

LA MOTIVACIÓN EN LA CALIDAD DE VIDA PROFESIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LA ISO 45001, SECTOR MINERO, 2018-2022

^aErnesto Apaza
ernestoapaza@yahoo.es
Universidad Nacional Federico Villarreal
<https://doi.org/10.24265/afi.2020.v11n1.05>

Recibido: 10 de noviembre 2019

Aceptado: 20 de enero 2020

RESUMEN

El objetivo fue establecer la relación entre la motivación y la calidad de vida profesional, en el sector minero. Es una investigación cuasi experimental, porque es un estudio empírico de intervención para estimar el impacto causal de la implementación de la ISO 45001 sobre en la calidad de vida profesional de los trabajadores. Por su finalidad es una investigación aplicada, por su alcance es temporal es longitudinal prospectiva de tendencia, 2018 al 2022 y por su profundidad es una investigación explicativa. Dimensión temporal: 2018 al 2022; distrito de San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima la empresa Corporación WRT SAC en la Planta de Nexa Cajamarquilla. Con una población y la muestra de 20 personas. Los resultados obtenidos son los que se encuentran en el presente estudio donde obtenemos una alta tasa de respuesta tanto al inicio de la implementación como luego. Se entregaron personalmente 20 cuestionarios, de los cuales se recibieron respuestas del 100%. La valoración sobre la Calidad de Vida Profesional (CVP) percibida para los profesionales y trabajadores de la empresa de servicio en el sector minero, fueron: nada, algo, mucho y bastante. Las interpretaciones de los resultados nos indican que existe una puntuación aceptable en la Calidad de Vida percibida por los profesionales en minería. La capacidad que tienen estos profesionales de desconectar del trabajo es bastante, según la media luego de la aplicación de la ISO 45001. Se interpreta que ante un aumento de la motivación intrínseca de estos profesionales aumenta su Calidad de Vida percibida

Palabras clave: Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ISO 45001, calidad de vida profesional.

ABSTRACT

The objective was to establish the relationship between motivation and the quality of professional life in the mining sector. It is a quasi-experimental investigation, because it is an empirical intervention study to estimate the causal impact of the implementation of ISO 45001 on the Professional Quality of Life of workers. For its purpose it is an applied research, for its scope it is temporary, it is a longitudinal prospective trend, 2018 to 2022 and for its depth it is an explanatory investigation. Temporal dimension: 2018 to 2022; District of Lurigancho, Province and Department of Lima the corporation WRT SAC Corporation in the Nexa Cajamarquilla Plant. With a population and the sample of 20 people. The results obtained are those found in the

^a Ernesto Apaza Obregón, Ingeniero geólogo de la Universidad Nacional de San Agustín, con colegiatura del Colegio de Ingenieros del Perú N° 67787, con experiencia en temas de seguridad aplicadas al sector minero y energético.

present study where we obtain a high response rate both at the beginning of the implementation and after the implementation. 20 questionnaires were personally delivered, of which 100% were received. The assessment of the Quality of Professional Life (CVP) perceived by the professionals and workers of the service company in the mining sector were: Nothing, Something, Much and Quite a lot. The interpretations of the results indicate that there is an acceptable score in the quality of life perceived by mining professionals. The ability of these professionals to disconnect from work is quite a lot, according to the average after the application of ISO 45001. See interpretation that, given an increase in the intrinsic motivation of these professionals, increases their perceived Quality of Life.

Keywords: Occupational health and Safety Management System, ISO 45001, quality of professional life.

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, en el mundo de las organizaciones, ha ido comprendiéndose de manera paulatina, que, para cumplir con ciertos objetivos, es necesario cambiar la antigua concepción sobre el ser humano que sostenía que los trabajadores eran números en los sistemas de producción, sin identidad personal. Actualmente, ya no se sostiene de manera enfática que el obrero o empleado responde de modo automático a las exigencias de la organización, por el contrario, se asume que los trabajadores son recursos humanos de alta relevancia, que son sustento del funcionamiento y desarrollo de los sistemas organizacionales.

La norma ISO 45001 parte de la concepción del trabajador como recurso humano y se diseñó para ayudar o apoyar a las empresas en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores de toda organización, es la primera norma de carácter internacional sobre Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral. Fue publicada a finales del año 2016 o principios de 2017.

La ISO 45001 presenta características especiales como:

- Por un lado, esta norma consigue que las organizaciones cuenten con un mejor equipamiento y así lograr mejorar su poder de recuperación ante problemas gracias

a la anticipación, adaptación y respuesta frente a los riesgos laborales que surgen día a día en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

- Por otro lado, su implementación también impacta en la calidad de vida profesional en el trabajo, el principio en el que se basa la calidad de vida profesional en el entorno laboral es que el trabajo debe tener una concepción positiva por parte de todas las partes implicadas: dueños de las empresas, directivos, cargos intermedios y empleados. Dicha concepción es posible si el ambiente laboral en el cual se desempeñan los empleados es positivo, conjugándose tanto el aspecto relacionado directamente sobre la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral. Por la alta complejidad y gran variedad de situaciones que involucra es necesario de un gran número de indicadores tales como: niveles de ingreso, salud ocupacional, calidad del medio ambiente laboral, grado de motivación, satisfacción laboral, identificación organizacional, bienestar de los trabajadores, productividad, etc.

En este enfoque destacan los conceptos de “calidad de vida profesional” y “productividad”, porque están estrechamente vinculados al éxito empresarial independientemente del tamaño de la empresa ya que, para lograr los objetivos corporativos, es fundamental mantener al personal motivado y promover un buen ambiente organizacional.

Para optimizar la calidad de vida profesional en el trabajo e incrementar la productividad, se implementan varias herramientas y beneficios. Muchos profesionales, en particular aquellos que tratan directamente con el público suelen presentar un nivel bastante alto de estrés. Algunos de los factores que lo incrementan tienen que ver con malas condiciones de trabajo. Después de todo, trabajar bajo una presión extremadamente alta, con recursos insuficientes y entornos laborales inadecuados, expone la salud a grandes riesgos. A su vez, estos niveles de estrés generan diversos problemas tanto para los profesionales como para la empresa. Los empleados estresados son más propensos a involucrarse en accidentes relacionados con el trabajo, no atienden bien a los clientes y dificultan el correcto desempeño del equipo. Sumado a ello, otros padecimientos se vuelven frecuentes, como: insomnio, ansiedad, trastornos psíquicos, dolores de cabeza, problemas arteriales, de corazón y gástricos. Lo anterior, además de afectar su desempeño, incrementa gastos médicos y de pólizas de seguro para la empresa.

El trabajo es un elemento esencial y uno de mayor influencia en la calidad de vida profesional. El profesional pasa la mayor parte del día realizando actividades relacionadas con el trabajo, que requieren energía física y psicológica. Por lo tanto, para eliminar el estrés y aumentar la productividad, es esencial invertir en mejorar la calidad de vida de los profesionales. Las empresas que ofrecen asociaciones con gimnasios, un área de descanso, o simplemente buscan un ambiente de trabajo más agradable para todos son aquellas que pueden conseguir mayor productividad, compromiso y lealtad de sus colaboradores.

Por lo tanto, los esfuerzos para mejorar la calidad de vida de los profesionales y mantener un buen ambiente organizacional son vitales para la organización, ya que estas iniciativas aumentan el nivel de satisfacción del equipo y aumentan la productividad general.

Al respecto existen números investigaciones en la que destacan Vadillo, (2013); Buitrago, (2017) y Arias; Heredia (2006); citados por Marín, & Placencia, (2017), donde señalan que la motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento. Centrándonos en la estructura del comportamiento, los trabajadores aportan de acuerdo a la motivación por sus propios intereses y tratan de imponerlo a la organización a la que pertenecen. Sin embargo, una herramienta esencial para que las instituciones alcancen el éxito, son las personas que la integran. Si la gerencia hace una correcta administración de los recursos puede estimular positivamente el logro de las metas personales y las metas institucionales traducido en un buen rendimiento de los trabajadores. De la misma manera, Ajello, (2003); Trechera, (2005); Santrock, (2002) y Koenes, A. (1996) citado por Vaca, (2017), señalan que la motivación debe ser entendida como la trama que sostiene el desarrollo de aquellas actividades que son significativas para la persona y en la que esta toma parte. De esta manera, se puede indicar que la motivación es un aspecto de relevancia en la orientación de acciones y conforma un elemento central que conduce a las personas a realizar sus objetivos.

Etimológicamente, el término motivación procede del latín *motus*, que se relaciona con aquello que moviliza a la persona para ejecutar una actividad por lo que es “el conjunto de razones por las que las personas se comportan de las formas en que lo hacen, el comportamiento es vigoroso, dirigido y sostenido” o su “estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”. Asimismo, Nuñez-Seco, & Linares-Pou (2006), señalan que, el clima influye en la calidad de vida profesional, especialmente en la motivación y el apoyo directivo. El compromiso mejora

la motivación intrínseca y la percepción de demandas. La valoración del apoyo directivo mejora si lo hacen la cohesión y el trabajo en equipo.

