



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

“CONDICIONES DE TRABAJO Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN
CONDUCTORES DE UNA EMPRESA DE
TRANSPORTE DE CARGA CON BASE
EN JULIACA 2020”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN MEDICINA OCUPACIONAL
Y DEL MEDIO AMBIENTE

JEAN CARLOS HUAMANÍ SUCAPUCA

LIMA - PERÚ

2021

ASESORA

Mg. Iselle Lynn Sabastizagal Vela.

JURADO DE TESIS

MG. MARIA ALEJANDRA URDAY PAREJA

PRESIDENTE

MG. CARLOS ALBERTO RAMIREZ LA TORRE

VOCAL

MG. GABRIEL ACURIO SALAZAR

SECRETARIO

DEDICATORIA.

A Dios, por haberme dado la salud y la fuerza para culminar este proyecto.

A mi padre, por sus consejos y por enseñarme a creer y soñar.

A mi madre, por su amor y que con su ejemplo me enseñó a perseverar.

AGRADECIMIENTOS.

A mi esposa, por su amor, cariño y constante apoyo.

A mi hijo, por su tiempo, su alegría y por ser el motivo de mi vida.

A mis hermanos, por su aliento y apoyo para alcanzar este objetivo.

A mi asesora, por su paciencia, valioso tiempo y apoyo durante este proceso.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada.

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	OBJETIVOS	26
III.	HIPÓTESIS	27
IV.	METODOLOGÍA	28
V.	RESULTADOS	35
VI.	DISCUSIÓN	48
VII.	CONCLUSIONES	55
VIII.	RECOMENDACIONES	57
IX.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
X.	ANEXOS	69

RESUMEN

Objetivo: Determinar las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca – 2020.

Metodología: Estudio descriptivo, observacional y transversal. Se incluyeron a 76 conductores mediante muestreo por conveniencia. Se utilizaron el Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud CTESLAC y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Los datos se procesaron en el programa SPSS 25.

Resultados: El 60.5% de los trabajadores refirieron estar expuestos a riesgo químicos respiratorios, el 57.9% a radiación, el 51.3% a ruidos, el 53.9% de los trabajadores refirieron estar expuestos a caídas, el 64.5% a posturas incómodas, el 67.1% no podía influir sobre la cantidad de trabajo asignado. El 57.9% estaban preocupados por encontrar otro trabajo en caso quedaran desempleados. La satisfacción laboral fue satisfactoria a nivel general (48.7%). La exposición a controlar muchas cosas a la vez, recibir ayuda de sus compañeros y la percepción de reconocimientos fueron condiciones que se asociaron a la satisfacción laboral ($p=0.008$ $Rho=-0.300$, $p=0.009$ $Rho=0.299$ y $p=0.003$ $Rho=0.339$, respectivamente).

Conclusión: Los conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, refirieron estar expuestos a algunos riesgos en seguridad, higiene, ergonómicos y psicosociales en sus condiciones de trabajo, además evidenciaron estar satisfechos en su puesto laboral, adicionalmente, se halló asociación entre algunas condiciones de trabajo y la satisfacción laboral.

PALABRAS CLAVE: CONDICIONES DE TRABAJO, SATISFACCIÓN LABORAL, TRANSPORTES (DECS).

ABSTRACT

Objective: To determine the working conditions and job satisfaction in drivers of a cargo transport company based in Juliaca - 2020.

Methodology: Descriptive, observational and cross-sectional study. 76 drivers were included by convenience sampling. The Questionnaire on Working Conditions, Safety and Health CTESLAC and the SL-SPC Job Satisfaction Scale were used. The data were processed in the SPSS 25 program.

Results: 60.5% of the workers reported being exposed to respiratory chemical risks, 57.9% to radiation, 51.3% to noise, 53.9% of the workers reported being exposed to falls, 64.5% to uncomfortable postures, 67.1% could not influence the amount of work assigned. The 57.9% were worried about finding another job in case they were unemployed. Job satisfaction was generally satisfactory (48.7%). Exposure to control many things at once, receiving help from colleagues and perception of recognition were conditions that were associated with job satisfaction ($p = 0.008$ Rho = -0.300, $p = 0.009$ Rho = -0.299 and $p = 0.003$ Rho = 0.339, respectively).

Conclusion: The drivers of a cargo transport company based in Juliaca, reported being exposed to some risks in safety, hygiene, ergonomic and psychosocial in their working conditions, they also showed that they were satisfied in their work position, additionally, an association was found between some working conditions and job satisfaction.

KEYWORDS: JOB DESCRIPTION, JOB SATISFACTION, TRANSPORTATION (MESH).

I. INTRODUCCIÓN

Desde el origen de la humanidad, el hombre se ha visto en la necesidad de realizar una serie de actividades para poder sobrevivir, dando origen al trabajo y junto con este se inició la exposición a diversos riesgos para la seguridad y salud de los seres humanos (1). Además, a lo largo de la historia, la organización del trabajo ha ido evolucionando, logrando así transformar el mundo; paralelamente se han generado diversas enfermedades y riesgos para la vida de las personas (2). Son estos los motivos por los que el ser humano ha tenido la necesidad de protegerse desde siempre.

Actualmente el contar con un trabajo seguro y saludable para todos es un reto a nivel mundial, es por ello que los entes rectores internacionales y distintos países vienen estableciendo normativas para asegurar y proteger la seguridad y salud de los trabajadores en un mercado laboral en constante evolución (3), estas normativas generan además la oportunidad de contar trabajadores sanos, lo cual es importante, debido a que un trabajador sano podrá realizar sus labores de manera eficaz, lo que conlleva a las organizaciones a mantener su nivel operativo.

La globalización ha causado un impacto sobre la competitividad empresarial, las empresas tienen que realizar sus mejores esfuerzos para estar en continua competencia no solo con organizaciones ligadas a su rubro sino también con la continua evolución a nivel mundial, por ello requieren contar con los mejores productos, servicios y con las mejores personas; al interior de las empresas también se requiere de eficiencia y efectividad en sus trabajadores, por lo que con el transcurrir del tiempo la satisfacción laboral de los trabajadores ha ganado cada

vez mayor relevancia en las organizaciones, debido al efecto identificado en los bienes y servicios que ofrecen y en los resultados internos de las propias (4).

El transporte sirve para movilizar cargas que son comercializadas dentro y fuera del país. Por ello, el servicio de transporte es considerado como un medio de mantención del crecimiento económico de un país. A nivel nacional, el servicio de transporte de carga tiene una gran influencia sobre su economía, así es que durante la última década se ha evidenciado que el PBI del sector transporte tiene la tendencia a evolucionar de forma directamente proporcional con el PBI del Perú (5).

A pesar de toda esta información, actualmente no se cuentan con estudios a nivel nacional y local sobre las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los conductores de transporte de carga. Por ello, esta investigación permitirá conocer las condiciones de trabajo de los miembros de este grupo ocupacional con el objetivo de preservar su seguridad y salud en el trabajo, y dar a conocer su satisfacción laboral, lo cual posibilitará la eliminación de las fuentes de insatisfacción, mejorando así el desempeño laboral de los trabajadores y el nivel de productividad de la organización. Información que resultará de gran utilidad para las empresas del mismo rubro al momento de implementar sus estrategias de mejora.

En este contexto, es importante que el diseño de normativas o políticas que se den a nivel nacional en relación a mejores condiciones de trabajo, consideren como prioridad al colectivo de conductores de transporte de carga. Lo cual, en un corto, mediano y largo plazo, tendrá un efecto favorable no solo para los propios

conductores, sino también para las gestiones de sus empleadores y para la sociedad en su conjunto.

Planteamiento del problema

Según cálculos estadísticos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año mueren cerca de 2,78 millones de personas debido a la exposición a riesgos de seguridad y salud asociados al lugar de trabajo. Además 374 millones de personas son víctimas de accidentes laborales no mortales cada año. Estos accidentes laborales, además del sufrimiento personal que ocasionan, representan un costo económico para los trabajadores, sus familias, el gremio empresarial y la economía mundial. Según diversas estimaciones de la OIT, las enfermedades, lesiones y afecciones relacionadas al trabajo, sean mortales o no, generan un costo económico mundial del 4% del PBI aproximadamente (6).

Existen estudios de investigación acerca del transporte de carga por carretera en países en desarrollo, donde se señala que las condiciones de trabajo de los conductores se caracterizan por la conducción a excesiva velocidad, largas jornadas laborales, falta de espacios adecuados de descanso e incluso conductores que trabajan estando con fatiga y cansancio. Siendo estas dos últimas las principales causas de accidentes de tránsito, que pueden provocar la muerte de los propios conductores y/o de otros (7).

En el Perú, la ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo establece según el principio de protección, que el estado y los empleadores deben asegurar condiciones de trabajo dignas, garantizando un estado de vida

saludable, mental, física y socialmente (8). No obstante, y a pesar de dicha ley, existen conductores que tienen que realizar sus labores en diversas condiciones de trabajo, estando expuestos a múltiples riesgos, debido a la naturaleza propia del trabajo que realizan, lo cual tiene implicancia directa sobre su calidad de vida.

Antiguamente existía la idea de que invertir en recursos humanos era un gasto innecesario, sin embargo, el presente mundo globalizado con empresas cada vez más competitivas, han evidenciado que los trabajadores son una fuente de ventaja competitiva sostenible, por sus particulares características. Bajo esta perspectiva se ha considerado que la competitividad organizacional se basa en una adecuada gestión de los recursos humanos (9).

Se ha planteado la satisfacción laboral como un activo estratégico debido a su efecto positivo sobre el bienestar de los trabajadores y sobre los resultados de la organización (10). De modo que el análisis de la satisfacción laboral constituye una fuente valiosa de información indispensable para la correcta gestión de los recursos humanos (11).

De manera específica, la empresa de transporte de carga en estudio, tiene como finalidad brindar servicios a una empresa minera, realizando el servicio del transporte de concentrado de mineral, el cual se realiza desde una unidad minera que está ubicada en la provincia de Melgar del departamento de Puno, hacia dos puntos de destino, el primero en la provincia de Pisco y el segundo en la provincia constitucional del Callao, dicho servicio comienza con el cargado del concentrado de mineral a los

camiones, para dar inicio al viaje en convoy, conformado por 6 a 8 camiones, guiados por una camioneta escolta, cuya función es supervisar las condiciones de la carretera, control de tiempo, velocidad de conducción y alertar sobre algún peligro durante la ruta. Cabe precisar que, cada camión es operado por un solo conductor, estos conductores realizan la conducción sólo en horario diurno, no conducen más de 05 horas de manera continua y su jornada máxima diaria acumulada de conducción es de 10 horas en un periodo de 24 horas. Adicionalmente el trayecto del convoy desde la unidad minera hasta el destino de Pisco tiene una distancia de 1260 km, el cual se realiza en tres días de viaje, pero si el destino es el Callao, se adicionan al trayecto inicial una distancia de 244 km más un día de viaje.

Por otro lado, si bien esta es una empresa formal donde se brindan todos los beneficios sociales como vacaciones, gratificaciones, compensación de tiempo de servicios, asignación familiar, seguro social de salud y conductores afiliados a un sistema de pensiones; es debido a la naturaleza de las actividades laborales que los conductores desarrollan, lo que genera que los conductores tengan jornadas de trabajo atípicas, así como condiciones particulares para el ejercicio de sus labores, por ejemplo, el estar lejos del lugar de residencia y de su medio familiar, tener que trabajar los días domingos e incluso feriados, el dormir en la litera de los camiones por la duración de los viajes, adicionalmente y para poder ingerir sus alimentos, estos los consumen dentro de los camiones, esto como una medida preventiva frente a la pandemia por la que atraviesa el país y el mundo en

general, dichas circunstancias podrían alterar la satisfacción laboral percibida por los conductores.

Asimismo, existe una investigación relacionada al transporte de carga en la cual se evidenció que la mayoría de los conductores no son conscientes de los riesgos a los que están expuestos, a causa de falta de información o incluso debido a que consideran dichos riesgos como parte de los gajes de su trabajo (7). Teniendo en consideración los riesgos a los que están expuestos los conductores de transporte de carga, así como las condiciones particulares descritas previamente bajo las cuales este grupo ocupacional desarrolla sus actividades es necesario establecer un perfil de sus condiciones de trabajo. Asimismo, las emociones y la actitud que los conductores puedan desarrollar hacia el trabajo bajo estas condiciones particulares, y el hecho de que su trabajo les permita cumplir sus creencias y valores, así como alcanzar sus objetivos, hace necesario que se estudie y caracterice el nivel de satisfacción laboral de este grupo ocupacional en particular.

Finalmente, en relación a lo descrito, sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, en el Perú contamos con pocos registros que evidencien las características de las condiciones de trabajo y el nivel de satisfacción laboral de los conductores. Por ello es menester recabar información, a fin de identificar oportunidades de mejora y establecer estrategias a través de programas preventivo promocionales de salud ocupacional.

Por lo expuesto nos formulamos la siguiente pregunta de investigación:

1.2. Pregunta General

¿Cuáles son las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca – 2020?

1.3. Preguntas Específicas

¿Cuáles son las características de las condiciones de trabajo en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca – 2020?

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca – 2020?

Marco Teórico

Desde el inicio de la humanidad, la seguridad, la salud y la vida del hombre han estado en riesgo, de tal modo que el hombre ha tenido la necesidad de protegerse desde siempre. Sin embargo, cuando estas situaciones han estado relacionadas al trabajo, históricamente se ha visto que se ha dado mayor atención al área productiva que al área de la seguridad, puesto que es relativamente reciente que las personas, los empresarios y la sociedad han comprendido la importancia de la seguridad y salud en el trabajo (12).

A lo largo del tiempo el trabajo se ha ido modificando, esto a causa en gran medida de la evolución tecnológica desarrollada por el hombre, lo cual viene ocasionando que la organización de la producción tenga una serie de cambios a nivel mundial; actualmente los cambios en los sistemas productivos se dan con mayor rapidez, lo cual genera a su vez cambios en las condiciones de trabajo (13).

