



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Salud ocupacional y motivación laboral percibida  
por los colaboradores operativos de una empresa  
manufacturera en un distrito  
del Callao

**AUTORA:**

Rivera Ruiz, Sandra Karina ([orcid.org/0000-0001-7340-3394](https://orcid.org/0000-0001-7340-3394))

**ASESOR:**

Dr. Espino Sedano Victor Hugo ([orcid.org/0000-0002-1454-0257](https://orcid.org/0000-0002-1454-0257))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

### Dedicatoria

A Dios por estar siempre a mi lado en cada paso importante que doy y a mi familia por su apoyo, soporte incondicional para lograr cumplir mi meta

### Agradecimiento

A Dios por guiarme en todo momento y darme la fuerza para no decaer, a mi familia y amistades que con su apoyo me brindaron confianza y estímulo constante en la realización de mi carrera

## Índice de Contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de figuras .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I INTRODUCCIÓN .....	1
II MARCO TEÓRICO .....	4
III METODOLOGÍA.....	8
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	8
3.2 Variables y operacionalización .....	9
3.3 Población, muestra y muestreo .....	10
3.4 Técnicas, Instrumentos de Recolección de Datos.....	12
3.5 Método de análisis de datos.....	18
3.6 Aspectos éticos .....	19
IV RESULTADOS.....	20
4.1 Presentación de resultados generales .....	20
V DISCUSIÓN .....	25
VI CONCLUSIONES .....	27
VII RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	35

## Índice de Tablas

Tabla 1: Confiabilidad del Cuestionario Salud Ocupacional .....	15
Tabla 2: Confiabilidad del Cuestionario Salud Ocupacional .....	16
Tabla 3: Estadísticas de Fiabilidad.....	16
Tabla 4 Estructura de las dimensiones del Cuestionario de Motivación Laboral ...	17
Tabla 5: Niveles de Confiabilidad .....	17
Tabla 6: Prueba de Normalidad con 2 variables Kolmogorov-Smirnov .....	19
Tabla 7: Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables de Salud Ocupacional y Motivación Laboral percibida por los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao .....	20
Tabla 8: Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables de Salud Ocupacional y la dimensión de Necesidades de Protección de la variable Motivación Laboral percibida por los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao .....	21
Tabla 9: Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables de Salud Ocupacional y la dimensión de Necesidades de Autoestima de la variable Motivación Laboral percibida por los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao .....	22
Tabla 10: Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables de Salud Ocupacional y la dimensión de Necesidades Sociales de la variable Motivación Laboral percibida por los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao .....	22
Tabla 11: Coeficiente de Correlación de Spearman entre las variables de Salud Ocupacional y la dimensión de Necesidades de Autorrealización de la variable Motivación Laboral percibida por los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao .....	23
Tabla 12 Datos sociodemográficos de los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao.....	24

## Índice de figuras

Figura 1: Grado de asociación de variables ,,,,,.....	9
Figura 2: Prueba Binomial .....	15
Figura 3: Datos demográficos de los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito en el Callao .....	24

## RESUMEN

La presente investigación bajo el nombre de Salud ocupacional y motivación laboral percibida por los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao, 2021, hace referencia objetivamente a la correlación que existe en las variables salud ocupacional y motivación laboral.

La presente investigación se conformó por 50 colaboradores operativos de las áreas operativas de los colaboradores de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao, 2021. Para medir esta correlación se utilizó el cuestionario de salud ocupacional de 30 preguntas y el cuestionario de motivación laboral de 20 preguntas. El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño de investigación no experimental, del tipo correlacional. Se aplicaron las encuestas y se procesaron los registros en el Office Excel y finalmente en el sistema estadístico SPSS versión 23, donde se aplicó las correlaciones y gráficos respectivas. El resultado nos indicó existe correlación positiva moderada entre salud ocupacional y motivación laboral, resultando un valor donde  $p = 0.861$  a un nivel de significancia de 0.05 (bilateral), con correlación de 0.025.

Palabras clave: salud, ocupacional, motivación, laboral

## ABSTRACT

This research work, called the level of occupational health and work motivation perceived by the production workers from manufacturing company from a district of Callao. It makes reference about the correlation between both variables with a non-experimental research and cross-sectional.

The population is formed of 50 workers of the manufacturing factory from a district of Callao, as instrument was used an occupational health's questionnaire and another work motivation's. to measure this correlation, the 30-question occupational health questionnaire and the 20-question work motivation were used. The present study was developed under a quantitative approach, with non-experimental research design, of the correlation type. The surveys were applied and the records were processed in an Office Excel spreadsheet and finally in the statistical system SPSS version 23, where the respective correlations and graphs were applied. The result concluded that there is a relationship moderate positive correlation between occupational health and work motivation, resulting in a value where  $p = 0.861$  at a significance level of 0.05 (bilateral), with a correlation of 0.025.