TEORÍA DE LA MOTIVACIÓN

Entre las teorías que estudiaron la motivación, destacan, la teoría *bifactorial* de Frederick Herzberg, la teoría de, *La satisfacción de las necesidades* de Mc Clelland, la teoría de las *Relaciones humanas* de Mc Gregor y la teoría de la *Jerarquía de las necesidades* de Maslow.

La teoría bifactorial de Frederick Herzberg puede diferenciar: entre factores higiénicos y factores motivacionales. Los factores higiénicos están relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo; variables que se encuentran administradas por la empresa como relaciones con el jefe, relaciones con compañeros de trabajo, prestigio o *status*, buenas condiciones laborales, políticas y directrices de la organización y seguridad de trabajo y factores motivacionales relacionados directamente a la satisfacción de la persona como el trabajo en sí mismo como estímulo positivo, reconocimiento profesional, desarrollo profesional, responsabilidad, oportunidad de crecimiento y autorrealización personal. (Vaca 2017, pg. 102).

La teoría de X - Y de Mac Gregor, donde establece que, “después de cada decisión o acción gerencial existe una serie de supuestos acerca de la naturaleza del comportamiento humano”. La teoría X establece que el ser humano ordinario siente repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda, debido a esa tendencia las personas deben ser obligadas a trabajar, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado para la realización de los objetivos, su único incentivo es el salario. La teoría Y, por el contrario, propone que la integración de los objetivos individuales con los objetivos de la organización, dependiendo de algunas condiciones, el trabajo es una

fuerza de satisfacción y no solo acepta, sino que busca responsabilidades; una recompensa importante para el individuo es la satisfacción de la necesidad de autorrealización (Vaca 2017, pg. 103).

Mc Clelland (1967) presentó una teoría acerca de la motivación humana enfocada en tres necesidades importantes que ayudan a explicarla: logro, poder y afiliación. El logro es una necesidad de realización que impulsa a los individuos a desempeñar un papel activo en la determinación del resultado y fomenta la fabricación de sus propias oportunidades. Una necesidad de poder se manifiesta por medio de las acciones que buscan ejercer dominio y control, estas personas quieren modificar los comportamientos de los individuos, tener influencias y control sobre los demás, y la necesidad de afiliación, que se infiere por los comportamientos que se encaminan a obtener, conservar y restaurar una relación afectiva con una persona, a mantener relaciones amigables y estrechas y a preferir situaciones donde haya cooperación y ausencia de competencia. Este enfoque facilitó la comprensión de algunas características del comportamiento humano, por lo que se han realizado hipótesis acerca de por qué unas personas se desempeñan mejor que otras en su trabajo y por qué otras establecen relaciones de dirección y control o relaciones amistosas; estas conductas tienen efectos importantes en la productividad laboral (Vaca 2017, pg. 104).

La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación y la calidad de vida profesional, en el sector minero.

MÉTODO

Tipo de investigación

Es una investigación cuasi experimental, porque es un estudio empírico de intervención para estimar el impacto causal de la implementación de la ISO 45001 sobre en la calidad de vida profesional de los trabajadores. Por su finalidad es una investigación aplicada,

por su alcance es temporal es longitudinal prospectiva de tendencia, 2018 al 2022 y por su profundidad es una investigación explicativa.

Participantes

- Dimensión temporal: 2018 al 2022.
- Dimensión espacial: Distrito de San Juan de Lurigancho, provincia y departamento de Lima, la empresa Corporación WRT SAC en la planta de Nexa Cajamarquilla.
- La población y la muestra estuvo conformada por los siguientes trabajadores:

Trabajadores	Población	Muestra
Técnicos	9	9
Ingenieros de operaciones	4	4
Ingenieros de seguridad	2	2
Gerentes	2	2
Administrativos	3	3
Total	20	20

- Los criterios de inclusión fueron que sean mayores de 18 años hasta 50 años, que hayan trabajado mínimo un año en la empresa.

Instrumentos

La técnica empleada fue la entrevista y el instrumento la “Guía de Entrevista”. El objetivo fue recoger la percepción de los gerentes sobre el sistema de gestión y la calidad de vida como responsable directivo de la empresa.

La **técnica de encuesta** fue utilizada como instrumento de cuestionario, que tuvo como objetivo conocer la percepción de los técnicos, ingenieros de operaciones, ingenieros de seguridad y técnicos contratados sobre la satisfacción en la implementación del ISO 45001 y la calidad de vida en la empresa respecto a la carga laboral, la motivación y el apoyo gerencial.

Se utilizó la “Guía de Observación”, cuyo objetivo fue recopilar la información que demuestre la eficiente aplicación de la Norma ISO 45001 y que determine la satisfacción de la calidad de vida de los trabajadores. Asimismo, tuvo el fin de recopilar la información que demuestre que la observación es un elemento fundamental en el proceso de la investigación para obtener el mayor número de datos, que serán necesarios para resolver el impacto de la norma ISO 45001 en la calidad de vida profesional.

Procedimientos

- En una primera fase se realizaron actividades en gabinete, donde se buscó la información secundaria actualizada y vigente en medios virtuales y físicos; esta búsqueda de información tuvo como objeto poner al alcance de la investigación la información para obtener las respuestas a las preguntas.
- En la segunda fase se realizaron actividades de campo, ingresando a las áreas de operaciones, respetando los protocolos de seguridad. Se aplicó la encuesta y se efectuó la observación directa.
- Las encuestas fueron realizadas en horario diferenciado para que el personal participe en completar el cuestionario; y para la observación directa se utilizó las listas de verificación y guía de observación.
- Así mismo, se observó el comportamiento del personal ante la aplicación de ISO 45001. Los instrumentos indicados fueron aplicados en dos periodos, al inicio para obtener un diagnóstico inicial y luego de la aplicación de la ISO 45001.
- En la tercera fase, se realizaron actividades en gabinete para procesar los datos recopilados en campo, con las guías de observación se verificó a qué intervalo corresponde el resultado. Para los análisis de datos, se utilizó el proceso computarizado SPSS (Paquete estadístico para las ciencias

sociales), este procesamiento y análisis de datos se efectuó mediante el uso de herramientas estadísticas con el apoyo de la tecnología actual, utilizando el software estadístico como fue el SPSS versión 21.

Es una organización integrada por profesionales capacitados para la misma meta en común, la cual es brindar mediante los servicios una “calidad y compromiso” que va a más allá a lo requerido y esperado por el cliente.

RESULTADOS

Contexto

Corporación WRT S.A.C. es una empresa dedicada a la fabricación, montajes, mantenimiento, desarrollo y comercialización de construcciones metálicas, así como obras civiles para los diferentes sectores productivos del país. Considera que su capital más importante son sus colaboradores, por lo cual es prioridad de la empresa mantener buenas condiciones de seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo.

La organización tiene la capacidad de tomar decisiones rápidas basadas en promover la ejecución, la gestión administrativa refuerza una actitud proactiva para los trabajadores para el desarrollo en la organización

Tiene el propósito de promover y mantener la disciplina interna y establecer una relación y participación entre los trabajadores y funcionarios para una mejora continua en las labores diarias de la empresa CORPORACIÓN WRT SAC.

Motivación de los trabajadores

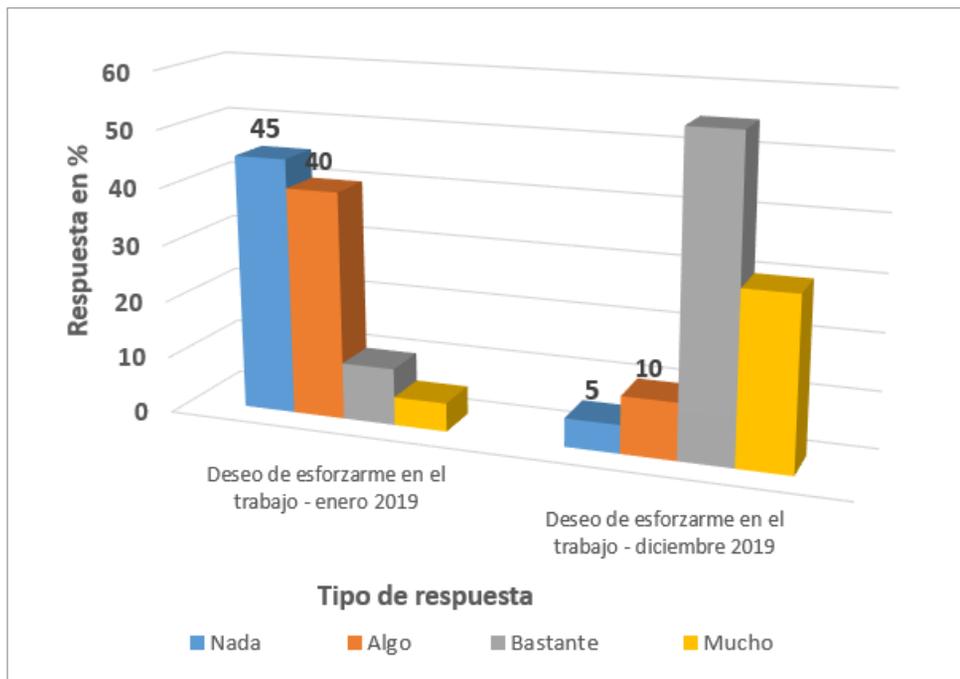


Figura 1: Deseo de esforzarse en el trabajo, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la figura N° 1, se observa a la pregunta de “Deseo de esforzarse en el trabajo” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, el personal encuestado manifestó que un 85% “Nada” o “Algo” y un 15% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal no tenía motivación para realizar su trabajo o deseo de esforzarse en su trabajo

