

CARACTERIZACIÓN DE
CAPITAL HUMANO
PEQUEÑA Y MEDIANA MINERÍA

2019

Aplicación de Encuestas
y Resultados



Elaborado para:

Fundación
SONAMI

Elaborado por:





Objetivo general del proyecto

Elaborar un diagnóstico con información primaria actualizada de la realidad del trabajador minero, en la mediana y pequeña minería, con el fin de favorecer la planificación estratégica para el sector y/o Sistema Nacional de Competencias Laborales.

Sus objetivos específicos:

- Caracterizar la población de pequeños y medianos mineros, del sector, en relación con características sociodemográficas y de condiciones laborales.
- Identificar el comportamiento actual de los trabajadores respecto a su salud y riesgos asociados.
- Identificar movilidad laboral y percepción de las capacitaciones recibidas y requeridas por ellos.
- Identificar su satisfacción con la vida y felicidad.
- Entregar resultados que apoyen la planificación estratégica y creación de políticas para el sector y/o Sistema Nacional de Competencias Laborales.



**EMPRESAS PARTICIPANTES Y ALCANCE
DEL ESTUDIO**

ALCANCE DEL ESTUDIO



EMPRESAS PARTICIPANTES

Región	Clasificación Minera	N° de Empresas	N° de Encuestas
Región de Antofagasta	Pequeña	4	20
	Mediana	1	13
Región de Atacama	Pequeña	14	43
	Mediana	4	40
Región de Coquimbo	Pequeña	12	67
	Mediana	2	44
Región de Valparaíso	Pequeña	22	74
	Mediana	2	82
Región del Libertador General Bernardo O'Higgins	Pequeña	15	47
	Mediana	1	22

La muestra total que participó de este estudio fue de 452 trabajadores, en donde 251 se desempeña en la pequeña minería y 201 en la mediana minería.

- El estudio abarcó a un total de 77 empresas considerando explotación y procesamiento del mineral.
- En Pequeña minería participaron 62 empresas que se dedican a la explotación y 5 al procesamiento del mineral.
- En Mediana Minería participaron 10 empresas, en donde 7 se dedican al procesamiento del mineral y 3 a explotación y procesamiento del mineral.

METODOLOGÍA DE TRABAJO

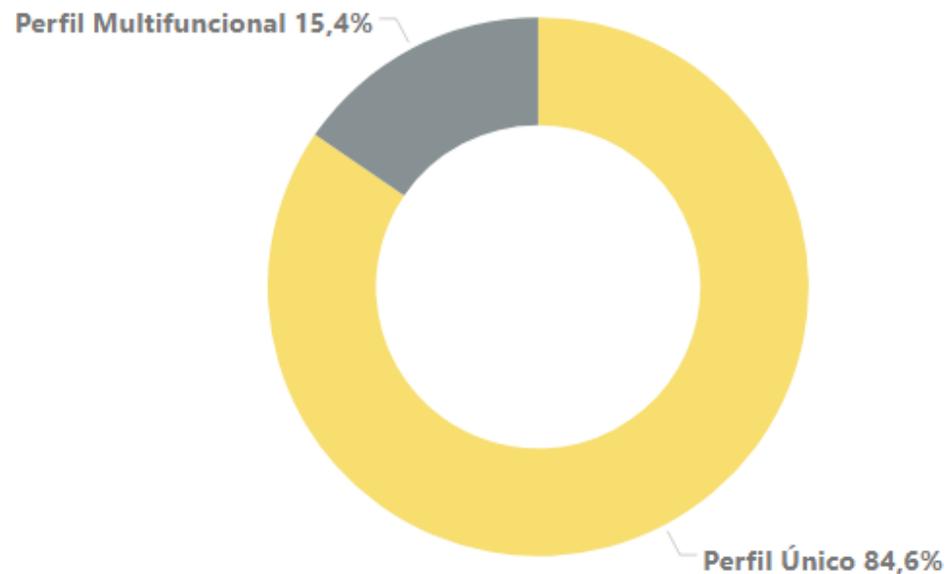




RESULTADOS DE LA CARACTERIZACIÓN DE LA TRABAJADORA Y TRABAJADOR MINERO

1. PERFIL LABORAL DE LA MUESTRA

EJECUCIÓN DE LABORES MINERAS



Pequeña Minería

Del total de la muestra anteriormente mencionada 251 corresponden a trabajadores de pequeña minería, en donde el 19,5% declaran ser trabajadores multifuncionales y el 80,5% declaran ejercer funciones en un perfil único y constante. La siguiente tabla muestra la tendencia de perfiles únicos presentes en faenas de pequeña minería.

Mediana Minería

Respecto a la situación de la Mediana Minería, participaron de este proyecto 201 trabajadores, en donde el 13,4% declaran ser trabajadores multifuncionales y el 86,6% declaran ejercer funciones en un perfil único y constante.

2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

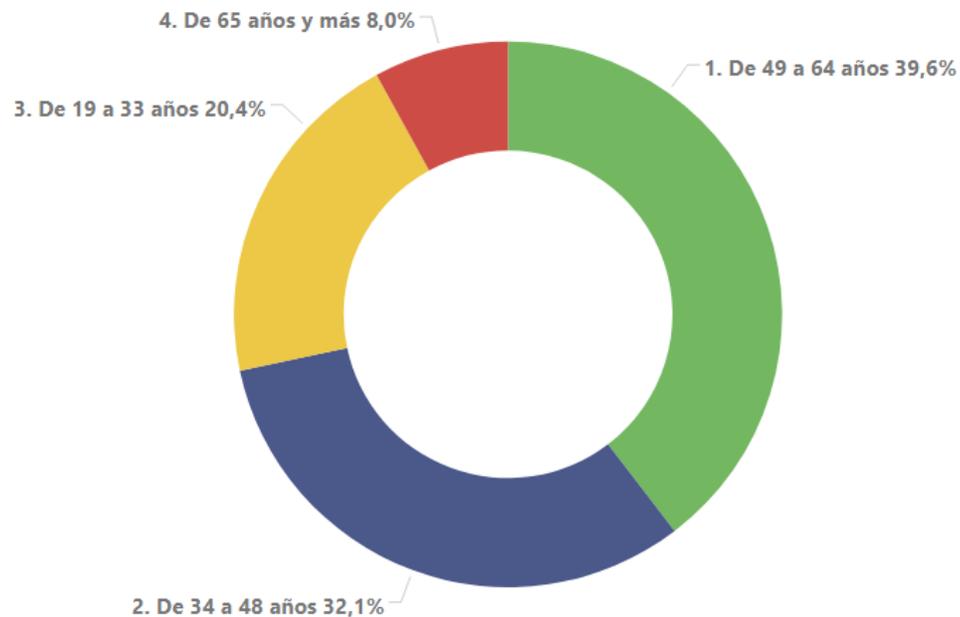
PARTICIPACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES

CLASIFICACIÓN	HOMBRE	MUJER	N° TRABAJADORES
Pequeña Minería	249	2	251
	99,2%	0,8%	
Mediana Minería	197	4	201
	98%	2%	
TOTAL	446	6	452

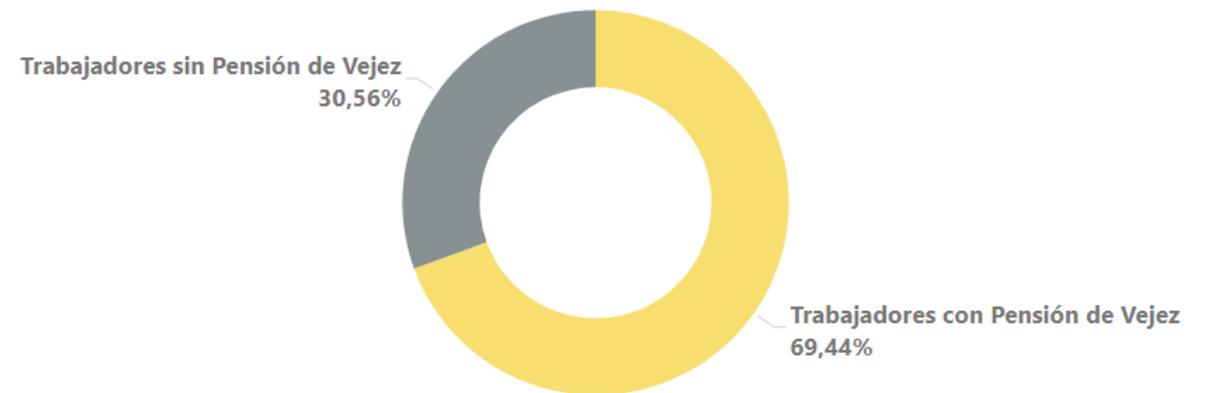
País	Condición Migratoria	Estancia en Chile	N° Trabajadores
Perú	VISA de residencia permanente	10 años viviendo en Chile	1
	VISA sujeta a contrato	2 años viviendo en Chile	1
	VISA sujeta a contrato	1 año viviendo en Chile	1
Bolivia	VISA de residencia temporaria	1 año viviendo en Chile	1
Venezuela	VISA sujeta a contrato	1 año viviendo en Chile	1
TOTAL			5

2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

RANGO ETARIO - ADULTO MAYOR, PENSIÓN DE JUBILACIÓN O VEJEZ



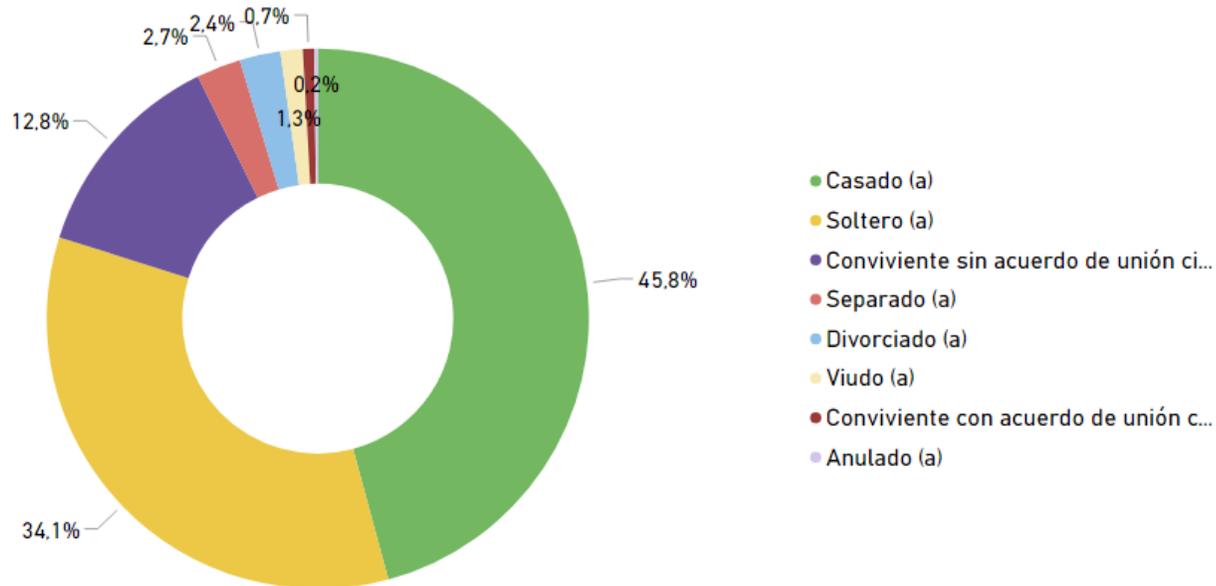
Del total de la muestra 452 trabajadores, la edad promedio de los trabajadores de pequeña y mediana minería es de 46 años, mientras que el trabajador más joven su edad es de 19 años y el de mayor edad es de 74 años.



Del total de la muestra estudiada de 452 trabajadores el 7,9% son adultos mayores que tienen 65 años o más, en donde 25 de ellos son trabajadores que reciben pensión de jubilación o vejez, mientras los 11 restantes no reciben esta pensión, en ambos casos el total de trabajadores continúan ejerciendo su oficio.

2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

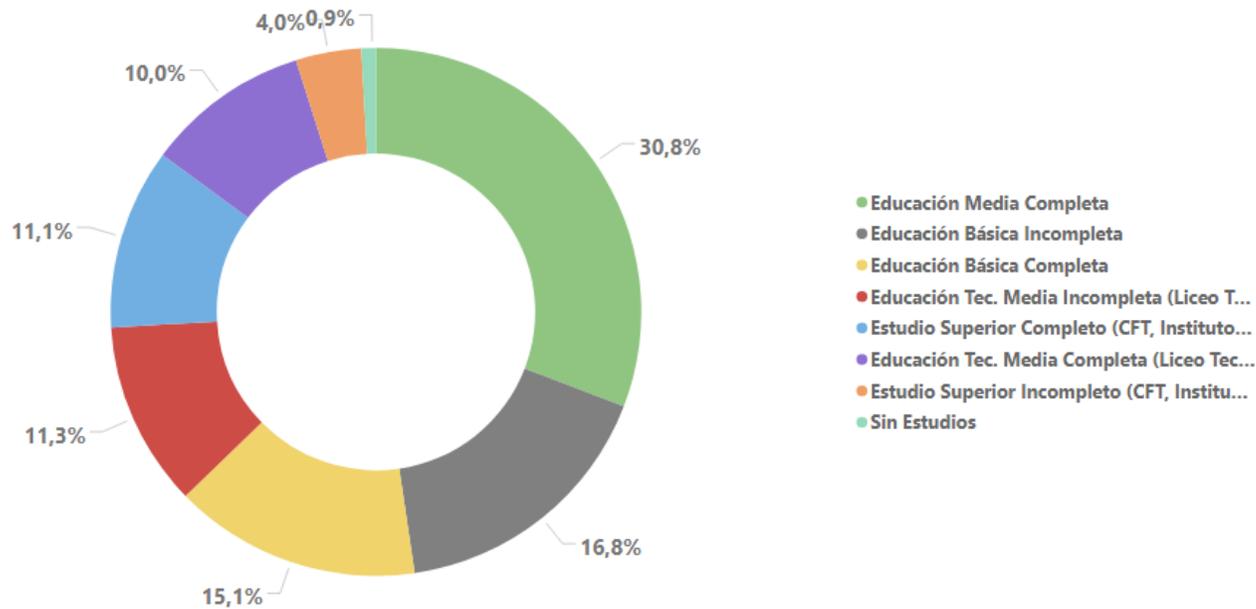
ESTADO CIVIL Y COMPOSICIÓN DEL GRUPO FAMILIAR



Grupo Familiar de Trabajador Casado	Grupo Familiar de Trabajador Soltero	Grupo Familiar de Trabajador Conviviente con/sin acuerdo unión
Matrimonio entre personas jóvenes.	Soltero joven.	Relación entre personas jóvenes.
Matrimonio entre personas adultas.	Soltero adulto.	Relación entre personas adultas.
Matrimonio entre personas adultas mayores.	Soltero adulto mayor.	

