

EL PAPEL DE LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN CON RESPECTO A LA PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL MANEJO DEL MEDIO AMBIENTE EN CUATRO CASERÍOS DE UNA COMUNIDAD CAMPESINA ANDINA: CARAZ, ANCASH

THE PAPER OF THE SOCIAL CONSTRUCTION OF THE ORGANIZATION WITH REGARD TO THE PERCEPTION OF THE WORK CONDITIONS AND THE HANDLING OF THE ENVIROMENT IN FOUR VILLAGES OF AN ANDEAN RURAL COMMUNITY'S CARAZ ANCASH

Mildred Paredes Tarazona* Jesús María De Miguel Calvo** Héctor Hernández Valz*
Luis Alberto Vicuña Peri* Héctor Salverredy Marzal** Miriam Laguna Sánchez*

In memoriam al amigo de la Psicología Héctor Salverredy

RESUMEN

Objetivo: Medir el grado de homogeneidad en la percepción de las *condiciones de trabajo* y el *manejo del medio ambiente* en caseríos de la comunidad campesina Cruz de Mayo: Pampacocha, Queral, Chinchay y Miramar, identificados por su peculiar construcción social organizacional; asimismo, averiguar la relación entre los factores arriba señalados. **Diseño:** Descriptivo-comparativo. **Material y métodos:** Participaron 98 comuneros de un total de 546 hombres y mujeres mayores de 16 años, calculada la muestra teórica de 82 al $e = 0,1$; con una Escala de Cotejo con 4 grados, diseñada en español y traducida al quechua de la zona. Se obtuvieron los datos en 4 meses, con el apoyo de un poblador de Queral. **Resultados:** Según los datos recolectados, existe relación significativa al 0.01 entre los factores *Condiciones de trabajo* y *Manejo del medio* ($r = 0.422$, coeficiente Pearson) con la correlación bivariada. Hay una relación significativa entre Condiciones de Trabajo por Caserío a un nivel de significación 0,019 para ANOVA; y no hay diferencia por el nivel de significación de 0,700 del Manejo del Medio Ambiente por Caserío. **Conclusiones:** 1) Hay relación significativa entre Condiciones de trabajo y Manejo del medio ambiente; 2) Se encuentra diferencia significativa entre Condiciones de trabajo por caserío, dada la existencia de una construcción social única de cada caserío; 3) No hay diferencia entre los caseríos en el Manejo del Medio Ambiente, lo que se atribuye a la construcción social organizacional de la comunidad, es decir, es una competencia de la comunidad, no del caserío.

Palabras clave: Condición en el trabajo, manejo del medio ambiente, percepción, construcción social organizacional de la comunidad andina.

* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología

* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Electrónica

** Universidad Autónoma de Madrid-España

ABSTRACT

Objetivo: To measurement the degree of homogeneity in the perception of the Conditions of Work and handling of the Environment in Small villages of the Community Farmer Cross of May: Pampacocha, Queral, Chinchay and Miramar, identified by its peculiar organizational social construction. Also to find out the relation between the indicated factors above. **Design:** descriptive comparative. **Material and methods:** participated to 98 comuneros of a total of 546 men and greater women of 16 years participated to 98 comuneros of a total of, calculated the theoretical sample of 82 to the $e = 0,1$; with a Scale of I collate with 4 degrees, designed in Spanish and translated to quechua of the zone. The data were obtained in 4 months with the support of a settler of Queral. **Results:** According to collected data significant relation to the 0,01 between the factors Conditions of work and handling of means ($r = 0,422$, Pearson coefficient) with the bivaried correlation Hay exists a significant relation between Conditions of Work by Small village at a level of meaning 0.019 for ANOVA; and there is no difference by the level of meaning of 0.700 of Handling of the Environment by Small village. **Conclusions:** 1) Hay significant relation between Conditions of work and handling of the environment; 2) there is significant difference between Conditions of work by given small village the existence of a unique social construction of each Small village. 3) There is not difference between the small villages in handling of the environment which is attributed to the organizational social construction of the community, that is to say, it is a competition of the Community not of the small village.

Keywords: Condition in the work, handling of the environment, perception, organizational social construction of the andean community.

I. INTRODUCCIÓN

La Psicología Social Organizacional como ciencia aplicada y la perspectiva de que la salud es una situación de calidad de vida de la persona y de su comunidad en interrelación con su medio; la prevención de la salud de los miembros o integrantes de la organización para lograr fortalecer su desarrollo óptimo. En este menester se precisa que la percepción a la situación de calidad de vida en interrelación con el medio ambiente y preservación de la ecología, sea el indicador de bienestar y desarrollo económico sostenible; no sólo de una organización, sino también de la sociedad. En esta vía, la autopercepción de los integrantes de una organización sobre las condiciones de trabajo no sólo es válida para su seguridad ocupacional, que es fundamental, sino para dar paso a vivir y convivir dentro los niveles de calidad, especificados por los indicadores de la OMS y por las normas ISO 14001: 1996, «Sistemas de gestión medioambiental. Especificaciones y directrices para su utilización» y otras ISO 150005:1997, EX «Sistemas de gestión medioambiental. Guías y principios generales. Sistemas y técnicas de soporte», y posteriores para la organización; a ser implementadas continuamente.

Si bien las condiciones de trabajo son todos aquellos elementos que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo, el conjunto de factores que lo envuelven, como tales, son interminables, además, de involucrar el término de medio ambiente, como lo afirman Peiró *et al.* (1996: 37-92) [1]. Entre las categorías de la taxonomía que

han sistematizado, los autores señalan: Condiciones del empleo, condiciones ambientales, condiciones de seguridad, características de la tarea, procesos de trabajo, y condiciones sociales y organizacionales.