rutinario, pero luego de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 15% “Nada” o “Algo” y un 85% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 85% del personal está motivado y con deseo de esforzarse en el trabajo luego de la aplicación del ISO 45001.

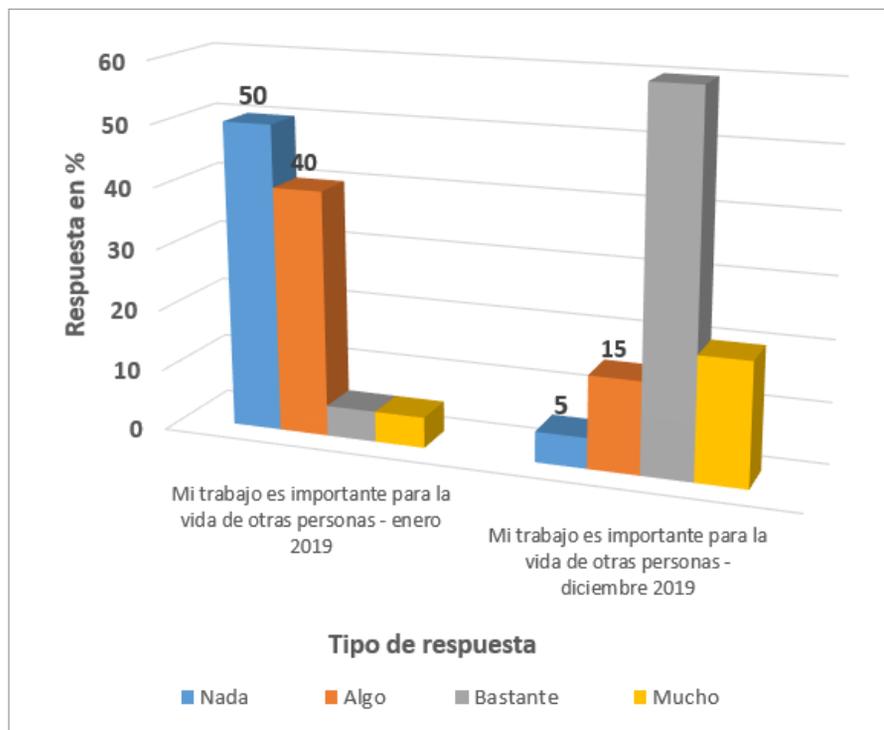


Figura 2: Mi trabajo es importante para la vida de otras personas, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 2, se observa a la pregunta de “Mi trabajo es importante para la vida de otras personas” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 90% “Nada” o “Algo” y un 10% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal no tenía motivación para realizar su trabajo o que su trabajo es importante para la vida de otras personas,

pero luego de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 15% “Nada” o “Algo” y un 85% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 85% del personal está motivado y reconoce que su trabajo es importante para la vida de otras personas, luego de la aplicación del ISO 45001.

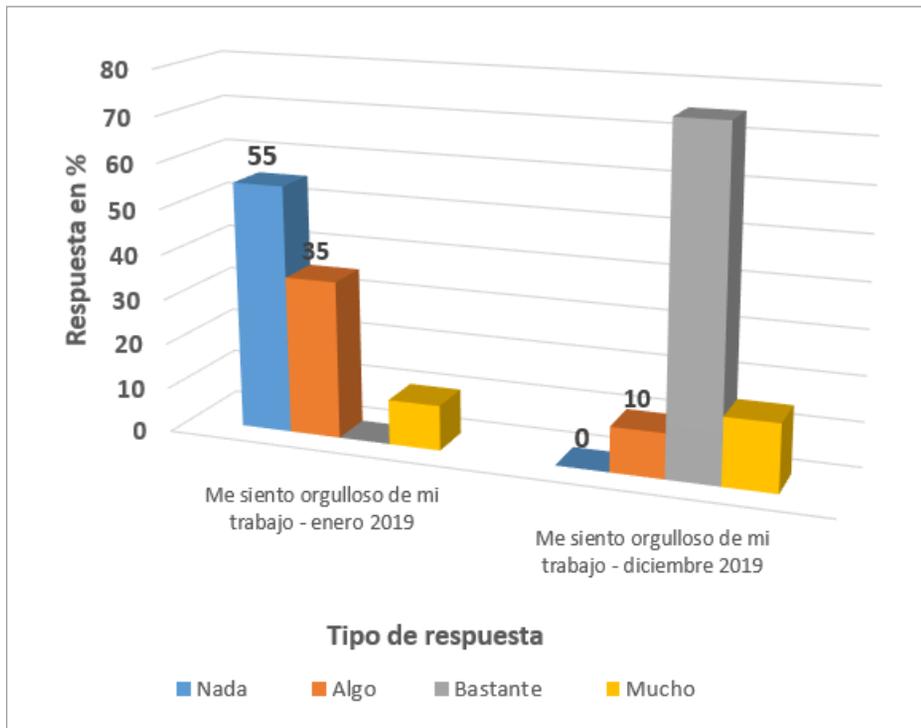


Figura 3: Me siento orgulloso de mi trabajo, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 3, se observa a la pregunta de “Me siento orgulloso de mi trabajo” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 90% “Nada” o “Algo” y un 10% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal no tenía motivación para realizar su trabajo o no se sentía orgulloso de su trabajo, pero luego

de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 10% “Nada” o “Algo” y un 90% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 90% del personal está motivado y se siente orgulloso de su trabajo, luego de la aplicación del ISO 45001.

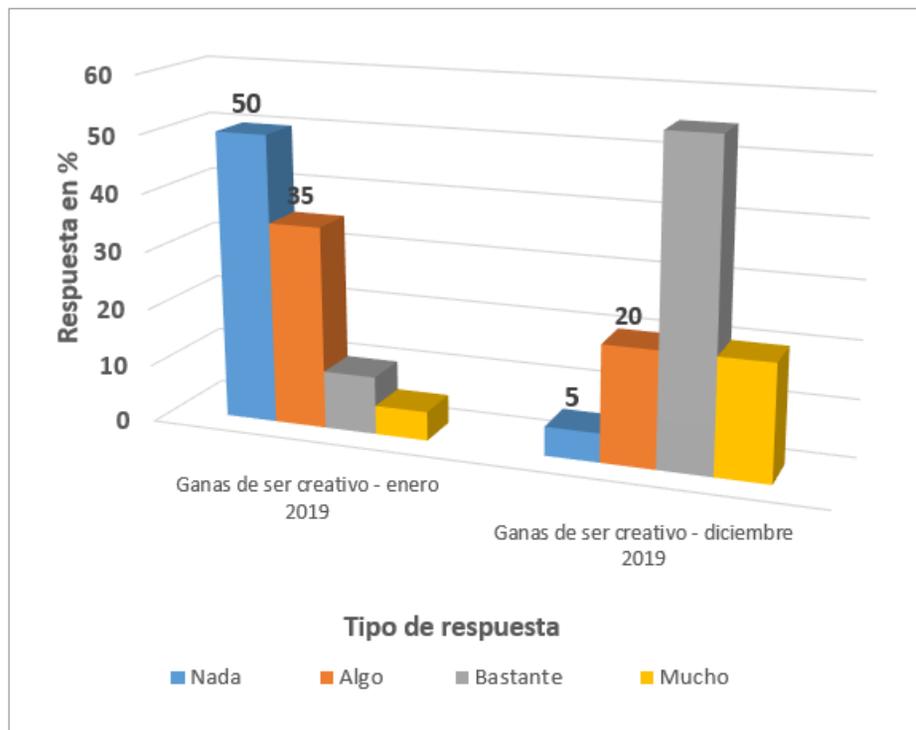


Figura 4: Ganas de ser creativo, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 4, se observa a la pregunta de “Ganas de ser creativo” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 85% “Nada” o “Algo” y un 15% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal no tenía motivación para realizar su trabajo o ganas de ser creativo, pero luego de la

implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 25% “Nada” o “Algo” y un 75% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 75% del personal está motivado y tiene ganas de ser creativo para desarrollar su trabajo, luego de la aplicación del ISO 45001.