2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

NIVEL EDUCACIONAL DEL TRABAJADOR MINERO



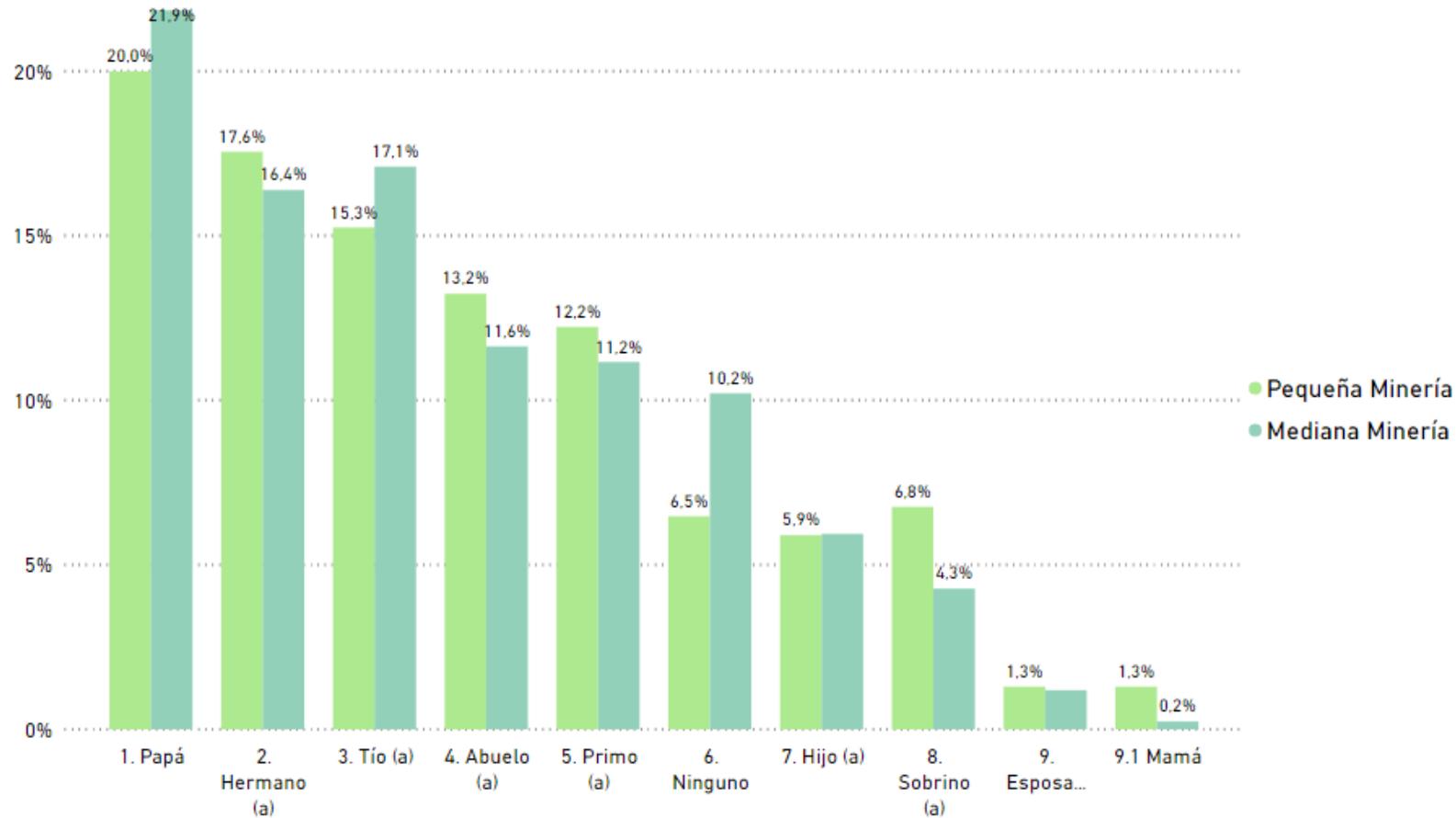
Del total de la muestra estudiada se puede apreciar que sólo el 0,89% de los trabajadores no posee estudios, estos trabajadores tienen entre 57 y 64 años de edad pero con una amplia experiencia laboral que fluctúa entre los 30 y 50 años en el sector minero.

NIVELES EDUCACIONALES	PERFILES PEQUEÑA MINERÍA	PERFILES MEDIANA MINERÍA
a) Trabajadores sin estudios	Ayudante perforación y tronadura	Ayudante de fortificación mina subterránea
b) Trabajadores con educación básica completa e incompleta	Ayudante perforación y tronadura Jefe de mina Maestro perforación y tronadura Operador equipos carguío	Maestro de tronadura mina subterránea
c) Trabajadores con educación media completa	Ayudante perforación y tronadura Maestro perforación y tronadura Operador equipos carguío	Ayudante de fortificación mina subterránea Ayudante de tronadura mina rajo/ subterránea
d) Trabajadores con educación técnica media completa e incompleta (Liceo técnico profesional)	Ayudante perforación y tronadura Maestro perforación y tronadura Operador equipos carguío	Ayudante de tronadura mina rajo/ subterránea Ayudante eléctrico
e) Trabajadores con estudios superiores completos e incompletos (CFT, Instituto y Universidad)	Ayudante perforación y tronadura Maestro perforación y tronadura	Jefe de turno mina Maestro mecánico equipos mina Maestro eléctrico sistemas planta

No existe relación entre mayor nivel educacional a mejor posicionamiento jerárquico, dado que los perfiles son variados en función del nivel educacional, sólo en el caso de educación superior en mediana minería se confirma la relación con perfiles de mayor responsabilidad como jefe de turno y perfiles que normalmente el oficio se aprende en aulas formales como lo son la mecánica de equipos y electricidad en sistemas.

3. SITUACIÓN DEL HOGAR DEL TRABAJADOR MINERO

FAMILIARES LIGADOS A LAS ACTIVIDADES MINERAS



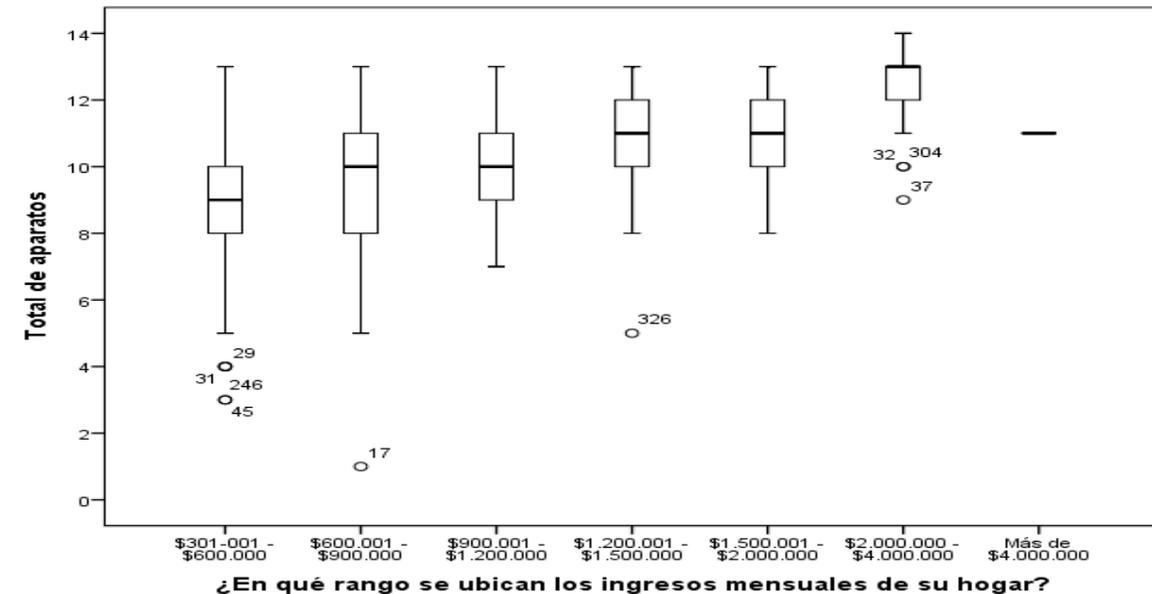
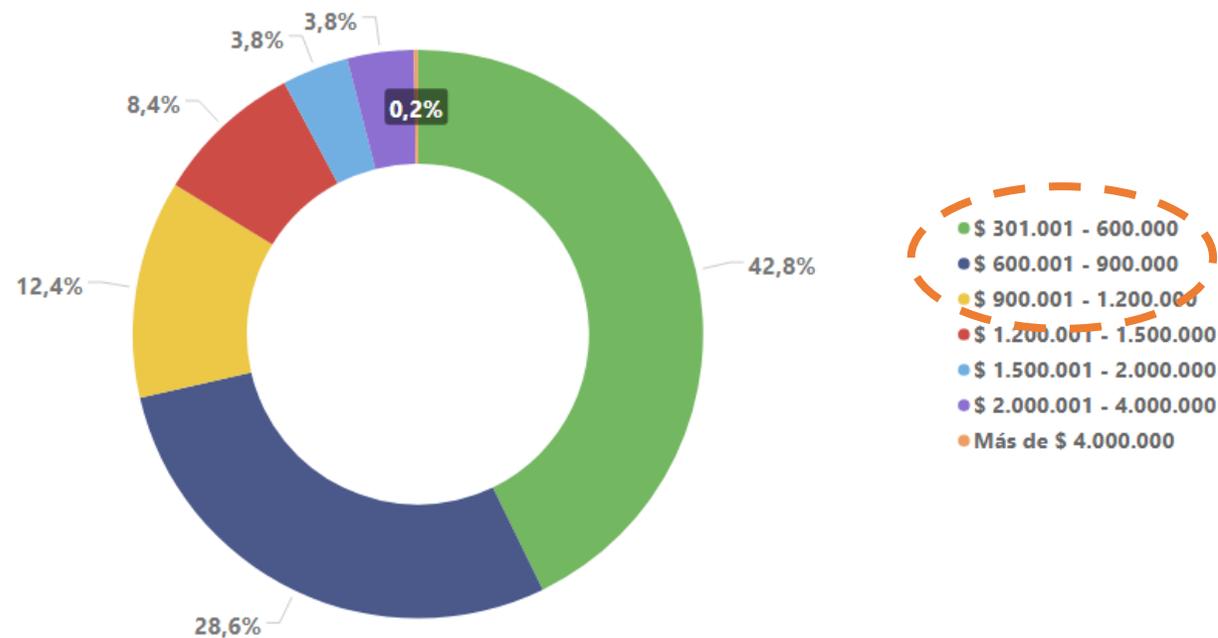
Se observa que la tendencia esta fuertemente marcada por la contribución al rubro por parte de sus abuelos, padres y hermanos, lo que indica que aún la labor es traspasada de generación en generación, en especial en la pequeña minería.

3. SITUACIÓN DEL HOGAR DEL TRABAJADOR MINERO

NIVEL DE INGRESOS EN EL HOGAR DEL TRABAJADOR

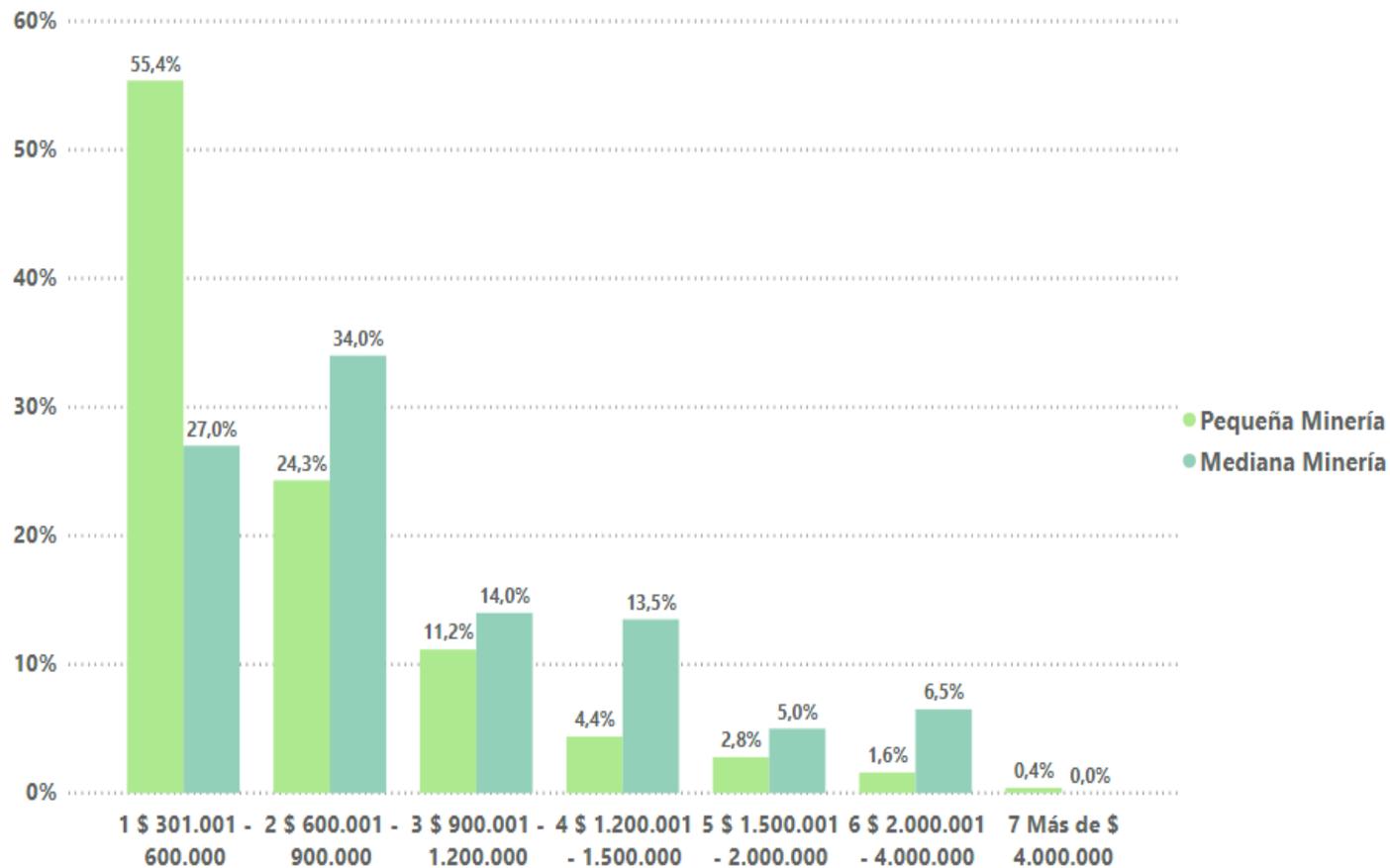
Para el nivel de ingresos mensuales se consideró a todos quienes aportan ingresos en el hogar. En relación con la figura, se desprende que existe un sesgo positivo en la distribución de los ingresos mensuales. Sin embargo podemos identificar lo siguiente:

- El 46% de los trabajadores son el único sustento en el hogar, en donde el ingreso típico mensual es de \$ 301.001 – 600.000.
- El 18% de los ingresos del trabajador es destinado a la compra de enseres y servicios.
- 193 hogares se encuentran en los tramos mas bajos de los ingresos entre \$301.00 - \$600.000, en donde solo 10 familias optan y tienen conocimiento de la existencia de programas sociales en ayuda de los trabajadores.



