mina que consiste en la excavación y explosión, importación.

Tabla 6: Condiciones laborales en interior mina según satisfacción laboral

CONDICIONES LABORALES	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Adecuados	6	6,7	15	16,7	6	6,7	27	30,0
No adecuados	2	2,2	42	46,7	19	21,1	63	70,0
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la presente tabla 6 se observa 46.7% de los colaboradores de la empresa minera menciona que las condiciones laborales no están acorde a las labores que ejecutan en interior mina donde la satisfacción laboral es regular. Si bien es cierto que el mejoramiento de las condiciones de trabajo debería ser un principal objetivo de la organización, por tanto la producción que tenga la empresa está sujeta a la cantidad de



trabajadores y la productividad que tengan, al igual está relacionado con el desempeño, que está sujeto al ambiente laboral que ofrece la compañía a su personal, si las condiciones de trabajo no son las adecuadas se presentaran problemas en la salud de los trabajadores, aclarando que el ser humano a medida de los años puede presentar múltiples enfermedades que reduzcan su producción laboral, sin embargo en el caso de las minas, debido a que se están rodeados de materiales con niveles elevados de toxicidad puede incrementar la propagación de estas enfermedades y el contacto con la maquinaria exige tener jornadas laborales que duran más de las ocho horas establecidas, exposición a climas fríos, húmedos, etc. Lo que influye en la insatisfacción laboral que presenta el trabajador.

Prueba de hipótesis

a) Formulación de hipótesis estadística

Ho1: Las condiciones de trabajo como el equipamiento de seguridad, la ventilación, el ruido, ventilación del ambiente donde trabajan no influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018

Ha1: Las condiciones de trabajo como el equipamiento de seguridad, la ventilación, el ruido, ventilación del ambiente donde trabajan influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018

b) Elección del Nivel de Significación.

Dada las circunstancias de la investigación: $\alpha = 0,05$ ó 5% de error.

c) Estadístico de Prueba:

Tabla 7: Prueba de Chi cuadrado de la hipótesis específica 1

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,837 ^a	2	0,000
N de casos válidos	90		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,96

FUENTE: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS 22

Tabla 8: Distribución del Chi Cuadrado

<i>Grados libertad</i>	<i>P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el Chi cuadrado tabulado</i>						
	<i>0,001</i>	<i>0,0025</i>	<i>0,005</i>	<i>0,01</i>	<i>0,025</i>	<i>0,05</i>	<i>0,1</i>
<i>g.l</i>							
<i>1</i>	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
<i>2</i>	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
<i>3</i>	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

a) Decisión:

Por medio de la prueba estadística de Chi cuadrado se tomó los valores de $X_c^2(16,837) > X_c^2(5,99)$ se tuvo 2 valores de libertad (gl), presentando una asociación de probabilidad de 0.000. Siendo esta posibilidad inferior a 0.05, se concluye que se rechaza la hipótesis nula, en síntesis, las condiciones de trabajo como el equipamiento de seguridad, la ventilación, el ruido, ventilación del ambiente donde trabajan tienen influencia significativa en la satisfacción en el trabajo de los empleados de la compañía Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018.

4.2. Condiciones de servicios básicos equipamiento y recreación en campamento

Objetivo Especifico N° 2

Determinar las condiciones de servicios básicos, equipamiento, recreación y si presenta influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Minera Yanaquihua Unidad De Producción Alpacay Arequipa-2018.

Dado las circunstancias básicas que ofrece el proyecto en el abastecimiento del agua, los servicios higiénicos, dormitorios higiénicos y cómodos, los servicios de comedor, los ambientes de los vestuarios, las salas de recreación son las condiciones de debe brindar adecuadamente la empresa a sus colaboradores para lograr la satisfacción laboral.