Keywords: Occupational, health, work, motivation



## I INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional forma parte de la existencia del hombre, debido a que el ser humano desarrolla su trabajo, tareas y actividades en su sociedad, las que conllevan, en algunos casos, a labores arduas y de gran esfuerzo físico, por tanto, lo coloca en riesgo constante al individuo.

En la antigüedad, durante las guerras para conquistar tierras y territorios, el individuo se exponía a riesgos laborales y esta motivación, Letayf J et ál, (1994) refieren que el hombre no tomó consciencia de su protección individual. El código de Hammurabi, descubierto en Susa por franceses, registró lineamientos jurídicos en el año 2000 a.c., donde se amonestaban a los habitantes que causaban daños a la sociedad en un ámbito laboral. En las grandes culturas del mundo antiguo, Grecia y Roma se aplicó el concepto de salud ocupacional puesto que Hipócrates (460-370 a.c.) redactó un tratado relacionado a los mineros, para que se tomen baños higiénicos para evitar la saturación del plomo, determinándose que las enfermedades se relacionan muy estrechamente con el ambiente laboral también. En la Edad moderna, Ramazzini B (1700), profesor en la Universidad de Padua, en su obra principal "Morbis Artificum Diatriba" efectuó estudios de la salud en relación al trabajo, donde se ocupó de las minas metálicas y así fue abarcando hasta más de 100 profesiones, considerándosele como el padre de la medicina en el trabajo. Gallegos L. (2012).

Los países europeos que fueron los líderes en la formalización de la salud ocupacional fueron inicialmente Inglaterra y Francia, debido a los estudios epidemiológicos que realizó Villerme L, (1818) en la ciudad de Paris y Londres. Asimismo, La Ley de Trabajo (1867), tomo en cuenta incluir las enfermedades ocupacionales. En 1883, se creó una empresa que consultora de las grandes empresas en temas de salud ocupacional. Asimismo, el Instituto Luis Pasteur de Paris (1888) difundió y capacitó sobre higiene laboral.

La Organización Mundial de la Salud - OMS, describe a la Salud Ocupacional como:

Es la labor en distintas áreas con el fin de proteger y promover todos los aspectos de salud de los colaboradores. Para lograrlo, se suele gestionar y disminuir los riesgos de accidentes y diversas afecciones. Caballero, E. Conexión ESAN (2019).

Para la OIT determina que las naciones de Latinoamérica y el Caribe cuente con un marco legal con lineamientos nacionales y planes de desarrollo de bienestar de seguridad y salud en el trabajo. A este plan también implementar un método de inspección y control eficaz para cumplir con la Norma. Cabe precisar, considerar el costo humano que conlleva los accidente y enfermedades y las consecuencias de éstos en la producción y propósito de negocio de las empresas. OIT (2012).

La Ley peruana de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783, modificada y aceptada por el Poder Legislativo en el año 2011, indica promover una educación de prevención donde el Estado, la entidad laboral y el individuo están involucrados en esta gestión y cuyos fundamentos brinden las mejores condiciones de salud de sus empleados en su centro de trabajo. Es decir, es una sinergia de gestión de los tres componentes para proveer el bienestar físico y mental del individuo en su entorno laboral MINTRA (2011). El Centro Nacional de Salud Ocupacional y Protección del Ambiente para la Salud (CENSOPAS) ha desarrollado Guías de Evaluación Médico Ocupacional – GEMO con el propósito de brindar al ciudadano una evaluación médica ocupacional, a través de las evaluaciones pre ocupacionales, anuales y de cese, de acuerdo a los factores de riesgos a los que están expuestos los trabajadores en su función asignada CENSOPAS (2011).

Hoy la Salud Ocupacional, toma gran importancia en las entidades laborales a nivel mundial porque gracias al trabajo, es que el ser humano desarrolle, ejecute un trabajo o faena en su espacio y forme parte del desarrollo de las sociedades a nivel mundial sin dejar de ser eficientes y eficaces con respecto al trabajo. La industria

tiene un constante dinamismo y el ser humano siempre ha tenido la necesidad de protegerse y buscar su bienestar, sin embargo, en algunos casos, existe el peligro de la integridad física del trabajador por parte de el mismo o por la entidad laboral.

