

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Factores de motivación laboral y su relación con la seguridad ocupacional de los
trabajadores de empresa Acquapisco Piura, 2023”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autores:

Callirgos Bardales, James Randolph

Molero Marquezado, Mirella de Jesus

Presidente : Ramos Flores, Francisco

Secretario : Millones Coronel, José

Vocal : García Crisanto, Alex

Asesor:

Sánchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA - PERÚ

2024

Fecha de sustentación: 2024/07/09

Factores de motivación laboral y su relación con la seguridad ocupacional de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	core.ac.uk Fuente de Internet	1%
4	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	larepublica.pe Fuente de Internet	1%
6	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	slideplayer.es Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

Declaración de originalidad

Yo, *Luis Alberto Sánchez Pacheco*, docente del Programa de Estudio de Administración, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada “Factores de motivación laboral y su relación con la seguridad ocupacional de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura, 2023”, autores: *Callirgos Bardales, James Randolph y Molero Marquezado, Mirella de Jesus*; dejo constancia de lo siguiente:

- *El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 12%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (15/07/2024).*
- *He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.*
- *Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.*

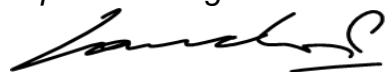
Trujillo, 15 de julio de 2024

Sánchez Pacheco Luis Alberto

DNI: 02880901

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

FIRMA:



Callirgos Bardales, James Randolph

DNI: 72570972

FIRMA:



Molero Marquezado, Mirella de Jesus

DNI: 72629855

FIRMA:



PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grados y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: “Factores de motivación laboral y su relación con la seguridad ocupacional de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura, 2023”,

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la relación de los factores de la motivación laboral en la seguridad ocupacional en la empresa Acquapisco Piura 2023

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Callirgos Bardales, James
Randolph



Br. Molero Marquezado, Mirella
de Jesús

DEDICATORIA

Dedico mi tesis a mi familia que me ha apoyado tanto para lograr ser profesional, a Dios por haberme dado fortaleza para seguir adelante y mis hermanos en que me ha apoyado en este proyecto de tesis.

Callirgos Bardales, James
Randolph

A Dios, porque sin su presencia, nada de esto estuviera siendo posible.

A mis padres, por su constante apoyo y sus sabios consejos, que hicieron de mí una mejor persona y una gran profesional.

Molero Marquezado, Mirella de
Jesus

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a Dios por habernos dado la fortaleza necesaria para superar todas las dificultades que se nos presentaron en el transcurso de la carrera. A nuestros padres por todo el soporte que nos han brindado a lo largo de nuestra vida. Sin su apoyo, no habríamos podido llegar a donde estamos hoy. También queremos agradecerles el apoyo incondicional que nos han brindado durante nuestra investigación y el proceso de redacción de esta tesis. Sin ellos, no habríamos podido completar este proyecto. Por último, agradecemos a cada uno de los docentes que tuvimos durante la carrera, por brindarnos sus consejos y todos los conocimientos necesarios para lograr ser grandes profesionales.

Los autores

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue determinar la relación de los factores de la motivación laboral en la seguridad ocupacional en la empresa Acquapisco Piura 2023, la población estuvo conformada por 42 colaboradores de la empresa; la muestra comprendido a toda la población, por tanto, se aplicó un censo; se aplicó un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional; para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta, mediante un cuestionario de 16 preguntas aplicado a los trabajadores para los cuales primero fueron revisada y validada por los expertos. Para definir la hipótesis se tomó la correlación de Pearson con el objetivo de determinar la relación directa y significativa entre los factores de motivación laboral con las dimensiones de la variable de seguridad ocupacional. Los resultados confirman que los factores de motivación como el clima organizacional, la comunicación asertiva y la compensación laboral son determinantes para gestionar adecuadamente la seguridad y salud de los colaboradores, el control de las actividades relacionadas con la seguridad ocupacional, los factores personales, el correcto uso las normas de trabajo, el orden y limpieza en el lugar de trabajo son importantes en la gestión de la salud ocupacional de la empresa. Se concluye que existe relación alta entre los factores de motivación laboral frente a la seguridad ocupacional, tal como lo demuestra la prueba de correlación de Pearson con nivel de significancia de ,752 y nivel de significancia positivo de ,000 > 0.005.

Palabras clave: clima laboral, seguridad, salud ocupacional, motivación, clima organizacional.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between the factors of work motivation and occupational safety in the company Acquapisco Piura 2023, the population was made up of 42 employees of the company; The sample included the entire population, therefore, a census was applied; A non-experimental, cross-sectional and correlational research design was applied; To collect data, the survey technique was used, through a 16-question questionnaire applied to the workers for which they were first reviewed and validated by the experts. To define the hypothesis, Pearson was suggested with the objective of determining the direct and significant relationship between the work motivation factors with the dimensions of the occupational safety variable. The results confirm that motivation factors such as the organizational climate, assertive communication and labor compensation are determinants to adequately manage the safety and health of employees, the control of activities related to occupational safety, personal factors, the correct use of work rules, order and cleanliness in the workplace. They are important in the management of the company's occupational health. It is concluded that there is a high relationship between work motivation factors and occupational safety, as demonstrated by the Pearson evaluation test with a significance level of .752 and a positive significance level of $.000 > 0.005$.

Keywords: work environment, safety, occupational health, motivation, organizational climate.

INDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INDICE DE CONTENIDOS	x
INDICE DE TABLAS	xii
INDICE DE FIGURAS	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Formulación del Problema.....	14
1.1.1. Realidad problemática.....	14
1.1.2. Enunciado del problema.....	17
1.2. Justificación	17
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1. Objetivo general.....	19
1.3.2. Objetivos específicos	19
II. MARCO DE REFERENCIA	20
2.1. Antecedentes.....	20
2.1.1. A nivel internacional	20
2.1.2. A nivel nacional.....	21
2.1.3. A nivel local.....	23
2.2. Marco teórico.....	25
2.2.1. Motivación laboral	25
2.2.2. Seguridad ocupacional.....	32
2.3. Marco conceptual	37
2.4. Hipótesis.....	39
2.5. Variables.....	40
III. MATERIAL Y MÉTODOS	42
3.1. Material.....	42
3.1.1. Población	42
3.1.2. Marco muestral	42
3.1.3. Unidad de análisis	42
3.1.4. Muestra.....	42
3.2. Métodos.....	42
3.2.1. Diseño de contrastación	42
3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos	43

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos	43
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	44
4.1. Presentación de resultados.....	44
4.2. Discusión de resultados	50
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	61

INDICE DE TABLAS

1. Relación de factores de motivación laboral y seguridad ocupacional.....	44
2. Nivel de los factores de la motivación laboral.....	45
3. Nivel de las dimensiones seguridad ocupacional	46
4. Relación entre clima organizacional y orden y limpieza	47
5. Relación entre comunicación organizacional y factores de trabajo	47
6. Relación entre capacitación laboral y falta de control	48
7. Relación entre compensación laboral y factores motivacionales	48
8. Correlación de factores de motivación laboral y seguridad ocupacional...	49

INDICE DE FIGURAS

1. Encuesta	61
2. Validación de instrumento 1.....	63
3. Validación de instrumento 2.....	65
4. Validación de instrumento 3.....	67
5. Carta de aceptación	68

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática

La motivación laboral es un factor estratégico para muchas corporaciones a nivel mundial, debido al impacto que tiene sobre la productividad de los empleados, según estudio de Otero, Mite y Archundia (2018) quien afirma que existe estrecha relación entre motivación y productividad. La salud y seguridad ocupacional en la última década es preocupación de la organización internacional del trabajo, por los múltiples accidentes que se presentan en todas las industrias del mundo. La seguridad ocupacional es el encargado de promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social en las organizaciones. (OIT, 2020).

Reciente estudio de Forbes sobre motivación laboral analiza a las 15 mejores corporaciones del mundo en las que los ejecutivos quieren trabajar, destacan Google y Apple como las más exitosas por que ofrecen las mejores condiciones para el desarrollo personal. Algunos factores de motivación, viene a ser la conciliación de la vida familiar y laboral, recompensas, transparencia, demostración de confianza a los empleados, mayor autonomía; son formas de impulsar la motivación empresarial. (OBS Business School, 2019)

En el entorno internacional la motivación laboral y la seguridad ocupacional son temas muy importantes para los colaboradores dentro de las organizaciones. Sum (2019) afirma que el colaborador produce mucho más si está motivado, por ello, las empresas han adquirido estrategias de motivación en base a estos estudios y a sus factores que pueden aplicarse para generar mayor productividad, cada empresa es única por lo que en ocasiones las metodologías varían continuamente adaptándose de manera que genera beneficios para el empleador y empleado.

Por otro lado, la organización internacional del trabajo-OIT afirma que la seguridad ocupacional que es una variable muy importante dentro de las organizaciones, ya que cuida el bienestar del trabajador y a la vez siente motivados en trabajar en un lugar seguro. Además, cada día fallecen personas a causa de accidentes o enfermedades laborales con un aproximado de más de 2,78 millones de muertes por año (OIT, 2019). En la actualidad, las empresas industriales están aplicando conceptos básicos y teórico de motivación a través de estrategias y prácticas laborales con el objetivo de desarrollar capacidades y solucionar deficiencias encontradas en los procesos de producción como es el problema de la inseguridad ocupacional.

En Perú, la motivación laboral es un tema que debe estar en la agenda de las empresas, por las expectativas que genera en los trabajadores de los diferentes sectores productivos. Una encuesta realizada a nivel nacional por la consultora Supera World a casi 1.000 trabajadores de primera, segunda y tercera línea reveló que un 52% de colaboradores peruanos considera que el crecimiento laboral dentro de la empresa les va a permitir mejorar su calidad de vida, lo que hará que se esfuercen más generando un instinto de pertenencia, y, a la vez, dará como resultado a colaboradores comprometidos que se esfuercen por sobresalir. (Economía LR, 31-12-2021)

Asimismo, la encuesta reveló que el 25% de los trabajadores cree que lo más valioso es el salario (que significa un incentivo para trabajar), mientras que el 22% cree que los actos de reconocimiento, como diplomas o felicitaciones del jefe, fueron un refuerzo para continuar con buena motivación, para querer seguir el mismo camino de superación, es decir el salario emocional, es también factor motivacional. El informe destaca que la motivación laboral es un factor importante para quienes trabajan con capital humano, ya que la retención del talento se ha convertido en una estrategia empresarial muy importante. (Economía LR, 31-12-2021).