Tabla 9: Abastecimiento de agua en el campamento según satisfacción laboral

ABASTECIMIENTO DE AGUA	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Suficiente	4	4,4	18	20,0	5	5,6	27	30,0
No es suficiente	4	4,4	39	43,3	20	22,2	63	70,0
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

Tabla 9, el 43,3% de los colaboradores mencionen que la empresa minera no ofrece el abastecimiento de agua en cantidades suficientes y de fácil accesibilidad por tal razón la satisfacción laboral es regular, en el campamento minero el abastecimiento agua son en pozas, y no cubre para todos los colaboradores el accede son en horas específicas, ocasionado malestar de todo el personal. Por otro lado, solo con el 4,4% de los colaboradores mencionan que si hay el abastecimiento de agua en cantidades suficientes y de fácil accesibilidad.

La ley 29783, art. 204 – 2016 indica se tendrá que brindar una infraestructura que garantice la seguridad y abastecimiento constate de agua potable para el campamento a mismo el art. 205 indica que se identificará las fuentes de suministro de agua. También deberán tener un sistema de redistribución, de igual forma serán observados constantemente, almacenados y resguardados para evitar eventuales derrames.

Es así, que el racionamiento del agua es de suma importancia para el campamento minero es de suma importancia, para el aseo personal que requieren los colaboradores al salir de sus labores de interior mina.

Tabla 10: Instalaciones de servicios higiénicos en campamento según satisfacción

INTALACIONES DE SERVICIOS HIGIENICOS	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Adecuadas	4	4,4	16	17,8	3	3,3	23	25,6
No adecuadas	4	4,4	41	45,6	22	24,4	67	74,4
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la tabla 10, se visualiza un 45,6% de colaboradores respondieron a la encuesta donde la empresa minera no ofrece instalaciones de servicios higiénicos adecuados y suficientes para el uso diario que estos requieren, por tanto, la satisfacción laboral es regular, por otro lado 3,3% indican que son adecuados las instalaciones de los servicios higiénicos.

Por medio de la ley N° 29783 y el art. 202 indica se suministrará facilidades de baños en lugares del campamento que estén al alcance de los colaboradores, este tipo de servicios brindados tendrá que estar disponibles las 24 horas del día, el personal de

limpian tendrán que mantenerlos limpios, estarán apartados por sexo, en algunos casos cuando existe un exceso de personal se deberá compartir.

Los Servicios Higiénicos deben de estar divididos por sexo femenino y masculino, así mismo contarán con lavatorios y excusados, tendrán una distancia considerada que las áreas de trabajo, de las habitaciones, del comedor, de las duchas, y de los dormitorios, de igual manera tendrán que contar con provisiones como papel toalla, papel higiénico, jabón en líquido y tachos para la basura, todo esto para asegurar la salud de los empleados, así como generar el campamento saludable.

Tabla 11: Condiciones higiénicas de dormitorios según satisfacción laboral

CONDICIONES DE DORMITORIOS	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Adecuadas	4	4,4	16	17,8	5	5,6	25	27,8
No adecuadas	4	4,4	41	45,6	20	22,2	65	72,2
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

La tabla 11, presenta un 45,6% de los colaboradores mencionan que la empresa minera, no ofrece condiciones higiénicas y cómodas en los dormitorios de los campamentos mineros, una habitación es compartidas por 3 o 4 compañeros de trabajo, generando incomodidad al momento de sus horas de descanso, los miembros que comparten la habitación no suelen descansar en las mismas horas, si uno quiere descansar no lo logra, por la razón que los demás estén realizando otras actividades como: el aseo personal, limpieza de sus prendas, o quizás comunicándose con sus familiares, por tanto la satisfacción laboral es regular. Por otro lado, un 4,4% de los colaboradores indican que son adecuadas las condiciones de los dormitorios en campamentos mineros.

A través de la ley mencionada anteriormente el art. 179 y art. 180 mencionan que las empresas mineras deben proporcionar la facilidad de tener habitaciones para el uso de los colaboradores de las bases, esto se refiere que la empresa tendrá que edificar los cuartos en zonas aledañas, para tener un fácil acceso a las instalaciones, están contar camas y muebles para la pertinencia de colaboradores.

En ese sentido la empresa minera debe de tomar en cuenta estos reglamentos y normas para brindar las instalaciones de los dormitorios adecuadamente, si los colaboradores no cubren sus horas de descanso completos, en las labores designadas en interior mina pueden quedarse dormidos corriendo el riesgo de sufrir accidentes de trabajo.