En consecuencia, a lo mencionado, se formula la siguiente pregunta ¿Cuál es la correlación entre la salud ocupacional y la motivación laboral para los colaboradores operativos de la empresa manufacturera en un distrito del Callao?

La justificación teórica de esta investigación brindará un nuevo conocimiento bibliográfico sobre los aportes de las teorías de las variables la relación entre salud ocupacional y motivación laboral y su correlación que perciben los colaboradores operativos de la empresa manufacturera de un distrito del Callao, 2021

Desde el aspecto metodológico se aplicaron cuestionarios que cuentan con validez y confiabilidad cuyos resultados confirman el propósito de esta investigación. Finalmente, este estudio justifica de forma práctica contribuir con la salud física y mental del colaborador, concientizar y motivar al personal de su bienestar laboral y psíquico. La salud ocupacional y la motivación laboral son tareas del individuo y de la sociedad y que comprende el involucramiento del bienestar físico y mental del ciudadano en su trabajo.

En base a ello y conforme al fin de este estudio se establecen como propósito general: hallar la correlación entre salud ocupacional y la motivación laboral de los colaboradores operativos de la empresa manufacturera de un distrito del Callao y como objetivos específicos: confirmar si existe relación entre las dimensiones de la salud ocupacional y la motivación laboral para los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao. Describir la correlación de la salud ocupacional y motivación laboral para los colaboradores desde la edad, estado civil y grado de instrucción; si los riesgos laborales están relacionados a la motivación laboral; afirmar si los riesgos psicosociales guardan correlación con la motivación laboral; concluir si el estrés laboral relacionado con la motivación laboral y finalmente establecer el nivel de prevención relacionados con la motivación laboral.

## II MARCO TEÓRICO

En base a lo establecido en la presente investigación se determinaron los siguientes antecedentes nacionales: Rivas C. (2019) Lima, en su investigación sobre Salud Ocupacional y la calidad de vida laboral, dio como resultado de relación alta, positiva y proporcional entre ambas variables; en la investigación se empleó un método hipotético correccional y transaccional con una población de 110 trabajadores y una muestra de 86 trabajadores. El resultado mostró el resultado de ( $r=0.810$ ), que significa una correlación alta, positiva y significativa, determinándose evaluar con chequeos constantes a los trabajadores y atención oportuna a los accidentes laborales.

Castro, F (2017), en su investigación sobre la correlación entre Salud Ocupacional y Satisfacción laboral, se evidenció que hay una estrecha relación, aplicó la encuesta a 18 trabajadores mediante un muestreo no probabilístico intencional, analizando las variables bajo la encuesta de Kolmogorov-Smirnov y el análisis inferencial utilizando la encuesta Tau-B de Kendall.

Linares, J (2017), estudió el vínculo entre desempeño y motivación laboral en un Centro Medico de la Ciudad de Huayrona. El estudio se hizo bajo una investigación correlacional, descriptiva, cuantitativo, no experimental y transversal. La muestra se efectuó a 48 trabajadores del centro médico y el resultado determinó que la relación es positiva y es proporcional y al aumentar el valor de una variable también sucede en viceversa

Bendezu R. (2019), en su investigación planteó mejorar el programa de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estableciéndose acciones operativas críticas para aminorar los peligros, riesgos laborales y factores psicosociales del personal con el apoyo de la organización, con la buena comunicación y programa de contingencia con el compromiso de la Alta Gerencia.

Paredes, G (2018) Arequipa, realizó un estudio basándose en la motivación sobre el desempeño laboral del personal del Hotel Titilaka S.A.C.; se hizo una investigación correlacional, no experimental y descriptiva para lo cual se utilizó el Cuestionario de Bernal sobre el 100% de la población de 20 trabajadores administrativos no tenían una motivación muy definida, sin un programa de desarrollo de actividades para el mejoramiento del desempeño, no había sinergia.

A nivel internacional tenemos a: Merino P, (2022) Ecuador, La investigación se ejecutó para definir las principales dificultades y necesidades que tienen los médicos ocupacionales en las empresas del Ecuador con relación a la difusión y cuidado de la salud. Esta investigación se realizó bajo un muestreo no probabilístico estudio exploratorio con un cuestionario a una muestra en médicos ocupacionales cuyo resultado fueron las dificultades en la realidad nacional laboral.

Sum M, (2015) Guatemala, su investigación fue sobre el desempeño y motivación en el trabajo, examinó el desempeño del personal bajo la encuesta Estandarizada de escala de motivación psicosocial de 10 ítems bajo la escala de Likert, cuyo resultado determinó que la motivación influyo en el desempeño laboral, es decir a más motivación mayor desempeño existirá.