3. SITUACIÓN DEL HOGAR DEL TRABAJADOR MINERO

NIVEL DE INGRESOS EN EL HOGAR DEL TRABAJADOR

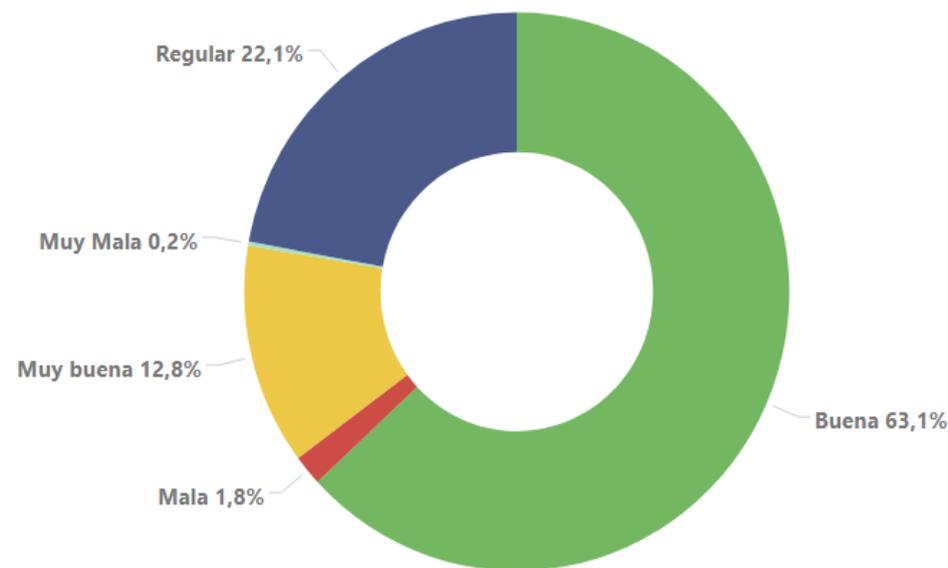


- En pequeña minería en el tramo de \$301.000 - \$600.000, la tendencia de perfiles presentes son: Ayudante perforación y tronadura, Maestro mantenedor, Maestro perforación y tronadura, Operador equipos carguío.
- **En mediana minería** sus ingresos se concentran en 2 tramos pero predominando el tramo de ingresos entre \$600.001 - \$900.001, en donde la tendencia de perfiles son: Operador de equipos de carguío rajo/subterránea, Maestro soldador, Maestro eléctrico sistemas planta.
- Existe similitud en el tramo \$900.001 - \$1.200.000 y con una tendencia de perfiles a: Maestro perforación y tronadura, Operador equipos carguío, Ayudante de perforación mina rajo/ subterránea, Ayudante de tronadura mina rajo/ subterránea, Operador de equipo de sondaje, Operador de transporte rajo/ subterránea.

4. PERCEPCIÓN DE SALUD DEL TRABAJADOR MINERO

PERCEPCIÓN SUBJETIVA: CÓMO PERCIBE SU SALUD EL TRABAJADOR MINERO

Si hablamos de percepción subjetiva este concepto apunta a cómo el trabajador minero ve o siente como esta su salud frente a diferentes situaciones expuestas en la encuesta, por otro lado, la percepción objetiva da cuenta de un diagnóstico entregado por un profesional de la salud.



ENFERMEDADES CRÓNICAS	19 – 33 años	34 - 48 años	49 - 64 años	65 años y más	TOTAL DE TRABAJADORES
Hipertensión		4	16	6	26
Diabetes	1	1	16	3	21
Silicosis			6	4	10
Problemas lumbares		5	3	1	9
Artrosis			4	2	6
Asma	1	1	1	1	4
Hipoacusia			2	1	3
Resistencia a la insulina		1	1		2
Bronquiectasia	1				1
Cálculos renales		1			1
Cáncer Testicular			1		1
Esofagitis			1		1
Fibrosis Pulmonar				1	1
Mal de Changas			1		1
Pre-cancer		1			1
Problemas de colesterol			1		1
TOTAL	3	14	53	19	89

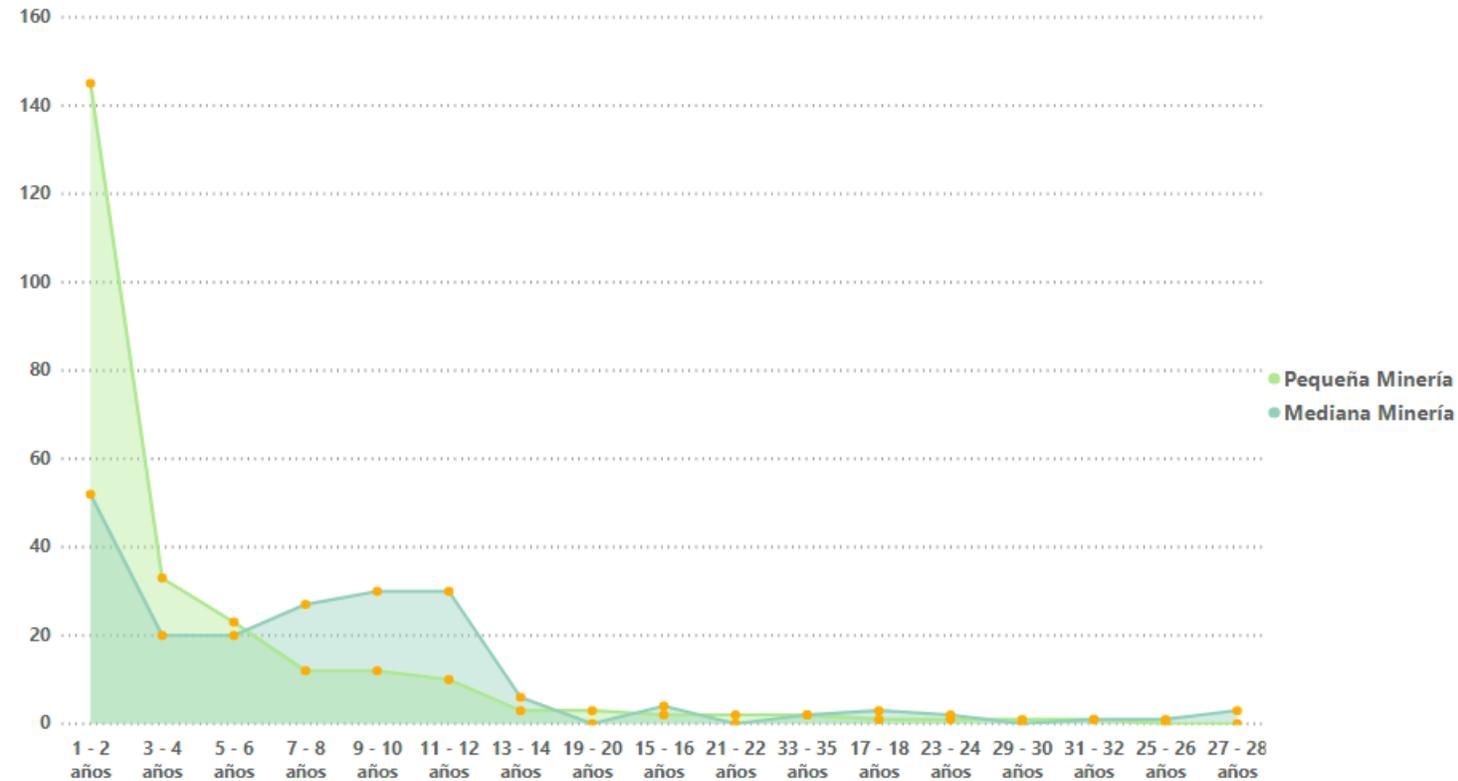
- El 56,4% no realiza actividad física, en mayor cantidad los trabajadores de pequeña minería.
- El 40,5% declararon consumir cigarrillo o tabaco.
- El 19,7% son trabajadores diagnosticados con enfermedades crónicas por un profesional de la salud, aún cuando ellos declaran tener buena y muy buena salud, lo que indica que poseen una característica adaptativa de la percepción subjetiva de su salud.

5. SITUACIÓN Y CONDICIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR

Del total de la muestra el 96% equivalente a 434 trabajadores declaran no tener un trabajo adicional, mientras que el 4% equivalente a 18 trabajadores declaran realizar otra labor para complementar sus ingresos.

Se identifica una tendencia a permanecer poco tiempo en una empresa, en este caso un número significativo de trabajadores (197) declaran tener antigüedad laboral en la empresa entre 1 a 2 años, con un rango de edad diverso el cual esta entre 19 y 72 años de edad.

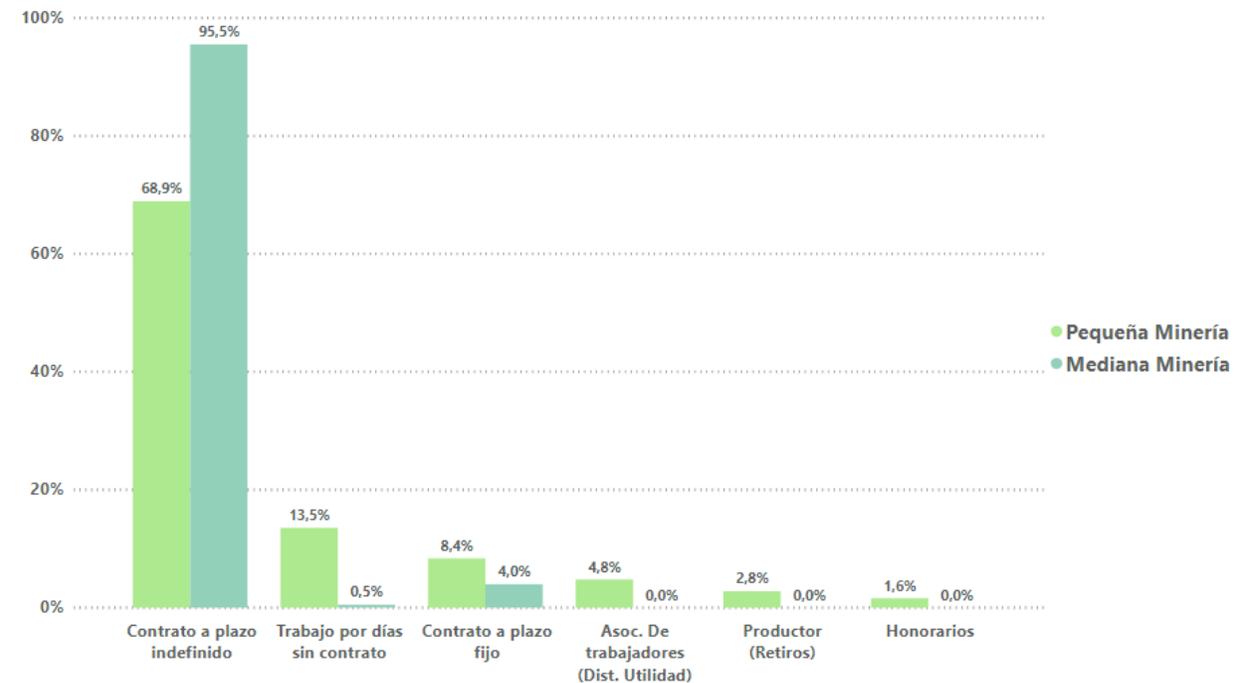
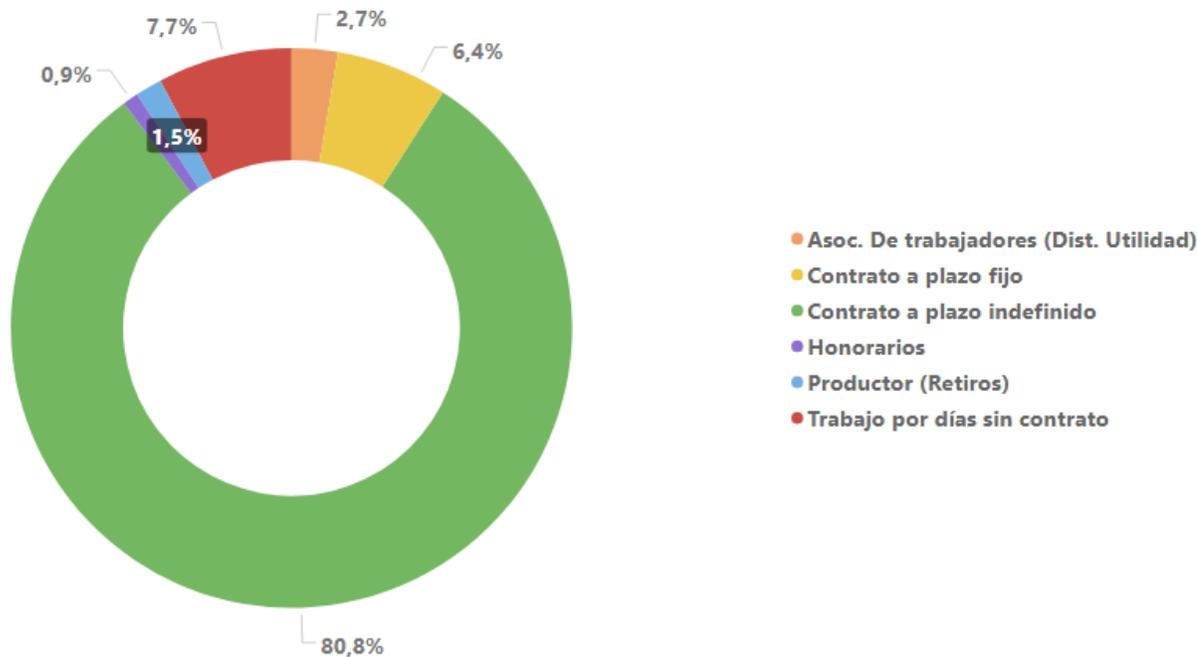
Clasificación Minera	N° de trabajadores	Rango de edad	Actividad laboral complementaria
Pequeña Minería	6	33 – 67 años	Carpintería
			Electricidad
			Conducción Uber
			Ventas en puesto de feria libre
Mediana Minería	12	29 – 45 años	Agricultura
			Transporte
			Conducción Uber
			Instalación de redes y soporte informático
			Carpintería
			Soldador de estructuras metálicas
Atención de público en restaurante			



5. SITUACIÓN Y CONDICIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR

TIPO DE VINCULACIÓN CON EMPRESA ACTUAL

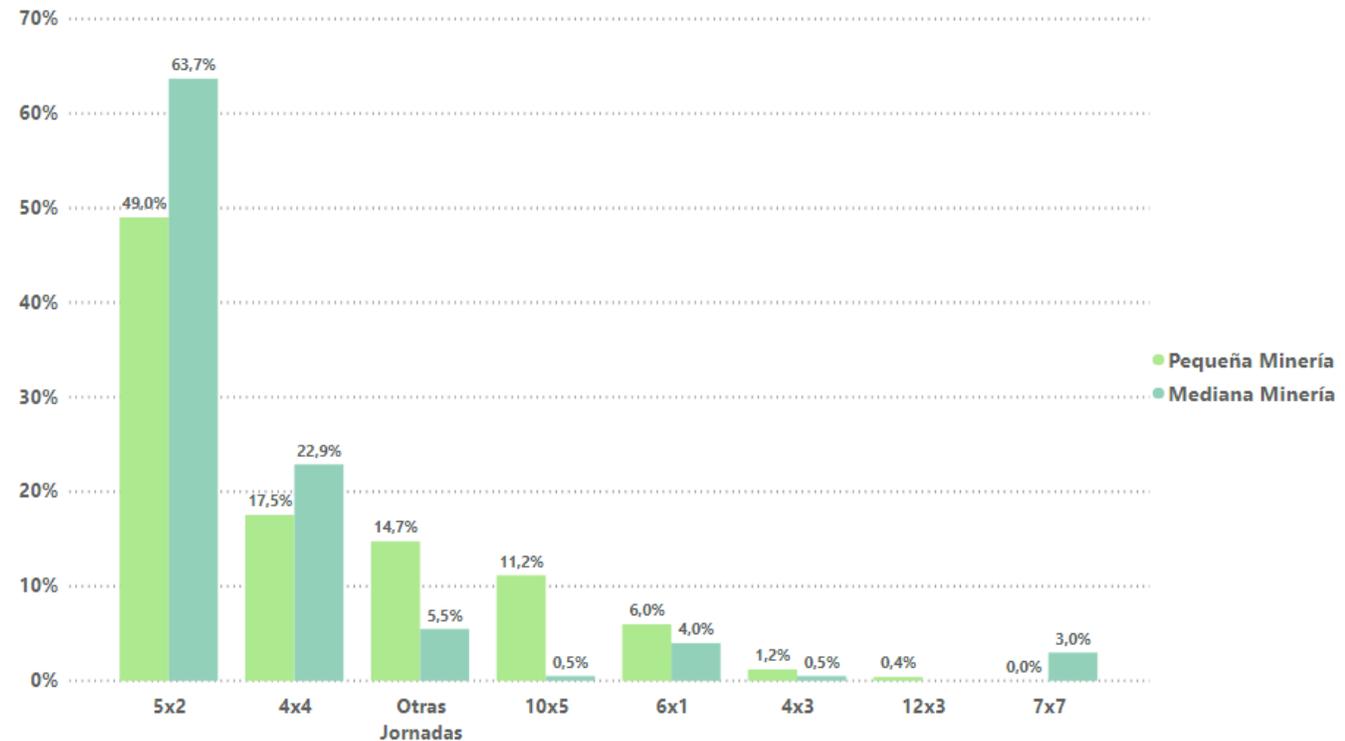
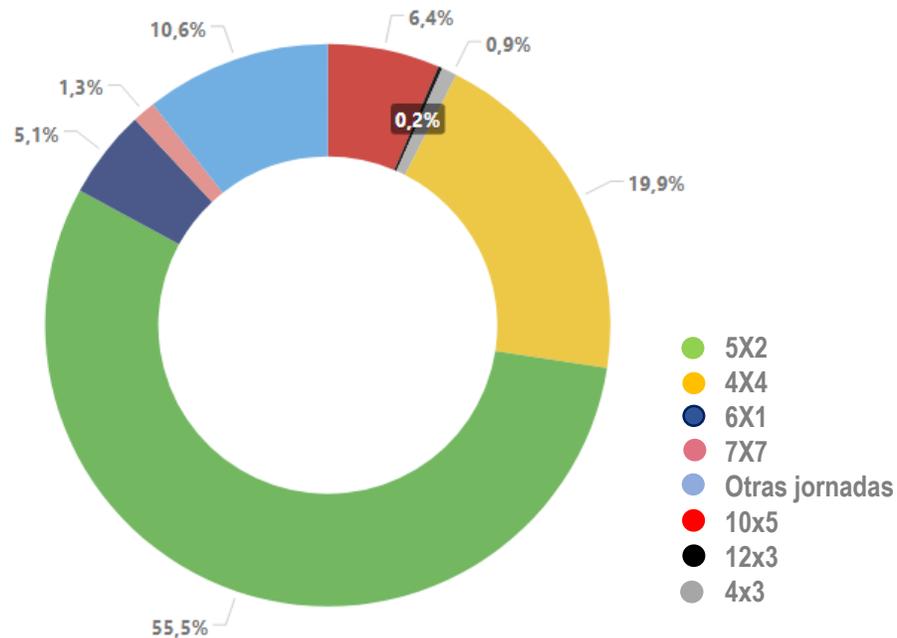
Considerando el cumplimiento de lo exigido por la ley laboral, se observa que sólo un 7,7% de los trabajadores realizan labores mineras por días sin contrato, situación que mayoritariamente se presenta en la pequeña minería.