Entre las condiciones ambientales se hace necesario precisar los tres aspectos diferenciados Peiró *et al.* [1], que se aproximan a describirla: a) *Ambiente físico*. Referido a la temperatura, humedad, nivel de ruido, iluminación, ventilación y pureza del aire, vibraciones, los aspectos electromagnéticos, preferentemente. b) *Variables espacio-geográficas*. Área y distribución de ese espacio, su configuración y las relaciones que se establecen entre el espacio y las personas. c) *Diseño espacial-arquitectónico*. Construcción en el espacio como el uso de materiales y equipamiento según los estándares identificados y recomendados por la ergonometría.

La percepción del ambiente implica actos intencionales, donde también el ambiente envía mensajes que ayudan al individuo a orientar sus acciones, para ello los diversos estímulos son organizados por los procesos perceptuales para formar un cuadro coherente e integrado del mundo (Holahan, Ch.; 1996, 66) [2]. La categorización en el proceso de la percepción da paso a formarse o elaborarse la generalización o abstracción, nivel de efectividad de la conducta, en tanto y cuanto los integrantes visualizan y ejecutan la conducta deseada y esperada, lo que lleva a orientar, propiciar y traer consigo salud y bienestar, sea cual fuere la categoría o nivel ocupacional, cuando se percatan,

mejor dicho, llegan poseer el conocimiento de cómo realizar su labor y evitan las condiciones «sub-estándar» –aquellas condiciones que de no corregirse podrían causar un accidente–, es la partida al cambio de la conducta.

La imagen de una organización se construye según la percepción de los miembros como por la de sus usuarios y consumidores en el proceso de feedback otorgado por rol de agente económico en toda comunidad o sociedad. Así toda organización, sea o no empresarial, desempeña un rol en la comunidad; por un lado da aquella imagen que despliega en tanto partícipe e integrante del medio ambiente signado como entorno, y por otro genera una imagen elaborada por sus integrantes y consumidores cuya imagen se va construyendo según los lazos que se establecen a nivel de la intra y la extra interacción de la organización con su entorno inmediato (la familia y amigos-vecinos).

Esta percepción de la interacción de la organización con su medio es otro factor válido que prevalece como eje central en y para la preservación del ambiente y medio ecológico, sobre todo cuando nutren o generan conductas organizacionales, como la productividad, satisfacción, innovación, las cuales serán facilitadas por cooperación, participación e identificación. Indudablemente, estos estados trasuntan todo contexto laboral al fortalecer los significados según la categorización otorgada por la retroalimentación organización-comunidad; Constituyéndose en un referente a ser diseñado como indicador del manejo del medio ambiente de la organización con su entorno, tanto por la significación a partir de la categorización como por de la *cognición socialmente compartida*, cuya perspectiva es la de estar interesado en analizar la actividad que realizan en colaboración entre miembros, quienes llevan junto, en lugar de por separado, la codificación, la interpretación, el almacenamiento y el recuerdo de la información relevante para la ejecución de la tarea. Alcover de La Hera, C. M. (2000: 300) [3] en micro contextos o en grupos.

El estudio Paredes, M. & De Miguel, J. (2004, 81–102) [4] sobre la construcción social de la organización de las Comunidades Campesinas Andinas concluye que, es diferente estadísticamente significativa, tanto entre ellas mismas como entre los caseríos que la integran, en todas las 49 variables dependientes (0.95, Chi Cuadrado de Pearson); de ahí se infiere que cada caserío tiene su propio clima psicosocial como resultante de su sistema social, siendo el Caserío la variable

que mayor discrimina y agrupa para diferenciar la imagen que tienen los miembros de la comunidad; se pregunta cómo se perciben los factores de las Condiciones de Trabajo y el Manejo del Medio Ambiente en la población mayor de 16 años de edad, PEA de los Caseríos: Pampacocha. Chinchay, Queral y Miramar, quienes tienen la preocupación que va más allá de la mera sobre vivencia, aún cuando está en el límite de la miseria según los índices del desarrollo humano (IDH); siendo sus expectativas dirigidas a lograr el resultado competitivo por su actividad laboral, como estrategia sentida. El precisar, fortalecer o desarrollar sus modos y tecnología de producción, es la vía, que pueda su comunidad albergar y mantener el contexto psicosocial favorable como fortalecerla con su crecimiento económico según toda aspiración humana; y que sus niños hoy, jóvenes mañana, potenciales emigrantes a la urbe (hecho probable de realizarse), empobrezca cada vez más a la comunidad y perturba sus estilos de vida con los casos que al retornar traen consigo conductas antisociales, generadoras de malestar «nos duele ver que nuestros jóvenes se pierdan», «vengan a robar, no tan sólo los abigeos», «los hombres o mujeres tomen veneno», «no nos alcanza para comer, menos para sus estudios, ... abonos», entre de las expresiones que buscan enfrentar y superar.

Sí se repara con cuidado en la representación social organizacional de una comunidad andina en el Perú, la intervención de las instituciones foráneas a ella, debe hacerse de organización a organización, y tratarla como tal, de acuerdo a «que cada comunidad construye y comparte una representación de la comunidad sui generis», entre las conclusiones en la investigación de Paredes, M. y De Miguel, J. (2004,81) [4], a fin de superar la generalización de C. Trivelli y C. Aramburu (2000, 20) [5] referida a «una buena parte de los pequeños productores de las zonas rurales del país que por –su idiosincrasia– propia afectan su relación con la sociedad nacional de la que forman parte, que hacen difícil una interlocución bidireccional fluida con agentes del exterior, y que, por ende, comprometen la aplicación de políticas de desarrollo. Por otro lado, muchas veces sus formas tradicionales de organización representan valores y estilos institucionales poco favorables para el desarrollo rural» de ahí «el contenido psicológico se convierte así en un punto de apoyo a la investigación interdisciplinaria en sus aspectos básicos y aplicados que la Ecología requiere para contribuir a la construcción de una imagen más racional del vínculo de los seres humanos con la naturaleza» (Rivera,

J.C., 2000) [6] para evitar que toda la intervención no sólo la perturba y le acarree pérdidas económicas.