Delgado C, (2015) Ecuador, en su investigación para la creación de un programa en sistema de seguridad y salud ocupacional conforme la Norma OHSAS 18001., el estudio lo desarrolló en varios capítulos, utilizando una investigación no experimental, explorativo, descriptivo, donde se determinó que los accidentes leves ascienden a 20.30% y en análisis de riesgo de puestos de trabajo se obtuvo 93.57%

Guevara W, (2010) Venezuela, investigó sobre la Evaluación del Desempeño Laboral en una organización con una población de adultos y jóvenes donde se evidenció experiencia y conocimiento de los talentos con varios años de carrera profesional con retos y metas. El estudio comprobó que existe compatibilidad en la satisfacción general y la percepción de ésta que tenían s los trabajadores de su puesto, de la organización y condiciones que le brindaba la compañía para el desempeño de su función.

Asencio A, (2016) El Salvador, el estudio de investigación en beneficiar al centro médico y a los trabajadores de establecer comportamientos de bienestar de integridad física y de enfermedades ocupacionales. Para este estudio se utilizó la recopilación de datos y el resultado se estableció una estructura de capacitaciones sobre prevención y acción ante accidentes.

Sobre esta investigación he considerado las siguientes teorías y conceptos relacionados: La salud ocupacional es la actividad que se da en distintas áreas con el fin de proteger y promover todos los aspectos de salud de los colaboradores. Para lograrlo, se suele gestionar y disminuir los riesgos de accidentes y diversas afecciones. Caballero, E. Conexión ESAN (2019). En efecto, Chiavenato (2004), precisa que es la ausencia de la afección y afirma que los accidentes laborales intervienen en los factores físicos, tóxicos, biológicos, químicos y las situaciones de estrés, que son generados por el ámbito laboral, provoca daños en la salud alterando el bienestar en todo sentido en el individuo. Es decir, se debe considerar a los individuos relacionados entre sí, con el ambiente físico en donde viven y trabajan. Parra (2003).

Aunado a esto, Law, Baum y Dunn (2005), señala la ocupación es todo lo que hacemos en la vida, incluyendo acciones, tareas, actividades, pensar y ser. El ser humano actúa en base a una motivación u objetivo y sobre ello toma acción y genera una actitud. Es así que, considero como teoría para el estudio de la presente investigación lo precisado por Artazcoz (2002), quién mencionó que en la diversidad de trabajos existen riesgos laborales, riesgos psicosociales, concepto que tiene mayor protagonismo en la actualidad y del estrés originado en el trabajo. Esta definición nos lleva al análisis del concepto de salud ocupacional tomando importancia en los aspectos que menciona como son riesgo laboral, riesgo psicosocial, prevención y estrés. Al mismo tiempo, Cabaleiro (2010), determinó como peligro laboral a cada oportunidad de que un operador sufra daño físico o psíquico a su salud, producto del trabajo realizado. En este concepto hace relación estrecha entre hombre – organización, de la ejecución de sus tareas y los peligros que se pueden presentar en el lugar del trabajo.

Además, Arévalo y Sánchez (2018), indican que para que exista una gestión integrada de la prevención es necesario que estén involucrados los aspectos organizacionales, misión, visión de una empresa con respecto a la salud y seguridad ocupacional, políticas y lineamientos que garanticen el bienestar laboral de sus trabajadores. Por otro lado, tenemos el aporte de Moreno y Baez (2010), consideran que el factor de riesgo psicosocial es la interacción entre las tareas laborales desarrolladas en una organización y cuyo resultado afecta en los otros aspectos del individuo como son los aspectos sociales, como son la familia y culturales. También precisamos que, Villalobos (2007), determinó que los riesgos psicosociales son las situaciones o condiciones que las personas experimentan y viven al tener contacto con el medio, el trabajo y la sociedad que les rodea, convirtiéndose en perjudiciales para la salud del individuo cuando pelagra la vida y el bienestar del mismo. Asimismo, Ortiz A, (2020), indicó que el estrés laboral es el que se presenta por situaciones en el trabajo, tareas, entregas de trabajos, esfuerzo físico o mental excesivo y es resultado de la exigencia laboral y la capacidad del cuerpo, cerebro y de los recursos disponibles para aportar eficientemente y cuyo resultado es el desgaste emocional, mental y física en el individuo.

Consideramos también el aporte de Babatunde (2013), quién menciona que el estrés laboral, mayormente es una sobrecarga o sobre exigencia de tareas en el puesto laboral y también a la inadecuada delegación de tareas. Finalmente, Bruce McEwen (2000), precisa que el estrés es una intimidación auténtica o creada al cuerpo y/o psicológica de una persona y decae en la conducta del individuo.