La seguridad ocupacional es un factor de preocupación para muchas empresas, por los riesgos que se presentan en las diversas actividades productivas, por los accidentes que ponen en riesgos la salud y vida de los colaboradores. Se sabe que trabajar en entornos peligrosos implica riesgos inherentes. Sin embargo, hay formas de reducir el riesgo de peligro y lesiones en el lugar de trabajo. (Seguridad 360).

La identificación de actividades operativas críticas es una actividad valiosa para identificar y controlar los peligros y riesgos que pueden repercutir negativamente en la seguridad y salud de los trabajadores, ya que se pausa por un determinado tiempo las funciones de un proyecto para supervisar el proceso de seguridad ocupacional en los empleados. (Bendezú, 2019)

En la región Piura, conocida por tener un gran desarrollo de las especies marinas y abastecer a todo el país, vienen operando muchas empresas pesqueras, las mismas que enfrentan problemas de accidentes de trabajo que afectan la seguridad e integridad de los colaboradores. Hay empresas que descuidan este factor organizativo, entre ellas las empresas del sector acuicultura que se concentran en la bahía de Sechura.

La empresa Acquapisco, identificada con RUC 20409740244, inicia operaciones en el año 1999, siendo su actividad comercial; pesca, explotación y criadero de peces, siendo el criadero de conchas de abanico el principal rubro de explotación. La empresa afronta dificultades como la inseguridad ocupacional que repercute en la desmotivación de los colaboradores; además existen otras causas como accidentes ocasionados por el incumplimiento de las normas de seguridad en la empresa, conflictos laborales, debido a los bajos niveles de comunicación. Por tanto, la presente investigación orienta a conocer de qué manera factores de la motivación laboral ayudan a mejorar la

seguridad ocupacional en las organizaciones, en este caso a los trabajadores de la empresa Acquapisco en Piura.

1.1.2. Enunciado del problema

¿De qué manera los factores de la motivación laboral se relacionan con la seguridad ocupacional de los trabajadores de la empresa Acquapisco Piura 2023?

1.2. Justificación

- Teórica:

La investigación es importante porque toma las teorías de motivación laboral de Chiavenato (2009) y seguridad ocupacional de Kirwan (2000) para analizar el problema y las variables de estudio. El resultado de la investigación va a generar nueva teoría que permita a otros investigadores estudiar problemas relacionados con la seguridad ocupacional en las organizaciones del sector industrial, en esta investigación se aplicará en una empresa acuicultora en la que cual tendrá como propósito dar un aporte positivo en identificar los factores de la motivación laboral y su influencia en la seguridad ocupacional.

- Práctica:

Los resultados de la investigación contribuirán a la empresa a tomar las medidas correctivas para garantizar la seguridad de los colaboradores y tomar conocimiento sobre los factores de la motivación laboral para mejorar la eficacia de la seguridad ocupacional de la organización. El tema de la seguridad hoy en día es un bastante complejo, ya que según OIT (2020) se puede tener repercusión en el funcionamiento de la empresa y más que todo en sus trabajadores que son el motor de la misma. La seguridad ocupacional se encarga de la promoción y el mantenimiento del bienestar físico y mental del colaborador en un clima laboral más seguro.

- Metodológica:

La investigación pertinente porque utiliza un diseño no experimental, transversal y correlacional; además se elaboran los instrumentos para recolección de datos, tomando como ejemplo la metodología de la consultora supera World (Economía LR, 31-12-2021) se realizará mediante un cuestionario, pero a nivel organizacional que será validado por juicio de experto y prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach, que luego será aplicado a los colaboradores de la empresa.

- Social:

La investigación es relevante, pues en la empresa intervienen grupos humanos. Los trabajadores que forman parte del proceso de producción serán los más beneficiarios, puesto que se trata en mejorar su seguridad ocupacional a través de la motivación ya que uno de los factores fundamentales para el éxito empresarial en la actualidad es la motivación dentro del campo laboral y que son identificados para mejorar la organización de una empresa.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de los factores de la motivación laboral en la seguridad ocupacional en la empresa Acquapisco Piura 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar el nivel de los factores de motivación laboral en los trabajadores de la empresa Acquapisco Piura 2023.
- Analizar el nivel de seguridad ocupacional en los trabajadores de la empresa Acquapisco Piura 2023.
- Identificar la relación que existe entre las dimensiones de los factores de motivación laboral y seguridad ocupacional de los colaboradores de la empresa Acquapisco Piura 2023.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Bautista y Ramírez (2022) en su investigación: *Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en embarcaciones pesqueras de la empresa Peschifsa S.A. ubicada en la parroquia Posorja*, el propósito de investigación fue identificar, evaluar y analizar los factores de riesgos, físicos, mecánicos, eléctricos y biológicos, con el objetivo de proponer un plan de seguridad para mitigar y minimizar los accidentes de trabajo. En el capítulo metodológico, utiliza la observación y entrevista y como población a 20 tripulantes.

Las conclusiones del estudio fueron: los problemas más comunes se identifican cuando la embarcación sale a navegar, en la sala de máquinas y cubierta, debido a la falta de mantenimiento de los equipos de protección personal. Los riesgos para el personal son caídas, golpes, quemaduras y otros hechos cotidianos que afectan al personal y los desmotiva.

La investigación de Rodríguez-Rojas (2020): *Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo: un factor esencial en la reducción de la siniestralidad laboral en Colombia*. Universidad Militar Nueva Granada; Colombia. El propósito fue demostrar que el liderazgo es fundamental para mantener la seguridad en el trabajo, para lo cual, realizó un análisis de los indicadores de siniestralidad del Ministerio de Trabajo en Colombia para el año 2018. La metodología fue de revisión bibliográfica, se realizó una revisión de literatura en las bases de datos Sáciense Direct, Scielo y Proquest.

Las conclusiones encontradas permiten identificar el tipo de liderazgo que deben asumir los responsables del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, la relación que debe existir entre el líder y los colaboradores y las características que este debe poseer que permitan generar un cambio en la cultura organizacional enfocado a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, en donde se asocia el

liderazgo transformacional con el compromiso que debe asumir la alta gerencia con el fin de reducir la siniestralidad laboral reportada en los diferentes sectores económicos.

Otero, Mite y Achundia (2019) con la investigación: *La motivación y el liderazgo en la seguridad y salud de los trabajadores como determinante de la productividad laboral*. Universidad Central de Ecuador. El objetivo fue determinar la influencia del liderazgo y la motivación en la gestión para la seguridad, la salud y la productividad laboral en las organizaciones. La metodología de este artículo se basa en estudio documental, se reportan los resultados de una investigación documental, 432 artículos, de los cuales se consideraron relevantes para el estudio apenas 45 artículos.

En las conclusiones, se destaca la evidencia suficiente para establecer la estrecha relación entre la motivación de los trabajadores y el liderazgo de los gerentes, sobre la productividad de la organización, estrechamente relacionada con la gestión de la seguridad y salud ocupacional. La gestión de la Seguridad y la Salud en el trabajo se posiciona actualmente como un factor clave en las organizaciones en cuanto a la productividad, competitividad y sostenibilidad.

2.1.2. A nivel nacional

Lucero (2022) en su investigación: *Condiciones Laborales y Motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, Sechura –Piura, 2021*. El propósito fue analizar y determinar la relación y la influencia de las condiciones laborales en la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC. La investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal descriptivo y correlacional. Se aplicó la técnica de la encuesta a 132 trabajadores del área de producción y a 6 representantes de la Alta gerencia de la empresa. Los resultados evidencian que las condiciones laborales que presentan actualmente los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC,

no son las adecuadas ni las suficientes para permitir mejorar el nivel de motivación laboral de los trabajadores. Concluyendo que, ante la presencia de esta relación entre ambas variables, se requiere prestar mayor énfasis a las condiciones laborales, ya que se consideran un factor importante frente a la motivación recibida por los trabajadores de la empresa.

Salazar (2018) en su estudio titulado: *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila*, Universidad Nacional Agraria de la Selva, tuvo como objetivo determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional, en el desempeño del personal, con una muestra de 309 trabajadores. Las conclusiones demostraron la correlación significativa entre las variables de seguridad y salud ocupacional sobre el desempeño laboral con un nivel bueno de 0.716, interpretando que cuanto más el personal cumpla con los estándares de seguridad y salud ocupacional, también será probable que mejore el desempeño de todos los trabajadores.

Por su parte, la investigación de Huertas y Tafur (2020) en su tema denominado: *El diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para minimizar accidentes de trabajo en la Empresa Grupo Moyan S.R.L.* Universidad Privada del Norte, con el objetivo de diseñar un sistema gestión de seguridad ocupacional. Se concluye que la empresa no cumple con los estándares ya que posee un nivel bajo en gestión de control y trabajo en salud y seguridad ocupacional, la cual sólo estarían cumpliendo en un 30.24%, el cual indica que por cada 1000 trabajadores laborando hay 4.28 accidentes con baja; lo cual demuestra que la empresa Grupo Moyan S.R.L. no estaría preparada para hacer frente a ningún tipo de accidentes graves, carece en implementar material de seguridad y salud en el trabajo.

Alva y González (2020) en su investigación: *Gestión de la seguridad y salud ocupacional para disminuir los riesgos laborales en la constructora Día Gon S.R.L. Trujillo 2020*". Tesis de pregrado. Universidad Privada Antenor Orrego. El propósito del estudio fue determinar cómo la gestión de seguridad y salud ocupacional disminuye los riesgos laborales en la empresa constructora DIA GON S.R.L. 2020. El diseño aplicado fue no experimental de tipo transversal – correlacional, se utilizó las técnicas del análisis documental, observación de campo, entrevista y encuesta, los instrumentos fueron la ficha de registro de datos, guía de observación, guía de entrevista y cuestionario. La población y muestra estuvo conformada por los 50 trabajadores. El resultado demuestra que los colaboradores no observan las normas laborales, lo cual general los accidentes, del total de empleados pertenecientes a esta constructora el 100%, desconocen acerca de las normas ISO 40051. Se concluyó que la gestión de seguridad y salud ocupacional disminuye los riesgos laborales en la empresa; evita costos por concepto de multas y accidentes de trabajo en la constructora DIA GON S.R.L. 2020.