5. SITUACIÓN Y CONDICIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR

JORNADA LABORAL DE LOS TRABAJADORES

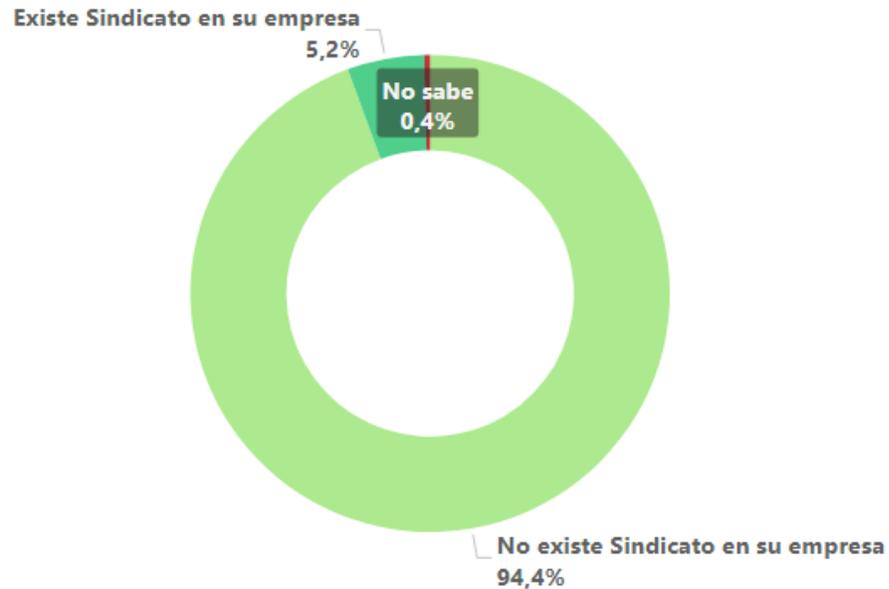
- De la muestra total se observa que un poco más de la mitad de los trabajadores declaran que en promedio dedican 45 horas a su trabajo en minería, correspondiente al 53% de ellos con una jornada de 5x2.
- Sólo el 8% del total de la muestra los trabajadores exceden las horas laborales permitidas, que en algunos casos corresponden a trabajadores con perfil de Productor y en otras a jornadas tales como 7x7 y 4x4.



5. SITUACIÓN Y CONDICIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR

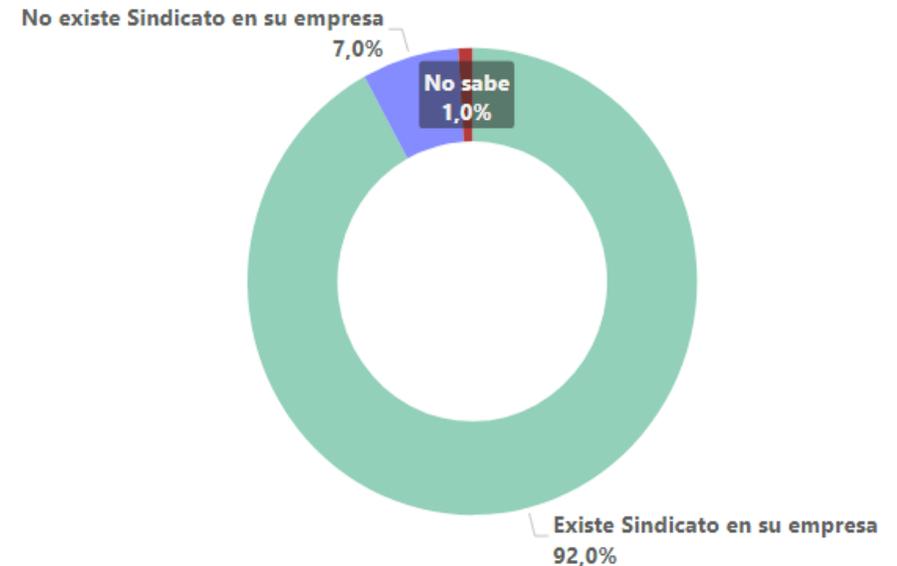
SITUACIÓN SINDICAL DEL TRABAJADOR EN FAENAS MINERAS

Gráficos N° 33
Situación Sindical Pequeña Minería



En la Pequeña Minería la situación es muy distinta en la situación sindical, ya que la mayoría de estas empresas son familiares y la cantidad de trabajadores por empresa es muy baja para pertenecer a un sindicato. Por otro lado existen asociaciones donde los productores se agrupan para mejorar sus condiciones de trabajo en las faenas mineras.

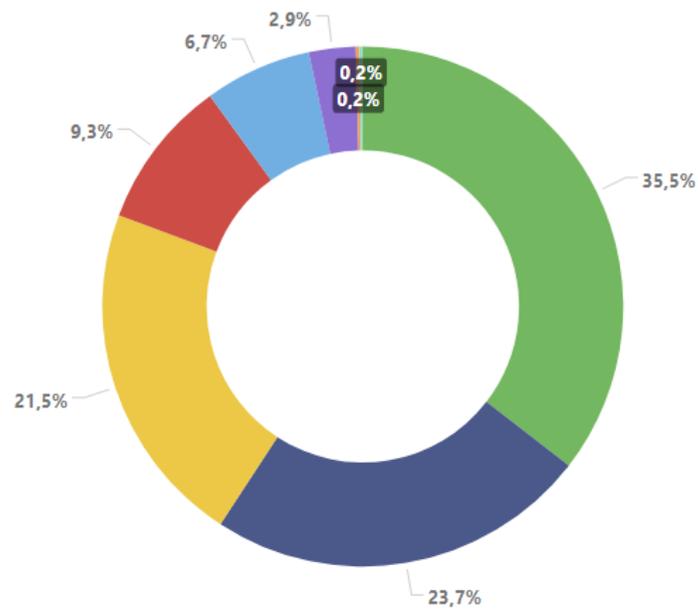
Gráficos N° 34
Situación Sindical Mediana Minería



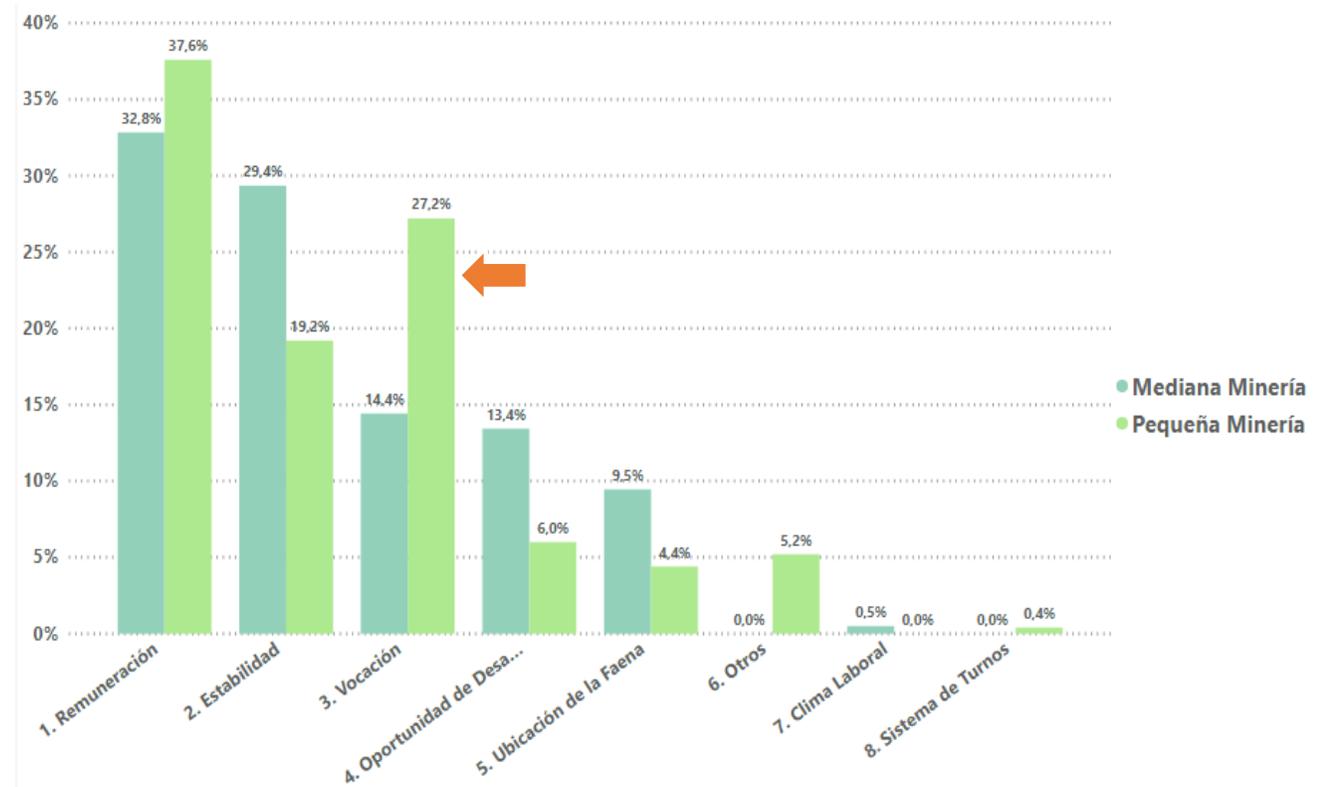
En la Mediana Minería como se aprecia en el gráfico la mayoría de las empresas cuentan con sindicatos para sus trabajadores, en donde solo el 6% no son parte de las actividades sindicales.

5. SITUACIÓN Y CONDICIÓN LABORAL DEL TRABAJADOR

¿QUÉ LOS MOTIVA A TRABAJAR EN EL SECTOR MINERO?



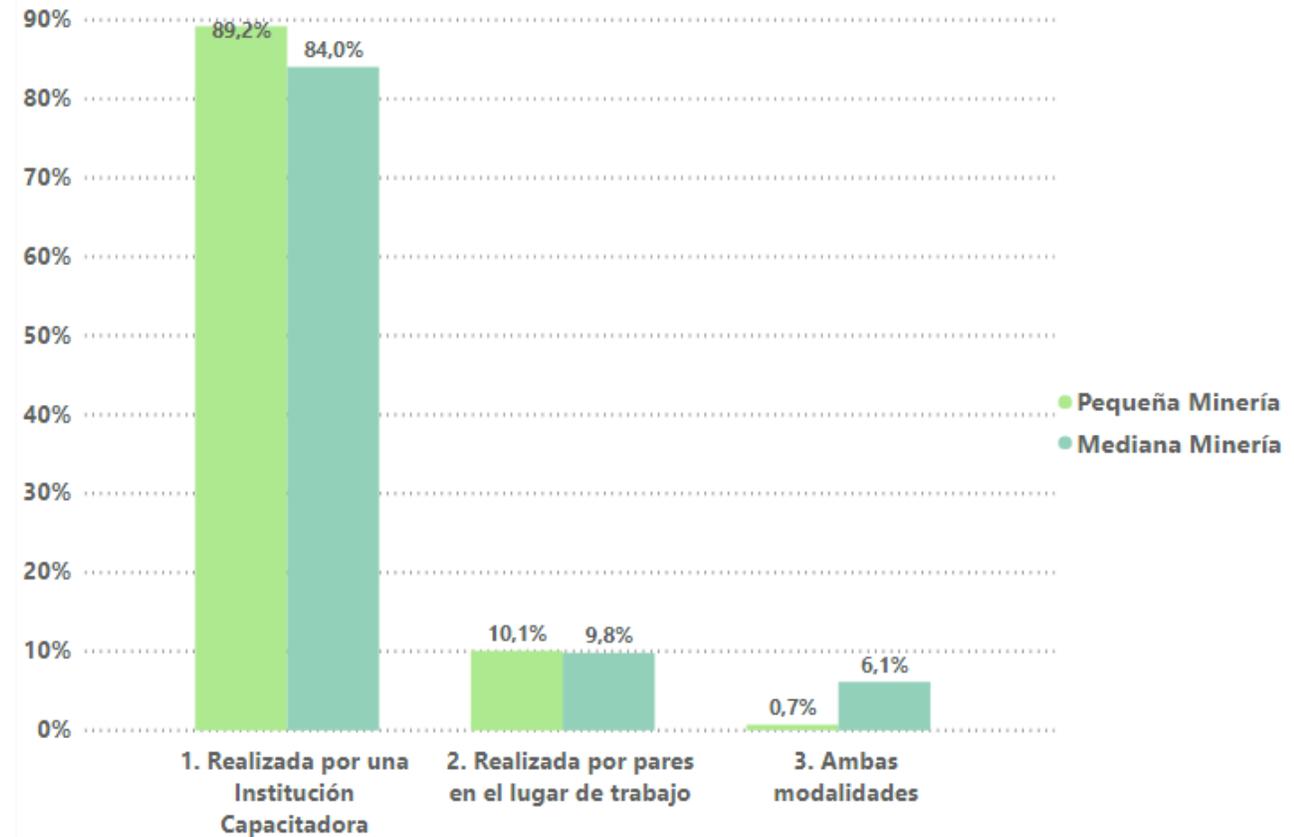
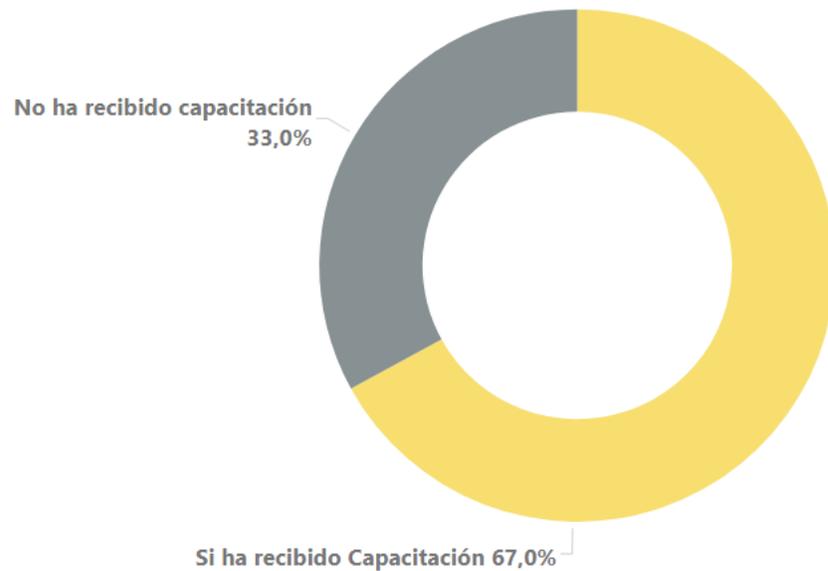
- Remuneración
- Estabilidad
- Vocación
- Oportunidad de Desarrollo
- Ubicación de la Faena
- Otros
- Clima Laboral
- Sistema de Turnos



6. CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

CAPACITACIÓN Y SU MODALIDAD

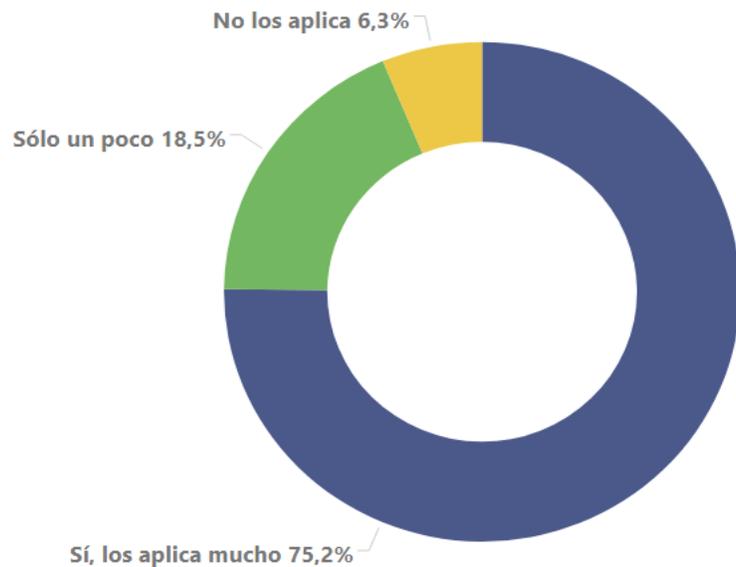
De los trabajadores que no han recibido capacitación el 44% corresponde a la pequeña minería. Estos trabajadores no han participado de instancias de capacitación ya sea impartidas por una institución capacitadora o por sus pares en el lugar de trabajo.



6. CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

TRANSFERENCIA DE CONOCIMIENTOS DE LA CAPACITACIÓN AL LUGAR DE TRABAJO

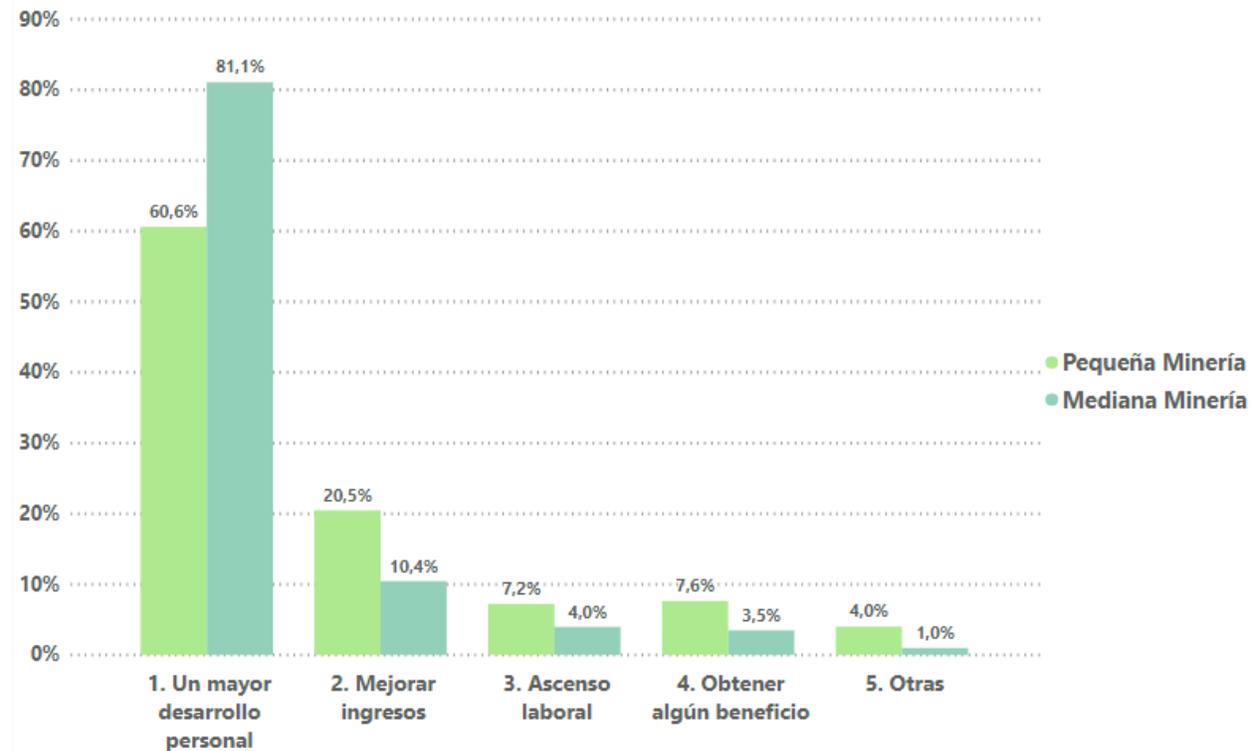
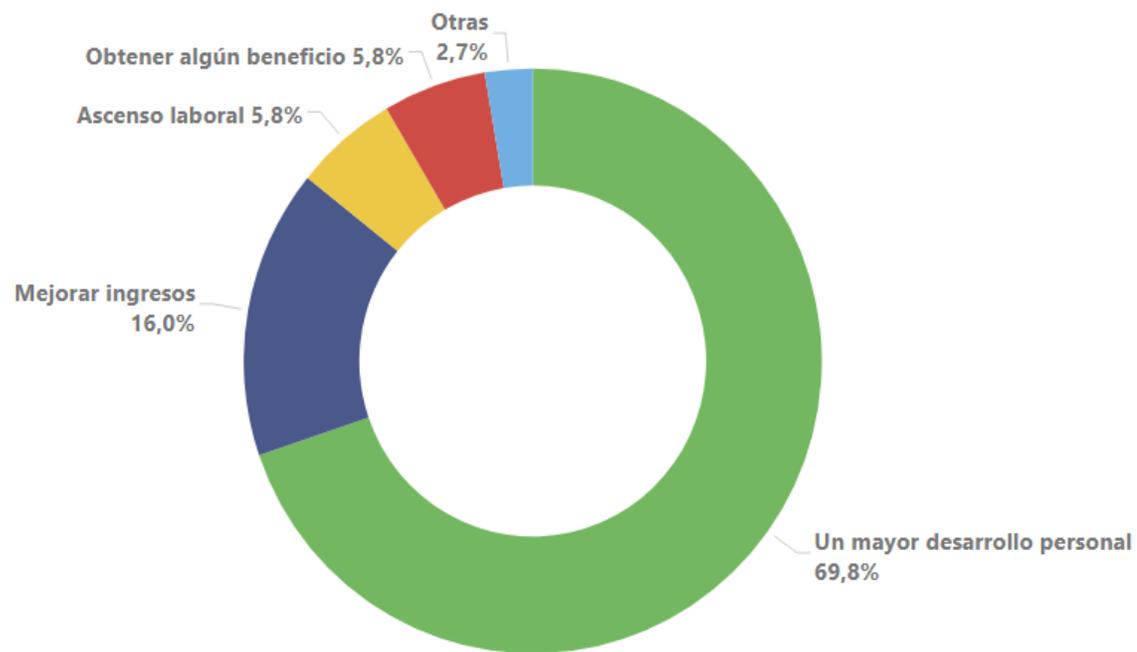
Del 67% de los trabajadores que recibió capacitación ligada a minería, podemos identificar en que medida los aplica y por otro lado causas principales del por qué no aplica sus conocimientos en el lugar de trabajo.



Causas	N° de Trabajadores Pequeña Minería	N° de Trabajadores Mediana Minería
La capacitación no se relaciona con su trabajo.	13	17
Los contenidos de la capacitación fueron muy básicos respecto a su cargo actual.	12	13
El equipamiento necesario para aplicar su conocimiento no está disponible en la faena donde trabaja.	5	2
No recibió capacitación práctica que pueda aplicar.	5	2
Otras: No se ha dado la instancia y no ha sido necesario aplicarlos.	4	2
TOTAL	39	36

6. CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

EXPECTATIVAS DE LOS TRABAJADORES DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN



6. CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Capacitaciones Realizadas por los Trabajadores

Áreas de Capacitación	% Trabajadores Pequeña Minería	% Trabajadores Mediana Minería
1. Maniobras de rescate y/o primeros auxilios.	25,8	22,2
2. Prevención, higiene, seguridad y medio ambiente aplicada a minería.	18,8	15,3
3. Manipulación de explosivos en faenas mineras/Manejo de sustancias peligrosas	16,0	8,5
4. Operaciones de perforación.	8,9	4,2
5. Mantenimiento preventivo y correctivo a máquinas y equipos.	5,2	7,9
6. Operaciones de tronadura.	5,2	2,6
7. Operar equipos de carguío o grúas telescópicas.	4,7	1,6
8. Técnicas de acuñadura en faena minera.	3,8	2,1
9. Operación de equipos asociados a planta tales como: molienda, espesamiento, filtrado y/o flotación.	2,3	14,3
10. Normativa interna y legislación laboral vigente en faenas mineras	1,9	0,5
11. Operación de camiones de transporte.	1,4	1,6
12. Técnicas de muestreo	0,9	1,1
13. Ayudante de operaciones mineras	0,9	0,5
14. Fortificación	0,9	0,0
15. Mantenimiento eléctrico	0,5	0,5
16. Reparación de infraestructuras en minas.	0,5	0,0
17. Topografía	0,5	0,0
18. Operación y procesos de sx - ew	0,0	4,8
19. Operaciones de equipos de chancado	0,0	2,1
20. Control de calidad	0,0	1,1
21. Soldadura	0,0	1,1
22. Mecánica	0,0	1,1
23. Otras: Bloqueo de equipos, Certificación SEC, Computación Office, Liderazgo, Equidad de género y respeto por la mujer, Metrología Hidráulica, Operación de caldera, Reconocimiento de rocas, Software de gestión	1,9	6,9

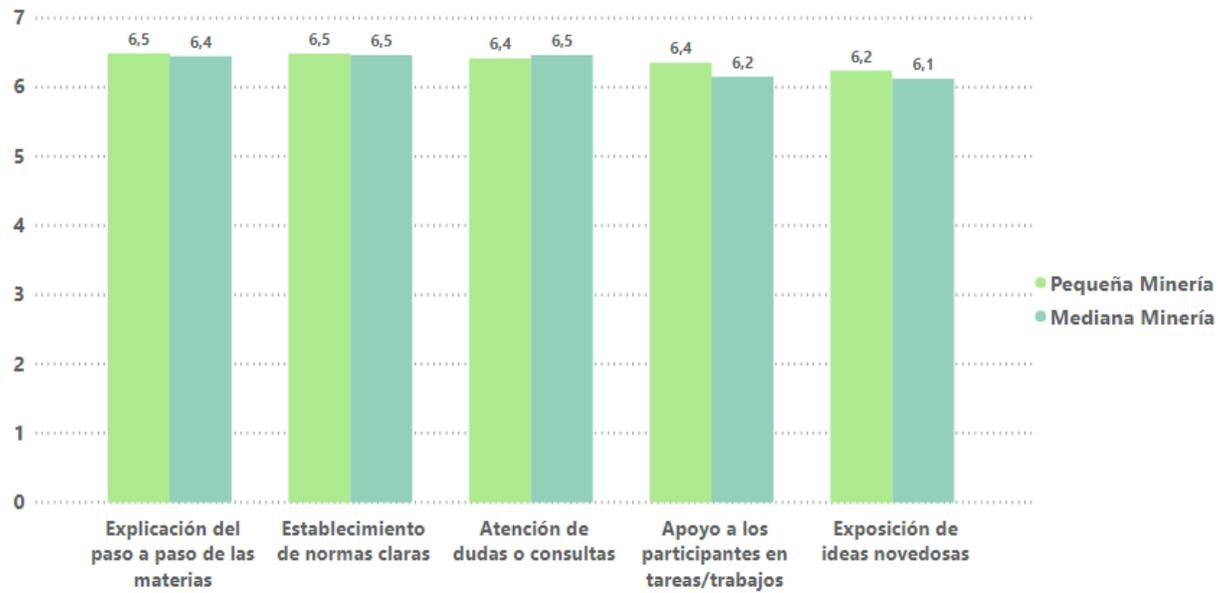
Capacitaciones Solicitadas por los Trabajadores

Áreas de Capacitación	% Trabajadores Pequeña Minería	% Trabajadores Mediana Minería
1. Operaciones de tronadura.	11,2	4,7
2. Manipulación de explosivos en faenas mineras.	10,8	6,7
3. Operaciones de perforación.	10,7	5,7
4. Mantenimiento preventivo y correctivo a máquinas y equipos.	9,6	13,0
5. Operar equipos de carguío o grúas telescópicas.	8,7	7,7
6. Prevención, higiene, seguridad y medio ambiente aplicada a minería.	8,7	6,1
7. Maniobras de rescate y/o primeros auxilios.	8,2	18,3
8. Operación de camiones de transporte.	7,1	7,5
9. Reparación de infraestructuras en minas.	6,1	1,8
10. Técnicas de acuñadura en faena minera.	6,1	2,4
11. Operación de equipos asociados a planta tales como: molienda, espesamiento, filtrado y/o flotación.	5,3	13,4
12. Normativa interna y legislación laboral vigente en faenas mineras	4,8	4,3
13. Geología, geomecánica y fortificación	1,5	0,4
14. Proceso de producción minera	0,5	0,4
15. Mantenimiento mecánica	0,2	0,2
16. Computación Office	0,1	2,4
17. Soldadura	0,1	1,0
18. Mantenimiento industrial	0,1	0,0
19. Análisis y uso de equipos de laboratorio	0,1	0,0
20. Técnicas de muestreo	0,1	0,0
21. Mantenimiento eléctrica	0,0	1,0
22. Operación y procesos de sx - ew	0,0	1,0
23. Metalurgia	0,0	0,8
24. Operar equipos de carguío o grúas telescópicas.	0,0	0,4
25. Operaciones de equipos de chancado	0,0	0,2
26. Metrología	0,0	0,2
27. Logística Minera	0,0	0,2
28. Técnicas de gestión	0,0	0,2
29. Técnicas en pruebas hidráulicas	0,0	0,2

6. CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

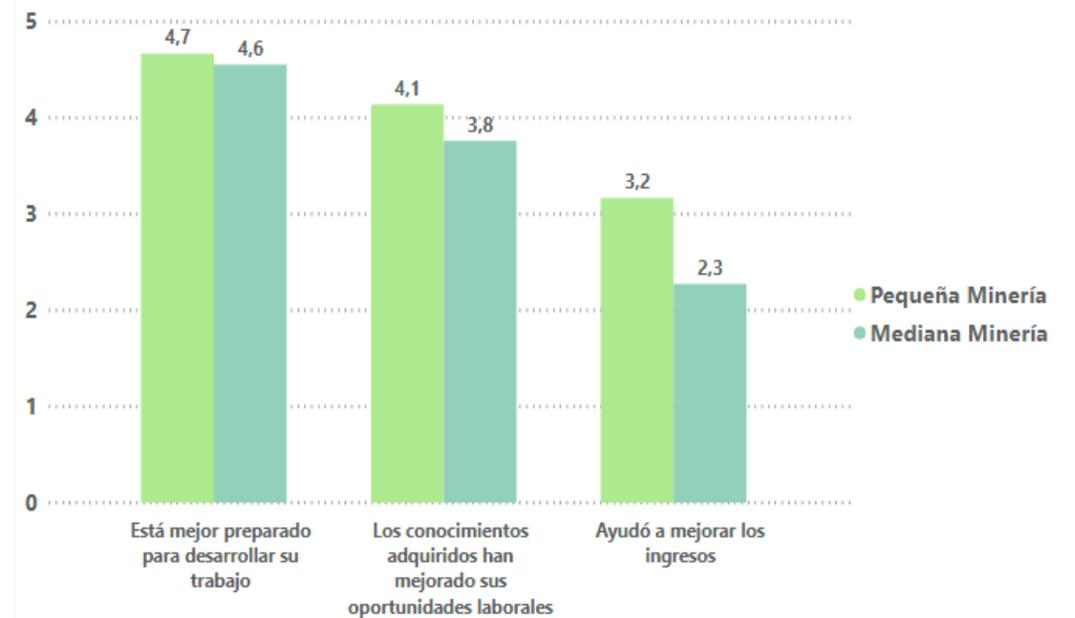
EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN POR LOS TRABAJADORES

Evaluación de los aspectos del clima social e instrucción de la capacitación



Del 67% de los trabajadores que recibió capacitación evaluaron con escala de 1 – 7 algunos aspectos relacionados con el clima social e instrucción de la capacitación.