Seguidamente detallaremos los conceptos de los autores sobre las dimensiones de la Motivación Laboral: La motivación es una característica que impulsa a conducta humana y mediante la Teoría de las Necesidades de Maslow, reconocido psicólogo americano, describió las siguientes jerarquías: (a) requerimientos fisiológicas (básicas, de supervivencia :respirar alimentarse, vestirse); (b) exigencia de seguridad: instaurar orden y seguridad en la vida, mantener el bienestar, economía, vivienda; (c) obligaciones sociales : pertenecer a una agrupación familiar,

amistades, pareja, compañeros de trabajo; (d) necesidad de reconocimiento y estima : confianza, reputación, independencia personal, desarrollo, logros financieras y (e) obligaciones de autorrealización, es el más alto, es el llegar al éxito, es decir haber cubierto todas las anteriores descritas. Bajo esta teoría se ha desarrollado la segunda variable de la presente investigación. Maslow A (1943)

Agregamos a Aguilar, et al., (2016), precisó que es el beneficio y satisfacción que se logra obtener al realizar una tarea por uno mismo, invadiendo un efecto otorga poder, valor e independencia y satisfacción con uno mismo en los quehaceres que se llevan a cabo. Por otro lado, tenemos a, Borges, F., et al., (2017), quien sostuvo que la motivación se enfoca en tres rangos de generalidades: globalmente se refiere a mayor estabilidad; contextual, que es menos estable en tiempo y situacional que es un punto en concreto. Mientras Chiavenato I. (2000), menciona que es el binomio entre la interacción de la persona en la situación que la rodea y con el estímulo que reciba en dicha situación lo motivará o no al individuo en dicha acción. La Norma ISO 45001:2018, (2018), fue publicada bajo las especificaciones internacionales para Implementar un Programa de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) para el público y privado. Esta Norma permitirá a las organizaciones a prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, proporcionando ambientes laborales seguros y saludables. Norma Internacional ISO 45001:2018, Secretaría Central de ISO de Ginebra, Suiza (2018)

### III MÉTODOLÓGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo, no experimental y correccional porque se busca resolver un problema encontrado en una realidad suscitada de acuerdo a la población dada en una realidad. Galeano, (2018). Este estudio se ejecutó bajo el enfoque cuantitativo, estructura del diseño de investigación no experimental y correlacional. Estas correlaciones se respaldan en hipótesis supeditada a prueba. Hernández y Medina (2018)



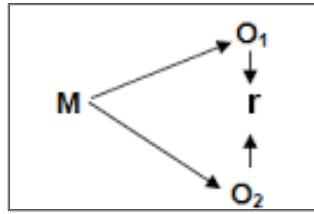


Figura 1 : Grado asociación variables

Donde:

- M : Muestra
- r : es relación entre variables
- O<sub>1</sub> : Observación Variable 1 (Salud Ocupacional)
- O<sub>2</sub> : Observación Variable 2 (Motivación Laboral)

Demuestra un estudio no experimental, porque no hubo manejo de las variables (Ato y Vallejo, 2015). Corte transversal porque los datos se obtienen en un momento indicado (Hernández et al, 2014).

### 3.2 Variables y operacionalización

#### Variable 1: Salud Ocupacional

**Definición Conceptual:** En salud Ocupacional si bien es cierto están los riesgos laborales y donde persisten los riesgos psicosociales, también hay una prevención centrada en el entorno del trabajo, lo que hace referencia a las condiciones laborales que ofrece el entorno laboral a su trabajador y conlleva a evitar el estrés. Artazcoz (2002).

**Definición Operacional:** se procederá con una encuesta a la población indicada cuyos resultados serán obtenidos por medio del puntaje que se obtenga del Cuestionario de Nivel de Salud Ocupacional.

**Dimensiones:** se establecen cuatro y son las siguientes: Riesgos laborales (ítems: 16, 17, 18, 19, 20, 21,22); riesgo psicosocial (ítems: 1, 2, 3, 4, 5,6, 7 y 8); estrés laboral: (ítems: 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15) y prevención: (ítems: 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30)

La escala de medición para Salud Ocupacional: Es Likert, de tipo ordinal, el cual consta de 3 respuestas: No (1), No sabe (2) y Si (3).

#### Variable 2: Motivación Laboral

Definición Conceptual: En este caso, nos basamos en la Teoría de Jerarquías de Maslow, quien determinó a la motivación como una característica que impulsa a conducta humana y mediante la pirámide de Maslow describió mediante jerarquías dicha teoría: (a) necesidades primarias; (b) requerimientos de estabilidad; (c) requisitos sociales; (d) exigencia de reconocimiento o estima y (e) requisitos de autorrealización.