Tabla 12: Condiciones de los vestuarios en campamento según satisfacción laboral

VESTUARIOS	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Acondicionados	4	4,4	14	15,6	5	5,6	23	25,6
No acondicionados	4	4,4	43	47,8	20	22,2	67	74,4
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la tabla 12, se muestra un 47.8% entre colaboradores respondieron que los vestuarios no están acondicionados, el 4,4% que si están acondicionados. Se considera que los vestuarios para uso de los colaboradores deben estar debidamente separados según el sexo, estos deberán estar situados un parte plano, y estarán dotadas de acuerdo al número del personal, dichos vestuarios son para dejar.

La indumentaria de trabajo (EPP) al salir de las labores del interior de la mina, deben estar contar con lugar para sentarse y cajones personales, para guardar sus

pertenencias, se les brindara una llave o código, luego de la jornada laboral el uniforme será entregado al personal de limpieza, ya que están contaminados con los productos para la extracción minera, en algunos casos contarán con dos cajones, tanto para la ropa, como para el uniforme.

En tal sentido, al no contar con estos requerimientos en el ámbito de trabajo por lo general los trabajadores no tienen buenas condiciones de trabajo lo cual repercute en su nivel de insatisfacción laboral.

Tabla 13: Servicio de comedor según satisfacción laboral

SERVICIO DE COMEDOR	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Acondicionados	5	5,6	20	22,2	6	6,7	31	34,4
No acondicionados	3	3,3	37	41,1	19	21,1	59	65,6
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la tabla 13, se muestra un 41,1% de colaboradores aluden que los ambientes en los comedores no están acondicionados adecuadamente, no tiene la amplitud adecuada ya que brinda un servicio a todos los comensales así mismo existe desconformidades con la atención del comedor, donde su satisfacción laboral es regular, el 5,6% indican si están acondicionados los ambientes del comedor.

En tal sentido, es importante considerar que un ambiente donde se expenden alimentos debe de contar con un adecuado acondicionamiento debido a que el entorno influyen en la salud de los colaboradores, y cuyo entorno físico debe ser promotor de un lugar saludable para consumir los alimentos, para lograr la satisfacción de los trabajadores al sentirse cuidados por la empresa, y como consecuencia esto mejorara el desempeño laboral, y permitirá que el trabajador no esté propenso a sufrir ciertos riesgos.

Los comedores para trabajadores deben estar equipados con mesas portátiles, platos, vasos y cubiertos, individuales, así mismo tendrá grifos de agua para el lavado de estos y de los materiales de cocina, como ollas, cucharones, sartenes, etc. Tendrá que contar con desinfectantes. Por lo Tanto, se debe de buscar que la empresa mejore sus instalaciones para lograr la Satisfacción del Trabajador.

Tabla 14: Ambientes de recreación en campamento según satisfacción laboral

AMBIENTES DE RECREACION	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Acondicionados	6	6,7	20	22,2	9	10,0	35	38,9
No acondicionados	2	2,2	37	41,1	16	17,8	55	61,1
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la tabla 14 el 41,1% de colaboradores mencionaron sobre los ambientes de recreación no están acondicionados, donde la satisfacción laboral es regular, la empresa minera cuenta con las salas de juegos como mesa de futbol, mesa billar son escasos y en mal estado en ocasiones ya ni se usan y el 6.7% de los colaboradores mencionan que los ambientes de recreación están acondicionados.

Según el reglamento de Seguridad Salud Ocupacional Art. 189 la empresa minera debe promover y las áreas de dispersión, en equivalencia al trabajo producido, a los fenómenos climatológicos, según la geodesia de la zona geográfica.

Estas áreas, al igual los dormitorios, comedor, baños, deberán estar conservados y en constante limpieza, para que se puedan realizar las actividades deportivas.