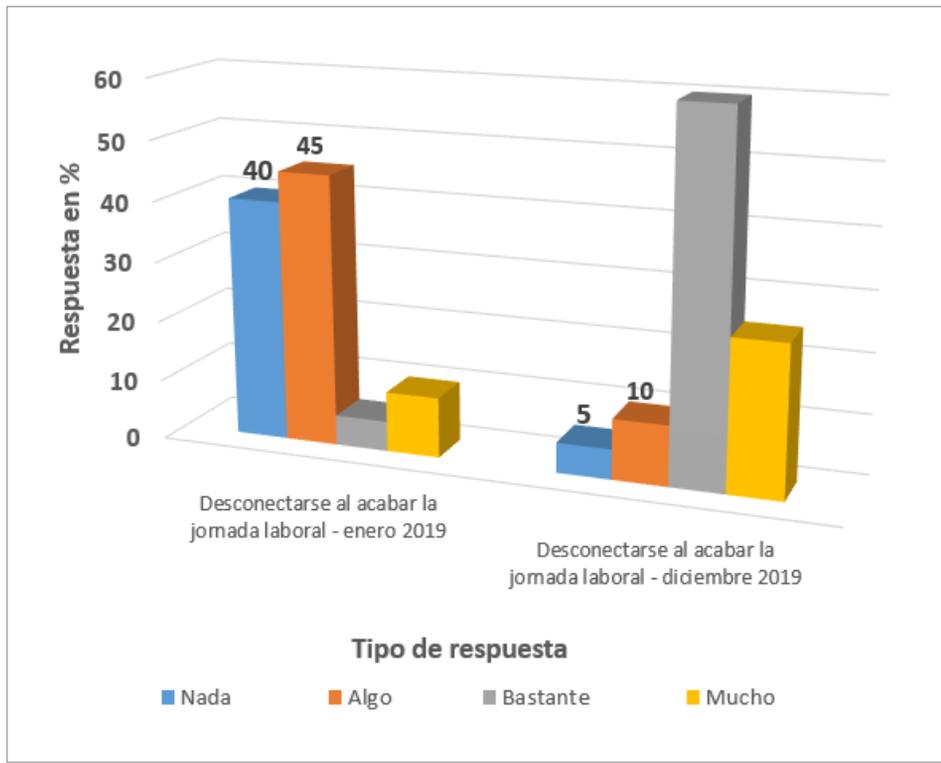


Figura 5: Desconectarse al acabar la jornada laboral, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 5, se observa a la pregunta de “Desconectarse al acabar la jornada laboral” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 85% “Nada” o “Algo” y un 15% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal no tenía motivación para realizar su trabajo o no logra desconectarse al acabar su jornada laboral, pero luego de

la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 15% “Nada” o “Algo” y un 85% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 85% del personal está motivado y se desconecta al acabar la jornada laboral para realizar otras actividades con su familia, luego de la aplicación del ISO 45001.

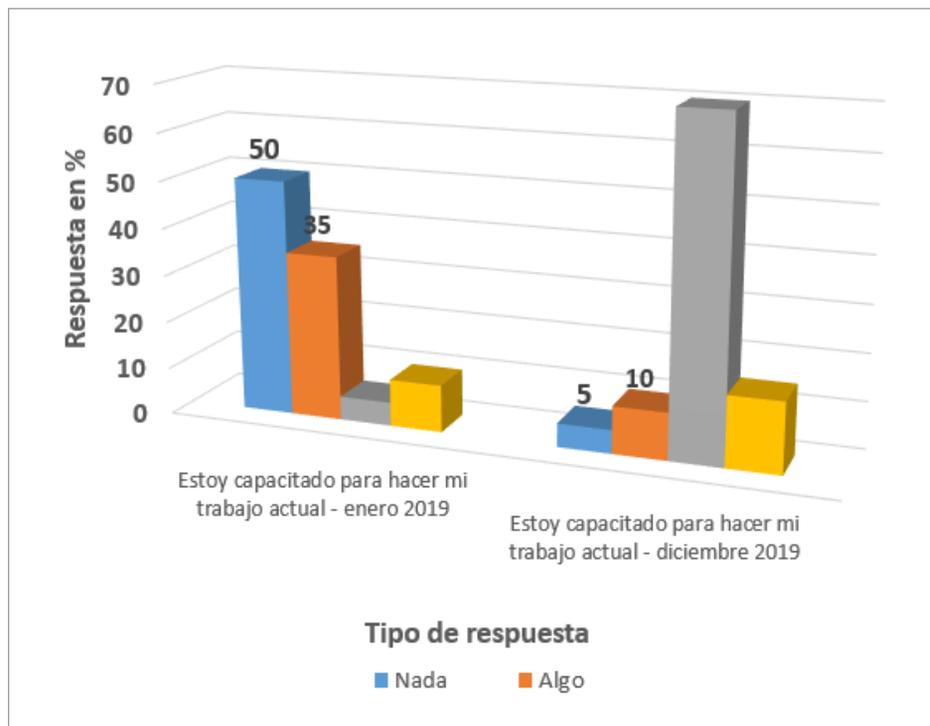


Figura 6: Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 6, se observa a la pregunta de "Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual" que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 85% "Nada" o "Algo" y un 15% "Bastante" y "Mucho", donde se denota que el personal no tenía motivación para realizar su trabajo o manifiesta que no está capacitado para hacer mi trabajo actual,

pero luego de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 15% "Nada" o "Algo" y un 85% "Bastante" y "Mucho", en este resultado se aprecia que un 85% del personal está motivado y manifiesta que está capacitado para hacer mi trabajo actual, luego de la aplicación del ISO 45001.

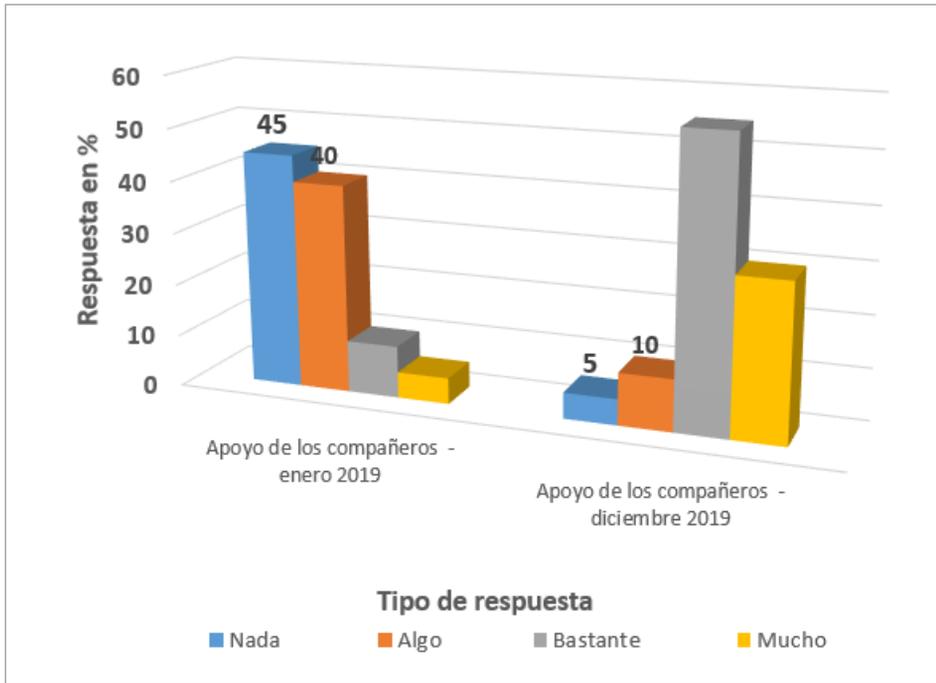


Figura 7: Apoyo de los compañeros, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 7, se observa a la pregunta de “Apoyo de los compañeros” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 85% “Nada” o “Algo” y un 15% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal no tenía motivación para realizar su trabajo o no apoya de los compañeros, pero luego de

la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 15% “Nada” o “Algo” y un 85% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 85% del personal está motivado y manifiesta que apoya de sus compañeros en sus actividades, luego de la aplicación del ISO 45001.