2.1.3. A nivel local

La investigación de Baldini (2018) en su estudio: *La motivación laboral en el Hotel Gran Palma de la ciudad de Piura*, presentado en la Universidad de Piura, tuvo como objetivo identificar cuáles son los factores motivacionales que pueden ayudar a aumentar el desempeño de los empleados, se aplicó como instrumento una encuesta a 18 colaboradores del hotel. El estudio concluye que existen un alto nivel en diversos elementos de la motivación laboral que son fundamentales para perfeccionar el desempeño de los colaboradores en las cuales fueron estructura, recompensa y estándares de desempeño, relaciones y cooperación, responsabilidad.

Buendía (2020) con su trabajo *Implementación de un programa de seguridad y salud en el trabajo en un contexto de pandemia*. Universidad de Piura. el objetivo del trabajo tiene por finalidad

implementar un programa de seguridad y salud en el trabajo en el contexto de la pandemia del Covid 19, se realiza en una organización localizada en la ciudad de Lima, Perú, perteneciente al tercer nivel de atención de salud, correspondiente a los institutos especializados, cumpliendo a su vez con el principio de prevención de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se trata de un estudio de caso, de tipo descriptivo.

El estudio concluye que se ha logrado cumplir los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, dado al compromiso tanto de la alta dirección como de los trabajadores. Por un lado, el empleador ha garantizado los recursos para la implementación de las medidas mínimas indispensables y por el otro, el trabajador ha asumido la responsabilidad de cumplir con los lineamientos establecidos.

La investigación de Sánchez (2021) denominada: *La motivación laboral y el comportamiento organizacional de la empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021*. Universidad Privada Antenor Orrego - Piura; tuvo como propósito determinar la relación entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional de la Empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021, utilizo la metodología de tipo correlacional, de corte transeccional y sin manipulación de variables de estudio, se contó con una población de 105 trabajadores, utilizo dos instrumentos. Los resultados indican que el ambiente laboral no los motiva en sus labores, los puestos de mayor jerarquía son difíciles de ocupar, los grupos conformados por amigos no siempre dan buenos resultados, los programas de inducción no son adecuados y son vistos como un factor para mejorar sus habilidades profesionales. Se concluyó que la Motivación Laboral y el Comportamiento, se relacionan con una significancia muy alta. La motivación siempre es el impulso para que los trabajadores mejoren la aplicación de sus habilidades, la empatía, el asertividad y la comunicación en el ambiente de trabajo, como sustento se cuenta con los trabajos citados en el presente estudio.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Motivación laboral

Definiciones:

La motivación laboral es un tema muy importante hoy en día por todos los beneficios que se pueden obtener, muchas empresas optan por conseguir que sus trabajadores sean más productivos, pero a la vez que estén satisfechos con lo que hacen y donde se encuentran, el autor que tomamos de guía nos habla de lo siguiente.

Según Ajello (2003) en toda actividad que realizan las personas deben tener una motivación como base para poder realizarla y se vuelva significativa para esta y se logre el objetivo a cumplir. Como sabemos la motivación es uno de los pilares del funcionamiento de cualquier empresa y sin ella no se tendrían resultados positivos por más que queramos, la productividad de nuestros trabajadores depende del trato que les demos y la empatía que podamos tener con ellos.

Según Chiavenato (2009) afirma: La percepción, la personalidad, el aprendizaje y las actitudes junto con la motivación son elementos sumamente importantes para poder entender el comportamiento del ser humano a su vez se tiene interacción con el exterior y otros procesos los cuales no se pueden visualizar por lo que es una construcción hipotética para comprender las formas de comportarse del ser humano

Se deben analizar varios factores que pueden afectar al comportamiento humano como nos habla Chiavenato (2009) el macro y micro entorno es también determinante para poder descifrar en cierta medida la forma de comportarse de la persona también nos habla que la motivación depende de tres variables como lo son el curso que según Chiavenato (2009) afirma: “es hacia donde se dirige el comportamiento del individuo , se debe encaminar hacia el alcance del objetivo que definirá la dirección a seguir , podemos tener objetivos tanto personales como otros definidos por la organización”; la

intensidad según Chiavenato (2009) afirma: “Nos da entender que la persona siempre se dirigirá hacia un curso establecido, pero no siempre la intensidad con la que se realice la acción generara un beneficio con el objetivo a alcanzar” (p.29) y la persistencia según Chiavenato (2009) afirma: “Toda persona mantiene un esfuerzo constante para logra un objetivo a través de la motivación lo cual le permite no rendirse hasta lograr llegar al cometido propuesto” (p.30).

Respecto al curso, la intensidad y persistencia Chiavenato (2009) afirma: “Esas afirmaciones contradicen la opinión de muchos ejecutivos, que tildan a sus subordinados de faltos de motivación o iniciativa. Puede parecer que siempre están desanimados o son lentos, pero eso no tiene nada que ver con la motivación, que no es un rasgo de la personalidad, sino resultado de la interacción de la persona con las situaciones que la rodean. No siempre la motivación va a ser la misma para todas las personas, cada una de ellas tendrá un grado distinto de acuerdo con su necesidad y dependiendo del entorno en el que se encuentra” (p.31).

Clasificación de la motivación laboral

Existen dos maneras de clasificar a la motivación ya sea como intrínseca o extrínseca estas se diferencian principalmente por el contexto en el que se encuentran ya sea micro entorno la cual está la motivación intrínseca y en el macro entorno la motivación extrínseca, cada una cumpliendo funciones adaptadas a su entorno correspondiente para obtener beneficios en el ambiente laboral.

Motivación intrínseca

Wenger y Snyder, (citado en Martín Cruz, Natalia, & Martín Pérez, Víctor, & Trevilla Cantero, Celina 2009). La motivación intrínseca es una herramienta que sirve para superar barreras que dificultan el conocimiento de los individuos través de la convicción y deseo del simple gusto de hacerlas, por lo que la motivación intrínseca favorece al desarrollo de un grupo informales al desarrollo habilidades

profesionales a través de mejorar las prácticas y compartir experiencias y conocimientos.

Motivación extrínseca

Para los autores Milgrom y Roberts (1992), Prendergast (1999), Bonner y Sprinkle (2002):

La motivación extrínseca tiene distintos elementos que pueden afectar de manera positiva a los colaboradores de cualquier organización como por ejemplo recompensa monetarias, salarios, méritos, programas de protección, capacitación, etc., que recibirán siempre y cuando realice un trabajo adecuado para la empresa, este tipo de motivación es muy necesaria para que sus colaboradores realicen tareas específicas que son importantes para la empresa.

Cada tipo de clasificación que se le da a la motivación está ligada a distintos factores que pueden afectar positiva o negativamente a la motivación del empleado dependiendo del trato que tenga la empresa con sus colaboradores ya que toda organización es individual y única.

Dimensiones de la motivación laboral

Existen distintos factores que afectan de manera directa o indirecta a la obtención de mejorar la motivación laboral que pueda tener el trabajador dentro de la empresa vamos a hablar de los más importantes que debemos tener en cuenta son:

1. Clima organizacional:

Para Chiavenato (2017) es el ambiente interno, consiste en que todo trabajador que encuentren dentro de una organización logre interactuar entre sí, tanto emocional como profesional, con la finalidad de que genere una buena comunicación y a su vez un buen clima laboral. Por clima organizacional se refiere a todo aspecto que tiene las instalaciones de la empresa que ayude a provocar una

motivación laboral entre todos los integrantes que conforman la empresa.

2. Compensación laboral:

Es la remuneración salarial, la cual según Chiavenato (2017) afirma: “La remuneración es prácticamente el principal factor por lo que las personas buscan asociarse a una organización, ya que mayormente con esta buscan satisfacer necesidades personales y familiares, esta enumera un sin fin de posibles formas de pago que se ven reflejada en el contrato estipulado, aún así pidiendo mejorar los incentivos para generar mayor motivación y beneficios para el trabajador y empleador”.

3. Capacitación laboral:

La condición en el trabajo, también es un factor muy importante que influye directamente en el desempeño del colaborador, Chiavenato (2009) afirma: Para desempeñar un trabajo satisfactorio la capacitación laboral tiene un rol sumamente importante, ya que esta tiene un conjunto de medidas ya sean técnicas, médicas, psicológicas o educativas, que se utilizan para prever cualquier tipo de siniestro dentro de la empresa, modificando los procesos inseguros y adaptándolos de tal manera que sean totalmente seguros para los colaboradores y así puedan tener mejor desempeño a la hora de realizar sus funciones específicas.

4. Comunicación organizacional:

La comunicación es un factor sumamente importante en la organización, ya que sin ella cualquier empresa no funcionaría correctamente, “el acto de comunicación sólo se puede realizar si existe otra persona receptora. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes” (Chiavenato 2017; pág. 308).

Teorías de la motivación laboral

Existen muchas teorías sobre la motivación laboral en las cuales se diferencia la perspectiva del investigador o autor acerca del comportamiento organizacional, de las cuales existen 3 tipos de teorías, por lo tanto, debemos clasificar por grupos según su concepto: las teorías del contenido, que se refiere a los factores psicológicos como las necesidades específicas que motivan a las personas; las teorías del proceso, que describen y analizan la serie de pasos para que el individuo logre definir y obtener sus objetivos y las teorías del refuerzo, que se basan en el comportamiento exitoso o fallido de los empleadores hacia sus empleados dentro de las organizaciones.

Teoría de contenido:

Esta teoría demuestra cómo está basada la motivación laboral de una persona desde el punto de vista psicológico y básico, donde está considerada la clasificación de las necesidades del ser humano en donde se detalla la siguiente clasificación:

Según Maslow (citado por Chiavenato 2009) en su libro "la motivación y personalidad" nos dice que "la motivación de una persona está basada en que las necesidades se pueden jerarquizar o clasificar por orden de importancia y de influencia en el comportamiento humano". (p. 125). A esta clasificación se le conoce como la pirámide de Maslow donde se identifica las siguientes necesidades:

a) Las necesidades fisiológicas:

Aquí nos referimos las necesidades básicas de una persona como la alimentación, habitación, el sueño, etc. Ha esto se le llama también necesidades biológicas y exigen satisfacción para garantizar la supervivencia del individuo.

b) Las necesidades de seguridad:

En este punto, se refiere a la necesidad de estar libre de peligro, es decir estar seguro tanto dentro como fuera de su centro de labores.

c) Las necesidades sociales

Son las necesidades donde la persona necesita pertenencia a un grupo dentro de una sociedad, ya sea la amistad o participación. Están relacionadas con la vida del individuo.

d) Las necesidades de estima:

Son las necesidades que una persona anhela a través de esfuerzo para lograr algo que satisfaga su autoestima y confianza.

e) Las necesidades de autorrealización

Son las necesidades más elevadas del ser humano, donde el individuo logra su máxima capacidad y se desarrolla continuamente a lo largo de la vida.