Definición Conceptual: se procederá con una encuesta a la población indicada cuyos resultados serán obtenidos por medio del puntaje que se obtenga del Cuestionario de Motivación MbM.

Dimensiones: (a) requerimientos de protección y seguridad (ítems: 1, 5 ,9 ,13 y 17; (b) requisitos sociales (ítems: 2, 6, 10, 14 y 18); (c) necesidad de autoestima (ítems: 3, 7, 11, 15 y 19) y (d) exigencia de autorrealización (ítems: 4, 8, 12, 16 y 20).

El patrón de medición para Motivación Laboral: Es Likert, de tipo ordinal, el cual consta de 5 respuestas: Muy de acuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5).

### 3.3 Población, muestra y muestreo

En el presente estudio se eligió a un grupo limitado y accesible, eligiéndose una muestra con fórmula finita y que además cumplen ciertas características, como son el contenido, tiempo y lugar de la población (Arias, Villasis y Miranda, 2016).

Esta investigación se llevó a cabo bajo una muestra censal, que es igual a la población debido a que esta clasificación es utilizada cuando la población es relativamente pequeña; tomándose en cuenta a los colaboradores que estaban presente en el momento de la encuesta. (Lopez P. & Fachelli (2015).

Cuya fórmula es:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Cantidad de la población

Z = Nivel de confianza. 1,96.

e = Margen error aplicado (0,05).

$\sigma$  = Desviación estándar poblacional, el cual se considera 0,5

$$n = \frac{110(0,5)^2(1,96)^2}{(110-1)(0,05)^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{110(0,25)(3,84)}{109(0,0025) + (0,25)(3,84)}$$

$$n = \frac{110}{5,80}$$

n = 50
--------

La población estuvo comprendida por 50 colaboradores operativos de Planta que laboran en la empresa manufacturera de un distrito del Callao. Las edades comprendidas de los colaboradores para esta investigación fueron desde 20 a 58 años de edad, de sexo masculino, nivel educativo a secundaria completa. Este proceso obedeció al pedido de la Gerencia que no era factible evaluar a todos los trabajadores,

#### Muestreo

El muestreo que se obtuvo para esta investigación fue no probabilístico, debido que la investigadora busco a los colaboradores, según su interés en participar en esta investigación Arias; Villasis; Miranda (2016, p.83).

Criterios de inclusión:

- Encontrarse trabajando en Planta
- Tener entre 20 y 58 años de edad

Aceptar el consentimiento informado Criterios de exclusión:

- Trabajadores que se rehúsan al estudio, o están de vacaciones o con descanso médico.
- Tener edad menor a 18 años de edad
- Trabajadores que no completen adecuadamente los cuestionarios

### 3.4 Técnicas, Instrumentos de Recolección de Datos

#### Técnica

Se utilizó la encuesta para recolectar la información de ambas variables, ésta técnica consiste en aplicar los cuestionarios al conjunto de colaboradores en un momento determinado. Esta recolección de datos de salud ocupacional y motivación laboral, permitió evaluar a las variables en sus propias dimensiones. Fábreguez et al. (2016).

#### Instrumentos

A continuación, describimos los instrumentos utilizados en la presente investigación:

#### Ficha Variable 1: Salud Ocupacional

Ficha Técnica	: Cuestionario Salud Ocupacional
Autores	: Dr. Rosa Villanueva Figueroa, el Dr. Abraham Cárdenas Saavedra y el Dr. Julio Manrique Céspedes
Procedencia	: Lima – Perú.
Administración	: colectiva y/o grupal

Tiempo	: 10 a 15 min.
Estructuración	: 04 dimensiones - 30 ítems
Aplicación	: Colaboradores de 18 – 58 años

Para completar la información detallada se realizó la encuesta del Cuestionario de Salud Ocupacional sustentado en las ecuaciones estructurales y un análisis estadístico multivariante, con el fin de contrastar las dimensiones de la variable Salud Ocupacional a los colaboradores entre 18 y 58 años de edad de la empresa manufacturera de un distrito del Callao. Este grupo de encuestados fue seleccionado por un muestreo intencionado. Indicamos también que la encuesta consta de 30 ítems relacionados a los objetivos específicos de la variable, salud ocupacional, donde el participante tiene la opción de marcar con X la opción con la que se identifique. Las opciones de respuesta son: (1) No, respuesta negativa; (2) No sabe, respuesta ambigua; (3) Si. Respuesta positiva.