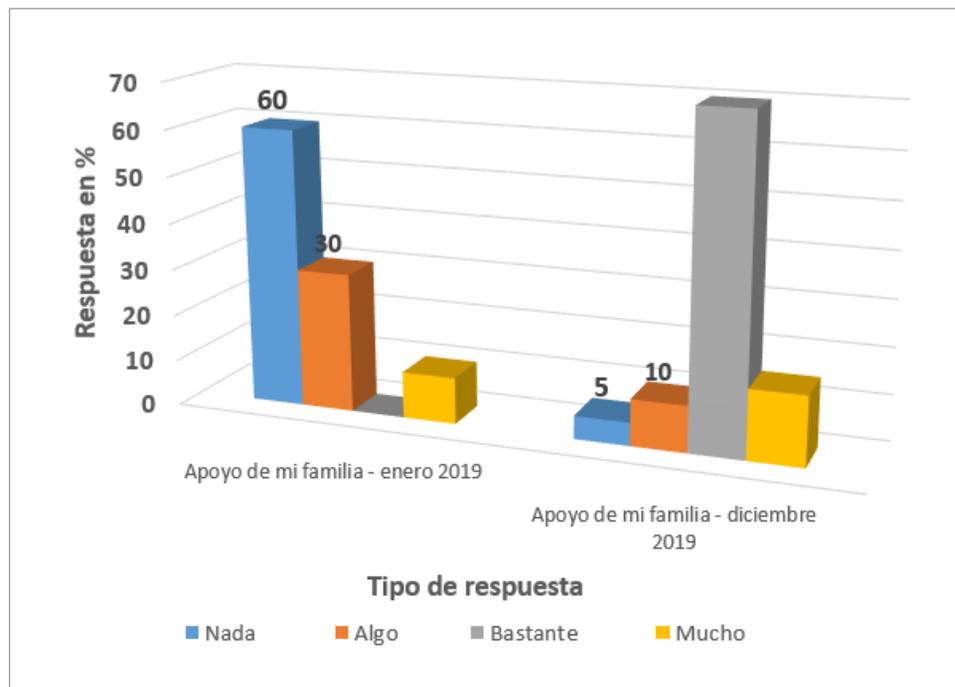


Figura 8: Apoyo de mi familia, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 8, se observa a la pregunta de “Apoyo de mi familia” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 90% “Nada” o “Algo” y un 10% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal no tenía motivación para realizar su trabajo o no apoya siente el apoyo de su familia, pero luego

de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 15% “Nada” o “Algo” y un 85% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 85% del personal está motivado y manifiesta que tiene el apoyo de su familia para cumplir con sus actividades, luego de la aplicación del ISO 45001.

Calidad de vida profesional

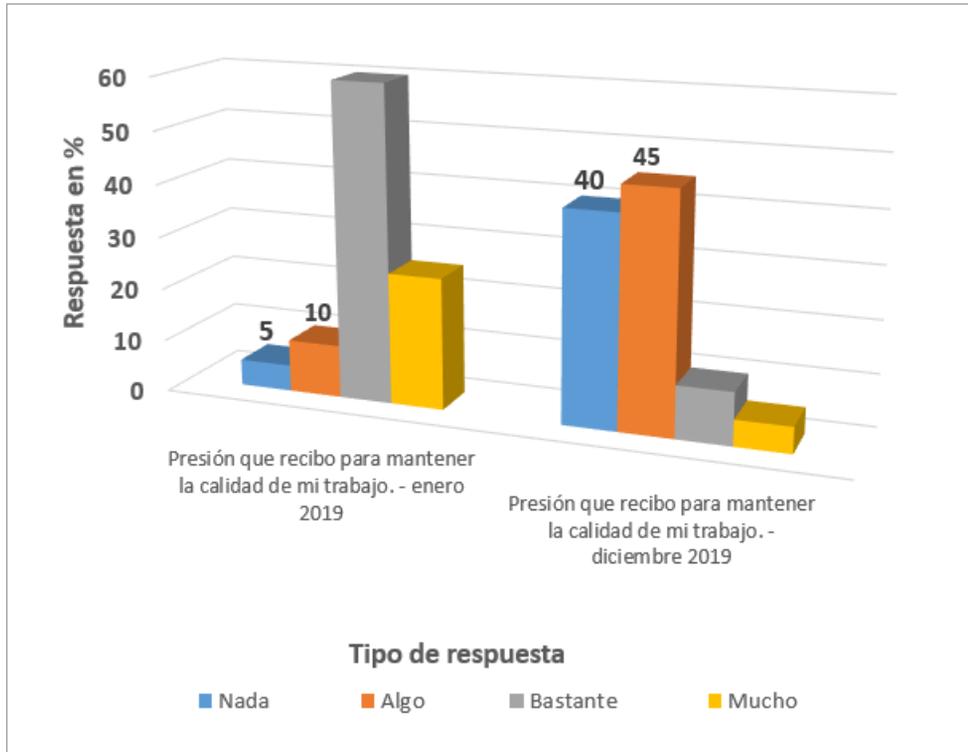


Figura 9: Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 9, se observa a la pregunta de "Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo" que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 15% "Nada" o "Algo" y un 85% "Bastante" y "Mucho", donde se denota que el personal tiene una presión para mantener la calidad de mi trabajo y una baja calidad de vida

profesional, pero luego de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 85% "Nada" o "Algo" y un 15% "Bastante" y "Mucho", en este resultado se aprecia que un 85% del personal no tiene presión para mantener la calidad de mi trabajo y ha mejorado su calidad de vida profesional, luego de la aplicación del ISO 45001.

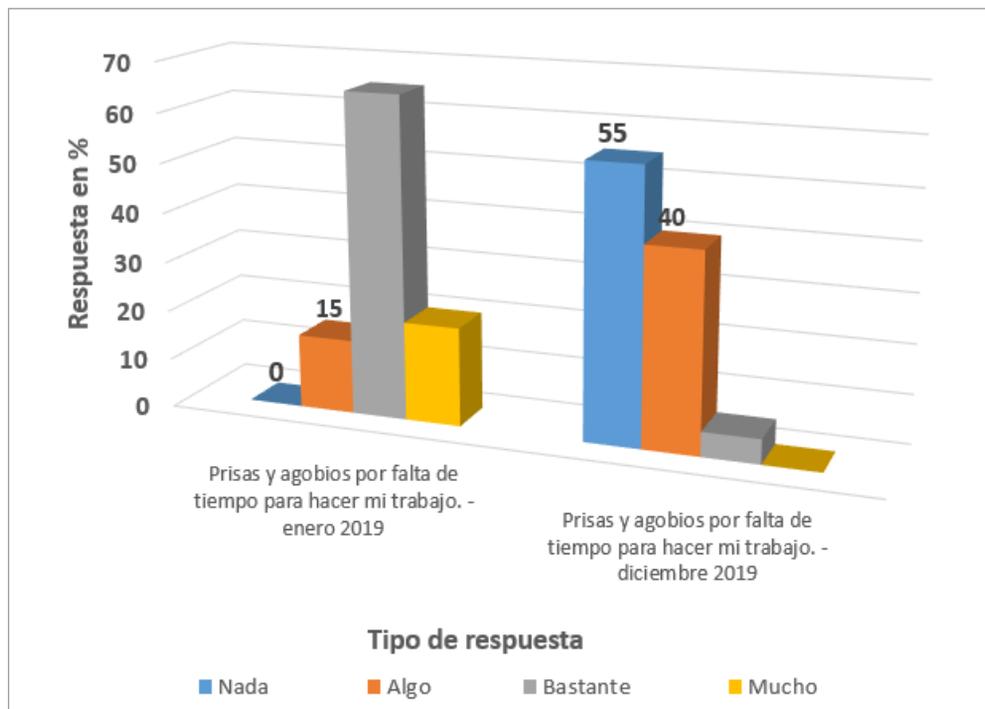


Figura 10: Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 10, se observa a la pregunta de "Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo" que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 15% "Nada" o "Algo" y un 85% "Bastante" y "Mucho", donde se denota que el personal tiene prisas y agobios por falta de tiempo para hacer su trabajo y una baja calidad de vida profesional, pero luego de

la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 95% "Nada" o "Algo" y un 05% "Bastante" y "Mucho", en este resultado se aprecia que un 95% del personal no tiene prisa y agobio por falta de tiempo para hacer su trabajo y ha mejorado su calidad de vida profesional, luego de la aplicación del ISO 45001.