Evaluación de los aspectos de utilidad de la capacitación



Para este constructo los trabajadores evaluaron con una escala de 1 – 5, en donde se muestran los resultados en promedio. El aspecto con menor puntuación evaluado “ayudo a mejorar los ingresos” el 26% corresponde a pequeña minería y el 59% a mediana minería.

7. PERCEPCIÓN DEL RIESGO DEL TRABAJADOR

PERCEPCIÓN DEL RIESGO DE PEQUEÑA MINERÍA

El riesgo percibido por los 251 trabajadores varía entre 0,14 y 7,00 pts. Donde la gran mayoría de los puntajes se ubican cerca del centro de la escala ($M=3,85$), descendiendo su frecuencia hacia los extremos de la escala ($\gamma=-0,11$). Es decir, las evaluaciones subjetivas que realiza el trabajador de los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo, determinado por la información que se tiene sobre el grado de existencia del riesgo y el efecto que provoca a su salud, es una evaluación moderada. Aunque disminuye la frecuencia de valores hacia los extremos de la escala no se observan valores atípicos ni extremos.

La unión de los factores

Grado de Existencia del Riesgo y Efectos para la salud conformaron dos perfiles: Trabajadores con alta percepción de riesgo (Perspicaces) y Trabajadores con baja percepción de riesgo (Ingenuos).

Tabla N° 13

N	Válido	251
	Perdidos	0
	Media	3,85
	Desviación estándar	1,56
	Asimetría	-0,11
	Mínimo	0,14
	Máximo	7,00
Percentiles	13,5	2,00
	14,4	2,03
	71,5	4,91
	74,5	5,00

- El 13,5% de los 251 trabajadores casi no perciben el riesgo presente en puesto de trabajo y de ocurrir un accidente no afectará su salud.
- Mientras que 25,5% de los 251 trabajadores se caracterizan por identificar los riesgos presentes en su puesto de trabajo así como el efecto que tiene en su salud.

7. PERCEPCIÓN DEL RIESGO DEL TRABAJADOR

PERCEPCIÓN DEL RIESGO DE MEDIANA MINERÍA

El riesgo percibido por los 200 trabajadores varía entre 0,36 y 7,00 pts. Donde la gran mayoría de los puntajes se ubican cerca del centro de la escala ($M=3,91$), descendiendo su frecuencia hacia los extremos de la escala ($\gamma=-0,24$). Es decir, las evaluaciones subjetivas que realiza el trabajador de los riesgos a los que está sometido en su puesto de trabajo, determinado por la información que se tiene sobre el grado de existencia del riesgo y el efecto que provoca a su salud, es una evaluación moderada. Aunque disminuye la frecuencia de valores hacia los extremos de la escala no se observan valores atípicos ni extremos.

Tabla N° 14

N	Válido	200
	Perdidos	1
	Media	3,91
	Desviación estándar	1,61
	Asimetría	-0,24
	Mínimo	0,36
	Máximo	7,00
Percentiles	13,5	1,87
	14,4	2,00
	71,5	5,00
	74,5	5,14

La unión de los factores

Grado de Existencia del Riesgo y Efectos para la salud

conformaron dos perfiles:

*Trabajadores con alta percepción de riesgo (**Perspicaces**) y*

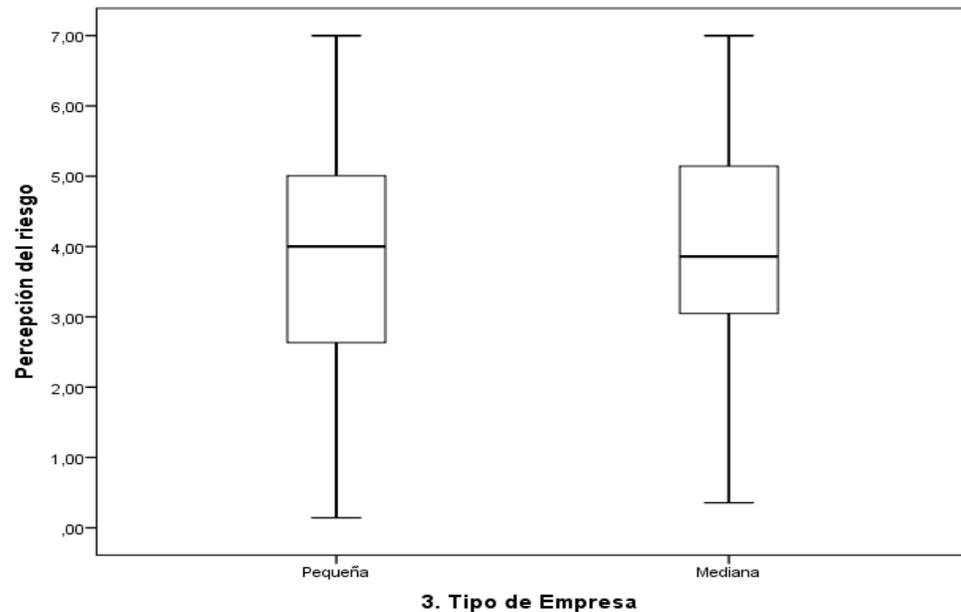
*Trabajadores con baja percepción de riesgo (**Ingenuos**).*

- El 14,4% de los 200 trabajadores casi no perciben el riesgo presente en su puesto de trabajo y de ocurrir un accidente éste no afectará su salud.
- Mientras que 28,5% de los 200 trabajadores se caracterizan por identificar los riesgos presentes en su puesto de trabajo así como el efecto que tiene en su salud.

7. PERCEPCIÓN DEL RIESGO DEL TRABAJADOR

PERCEPCIÓN DEL RIESGO DE POR CLASIFICACIÓN MINERA EQUEÑA MINERÍA

Al comparar la percepción del riesgo de estos dos grupos no se observan diferencias importantes en la tendencia y sesgo, valores atípicos o extremos. Lo que se puede visualizar en el siguiente gráfico:

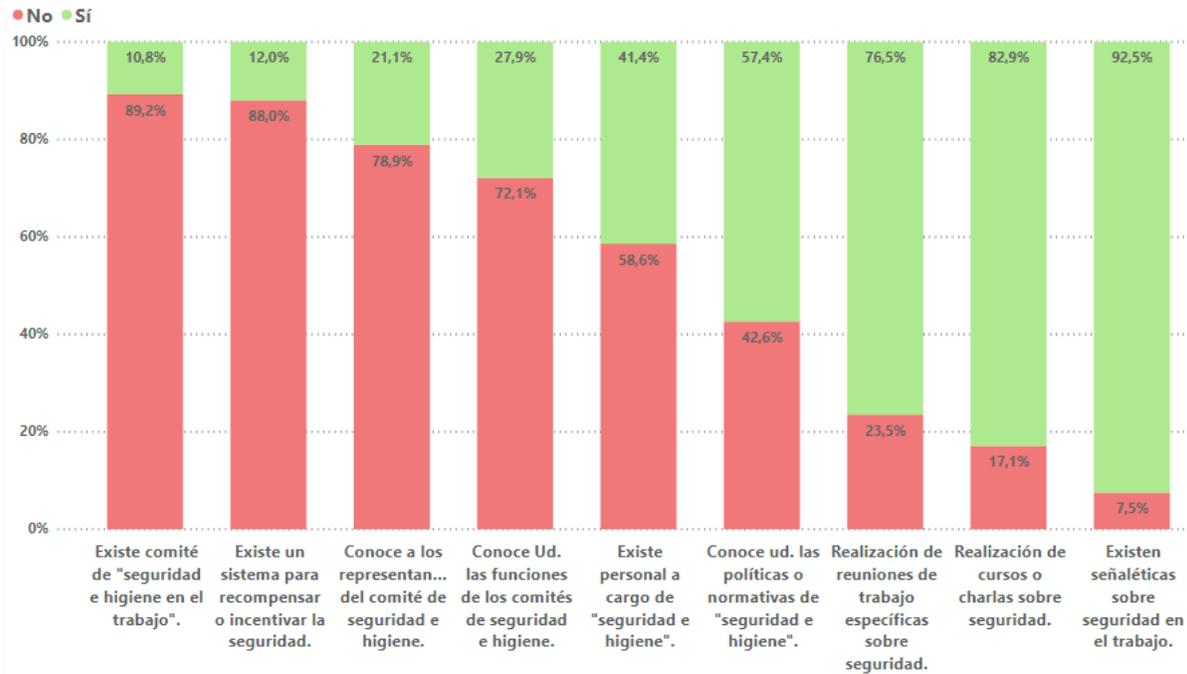


Los grupos son similares en sus evaluaciones del riesgo: en la medida que las evaluaciones se distribuyen hacia los extremos de la escala disminuye su frecuencia, su tendencia es moderada y no se observa evaluaciones atípicas o extremas.

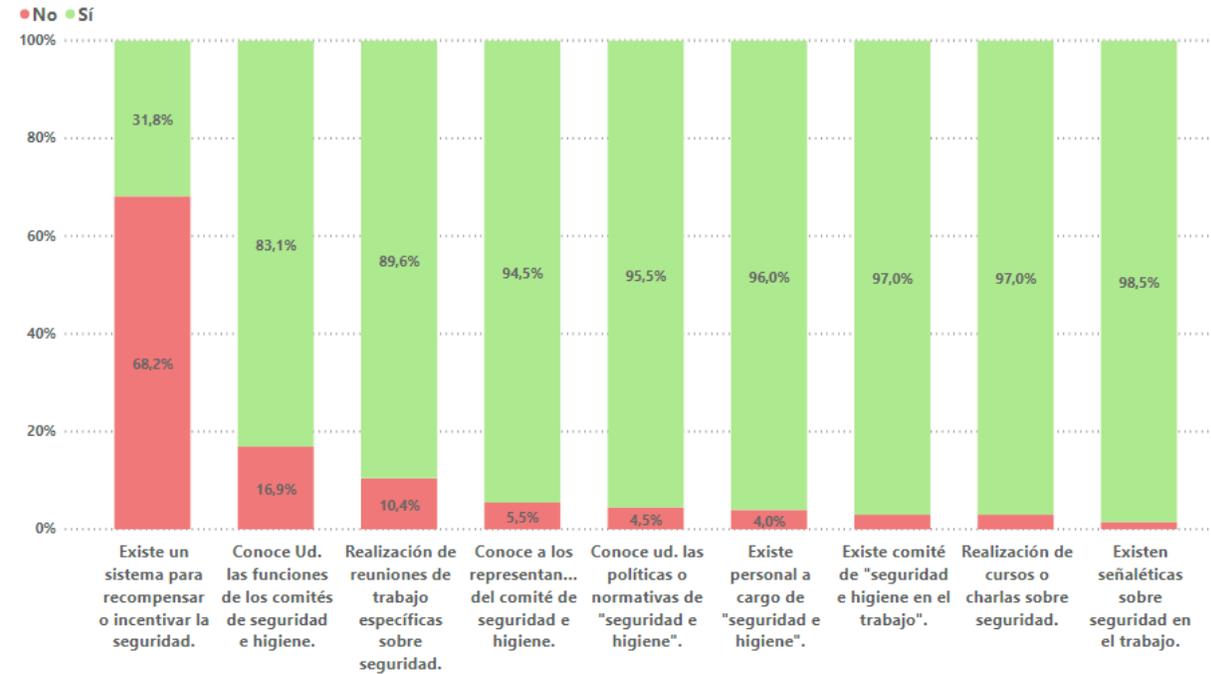
7. PERCEPCIÓN DEL RIESGO DEL TRABAJADOR

CLIMA DE SEGURIDAD EN FAENAS MINERAS

Evaluación del clima de seguridad Pequeña Minería



Evaluación del clima de seguridad Mediana Minería



De la muestra total de trabajadores (452) el gráfico nos muestra algunas condiciones y acciones que cada empresa debería otorgar a los trabajadores para la seguridad laboral, para identificar si ésta condición o acción se encuentra presente en las empresas mineras.

8. MOVILIDAD LABORAL GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

MOVILIDAD LABORAL GEOGRÁFICA DE PEQUEÑA MINERÍA

Uno de los objetivos de este estudio fue también identificar que tan lejos se encuentra el trabajador de su lugar de trabajo, considerando el lugar de su domicilio y que puede traducirse en un sacrificio constante las distancias recorridas para llegar a su trabajo, compartir poco tiempo con su familia y/o estar muy lejos de su familia.

Como se aprecia en la tabla existen trabajadores que viven en una región distinta al de su trabajo, de la muestra total de pequeña minería (251) aproximadamente el **10% de los trabajadores se encuentra en esta situación (25)**.