El trabajo puede conceptualizarse como una actividad social que permite que el hombre pueda alcanzar sus objetivos, así como satisfacer sus necesidades a través de la combinación de distintos recursos. A su vez, las condiciones de trabajo se definen como las características del mismo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador (14). La salud es el bien máspreciado que posee todo ser humano y en esa misma línea la Organización Mundial de la Salud (OMS) la definió en 1947 como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no meramente la ausencia de afecciones o enfermedad” (15).

Las condiciones de trabajo bajo las cuales los trabajadores realizan sus actividades en los centros laborales son un asunto relevante, tanto para los organismos encargados de velar por la seguridad y salud ocupacional, como para la sociedad en su conjunto. Esto teniendo en consideración que los trabajadores pasan más de un tercio de cada día en el trabajo, por lo que las condiciones de trabajo pueden tener implicancias directas sobre su seguridad, salud y bienestar, además se ha visto que unas condiciones de trabajo inadecuadas pueden llegar a originar enfermedades ocupacionales, accidentes laborales y hasta la pérdida de vidas humanas en los propios ambientes de trabajo (16).

La OIT en el Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, señala que como parte de las acciones de los empleadores estos deberán “garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros

y no entrañen riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores” (17). Así mismo, respecto al concepto de Trabajo Decente, la OIT indica que los ambientes laborales deben ser sanos y seguros, respetando los derechos laborales, sin embargo; esta situación aún no se da para una gran parte de los trabajadores a nivel mundial, debido a que actualmente la realidad muestra que todos los días del año, existen trabajadores que están sometidos a diversos peligros y riesgos en sus propios centros de labores (18).

Según la OIT, las condiciones y medio ambiente de trabajo son parte de la unificación de la relación que existe entre una persona con su medio físico, social, cultural y con su calidad de vida en general. Por consiguiente, las condiciones de trabajo se vinculan con el estado del entorno laboral. Es así que los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales estarían ocasionadas por condiciones de trabajo en las que habría exposición a peligros y factores de riesgo en los centros laborales, así como por una deficiente organización del trabajo (18).

De acuerdo al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT) de España, las condiciones de trabajo se definen como “un conjunto de variables que establecen la ejecución de una labor específica y el entorno en que está se ejecuta, por cuanto que dichas variables determinan la salud del trabajador en la triple dimensión señalada por la OMS” (19).

Así mismo en España existe la ley de prevención de riesgos laborales, en la cual se define la condición de trabajo como “cualquier particularidad

del mismo que pueda tener una influencia importante sobre la generación de riesgos para la seguridad y salud del propio trabajador” (20).

De manera similar en el Perú contamos con la ley N° 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo, y su reglamento el cual fue aprobado por decreto supremo N° 005-2012-TR, en este último se define a las condiciones y medio ambiente de trabajo como “aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia en la generación de riesgos que afectan la seguridad y salud de los trabajadores”. Esta definición incluye a las instalaciones, equipos, productos, agentes físicos, químicos y biológicos presentes en los centros laborales, además de los diversos procedimientos, métodos, organización del trabajo, factores ergonómicos y psicosociales (21).

En tanto que Merino-Salazar y Benavides, han establecido conceptos acerca de las condiciones de trabajo y condiciones de empleo. Respecto a las condiciones de trabajo la definen como todo aquello relacionado al trabajo desde la perspectiva de los efectos en los trabajadores (22). Además, clasifican las condiciones de trabajo en:

- a. Seguridad (instalaciones y equipos de trabajo)
- b. Higiene (físicos, químicos y biológicos)
- c. Ergonómicas (movimientos repetitivos, manipulación de cargas, etc.)
- d. Psicosociales (control, demanda, apoyo social, etc.)

Asimismo, en relación a las condiciones de empleo la definen como las particularidades plasmadas en el contrato laboral, como son el tipo de

contrato, la remuneración, el horario, la jornada laboral, los turnos de trabajo, entre otras características; que a su vez definen los beneficios sociales avalados por el tipo de contrato laboral (22).

A su vez, señalan que las condiciones de trabajo y de empleo interactúan con las condiciones de vida (movilidad, vivienda, etc.) y personales (hábitos, educación, etc.) determinando así la aparición de daños a la salud como lesiones y enfermedades, o siendo fuente de bienestar y satisfacción (22). En consecuencia, estos conceptos poseen diferentes áreas de intervención, como son las políticas públicas, la empresa y el trabajador. Según lo anterior, se concluye que las condiciones de trabajo tienen el potencial de generar un impacto tanto positivo como negativo sobre la salud de la población trabajadora.

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son aquellas relacionadas con la implementación de sistemas que permitan que el trabajador pueda desarrollar su labor de manera eficiente, eliminando o reduciendo riesgos, evitando sucesos y daños que afecten su salud o integridad, el patrimonio de la organización y el medio ambiente (23). Teniendo como objetivo mantener y promover la salud de los trabajadores, además de prevenir los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, mediante la implementación de programas de salud ocupacional, con una serie de capacitaciones, actividades preventivas promocionales e intervenciones realizadas por los empleadores y dirigidas a los trabajadores de sus organizaciones

Una investigación realizada en Chile respecto al transporte de carga señala que dirigentes sindicales y directivos de los empleadores son conscientes de que los conductores de este rubro están expuestos a diversos riesgos para su salud, sin embargo; la mayoría de los conductores no son conscientes de ello, lo cual es debido a la falta de información o porque consideran dichos riesgos como parte de los gajes de este trabajo (7).

La satisfacción laboral es un punto que cada día toma mayor relevancia para la gestión de los recursos humanos de las empresas, puesto que es un referente de los estándares de calidad de vida al interior de las organizaciones, y es un buen indicador del funcionamiento organizacional; asimismo es sumamente valioso realizar su diagnóstico debido a que permite realizar intervenciones a nivel de las políticas y planes institucionales (24).

A lo largo del tiempo se han establecido diversos modelos teóricos para analizar la satisfacción laboral, a continuación, citaremos uno de los modelos más relevantes y que mayor influencia ha tenido en este campo de estudio:

- a. Teoría Higiene-Motivacional: La cual fue planteada por Herzberg, Mausner y Snyderman (1968), quienes sostienen que la satisfacción laboral es causada por un óptimo estado motivacional, producto de la interacción de los factores higiénicos o preventivos y de los factores emocionales (24).

- i. Los factores higiénicos o preventivos: Son los que se relacionan con el contexto del trabajo como las condiciones físicas y ambientales entorno al puesto de trabajo. Siendo estos, por ejemplo: las políticas de la empresa, salarios, beneficios sociales, estabilidad en el cargo, relaciones con el supervisor, relaciones con los compañeros, condiciones de trabajo y comodidad. La presencia de estos factores no incrementa la satisfacción, pero si no están presentes generan insatisfacción.
- ii. Los factores motivacionales: Estos están relacionados al contenido del puesto de trabajo. Siendo estos, por ejemplo: el reconocimiento profesional, la responsabilidad, los logros, los ascensos o promociones, el desarrollo de la carrera y la aplicación de habilidades personales. La presencia de esta causa satisfacción del individuo y su ausencia indiferencia.

El modelo planteado por la Teoría Higiene-Motivacional, establece que la satisfacción laboral sólo es consecuencia de los factores motivacionales, por otro lado, la insatisfacción laboral estaría originada por los factores higiénicos o preventivos (25).

Durante su estudio científico la satisfacción laboral ha sido definida de distintas maneras, algunos como Locke (1976) la definieron como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. A su vez Robbins (1998), considera que “es el conjunto de actitudes generales del individuo

hacia su trabajo”. En tanto que Muchinsky (2002), la define como “una respuesta afectiva y emocional del individuo ante determinados aspectos de su trabajo, es decir, es la medida en la que la persona obtiene placer de su trabajo” (26).

En su mayoría, estas y otras definiciones de distintos autores han aportado a un mejor entendimiento de las variables que pueden influir sobre la satisfacción laboral, en las que las circunstancias del propio trabajo y las características personales de cada trabajador condicionarán la respuesta afectiva del trabajador frente a distintos aspectos del trabajo. Siendo las características personales las que determinarán los umbrales personales de satisfacción e insatisfacción laboral en última instancia (25).

En esa misma línea, Palma (2005) plantea que la satisfacción laboral proviene de un conjunto de emociones desarrolladas por el individuo ante el trabajo, la actitud generalizada frente al trabajo, las facetas específicas del trabajo y la evaluación del mismo; en tal sentido Palma define la satisfacción laboral como la “disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (24). De manera que la satisfacción laboral vendría a ser una reacción emocional positiva hacia el puesto de trabajo, respuesta que es generada en la valoración de si el puesto cumple o permite cumplir las creencias y valores laborales del trabajador.

Asimismo, se ha evidenciado que el trabajador con un mayor nivel de satisfacción laboral, tendrá un mayor compromiso en sus actividades laborales; sin embargo, si la satisfacción laboral es menor o nula, el

trabajador no tendrá mayor compromiso en sus labores diarias (27). Es por ello, que hoy en día, existe bastante interés en estudiar y analizar la satisfacción laboral, permitiendo mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, satisfaciendo así las exigencias de sus puestos de trabajo, alcanzando las metas organizacionales, incrementando la productividad y mejorando la competitividad de la empresa.

Para el estudio de las condiciones de trabajo, se han desarrollado diversos instrumentos a nivel mundial, como las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (ECTES), las cuales brindan una perspectiva más amplia sobre la relación del trabajo con la salud, además tienen por objetivo principal brindar información que posibilite el diseño, la implementación y evaluación de programas preventivos, así como la generación de normativas y políticas públicas para proteger y mejorar la salud de los trabajadores (22).

Es preciso mencionar que las ECTES se han venido ejecutando sobre todo en países desarrollados desde hace más de 40 años, como la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y Salud (EWCS) aplicada en la Unión Europea desde 1991, cada 5 años a cargo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, uno de los mayores beneficios de esta encuesta es el contar con data relevante que permita la comparabilidad entre los países donde se aplica y posibilita su seguimiento a lo largo del tiempo, esto a pesar de las diferencias culturales, económicas y sociales que existen, lo cual facilita a la generación de lineamientos, normativas y políticas públicas eficaces (22).

Recientemente en América Latina y el Caribe se han ido desarrollando las primeras ECTES, a pesar de ello; no se realizaron las coordinaciones previas para que los resultados de estas encuestas permitan la comparabilidad entre los países, a diferencia de la encuesta europea donde si lo consideran. Es así que, con la finalidad de superar estas limitaciones, se conforma la Red de Expertos en Encuestas de Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud; cuyo objeto es perfeccionar la comparabilidad de las futuras ECTES en la región. En consecuencia, se creó un instrumento estándar que es un cuestionario denominado CTESLAC (Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe) (22).

Es en base a este CTESLAC que, en el Perú, el Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Medio Ambiente para la Salud (CENSOPAS) del Instituto Nacional de la Salud (INS) adapta el Cuestionario de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud-Perú-CENSOPAS/INS (28).

Cabe señalar que la OIT resalta la importancia de las encuestas sobre las condiciones de trabajo, señalando que la información fiable sobre las condiciones de trabajo permite analizar los distintos contextos laborales, contribuyendo así con los objetivos políticos, como son la mejora en la calidad del trabajo, promover el trabajo digno y generar un nivel alto de bienestar en los trabajadores (29).

Del mismo modo, para analizar la satisfacción laboral, también se han elaborado diversos instrumentos, los cuales son cuestionarios y escalas,

como el Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) (Weiss, Dawis, England y Lofquist, 1967) que mide el nivel de satisfacción del trabajador con su empleo, cuenta con dos versiones: una versión larga de 100 ítems y una versión corta de 20 ítems (30). Así como el Overall Job Satisfaction (Warr, Cook y Wall, 1979) que es una escala que operacionaliza el constructo de la satisfacción laboral, mostrando la experiencia de los trabajadores y que obtiene la respuesta afectiva a las características del propio trabajo, cuenta además con una versión en español denominada Escala General de Satisfacción NTP 394 (Pérez-Bilbao y Fidalgo, 1995) (25, 31).

En el Perú se cuenta con la Escala SL-SPC, que es un instrumento elaborado por Palma (2005), que ha sido diseñada en base a la Teoría Higiene-Motivacional, la cual manifiesta que la satisfacción laboral es producto de la interrelación del ambiente laboral, permitiendo brindar un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, identificando cuan agradable o desagradable le resulta al trabajador llevar a cabo sus labores, asimismo permite detectar cuan satisfecho se encuentra el trabajador con respecto a factores como la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Por ello resulta útil para establecer un perfil de los factores que determinan el nivel de satisfacción de los trabajadores, y en base a esto proponer las estrategias de intervención (26). Palma ha validado esta escala en una

muestra de 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana.

El servicio de transporte terrestre, es definido como una actividad económica, la cual se realiza por una persona natural o jurídica debidamente autorizada, tiene como finalidad principal satisfacer la necesidad de traslado por vía terrestre de personas o de carga (32).

Este estudio se realizará en una empresa en particular, que brinda servicios de transporte terrestre de carga a lo largo del territorio nacional, cuya base o sede principal está ubicada al sur del Perú, departamento de Puno, en el distrito de Juliaca. Para el normal desarrollo de sus operaciones la empresa cuenta con trabajadores administrativos quienes se encargan de gestionar, organizar y realizar actividades de soporte, y con trabajadores operativos, que son los conductores quienes se encargan de la realización de la conducción de los camiones, siendo estos vehículos automotores diseñados exclusivamente para el transporte de carga y según la clasificación vehicular nacional, pertenecen a la categoría “N” (33).

Definiciones Conceptuales

Condiciones de trabajo:

“Conjunto de variables que definen la realización de una tarea concreta y el entorno en que ésta se realiza, en cuanto que estas variables determinan la salud del operario en la triple dimensión apuntada por la Organización Mundial de la Salud (OMS)” (19). Según ello, se entiende que las Condiciones de trabajo son todas las características relacionadas al contenido del trabajo que tienen el

potencial de influenciar ya sea de forma favorable o perjudicial sobre la salud de los trabajadores.