Teoría de proceso

Esta teoría se basa en el siguiente paso después de identificar las necesidades, donde se analiza una serie de procesos que ayudan a lograr los objetivos de la persona, donde la motivación es fundamental para que el individuo lo logre.

Según Locke. E (1991) en su libro "goal setting theory pubmed" nos dice que la teoría "se basa en las observaciones introspectivas más simples, el comportamiento tiene un propósito. Está regulado por los objetivos del individuo. Objetivo es el direccionamiento", es decir, la principal fuente de la motivación laboral es la intención de luchar para alcanzar un objetivo, por lo cual el individuo debe primero analizar en cuál será el esfuerzo que tendrá que invertir.

En la teoría de la definición de los objetivos, primero se debe analizar el efecto de los objetivos, los desafíos, la realimentación y los beneficios que producen para el desempeño de las personas. Para Locke (1991), primordialmente se debe buscar y demostrar varios aspectos de la definición de los objetivos:

- a) La importancia de los objetivos para motivar a las personas.
- b) Por qué los objetivos bien definidos mejoran el desempeño individual.
- c) Por qué los objetivos más difíciles, cuando son aceptados, mejoran más el desempeño que los objetivos fáciles.

- d) La realimentación generada por el logro de objetivos favorece un mejor desempeño.

Teoría de refuerzo

Esta teoría es contraria a la teoría de definición de objetos ya que se basa en el enfoque conductual dentro de las organizaciones y refiere que el refuerzo es lo que condiciona el comportamiento, el cual depende mucho del entorno o el ambiente en el que se encuentre.

“El comportamiento depende de sus consecuencias. Si la consecuencia es positiva y favorable, reforzará el comportamiento” (Chiavenato 2009, pág. 256). Es decir, lo que condiciona esta conducta son las consecuencias que ocurren después de haber logrado un objetivo, por lo tanto, si la conclusión logra ser positiva aumenta la posibilidad de que la acción se repita.

En este caso el autor nos dice que, para poder modificar este comportamiento organizacional a favor de la motivación laboral, existe estrategias primordiales como:

- a. El refuerzo positivo: sirve para aumentar la frecuencia o la intensidad del comportamiento deseable y a la vez aumentar la motivación laboral al individuo, al relacionarlo con efectos agradables, es decir que se puede aumentar este refuerzo a través de reconocimientos a un trabajador.

- b. El refuerzo negativo: sirve para aumentar la frecuencia de un comportamiento deseable, porque se procura evitar una consecuencia desagradable y a la vez aumentar de forma negativa a la motivación del trabajador, como una exigencia para arreglar un error cometido.

La sanción sirve para disminuir la frecuencia o para eliminar un comportamiento indeseable, por medio de la aplicación también se le considera una motivación negativa al trabajador por lo que se puede

entender como una reprimenda o reducir un beneficio dentro de la empresa.

La extinción sirve para eliminar un comportamiento indeseable que la empresa no aprueba es decir que la motivación laboral no aumenta en este caso. La extinción no fomenta ni recompensa, solo elimina el problema que no beneficia a la organización.

2.2.2 Seguridad ocupacional

Definiciones:

Es una actividad organizacional relacionada al cuidado de la salud, la calidad de vida laboral y la integridad física y emocional del personal, donde el estudio de esta área parte de la evaluación del espacio laboral.

Según Kirwan (2000) define a la seguridad ocupacional como un conjunto prácticas, roles y funciones actuales asociadas a la seguridad dentro de un espacio laboral. Por tanto, es más que un “sistema de trabajo” de las políticas y procedimientos, ya que se identifica lo que una organización debe hacer para proteger a sus trabajadores de los daños causados por accidentes dentro procesos que emplean.

Dimensiones de la seguridad ocupacional

Las dimensiones de la seguridad ocupacional están basadas en los factores y causa del por qué ocurren accidentes dentro de las organizaciones. Estos factores y causas están divididos por diferentes aspectos que radican básicamente en la responsabilidad que adquiere la administración a través de la supervisión de los procesos laborales.

Falta de control

Es uno de los factores primordiales para que un accidente laboral sea posible, ya que una de sus causas es la inexistencia de un programa o sistemas, estándares inadecuados para la aplicación de los distintos

procesos dentro de una organización y el incumplimiento de estándares establecidos.

Según Bird (1980) define la falta de control como uno de los primeros factores clasificado de forma piramidal en los accidentes dentro de la organización, en donde la persona que administra debe conocer el programa de seguridad/control de pérdidas; conoce los estándares; planificar, organizar y guiar al grupo de colaboradores para cumplir con los estándares; medir su propio desempeño de los demás; evaluar los resultados y las necesidades; felicitar y corregir de forma constructiva el desempeño.

Factores personales y/o motivacionales

Son factores de seguridad laboral que están ligados al comportamiento del ser humano, como son las emociones, la empatía, el conocimiento e ideas del empleado dentro de las empresas. Sin embargo, existen ciertos aspectos que influyen significativamente en la seguridad personal y psicológica, dentro de los cuales se pueden destacar:

- I. Falta de conocimientos o capacitación: consiste en el poco aporte de conocimientos y académico de la empresa hacia los colaboradores disminuyendo así un mejor desempeño dentro de la empresa.
- II. Motivación: es el estímulo positivo de comprometer a los colaboradores de la empresa a través de recompensas logrando así potencial desempeño y alcanzar los objetivos dándoles seguridad a sí mismos.
- III. Buscar la comodidad: consiste en buscar un buen clima organizacional a sus colaboradores, reduciendo el nivel de accidentes y aumentar la seguridad laboral.
- IV. Defectos físicos o mentales: consiste en impedimento de un grupo de colaboradores al no poder desarrollar actividades propias de la empresa por discapacidad ya sea físicas o psicológicas.

Los factores psicológicos son las causas que explican el por qué la gente comete actos o comportamientos subestándares. Dentro de las organizaciones una persona no lograra poder ejecutar un procedimiento adecuado, si no se le ha capacitado nunca antes el procedimiento (Bird 1980, pág. 18).

Factores de trabajo

Se define como factor que guarda relación con los aspectos relacionados al espacio del trabajo, las actividades y los proceso que se desarrollan dentro de una empresa. También abarca el comportamiento de trabajador y su relación con sus compañeros de trabajo. Existen otros aspectos negativos que afecta la seguridad ocupacional de los trabajadores. Estos son:

- Pocos elementos de seguridad para el personal.
- Falta de información de sus funciones.
- Falta de normas de trabajo o negligencia laboral.
- Diseño inadecuado de las máquinas y equipos.
- Desgaste de equipos y herramientas.

Según Bird. F (1980) explica que una de las causas principales por la cual se presenta aspectos negativos del trabajo es la inexistencia de normas laborales adecuadas y si el área encargada no las hace cumplir, se van a adquiriendo equipos que no son adecuados para emplear la actividad, comportamientos inadecuados de irresponsabilidad laboral y esto se puede reflejar como un peligro en la seguridad ocupacional de los colaboradores.

Falta de orden y limpieza

Se define como el factor de higiene y saneamiento dentro de las industrias, se relaciona con los aspectos del cuidado y protección de los colaboradores ante una contaminación que de origen a una enfermedad. Rodríguez (2017) relaciona el factor higiene y saneamiento con los accidentes de trabajo referente a los efectos

adversos de los contaminantes; por materias primas y productos químicos para la industria, lo cual produce nuevas patologías. Explica que uno de los aspectos importante que se debe tener en cuenta es que tiempo de exposición ocupacional no debe ser mayor a las horas de trabajo correspondiente a la jornada laboral. En la medida en que se sobrepasen los tiempos de exposición, los trabajadores absorberán dosis más altas. Es importante considerar el hecho de llevar mucho tiempo en el oficio expuesto a algún contaminante.

Teorías de la seguridad ocupacional

En seguridad ocupacional existe pocas teorías relacionadas a la motivación del personal, las cuales en esta investigación se tomó dos teorías cuya finalidad es el estudio del clima organizacional y la gestión de la salud ocupacional.

Teoría de la causalidad:

Esta teoría está basada en el modelo de causalidad de accidentes y perdidas de Frank Bird, conocida también como el efecto dominó. Según Bird. (1980) nos dice que el modelo de causalidad contiene las estrategias necesarias que le permiten a la empresa a detectar hechos críticos y así tener un mejor manejo del control de la mayoría puntos de posibles accidentes y problemas organizacionales.

Este modelo se subdivide en 4 factores primordiales las cuales son:

Causas básicas: corresponde a las enfermedades de los trabajadores, causas reales que son controlados de manera significativa por la administración.

Causas inmediatas: son accidentes ocasionadas de forma impredecible dentro de las organizaciones, también suele llamarse como “actos inseguros” a las circunstancias que podrán dar paso a la ocurrencia de accidentes.

Incidente: son sucesos ocasionados por causas potenciales de lesión o daño cuando se permite que exista contacto con una fuente por encima de la capacidad límite de la resistencia del cuerpo de los trabajadores.

Perdidas: Es el daño inminente que ocurre dentro de la organización ya sea a la propiedad o al proceso. Es la pérdida absoluta de la empresa que es ocasionada por un accidente grave que trae como consecuencia la interrupción del trabajo y reducción de utilidades o personal de la organización.

Teoría del clima organizacional:

Según Patiño. M (2020) define el modelo multinivel del clima organización como una teoría está integrada a la gestión de seguridad ocupacional, formando un clima de seguridad a través de la medición de forma periódica. Su evaluación permite crear estrategias de prevención, en donde el sentido de la toma de decisiones de los empleados y las percepciones del clima, para que así puedan ser utilizados como apoyo para identificar factores latentes antes de que ocurra un accidente.