Tabla N° 15

Pequeña Minería: Domicilio – Lugar de trabajo

		¿En qué Región pernocta en sus días laborales?						TOTAL
		II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	RM	
¿En qué Región se ubica su domicilio?	II Región	12 92,3%	1 7,7%					13 100,0%
	III Región	1 2,7%	36 97,3%					37 100,0%
	IV Región	4 5,3%	5 6,7%	66 88,0%				75 100,0%
	IX Región	1 100,0%						1 100,0%
	V Región	1 1,2%			74 89,2%	7 8,4%	1 1,2%	83 100,0%
	VI Región					34 100,0%		34 100,0%
	VII Región	1 100,0%						1 100,0%
	XVI Región					3 100,0%		3 100,0%
	RM		1 25,0%	1 25,0%		2 50,0%		4 100,0%
	Total		20 8,0%	43 17,1%	67 26,7%	74 29,5%	46 18,3%	1 0,4%

8. MOVILIDAD LABORAL GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

MOVILIDAD LABORAL GEOGRÁFICA DE MEDIANA MINERÍA

Tabla N° 16
Mediana Minería: Domicilio – Lugar de trabajo

		¿En qué Región pernocta en sus días laborales?						TOTAL
		II Región	III Región	IV Región	V Región	VI Región	RM	
¿En qué Región se ubica su domicilio?	II Región	13						13
		100%						100%
	III Región		39					39
			100,0%					100%
	IV Región		1	44				45
			2,2%	97,8%				100%
	V Región				80	1		81
				98,8%	1,2%		100%	
VI Región					21		21	
					100,0%		100%	
RM				2			2	
				100,0%			100%	
Total		13	40	44	82	22	201	
		6,5%	19,9%	21,9%	40,8%	10,9%	100%	

Para el caso de la Mediana Minería, como se aprecia en la tabla sólo 4 trabajadores se encuentran en esta situación, *siendo el 2% de la muestra total.*

8. MOVILIDAD LABORAL GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

MOVILIDAD LABORAL GEOGRÁFICA: DOMICILIO – LUGAR DE DESCANSO

En relación a donde duermen los trabajadores mineros, la tabla nos muestra que son muy distintas las situaciones entre pequeña y mediana minería.

En pequeña minería un poco más de la mitad de la muestra los trabajadores duermen en el campamento de la faena, no así los trabajadores de mediana minería que más del 67% de ellos duermen en casa propia.

Tabla N° 17

Comparativo: Domicilio – Lugar de descanso

Lugares	Pequeña Minería		Mediana Minería	
	N°	%	N°	%
1. Campamento de la faena	128	51,0	19	9,5
2. Pieza/Casa/Departamento en arriendo pagado por el mismo trabajador	35	13,9	29	14,4
3. Pieza/Casa/Departamento en arriendo pagado por la empresa	3	1,2	4	2,0
4. Casa/departamento propio	73	29,1	135	67,2
5. Casa de allegados (amigo, familiar, conocido, etc.)	12	4,8	14	7,0
Total	251	100,0	201	100,0

8. MOVILIDAD LABORAL GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

AÑOS DE EXPERIENCIA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE PEQUEÑA MINERA

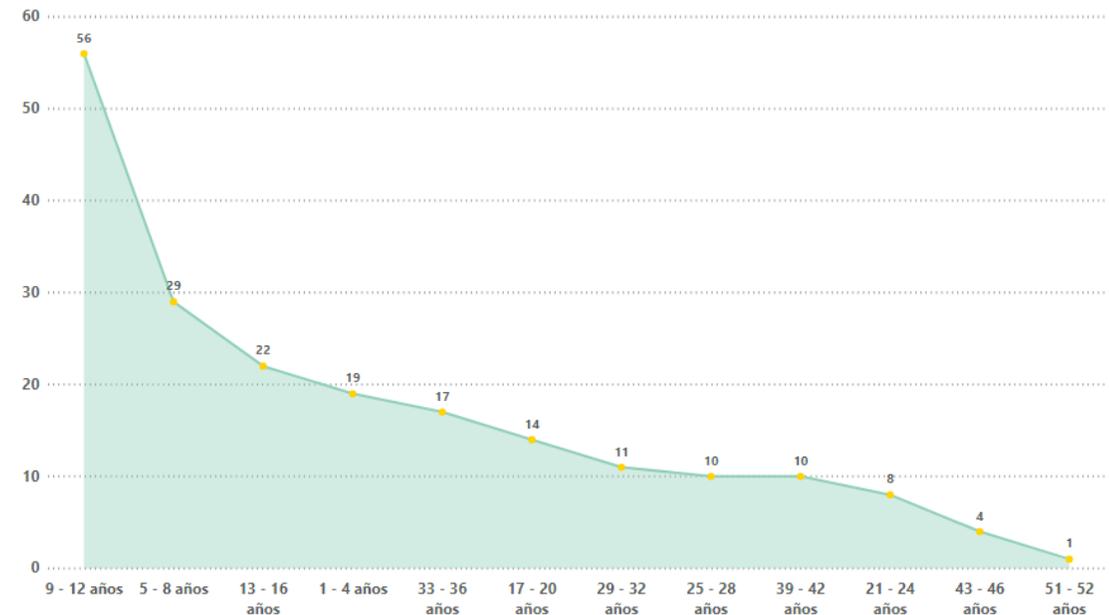
Adicionalmente también se identifica la movilidad entre clasificación minera, es decir si su experiencia también se asocia al trabajo en mediana y gran minería.

- Los trabajadores de pequeña minería (251) el 22% de ellos declara haber trabajado en la mediana minería y el 15% en la gran minería.
- Los trabajadores de mediana minería (201), el 33% de ellos declara haber trabajado en la pequeña minería y el 16% en la gran minería.

Años de experiencia laboral de trabajadores de Pequeña Minería



Años de experiencia laboral de trabajadores de Mediana Minería



9. BIENESTAR SUBJETIVO

BIENESTAR SUBJETIVO – DIMENSIÓN SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Satisfacción por la vida

Satisfacción con la vida	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total
107. Mi vida, en casi todo, responde a mis aspiraciones.	2,9	2,7	13,9	35,2	45,3	100
108. Las condiciones de mi vida son excelentes	1,1	2,2	18,6	35,4	42,7	100
109. Estoy satisfecho con mi vida	1,1	0,7	6,2	24,6	67,4	100
110. Hasta el momento, he conseguido las cosas importantes que quiero en la vida	1,1	3,1	12,4	26,8	56,6	100
111. Si pudiera volver a vivir mi vida, no cambiaría casi nada	9,1	10,2	13,3	24,9	42,5	100

En general, el 80,28 % de los 452 trabajadores que respondieron la encuesta se encuentran satisfechos con su vida. Están “De acuerdo o Muy de acuerdo” con las afirmaciones sobre Satisfacción con la Vida planteadas en el cuestionario. Es decir, presentan una evaluación favorable acerca del cumplimiento de las expectativas que el trabajador tiene sobre aspectos vitales de la vida.

- Pequeña minería con un 78,4%.
- Mediana Minería con un 78,2%.

9. BIENESTAR SUBJETIVO

BIENESTAR SUBJETIVO – DIMENSIÓN FELICIDAD

Felicidad

Felicidad	No muy feliz	Feliz	Muy Feliz	Total
112. En general, me considero:	1,1	46,1	52,8	100
113. En comparación con la mayoría de mis iguales, me considero:	0,9	45,0	54,1	100
114. Existen personas que son muy felices. Disfrutan de la vida independiente de lo que suceda, sacan el máximo provecho de todo. ¿hasta qué punto el sentimiento de éstas personas lo representa?	3,5	51,6	44,9	100

En general, casi la totalidad de los trabajadores (98,17%) que respondieron la encuesta son felices o muy felices. Están de acuerdo con las afirmaciones sobre felicidad planteadas en el cuestionario. . Es decir, experimenta un balance positivo de los afectos luego de valorar la frecuencia e intensidad tanto de emociones positivas como negativas.

- En pequeña minería con un 98,5%.
- En mediana minería con un 97,7%.

9. BIENESTAR SUBJETIVO

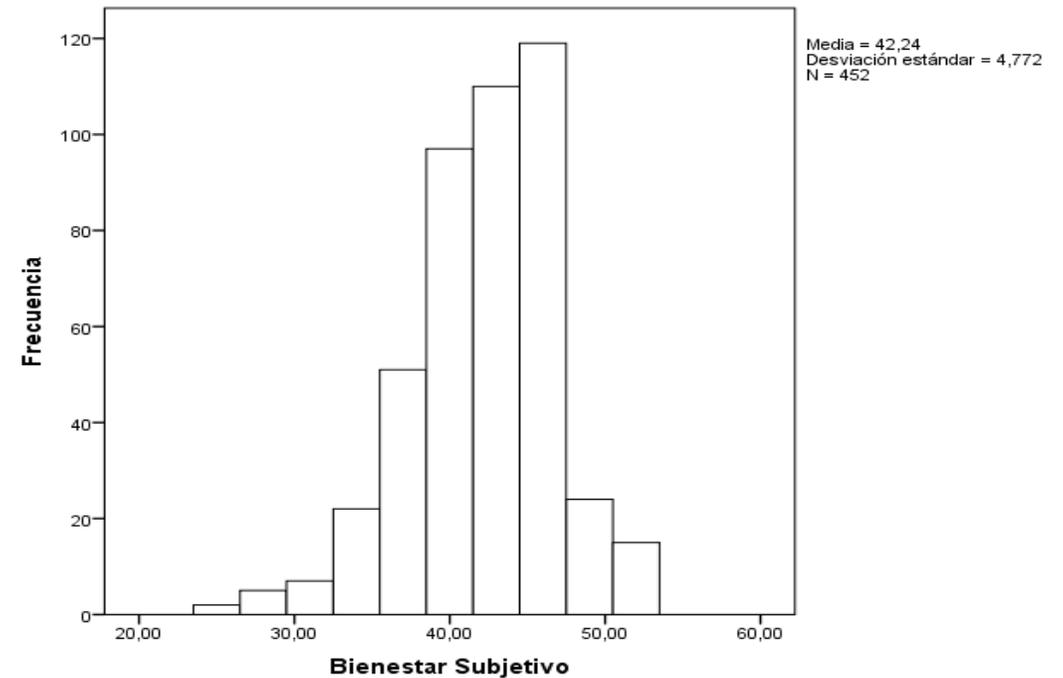
BIENESTAR SUBJETIVO

El Bienestar Subjetivo experimentado por los 452 trabajadores varía entre 24 y 53 pts. Donde la gran mayoría de los puntajes se ubican cerca del centro de la escala ($M=42,24$), descendiendo su frecuencia hacia los extremos de la escala ($\gamma=-0,64$).

Bienestar subjetivo

N	Válido	452
	0	0
	Media	42,24
	Desviación estándar	4,77
	Asimetría	-0,64
	Mínimo	24,00
	Máximo	53,00

Es decir, la valoración global tanto cognitiva como afectiva que el trabajador realiza entre aquello que ha logrado y sus expectativas en áreas vitales de la vida tiende a ser moderada. Aunque existen valoraciones extremas, éstas son atípicas o poco frecuentes. Lo que se puede visualizar en el siguiente gráfico:



9. BIENESTAR SUBJETIVO

BIENESTAR SUBJETIVO

Comparativo Bienestar subjetivo, Pequeña y Mediana Minería

Pequeña	N	251	251
		0	0
	Media	42,20	
	Desviación estándar	4,95	
	Asimetría	-0,65	
	Mínimo	26,00	
	Máximo	51,00	
Mediana	N	201	201
		0	0
	Media	42,28	
	Desviación estándar	4,55	
	Asimetría	-0,62	
	Mínimo	24,00	
	Máximo	53,00	

Pequeña Empresa

El Bienestar Subjetivo experimentado por los 452 trabajadores varía entre 26 y 51 pts. Donde la gran mayoría de los puntajes se ubican cerca del centro de la escala (M=42,20), descendiendo su frecuencia hacia los extremos de la escala ($\gamma=-0,65$).

Mediana Empresa

El Bienestar Subjetivo experimentado por los 452 trabajadores varía entre 24 y 53 pts. Donde la gran mayoría de los puntajes se ubican cerca del centro de la escala (M=42,28), descendiendo su frecuencia hacia los extremos de la escala ($\gamma=-0,62$).



Es decir, la valoración global tanto cognitiva como afectiva que el trabajador realiza entre aquello que ha logrado y sus expectativas en áreas vitales de la vida tiende a ser moderada. Aunque existen valoraciones extremas, éstas son atípicas o poco frecuentes.

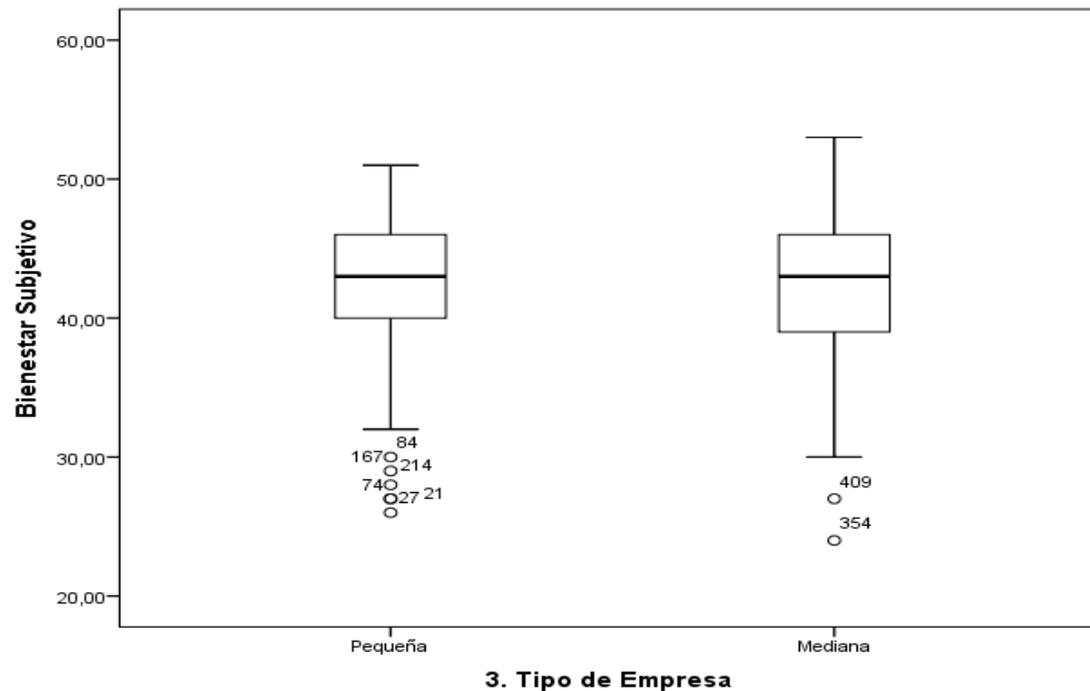
9. BIENESTAR SUBJETIVO

BIENESTAR SUBJETIVO

Representación Grafica

El comportamiento del Bienestar subjetivo es similar para ambos tipos de empresa (Mediana y Pequeña). Lo que se puede visualizar en el siguiente gráfico:

Tabla N° 21
Comparativo Bienestar subjetivo, Pequeña y Mediana Minería



La valoración del bienestar es moderado para ambos tipos de empresas. No se observan valores extremos, pero si valoraciones atípicas aunque en pequeñas cantidades.

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

II. FACTORES PREDICTORES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

a) EDAD:

A partir de los datos entregado por la encuesta, la edad del trabajador fue una de las variables contextuales con mayor capacidad explicativa. El 4,1% de las diferencias observadas en el bienestar subjetivo de los trabajadores, en su mayoría hombres, se encuentran determinadas por la edad conseguido a través de un modelo cuadrático en forma de U ($F=9,484$; $p<0,01$).

Relación entre edad y bienestar subjetivo

Edad	N	Media	Desviación estándar
Joven	18	42,28	3,44
Adulto Joven	84	40,94	4,87
Adulto	278	41,15	4,90
Adulto Mayor	72	44,06	3,89
Total	452	42,24	4,77

- Los niveles más altos de bienestar se encuentran en los extremos de la escala de edades, en la juventud y en la etapa adulto mayor, siendo mayor en el grupo de más edad.
- La diferencia se produce fundamentalmente por que las personas de mayor edad emplean estrategias de toma de decisiones más eficaces (Parker & Strough, 2016).
- Son menos arriesgados, manteniendo el control de aquellas condiciones laborales que son perjudiciales para la salud y que pueden afectar el desarrollo de su vida, sus objetivos profesionales y personales.