De ahí que, describir a partir del diagnóstico de la percepción del conocimiento que tiene los miembros de la organización sobre las condiciones de trabajo y su manejo del medio ambiente proporciona información a la gestión de la organización para fortalecer o modificar su comportamiento mediante programas acorde a su realidad tomándose en cuenta la representación social organizacional peculiar de la Comunidad Campesina Andina de influencia en Caraz, Ancash, la que es diferente tanto de comunidad a comunidad como de caserío a caserío en su sistema simbólico compartido a nivel imagen y actitudinal; característica que nos lleva a preguntar, si guarda relación entre las condiciones de trabajo y el manejo del medio ambiente según caserío en la Comunidad Campesina de Cruz de Mayo, en especial si se ha descrito que una de las dimensiones psicosociales, la *productividad*, es prioritaria en la imagen y en la actitudinal de la representación organizacional de los miembros de la comunidad, aún cuando en la actitudinal la productividad se le ubica luego de la motivación en el trabajo, identidad y relaciones humanas.

Los datos se obtienen mediante la técnica de registro de la autopercepción y escala de cotejo por caserío de la comunidad, diseñada y validada para tal fin. La Data se procesó según el paquete estadístico SPSS versión 12, análisis de correlación Pearson y ANOVA.

II. MARCO TEÓRICO

La construcción social de la organización de las comunidades campesinas andinas es diferente estadísticamente significativa (0.95, Chi Cuadrado de Pearson), entre comunidades como entre los caseríos que la integran, en las 49 variables dependientes medidas por el cuestionario CREOc, estudiada por Paredes, M. y De Miguel, J. (2004, 81–102) [4]. La jerarquía de las dimensiones con la que describen los miembros de la organización de la comunidad, que a continuación se señalan, son la priorización de los indicadores de la representación organizacional de la comunidad andina para el componente informativo (Imagen) y componente actitudinal del modelo de la organización como construcción social, Representación organizacional de Jesús Ma. De Miguel Calvo (1999) [7]:

1. **Productividad.** Se persigue alcanzar un nivel óptimo de productividad.
2. **Identidad.** Los integrantes se sienten identificados con la organización-comunidad.
3. **Coordinación.** Se sincroniza, integra y unifica el trabajo dentro de los grupos y entre las diversas unidades.
4. **Presión.** La directiva o los dirigentes presionan para que los integrantes lleven a cabo su trabajo. El grado de presión que la dirección ejerce para que los miembros lleven a cabo su trabajo.
5. **Motivación.** Los miembros poseen una buena predisposición para trabajar y conseguir los objetivos del trabajo.
6. **Valor de los recursos humanos.** Se valora la contribución de los recursos humanos a la organización de la comunidad; el valor que se da a los recursos humanos en la organización-comunidad.
7. **Relaciones sociales.** Existen buenas relaciones sociales y de amistad.
8. **Comunicación.** La comunicación se distribuye de manera precisa, integra y eficaz.
9. **Grado de estructura impuesta sobre la posición ocupada.** Los directivos o responsables de cada comisión comunican los objetivos (acuerdos) de cada actividad, así como los métodos adecuados para conseguirlos.
10. **Cooperación.** Los integrantes y miembros de la comunidad cooperan en la realización del trabajo; el nivel de cooperación entre miembros para realizar el trabajo.

Y, las dimensiones del componente actitudinal, que son las que construyen la representación organizacional de la comunidad andina cuando priorizan las siguientes dimensiones, y generan de igual manera en cada caserío su propio clima psicosocial como resultante de la percepción de su sistema social:

1. **Relaciones sociales.** Las relaciones sociales y de amistad entre compañeros de trabajo en las faenas.
2. **Identidad.** La identificación de los integrantes con la organización-comunidad.
3. **Motivación.** La predisposición de los miembros de la comunidad para trabajar y conseguir los objetivos del trabajo.
4. **Productividad.** El nivel de productividad que pretende alcanzar.

5. **Valor de los recursos humanos.** El valor que se da a los recursos humanos en la organización-comunidad.
6. **Iniciativa.** La posibilidad de concebir y ejecutar un plan por iniciativa propia.
7. **Coordinación.** La coordinación del trabajo dentro de los grupos y entre las diversas comisiones.
8. **Grado de estructura impuesta sobre la posición ocupada.** El grado en que los directivos o responsables de las comisiones comunican los objetivos de cada actividad y los métodos adecuados para conseguirlos.
9. **Comunicación.** La precisión, integridad y eficacia con se distribuye la comunicación.
10. **Organizar.** La organización y estructura del trabajo para que se pueda realizar con eficacia.

De ahí que la construcción social organizacional de la comunidad andina vincula simbólica y emocionalmente: desde una *perspectiva institucional*, la comunidad se impone a sus miembros con la identidad; y, desde una *perspectiva a lo institucional*, por la diversidad sus integrantes como individuos de la comunidad ejercitan un juego simbólico que generan un conocimiento sobre la propia comunidad, tal cual explica De Miguel en su modelo «Lo local como organización» [3]. Con estas bases sólidas de la dimensión psicosocial que caracterizan su sistema simbólico socialmente compartido como aquel descrita y requerida para la gestión de calidad, bajo una óptica de sostenibilidad, pero al comparar esta realidad con los indicadores de bienestar económico se trastoca; peor aún, cuando tan sólo con observar en los caseríos como la comunidad en su conjunto no es proveedora ni obtiene fundamentalmente por sus actividades productivas una economía de subsistencia, cuando menos, ésta es a nivel precaria con alto déficit en la dieta alimenticia, por señalar esta necesidad perentoria que es el alimento. Problemática que enrumba con una serie de preguntas y otras aún sin formularse a buscar respuestas científicas y tecnológicas a ser plasmadas en un diseño estratégico compatible con su realidad y la dignidad de personas y comunidad en el país.