Satisfacción laboral:

“Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (24), está estaría generada por una interacción con el medio ambiente a través de las significaciones personales, las que motivan la actitud hacia el trabajo.

Conductor:

Es una persona natural, que es titular de una licencia de conducir vigente, que se encuentra habilitado para realizar la conducción de un vehículo asignado para brindar el servicio de transporte terrestre de cargas, personas o ambos (33). Para el caso de la presente investigación los conductores son trabajadores de una empresa de transporte de carga.

I. Antecedentes

Antecedentes Nacionales

Vigil-Lazo (34), en su investigación realizada el 2013 en Lima Metropolitana, para identificar la relación entre las condiciones laborales de los conductores de transporte público urbano y la aparición de síntomas y/o enfermedades ocupacionales en conductores, encontrando que la relación entre las condiciones de trabajo y las enfermedades ocupacionales de los conductores de la empresa

ETUPSA 73-A no es significativa, las condiciones de trabajo no son adecuadas para el desempeño laboral. Asimismo, las enfermedades ocupacionales más frecuentes son las osteomusculares, sobre todo en la zona lumbar y cervical. Concluyendo que existe una relación no significativa entre las condiciones de trabajo y la presencia de síntomas de enfermedades ocupacionales en conductores de la empresa ETUPSA 73-A.

Dioses (35), en su estudio publicado el 2017, y ejecutado en Lima Metropolitana, tuvo como finalidad determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en conductores de una empresa de transporte interprovincial, identificando que la percepción de satisfacción en casi la mitad de los conductores fue regular, adicionalmente especificó que el mismo nivel de satisfacción fue hallado en “el sentirse bien en el trabajo” y “tener un buen lugar para trabajar” (45.5% y 42%, respectivamente). Posteriormente al realizar la correlación entre la satisfacción laboral con el síndrome de burnout, halló la correlación inversa, moderada y significativa entre ambas variables ($p=0.000$, $Rho=0.289$).

Benites et al (36), en un estudio realizado el 2017 en la provincia de Lima, distrito de San Martín de Porres, cuyo objetivo fue determinar las condiciones de trabajo y salud que presentan los conductores de mototaxis de dos empresas de transportes, encontrando que cerca de la

mitad de la población presenta tendencia al sobrepeso, además no se realizan chequeos médicos ni cuentan con seguro de salud. Las condiciones de trabajo y de salud que los afectan son ruido, temperatura, vibraciones, posturas prolongadas, dolor de espalda y hombros, no usan de cinturón de seguridad y tienen hábitos inadecuados de sueño, alimentación y micción.

Díaz y Choque (37), en su estudio realizado en Arequipa en 2019, hallaron la relación entre la motivación y la satisfacción laboral en conductores de transporte de carga pesada, donde lograron hallar que más de la mitad de los conductores percibían su satisfacción laboral como neutra, así como sus dimensiones “condiciones físicas y/o materiales”, “beneficios laborales y remuneraciones”, “políticas administrativas”, “relaciones sociales”, “desarrollo personal”, “desempeño de tareas” y “relación con autoridad”, pero a su vez identificaron un ligero porcentaje de conductores que si percibían insatisfacción laboral (20%). Finalmente, identificaron la existencia de relación directa significativa entre la motivación laboral y la satisfacción.

Capcha et al (38), en su estudio realizado en 2019 en el distrito de Lurigancho-Chosica de Perú, tuvo como propósito determinar la relación entre las condiciones de trabajo, salud y el estilo de vida de los trabajadores que laboran en tres empresas de transporte, donde

demostró que existe relación entre las variables, condiciones de trabajo, salud y el estilo de vida. Además, se encontró relación entre las dimensiones del estilo de vida y las condiciones de trabajo y salud, excepto en la dimensión manejo de estrés. Concluyendo que existe relación entre las variables estudiadas.

Antecedentes Internacionales

González et al (39), en su artículo realizado en Colombia en el 2017, cuyo objetivo fue determinar los factores laborales y el estrés percibido de los conductores de buses de la ciudad de Medellín, donde se encontró una correlación positiva y significativa entre la edad y el porcentaje de no control de estrés y asociación entre la variable porcentaje de control de estrés con la ruta de buses que conduce el conductor, concluyendo que los conductores de buses, están expuestos a una serie de condiciones desfavorables que pueden poner en peligro su salud y generar algún tipo de estrés.

Bravo et al (40), en su artículo realizado en Chile el 2015, tuvo como propósito describir las condiciones de trabajo de los conductores de locomoción colectiva, los riesgos psicosociales a los que están expuestos y su relación con indicadores de salud mental y general. Donde se halló que hay presencia de al menos tres factores psicosociales con un nivel de riesgo mediano y alto para la salud. Además, se detectó la presencia de antecedentes laborales de riesgo,

como son el número de horas de trabajo semanales, el tipo de contrato laboral y la duración de recorrido, así como la exposición a episodios de violencia y la percepción de riesgo por el manejo de dinero en efectivo. Se encontró correlación entre todas las dimensiones de riesgo psicosocial, sintomatología ansioso depresiva y al menos un problema de salud. Donde se concluye que es necesario prevenir y mitigar el impacto de los riesgos psicosociales en la población que se desempeña en este rubro.

De Aquino et al (41), en su artículo realizado en Brasil el 2017, tuvo como finalidad analizar las condiciones de trabajo de los conductores de autobús generadoras de riesgos. Donde se hallaron dificultades como la temperatura, ruidos y vibraciones, ventilación ineficiente, atascos y las relaciones con los pasajeros, siendo estas las principales quejas de los conductores. Concluyendo que los conductores de autobús están expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas que parecen interferir en su salud ocupacional. Siendo necesario aproximar la atención primaria de salud a los conductores de transportes urbanos, con la finalidad de implementar acciones intersectoriales de promoción a la salud.

Justificación del estudio

La OIT viene promoviendo el trabajo decente a nivel mundial, lo cual implica que todas las actividades productivas se desarrollen en

condiciones de trabajo adecuadas, donde además el estado y los empleadores deberán garantizar que no se generen daños sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

Este estudio brindará información objetiva sobre las condiciones de trabajo y sobre la satisfacción laboral de conductores de transporte de carga, lo cual permitirá identificar las posibles deficiencias que existen dentro del entorno laboral y podrá ser socializado con las jefaturas de la empresa de estudio, con la finalidad de desarrollar programas preventivos promocionales de salud ocupacional, así como desarrollar estrategias que den cumplimiento a los lineamientos establecidos por los entes rectores tanto a nivel nacional como internacional.

Adicionalmente, la metodología aplicada en este estudio podrá ser utilizada en otras investigaciones, con la finalidad de tener más información al respecto en el entorno local y nacional, así mismo la técnica e instrumentos de recolección utilizados, han sido debidamente validados, permitiendo comparar información estadística con otras evidencias científicas, ampliando el panorama de este sector laboral.

Por otro lado, este estudio generará información que será el punto de partida para que otros profesionales o instituciones científicas desarrollen mayores investigaciones sobre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores del sector de transporte de carga, permitiendo conocer de esta manera la realidad de este grupo poblacional poco estudiado en el entorno nacional y local.

Por lo mencionado anteriormente, es de importancia desarrollar esta investigación para obtener información fiable sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los conductores del rubro transporte de carga, con el objeto de identificar oportunidades de mejora y lograr el progreso del sector respecto a cultura de seguridad y salud.

II. OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca – 2020.

Objetivos Específicos

Identificar las condiciones de trabajo en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca – 2020.

Identificar la satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca – 2020.

III. HIPÓTESIS

Por el tipo de investigación, no se ha considerado ninguna hipótesis.

IV. METODOLOGÍA

Diseño del Estudio

Estudio descriptivo, observacional y transversal.

Población Objetivo

Todos los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca.

Unidad de Muestreo

Un trabajador conductor de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca.

Marco Muestral

80 trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca.

Tipo de Muestra

No probabilístico, por conveniencia.

Tamaño de Muestra

No se aplicó ni tipo, ni técnica de muestreo, debido a que se consideró a toda la población de estudio.

Criterios de Elegibilidad

Criterios de Inclusión

- Todos los conductores que trabajen en la empresa.
- Aceptar la invitación para participar en el estudio.

Criterios de Exclusión

- Cuando los instrumentos aplicados se encuentren incompletos o llenados incorrectamente.

Operacionalización de Variables

En el Anexo N° 01 se detalla la operacionalización de variables.

Procedimientos y técnicas

Se envió una carta de presentación a la Empresa de Transporte de Carga con base en Juliaca, solicitando la autorización para poder aplicar los cuestionarios a sus trabajadores conductores.

Se realizó las coordinaciones para realizar una visita a la empresa y explicar los detalles de la investigación a la gerencia y demás áreas involucradas.

Se realizó la invitación a los trabajadores conductores a participar en el estudio reuniéndolos en la sede de la empresa donde se les dio a conocer los objetivos del estudio y se les explicaron las dudas, a los trabajadores conductores que accedieron voluntariamente a participar se les entregó la hoja informativa y se les aplicó los instrumentos.

La información obtenida se almacenó para su posterior procesamiento, análisis e interpretación.

Instrumentos

Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud CTESLAC

El Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud, es un instrumento que se realizó a partir del cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (CTESLAC) que fue diseñado por la Red de Expertos en Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud. El propósito inicial de la Red era mejorar la comparabilidad de las ECTES, debido a que en América Latina y Caribe existían varias versiones de ECTES, desarrollando así una propuesta de cuestionario básico al cual denominaron Cuestionario CTESLAC, que está compuesto por 72 preguntas (24,30).

Una investigación llevada a cabo en el Perú, realizó la valoración de la cumplimentación y la fiabilidad de las preguntas sobre condiciones de trabajo del cuestionario CTESLAC, en una muestra de 500 entrevistas realizadas en el 2017, hallando una alta cumplimentación en la mayoría de preguntas sobre condiciones de seguridad, higiene y ergonomía (< 1% de no sabe, no contesta y perdidos), sobre condiciones psicosociales se identificaron 3 preguntas con: perdidos entre el 4% y 6%, no sabe/no

contesta entre un 2% y 5%. Esta investigación demostró una buena cumplimentación del cuestionario y una buena fiabilidad de las dimensiones de condiciones de seguridad, higiene y ergonómicas, excepto en la dimensión psicosocial que no alcanzó los criterios de fiabilidad (30).

Escala de Satisfacción laboral SL-SPC

En el año 2005 Sonia Palma desarrolló la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, el cual está detallado en el Anexo N° 02, este instrumento permite detectar cuán agradable o desagradable se siente un trabajador con respecto a su actividad laboral, permitiendo una valoración general de la actitud hacia el trabajo. Dicho instrumento consta de 27 ítems positivos (1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27) y negativos (2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 18, 24), estos ítems están distribuidos en cuatro dimensiones: Significación de tarea (8 ítems), Condiciones de trabajo (9 ítems), Reconocimiento personal y/o social (5 ítems), Beneficios económicos (5 ítems) (42).

Las alternativas que utiliza la escala es en escala Likert total acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo, total desacuerdo; dichas alternativas son evaluadas con una puntuación entre 1 a 5 puntos, de manera tal que el puntaje total de la escala tiene un mínimo de 27 puntos y un máximo de 135 puntos, en cuanto a la valoración una puntuación mayor evidencia mayor grado de satisfacción y una puntuación menor indica lo contrario (24), la cual es categorizado de la siguiente manera:

Nivel de satisfacción	Puntaje total
Muy satisfecho	117 a mas
Satisfecho	103 a 116
Promedio	89 a 102
Insatisfecho	75 a 88
Muy insatisfecho	74 a menos

Fuente: Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Primera edición.

Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL; 2005 (43).

Palma estimó la confiabilidad de la prueba mediante la aplicación del instrumento a 1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana, La confiabilidad se estimó con el método de consistencia interna a través del coeficiente alfa de Cronbach y el método de mitades con el coeficiente de Guttman, obteniendo los coeficientes 0.84 y 0.81 respectivamente, por lo que estos resultados avalan la confiabilidad del instrumento (24).

Análisis y Procesamiento de Datos.

Se creó una base de datos en Microsoft Excel para ingresar toda la data proveniente de ambos instrumentos (Cuestionario de Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud CTESLAC y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC), con el objetivo de trasladar esta información al programa estadístico informático SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 25, para su respectivo procesamiento y análisis.

Con la finalidad de investigar las variables estudiadas y detallar los resultados de las mismas, se utilizó estadística descriptiva para poder obtener distribución de frecuencias y porcentajes. Además, interesó

explorar la posible relación entre las condiciones de trabajo con la satisfacción laboral, para ello se realizó el análisis de correlación de Spearman para las variables cualitativas ordinales. Finalmente, con dichos resultados se procedió a elaborar las tablas, figuras y redactar el informe final del estudio, con el uso de los programas de Microsoft Excel en su versión 2019.

Consideraciones éticas

El proyecto de investigación fue presentado al Comité Institucional de Ética en Investigación (CIEI) de la Universidad Peruana Cayetano Heredia para solicitar su evaluación. De igual forma, el estudio fue presentado a la gerencia de la empresa y a las jefaturas de las áreas involucradas, solicitando su autorización para la realización del estudio.

Asimismo, se informó a los participantes acerca de los propósitos del presente estudio, así como una descripción de los procedimientos a realizarse durante la aplicación de los instrumentos.

Se precisa que debido a la naturaleza del estudio no existieron riesgos o daños de exposición para los participantes. Además, se realizó la entrega a los participantes de un folleto tríptico conteniendo información relacionada a medidas y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo, como beneficio por su participación en el estudio.

Cabe señalar que en el estudio se establecieron las medidas de confidencialidad de la información de los participantes, ya que para los fines de la investigación no fue necesario contar con sus datos personales.

A cada participante se le asignó un código al momento de aplicarles los cuestionarios, estos códigos no se mostraron en los resultados, garantizando así el anonimato de los participantes. Toda la información obtenida se ingresó a una base de datos anonimizada a la cual solo tuvo acceso el investigador principal. Asimismo, una vez realizado el informe final, toda la información, documentos e instrumentos utilizados fueron almacenados y custodiados por el investigador principal.