En tal sentido, es importante considerar los ambientes de recreación acondicionados debido a su importancia ayudan mucho en el problema de estrés que pueden sufrir por a

las inadecuadas condiciones de trabajo que brinda la empresa minera a los colaboradores para la satisfacción laboral.

Tabla 15: Condiciones de servicios implementados en el campamento según satisfacción laboral

IMPLEMENTOS DE SERVICIOS BASICOS	SATISFACCION LABORAL DE EMPRESA MINERA						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Adecuados	5	5,6%	15	16,7%	14	15,6%	34	37,8%
No adecuadas	3	3,3%	42	46,7%	11	12,2%	56	62,2%
TOTAL	8	8,9%	57	63,3%	25	27,8%	90	100,0%

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la tabla 15, el 46.7% de colaboradores mencionaron: no son adecuadas las condiciones de servicios básicos, como el abastecimiento de agua insuficiente para los colaboradores que realizan su aseso personal en campamento, las inadecuadas condiciones de los servicios higiénicos he insuficientes, las vestuarios no están acondicionados, el servicio de comedor no se encuentran acondicionados y los dormitorios no son cómodas he higiénicas, estos son las condiciones que brinda la empresa minera a los colaborares influyendo en la producción de sus tareas es regular, el 5.6 % respondieron que existen condiciones de servicios básicos en el campamento.

La satisfacción laboral “es una emoción positiva como negativa referente a la percepción que se tiene del trabajo, por parte le individuo”. Existen diferentes conceptos por autores que tiene una ideología formada según el contexto donde viven, por tanto, estos no coinciden: es así que las situaciones y particularidades del trabajo estarán asociadas con las respuestas emotivas por cada trabajador.

Prueba de hipótesis

- a) Formulación de hipótesis estadística

Ho2: Las condiciones de los servicios básicos, equipamiento y recreación no influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018

Ha2: Las condiciones de los servicios básicos, equipamiento y recreación influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018

b) Elección del Nivel de Significación.

Según la situación del área de análisis: $\alpha = 0,05$ ó 5% de error.

c) Estadístico de Prueba:

Tabla 16: Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis específica 1

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8,797 ^a	2	0,012
N de casos válidos	90		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,02.

FUENTE: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS 22

Tabla 17: Distribución Chi Cuadrado

<i>Grados libertad</i>	<i>P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el Chi cuadrado tabulado</i>						
	<i>0,001</i>	<i>0,0025</i>	<i>0,005</i>	<i>0,01</i>	<i>0,025</i>	<i>0,05</i>	<i>0,1</i>
<i>1</i>	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
<i>2</i>	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
<i>3</i>	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

d) Decisión:

Los resultados obtenidos, fueron aplicados a la prueba estadística Chi cuadrado, con un de $X_c^2(8,797) > X_t^2(5,99)$ de 2 grados de libertad (gl), es así, que existe una asociación de 0.012. Ya que esta probabilidad es inferior a 0.05, se rechaza la hipótesis nula, se concluye que los servicios básicos, equipamiento y recreación tiene una influencia significativa con la satisfacción laboral del personal de la Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpaca Arequipa, 2018.

4.3. Responsabilidad social y satisfacción laboral

Los acuerdos que puedan realizarse bajo la idea de responsabilidad social, están destinados a que puedan ser implementados por medio de las iniciativas que darán beneficio al entorno vital y colectividad. En un inicio se consideraba que la R.S estaba bajo estos dos principios ya que solo se difunden en los medios de comunicación estas dos particularidades, no dejando de lado, que este concepto agrupa o está relacionado a lo que una compañía, institución socialmente responsable debe incluir entre sus planes, considerar los intereses que puedan tener los grupos, hacer que la ley sea cumplida en su totalidad. También se pondrá la debida atención a la biodiversidad y sociedad, ya que deberá cuidarse el bienestar de los grupos involucrados.

Tabla 18: Responsabilidad social de la empresa según satisfacción laboral

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA	SATISFACCION LABORAL						TOTAL	
	Satisfecho		Regular		Insatisfecho		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Asume la responsabilidad social	7	7,8	25	27,8	8	8,9	40	44,4
No asume la responsabilidad social	1	1,1	32	35,6	17	18,9	50	55,6
TOTAL	8	8,9	57	63,3	25	27,8	90	100,0

FUENTE: “Elaboración por el equipo de trabajo”.