Identificar indicadores de la salud ocupacional que describan las condiciones de trabajo y enriquecimiento del medio ambiente según la biodiversidad del piso ecológico en interrelación con los demás ecosistemas del entorno conjuntamente con la realidad intrínseca de sus actores, es el acercarse a la realidad propia de cada actor (Rivera, J.C., 2000) [6], a la luz de la psicología ambiental, cada realidad de la persona o su grupo

es expresada en aquellas actividades que circunscriben a un modo de vida y al empleo de su estilo de vida, según Adler, descrito en el estudio de Vicuña, L. y colaboradores (2000: 95) [8]. Para la actividad laboral y otras situaciones a la que se enfrentan los actores, elaboran o tienen como recurso aprendido una estrategia, y corresponde realmente mediante el aprendizaje compatibilizar los intereses para la interrelación entre el agente económico con los actores de su entorno, en tanto organización existente como para aquellas organizaciones que se crean o recrean en el medio ecológico con estrategias viables en concordancia a su diversidad.

El aprendizaje de acciones y actos [elementos que constituyen una tarea de la actividad, unidad identificable del puesto], al estar concatenados durante su ejecución de tareas, presentan interacción, y según su naturaleza y la opción de roles, grupo o equipo; y es unidad de análisis del sistema social productivo. En tal sentido, la acción es entendida como «un proceso, que realmente tiende a producir, con intervención del organismo como unidad, un cambio satisfactorio de su situación externa o interna; y una acción se llama *voluntaria*, cuando es prevista y premeditada, y es considerada por el sujeto como apta para la realización de una idea antecedente, o sea, para conseguir un fin personal preconcebido» (Blumenfeld W., 1948: 285) [9]. En vista a una necesidad o expectativa compartida moldeada en gran medida por el sistema social que forma y alberga un medio, sea apacible o destructible, consecuencia para la actividad que ejecuta la persona; la toma de decisiones involucra a tener un comportamiento sujeto a la manera de cómo la organización se va construyendo y de como es su construcción e institucionalización.

L. Siegel (1969: 275-313) [10] es claro en distinguir que el «crear un ambiente físico desagradable o incómodo puede ser parcialmente responsable de un descenso en la productividad, de un incremento de partes defectuosas en la producción, y de accidentes innecesarios. Además, al crear un ambiente más eficiente y agradable para el trabajo, se puede lograr que éste resulte menos cansado y se eleve la moral del trabajador. Sin embargo, con frecuencia, una modificación del ambiente físico del trabajo va acompañada de un incremento temporal de la productividad, más bien como la elevación de la moral (referido a clima organizacional) que el mejoramiento real de las condiciones del ambiente»; fenómeno conocido como *efecto de Hawthorne*, el que describe: «...las

alteraciones del ambiente producen incrementos temporales en la productividad, atribuibles al mejoramiento de la moral», formulado en 1924. Situación, que viene generando debates y resultados contradictorios, lo cierto es que para L. Siegel «los procedimientos apropiados de instrucción (capacitación) y un ambiente laboral favorable pueden contribuir de manera positiva a la eficacia del empleado aumentando el rendimiento y reduciéndola fatiga, los accidentes, la rotación de empleados, el desperdicio y las ausencias» donde la satisfacción del trabajador no tiene correlación con la productividad.

El término condiciones de trabajo en la legislación peruana tiene diferentes alcances. Centrando las condiciones de trabajo, va unida al concepto de medio ambiente de trabajo, con predominancia ya de manera enfática en 1980 por parte de la OIT(1982) [11], las que comprenden tanto «el medio físico del trabajo y la dotación de la maquinaria e instrumentos de producción, como la duración y el acondicionamiento del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, la seguridad y salubridad», con la recomendación en su análisis de que toda perspectiva al respecto debe hacerse como «una acción integral (la que) permitirá avanzar consistentemente en el objetivo de hacer el *trabajo más humano*». Preocupación se encuentra desde la constitución de las primeras fábricas textiles en 1871, Cías. Unidas Vitarte y Victoria S.A. en Vitarte, luego en la Victoria, Santa Catalina (1889), San Jacinto (1889), La Unión (1914), con el «uso del salario a destajo reguló la prestación de trabajo», G. Salvatierra (1982) [12]; vinculado a los temas legales y sindicales.

El gran sector minero (Aste Daffos, 1982) [13], por su incidencia en la economía del Perú, detalla dos objetivos esenciales para las condiciones de vida y de trabajo en la minería: «1) La necesidad de conocer cómo se dan esas condiciones en los campamentos y minas, a través de su participación directa de ellas, y 2) La necesidad de conocer las causas de las condiciones de vida y de trabajo en la minería». Al respecto describe: «...la particularidad de la actividad minera nos revela lo difícil y no real de la separación entre condiciones específicas de trabajo (tanto en el «interior de la mina» como «en superficie») y las condiciones de vida (vivienda, escuela, hospital, recreación, etc), ya que dichos ambientes se hallan en el mismo sitio; y además allí convive todo el personal que labora en esa actividad, es decir, obreros, empleados, técnicos, profesionales, y personal staff, aunque separado en lugares con diferentes comodidades e incomodi-