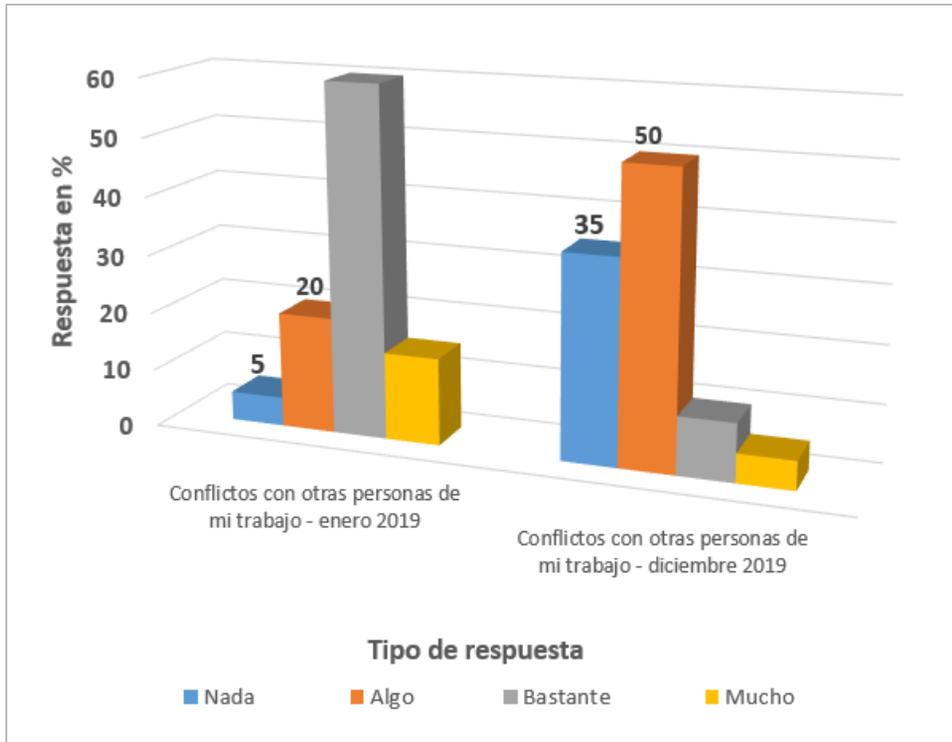


Figura 11: Conflictos con otras personas de mi trabajo, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 11, se observa a la pregunta de “Conflictos con otras personas de mi trabajo” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 25% “Nada” o “Algo” y un 75% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal tiene conflictos con otras personas de su trabajo y una baja calidad de vida profesional, pero luego de

la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 85% “Nada” o “Algo” y un 15% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 85% del personal no tiene conflictos con otras personas de su trabajo y ha mejorado su calidad de vida profesional, luego de la aplicación del ISO 45001.

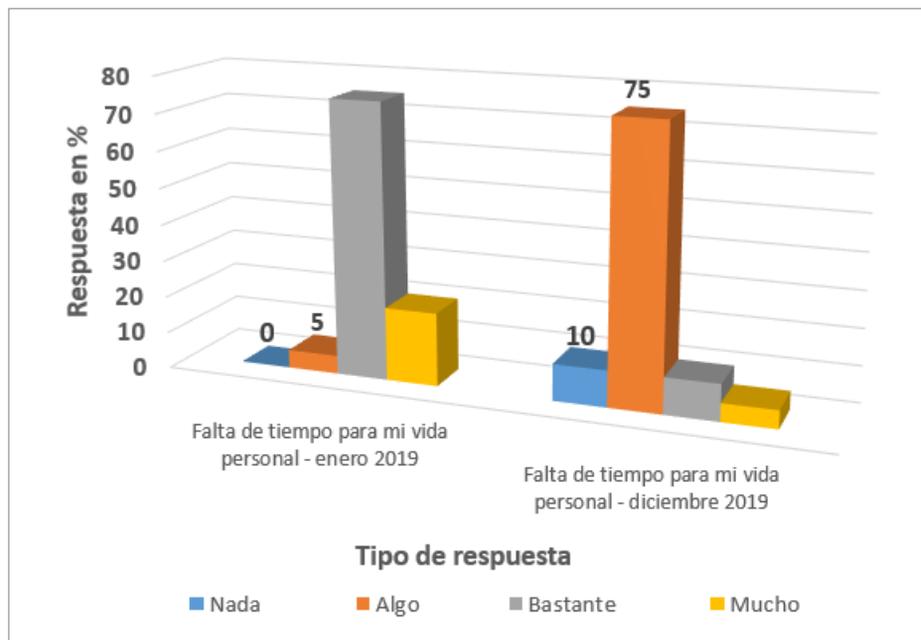


Figura 12: Falta de tiempo para mi vida personal, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 12, se observa a la pregunta de “Falta de tiempo para mi vida personal” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 05% “Nada” o “Algo” y un 95% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal tiene poco tiempo para su vida personal y una baja calidad de vida profesional,

pero luego de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 85% “Nada” o “Algo” y un 15% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 85% del personal tiene tiempo para su vida personal y ha mejorado su calidad de vida profesional, luego de la aplicación del ISO 45001.

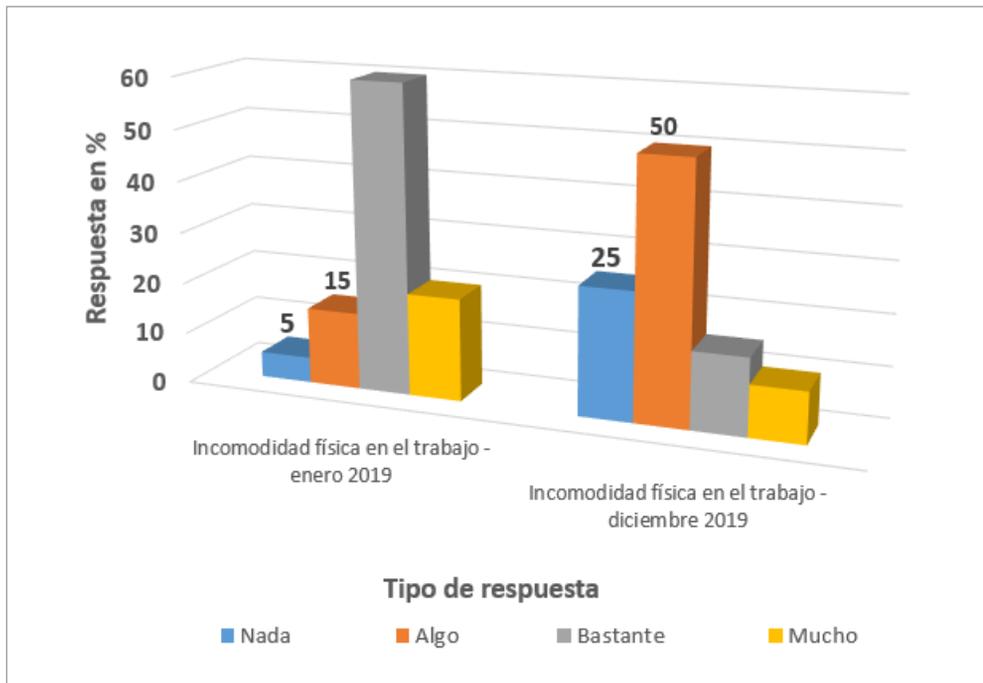


Figura 13: Incomodidad física en el trabajo, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 13, se observa a la pregunta de “Incomodidad física en el trabajo” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 20% “Nada” o “Algo” y un 80% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal tiene incomodidad física en el trabajo y una baja calidad de vida profesional,

pero luego de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 75% “Nada” o “Algo” y un 25% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 75% del personal comodidad física en el trabajo y ha mejorado su calidad de vida profesional, luego de la aplicación del ISO 45001.

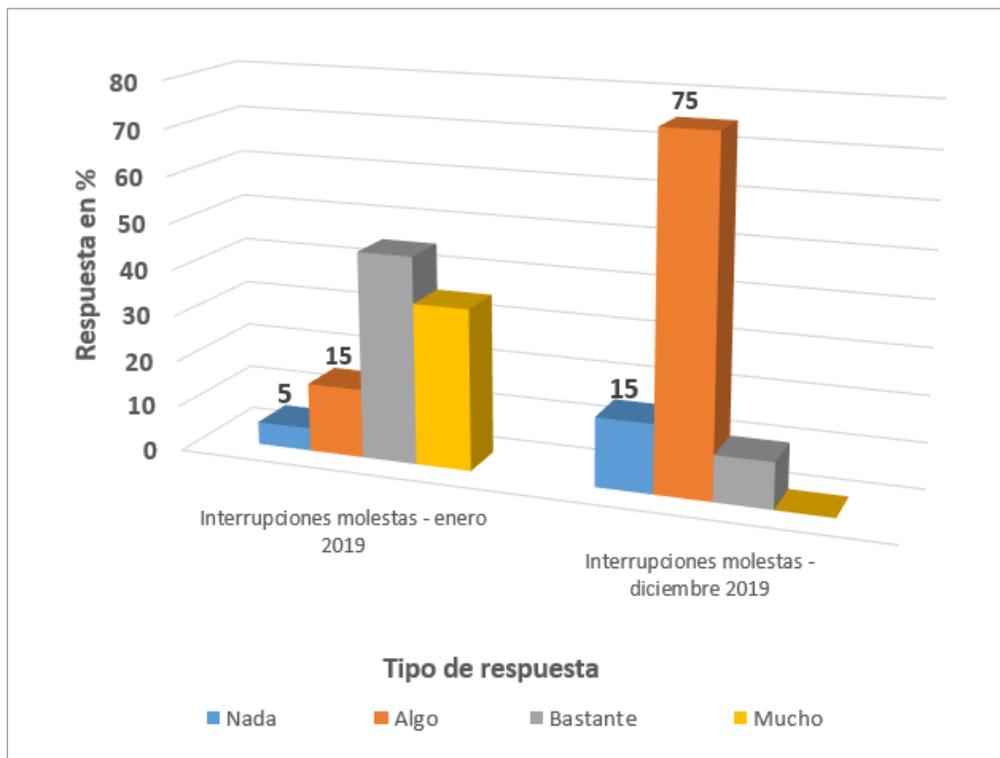


Figura 14: Interrupciones molestas, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 14, se observa a la pregunta de “Interrupciones molestas” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 20% “Nada” o “Algo” y un 80% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal tiene interrupciones molesta en el trabajo y una baja calidad de vida profesional, pero