En la tabla 18, un 35,6% de colaboradores indicaron la nula Responsabilidad Social en la empresa minera Yanaquihua, por las condiciones de trabajo que brinda en interior



mina, la falta de dispositivos para asegurar la integridad del trabajador, la poca ventilación provocando temperaturas inadecuadas, poca iluminación en los ambientes, pocas horas de descanso, el ambiente donde trabajan no es el adecuado por lo que podemos decir que estos aspectos afectan en la salud de los colaboradores, generando así una regular satisfacción laboral, es decir por las malas condiciones laborales que brinda la empresa no se sienten de todo satisfechos.

Así mismo no hay condiciones de los servicios básicos que es fundamental para el bienestar de los colaboradores, las habitaciones no son cómodas e higiénicas, los servicios higiénicos no son suficientes para todos los colaboradores, el comedor no brinda una adecuada alimentación para el esfuerzo físico que realizan en las labores de interior mina, así mismos los ambientes de los comedores no cuentan con la capacidad suficientes para todos los comensales, los servicios abastecimiento de agua son muy escasos para el uso diaria y el aseo personal que requieren los colaboradores, esto afecta altamente la capacidad de respuesta positiva de los empleados de la compañía minera Yanaquihua.

Prueba de hipótesis

a) Formulación de hipótesis estadística

Ho: La responsabilidad social influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018.

Ha: La responsabilidad social influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018.



b) Elección del Nivel de Significación.

Dada las necesidades del área a investigar: $\alpha = 0,05$ ó 5% de error.

Estadístico de Prueba:

Tabla 19: Prueba de Chi Cuadrado de la hipótesis General

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	7,582 ^a	2	,023
N de casos válidos	90		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,02.

FUENTE: Resultados obtenidos del paquete estadístico SPSS 2

Tabla 20: Distribución Chi Cuadrado

<i>Grados libertad</i>	<i>P = Probabilidad de encontrar un valor mayor o igual que el Chi cuadrado tabulado</i>						
	<i>0,001</i>	<i>0,0025</i>	<i>0,005</i>	<i>0,01</i>	<i>0,025</i>	<i>0,05</i>	<i>0,1</i>
<i>g.l</i>							
<i>1</i>	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
<i>2</i>	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
<i>3</i>	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514

FUENTE: Elaboración por el equipo de trabajo

a) Decisión:

Se evidencia el valor de la Chi cuadrado con un valor de $X_c^2(7,582) > X_t^2(5,99)$ cuya tabla se presenta con un grado de libertad de 2 (gl). Siendo la chi calculada mayor a la tabulada y el nivel de significancia conocido como probabilidad es menor al 0.05, por lo que se decide rechazar la hipótesis nula, arribando que la responsabilidad social influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa, 2018.

V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La Responsabilidad Social influye en la satisfacción laboral con un valor de $X_c^2(7,582) > X_t^2(5,99)$, asociada a una probabilidad de 0.023. Siendo así que en la tabla 13 se muestra que un 35,6% de los colaboradores mencionan que no hay una adecuada Responsabilidad Social de la empresa minera Ynaquihua por no cumplir los estándares mínimos de los reglamentos de Seguridad Salud Ocupacional en interior mina a través de las condiciones de trabajo que se brinda a los colaboradores es decir que sus condiciones trabajo no son adecuadas y las condiciones de los servicios básicos, equipamiento y creación en campamento de la misma manera son los adecuados, afectando así a la satisfacción laboral.