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

II. FACTORES PREDICTORES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

b) ESTADO CIVIL:

En cuanto al estado civil, se ha encontrado mayor bienestar en trabajadores convivientes sin acuerdo de unión civil que en trabajadores solteros, y por sobre ellos los trabajadores casados son los que presentan un mayor bienestar ($\text{Chi}=9,69$; $\text{gl}=2$; $p<0,01$).

Relación entre estado civil y bienestar subjetivo

Bienestar Subjetivo	Estado Civil	N	Rango Promedio
	Soltero	153	189,64
Casado	206	227,48	
Conviviente sin acuerdo de unión civil	58	194,43	
Total		417	

- Es posible que la condición de casado afecte el Bienestar Subjetivo de los trabajadores fundamentalmente por que la relación de pareja tienda a ser más armónica especialmente en el grupo de trabajadores adultos o adultos mayores.
- Las personas solteras se encuentran menos satisfechas con la vida que las personas casadas o convivientes sin acuerdo de unión civil, aún no se ha podido establecer la dirección de la causalidad entre las variables.
- El nivel de satisfacción con la vida - una de las dimensiones del Bienestar - puede disminuir tanto en casados como en convivientes sin acuerdo de unión civil cuando hay bajos niveles de calidad en la relación de pareja.
- De acuerdo al objetivo de estudio esta encuesta no permite indagar en la realidad del núcleo familiar. Para precisar el efecto que tiene la calidad de relación de pareja en el bienestar subjetivo es necesario realizar un estudio adicional.

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

II. FACTORES PREDICTORES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

c) ESCOLARIDAD:

El bienestar subjetivo varía significativamente en los distintos niveles de escolaridad. Aquellos trabajadores “Sin Estudios” son los que reportan mayor bienestar al compararlos con aquellos trabajadores con “Estudios Superiores” ($\chi^2=14,257$; $gl=4$; $p<0,01$).

Tabla N° 3

Relación entre nivel educacional y bienestar subjetivo

	Nivel Educacional	N	Rango Promedio
Bienestar Subjetivo	Sin Estudios	4	261,75
	Educación Básica	142	244,88
	Educación Media	139	238,51
	Educación técnica media (Liceo técnico profesional)	96	201,54
	Estudios superiores (CFT-Instituto-Universidad)	68	186,85
	Total	449	

- Se puede establecer que en la medida que aumenta el nivel educativo tiende a disminuir el bienestar percibido ($r=-0,167$; $p<0,01$).
- De los datos de la muestra se comprobó la relación directa y significativa entre nivel educativo y los ingresos mensuales del hogar, es decir, un mayor nivel educativo se asocia con ingreso más altos.
- En conclusión general, se ha probado que un mayor nivel educativo se asocia a mayor probabilidad de conseguir tasas más altas de Ingreso, mayor responsabilidades y expectativas por conseguir distintas cosas, pero esto no redundo en un mayor Bienestar Subjetivo en la muestra del estudio.

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

II. FACTORES PREDICTORES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

d) TRABAJADOR ADULTO MAYOR:

Los trabajadores que se encuentran en la etapa de vejez de 65 años y más presentan niveles significativamente más altos de bienestar subjetivo que los trabajadores que no reciben pensión ($z=-2,614$; $p<0,01$).

Relación entre adulto mayor y bienestar subjetivo

Bienestar Subjetivo	Trabajadores	N	Rango Promedio
	65 años y más	32	282,63
	Hasta 64 años	449	220,58
	Total	449	

- La distribución de los ingresos mensuales entre trabajadores mayores de 65 años y los trabajadores hasta 64 años presentan diferencias aunque éstas son más favorables para el adulto mayor, pero esto no significa que haya un mayor bienestar subjetivo ($\chi^2=3,589$; $gl=6$; $p>0,01$).
- El factor más determinante en los niveles de bienestar subjetivo en trabajadores de mayor edad con una mediana estimada en 67 años y cuya razón principal que los motiva a trabajar en el sector de la minería es la vocación.
- Los mineros de mayor edad no sólo ajustan sus expectativas de vida según sus posibilidades sino que realizan su labor por gusto con interés, conocimiento y habilidad que los hace sentirse satisfechos con el trabajo.
- Los trabajadores de mayor edad no solo emplean estrategias de toma de decisión más eficaces también se encuentran más satisfechos con su labor y por lo tanto experimentan una elevada satisfacción con la vida y una afectividad predominantemente positiva o de disfrute (Veenhoven 1994, citado en Moyano 2007).

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

II. FACTORES PREDICTORES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

e) SALUD Y BIENESTAR SUBJETIVO:

Desde el punto de vista del bienestar subjetivo podría ser más importante la valoración que el propio trabajador realiza sobre su salud que la diagnosticada por un experto. Al analizar la relación entre la salud percibida y el bienestar subjetivo de los trabajadores a partir de los datos de la encuesta no se encontró evidencia significativa ($r=-0,089$; $p>0,01$).

Relación entre salud y bienestar subjetivo

CORRELACIONES				
VARIABLES DE CONTROL			Bienestar Subjetivo	Actualmente ¿Podría decir usted que su estado de salud es...?
Edad	Bienestar Subjetivo	Correlación	1,000	,143
		Significación (2 colas)		,002
		gl	0	447

- Al no encontrar evidencia significativa se incorpora la variable edad del trabajador, la correlación obtenida entre salud percibida y bienestar subjetivo controlado por la edad resultó directa y significativa ($r= 0,143$; $p<0,01$).
- Los trabajadores en la medida en que envejecen van ajustando sus expectativas de vida de acuerdo con sus posibilidades, así la percepción de una mala salud podría afectar su bienestar si interfiere en el logro de sus objetivos (Moyano, 2007).
- La relación entre la percepción subjetiva de la salud y bienestar subjetivo no es inmediata, puede estar mediada por variables de adaptación; el efecto de variables social y la relevancia del estado de salud pueden modificar el vínculo entre salud y bienestar (Moyano y Ramos, 2007).

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

III. CLIMA DE SEGURIDAD Y SATISFACCIÓN CON LA VIDA

Este estudio pudo establecer el vínculo existente entre clima de seguridad y satisfacción con la vida. La percepción subjetiva que el trabajador tiene acerca de un conjunto de acciones dirigidas hacia la seguridad, desarrollada por la empresa, puede afectar su bienestar dependiendo de si interfiere o no el logro de sus objetivos personales.

Incluye las “percepciones de acciones emprendidas por la empresa para la seguridad, la conducta de directivos y encargados, las instrucciones de seguridad, las reuniones de seguridad, el equipo de protección disponible, el locus interno o externo de control de seguridad percibido, las prácticas de trabajo, el entrenamiento, y la percepción de riesgos bajo diversos aspectos” (Miliá y Sesé, 1999)

Relación clima de seguridad y satisfacción con la vida

CORRELACIONES				
VARIABLES DE CONTROL			Escala de Satisfacción con la vida	Escala Clima de Seguridad
Rho de Spearman	Escala de Satisfacción con la vida	Coeficiente de correlación	1,000	,114*
		Sig. (bilateral)		,015
		N	452	452

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

- La percepción de un ambiente de trabajo seguro promueve un juicio satisfactorio de la vida al considerar las ventajas que implican este ambiente en el logro de sus metas personales.
- Los trabajadores que perciben un clima seguro, con políticas claras, estrategias de prevención, desarrollo de acciones específicas en seguridad y la salud laboral tienden a valorar de manera satisfactoria los aspectos tangibles de su vida ($r= 0,114$; $p<0,05$).

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

IV. CAPACITACIÓN BIENESTAR SUBJETIVO Y FELICIDAD

La capacitación promueve el desarrollo de capacidades técnicas y personales que permiten al trabajador la realización de sus objetivos profesionales y metas de vida. Algunas dimensiones de la capacitación aquí estudiadas pueden colaborar con dicho propósito:

A) La instrucción, son procesos planeados y ejecutados tomando en consideración estrategias didácticas que expongan ideas novedosas, explicadas pasos a paso y siempre atento al logro de los aprendizaje.

b) El clima social, propicio para la adquisición de habilidades y el logro de objetivos así como la atención de dudas, en un ambiente de interacción y apoyo mutuo con normas claras y conocidas.

c) Su utilidad, deja al estudiante mejor preparado para desarrollar su trabajo generando mayores oportunidades laborales y mejores ingresos.

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

IV. CAPACITACIÓN BIENESTAR SUBJETIVO Y FELICIDAD

El análisis de los datos prueba de manera significativa la relación entre las diferentes dimensiones de capacitación con la felicidad y el bienestar subjetivo.

a) La instrucción se relaciona positiva y significativamente con la felicidad ($r=0,115$; $p<0,05$).

Relación Instrucción de la capacitación con la felicidad

CORRELACIONES				
VARIABLES DE CONTROL			Felicidad	Instrucción
Rho de Spearman	Felicidad	Coefficiente de correlación	1,000	,115*
		Sig. (bilateral)		,045
		N	450	303

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

- La instrucción percibida como procesos planificados, ejecutados adecuadamente y valorados positivamente se asocian con participantes que experimentan de manera más intensa sus emociones positivas (Cemalcilar, 2010).
- Los vínculos que establecen los participantes con el relator también potencian un ambiente adecuado para el aprendizaje.
- A través de habilidades socioemocionales, la interacción entre Participante - Relator, la percepción de apoyo y el establecimiento de normas claras contribuyen a un clima positivo.

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

IV. CAPACITACIÓN BIENESTAR SUBJETIVO Y FELICIDAD

b) El clima social se relaciona positiva y significativamente con la felicidad ($r=0,125$; $p<0,05$).

Relación Clima social de la capacitación con la felicidad

CORRELACIONES				
VARIABLES DE CONTROL			Felicidad	Clima Social
Rho de Spearman	Felicidad	Coeficiente de correlación	1,000	,125*
		Sig. (bilateral)		,029
		N	450	305

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

- Es decir, el ambiente social de aprendizaje percibido como un ambiente armónico se asocia con un balance afectivo positivo donde prevalece la intensidad de las emociones positivas por sobre las negativas.

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

IV. CAPACITACIÓN BIENESTAR SUBJETIVO Y FELICIDAD

c) Utilidad de la capacitación también prueban el vínculo positivo y significativo con el bienestar subjetivo ($r=0,177$; $p<0,01$).

Relación utilidad de la capacitación con bienestar subjetivo

CORRELACIONES				
VARIABLES DE CONTROL			Bienestar Subjetivo	Utilidad de la capacitación
Rho de Spearman	Bienestar Subjetivo	Coeficiente de correlación	1,000	,177**
		Sig. (bilateral)		,002
		N	450	305

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

- Es decir, estudiantes mejor preparados para desarrollar su trabajo y con posibilidades de mejorar su ingreso se encuentran satisfechos y contentos con sus logros.

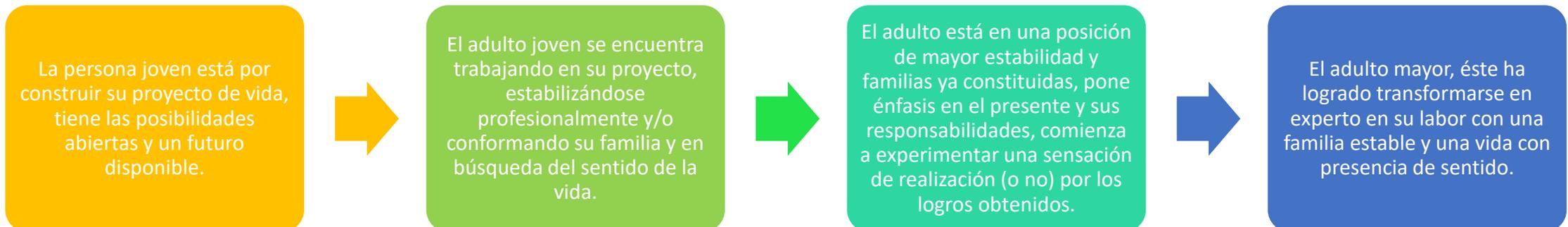
10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

IV. CAPACITACIÓN BIENESTAR SUBJETIVO Y FELICIDAD

Los factores sociodemográficos, económicos, de seguridad y de capacitación presentan relaciones significativas con el bienestar subjetivo, la satisfacción con la vida y la felicidad. Sin embargo, **tales factores muestran una insuficiente capacidad explicativa ($R^2 \leq 0,1$)** dejando un espacio muy reducido para la intervención organizacional con el propósito de aumentar el bienestar subjetivo en los trabajadores.

Bronfenbrenner (2004 en Dulcey-Ruiz, E. 2010) relaciona en sus estudios el desarrollo humano y el ciclo vital indicando las modificaciones psicológicas y conductuales que presentan las personas como resultado del cambio de roles, de entornos, de situaciones en la vida, tales como: el paso de estudiante a trabajador, de soltero a casado, el cambio de residencia, etc. Dun, Schaefer-McDaniel y Ramsay (2010).

Dentro del ciclo vital y desde una perspectiva temporal se pueden identificar ciertos hitos o tendencias en la vida de las personas. Según De Aquino (2017):



10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

IV. CAPACITACIÓN BIENESTAR SUBJETIVO Y FELICIDAD

Sin embargo, y a pesar de las importantes diferencias psicológicas y conductuales que se presentan durante el ciclo vital entre los distintos grupos etarios antes expuestos, cuando se les pregunta a la muestra de trabajadores que participaron del estudio sobre lo que espera lograr de la capacitación, el 69,8% espera lograr “*Un mayor desarrollo personal*” (ver tabla). Es notable el interés que tienen los trabajadores por su desarrollo independientemente del ciclo vital en el que se encuentran.

Relación expectativas con bienestar subjetivo

Pregunta de Encuesta	Alternativas	Joven	Adulto Joven	Adulto	Adulto Mayor	Total
47. ¿Qué espera lograr de un curso de capacitación? Indique la principal razón	Mejorar los ingresos	,7%	2,4%	9,3%	3,6%	16,0%
	Obtener algún beneficio	,2%	1,1%	3,3%	1,1%	5,8%
	Un mayor desarrollo personal	2,2%	13,1%	44,7%	9,8%	69,8%
	Ascenso laboral	,7%	1,3%	2,7%	1,1%	5,8%
	Otra	,2%	,7%	1,6%	,2%	2,7%
	Total	4,0%	18,7%	61,6%	15,8%	100,0%

- La elaboración de programas de capacitación que incluyan habilidades laborales y capacidades para alcanzar el Bienestar Subjetivo puede influir de manera significativa el desarrollo de la organización mejorando el clima y la satisfacción laboral así como aportar a su satisfacción vital y la felicidad del trabajador.

10. DETERMINANTES SOCIODEMOGRÁFICOS, ECONÓMICOS Y ORGANIZACIONALES DEL BIENESTAR SUBJETIVO

IV. CAPACITACIÓN BIENESTAR SUBJETIVO Y FELICIDAD

En cuanto a la capacitación como idea general, un aspecto deseable de ella sería que su intervención no solo influyera en el desarrollo o mejora de habilidades (o conocimiento aplicado en el puesto de trabajo), sino también en la satisfacción con la vida, satisfacción laboral y el clima organizacional.

Tomando en consideración las sugerencias de algunos expertos es necesario considerar la intensidad en que se aplican las sesiones de la capacitación. Existen estudios empíricos que prueban el efecto que tiene la capacitación cuando ésta se aplica en modalidad de baja intensidad. Es decir, se trata de la realización de una intervención más espaciada en el tiempo que facilite la transferencia del aprendizaje y que permita la retroalimentación de la misma (Salas y Cannon-Bowers, 2001).

Una modalidad de capacitación espaciada en el tiempo manteniendo la misma cantidad de horas facilita la transferencia del aprendizaje desde el entrenamiento a situaciones de la vida real laboral y personal. El desarrollo de los contenidos temáticos de la capacitación debe estar basados no solo en contenidos relacionados con el puesto de trabajo sino también incorporar los aportes de la psicología positiva y las habilidades sociales (Cuadra-Peralta et al., 2017)