2.3. Marco conceptual

- Motivación laboral:
La motivación como el deseo de alcanzar altos niveles de esfuerzo con la finalidad de lograr objetivos de la organización. (Chiavenato, 2017)

- Seguridad ocupacional:
La seguridad ocupacional como el encargado de promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social en las organizaciones. (OIT, 2019).

- El clima organizacional:
Es el ambiente interno en que todo el trabajador que encuentren dentro de una organización logre interactuar entre si tanto emocional como profesional. (Chiavenato, 2009).

- Compensación laboral:
Es la retribución que recibe la persona por el trabajo realizado, por otra parte, la organización espera obtener trabajo. (Chiavenato, 2009).

- Comunicación organizacional:
Es la interacción dentro de los que participan en los procesos a través de mensajes para transmitir información a diferentes lugares de la organización. (Trelles, 2005).

- Motivación intrínseca:
Aquellas cuya motivación está basada en la satisfacción inherente a la actividad en sí misma, más que en contingencias o refuerzos que pueden ser operacionalmente separables de ella. (Ryan y Deci, 2002)

- Motivación extrínseca:
Tiene distintos elementos que pueden afectar de manera positiva a los

colaboradores de cualquier organización como por ejemplo recompensa monetarias, salarios, méritos, programas de protección, capacitación, etc. (Milgrom y Roberts, 1992).

- Refuerzo positivo:

Sirve para aumentar la frecuencia o la intensidad del comportamiento deseable y a la vez aumentar la motivación laboral al individuo (Chiavenato, 2009)

- Refuerzo negativo:

Sirve para aumentar la frecuencia de un comportamiento deseable porque se procura evitar una consecuencia desagradable (Chiavenato, 2009).

- Factores psicológicos:

Son las causas que explican el por qué la gente comete actos o comportamientos subestándares (Bird, 1980)

- Causas inmediatas:

Son accidentes ocasionadas de forma impredecible dentro de las organizaciones, también suele llamarse como “actos inseguros” a las circunstancias que podrán dar paso a la ocurrencia de accidentes (Bird, 1980)

- Asertividad:

Es el método de comunicación que impulsa a que los trabajadores mejoren la aplicación de sus habilidades. (Bird, 1980)

2.4. Hipótesis

- Hipótesis de investigación (H1):

Los factores de motivación laboral se relacionan de manera significativa en la seguridad ocupacional de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura 2023.

- Hipótesis nula (H0):

Los factores de motivación laboral no se relacionan de manera significativa en la seguridad ocupacional de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura 2023.

Para la interpretación y validación de la hipótesis de los resultados obtenidos se añadió la tabla de los rangos de correlación de la prueba estadística de Pearson.

<u>Rango de correlación de Pearson</u>	<u>Intervalo</u>
Correlación inexistente	0 - 0,10
Correlación débil	0,10 – 0,30
Correlación moderada	0,30 – 0,50
<u>Correlación alta</u>	<u>0.50 - 1</u>

Fuente: Consultoría estratégica de investigación de mercados

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicador	Ítem	Escala de Medición
Factores de motivación laboral	Hoy en día en el mundo empresarial, el rendimiento del capital humano depende más de la motivación que de la aptitud que este tenga. Según Thorndike “todos tendemos a repetir aquellos actos por los cuales hemos obtenido una recompensa”. (Vértice, 2008)	Las dimensiones: clima organizacional, comunicación organizacional, capacitación laboral y compensación laboral, se miden por sus indicadores, mediante el cuestionario de preguntas (Lucero 2022)	Clima Organizacional	N° de veces que los trabajadores interactúan de forma cooperativa dentro de la empresa.	1,2,3,4,5,6,7,8	Ordinal
			Comunicación Organizacional	N° de veces que trabajadores interactúan de forma afectiva y constructiva dentro de la empresa.		
			Capacitación Laboral	Frecuencia de capacitación laboral. Uso de programas de capacitación psicológica sobre la seguridad laboral.		
			Compensación Laboral	Uso de programas de capacitación psicológica sobre la seguridad laboral. Sistemas de recompensas de la empresa.		

Seguridad ocupacional	Es un proceso que ayuda a reforzar sistemas de seguridad y eliminar los riesgos, que son ocasionados por accidentes y enfermedades ocupacionales. (Pari, 2019)	Las dimensiones: falta de control, factores motivacionales, factores del trabajo y orden y limpieza, se miden por sus indicadores, mediante el cuestionario (Lucero 2022)	Falta de Control	Registro y control de accidentes	9,10,11,12,13,14,15,16	Ordinal
			Factores Motivacionales	Equipo e implementos para comodidad en el trabajo		
			Factores del Trabajo	Frecuencia de accidentes		
				Normas de trabajo		
				Capacitación		
			Orden y Limpieza	Protocolos de higiene y saneamiento		

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

La población está conformada por los colaboradores de la empresa ACQUAPISCO en Sechura-Piura es un total de 42 trabajadores obtenidos en la base de datos de la planilla de los colaboradores.

3.1.2. Marco muestral

El marco muestral está compuesto todos los elementos de la población de trabajadores operativos y supervisores ocupacionales de la empresa y los resultados de las evaluaciones de programas motivacionales por parte del área de recursos humanos.

3.1.3. Unidad de análisis

La unidad de análisis comprende a los colaboradores de la empresa ACQUAPISCO de Sechura.

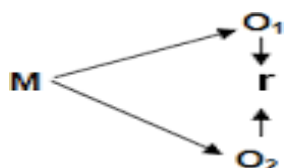
3.1.4. Muestra

Para la evaluación de las variables se consideró a toda la población como muestra por ser un número reducido de personas y permite que los datos sean confiables, por tanto, toda la población fue censada. Ser tomo como referencia la investigación de Lucero (2022) para el análisis y agrupación de los niveles de frecuencias de los resultados.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

El diseño de investigación a utilizar será no experimental, puesto que no se aplicará a ninguna variable por lo que es una investigación, transeccional o transversal y su diseño es correlacional.



Donde:

M: muestra

O1: Factores de motivación

O2: Seguridad y salud ocupacional

r: relación

3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos

Técnica

En la técnica que se utilizó la encuesta para ambas variables de estudio y la finalidad de obtener resultados sobre la aplicación de programas de seguridad ocupacional.

Instrumento:

Se aplicó un cuestionario como instrumento, que contiene una serie de preguntas relacionadas con las variables que se vinculan con los objetivos específicos de la investigación, estas preguntas serán objetivas ayudando a obtener datos esenciales. Este instrumento de investigación será apoyado por la técnica de observación logrando obtener una base determinada para poder analizar resultados.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

La encuesta se aplicó a toda la población del estudio, cual está conformada de 42 colaboradores de la empresa Acquapisco. El proceso de recolección de datos se llevó a cabo de forma directa o presencial. Después de recolectar los datos, las encuestas se descargaron en una matriz de Excel y fue procesado por el programa Excel 16, para la tabulación, luego se filtraron los datos por el programa SPSS V. 23 (Statistical Package for Social Sciences) y posteriormente los resultados se presentan en cuadros y gráficos con frecuencia, con sus respectivas interpretaciones:

Se validó un coeficiente de Alfa de Cronbach del 86%, por lo tanto, el instrumento es fiable para su aplicación.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,862	,867	16

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los resultados que se presentan son el producto del trabajo de campo mediante la aplicación de encuestas al personal de la empresa Acquapisco, ubicada en la ciudad de Sechura. El cuestionario consta de 16 preguntas en formato de Likert, con escalas de valoración: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), rara vez (2) y nunca (1). Dichos cuestionarios fueron validados por docentes expertos de la escuela de administración. Para el análisis se agruparon los puntajes obtenidos por la siguiente escala por niveles: nivel baja (nunca -rara vez), nivel medio (a veces) y nivel alto (casi siempre y siempre).

Objetivo general: determinar la relación de los factores de la motivación laboral en la seguridad ocupacional en la empresa Acquapisco Piura 2023.

Tabla 1

Relación de los factores de motivación laboral frente a la seguridad ocupacional

		Seguridad ocupacional					
		Alta		Media		Baja	
		F	%	F	%	F	%
Factores de motivación laboral	ALTA	23	55%	0	0%	0	0%
	MEDIA	0	0%	19	45%	0	0%
	BAJA	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL		23	55%	19	45%	0	0%

Nota: datos de la encuesta aplicada

Los resultados obtenidos en tabla 1, evidencian una relación alta de 55.0% de los factores de motivación sobre la seguridad ocupacional, así mismo se demuestra una relación media en 45.0%, estos resultados confirman que los factores de motivación como el clima organizacional y la comunicación son determinantes para gestionar adecuadamente la seguridad y salud de los colaboradores.

- Objetivo específico 1: Analizar el nivel de los factores de motivación laboral en los trabajadores de la empresa Acquapisco Piura 2023.

Tabla 2

Nivel de los factores de la motivación laboral en los trabajadores de la empresa Acquapisco Piura 2023

Niveles	Clima organizacional		Comunicación organizacional		Capacitación laboral		Compensación laboral	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	25	60%	29	69%	9	21%	11	26%
Medio	15	35%	13	31%	30	72%	20	48%
Bajo	2	5%	0	0 %	3	7%	11	26%
Total	42	100%	42	100%	42	100%	42	100%

Nota: datos en la encuesta aplicada

Los resultados de la tabla 2, presentan el nivel de intervención de los factores en la motivación de los colaboradores, demostrándose que el clima organizacional se encuentra en nivel alto con 60%, sin embargo, un 35% de colaboradores lo consideran en nivel medio; Con respecto a la comunicación, se evidencia que se encuentra en nivel alto con 69%, así como el 31% lo considera en nivel medio; Con relación al factor capacitación, se demuestra que se encuentra en nivel medio con 72% y un 21% lo considera en nivel alto; Con relación a la compensación laboral, se encuentra en nivel medio con 48%, además un 26% lo considera alto y otro 26% lo considera bajo. En conclusión, los factores Clima y Comunicación organizacional son determinantes en la motivación del personal, sin embargo, se debe mejorar la capacitación, así como el aspecto remunerativo.

Objetivo específico 2: Analizar el nivel de seguridad ocupacional en los trabajadores de la empresa Acquapisco Piura 2023.