SEGUNDA: Las condiciones de trabajo en interior mina de los colaboradores influyen significativamente en la satisfacción laboral con un valor de $X_c^2(16,837) > X_t^2(5,99)$, asociada a una probabilidad del 0.000. Con respecto a las condiciones de trabajo en tabla 5 el 46,7% de los colaboradores de la empresa minera mencionan que las condiciones de trabajo como el equipamiento de seguridad, la ventilación, el ruido, ventilación del ambiente no son adecuadas para el trabajo en interior mina. Si bien es cierto que el mejoramiento de las condiciones de trabajo debería ser un principal objetivo de la empresa minera, en ese sentido, la productividad depende exclusivamente del nivel de producción del recurso humano, el mismo que está determinado en función al desempeño laboral y condicionado por las condiciones laborales que la organización brinda a su personal.

TERCERA: Las condiciones de servicios básicos, equipamiento y recreación influyen en la satisfacción laboral con un valor de $X_c^2(8,797) > X_t^2(5,99)$, asociada a una probabilidad de 0.012. Con respecto a las condiciones de servicios básicos en la tabla 12



un 46,7% de los colaboradores mencionan que no hay buenas condiciones de servicios básicos generando esto un inadecuado rendimiento laboral que se realiza en interior mina ya que es de suma importancia los servicios básicos que la empresa minera brinda a sus colaboradores y de qué manera esto va influir en la insatisfacción laboral.



VI. RECOMENDACIONES

1. La Gerencia General de la Empresa minera Yanaquihua debe implementar sus políticas de Responsabilidad Social, priorizando y orientados a los parámetros de Seguridad y Salud Ocupacional el ámbito interno con la finalidad de ofrecer mejores condiciones trabajo en interior mina, en los equipos de protección de seguridad a sus colaboradores, con el sistema de ventilación, el ruido en las labores de trabajo, así mismo mejorar las condiciones de servicios básicos, recreación y equipamiento en campamentos, con la intención de lograr la satisfacción laboral de los colaboradores y se obtengan mejores resultados de productividad.
2. Se le recomienda a la empresa minera implementar programas y políticas en temas seguridad en las labores que realizan los colaboradores en interior mina, así como se priorizar la importancia de quipos de protección personal (EPP) completos y en adecuadas condiciones.
3. Se le recomienda la Facultad de Trabajo Social implementar cursos sobre funciones que tiene el profesional en rubro de la minería en el área de bienestar social.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Calva , A. (2014). *Satisfacción de usuarios: la investigación sobre las necesidades de información*. Mexico: Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mexico: McGraw-Hill.
- Fuentes, S. (2012). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad Quetzaltenango). (*Tesis Licenciatura*). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango.
- Garcia, Q. (23 de Enero de 2010). *Satisfaccion laboral*.
- Gomez, B. (2008). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson Educacion de Mexico S.A.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2014). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Thomson Learnig.
- Hernandez, S., Fernandez, C., & Baptista, M. (2014). *Metodologia de la investigacion*. Mexico: McGraw-Hill Education .
- Herrera, C. (2017). Influencia de los factores de riesgos psicosocial en la satisfaccion laboral de los trabajadores de produccion en una empresa de extraccion minera Arequipa, 2017. (*Tesis Licenciatura*). Universidad Católica San Pablo, Arequipa.
- Herrik, F. (2010). Enciclopedia de la OIT. *Protección personal*, 21.
- Jabino, V. (2014). *La responsabilidad social de las empresas mineras en Pasco como factores de desarrollo local 2009-2010*. Lima-Peru: Univresidad Inca Garcilazo d ela Vega.
- Lopez, A. (2015). *Determinar la relacion entre responsabilidad social y la satisfaccion laboral en una organizacion*. Lima Peru: Univerdidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Martinez, O. (2016). Responsabilidad social empresarial. *Revista de relaciones laborales*, 14.
- Mattie, A. (2014). *Condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana*. Universidad de los Andes Merida.
- Muñoz, A. (2012). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Madrid: Univresidad de Complunte.