#### Validez del constructo

Se realizó con la validación del instrumento por 3 profesionales: Dr. Rosa Villanueva Figueroa, el Dr. Abraham Cárdenas Saavedra y el Dr. Julio Manrique Céspedes quienes evaluaron el Cuestionario de Salud Ocupacional, teniendo en cuenta los criterios: riesgos laborales, riesgos psicosociales, estrés laboral y prevención. Los jueces aprobaron como adecuado y confiable al instrumento, por encontrarse en la valoración (76%–100%), resultando apropiado.

Confiabilidad:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_x^2} \right)$$

Dónde:

$S_i^2$ : Suma de Varianzas de los Ítems

$S_x^2$ : Varianza de la suma de los Ítems

N : El número de ítems

a : Coeficiente de Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.92	30

Escurra L. (1988), indica que la validez del contenido es por determinación de jueces, en el cual se solicita la aprobación o desaprobación de la prueba por parte de los jueces. Por tanto, al efectuarse la prueba binomial, Hoel (1976) y Luis Escurra (1988) lo definen como el estadístico que estudia la probabilidad de obtener x por objetos en una categoría y n-x objetos en otra:

$$P_{(x)} = \frac{n!}{x!(n-x)!} p^x q^{(n-x)}$$

Figura 2 : Prueba Binomial

Donde:

p = Proporción de casos esperados en una de las categorías

q = 1 – p Proporción de casos esperados en la otra categoría.

Tabla 1: Confiabilidad del Cuestionario de Salud Ocupacional

		Categoría	N°	Prop. Observada	Prop. de prueba	Significación (bilateral)
Evaluador 1 Rosa Vilanueva Figueroa	Grupo 1	Si está de acuerdo	25	,91	50	,001
	Grupo 2	No está de acuerdo	5	,09		
Evaluador 2 Abraham Cardenas Saavedra	Grupo 1	Si está de acuerdo	30	1,00	50	,000
	Grupo 2	No está de acuerdo				
Evaluador 3 Julio Manrique Cespedes	Grupo 1	Si está de acuerdo	26		50	,001
	Grupo 2	No está de acuerdo	4			
total			30	1.00		

#### Ficha técnica variable 2: Motivación Laboral

Ficha Técnica : Cuestionario Motivación Laboral

Autores : Marshall Sashkin (1996)

Procedencia : U.S.A.

Administración : Individual y colectiva

Tiempo : 20 a 25 min

Estructuración : 4 dimensiones – 20 ítems

Aplicación : colaboradores 18 a 58 años

Para completar la información detallada se realizó la encuesta del Cuestionario de Motivación sustentado en las ecuaciones estructurales y un análisis estadístico multivariante, con el fin de contrastar las dimensiones de la variable Motivación Laboral a los colaboradores entre 18 y 58 años de edad de la empresa manufacturera de un distrito del Callao. Este grupo de encuestados fue seleccionado por un muestreo intencionado. Se precisa también que la encuesta consta de 20 enunciados relacionados a los objetivos específicos de la variable, salud ocupacional, donde el participante tiene la opción de marcar con “X” su respuesta elegida. Las opciones de respuestas son: (1) No estoy de acuerdo; (2) Solo estoy un poco de acuerdo; (3) Estoy parcialmente de acuerdo; (4) Estoy básicamente de acuerdo y (5) Estoy completamente de acuerdo.

## Validez y Confiabilidad del Instrumento

El Cuestionario de Motivación perteneciente al autor, Marshall Sashkin, cuya fiabilidad la realizó Pozo C, (2015), quién evaluó este instrumento de motivación fue aplicado al programa IBM/SPSS obteniendo una Alfa de Cronbach con un valor de  $r = 0.704$  siendo considerado como aceptable, buena fiabilidad.

Tabla 2: Confiabilidad del Cuestionario de Motivación Laboral:

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.704	20

Tabla 3: Estadística de fiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	# de elementos
Salud Ocupacional	0.920	30
Motivación Laboral	0.704	20



Tabla 4 : Estructura de las dimensiones del Cuestionario Motivación Laboral Mbm

1. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	2. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	3. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	4. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
5. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	6. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	7. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	8. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
9. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	10. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	11. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	12. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
13. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	14. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	15. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	16. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
17. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	18. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	19. C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	20. C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
Necesidades de protección y seguridad	Necesidades sociales y de pertenencia	Necesidades de autoestima	Necesidades de autorrealización

Para la confiabilidad de ambos cuestionarios, se utilizó el Alfa de Cronbach, que registra a las preguntas bajo un mismo constructo y están debidamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Significa que si el valor mientras más cercano se encuentre al valor 1 mayor es la correlación entre las variables analizadas.