dades en función del nivel de clasificación y jerarquía que emana de su estructura organizacional. A su vez, la situación es variada no sólo entre las grandes, las medianas y las pequeñas empresas mineras, sino al interior mismo de dichos estratos». Ahonda cuando dice que: «las condiciones de trabajo específicas varían según el tipo de actividad que desarrolla el trabajador, según sea empleado u obrero, joven o viejo, y, en muchos casos, de acuerdo a si es estable o de contrata, porque este último generalmente es ubicado en los lugares difíciles de la mina, y no posee vivienda adecuada ni beneficios sociales. De igual manera, los riesgos ocupacionales dependen del lugar que se ocupa en la exploración minera». Entre los elementos responsables de los riesgos ocupacionales mineros: «1) *el ruido ambiental*, provoca daños irreversibles en los órganos auditivos de los trabajadores, 2) *el polvo atmosférico*, provoca enfermedades ocupacionales como silicosis, neumociosis, plumbismo, saturnismo, etc. 3) *área mina* aparte de ofrecer ambientes incómodos, deterioro de equipos y ropa de trabajo, etc, contiene sustancias tóxicas solubles, llega producir dermatitis, etc» donde los accidentes y enfermedades muchos de efecto mortal o incapacitante total, han caracterizado el desarrollo de la actividad minera desde sus inicios hasta la actualidad. Sin desconocer los esfuerzos que vienen haciendo las empresas, la inversión al respecto muchas de las veces no es significativa.

Hay esfuerzos individuales que señalan a nivel estudios exploratorios previos para el caso de obreras (textil) que enfrentan deficientes condiciones de trabajo, denotando cansancio y tensión relacionadas especialmente con el ruido excesivo, presencia de elementos que afectan las vías respiratorias, fuerte ritmo de trabajo, adicionando la *doble jornada*, en R. Henríquez y M. Viera (1993) [14]. Es destacable la intervención en la prevención de accidentes por la gran empresa minera en sus de operaciones en los centros mineros y petróleos; aún cuando la acción al manejo del medio ambiente usualmente ha dejado vestigios deplorables luego de su explotación.

Indudablemente los trabajadores o ejecutores aplican conocimientos, aptitudes, competencias, entre otros, a voluntad o no y de manera conciente, según contextos que se construyen en la organización identificados como recursos humanos por el valor atribuido según la cultura y estructura socioeconómica de la organización en una sociedad; requerimientos específicos para toda actividad productiva de bienes y servicios que se generan o se

adquieren en micro contextos. Por el carácter social del trabajo, califican aún más, el rol del ejecutante de manera preponderante en las relaciones interpersonales y sociales, por ejemplo unas tareas obtienen estatus y otras restan, hasta la «desprestigian» en dicho sistema organizacional y cultural de la comunidad. De igual manera, se constituyen en una variable central en la estructura de la relación de liderazgo e influye en los factores psicosociales, actitudes, percepciones y motivaciones.

Así, las organizaciones son aquellos agentes económicos, como la familia de mayor influencia psicológica para sus integrantes, por ser contextos de aprendizaje (Paredes M., 2002) [15]; proceso que propicia a innovar, recrear, estimular o identificar los recursos humanos de los integrantes al construirse en micro ambientes. Contextos caracterizados en su naturaleza como grupos organizados ex profesos, medios de socialización y, actúan como grupos de referencia en la formación de actitudes de estas variables aprendidas, aun cuando, las familias como grupos primarios en el tejido social son de mayor preponderancia por ser grupos de pertenencia en la generación y aprendizaje de los mediadores psicológicos. A una comunidad andina se le ha identificado y descrito como construcción social organizacional *sui generis* porque actúa como grupo de referencia y pertenencia, moldeadora de cultura, y como tal se constituye en un contexto de aprendizaje.

Los estudios centran la importancia de la salud ocupacional como la interrelación del hombre con su entorno laboral, en busca de la armonía del hombre-entorno, enfatizando la prevención y la responsabilidad en la conservación y el desarrollo en la perspectiva multidisciplinaria y multisectorial, anteponiéndose la salud a la enfermedad (OMS/2003), la vida a los suicidios, en busca de construir espacios que formen estilos de vida productivos con atribuciones optimistas; quienes lo tienen, poseen un mejor enfrentamiento a situaciones en crisis, hallándose ésta relación significativa en personas empleadas, en el estudio de Vicuña, L. y col. (2000) [8]; y como enfatiza Amorós, V. (1996) [16]: «si no experimentamos una toma de conciencia de la subjetividad, no tenemos conocimiento ni de los procesos cognitivos ni del comportamiento en lo social».

Con relación al manejo de recursos naturales, Del Castillo, L. (2000, 55-73) [17] realiza el balance y concluye que más que problemas de leyes (faltaría cierta concordancia entre ellas), el manejo de recursos naturales es un problema práctico, o más propiamente de prácticas, en lo cual, la-

mentablemente, se ha avanzado poco y, por el contrario, subsisten problemas serios, algunos de los cuales se están agravando: pérdida de tierras para la agricultura en un país con escasez de tierras agrícolas, y otros efectos nocivos –abonos–, en el cumplimiento de normas en el control y manejo de aguas, identificándose el agente contaminante y perturbador, la minería. Observa que el relajamiento de los lazos comunales estimula la deforestación de los bosques comunales, impulsa el monocultivo y esa medida se constituye en un factor de pérdida de la biodiversidad. (Aclarado que) no basta con proclamar el reconocimiento de su cultura y de sus tradiciones, pues si no existen mecanismos concretos que garanticen la participación de las poblaciones implicadas en los programas de ocupación de territorios nativos o campesinos lo único que se va a lograr es mantener sus niveles de pobreza y aún, alterar severamente sus tradiciones y costumbres por el contacto y cercanía con mecanismos de mercado.