- Perez, M., Espinoza, M., & Carrion , B. (2012). Responsabilidad social empresarial. *Revista Universidad y sociedad*, 12.
- Pinto, J. (2014). *Los objetivos del Milenio y la responsabilidad Social de la Pyme: Una metodologia de evaluacion* . Bogota : La imprenta .
- Quispe, M. (2015). *Responsabilidad Social influye directamente en la satisfacción laboral de los colaboradores del hipermercado TOTTUS S.A Pacasmayo-2015*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Quispe, Y. (2018). *Sistema de responsabilidad social en la empresa minera MINSUR SA, y su incidencia en el desarrollo sostenible de Antauta, 2016*”. Puno-Peru: Universidad Nacional del Altiplano.
- Ramos, E., & Modesto, L. (2015). Influencia en la satisfaccion laboral en la productividad de los trabajadores de la Municipalidad de Ituata. (*Tesis licenciatura*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Stephen, P., & Timothy, A. (2013). *Comportamiento organizacional*. Mexico: Pearson.
- Stephen, P., & Timothy, A. (2013). *Comportamiento Organizaconal*. Mexico: Pearson.
- Stoner, J., Freeman , R., & Gilbert, D. (2014). *Administracion* . Mexico: Prentice Hall.
- Vilca, G. (2017). *Responsabilidad Social Empresarial Y El Plan Estratégico De La Empresa Minera Aruntani S.A.C., Periodo 2014*”. Puno Peru : Univresidad Nacional del Altiplano.



ANEXOS



ANEXO A

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

Cuestionario dirigido a los colaboradores de la empresa Minera Yanaquihua de la unidad de Producción Alpacay-Arequipa

Estimados colaboradores, esta encuesta es elaborada con el objetivo de Determinas la influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Minera Yanaquihua Unidad de Producción Alpacay Arequipa 2018. Agradeciéndoles anticipadamente por las respuestas que ustedes daras, que estoy segura que será con sinceridad siendo las respuestas totalmente confidenciales

CUESTIONARIO

I. DATOS GENERALES

1. Edad
2. Lugar de procedencia
3. Cual es su estado civil
4. Grado de instrucción
5. Carga familiar

Vinculo	Nombres y apellidos	Edad	Sexo	Grado de instrucción	Ocupación	observaciones

II. CONDICIONES DE TRABAJO

1. ¿Cuál es el cargo que tiene dentro de la empresa?
 - a) Peón
 - b) Ayudante perforista
 - c) Maestro perforista
 - d) Motorista
 - e) Supervisor
2. ¿Las actividades que usted realiza dentro del trabajo, corresponden al cargo que usted tiene?
 - a) SI
 - b) NO
 ¿Por qué? _____
3. ¿Se realiza capacitación para el uso de implementos constantemente?
 - a) SI
 - b) NO
 ¿Por qué? _____



4. ¿Cuenta con equipos de protección personal de seguridad completos y acorde a la labor que realiza en interior de mina?
 - a) Cuento con los equipos de protección
 - b) NO Cuento con los equipos de protección
 - c) ¿Por qué? _____

5. ¿La empresa minera cuenta con una brigada de rescate adecuadamente?
 - a) SI
 - b) NO
 - ¿Por qué? _____
6. ¿Cuándo ocurre un incidente es reportado y atendido correctamente?
 - a) SI
 - b) NO
 - ¿Por qué? _____
7. ¿Le afecta el ruido en el área de trabajo en interior de mina?
 - a) SI
 - b) NO
 - ¿Por qué? _____
8. ¿La temperatura es adecuada para la labor que realiza en interior de mina?
 - a) SI
 - b) NO
 - ¿Por qué? _____
9. ¿Es adecuado el sistema de ventilación en la labor que realiza en interior de mina?
 - a) SI
 - b) NO
 - ¿Por qué? _____
10. ¿La iluminación es adecuada para la labor que realiza en interior de mina?
 - a) SI
 - b) NO
 - c) SI
 - d) NO
 - ¿Por qué? _____

III. CONDICIONES DE SERVICIOS BASICOS, EQUIPAMIENTO Y RECREACION

11. ¿La empresa minera ofrece el abastecimiento de agua en cantidades suficientes y de fácil accesibilidad?
 - a) SI
 - b) NO
 - ¿Por qué? _____
12. ¿La empresa minera ofrece instalaciones de los servicios higiénicos adecuadas y suficientes para el uso diario?
 - a) SI
 - b) NO
 - ¿Por qué? _____
13. ¿La empresa minera ofrece condiciones higiénicas y cómodas de habitaciones en el campamento?
 - a) Adecuadas
 - b) No adecuadas
 - ¿Por qué? _____