Se brindó a los participantes el número de teléfono para contactar al investigador principal para responder las consultas relacionadas a la investigación y a sus derechos como participantes de la investigación. Del mismo modo, se puso en conocimiento que su participación es voluntaria y que la negativa para participar no acarrea ningún perjuicio, se les informó también que pueden retirarse del estudio en cualquier momento sin detrimento alguno. Todas estas consideraciones están plasmadas en una hoja informativa, la cual esta detallada en el Anexo N° 03.

V. RESULTADOS

De los 80 trabajadores conductores, participaron 76 se encontraban presentes al momento de la evaluación y se excluyeron a 4 que faltaron (por motivos de licencia y descanso médico). A continuación, se presentan los resultados obtenidos en base los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú – 2020.

Tabla 1. Características sociodemográficas de los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú - 2020

Características sociodemográficas	N	%
Edad		
≤ 30 años	6	7.9
31 a 40 años	34	44.7
41 a 50 años	28	36.8
> 50 años	8	10.6
Nivel de instrucción		
Primaria incompleta	2	2.6
Primaria completa	4	5.3
Secundaria incompleta	11	14.5
Secundaria completa	46	60.5
Superior no universitaria incompleta	9	11.8
Superior no universitaria completa	4	5.3
Estado civil		
Soltero	13	17.1
Casado o conviviente	60	78.9
Separado	3	4.0
Total	76	100

La tabla 1 muestra que el 44.7% de los conductores tenían de 31 a 40 años de edad, el 60.5% tenía secundaria completa y el 78.9% eran casados o convivientes. Cabe señalar que todos fueron varones.

Tabla 2. Condiciones de empleo de los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú - 2020

Condiciones de empleo	N	%
Horas de trabajo semanal		
≤ 40	6	7.9
41 – 48	67	88.2
≥ 49	3	3.9
Tipo de contrato		
Fijo indefinido o permanente	20	26.3
Temporal	56	73.7
Sistema de jubilación		
ONP	52	68.4
AFP	24	31.6
Tiene otros trabajos remunerados		
Sí, pero solo ocasionalmente	17	22.4
Sí, trabajo de temporada	2	2.6
No	57	75.0
Total	76	100

La tabla 2 muestra que el 88.2% de los conductores trabajaba de 41 a 48 horas semanales, el 73.7% tenía un contrato temporal, el 68.4% estaba afiliado a una ONP y el 75% no tenía otros trabajos remunerados. Cabe señalar que, de acuerdo a las respuestas de los trabajadores, todos los conductores trabajaban días irregulares o no fijos o móviles, realizaban jornadas en la mañana-tarde, eran trabajadores dependientes, tenían un contrato escrito, estaban afiliados a EsSalud y tenían un ingreso promedio mensual entre 2551 y 3400 soles. (Anexo N° 05)

Tabla 3. Condiciones de trabajo de los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú - 2020

Condiciones de trabajo	Siempre		Muchas veces		Algunas veces		Casi nunca		Nunca		No sabe		No responde		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
CS: Riesgo de caídas al mismo nivel	0	0.0	1	1.3	41	53.9	33	43.4	1	1.3	0	0.0	0	0.0	76
CS: Riesgo de caídas distinto nivel	0	0.0	2	2.6	27	35.5	41	53.9	6	7.9	0	0.0	0	0.0	76
CS: Exposición a máquinas o herramientas	0	0.0	0	0.0	7	9.2	58	76.3	11	14.5	0	0.0	0	0.0	76
CH: Exposición a ruido	0	0.0	2	2.6	39	51.3	29	38.2	6	7.9	0	0.0	0	0.0	76
CH: Exposición a riesgos químicos (contacto)	0	0.0	0	0.0	5	6.6	48	63.2	23	30.3	0	0.0	0	0.0	76
CH: Exposición a riesgos químicos (respira)	0	0.0	3	3.9	46	60.5	24	31.6	3	3.9	0	0.0	0	0.0	76
CH: Exposición a riesgos biológico	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	1.3	74	97.4	1	1.3	0	0.0	76
CH: Exposición a radiación	2	2.6	1	1.3	44	57.9	29	38.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	76
CE: Exposición a posturas incómoda	0	0.0	4	5.3	49	64.5	22	28.9	1	1.3	0	0.0	0	0.0	76
CE: Exposición a levantar carga	0	0.0	1	1.3	7	9.2	49	64.5	19	25.0	0	0.0	0	0.0	76
CE: Exposición a movimientos repetitivos	5	6.6	25	32.9	35	46.1	9	11.8	2	2.6	0	0.0	0	0.0	76
CP: Exposición a alto ritmo de trabajo	0	0.0	2	2.6	6	7.9	50	65.8	18	23.7	0	0.0	0	0.0	76
CP: Exposición a controlar muchas cosas	3	3.9	35	46.1	31	40.8	4	5.3	2	2.6	0	0.0	1	1.3	76
CP: Riesgo de esconder emociones	0	0.0	1	1.3	5	6.6	14	18.4	56	73.7	0	0.0	0	0.0	76
CP: Aplicar conocimientos	17	22.4	48	63.2	11	14.5	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	76
CP: Aprender	13	17.1	48	63.2	15	19.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	76
CP: Maneja la cantidad de trabajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	7.9	51	67.1	19	25.0	0	0.0	76
CP: Recibe ayuda de sus superiores o jefes	1	1.3	7	9.2	30	39.5	33	43.4	4	5.3	1	1.3	0	0.0	76
CP: Recibe ayuda de sus compañeros	2	2.6	23	30.3	15	19.7	18	23.7	14	18.4	3	3.9	1	1.3	76
CP: Percepción del reconocimiento	6	7.9	20	26.3	19	25.0	14	18.4	3	3.9	13	17.1	1	1.3	76

La tabla 3 muestra las condiciones de exposición a riesgos, se observa que:

En cuanto a las condiciones de seguridad:

- El 53.9% de conductores refieren que algunas veces estaban expuestos a caídas al mismo nivel, lo cual podría estar relacionado con el hecho de que la mayor parte de las áreas donde los conductores bajan de sus vehículos en la ruta, generalmente cuentan con una superficie irregular, el 35.5% a caídas de distinto nivel, lo cual podría ser debido a que los conductores durante la ruta tienen que subir y bajar de sus unidades frecuentemente y el 9.2% algunas veces estaban expuestos a máquinas o herramientas.

En cuanto a las condiciones de higiene:

- El 51.3% de los participantes señalaron que algunas veces estaban expuestos a ruido, y el 2.6%, muchas veces, lo cual podría ser por el ruido generado por el funcionamiento de sus unidades; el 6.6% algunas veces estaban expuestos a riesgos químicos de contacto; el 60.5% algunas veces estaba expuesto a riesgos químicos respiratorios y el 3.9% muchas veces, lo cual podría ser debido a que los conductores puedan estar asociando los gases generados por la combustión del diésel, aceites y otros compuestos necesarios para el funcionamiento de sus unidades ; el 57.9% algunas veces estaba expuesto a radiación, el 1.3% muchas veces y el 2.6% siempre, esto podría ser debido a que gran parte del trayecto que realizan los conductores lo realizan a través de la carretera panamericana sur, en la costa del Perú, donde casi todo el año existe radiación solar .

En cuanto a las condiciones ergonómicas:

- El 64.5% algunas veces presentaba exposición a posturas incómodas y el 5.3% muchas veces, lo cual podría estar relacionado a que los conductores realizan gran parte de sus labores manteniendo una sola postura que es sentado al interior de sus unidades; el 9.2% algunas veces estaba expuesto a levantar carga y el 1.3% muchas veces, lo cual es esperable debido a que quien realiza el levantamiento de carga al momento de cargar y descargar las unidades es otro personal especializado para ello y no necesariamente es realizado por los conductores; el 46.1% algunas veces estaba expuesto a movimientos repetitivos, el 32.9% muchas veces y el 6.6% siempre, lo cual es percibido por los conductores como parte de sus actividades al operar sus unidades.

En cuanto a las condiciones psicosociales:

- El 7.9% algunas veces estaba expuesto a alto ritmo de trabajo y el 2.6% muchas veces, esto posiblemente debido a que todas las rutas que realizan los conductores tienen una duración previamente programada, por lo que ellos no percibirían una exigencia en aumentar su ritmo de trabajo; al 40.8% algunas veces el trabajo le exigía controlar muchas cosas a la vez, al 46.1% muchas veces y al 3.9% siempre, lo cual podría entenderse debido a que los conductores mientras realizan la conducción de sus unidades en la ruta, también tienen que verificar el funcionamiento adecuado de sus unidades y de que estas no presenten fallas lo cual realizan constantemente para evitar accidentes, asimismo durante el trayecto tienen que asegurarse que su carga este segura; el 6.6% algunas veces presentaba riesgo a esconder sus emociones y el 1.3% muchas veces, y el 73.7% nunca, lo cual podría estar relacionado a que durante el trayecto ellos están en permanente comunicación con sus

compañeros del mismo convoy; el 63.2% refiere muchas veces podía aplicar sus conocimientos, lo cual podría estar relacionado a que durante la ruta los conductores generalmente se ven en la necesidad de resolver cualquier inconveniente que pudiera presentarse para completar su viaje y finalmente llegar a su destino; el 63.2% refiere que muchas veces podía aprender, lo cual podría estar relacionado a las experiencias que los conductores van acumulando a lo largo de sus viajes; el 67.1% nunca podía influir sobre la cantidad de trabajo asignado, y el 7.9% casi nunca, lo cual es esperable debido a que la mayor parte de sus actividades tiene una programación previa por parte de la empresa ; el 5.3% nunca recibía ayuda de sus superiores y el 43.3% casi nunca, lo cual podría darse debido a que durante la ruta son los mismos conductores quienes tienen que resolver cualquier inconveniente para poder llegar a su destino, y sus jefes y superiores generalmente se encuentran en la base de operaciones; el 18.4% refiere nunca recibía ayuda de sus compañeros y el 23.7% casi nunca; asimismo el 3.9% nunca percibía un reconocimiento y el 18.4% casi nunca.

Tabla 4. Preocupación por desempleo de los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú - 2020

Preocupación por otro trabajo en caso quedara desempleado	N	%
Poco preocupado	2	2.6
Más o menos preocupado	15	19.7
Bastante preocupado	44	57.9
Muy preocupado	14	18.5
No responde	1	1.3
Total	76	100

La tabla 4 muestra que el 57.9% de los conductores presentaba bastante preocupación por encontrar otro trabajo en caso quedara desempleado, además el 18.5% se encontraba muy preocupado.

Tabla 5. Percepción de salud de los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú - 2020

Percepción de salud	N	%
Muy buena	8	10.5
Buena	51	67.1
Regular	17	22.4
Total	76	100

La tabla 5 muestra que el 67.1% de los conductores consideraba que tenía buena salud. Cabe señalar, de acuerdo a las respuestas de los trabajadores, ninguno presentaba lesiones por accidente de trabajo, enfermedades laborales ni tenía alguna discapacidad permanente registrada en CONADIS.

Tabla 6. Percepciones positivas de la salud de los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú - 2020

	Mucho menos de lo habitual		Menos que lo habitual		Igual que lo habitual		Más que lo habitual		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Ha sentido que está jugando un papel útil en su vida	0	0.0	1	1.3	68	89.5	7	9.2	76
Se ha sentido capaz de tomar decisiones	2	2.6	13	17.1	57	75.0	4	5.3	76
Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades diarias	16	21.1	24	31.6	35	46.1	1	1.3	76
Ha sido capaz de enfrentar sus problemas	0	0.0	19	25.0	53	69.7	4	5.3	76
Se siente razonablemente feliz considerando todas las cosas de su vida	2	2.6	16	21.1	55	72.4	3	3.9	76

La tabla 6 muestra que el 89.5% de los conductores ha sentido que está jugando un papel útil en su vida igual que lo habitual. Sin embargo, existe un 17.1% que se

ha sentido capaz de tomar decisiones menos que lo habitual, también un 21.1% que disfruta sus actividades diarias con mucha menor habitualidad, y otro 21.1% que, considerando todas las cosas de su vida, se siente razonablemente feliz con menor habitualidad.

Tabla 7. Percepciones negativas de la salud de los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú - 2020

	No en absoluto		No más que lo habitual		Algo más que lo habitual		Mucho más que lo habitual		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Ha perdido mucho el sueño por sus preocupaciones	29	38.2	22	28.9	23	30.3	2	2.6	76
Se ha sentido constantemente bajo presión	28	36.8	20	26.3	25	32.9	3	3.9	76
Ha sentido que no puede superar sus dificultades	48	63.2	17	22.4	11	14.5	0	0.0	76
Se ha sentido triste o deprimido	53	69.7	12	15.8	9	11.8	2	2.6	76
Ha perdido confianza en sí mismo	62	81.6	12	15.8	2	2.6	0	0.0	76
Ha estado pensando que usted no vale nada	73	96.1	2	2.6	1	1.3	0	0.0	76
Ha podido concentrarse bien en lo que hace	6	7.9	47	61.8	22	28.9	1	1.3	76

La tabla 7 muestra que el 30.3% de los conductores ha perdido el sueño por sus preocupaciones, algo más que lo habitual, y el 2.6% mucho más que lo habitual. Además, el 32.9% se ha sentido constantemente bajo presión con una frecuencia algo más que habitual y el 3.9% mucho más que lo habitual, el 14.5% ha sentido que no puede superar sus dificultades algo más que lo habitual, el 11.8% se ha sentido triste o deprimido algo más que lo habitual y el 2.6% mucho más que lo habitual, y el 7.9% en lo absoluto no ha podido concentrarse bien en lo que hace y el 61.8% no más que lo habitual.