De ahí la importancia de tener en cuenta ante cualquier innovación «que lo concreto e inmediatamente perceptible se asimila más fácilmente que los aspectos más abstractos y menos materiales de la cultura (en términos de civilización), se hace comprensible cuando los inventos y métodos tecnológicos son bien estructurados y permiten pocas alternativas a la formación de pautas psicológicas o al comportamiento adaptativo» (Sherif y Sherif, 1975: 478-479) [18]; y por otra parte la imposición a un sistema social como es la organización productiva, resquebraja el estilo de vida como también a la generación de estrés ante el cambio drástico y la incertidumbre ante el otro (Robbins S., (1994: 656) [19].

Con respecto a la percepción del medio ambiente, especialmente a la calidad ambiental, se tiene antecedentes en el Perú; el estudio de Hernández, H. y colaboradores (2004) [20], con el objetivo de relacionar el índice percibido de la calidad ambiental con el estrés ambiental en estudiantes de la UNMSM, en los resultados se indica la correlación significativa de 0,62 entre dichas variables, y donde la población considera al smog el más grave.

III. HIPÓTESIS

H1: No obstante que existe una construcción social única de la Comunidad Campesina Cruz de Mayo, se espera diferencias en la percepción de las condiciones del trabajo entre ca-seríos.

H2: Por una construcción social única en la Comunidad Campesina Cruz de Mayo se espera homogeneidad en la percepción del manejo del medio ambiente.

IV. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

- Variables Independientes:
 - VI1** Caseríos de la Comunidad Campesina Cruz de Mayo.
 - VI2** Variables demográficas.
- Variables Dependientes:
 - VD1** Percepción a las condiciones del trabajo
 - VD2** Percepción al manejo medioambiental.

Indicadores de caseríos de la comunidad Cruz de Mayo: Pampacocha, Queral. Chinchay, Miramar.

Indicadores de variables demográficas: Edad, sexo, membresía, estudios, cargo (jerarquía), estado civil.

Indicadores de Condiciones de trabajo

1. Percepción de las condiciones del medio físico.
2. Percepción de las condiciones de salud mental.
3. Percepción de las condiciones de las situaciones sociales.
4. Percepción de las condiciones de salud.
5. Autopercepción de la prevención de accidentes.
6. Autopercepción de condiciones y uso de herramientas y equipos.
7. Autopercepción de factores adversos por acción humana ante el medio ambiente.

Tabla N.º 2. Descriptivos de condiciones de trabajo y manejo del medio ambiente.

Factores	Caserio	N	Media	Desviación típica
Condiciones de trabajo	Pampacocha	42	127,40	5,56
	Queral	34	123,97	6,87
	Miramar	6	129,67	1,21
	Chinchay	16	127,81	3,89
	Total	98	126,42	5,92
Medio Ambiente	Pampacocha	42	69,64	4,28
	Queral	34	69,26	3,51
	Miramar	6	70,50	2,59
	Chinchay	16	70,44	2,13
	Total	98	69,69	3,63

Fuente: Datos directos de la Muestra Real $\alpha=0,1$

8. Autopercepción del uso y manejo del medio físico: tierras y hábitat.
9. Autopercepción de los factores del trabajo.

Indicadores de Manejo del medio ambiente

Ambiente físico, espacio geográfico y espacio arquitectónico.

V. MATERIALES Y MÉTODOS

La población total de es de 546; mayor de 16 años de los caseríos: Pampacocha (254), Queral (125), Miramar (106), Chinchay (61), caseríos ubicados en la falda de los nevados de la Cordillera Blanca, lográndose la colaboración de 98 comuneros, siendo 82 la muestra teórica al $e=0,1$. La muestra real la constituyen 98 miembros de la comunidad, 57 hombres y 41 mujeres.

Método descriptivo correlacional; instrumento que consta de dos escalas: 1) Escala de Percepción de las Condiciones de trabajo, y 2) Escala de Percepción del Manejo del Medio ambiente, construidas según las especificaciones de indicadores priorizados por el criterio de validación de jueces expertos, cada escala de Cotejo con 4 valoraciones gráficas, identificadas por la población por experiencia previa. Diseñada y validada para los fines del estudio, traducido al quechua de la zona y tomado en dicho idioma por un miembro de Queral.

Previamente, se ha coordinado con cada caserío para el presente estudio, aún cuando ya se ha venido haciendo trabajo de campo con ellos; se dio inicio al trabajo de campo con el previo consentimiento, aprobación y asignación de responsables por parte de la comunidad.

VI. RESULTADOS

Los resultados descriptivos de la percepción a las condiciones de trabajo y manejo del medio ambiente, por caserío y total; la media total para Condiciones de Trabajo (126.42) y para medio ambiente es 69,69.

En términos generales, se observa la percepción de los miembros de Queral de tener peores condiciones de trabajo (123,97); en cambio, la percepción de los miembros de Pampacocha hacia sus condiciones de trabajo mejora (127,4), al igual que para los pobladores Chinchay y Miramar. Para

el caso del manejo del medio ambiente, también se perciben como peores en Queral (69,26) y como mejores en Miramar (70,44).

VII. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados observados en la Tabla N.º 1, se ha encontrado una relación significativa entre las condiciones en el trabajo y el manejo del medio ambiente en los miembros de la Comunidad. En ello se ratifica la cosmovisión andina y en tanto las especificaciones de las normas dirigidas a salvaguardar, o a que deben cuidar las formas de cómo las condiciones del trabajo se abordan y se ejecutan en vinculación con la naturaleza ecológica y medio ambiental. Siendo evidente este resultado a nivel de percepción, tomándose la distancia con la realidad con su manejo o por ingerencia de sustancias prohibidas (abonos e insecticidas).