14. ¿Los vestuarios se encuentran acondicionados adecuadamente para el uso diario?
a) Acondicionados
b) No acondicionados
¿Por qué? _____
15. ¿Los ambientes de los comedores están acondicionados adecuadamente y con capacidad suficiente para el servicio a los comedores?
a) Acondicionados
b) No acondicionados
¿Por qué? _____
16. ¿La empresa minera cuenta con un ambiente de recreación y se encuentra acondicionada?
c) SI
d) NO
¿Por qué? _____
17. ¿La empresa minera realiza actividades deportivas?
e) SI
f) NO
¿Por qué? _____
18. ¿La empresa minera celebra fechas festivas (cumpleaños)?
g) SI
h) NO
¿Por qué? _____

“Gracias por tu colaboración y tiempo brindado”



ANEXO B

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado (a) colaborador: En la siguiente encuesta se presenta unas preguntas sobre satisfacción laboral, cada pregunta va acompañado con posibles alternativas que buscar calificar la variable deseada y es por lo cual responda estimado encuestado según corresponda

ESCALA VALORATIVA

CATEGORÍA	VALOR
Insatisfecho	1
Regular	2
Satisfecho	3

SATISFACCIÓN LABORAL	I	R	S
	1	2	3
¿Qué tan satisfecho se siente con...			
Las distribuciones físicas del ambiente de trabajo			
Salario			
Beneficios Sociales			
Políticas de la institución			
Supervisión recibida			
Oportunidad de ascenso			
Las relaciones con sus compañeros			
Tratamiento justo del jefe			
Horario de trabajo			
Estabilidad en el empleo			
Régimen de contratación			
La remuneración por horas de trabajo extra			
Realización Profesional			
Reconocimiento profesional			
Responsabilidad asignada			
Uso de capacidades adquiridas			
Tareas o trabajos recargados			

ANEXO C: MATRIZ DE CONSISTENCIA

<u>PROBLEMA</u>	<u>OBJETIVOS</u>	<u>HIPOTESIS</u>	<u>METODOLOGIA</u>
<p>Problema General: ¿Cuál es la influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanacocha Unidad De Producción Alpaca Arequipa-2018?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuáles son las condiciones de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanacocha Unidad De Producción Alpaca Arequipa-2018?</p> <p>¿Cuál es La calidad de servicios básicos, equipamiento, recreación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanacocha Unidad De Producción Alpaca Arequipa-2018?</p>	<p>Objetivo General: -Determinar la influencia de la responsabilidad social en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanacocha Unidad De Producción Alpaca Arequipa-2018?</p> <p>Objetivos Específicos: Identificar las condiciones de trabajo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanacocha Unidad De Producción Alpaca Arequipa-2018.</p> <p>Determinar la calidad de servicios básicos, equipamiento, recreación y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanacocha Unidad De Producción Alpaca Arequipa-2018.</p>	<p>Hipótesis General: La responsabilidad social influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la Empresa Minera Yanacocha Unidad De Producción Alpaca Arequipa-2018.</p> <p>Hipótesis Específicas: Las condiciones de trabajo como el equipamiento de seguridad, la ventilación, el ruido, ventilación del ambiente donde trabajan influyen significativamente en la satisfacción laboral los colaboradores de la Empresa Minera Yanacocha Unidad De Producción Alpaca Arequipa-2018.</p> <p>La calidad de servicios básicos, equipamiento y recreación influyen significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Minera Yanacocha Unidad De Producción Alpaca Arequipa-2018</p>	<p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>- HIPOTÉTICO DEDUCTIVO</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Nivel de investigación: - Causal - Descriptivo</p> <p>Método: - Hipotético-deductivo</p> <p>Técnicas e instrumentos: - Encuesta - Revisión de documentos</p> <p>Población universo: - 386</p> <p>Muestra: Guardia "A" = 90</p>