Tabla 8. Recursos preventivos en los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú - 2020

Recursos preventivos	N	%
Información o capacitación de riesgos laborales		
Muy bien informado	15	19.7
Bien informado	61	80.3
Evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos		
Sí	20	26.3
No	1	1.3
No sabe	55	72.4
Acceso a servicio o área de salud ocupacional		
Sí	43	56.6
No	2	2.6
No sabe	31	40.8
Comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo		
Sí	56	73.7
No	1	1.3
No sabe	19	25.0
Total	76	100

La tabla 8 muestra que solo el 19.7% de los conductores se encuentra muy bien informado respecto a los riesgos laborales, el 1.3% señala que la empresa no realiza evaluaciones, mediciones o controles de los posibles riesgos y el 72.4% no sabe de éstas, el 2.6% reveló no tener acceso al servicio o área de salud ocupacional y el 40.8% no sabe o desconoce, además el 1.3% señaló que no existe un comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo y el 25% no sabe de esto. Cabe señalar que todos los conductores señalaron tener examen médico ocupacional, participación de los trabajadores en reuniones, agua tratada, servicios higiénicos y comedor, cafetín o cafetería en su centro laboral.

Tabla 9. Conciliación de la vida laboral y personal en los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú – 2020.

Conciliación de la vida laboral y personal	Diario		Interdiario		Algunas veces al mes		Otro		Nunca		No responde		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Estudio	1	1.3	6	7.9	18	23.7	2	2.6	49	64.5	0	0.0	76
Cuidado y educación de familiares menores	2	2.6	0	0.0	49	64.5	1	1.3	24	31.6	0	0.0	76
Trabajo doméstico	1	1.3	1	1.3	66	86.8	1	1.3	6	7.9	1	1.3	76
Cuidado de familiares ancianos o discapacitados	1	1.3	0	0.0	13	17.1	0	0.0	61	80.3	1	1.3	76

La tabla 9 muestra que, fuera o aparte de su trabajo, los conductores algunas veces al mes realizaban las siguientes actividades: el 23.7% dedicaba tiempo a estudiar, el 64.5% cuidaba y educaba de familiares menores, el 86.8% realizaba trabajo doméstico y solo el 17.1% cuidaba a familiares ancianos o discapacitados.

Tabla 10. Satisfacción Laboral de los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú – 2020

Satisfacción Laboral	N	%
Muy insatisfecho	1	1.3
Insatisfecho	15	19.7
Promedio	21	27.6%
Satisfecho	37	48.7%
Muy satisfecho	2	2.6%
Total	76	100

La tabla 10 muestra que el 48.7% se encontraba satisfecho laboralmente. Este nivel de satisfacción se explica en la siguiente tabla, donde se presenta las dimensiones de la satisfacción laboral.

Tabla 11. Dimensiones de la Satisfacción Laboral de los trabajadores conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, Perú – 2020

Dimensiones de la satisfacción laboral	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy satisfecho		Total
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Significación de la tarea	0	0.0	0	0.0	51	67.1	18	23.7	7	9.2	76
Condiciones de trabajo	0	0.0	11	14.5	35	46.1	28	36.8	2	2.6	76
Reconocimiento personal y/o social	1	1.3	37	48.7	35	46.1	3	3.9	0	0.0	76
Beneficios económicos	0	0.0	4	5.3	17	22.4	21	27.6	34	44.7	76

La tabla 11 muestra que, en cuanto a las dimensiones de la satisfacción laboral: El 67.1% de los conductores se encuentran en promedio satisfechos con la Significación de la tarea, puesto que en mayoría respondieron estar regularmente de acuerdo con que el trabajo es justo para su manera de ser, la tarea que realizan no lo sienten muy valiosa, no se sienten útiles con la labor que realizan, los

resultados de su trabajo no los complacen y el trabajo o actividad que realizan no les gusta mucho. Además, el 46.1% presenta satisfacción promedio y el 14.5% insatisfacción con las Condiciones de trabajo, dado que a la mayoría le satisface a nivel regular o poco el ambiente de trabajo y el horario. Por otro lado, el 46.1% presenta satisfacción promedio y el 48.7% se encontraba insatisfecho con el Reconocimiento personal y/o social, al respecto, los trabajadores respondieron que no perciben un buen trato de sus superiores o jefes, que existe poco compañerismo y que reciben tareas poco importantes. Finalmente, el 22.4% presenta satisfacción promedio y el 44.7% evidenció estar muy satisfecho con los Beneficios económicos, puesto que consideran que reciben un buen salario por su trabajo y no se sienten explotados.

Tabla 12. Asociación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral

Condiciones de trabajo	Satisfacción laboral	
	p**	Rho
CS: Riesgo de caídas al mismo nivel	0.193	-0.151
CS: Riesgo de caídas distinto nivel	0.411	-0.960
CS: Exposición a máquinas y herramientas	0.622	-0.057
CH: Exposición a ruido	0.532	-0.073
CH: Exposición a riesgos químicos (contacto)	0.816	-0.027
CH: Exposición a riesgos químicos (respira)	0.359	-0.107
CH: Exposición a riesgos biológicos	0.537	-0.072
CH: Exposición a radiación	0.656	-0.052
CE: Exposición a posturas incómodas	0.44	-0.090
CE: Exposición a levantar carga	0.282	-0.125
CE: Exposición a movimientos repetitivos	0.521	-0.075
CP: Exposición a alto ritmo de trabajo	0.762	-0.035
CP: Exposición a controlar muchas cosas	0.008	-0.300
CP: Riesgo de esconder emociones	0.972	-0.004
CP: Aplicar conocimientos	0.251	0.133
CP: Aprender	0.969	0.005
CP: Maneja la cantidad de trabajo	0.577	0.650
CP: Recibe ayuda de sus superiores o jefes	0.194	0.151
CP: Recibe ayuda de sus compañeros	0.009	0.299
CP: Percepción de reconocimiento	0.003	0.339

(**) Prueba Rho de Spearman, CS: Condiciones sociales, CH: Condiciones de higiene, CE: Condiciones ergonómicas, CP: Condiciones psicosociales

La tabla 12 muestra que la exposición a controlar muchas cosas a la vez en el trabajo se relaciona de manera inversa y significativa con la satisfacción laboral ($p=0.008$, $Rho = -0.300$), es decir que a mayor exposición a controlar muchas cosas a la vez en el trabajo menor satisfacción laboral. Por otro lado, recibir ayuda de los compañeros ($p=0.009$, $Rho = 0.299$) y la percepción de reconocimiento ($p=0.003$, $Rho = 0.339$) se relacionan de manera directa y significativa con la satisfacción laboral, es decir, a mayor ayuda de los compañeros y mayor reconocimiento, mayor satisfacción laboral.

VI. DISCUSIÓN

El proceso de globalización y desarrollo de nuevas tecnologías en el siglo XX ha traído muchos cambios en la relación entre un empleado y un empleador. (4) Junto con el desarrollo de la tecnología, el trabajo ha evolucionado, se han automatizado muchos procesos, cambiando las formas de empleo y los beneficios ofrecidos a los empleados.

En relación a las condiciones de trabajo, se pudo identificar que en cuanto a condiciones de seguridad el riesgo de caídas al mismo nivel fueron las más frecuentes, resultados similares a lo reportado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) de Perú (44), donde en el 2020 las principales formas de accidente de trabajo fueron esfuerzos físicos o falsos movimientos (12.08%); caídas de personas a nivel (10.15%). De acuerdo al estudio de Benites et al. (36), sobre condiciones de seguridad 56.7% de los conductores afirmo haber sufrido algún tipo de accidente de tránsito, se describió además que 63.3% no utilizan cinturón de seguridad.

Así mismo, en relación a las condiciones de higiene, más de la mitad de la muestra estudiada presentó exposición a ruido y riesgos químicos (contacto y respiratorios), tal y como se reportó en la investigación de Vigil-Lazo (34), donde existió un nivel regular de perturbación por ruido, así como exposición a riesgo químico en conductores de transporte público urbano en Lima. Se describió que la inhalación de gases tóxicos generados por la combustión de Diesel D2 fue un desencadenante para enfermedades respiratorias (inflamatorias). El 54% de personal encuestado admitió que se sintió afectado por los gases que emite el

vehículo. Sobre las condiciones ergonómicas, se encontró exposición a posturas incómodas y movimientos repetitivos. Resultado similar al determinado por Aquino et al (41), quien estableció que las posturas forzadas (49%) y los movimientos repetitivos de miembros superiores (57.3%) eran las principales dificultades experimentadas por conductores. En el estudio de Merino et al.(45), donde se realizaron encuestas en países como Colombia, Argentina, Chile, Centro América y Uruguay, se reportó que las exposiciones más frecuentes fueron los movimientos repetitivos, seguidos del ruido y el manejo manual, especialmente entre los hombres. Lo que demuestra que las diversas actividades laborales pueden generar riesgos para la seguridad y salud de los empleados, debido a diversos factores que son necesarios identificar y analizar, para recurrir a las estrategias que resulten más idóneas para minimizar y controlar dichos riesgos, en favor del empleado y del empleador.

Posteriormente, sobre las condiciones psicosociales se encontró que, algunas veces los empleados percibían que el trabajo le exigía controlar muchas cosas a la vez, escondían sus emociones y nunca influían en la cantidad de trabajo que se les asignaba. Hallazgos parecidos a los descritos en la investigación de Benites et al (36), donde el 81.7% de los trabajadores conductores de mototaxis manifestaron que realizaban varias tareas al mismo tiempo, además el 63.3% presenta dificultades para concentrarse en el trabajo. Sin embargo, difiere a lo reportado por Sabastizagal et al. (28), que señalaron que 41% de la muestra estudiada trabaja muy rápido o esconde sus emociones. Así mismo, se resalta que más de la mitad de los encuestados se encontraban bastante preocupados por encontrar un trabajo

en caso quedara desempleado. Demostrando que los trabajadores, se centran en la realización de sus actividades laborales asignadas, con la finalidad de cumplirlas a cabalidad de manera efectiva, para lograr los objetivos impuestos por la empresa, y de esta manera asegurar su lugar laboral. Cabe resaltar que ninguno de los trabajadores presentó (al momento de realizar el estudio) lesiones por accidente de trabajo, patologías laborales ni discapacidad permanente registrada en el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS).

Los trabajadores de transporte percibían que su salud era buena, similar a lo reportado en encuestas de Colombia, donde los trabajadores en Chile (33,4% de mujeres y 16,6% de hombres) y Centroamérica (24,3% de mujeres y 19,1% de hombres) tenían más probabilidades de reportar una mala salud autopercebida y menos probabilidades de hacerlo en Colombia (5,5% de mujeres y 4,2% de hombres) (45). Así mismo, los hallazgos encontrados coinciden con lo estipulado en la Encuesta Nacional Socioeconómica de Acceso a la Salud de los Asegurados de EsSalud en Perú (46), donde se indica que 61.5% de la población asegurada percibe que su estado de enfermedad no es nada grave.

Sobre las percepciones de la salud de los trabajadores conductores, la mayoría siente que juega un papel útil en su vida, siendo esta una percepción positiva. Así mismo, se siente constantemente bajo presión y con frecuencia sus preocupaciones influyen en sus hábitos de sueño, considerados como percepciones negativas. Estos resultados son similares a los reportados por Gonzáles et al (39) donde el 42.8% de los conductores señalaron que alguna vez

se han sentido estresados, 30.6% ha estado expuesto a eventos violentos, principalmente robo (56.4%). De acuerdo a Bravo et al (40), los encuestados presentaron exposición a episodios de violencia y percibieron riesgo por el manejo de dinero en efectivo. Así mismo, en el estudio de Fort et al (47) donde los empleados que estaban expuestos a conducción de transportes, tenían limitaciones en términos de tiempo de trabajo, así como incremento en la duración de la exposición semanal, presentaban tensión en el trabajo y estaban expuestos a conductas hostiles. La evidencia demuestra que los trabajadores en general tienen percepciones tanto positivas como negativas en su entorno laboral, lo cual puede influir en su desempeño cotidiano, esto genera otra opción investigativa para un futuro análisis, en beneficio de los trabajadores y su desempeño cotidiano laboral.

La mayoría de los trabajadores se encuentran bien informados o capacitados sobre los riesgos laborales; sin embargo, solo el 26.3% refiere saber que en su puesto de trabajo se realizaron evaluaciones o controles sobre los posibles riesgos para la salud. Así mismo, refieren tener acceso al área de salud ocupacional y afirman que existe un delegado, supervisor, comité de salud y seguridad o higiene en el trabajo. De acuerdo al estudio de Sabastizagal et al. (28), no se cumple la identificación y evaluación de riesgos laborales en el puesto de trabajo, así como las evaluaciones medicas ocupacionales anuales, resultados que difieren a lo descrito en este estudio, ello debido a que los trabajadores en nuestra investigación están correctamente informados al respecto, a diferencia de este último estudio. Así mismo, los lineamientos de ley de seguridad y salud en el trabajo están implementados en la organización.