Al aceptar la **H1**: «No obstante que existe una construcción social única de la Comunidad Campesina Cruz de Mayo, se espera diferencias en la percepción de las condiciones del trabajo entre caseríos»; ratifica los resultados y se comprueba que la imagen que tienen los miembros de la comunidad se diferencia por la pertenencia a un caserío, de tal manera que, cada comunidad construye y comparte una representación organizacional *sui generis*, siendo la peculiaridad del caserío la que diferencia y posibilita mayor interacción que la vinculación simbólica y emocional (Paredes, M. y De Miguel, 2004) [4], de ahí que se encuentre una relación significativa entre Condiciones en el Trabajo por Caserío a un nivel de significación 0,019 ANOVA, y 8 diferencias de los factores.

Este auto feedback, a partir de aquellos elementos o conjunto de factores que se sitúan en torno al trabajo sin ser el trabajo mismo, tendría una interrelación por la forma como llegan a categorizar las dimensiones psicosociales de la construcción social de la organización; dimensiones que orientan y mantienen su comportamiento como lo es, la actividad laboral.

Ésta es percibida de la manera en que aquellas condiciones extrínsecas a la naturaleza del trabajo en sí, influyen en aquella los aspectos de las condiciones físicas, salud, sociales, geográficas, la manera de manejar los instrumentos y equipos de trabajo para favorecer o desmejorar su trabajo. De ahí que prioritariamente los factores adversos por Acción humana y del medio ambiente (0,003); Con-

diciones de salud (0,021); a la Prevención de accidentes (0,037); factores (recursos) del trabajo (0,069); Estado de salud mental (0,251), a las condiciones y uso de herramientas y equipos para el trabajo (0,273) son significativos en la población económicamente excluida estudiada; así mismo, la diferencia significativa de las condiciones de trabajo con las variables independientes estado civil, edad y nivel de estudio.

Así encontramos los resultados del Cuadro N.º 4, las peores o mejores condiciones por caserío; observamos, en términos generales, que hay una percepción total de tener condiciones de trabajo peores por los miembros de Queral (media:123,97), a ser mejores en Pampacocha (media:127,4) al no presentar peores condiciones por factores. Para el caso del Manejo del medio ambiente, también se perciben como peores en Queral (69,26) y como mejores en Miramar (70,44).

Hay que considerar la diferencia que se da a la percepción de las Condiciones de trabajo con las variables: sexo, edad e instrucción; estos factores difieren la percepción a las condiciones de trabajo por información recibidas del exterior a la comunidad.

En cambio, no se encuentra diferencia por caserío con la percepción del medio ambiente, siendo esta competencia en su conjunto de la comunidad; por ejemplo, el manejo del agua, los accesos a la comunidad, como las fiestas patronales, pero sin las demás variables. Estado civil referido al espacio geográfico y arquitectónico. El manejo del medio ambiente con la variable independiente *estudio*, sólo hay diferencia con la de Espacio Arquitectónico (0,087).

VIII. CONCLUSIONES

1. Se puede inferir que tiene incidencia el papel o el rol de la construcción social de la organización de la comunidad con respecto a la percepción de sus miembros hacia las Condiciones de Trabajo y el Manejo del medio ambiente en los cuatro caseríos: Pampacocha, Queral, Chinchay y Miramar, pertenecientes a la Comunidad Campesina Cruz de Mayo, ubicadas a las faldas de la Cordillera Blanca: Caraz, Huaylas, Ancash; que al describir como se presentan estas condiciones y el manejo del medio ambiente que tienen sus integrantes y al contrastar la H1, se confirma el resultado de la investigación que la variable Caserío de agrupación, la cual discrimina con mayor poder la imagen

que los miembros tienen de su comunidad, cuando:

Se acepta **H1**: *No obstante que existe una construcción social única de la Comunidad Campesina Cruz de Mayo, se espera diferencias en la percepción de las condiciones del trabajo entre caseríos.*