Tablas 3

Nivel de las dimensiones seguridad ocupacional en los trabajadores de la empresa Acquapisco Piura 2023

Niveles	Falta de control		Factores motivacionales		Factores de trabajo		Orden y limpieza	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Alto	17	40%	21	50%	29	69%	31	74%
Medio	11	26%	20	48%	11	26%	10	24%
Bajo	14	33%	1	2%	2	5%	1	2%
Total	42	100%	42	100%	42	100%	42	100%

Nota: datos en la encuesta aplicada

La tabla 3, describe el nivel de las dimensiones de la seguridad ocupacional, demostrándose que la falta de control se encuentra en nivel alto con 40%, mientras que un 33% lo considera en nivel bajo y otro 26% lo considera alto; con relación a los factores motivacionales, se encuentran en nivel alto con 50% y 48% lo considera en término medio; con relación a los factores de trabajo, un 69% lo considera alto y un 26% lo considera en nivel medio; con relación al orden y limpieza, este se encuentra en nivel alto con 74% y 24% lo considera en nivel medio. En conclusión, se evidencia falta de control de las actividades relacionadas con la seguridad ocupacional, los factores motivacionales, de trabajo y el orden y limpieza son determinantes en la gestión de la salud ocupacional de la empresa.

Objetivo específico 3: identificar la relación que existe entre las dimensiones de los factores de motivación laboral y seguridad ocupacional de los colaboradores de la empresa Acquapisco Piura 2023.

Tabla 4

Relación entre clima organizacional y orden y limpieza en la empresa Acquapisco, Piura, 2023.

Relación entre clima organizacional y orden y limpieza

		Orden y limpieza					
		Alto		Bajo		Medio	
		N	%	N	%	N	%
Clima organizacional	Alto	22	52%	1	2%	2	5%
	Bajo	1	2%	0	0%	1	2%
	Medio	8	19%	0	0%	7	17%
		31	74%	1	2%	10	24%

Nota: datos en la encuesta aplicada

La tabla 4, demuestra que existe una relación alta con un 52% y un 19% lo considera bajo, entre el clima organizacional con el orden y limpieza en la empresa. Este aspecto es importante para una correcta gestión de la salud y seguridad de los colaboradores.

Tablas 5

Relación entre comunicación organizacional y factores de trabajo en la empresa Acquapisco, Piura, 2023.

Relación entre comunicación organizacional y factores de trabajo

		Factores de trabajo					
		Alto		Bajo		Medio	
		N	%	N	%	N	%
Comunicación	Alto	22	52%	7	17%	0	0%
Organizacional	Medio	6	14%	7	17%	0	0%
	Bajo	0	0%	0	0%	0	0%
		28	67%	14	33%	0	0%

Nota: datos en la encuesta aplicada

Los resultados de tabla 5, demuestra la relación que existe entre la comunicación organizacional con los factores de trabajo, encontrándose en nivel alto con 52% y con 17% en nivel medio.

Tablas 6

Relación entre capacitación laboral y falta de control en la empresa Acquapisco Piura, 2023.

Relación entre capacitación laboral y falta de control

		Falta de control					
		Alto		Bajo		Medio	
		N	%	N	%	N	%
Capacitación Laboral	Alto	6	14%	0	0%	3	7%
	Bajo	0	0%	3	7%	0	0%
	Medio	11	26%	11	26%	8	19%
		17	40%	14	33%	11	26%

Nota: datos en la encuesta aplicada

Los resultados de tabla 6, demuestran un nivel medio de 26% de influencia entre la capacitación laboral y la falta de control y 26% consideran baja influencia, evidenciándose que la falta de control obedece en parte al bajo nivel de capacitación en la empresa.

Tabla 7

Relación entre compensación laboral y factores motivacionales en la empresa Acquapisco Piura, 2023.

Relación entre compensación laboral y factores motivacionales

		Factores motivacionales					
		Alto		Bajo		Medio	
		N	%	N	%	N	%
Compensación laboral	Alto	11	26%	0	0%	0	0%
	Bajo	2	5%	1	2%	9	21%
	Medio	8	19%	0	0%	11	26%
		21	50%	1	2%	20	48%

Nota: datos en la encuesta aplicada

Los resultados de tabla 7, demuestran un alto nivel de influencia de la compensación con 26% sobre los factores motivacionales, 26% en nivel medio y 21% en nivel bajo, evidenciándose que el aspecto remunerativo es determinante en la motivación de los colaboradores.

DOCIMACIA DE HIPOTESIS

- Hipótesis de investigación (H1):
Los factores de motivación laboral se relacionan de forma **significativa** en la seguridad ocupacional de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura 2023.
- Hipótesis de investigación (H0)
Las dimensiones de los factores de la motivación laboral **no se relacionan de forma significativa** con las dimensiones de la seguridad laboral de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura 2023.

Tabla 8

Correlación de los factores de la motivación laboral frente a la seguridad ocupacional en la empresa Acquapisco Piura 2023.

Correlación entre factores de motivación en la seguridad ocupacional

		V.I	V.D
Factores de motivación laboral	Correlación de Pearson	1	,752**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Seguridad ocupacional	Correlación de Pearson	,752**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

Nota: Base de datos en la encuesta aplicada

El resultado de tabla 8, demuestra que existe una relación significativa alta de ,752 entre los factores motivacionales y la seguridad ocupacional, así mismo el nivel de significancia positivo de ,000 > 0.005 corroboran el nivel significativo entre ambas variables, por lo tanto, se ACEPTA la hipótesis H1, validándose de esta manera la hipótesis de investigación y se rechaza la H0.

4.2. Discusión de resultados

Con relación al objetivo general de determinar la relación de los factores de la motivación laboral en la seguridad ocupacional en la empresa Acquapisco Piura 2023. Los factores de motivación son explicados por Chiavenato (2009) al afirmar que el clima organizacional, la comunicación y la capacitación vinculados al macro y micro entorno afectan al comportamiento humano, que bien gestionados ayudan a la motivación. La seguridad ocupacional explicada por Pari (2019) afirma que es un proceso que ayuda a reforzar sistemas de seguridad y eliminar los riesgos, que son ocasionados por accidentes y enfermedades ocupacionales. Los resultados obtenidos demuestran una alta relación de 55.0% de los factores de motivación sobre la seguridad ocupacional, así mismo se demuestra una relación media en 45.0%, estos resultados confirman que los factores de motivación como el clima organizacional y la comunicación son determinantes para gestionar adecuadamente la seguridad y salud de los colaboradores. Estos resultados son corroborados con la prueba de correlación de Pearson, que demuestran una relación significativa de ,752 entre los factores motivacionales y la seguridad ocupacional, así mismo el nivel de significancia positivo de ,000 > 0.005 corroboran el nivel significativo entre ambas variables. Estos resultados coinciden con la investigación de Otero, Mite y Archundia que concluyeron, que la gestión de los factores de la motivación, son el sustento de un adecuado entorno laboral que, afecta la productividad de las organizaciones y requiere un enfoque multidisciplinario de seguridad y salud en el trabajo, que toma en cuenta la evaluación constante de los múltiples factores que afectan el desempeño organizacional. Los resultados tienen coincidencia con los encontrados en la investigación de Bautista y Ramírez (2022) que demostraron que la organización del trabajo y las condiciones laborales tienen influencia en la gestión de la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores de empresas pesqueras. Que existen factores de riesgo que deben ser evitados mediante la aplicación de políticas de salud ocupacional.

De la discusión de teoría, resultados y antecedentes se concluye que la capacitación y el clima organizacional son determinantes para una

buena gestión de la seguridad y salud ocupacional, minimizando los riesgos en el trabajo.

Con relación al primer objetivo específico de analizar el nivel de los factores de motivación laboral en los trabajadores de la empresa Acquapisco Piura 2023. Se evaluaron cuatro factores: clima organizacional, comunicación, capacitación y remuneración, demostrándose que el clima organizacional se encuentra en nivel alto con 60%, sin embargo, y en nivel medio con 35%; con respecto a la comunicación, se evidencia un nivel alto con 69%, así como nivel medio de 31%; Con relación al factor capacitación, se encuentra en nivel medio con 72% y un nivel alto de 21%; con relación a la compensación laboral, se encuentra en nivel medio con 48%, además un 26% lo considera alto y otro 26% lo considera bajo. Estos resultados difieren con la investigación de Lucero (2022) que demostró que la empresa no ofrece las condiciones laborales adecuadas a sus trabajadores, por lo existe nivel bajo de motivación; los beneficios económicos que los trabajadores reciben por cumplir metas de productividad no cubren sus necesidades básicas; en cuanto a prestaciones laborales de acuerdo a Ley es deficiente, el plan de salud que brinda la empresa no es eficiente para los trabajadores ni para su familia. Respecto a la comunicación, los supervisores o jefes de grupo, pocas veces se preocupan por el bienestar de los trabajadores, provocando insatisfacción en el trabajador. En la seguridad laboral, casi nunca los trabajadores reciben los equipos, materiales y los implementos de seguridad necesarios para desarrollar un trabajo seguro, lo que genera un grado de desmotivación en los colaboradores.

De la discusión de resultados y antecedentes se comprueba que la motivación es importante para la seguridad y salud de los colaboradores, resaltando que la empresa tiene responsabilidades en la dotación de equipos de seguridad para garantizar la salud y ergonomía de los colaboradores en el desarrollo de su trabajo.

Con relación al segundo objetivo específico de analizar el nivel de seguridad ocupacional en los trabajadores de la empresa Acquapisco Piura 2023. La (OIT,2020) menciona que la seguridad ocupacional se encarga de promoción y

mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social en las organizaciones. Los resultados describen el nivel de las dimensiones de la seguridad ocupacional, demostrándose que la falta de control se encuentra en nivel alto con 40%, mientras que un 33% lo considera en nivel bajo y otro 26% lo considera alto; los factores motivacionales, se encuentran en nivel alto con 50% y en nivel medio con 48%; los factores de trabajo se encuentran en nivel alto con 69% y en nivel medio con 26%; el orden y limpieza se encuentra en nivel alto con 74% y nivel medio con 24%. Se evidencia falta de control de las actividades relacionadas con la seguridad ocupacional; los factores motivacionales, de trabajo y el orden y limpieza son determinantes en la gestión de la salud ocupacional de la empresa. Estos resultados coinciden con la investigación de Huertas y Tafur (2020) que determinó un estado BAJO en la seguridad ocupacional en la empresa Moyan SRL, en base a los lineamientos de la Ley N° 29783, solo se cumple en 30.24%, el índice de accidentabilidad es de 4.28%; se verificó el incremento de accidentes de trabajo durante el año 2018, lo cual demuestra falta de control de las actividades de seguridad y salud de los colaboradores; además la empresa no estaría preparada para hacer frente a la fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De la discusión de resultados y antecedentes, se evidencia que las acciones de control y los factores de trabajo son determinantes para garantizar la seguridad y salud de los colaboradores en la empresa.