En relación a la satisfacción laboral, se resaltó que el 48.7% de los trabajadores afirmaban sentirse satisfechos, así mismo, se encontró que las dimensiones significación de la tarea y condiciones de trabajo los trabajadores manifestaban satisfacción promedio (67.1% y 46.1%, respectivamente), mientras que para la dimensión reconocimiento personal y/o social presentaban mayormente insatisfacción (48.7%) pero para la dimensión beneficios económicos se encontraban muy satisfechos (44.7%). Hallazgos que difieren a los reportados por Marroquin (48), al realizar su estudio en Arequipa, quien encontró que el 30.5% de los trabajadores del rubro transporte, casi nunca se encontraban satisfechos con las condiciones físicas de la empresa, así como con la estructura salarial y dotación de viáticos por guardia, determinantes de mala actitud y falta de compromiso laboral. De la misma manera, en el estudio de Llanos (49), elaborado en Lima, identificó que el 60.7% de los conductores de transporte se encontraban insatisfechos con su trabajo, pero adicionalmente identificó que los que mayormente presentaban dicha insatisfacción eran aquellos trabajadores que tenían entre 42 a 48 años de edad (28%), además tenían laborando mayor tiempo en la empresa de estudio, en comparación con los más jóvenes y que tenían poco tiempo laborando, esta suposición podría ser el punto de inicio para la elaboración de otros estudios de investigación, realizando una mayor análisis estadístico, con la finalidad de identificar posibles factores que estén vinculados con la presencia de insatisfacción de los conductores de carga. Por otro lado, Díaz y Choque (37), al realizar su estudio en conductores de transporte de carga pesada identificaron que los conductores percibían su satisfacción laboral como neutra (60%), pero identificaron un ligero porcentaje de conductores que si percibían insatisfacción

laboral (20%), mientras que Dioses (35) al analizar a conductores de una empresa de transporte interprovincial ubicado en Lima Metropolitana, ya que la percepción de satisfacción de los conductores fue regular por lo general (41%), especificando que el mismo nivel de satisfacción fue identificado en “el sentirse bien en el trabajo” y “tener un buen lugar para trabajar” (45.5% y 42%, respectivamente)

En el entorno internacional, específicamente en Chile, Moya (4), realizó un estudio más detallado sobre la satisfacción percibida por los conductores de carga en una empresa de transportes, donde identificó que la insatisfacción de los trabajadores se reflejaba en la dimensión “reconocimiento” (poco reconocimiento hacia los conductores (57%) y el trabajo que realizan no es apreciado (50%)), dimensión “promoción” (ausencia de progreso y pocas oportunidades de ascenso; 57%, respectivamente), así como la dimensión “sueldo” (poco pago por el trabajo que realiza (64%) e insatisfacción con las oportunidades de aumento salarial (50%)), dimensión “beneficios” (los beneficios no son iguales para todos (64%) y no tienen beneficios pero deberían tener (57%)), dimensión “comunicación” (metas de la empresa no son claras (43%)), dimensión “condiciones del área de trabajo” (condiciones de las maquinas son inadecuadas (57%)). Como se puede apreciar, los resultados de los estudios mencionados están dirigidos principalmente a la insatisfacción percibida por los trabajadores, debido a la falta de reconocimiento por su actuar laboral cotidiano y a su vez por la ausencia de preocupación de los superiores por brindarles herramientas básicas en buen estado para el desarrollo de sus actividades dentro de la empresa, limitando de esta manera su trabajo y desempeño.

Posteriormente, se realizó el análisis bivariado donde se encontró que la “exposición a controlar muchas cosas a la vez” se asociaba de manera inversa con la satisfacción laboral ($p=0.008$, $Rho=-0.300$), mientras que “recibe ayuda de sus superiores o jefe” ($p=0.009$, $Rho=0.299$) y “percepción de reconocimiento” ($p=0.003$, $Rho=0.339$) se asociaban de manera directa con la satisfacción laboral. Estos resultados demuestran que las condiciones de trabajo en la cual los conductores se desempeñan son de relevancia para su satisfacción, haciendo hincapié en los aspectos psicológicos y sociales del entorno laboral, puestos que estos pueden influir de manera positiva o negativa en su satisfacción pudiéndose evidenciar posiblemente en su desempeño diario dentro de la empresa.

Entre las limitaciones de la investigación es preciso mencionar que, si bien, la metodología permitió alcanzar los objetivos generales y específicos, el tamaño de la muestra para extrapolar nuestros resultados a toda la población de conductores de transporte de carga en nuestro país sería pequeña y sólo nos aportaría con respecto a empresas del mismo rubro con realidades similares al de la muestra evaluada, sería interesante, utilizar una muestra mayor, incluyendo empresas formales e informales. Otra limitación del estudio es que no se verificó la información brindada por los conductores, ya que esta información muestra lo que ellos perciben en su trabajo cotidiano. Asimismo, la poca evidencia local relacionada con el tema, lo cual ha servido como una oportunidad para identificar esta brecha y consecuentemente dar paso al desarrollo de nuevas investigaciones.

VII. CONCLUSIONES

1. Las condiciones laborales de seguridad, higiene y ergonómicas de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, según lo referido por los conductores presentan cierto grado de riesgo, las condiciones en el aspecto psicosocial también, pero en menor proporción. La mitad de los trabajadores se encuentra satisfechos laboralmente a nivel global.
2. En relación a las condiciones de trabajo en una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, los conductores perciben con mayor frecuencia riesgo de caídas, exposición a riesgos químicos incluso a radiación, mantienen posturas incómodas y movimientos repetitivos, refieren estar expuestos a controlar muchas cosas a la vez, reciben poca ayuda de sus superiores, pueden influir muy poco en la cantidad de trabajo asignado.
3. Respecto a la satisfacción laboral: la mayor parte de los conductores refirieron sentirse satisfechos a nivel general, mientras que las dimensiones en las que se evidenció una satisfacción promedio fueron la significación de la tarea (sienten regularmente que, ese trabajo no es para ellos, no se sienten útiles y/o no les gusta su trabajo), condiciones de trabajo (están regularmente conformes con el ambiente y el horario de trabajo), los conductores estuvieron insatisfechos en la dimensión de reconocimiento personal y/o social (perciben regularmente un trato distante por parte de sus jefes y regular compañerismo) y finalmente los conductores estuvieron muy satisfechos en la dimensión beneficios económicos (remuneración y no explotación).

4. La exposición a controlar muchas cosas a la vez, el recibir ayuda de sus compañeros y el reconocimiento fueron condiciones de trabajo asociadas a satisfacción laboral. Aquellos conductores satisfechos laboralmente, no tenían que controlar muchas cosas a la vez, recibían ayuda de sus compañeros y percibían reconocimientos por sus labores.

VIII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones planteadas están dirigidas a los conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca, puesto que el análisis fue realizado en ese entorno, y dichas recomendaciones son:

1. En base a toda la evidencia identificada y planteada en esta investigación se puede recomendar que se realice la adecuada gestión de los riesgos laborales, con la finalidad de poder implementar estrategias y realizar los cambios que sean necesarios a favor de la actividad realizada por los trabajadores, lo cual podrá influenciar la realización de labores, e incrementar el nivel de satisfacción laboral.
2. Se recomienda conocer el nivel de satisfacción laboral en el personal, puesto que su determinación sería de utilidad al plantear estrategias necesarias para incrementar o mantener el nivel de satisfacción, teniendo en consideración que el principal activo de una organización son sus recursos humanos.
3. Realizar programas de intervención, para incrementar o mantener el nivel la satisfacción laboral de los conductores, mediante el reconocimiento de los logros, aporte al significado del trabajo, y mejora de las condiciones laborales.
4. Socializar los resultados obtenidos con las jefaturas de las empresas de transporte de carga con realidades similares, para que puedan mejorar sus

gestiones sobre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en beneficio de sus trabajadores y de sus organizaciones.

5. Con el fin de desarrollar una línea de investigación sobre condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de transporte de carga, se recomienda fomentar la realización de otras investigaciones utilizando la metodología del presente estudio, además considerar la posibilidad de utilizar una muestra mayor en la que se pueda incluir tanto empresas formales como informales, con el propósito de tener nueva evidencia científica al respecto, para que en un futuro se puedan realizar comparaciones apropiadas de la información obtenida, los cuales podrán ser de utilidad para plantear estrategias de mejora en este grupo ocupacional.
6. Por último, se recomienda comparar los resultados que se puedan obtener en estas futuras investigaciones con los resultados de las mediciones de los riesgos laborales; con la finalidad de contrastar los riesgos percibidos por los conductores, con los riesgos cuantificados a través de monitoreos.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. International Labour Organization. Safety and health at the heart of the future of work Building on 100 years of experience. Francia: ILO; 2019. ISBN: 978-92-2-133151-3
2. Gastañaga M. Salud ocupacional: Historia y retos del futuro. Rev Peru Med Exp Salud Pública. 2012; 29(2):177-78.
3. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo Aprovechar 100 años de experiencia. Suiza: OIT; 2019. ISBN: 978-92-2-133156-8
4. Moya E. Estudio de satisfacción e insatisfacción laboral en conductores de carga en empresa Ecotransportes. [Tesis]. Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile; 2017 [Fecha de consulta 20 de enero del 2020]. Disponible en: <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/22309/Satisfaccio%CC%81n%20Laboral%20Conductores%20de%20Camiones.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Lucana M. Guía de orientación al usuario de transporte terrestre. Perú: Ministerio de comercio exterior y turismo; 2015. 2015-08486
6. Nuestra Historia, tu historia [Internet]. Suiza: Organización Internacional del Trabajo; 2019 [Fecha de consulta 14 de agosto del 2019]. Disponible en: <https://www.ilo.org/100/es/story/conditions>

7. Morales G. En el camino: Los conductores de camiones de carga y sus condiciones laborales. Chile: Dirección del Trabajo; 2011. ISBN: 978-956-7978-10-6.
8. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo [Internet]. Perú: Congreso de la República; 2011. [Fecha de consulta 14 de agosto del 2019]. Disponible en: <https://www.sunafil.gob.pe/images/docs/normatividad/LEYDESEGURIDADYSAUDTRABAJO-29783.pdf>
9. Montoya C, Boyero M. El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Revista Científica "Visión de Futuro". 2016; 20(2):1-20.
10. Salessi S, Omar A. Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. Rev Alternativas en Psicología. 2016; 93-108
11. Sánchez S, Fuentes F, Artacho C. Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. European Journal of Management and Business Economics. 2019; 29(2).
12. Arias W. Revisión histórica de la salud ocupacional y la seguridad industrial. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2012;13(3):45-52.
13. Molina M, Benítez N, Ernst C. Cambios tecnológicos y laborales. Sus implicancias en el mercado de trabajo de Argentina. Argentina: Organización Internacional del Trabajo; 2018. ISSN 2310-4627.

14. Benlloch M, Ureña Y. Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. España: Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo; 2014. Unidad Didáctica 1. Bloque I.
15. Organización Mundial de la Salud. Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Documentos básicos. Suiza: OMS; 2006. suplemento de la 45a edición. Disponible en: http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf
16. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 - 2021. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2018.
17. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores N°155 [Internet]. Suiza: Organización Internacional del Trabajo; 1981 [Fecha de consulta 14 de agosto del 2019]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
18. Gonzáles M. Educación obrera para el trabajo decente [Internet]. Organización Internacional del Trabajo. Argentina: Oficina de País de la OIT para la Argentina; 2014 [Fecha de consulta 15 de agosto del 2019]. Disponible en: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>

19. Condiciones de Trabajo [Internet]. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo; 2018 [Fecha de consulta 20 de agosto del 2019]. Disponible en: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/CondicionesTrabajo/I/Ficheros/ctsi24.pdf>
20. LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales [Internet]. España: Jefatura del Estado; 1995 [Fecha de consulta 20 de agosto del 2019]. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
21. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Decreto Supremo N° 005-2012-TR [Internet]. Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; 2010 [Fecha de consulta 25 de agosto del 2019]. Disponible en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6ECFA92B04286AC505257E2800580EA2/\\$FILE/2_DECRETO_SUPR EMO_005_25_04_2012.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6ECFA92B04286AC505257E2800580EA2/$FILE/2_DECRETO_SUPR EMO_005_25_04_2012.pdf)
22. Merino-Salazar y Benavides. Proceso de diseño del cuestionario básico propuesto para las encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud en América Latina y el Caribe. Lima: Sociedad Peruana de Salud Ocupacional; 2015. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2015-14644.
23. Cisneros-Prieto y Cisneros-Rodríguez. Los accidentes laborales, su impacto económico y social. Ciencias Holguín [Internet]. 2015

- [Fecha de consulta 30 de agosto del 2019]; 21(3):1-10. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181541051002>
24. Davidescu A, Apostu S, Paul A, Casuneanu I. Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance among Romanian Employees—Implications for Sustainable Human Resource Management. *Sustainability*; 2020; 12 (6086).
25. Pérez J, Fidalgo M. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción [Internet]. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 1995. [Fecha de consulta 30 de junio del 2020]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_394.pdf/3b9fdb86-1f26-475a-84e2-c7af79096a9b
26. Iparraguirre P. Factores organizacionales y personales correlacionados a la satisfacción laboral del personal de un centro especializado de atención psicológica de Lima [Internet]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017 [Fecha de consulta 30 de agosto del 2019]. Disponible en: http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/993/Factores_IparraguirreBaltazar_Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
27. Campos G, Nolberto V, Coras D. Satisfacción laboral en profesionales de enfermería de un instituto especializado de Perú. *Rev enferm Herediana* [Internet]. 2018 [Fecha de consulta 30 de agosto del 2019]; 11(1):11-17. Disponible en:

<http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/view/3520/3846>

28. Sabastizagal I, Vives A, Astete J, Burgos M, Ruiz D, Benavides F. Fiabilidad y cumplimiento de las preguntas sobre condiciones de trabajo incluidas en el cuestionario CTESLAC: resultados del Estudio sobre Condiciones de trabajo, Seguridad y Salud en Perú. Arch Prev Riesgos Labor [Internet]. 2018 [Fecha de consulta 01 de setiembre del 2019]; 21(4): 196-202 Disponible en: http://www.archivosdeprevencion.com/view_document.php?tpd=2&i=10993
29. Condiciones de trabajo desde una perspectiva mundial [Internet]. Irlanda: Eurofound; 2019 [Fecha de consulta 01 de setiembre del 2019] Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696335.pdf
30. Minnesota Satisfaction Questionnaire [Internet]. Estados Unidos: University of Minnesota; 2018 [Fecha de consulta 01 de setiembre del 2019] Disponible en: <http://vpr.psych.umn.edu/instruments/msq-minnesota-satisfaction-questionnaire>
31. Boluarte, A. Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall, versión en español. Rev Med Hered [Internet]. 2014 [Fecha de consulta 06 de setiembre del 2019];

en:

<http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v25n2/v25n2ao4.pdf>

32. Reglamento Nacional de Administración de Transporte, aprobado por Decreto Supremo N° 017-2009-MTC. Perú: Ministerio de Transportes y Comunicaciones; 2009. [Fecha de consulta 10 de octubre del 2019]. Disponible en: [https://www.mtc.gob.pe/cnsv/documentos/normas-legales/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA%20017-2009-MTC%20\(actualizado%2004.01.2017\).pdf](https://www.mtc.gob.pe/cnsv/documentos/normas-legales/DECRETO%20SUPREMO%20N%C2%BA%20017-2009-MTC%20(actualizado%2004.01.2017).pdf)
33. Reglamento Nacional de Vehículos, Decreto Supremo N° 058-2003-MTC. [Internet]. Perú: Ministerio de Transportes y Comunicaciones; 2003. [Fecha de consulta 10 de octubre del 2019]. Disponible en: <http://www.sutran.gob.pe/wp-content/uploads/2017/05/DS-058-2003-MTC-RNV.pdf>
34. Vigil-Lazo Y. Condiciones de trabajo y enfermedades ocupacionales de los conductores de transporte público urbano de Lima Metropolitana. Revista de Ciencias Empresariales de la Universidad de San Martín de Porres. 2014; 5(1), 15.
35. Dioses K. Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en conductores en una empresa de transporte interprovincial en Lima Metropolitana 2017 (Tesis de pre grado). Universidad César Vallejo. Lima, 2017

36. Benites N, Cabrera R, Quezada R. Condiciones de trabajo y salud de los conductores de mototaxis en el distrito de San Martín de Porres [Tesis]. Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2017.
37. Díaz G y Choque E. Motivación y satisfacción laboral en conductores de transporte de carga pesada. (Tesis de pre grado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, 2019
38. Capcha K. Condiciones de trabajo, salud y estilo de vida en los trabajadores que laboran en tres empresas de transportes, Ñaña, Lurigancho-Chosica [Tesis]. Perú: Universidad Peruana Unión; 2019.
39. Gonzales C, Giraldo D, Cano M, Ramirez D. Factores laborales y estrés percibido en los conductores de buses Medellín. Rev. Investigaciones Andina. 2017; No. 38, Vol. 21. ISSN 0124-8146.
40. Bravo C, Nazar G. Riesgo psicosocial en el trabajo y salud en conductores de locomoción colectiva urbana en Chile. Salud Trab. 2015; 23(2), 105-114.
41. De Aquino J, Gomez S, Ribeiro B, Ferreira E, Brandao W, Gomes M. Condiciones de trabajo en conductores de autobús: De servicio público a fuente de riesgo. Index Enferm. 2017; Vol 26 No.1-2. ISSN 1699-5988.
42. Canchanya E. Nivel de satisfacción laboral en el personal operativo de la empresa estrategias corporativas de servicios S.A.C. de Ransa San Agustín-Callao, 2017. (Tesis de pre grado) Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima, 2017

43. Palma S. Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Primera edición. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL; 2005
44. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Boletín Estadístico Mensual: Notificaciones De Accidentes De Trabajo, Incidentes Peligrosos Y Enfermedades Ocupacionales. Perú: MTPE; 2020. [Fecha de consulta 14 de diciembre del 2020]. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1377479-boletin-estadistico-mensual-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales>.
45. Merino-Salazar P, Artazcoz L, Cornelio C, Iñiguez MJ, Rojas M, Martínez-Iñigo D, et al. Work and health in Latin America: results from the working conditions surveys of Colombia, Argentina, Chile, Central America and Uruguay. *Occup Environ Med*. 2017;74(6):432-9. [citado el 14 diciembre 2020]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2016-103899>.
46. Seguro Social de Salud. Encuesta Nacional Socioeconómica de Acceso a la Salud de los Asegurados de ESSALUD. Perú: EsSalud. [Fecha de consulta 14 de diciembre del 2020]. Disponible en: http://www.essalud.gob.pe/downloads/encuesta_socio_economica/archivo/Encuesta%20Socio%20Economica%20EsSalud%202015.pdf.

47. Fort E, Ndagire S, Gadegbeku B, Hours M, Charbotel B. Working conditions and occupational risk exposure in employees driving for work. *Accid Anal Prev.* 2016; 89: 118-127. [Fecha de consulta 14 de diciembre del 2020]. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26859318/>.
48. Marroquin M. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de Transporte Libertad S.A.C, 2019 [Tesis]. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2019.
49. Llanos M. Estrés y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa particular de transporte del distrito de Los Olivos, 2017. [Tesis]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2017.

X. ANEXOS

ANEXO N° 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE CONDICIONES DE TRABAJO								
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Unidad de Medida	Escala	Valor Final
Condiciones de Trabajo	Son los factores que constituyen el entorno donde se desarrolla la actividad laboral, ello involucra las condiciones del puesto de trabajo, el ambiente y la organización laboral.	Todo lo que pueda generar algún efecto sobre un trabajador : Sociodemográficas, condiciones de empleo, condiciones de trabajo, salud, recursos y actividades preventivas, conciliación	Sociodemográficas	Demográficas	Edad	Años	Cuantitativa Discreta	Número de años
					Sexo	Masculino Femenino	Cualitativa Nominal	1. Masculino, 2. Femenino
					Departamento	Lugar	Cualitativa Nominal	Lugar
					País de nacimiento	Lugar	Cualitativa Nominal	Lugar
				Sociales	Estudios	Nivel de estudios	Cualitativa Ordinal	1.Sin nivel, 2.Educación inicial, 3.Primaria incompleta, 4.Primaria completa, 5.Secundaria incompleta, 6.Secundaria completa, 7.Superior no universitaria incompleta, 8.Superior no universitaria completa, 9.Superior universitaria incompleta, 10.Superior universitaria completa.
					Ocupación	Profesión	Cualitativa Nominal	Ocupación
					Funciones	Actividad	Cualitativa Nominal	1. Administrativo, 2. Operativo

de la vida personal y laboral.			Actividad de la empresa	Rubro	Cualitativa Nominal	Rubro
			Número de personas en empresa	Número	Cuantitativa Discreta	Número
			Número de personas en área	Número	Cuantitativa Discreta	Número
	Condiciones de empleo	Tiempo de Trabajo	Horas de Trabajo Semanal	Horas/semana	Cuantitativa Discreta	Horas
			Días de trabajo semanal	Días	Cualitativa ordinal	1. De Lunes a Viernes 2. Lunes a Sábado 3. Lunes a domingo, 4.Solo fines de semana y festivos o feriados, 5. Días Irregulares o no fijos o móviles
			Tipo de Jornada	Duración de jornada	Cualitativa Nominal	1.Mañana y tarde, 2.Continua de mañana, 3.Continua de tarde y noche, 4.Continua de noche y madrugada, 5.Turno rotativo excepto de noche, 6.Turno rotativo incluyendo noche, 7. Irregulares o variables según los días, 8. Otros
		Relación Laboral	Sistema de Jubilación (ONP, AFP)	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	0. No, 1. Si, a ONP, 2. AFP, 3. Otro, 4. No sabe, 5. No responde
			Cobertura de la protección social	Tipo de Seguro	Cualitativa Nominal	0. No, 1.EsSalud, 2.EPS, 3. Otro, 4. No sabe, 5. No responde

			Vacaciones pagadas	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2.No, 3. No sabe, 4. No responde
			Tomar días feriados o descanso sin problema	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Si, 2.No, 3. No sabe, 4. No responde
			Tomar descanso médico o licencia o reposo sin problema	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2.No, 3. No sabe, 4. No responde
			Ir al médico cuando lo necesita	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2.No, 3. No sabe, 4. No responde
			Tomar licencia de maternidad o paternidad	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2.No, 3. No sabe, 4. No responde
			Estatus del empleo	Estatus	Cualitativa Nominal	1.Dueño,2.Independiente, 3. Dependiente o asalariado, 4.Trabajador del hogar, 5. Trabajador familiar no remunerado, 6.No sabe
			Relación de dependencia	Forma de contratación	Cualitativa Nominal	1.Escrito, 2.Verbal, 3.No tiene contrato, 4.No sabe, 5.No responde
			Tipo de contrato	Duración	Cualitativa Nominal	1. Fijo, indefinido o permanente, 2. Temporal (por periodos o meses), 3. Pasantía, beca de estudios, o en prácticas, 4.No sabe, 5.No responde

		Además de trabajo principal, tiene otro(s) trabajo remunerado	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, de manera habitual, 2.Si, pero solo ocasionalmente, 3. Si, trabajo de temporada, 4.No, no tengo otros trabajos	
		Ingreso promedio mensual en tres últimos meses	Presencia - Ausencia	Cuantitativa	1. Menos de 850 soles, 2.Entre 851 a 1700 soles, 3.Entre 1701 a 2550, 4. Entre 2551 a 3400 soles, 5.Entre 3401 a 4250 soles, 6. Entre 4251 a 5100 soles, 7.Mas de 5101 soles, 8. No responde	
	Condiciones de trabajo	Seguridad	Exposición a Caídas al mismo nivel	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
			Exposición a Caídas a distinto nivel	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3. Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
			Exposición a maquinas o herramientas	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3. Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
		Higiénicas	Exposición a Ruido	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
			Exposición a manipulación de Riesgos Químicos	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde

			Exposición a respirar Riesgos Químicos polvos, humos, aerosoles, gases y nieblas	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
			Exposición a Riesgos Biológicos	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
			Exposición a Riesgos Físicos	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
			Exposición a Radiación solar	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
			Horario de exposición a Radiación solar	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Antes de las 10 am, 2. 10 am a 12 m, 3.Después de las 2 pm.
		Ergonómicas	Exposición a posturas forzadas	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
			Exposición a cargas pesadas	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde

					Exposición a movimientos repetitivos	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
				Psicosociales	Exigencias cognitivas(carga mental)	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
					Exigencias cuantitativas	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
					Exigencias Emocionales	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
					Habilidades y destrezas	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
					Desarrollo carrera profesional	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
					Autonomía	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
					Apoyos superiores	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
					Apoyo compañeros	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde

			Recompensa	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Siempre, 2.Muchas veces, 3.Algunas veces, 4. Casi nunca, 5. Nunca, 6. No sabe, 7.No responde
			Estabilidad en el empleo	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Nada preocupado, 2.Poco preocupado, 3.Mas o menos preocupado, 4.Bastante preocupado, 5.Muy preocupado, 6.No sabe, 7.No responde
			General	Presencia - Ausencia	Cualitativa Ordinal	1.Muy Buena, 2.Buena, 3.Regular, 4. Mala, 5.Muy mala, 6. No sabe, 7. No responde
			Papel útil en la vida	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Más de lo habitual, 2. Igual de lo habitual, 3. Menos que lo habitual, 4. Mucho menos de lo habitual, 5.No sabe
			Capacidad de tomar decisiones	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Más de lo habitual, 2. Igual de lo habitual, 3. Menos que lo habitual, 4. Mucho menos de lo habitual, 5.No sabe
			Capacidad de disfrutar sus actividades	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Más de lo habitual, 2. Igual de lo habitual, 3. Menos que lo habitual, 4. Mucho menos de lo habitual, 5.No sabe
			Capacidad de enfrentar problemas	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Más de lo habitual, 2. Igual de lo habitual, 3. Menos que lo habitual, 4. Mucho menos de lo habitual, 5.No sabe
			Sensación de felicidad	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Más de lo habitual, 2. Igual de lo habitual, 3. Menos que lo habitual, 4.
	Salud	General				

				Mucho menos de lo habitual, 5.No sabe
	Perdida de sueño por preocupaciones	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Mucho más de lo habitual, 2. Algo más que lo habitual, 3. No más que lo habitual, 4. No en absoluto, 5. No sabe.
	Sensación constante de estar bajo presión	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Mucho más de lo habitual, 2. Algo más que lo habitual, 3. No más que lo habitual, 4. No en absoluto, 5. No sabe.
	Sensación de no poder superar dificultades	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Mucho más de lo habitual, 2. Algo más que lo habitual, 3. No más que lo habitual, 4. No en absoluto, 5. No sabe.
	Sensación de tristeza o depresión	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Mucho más de lo habitual, 2. Algo más que lo habitual, 3. No más que lo habitual, 4. No en absoluto, 5. No sabe.
	Pérdida de confianza en sí mismo	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Mucho más de lo habitual, 2. Algo más que lo habitual, 3. No más que lo habitual, 4. No en absoluto, 5. No sabe.
	Pensamientos de no valer nada	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Mucho más de lo habitual, 2. Algo más que lo habitual, 3. No más que lo habitual, 4. No en absoluto, 5. No sabe.
Mental	Concentrarse bien en lo que hace	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Mucho más de lo habitual, 2. Algo más que lo habitual, 3. No más que lo

					habitual, 4. No en absoluto, 5. No sabe.
	Lesiones	Lesiones por accidente de trabajo en los últimos 12 meses	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Si, 2.No, 3.No sabe, 4.No responde
	Enfermedad	Enfermedad relacionada con el trabajo	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Si, 2.No, 3.No sabe, 4.No responde
	Incapacidad	Incapacidad temporal Relacionada con el trabajo en los últimos 12 meses	Presencia - Ausencia	Cuantitativa Discreta	Número de días
	Discapacidad	Discapacidad permanente registrada en CONADIS	Presencia - Ausencia	Cuantitativa Discreta	1.Si, 2.No, 3.No sabe, 4.No responde
		Tipo de Discapacidad	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	Nombre de discapacidad
Recursos y Actividades	Recursos	Información en riesgos para la salud	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Muy bien informado, 2.Bien informado, 3.Mal informado, 4.Muy

preven tivas		y seguridad relacionada con el trabajo			mal informado, 5.No está informado, 6.No sabe, 7.No responde
		Requiere usar Equipos de Protección Personal	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde, 5.No aplica
		Dispone de Equipos de Protección Personal	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde, 5.No aplica
		Recibió capacitación para el uso adecuado de EPPs	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde, 5.No aplica
	Actividad es	Identificación , Evaluación y control de Riesgos Laborales en su puesto en el último año	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde, 5.No aplica
		Acceso a servicio de	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde, 5.No aplica

		Salud Ocupacional			
		Tiene delegado, supervisor o comité de SST	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde, 5.No aplica
		Examen médico ocupacional de ingreso, periódico o de retiro en el último año	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde, 5.No aplica
		Reuniones periódicas de SST entre trabajadores y empleadores	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde, 5.No aplica
	Recursos	Agua tratada	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde
		Servicios higiénicos	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde
		Ambientes de comedor o cafetería	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1. Si, 2. No, 3.No sabe, 4.No responde