luego de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 90% “Nada” o “Algo” y un 10% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 90% del personal no tiene interrupciones molestos en el trabajo y ha mejorado su calidad de vida profesional, luego de la aplicación del ISO 45001.

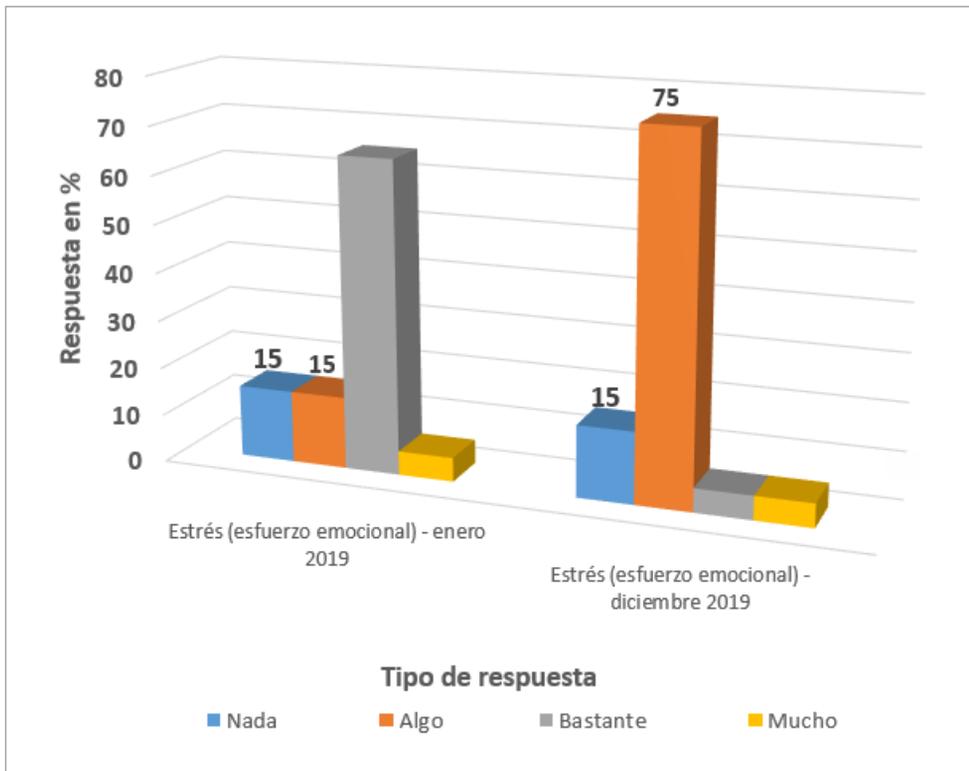


Figura 15: Estrés (esfuerzo emocional), antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 15, se observa a la pregunta de “Estrés (esfuerzo emocional)” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 30% “Nada” o “Algo” y un 70% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que el personal tiene estrés (esfuerzo emocional) y una baja calidad de vida profesional, pero luego de

la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 90% “Nada” o “Algo” y un 10% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 90% del personal no tiene estrés (esfuerzo emocional) y ha mejorado su calidad de vida profesional, luego de la aplicación del ISO 45001.

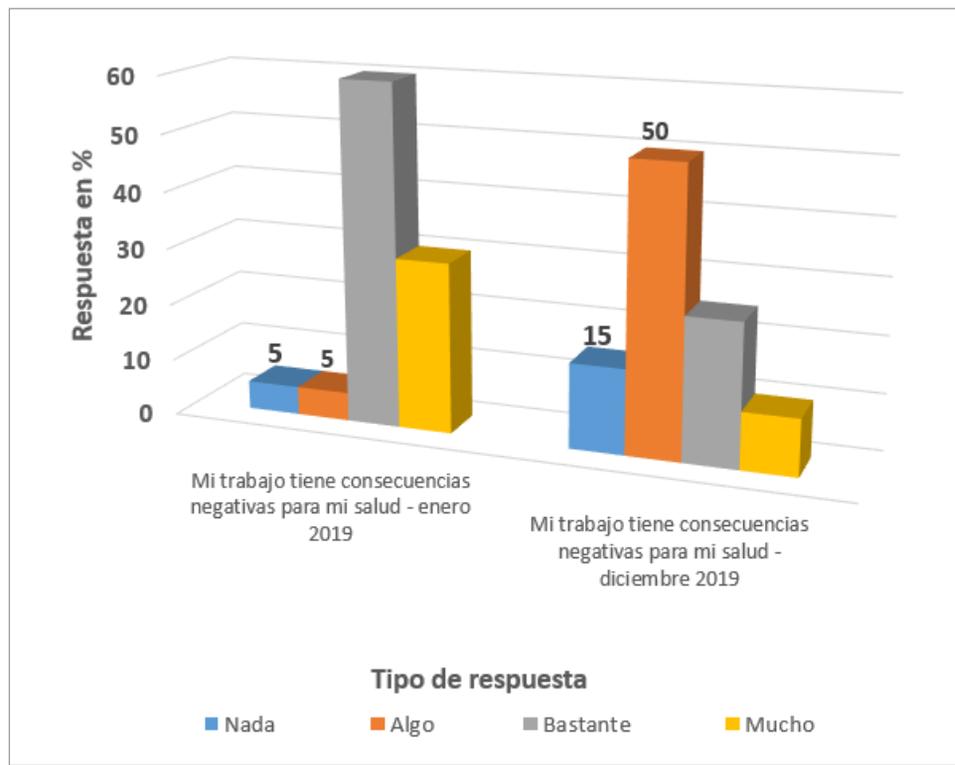


Figura 16: Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 16, se observa a la pregunta de “Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que un 30% “Nada” o “Algo” y un 70% “Bastante” y “Mucho”, donde se denota que su trabajo tiene consecuencias negativas para su salud y una baja calidad de vida profesional, pero luego de

la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó que un 90% “Nada” o “Algo” y un 10% “Bastante” y “Mucho”, en este resultado se aprecia que un 90% del personal no tiene estrés (esfuerzo emocional) y ha mejorado su calidad de vida profesional, luego de la aplicación del ISO 45001.