En relación con el tercer objetivo específico de identificar la relación que existe entre las dimensiones de los factores de motivación laboral y seguridad ocupacional de los colaboradores de la empresa Acquapisco Piura 2023. Los resultados demuestran la relación entre clima organizacional y orden y limpieza en la empresa es positiva en 52% y un y en nivel bajo con 19%; existe relación en nivel alto con 52% entre la comunicación organizacional con los factores de trabajo y en nivel medio con 17%; existe un nivel medio en 26% de influencia entre la capacitación laboral y la falta de control y 26% en nivel y 19% en nivel alto; existe un alto nivel de influencia de la compensación con 26% sobre los factores motivacionales, 26% en nivel medio y 21% en nivel bajo, evidenciándose que el aspecto remunerativo es determinante en la motivación de los colaboradores. Los resultados demuestran las dimensiones de los

factores de motivación laboral y seguridad ocupacional se relacionan en nivel alto, con excepción de la capacitación y la compensación que se encuentra en nivel medio. Estos resultados coinciden con la investigación de Lucero (2022) quien, al analizar el grado de motivación, demuestra que los factores motivacionales de la empresa Dismar SAC, se encuentra en niveles bajos, enfatizando que la motivación de los trabajadores se ha ejercido en base a las remuneraciones, que los trabajadores no consideran justos para el esfuerzo y trabajo que realizan, la no obtención de beneficios económicos cuando no se alcanzan las metas de productividad los afecta. Concluyendo que, si mejoran las condiciones laborales y el aspecto remunerativo, el nivel de motivación aumenta.

De la discusión se evidencia que los factores remunerativos y de comunicación son indispensables para garantizar la seguridad y salud de los colaboradores para el desempeño de sus labores.

CONCLUSIONES

- Existe relación alta o significativa entre los factores de motivación laboral frente a la seguridad ocupacional, tal como lo demuestra la prueba de correlación de Pearson con nivel de significancia de ,752 y nivel de significancia positivo de ,000 > 0.005.
- Se comprueba nivel alto con 60% de los factores de motivación laboral, evidenciándose que los factores de clima y comunicación organizacionales con 69% son determinantes en la motivación del personal, sin embargo, se debe mejorar la capacitación, así como el aspecto remunerativo.
- Los factores de seguridad ocupacional se encuentran en nivel alto, con excepción del control que se encuentra en nivel medio con un 33%, evidenciándose que el factor trabajo con un 50%, los factores motivacionales con 69% y orden y limpieza con 74% son determinantes para garantizar la seguridad ocupacional de los colaboradores.
- Se demuestra una relación en nivel alto de las dimensiones de los factores motivacionales sobre las dimensiones de la seguridad ocupacional en cuanto a clima laboral con orden y limpieza con un 52% , comunicación organizacional con factores de trabajo con un 52%, sin embargo, la capacitación con falta de control se encuentra en nivel medio de 26% y compensación con factores motivacionales intrínsecos se encuentra con un nivel medio de 26% , aspectos que debe ser tomados en cuenta para mejorar la relación con los colaboradores y afianzar la seguridad ocupacional.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere establecer programas de capacitación para mejorar las habilidades y destrezas de los colaboradores, y así mejorar su productividad y garantizar la salud ocupacional.
- Establecer políticas de compensaciones indirectas para motivar al personal como el seguro de vida y actividades de entretenimiento para el personal y familiares con la finalidad de lograr la integración y compromiso organizacional.
- Implementar acciones de control, para el cumplimiento de las normas de seguridad, uso adecuado de los implementos de trabajo y renovación de equipos desgastados, con la finalidad de garantizar la salud y ergonomía de los colaboradores.
- Establecer charlas de inducción en seguridad para el personal que recién ingresa a la empresa utilizando las dimensiones de los factores de motivación laboral para lograr un asertividad y empática, logrando de esta forma la integración a la empresa y garantizar la salud de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Alva V., González A. (2020) Gestión de la seguridad y salud ocupacional para disminuir los riesgos laborales en la constructora Díagon S.R.L. Trujillo 2020". Tesis de pregrado.
Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo. Recuperado:
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9278>
- Baldini, L. (2018). Clima organizacional del Hotel Gran Palma de la ciudad de Piura en el año 2018. (Tesis de título). Universidad de Piura
- Bautista, G. y Ramírez A. (2022). Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en embarcaciones pesqueras de la empresa Peschifsa S.A. ubicada en la parroquia Posorja, Guayaquil.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/22784/1/UPS-GT003805.pdf>
- Bendezú, D. (2019). Propuesta de mejora de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la Ley 29783, la Norma OHSAS 18001, la Norma Sectorial RM 111-2013- MEM/DM, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento e instalaciones eléctricas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11193/Bendezu_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bird, F. (1980). Administración Moderna de la seguridad y control de perdidas. Editorial DNV. (págs. 8-18) 1 edición.
https://www.academia.edu/18607911/Control_de_Perdidas_Frank_Bird
- Buendía, D. (2021). Implementación de un programa de seguridad y salud en el trabajo en un contexto de pandemia. Para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5788>
- Chiavenato (2009). Administración de recursos humanos, Ciudad de México. Editorial. McGraw-Hill.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato (2007). Comportamiento Organizacional. Ciudad de México. Editorial Mc Graw Hill. 2 da edición:

[https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento Organizacional Idalberto Chiavenato McGrawhill 2da Edicion pdf](https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)

Huertas y Tafur. (2020). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para minimizar los accidentes de trabajo en la empresa grupo Moyan SRL, 2018. (título de tesis). Universidad Privada del Norte. Perú. Recuperado: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24045>

Kirwan (2000). Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. Obtenido de la revista de psicología del trabajo y de las organizaciones. Madrid.

La República (31-12-2021). Empleo: ¿qué es lo que más motiva a los trabajadores peruanos? <https://larepublica.pe/economia/2021/12/31/ano-nuevo-que-es-lo-que-mas-motiva-a-los-trabajadores-peruanos-atmp>

Lira, J. (22 de mayo de 2017). Motivar a los colaboradores puede incrementar su productividad en 80%. Diario Gestión (22/05/2022). Recuperado: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/motivar-colaboradores-incrementar-productividad-80-135636-noticia/>

Locked. E. (1991). goal setting theory pubmed. Toronto, Canadá. Editorial Acadmic Press. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6637833/>

Lucero, C. (2022). Condiciones Laborales y Motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, Sechura –Piura, 2021.Universidad Cesar Vallejo, Trujillo. Tesis de maestría. Recuperado: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85355/Lucero_MCM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martín Cruz, Natalia, & Martín Pérez, Víctor, & Trevilla Cantero, Celina (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. *CIRIEC*. Recuperado: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17413043009>

OBS Business School (2017): Motivación empresarial: la inspiración de 2 grandes

compañías (Blog: Ana Pérez, 19-7-2017).

<https://www.obsbusiness.school/blog/motivacion-empresarial-la-inspiracion-de-2-grandes-companias>

OIT (2019). Seguridad y salud en el trabajo. Organización internacional del trabajo OIT. Consultado el 18 de abril de 2019.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf.

Otero, T., Mite, W., y Anchundia L. La motivación y el liderazgo en la seguridad y salud de los trabajadores como determinante de la productividad laboral. Ingeniería y Sociedad UC. 2018. 13(2):121-135. Recuperado

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/IngenieriaySociedad/a13n2/art02.pdf>

Patiño, M (2017). La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, sonora. El colegio de la frontera del norte.

<https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/Tesis-Pati%C3%B1o-De-Gyves.pdf>

Revista Seguridad 360 (24/08/2022). ¿Qué es la seguridad ocupacional? Los principales consejos de seguridad ocupacional que debe seguir su empresa. <https://revistaseguridad360.com/destacados/que-es-la-seguridad-ocupacional/>

Rodríguez-Rojas, Y. (2020). Liderazgo en seguridad y salud en el trabajo: un factor esencial en la reducción de la siniestralidad laboral en Colombia. Universidad Militar Nueva Granada; Colombia. Recuperado:

<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/32809/LEIDY%20CATERIN%20TORRES%20SATIZABAL2019.pdf.pdf?sequence=2&isAlloved=y>

Salazar, L. (2018). Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y

sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila. (título de tesis) Universidad Nacional Agraria de la Selva. Perú.

Sánchez, M. (2021). La motivación laboral y el comportamiento organizacional de la empresa Energía y Organización de Sistemas S.A. - Piura, año 2021. Tesis de licenciado en administración. Universidad Privada Antenor Orrego. Piura.

https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8405/1/REP_ADMI_HUGO.SANCHEZ_MOTIVACION.LABORAL.COMPORTAMIENTO.ORGANIZ

Sum, M. (2015). La motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/SumMonica.pdf>

Vértice (2008). *Motivación de personal*. Publicaciones Vértice SL.

https://www.google.com.pe/books/edition/Motivacion_de_personal/WBcSyLeFqykC?hl=es-419&gbpv=1&kptab=overview

ANEXOS

Anexo 1: Encuesta para colaboradores.



PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE AQUAPISCO

Estimado Sr. (Sra) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.** Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

Edad: _____

Sexo: Femenino

Masculino

Nivel de estudio: Primaria Secundaria Técnico Superior

FACTORES DE MOTIVACION LABORAL						
	DIMENSIONES	Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
	CLIMA ORGANIZACIONAL	5	4	3	2	1
01	Con que frecuencias los trabajadores que interactúan de forma cooperativa dentro de la empresa					
02	En la empresa las labores están claramente definidas.					
	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	5	4	3	2	1
03	Hay una interacción de forma afectiva y constructiva dentro de la empresa					

04	Se cuenta con canales de comunicación apropiados entre la empresa y los colaboradores					
	CAPACITACION LABORAL	5	4	3	2	1
05	Con que frecuencia se capacitan al personal dentro de la empresa en todo el año					
06	Se utiliza programas de capacitación para mejorar los conceptos básicos sobre seguridad laboral					
07	Se utiliza programa de capacitación psicológica sobre seguridad laboral					
	COMPENSACIÓN LABORAL	5	4	3	2	1
08	Con que frecuencia se ha recompensado a un trabajador por los méritos obtenidos en la empresa					
SEGURIDAD OCUPACIONAL						
	NORMAS DE CONTROL	5	4	3	2	1
09	Se utiliza sistemas de control y registro de accidentes en la empresa					
10	Se cuenta con sistemas para prevenir accidentes					
	FACTORES PERSONALES	5	4	3	2	1
11	Los trabajadores cuentan con uniformes y equipo para su trabajo					
12	Con que frecuencia sufre accidentes los trabajadores					
	FACTORES DEL TRABAJO	5	4	3	2	1
13	Se les informan a los trabajadores acerca de las normas del trabajo					
14	Se enseña a los colaboradores el uso correcto de herramientas para mejorar la seguridad ocupacional					
	ORDEN Y LIMPIEZA	5	4	3	2	1
15	Se utiliza protocolos de higiene y saneamiento en las áreas laborales de la empresa					
16	Se imparten charlas de higiene y sanidad a los trabajadores					

Anexo 2: Validaciones

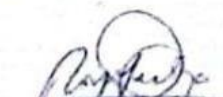


UPAO
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Programa de estudio de Administración

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	Mendoza Ofimario Payer Anthony			
Profesión	Lic. en Administración			
Especialidad	Relaciones Humanas			
Experiencia profesional	Administrador, Supervisor			
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego			
Fecha de Validación	12/07/24			
E-mail	smendoza@upao.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"Factores de motivación laboral y su relación con la seguridad ocupacional de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura, 2023"			
Investigadores	Br. Callirgos Bardales, James Randolph			
	Br. Molero Marquezado, Mirella de Jesus			
Tipo de Instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	Rara vez	nunca
Objetivo del Instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el nivel de la motivación laboral y la seguridad ocupacional de los trabajadores de la empresa Acquapisco			
Variable Independiente: Factores de motivación laboral				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. ¿Con que frecuencia los trabajadores interactúan de forma cooperativa dentro de la empresa?	✓			
2. ¿En la empresa las labores están claramente definidas?	✓			
3. ¿Hay una interacción de forma afectiva y constructiva dentro de la empresa?	✓			
4. ¿Se cuenta con canales de comunicación apropiados entre la empresa y los colaboradores?	✓			

5. ¿Con que frecuencia se capacita al personal dentro de la empresa en todo el año?	✓		
6. ¿Se utilizan programas de capacitación para mejorar los conceptos básicos sobre seguridad laboral?	✓		
7. ¿Se utilizan programas de capacitación psicológica sobre seguridad laboral?	✓		
8. ¿Con que frecuencia se ha recompensado a un trabajador por los méritos obtenidos en la empresa?	✓		
Variable Dependiente: Seguridad ocupacional			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
9. ¿Se utilizan sistemas de control y registro de accidentes en la empresa?	✓		
10. ¿Se cuenta con sistemas para prevenir accidentes?	✓		
11. ¿Los trabajadores cuentan con uniformes y equipos de trabajo?	✓		
12. ¿Con que frecuencia sufren accidentes los trabajadores?	✓		
13. ¿Se les informa a los trabajadores acerca de las normas del trabajo?	✓		
14. ¿Se les enseña a los colaboradores el uso correcto de herramientas para mejorar la seguridad ocupacional?	✓		
15. ¿Se utilizan protocolos de higiene y saneamiento en las áreas laborales de la empresa?	✓		
16. ¿Se imparten charlas de higiene y sanidad a los trabajadores?	✓		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
Apellidos y Nombres Mendoza Ofisario Rojas	Comentarios finales		
DNI: 41051388			
FIRMA 			




UPAO
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTEÑOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Programa de estudio de Administración


**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS**

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	UGARRIZA GROSS GUSTAVO			
Profesión	ING. INDUSTRIAL			
Especialidad	MARKETING			
Experiencia profesional	KRAFT - NABISCO - RAZZETO			
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego			
Fecha de Validación	12/07/2024			
E-mail	gusarriza@upao.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"Factores de motivación laboral y su relación con la seguridad ocupacional de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura, 2023"			
Investigadores	Br. Callirgos Bardales, James Randolph			
	Br. Molero Marquezado, Mirella de Jesus			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	Rara vez	nunca
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el nivel de la motivación laboral y la seguridad ocupacional de los trabajadores de la empresa Acquapisco			
Variable Independiente: Factores de motivación laboral				
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. ¿Con que frecuencias los trabajadores que interactúan de forma cooperativa dentro de la empresa?	/			
2. ¿En la empresa las labores están claramente definidas?	/			
3. ¿Hay una interacción de forma afectiva y constructiva dentro de la empresa?	/			
4. ¿Se cuenta con canales de comunicación apropiados entre la empresa y los colaboradores?	/			

5. ¿Con que frecuencia se capacitan al personal dentro de la empresa en todo el año?	✓		
6. ¿Se utiliza programas de capacitación para mejorar los conceptos básicos sobre seguridad laboral?	✓		
7. ¿Se utiliza programa de capacitación psicológica sobre seguridad laboral?	✓		
8. ¿Con que frecuencia se ha recompensado a un trabajador por los méritos obtenidos en la empresa?	✓		
Variable Dependiente: Seguridad ocupacional			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
9. ¿Se utiliza sistemas de control y registro de accidentes en la empresa?	✓		
10. ¿Se cuenta con sistemas para prevenir accidentes?	✓		
11. ¿Los trabajadores cuentan con uniformes y equipo para su trabajo?	✓		
12. ¿Con que frecuencia sufre accidentes los trabajadores?	✓		
13. ¿Se les informan a los trabajadores acerca de las normas del trabajo?	✓		
14. ¿Se enseña a los colaboradores el uso correcto de herramientas para mejorar la seguridad ocupacional?	✓		
15. ¿Se utiliza protocolos de higiene y saneamiento en las áreas laborales de la empresa?	✓		
16. ¿Se imparten charlas de higiene y sanidad a los trabajadores?	✓		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
Apellidos y Nombres UGARRIZA GROSS GUSTAVO	Comentarios finales		
DNI: 18181673			
			
FIRMA			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto				
Apellidos y nombres	FIESTAS DEJO TRIS PAOLA			
Profesión	ADMINISTRADORA			
Especialidad	ADMINISTRACION DE NEGOCIOS			
Experiencia profesional	DOCENTE			
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego			
Fecha de Validación	12/07/2024			
E- mail	ifiestasd@upao.edu.pe			
Datos del trabajo de Investigación				
Título	"Factores de motivación laboral y su relación con la seguridad ocupacional de los trabajadores de empresa Acquapisco Piura, 2023"			
Investigadores	Br. Callirgos Bardales, James Randolph			
	Br. Molero Marquezado, Mirella de Jesus			
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario - Creado			
Rangos de valoración	Siempre	Casi siempre	Rara vez	nunca
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir el nivel de la motivación laboral y la seguridad ocupacional de los trabajadores de la empresa Acquapisco			
Variable Independiente: Factores de motivación laboral				
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación	
1. ¿Con que frecuencia los trabajadores interactúan de forma cooperativa dentro de la empresa?	/			
2. ¿En la empresa las labores están claramente definidas?	/			
3. ¿Hay una interacción de forma afectiva y constructiva dentro de la empresa?	/			
4. ¿Se cuenta con canales de comunicación apropiados entre la empresa y los colaboradores?	/			

5. ¿Con que frecuencia se capacita al personal dentro de la empresa en todo el año?	<input checked="" type="checkbox"/>		
6. ¿Se utilizan programas de capacitación para mejorar los conceptos básicos sobre seguridad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		
7. ¿Se utilizan programas de capacitación psicológica sobre seguridad laboral?	<input checked="" type="checkbox"/>		
8. ¿Con que frecuencia se ha recompensado a un trabajador por los méritos obtenidos en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
Variable Dependiente: Seguridad ocupacional			
ÍTEM	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
9. ¿Se utilizan sistemas de control y registro de accidentes en la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
10. ¿Se cuenta con sistemas para prevenir accidentes?	<input checked="" type="checkbox"/>		
11. ¿Los trabajadores cuentan con uniformes y equipos de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
12. ¿Con que frecuencia sufren accidentes los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
13. ¿Se les informa a los trabajadores acerca de las normas del trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		
14. ¿Se les enseña a los colaboradores el uso correcto de herramientas para mejorar la seguridad ocupacional?	<input checked="" type="checkbox"/>		
15. ¿Se utilizan protocolos de higiene y saneamiento en las áreas laborales de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		
16. ¿Se imparten charlas de higiene y sanidad a los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	<input checked="" type="checkbox"/>		
Apellidos y Nombres FIJITAS DEJO IRIS POOLA DNI: 18080292	Comentarios finales		
FIRMA 			

Anexo 3: Consentimiento informado del programa de estudio de administracion.



El que suscribe, Johnny Peter Callirgos Bardales, como supervisor SST de ACQUAPISCO PERU SAC con RUC 20409740244 ubicado en Av. Temoche S/N Sector 04 (costado de ENOSA) Z.I. Sechura.

OTORGA:

A Callirgos Bardales, James Randolph identificado con DNI 72570972, estudiante de la escuela profesional de Administración, facultad de Ciencias Económicas, de la Universidad Privada Antenor Orrego, el uso del nombre e información de la empresa con fin académico por motivo de proyecto de tesis "Factores de motivación laboral y su influencia a la seguridad ocupacional de los colaboradores de empresa Acquapisco Piura, 2023".

Durante la elaboración del proyecto tendrá facilidad de acceso a la información que se requiera para llevar a cabo dicho proyecto de tesis.

Se expide la presente carta para los fines que se estime conveniente.

Atentamente.

Sechura, 10 de junio de 2023.



JOHNNY PETER CALLIRGOS BARDALES
SUPERVISOR SST
ACQUAPISCO PERU SAC

Firma