Conciliación de la vida personal y laboral	Conciliación de la vida personal y laboral	Estado Civil	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Soltero, 2.Casado, 3. Separado, 4. Divorciado, 5.Viudo, 6. No responde
		Estructura familiar	Cantidad de personas	Cuantitativa Discreta	Número de personas
		Aporte económico a núcleo familiar	Cantidad de personas	Cuantitativa Discreta	Número de personas
		Menores de 14 años en su núcleo familiar	Cantidad de personas	Cuantitativa Discreta	Número de personas menores de 14 años
		Frecuencia de estudios	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Diario, 2.Interdiario, 3.Algunas veces al mes, 4.Otro, 5.Nunca, 6.No sabe, 7. No responde
		Promedio de horas diarias de estudio	Cantidad de horas	Cuantitativa Continua	Número de horas
		Frecuencia de cuidado y educación de hijos, nietos u otros menores	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Diario, 2.Interdiario, 3.Algunas veces al mes, 4.Otro, 5.Nunca, 6.No sabe, 7. No responde
		Promedio de horas diarias de cuidado y	Cantidad de horas	Cuantitativa Continua	Número de horas

					educación de menores			
					Realización de trabajo doméstico	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Diario, 2.Interdiario, 3.Algunas veces al mes, 4.Otro, 5.Nunca, 6.No sabe, 7. No responde
					Promedio de horas diarias de trabajo domestico	Cantidad de horas	Cuantitativa Continua	Número de horas
					Cuidado de personas mayores o con discapacidad	Presencia - Ausencia	Cualitativa Nominal	1.Diario, 2.Interdiario, 3.Algunas veces al mes, 4.Otro, 5.Nunca, 6.No sabe, 7. No responde
					Promedio de horas diarias de cuidado de personas mayores o con discapacidad	Cantidad de horas	Cuantitativa Continua	Número de horas

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL							
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems / Indicadores	Unidad de medida	Escala	Valor Final
Satisfacción Laboral	Se entiende como la actitud hacia el trabajo y es producto de una relación de interacción con el medio ambiente mediado por las significaciones personales.	Se obtiene como resultado de la sumatoria de las respuestas marcadas en los ítems divididos en los cuatro factores de la prueba: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.	Significación de la tarea	3. El trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	Grado: De acuerdo, en desacuerdo	Ordinal	Total acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Total desacuerdo
				4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.			
				7. Me siento útil con la labor que realizo.			
				18. Me complace los resultados de mi trabajo.			
				21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.			
				22. Me gusta el trabajo que realizo.			
				25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.			
				26. Me gusta la actividad que realizo.			
			Condiciones de trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			
				8. El ambiente donde trabajo es confortable.			
				12. Me disgusta mi horario.			
				14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.			
				15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.			
				17. El horario de trabajo me resulta incómodo.			

				20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.			
				23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.			
				27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.			
			Reconocimiento personal y/o social.	6. Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.			
				11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.			
				13. Las tareas que realizó las percibo como algo sin importancia.			
				19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.			
				24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.			
			Beneficios económicos	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.			
				5. Me siento mal con lo que gano.			
				10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.			
				9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.			
				16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.			

ANEXO N° 02: ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa (X) el recuadro que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO	TA
DE ACUERDO	A
INDECISO	I
EN DESACUERDO	D
TOTAL DESACUERDO	TD

N°		TA	A	I	D	TD
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2.	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5.	Me siento mal con lo que gano.					
6.	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.					
7.	Me siento útil con la labor que realizo.					
8.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9.	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11.	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12.	Me disgusta mi horario.					
13.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15.	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					

16.	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18.	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19.	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20.	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21.	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22.	Me gusta el trabajo que realizo.					
23.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24.	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26.	Me gusta la actividad que realizo.					
27.	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Sexo: Masculino..... Femenino.....

Área de trabajo:

Cargo que ocupa:

Fecha:

ANEXO N° 04: TRÍPTICO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Objeto de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

¿Cuál es la responsabilidad del empleador con la SST?

El empleador debe garantizar en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

Sabías que...

Sunafil es el organismo técnico responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo (SST). Es responsable de imponer sanciones ante la verificación de infracciones en materia de SST.

Ámbito de aplicación de la Ley de SST

Las normas de SST son aplicables a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR EN EL SGSST

1. Entregar al trabajador copia del reglamento interno de SST.
2. Realizar no menos de **4 capacitaciones*** al año en materia de SST.
3. Adjuntar al contrato de trabajo las recomendaciones en SST o en su defecto deberá ser entregado en físico o digital a más tardar el primer día de labores.
4. Brindar facilidades para la participación de los trabajadores en cursos de formación en materia de SST.
5. Elaborar un mapa de riesgos, el cual debe exhibirse en un lugar visible.

REGISTROS OBLIGATORIOS DEL SGSST

REGISTRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	TIPO DE EMPRESA		
Accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos.	Empresa de alto riesgo/No MYPES	Pequeña Empresa	Microempresa
Exámenes médicos ocupacionales. **	Empresa de alto riesgo/No MYPES	Pequeña Empresa	Microempresa
Inspecciones internas de Seguridad y Salud.	Empresa de alto riesgo/No MYPES	Pequeña Empresa	Microempresa
Estadística de Seguridad y Salud.	Empresa de alto riesgo/No MYPES	Pequeña Empresa	
Monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicológicos y factores de riesgo ergonómicos.	Empresa de alto riesgo/No MYPES		
Equipos de seguridad o emergencias.	Empresa de alto riesgo/No MYPES		
Inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencias.	Empresa de alto riesgo/No MYPES		
De auditorías. ***	Empresa de alto riesgo/No MYPES		
Registro de Seguimiento (monitoreo, inducción, entrenamiento y simulacros de emergencias, equipos de seguridad).		Pequeña Empresa	
Registro de Evaluación del SGSST (auditoría **, inspecciones internas).		Pequeña Empresa	

* Las capacitaciones deben ser presenciales.
 ** En el caso de los trabajadores que realicen actividades de riesgo, es obligatorio que el empleador realice exámenes médicos ocupacionales seriales, durante y al término de la relación laboral.
 *** Las auditorías son obligatorias a partir del 1 de enero del 2015.
 El tiempo de conservación del registro de enfermedades ocupacionales será de 20 años, el de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos 10 años y los demás registros 5 años.

REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO, INCIDENTES PELIGROSOS Y ENFERMEDADES OCUPACIONALES

En caso de accidentes no mortales, leves o graves, el empleador debe asegurar la atención médica de los afectados y además realizar el registro e investigación según el RM 050-2013-TR.

En caso de un accidente de trabajo mortal o incidente peligroso, se debe reportar dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho, en el portal institucional del MTPE:
www.trabajo.gob.pe

RECUERDA:

Empleador con 20 o más Trabajadores

Debe contar con un Comité de Seguridad y Salud en el trabajo (CSSI). Debe elaborar el reglamento interno de SST.

Empleador con menos de 20 Trabajadores

Debe contar con un Supervisor SST. El Reglamento Interno de SST es facultativo.

RIESGOS EN EL SECTOR TRANSPORTE

Las actividades y tareas que se realizan en este sector implican riesgos que pueden afectar a quienes generan y a terceros.

Entre los principales riesgos:

- Choque, volcadura y atropello.
- Incendio, quemaduras y explosión.
- Caídas a igual o distinto nivel.
- Adquisición de enfermedades por microorganismos.
- Deslizamiento de tierra y lodo (huayco) fenómeno natural.
- Riesgos Ergonómicos.
- Cansancio y fatiga.
- Estrés.
- Hipocousia (disminución de la capacidad auditiva) por exposición a ruido.

IMPORTANTE

No utilice vehículos en mal estado o sin la inspección técnica vehicular.

RIESGO DE CHOQUE, VOLCADURA O ATROPELLO:

- Vehículo en mal estado.
- Carretera y vías en mal estado.
- Turnos de trabajo prolongado.
- Fatiga física y psicológica.
- Exceso de velocidad.
- Consumo de alcohol y/o drogas (estupefacientes).
- Clima adverso (lluvia, granizo, neblina).
- Exceso o escasa iluminación.

Medidas de prevención

- Utilizar el cinturón de seguridad.
- Inspección y mantenimiento preventivo del vehículo.
- En rutas largas deberán ser dos conductores como mínimo.
- No hablar por celular ni ingerir alimentos mientras conduce.
- Manejo a la defensiva.
- Informar de las medidas de prevención y respuesta ante emergencias a los pasajeros.
- Realizar rutinas de estiramientos durante la jornada de trabajo.
- Disminuir la velocidad en tramos donde la vía se encuentre en mal estado, en las curvas, donde no hay semáforos y donde exista deficiente iluminación.
- Obedecer las reglas y señales de tránsito e indicaciones del policía de tránsito.
- No adelantar en curvas o en tramos donde no esté permitido.
- Descansar después de jornadas de conducción continua de más de 5 horas en el servicio diurno o más de 4 horas en el servicio nocturno.

RIESGOS DE INCENDIOS, QUEMADURAS Y EXPLOSIONES:

- Colisión de vehículos.
- Uso inadecuado de combustible vehicular (gas, gasolina o petróleo).
- Generar fuente de calor cerca al combustible (fumar).
- Exposición prolongada a la radiación solar (rayos uv).

Medidas de prevención

- Contar con las hojas de seguridad (MSDS) y la señalización adecuada al riesgo.
- Contar con extintor vigente e inspeccionado.
- Mantener los tanques de combustible en buen estado.
- Bajar a los pasajeros de la unidad para el abastecimiento de combustible (gas).
- Abandonar el vehículo lo más rápido que se pueda ante una colisión y no volver hasta que sea seguro.
- Usar protector solar en manos y rostro.
- No fumar cerca del tanque de gas y/o combustible.
- Capacitar al personal en manejo de extintores y primeros auxilios.

RIESGO DE CAÍDAS A IGUAL O DISTINTO NIVEL:

- Piso mojado o resbaladizo.
- Superficies irregulares.
- Acumulación de equipajes y otros en los pasillos.
- Uso inadecuado de las escaleras internas y externas.
- Viajar en el tolva o bodega del vehículo.

Medidas de prevención

- Inspección de las escaleras.
- Limpieza del piso.
- Retirar equipos de las vías de tránsito dentro del vehículo.
- Brindar recomendaciones de seguridad a los ocupantes.

RIESGOS BIOLÓGICOS (MICROORGANISMOS):

- Vehículos y servicios higiénicos sucios.
- Falta de agua y jabón.
- Falta de tachos para residuos.
- Malas prácticas de higiene.

Medidas de prevención

- Abastecimiento de agua y jabón.
- Implementación de tachos en los vehículos.
- Promover hábitos de higiene a los conductores.

RIESGO DE DESLIZAMIENTO DE TIERRA Y LODO (HUAYCO) FENÓMENO NATURAL:

- Fenómeno climático.
- Acumulación de agua de lluvia.
- Vías sin mantenimiento.

Medidas de prevención

- Si se encuentra en la zona del huayco, diríjase a una zona segura.
- Evitar transitar por zonasfangosas o con exceso de lodo.
- Incluir en el plan de emergencia las acciones a tomar.

RIESGO DISERGONÓMICO

- Sobre esfuerzo físico.
- Levantamiento manual de cargas o equipaje.
- Posturas inadecuadas al conducir.
- Asiento en mal estado.
- Sedentarismo.

Medidas de prevención

- Mantener una postura que permita una visión cómoda hacia el horizonte.
- No apoyar el codo en la ventanilla, para evitar el efecto de la vibración sobre el brazo y el resto del cuerpo.
- Realizar pausas activas.
- Ajustar el asiento a su medida.
- Ajustar el ángulo y posición del asiento, el apoyo cabeza y el apoyo lumbar a la medida.
- Levantar equipajes u otra carga de máximo 25 kg. en caso exceda, realizarlo con apoyo de otra persona.

CANSANCIO Y FATIGA:

- Jornadas de conducción atípicas.
- Descanso insuficiente.
- Sobre esfuerzo físico y estrés emocional.
- Trabajo monótono.
- Temperaturas extremas (calor o frío).
- Exceso o escasa iluminación.

Medidas de prevención

- Paralizar la unidad cuando se encuentran cansados.
- Cambio de conductor para viajes largos.
- Descansar después de jornadas de conducción continua de más de 5 horas en el servicio diurno o más de 4 horas en el servicio nocturno.
- No ingerir alcohol, drogas, sedantes u otro fármaco que cause somnolencia.

ANEXO N° 05: ESTADÍSTICAS COMPLEMENTARIAS

	N	%
Días de trabajo		
Lunes a viernes	0	0.0%
Lunes a sábado	0	0.0%
Lunes a domingo	0	0.0%
Solo fines de semana y festivos o feriados	0	0.0%
Días irregulares o no fijos o móviles	76	100.0%
Tipo de jornada		
Jornada mañana tarde	76	100.0%
Jornada continua mañana	0	0.0%
Jornada continua tarde - noche	0	0.0%
Jornada continua noche - madrugada	0	0.0%
Turnos rotativos excepto turno noche	0	0.0%
Turno rotativo incluyendo turno noche	0	0.0%
Jornadas irregulares o variables según los días	0	0.0%
Otros	0	0.0%
Tipo de vínculo		
Patrón o empleador	0	0.0%
Independiente	0	0.0%
Trabajador dependiente	76	100.0%
Trabajador del hogar	0	0.0%
Trabajador familiar no remunerado	0	0.0%
Forma de contrato		
Escrito	76	100.0%
Oral o verbal	0	0.0%
No tiene contrato	0	0.0%
No sabe	0	0.0%
No responde	0	0.0%
Sistema de salud		
EsSalud	76	100.0%
EPS	0	0.0%
Remuneración		
Menos de 850 soles	0	0.0%
Entre 851 a 1700 soles	0	0.0%
Entre 1701 a 2550 soles	0	0.0%
Entre 2551 a 3400 soles	76	100.0%
Entre 3401 a 4250 soles	0	0.0%
Entre 4251 a 5100 soles	0	0.0%
Más de 5101 soles	0	0.0%
No responde	0	0.0%
Total	76	100%