La influencia de la motivación en la calidad de vida profesional

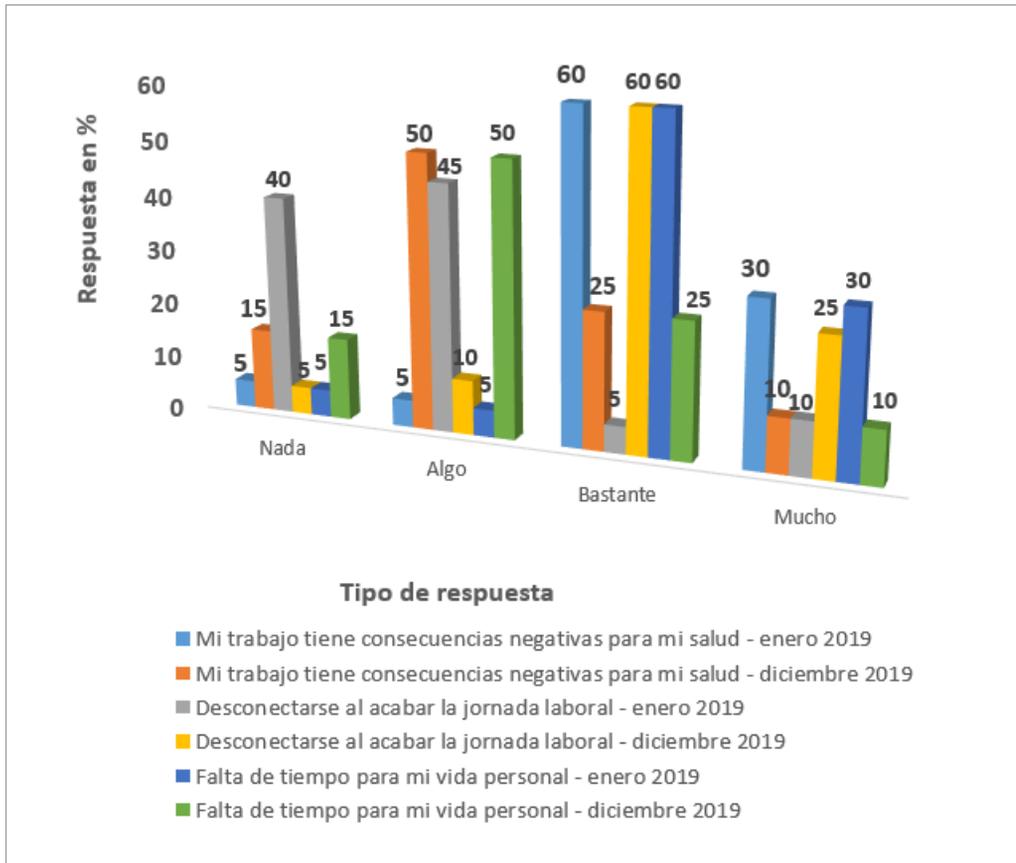


Figura 17: Relación entre: Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud, antes y después de la aplicación de la ISO 45001.

Fuente: Elaboración propia.

En la Figura 17, se observa a la relación de “Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud”, “Desconectarse al acabar la jornada laboral” y “Falta de tiempo para mi vida personal” que al inicio de la implementación de la ISO 45001, enero 2019, que el personal encuestado manifestó que los resultados de las variables que en “Nada” se 5, 15,40,5,5,15 %, por otro lado 5,50,45,10,5 y 50% en “Algo”; así mismo, 60,25,5,60,60 y 25% “Bastante” y un 30,10,10,25,30 y 10% en “Mucho”, con

respecto a enero a diciembre del 2019 donde se denota que al inicio de la implementación se tiene poca y baja calidad de vida por ello se tiene consecuencias negativas para su salud y con ello una baja calidad de vida profesional, pero luego de la implementación del ISO 45001, diciembre 2019, el personal encuestado manifestó lo contrario, teniendo una mayor motivación y ha mejorado su calidad de vida profesional, luego de la aplicación del ISO 45001.

DISCUSIÓN

La norma ISO 45001 para Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Laboral aporta a sus trabajadores y al resto de partes interesadas un área o lugar de trabajo con condiciones seguras y ambientes saludables. Esta norma conseguirá que las empresas y organizaciones cuenten con un equipamiento adecuado y así lograr mejorar su poder de recuperación ante problemas gracias a la anticipación, adaptación y respuesta ante los riesgos laborales que surgen día a día en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

Sin embargo, existen diferencias en cuanto a la agrupación de datos para su análisis, puesto que dos de los autores agrupan las respuestas en tres dimensiones “apoyo directivo”, “carga laboral” y “motivación intrínseca”. En un estudio sobre la revisión de las características métricas del cuestionario CVP-35, que en este estudio vamos a utilizar como herramienta, se objetiva su validez, fiabilidad y sensibilidad.

Los resultados obtenidos es una alta tasa de respuesta tanto al inicio de la implementación como luego de ella. Se entregaron personalmente 20 cuestionarios, de los cuales se recibieron el 100%. La valoración sobre la Calidad de Vida Profesional (CVP) percibida para los profesionales y trabajadores de la empresa de servicio en el sector minero fueron: Nada, Algo, Mucho y Bastante.

En concordancia con las tres dimensiones valoradas, se encuentra la “motivación intrínseca”, la “carga laboral” y el “apoyo directivo”. Para la presente investigación se tomó la “motivación intrínseca” como referencia para analizar la calidad de vida profesional de los trabajadores de la empresa WRT SAC.

Como resultado es que no se encuentran diferencias significativas entre la calidad de vida y el sexo ni la edad, en realidad respecto a la CVP percibida no encontramos relación con ninguna variable sociodemográfica ni laboral; pero sí se observa que, al trabajar en el sector

minero, la satisfacción con el tipo de trabajo, que es una de las preguntas del cuestionario que su variación es significativa respecto a su estado emocional o percepción.

Para obtener el resultado hemos reclasificado los indicadores de las variables independientes expuestas en las figuras de 1 al 8, obteniendo que la “Deseo de esforzarme en el trabajo”, “Mi trabajo es importante para la vida de otras personas”, “Me siento orgulloso de mi trabajo”, “Ganas de ser creativo”, “Desconectarse al acabar la jornada laboral” “Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual”, “Apoyo de los compañeros” y “Apoyo de mi familia” explican que más de un 80% manifestaron que Nada, Algo; con ello presenta que el personal en el mes de enero 2019 tiene poco motivación para realizar su trabajo con relación a la Calidad de Vida Profesional percibida por los profesionales, pero, luego en diciembre del 2019, después de la implementación de las mismas preguntas más de un 80% manifestaron que Mucho y Bastante, tiene motivación para realizar su trabajo con relación a la Calidad de Vida Profesional percibida por los profesionales.

Para obtener el resultado hemos reclasificado los indicadores de las variables dependientes expuestas en las figuras de 9 al 16, obteniendo que la “Presión que recibo para mantener la calidad de mi trabajo”, “Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo”, “Conflictos con otras personas de mi trabajo”, “Falta de tiempo para mi vida personal”, “Incomodidad física en el trabajo”, “Interrupciones molestas”, “Estrés (esfuerzo emocional)” y “Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud” explican que más de un 15% manifestaron que Nada, Algo, con ello presenta que el personal en el mes de enero 2019 perciben que tiene poca calidad de vida para realizar su trabajo con relación a la Calidad de Vida Profesional percibida por los profesionales, pero, luego en diciembre del 2019, luego de la implementación a las mismas preguntas más de un 85% manifestaron que Mucho y Bastante, tiene calidad de vida en

su trabajo con relación a la Calidad de Vida Profesional percibida por los profesionales.

Por otro lado, se consideró que se podía obtener una alta tasa de respuesta en los cuestionarios, que luego de realizarlo se ratificó lo estimado. Por otro lado, al tratarse de un cuestionario anónimo no se puede conocer la causa de la respuesta a las preguntas de Calidad de Vida percibida. En el caso de no obtener una alta tasa de respuesta debemos considerar que pueden deberse a que los profesionales o trabajadores que no responden, estén menos satisfechos con su CVP y no entregan los cuestionarios, debiendo considerar que los resultados que obtenemos sin estos registros puedan ser mejores que los reales.

Las interpretaciones de los resultados nos indican que existe una puntuación aceptable en la calidad de vida percibida por los profesionales en minería. La capacidad que tienen estos profesionales de desconectarse del trabajo es bastante, según la media luego de la aplicación de la ISO 45001.

Se interpreta que ante un aumento de la motivación intrínseca de estos profesionales aumenta su Calidad de Vida percibida.

Marín y Placencia (2017) concluyen en su investigación, que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”, lo cual en nuestros resultados es contraria ya que la percepción de los trabajadores es muy aceptable luego de la implementación del ISO 45001 generando un motivación y satisfacción en la calidad de vida profesional que son claves para la productividad de la empresa. Por lo tanto, los resultados indicaron que la satisfacción de los trabajadores, la motivación y la calidad de vida profesional están relacionadas y que el nivel de calidad de vida ha mejorado luego de la implementación de la ISO 45001.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ajello, A.M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), *Manual de Psicología de la educación* (pp. 251-271) España: Popular.
- Arias F, Heredia V. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. 5a ed. México DF: Trillas; 2006.
- Buitrago, J, (2017). *La motivación y el liderazgo claves del éxito en la Policía Nacional [Tesis de Bachiller]*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Correa F. (2012). *Los factores higiénicos de Frederick Herzberg no son suficientes para motivar. [Tesis de Bachiller]*. Mar de Plata: Universidad FASTA.
- Herzberg F, Mausner B, Snyderman B. (2011) *The motivation to work*. 1a ed. Estados unidos: Transaction publishers.
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Ediciones Diaz de Santos.
- Trechera, J. L. (2005). *Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?*
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: Mac Graw-Hill.
- Marín, H & Placencia, M, (2017) *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*.
- Nuñez-Seco, E. & Linares-Pou (2006). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de los profesionales sanitarios*. <https://doi.org/10.1157/13085951>.
- Vaca, M. (2017). *Motivación laboral en los servidores públicos de Ecuador*. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n7.2017.235>; URL: <http://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/index>.
- Vadillo, M, (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. 8ª ed. Madrid: ESIC Editorial.