2. En la población total hay relación significativa entre las condiciones de trabajo y el manejo del medio ambiente, según Pearson (0,422).
3. Por otro lado se observa que la relación significativa de la percepción de las Condiciones de trabajo difiere en función de la edad, estado civil, sexo, tipo de membresía de la comunidad (cargos).
4. La percepción del Manejo del medio ambiente en relación con la variable independiente Caserío según las dimensiones analizadas se observa significativamente, que:
 - No hay diferencia con el espacio físico (ANOVA 0,912).
 - Hay diferencia con Espacio geográfico (ANOVA 0,034) y Espacio arquitectónico (ANOVA 0,02).
5. La percepción del Manejo del medio ambiente en relación con el estado civil y sexo; hay diferencia con los factores Espacio geográfico y Espacio arquitectónico; observándose tanto en el tanto en el Casado como en el Conviviente mayor promedio, y el género femenino obtiene un mayor promedio en dichos factores.
6. La percepción del manejo del Medio ambiente en relación con Estudio, sólo hay diferencia con la de Espacio arquitectónico (0,087). La percepción al Manejo del medio ambiente en relación al Cargo, sólo se diferencia con espacio geográfico; obtiene un mayor promedio comunero.
7. La percepción del manejo medio ambiental difiere en función del sexo y en función de la Edad.
8. La percepción del manejo medioambiental difiere en función de condición de membresía de la comunidad.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. PEIRÓ SILLA, JOSÉ MARÍA; RAMOS LÓPEZ, JOSÉ, & RIPOLL BOTELLA, PILAR. (1996) «Condiciones de Trabajo y Clima Laboral», pp 37,90. En: *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. I: «La actividad laboral en su contexto». Madrid, Editorial Síntesis, S.A. ISBN:84-7738-393.
2. HALALIAN, CH. Psicología ambiental.
3. ALCOVER DE LA HERA, C.M. (2000). «Sobre la progresiva 'cognitivización' de la psicología de los grupos: una revisión de la aplicación de constructos cognitivos a nivel grupal». En: Domingo Caballero, María Teresa Méndez y Juan Pastor (edit.) *La mirada psicosociológica. Grupos, procesos, lenguajes y culturas*. Madrid, Biblioteca Nueva, pp. 298-306.
4. PAREDES TARAZONA, MILDRED y DE MIGUEL, JESÚS MARÍA. (2004). «Construcción Social de la Comunidad para el Desarrollo del Callejón de Huaylas, Caraz». En: *Revista de Investigación en Psicología*, IIPS de la UNMSM vol.7, N.º 1, Lima, julio de 2004.
5. CAROLINA TRIVELLI, MILTON VON HESSE, ALEJANDRO DIEZ y LAUREANO DEL CASTILLO (2000). «Desafíos del Desarrollo Rural en el Perú». En: *Diagnóstico y Propuesta 2*. Lima, Perú. Consorcio de Investigación Económica y Social.
6. RIVERA BENAVIDES, JOSÉ CARLOS (2000). «Modelo hipotético de la representación del medio ambiente en niños de Educación Primaria». En: *Revista de Psicología*, Lima, UNMSM/Facultad de Psicología, Año IV, N.º 6, agosto de 2000.
7. JESÚS MA. DE MIGUEL CALVO. (1999) *La organización como construcción social Representación organizacional*. Tesis Doctoral, Madrid, Universidad Autónoma de Madrid/ Facultad de Psicología Dpto. Psicología Social y Metodología. Junio de 1999.
8. VICUÑA PERÍ, LUIS; PAREDES TARAZONA, MILDRED; HERNÁNDEZ VALZ, HECTOR Y SOLÍS NARRO, ROLANDO. (2000) «Relación entre los Complejos Medio-Fin con los tipos de afronte ante la crisis económica». En: *Revista de Investigación en Psicología*, vol 3 N.º 1, 95-114.
9. WALTER BLUMENFELD. (1948) *Introducción a la Psicología Experimental*. 2.ª edición (revisada y ampliada), Lima, Editorial Cultura Antártica S.A., pp 460.
10. LAURENCE SIEGEL. (1973) *Psicología Industrial*. 1.ª ed. (en español). México, Compañía Editorial Continental S.A.,
11. OIT. (1982) *Seminario sobre Administración del Trabajo y Condiciones de Trabajo*. Lima, 25-28 de mayo de 1982. Centro Interamericano de Administración del Trabajo (OIT/PNUD). Proyecto PER/80/001/A701/11 «Co-

- operación para el desarrollo de las políticas y las normas de trabajo en el Perú». Reg.268/AT-66. Lima, Perú
12. GUILHOB SALVATIERRA (1982). «Las condiciones de trabajo a destajo en la Industria Textil Peruana». En: *Seminario sobre Administración del Trabajo y Condiciones de Trabajo*. Lima, 25-28 de mayo de 1982. Centro Interamericano de Administración del Trabajo (OIT/PNUD). Proyecto PER/80/001/A701/11 «Cooperación para el desarrollo de las políticas y las normas de trabajo en el Perú» y Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Reg.268/AT-66. Lima, Perú.
 13. JUAN ASTE DAFFOS (1982). «Las Condiciones de Trabajo en la Minería». En: *Seminario sobre Administración del Trabajo y Condiciones de Trabajo*. Lima, 25-28 de mayo de 1982. Centro Interamericano de Administración del Trabajo (OIT/PNUD). Proyecto PER/80/001/A701/11 «Cooperación para el desarrollo de las políticas y las normas de trabajo en el Perú» y Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Reg.268/AT-66. Lima, Perú.
 14. REGINA HENRIQUEZ y MERCEDES VIERA. (1993). «Condiciones de Trabajo y sus implicancias en la salud de la mujer obrera industrial». En: *Cuaderno Salud y Trabajo*, N.º 10. Instituto Salud y Trabajo (IST), Lima.
 15. PAREDES TARAZONA, MILDRED; VICUÑA PERÍ, LUIS & HERNÁNDEZ VALZ, HECTOR. (2002) «Formación de actitudes para el éxito en la carrera del Jockey». En: *Revista de Investigación en Psicología*, vol 5, N.º 2, 71-86.
 16. AMORÓS, VICTOR. (1996). «Temas de Psicología». Lima, 141 pp.
 17. LAUREANO DEL CASTILLO; CAROLINA TRIVELLI; MILTON VON HESSE, y ALEJANDRO DIEZ. (2000). «Desafíos del Desarrollo Rural en el Perú». En: *Diagnóstico y Propuesta 2*. Lima, Perú. Consorcio de Investigación Económica y Social.
 18. MUZAFER SHERIF & CAROLYN W. SHERIF. (1975) *Psicología Social*. Ciudad de Veracruz, México, HARLA S.A.,
 19. STEPHEN P., ROBBINS. (1994) *Comportamiento organizacional. Conceptos, controversias y aplicaciones*. México, PRENTICE HALL.
 20. HERNÁNDEZ SAMPIERI, R; FERNÁNDEZ, C; BATTISTA, P. (1997) *Metodología de la Investigación*. México, MCGRAW-HILL.
 21. HÉCTOR M. HERNÁNDEZ VALZ; JOSÉ CARLOS RIVERA B. Y MILDRED PAREDES T. (2004). «Índice Percibido de la Calidad Ambiental y Estrés Ambiental en Estudiantes de la UNMSM». En: *Revista de Investigación en Psicología* Vol. 7, N.º2, 127-135, Lima.