Tabla 5: Niveles de Confiabilidad

Valores	Interpretación
De 0.80 a 1.00	Elevada
De 0.06 a 0.79	Aceptable
De 0.40 a 0.59	Moderada
De 0.20 a 0.39	Baja
De 0.00 a 0.19	Muy baja

## Procedimientos

En primer paso se elaborará un formulario de recojo de datos vía encuesta presencial. Luego de su elaboración se procederá con su difusión a través de los distintos canales de comunicación que hay en la Empresa, como son: periódicos murales, afiches, en la charla de 5 minutos al cambio de turno de trabajo. En dicho formulario se solicitará el consentimiento informado y se les informará a los evaluados del carácter anónimo y voluntario de su participación. Concluido el llenado de los cuestionarios se continuó con completar la base de datos y finalmente con los análisis estadísticos pertinentes. Hernández y Medina, (2018)

### 3.5 Método de análisis de datos

Teniendo las encuestas concluidas se procede a ingresarlos a una base de Excel 2021, para codificarla y tabularla. Con el Programa IBM Statistical Package for Social Sciences (SPSS) (IBM. Corp., 2019), se realizó el análisis estadístico descriptivo de cada variable con respecto a las dimensiones de acuerdo a los objetivos propuestos, evidenciándose con las tablas y las medidas y porcentajes registrado por cada nivel y correlación efectuada. Se usó Rho de Spearman para el método de correlación de los constructos entre las dimensiones. Manzano y Zamora (2009).

Prueba de Normalidad: analiza si los datos de las variables son paramétricos o no paramétricos

Regla de decisión:

Si  $p_{valor} < 0.05$ : comportamiento no paramétrico

Si  $p_{valor} > 0.05$ : comportamiento paramétrico.

Tabla 6: Prueba de normalidad con 2 variables – Kolmogorov-Smirnov

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
salud ocupacional	0.362	50	0
motivación laboral	0.253	50	0

*Fuente : Elaboración propia*

El resultado precisa la significancia de ambas variables, bajo el método Kolmogorov-Smirnov para la prueba de normalidad. Al obtener los valores menores de 0.05, precisa que tiene los datos de comportamiento no paramétricos. Es así, que se procede al Rho Spearman para determinar la correlación de ambas variables.

### 3.6 Aspectos éticos

Para el desarrollo de este estudio se tuvo en cuenta los valores, la ética profesional y sobre todo el respeto por ello, quedando en anonimato la identidad de los participantes y los resultados de la evaluación en absoluta reserva, como está especificado en el Código de Ética Profesional del Psicólogo ubicado en el artículo 24. Asimismo, para el presente estudio con responsabilidad se realizó la presente investigación y se citó a varios autores conforme la normativa American Psychological Association (APA) que la información recogida fue utilizada solo con fines investigativos, respetando la privacidad de cada uno de los evaluados. Todos los trabajadores que participaron fueron informados sobre el procedimiento del estudio y con la aprobación de cada uno se realizó la investigación.

Huamanchumo H, y Rodriguez J. (2015):

Los estudios científicos analizan los problemas sociales, financieros, empresariales y económicos para el beneficio de las organizaciones y la sociedad. Determinan las causas de los problemas y ofrecen respuesta científica al problema a investigar. Ningún estudio va a ir en contra de los preceptos morales y éticos (pag. 199).

## IV RESULTADOS

### 4.1 Presentación de resultados generales

En los resultados estadísticos descriptivos en la Tabla 7, con respecto a la correlación de las variables Salud Ocupacional y Motivación laboral, objeto de la presente investigación se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 7: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Salud Ocupacional y Motivación Laboral

		Salud Ocupacional	Motivación Laboral
salud ocupacional	Correlación	1	,025
	Sig. (bilateral)		,861
	N	50	50
motivación laboral	Correlación	,025	1
	Sig. (bilateral)	,861	
	N	50	50

*Fuente: Elaboración propia*

En esta tabla se puede verificar que la significancia aplicada para las dos variables, salud ocupacional y motivación laboral, obtiene una correlación de 0.025. Es decir, tiene una correlación positiva alta, siendo el valor de  $p = 0.861 > 0.05$  por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alterna, si existe relación. Es así que, Salud Ocupacional se relaciona con la variable de Motivación Laboral de los colaboradores de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao.

Se detalla a continuación las correlaciones efectuadas entre Salud Ocupacional y la dimensión Necesidades de Protección de la variable Motivación laboral, determinado como objetivo específico 1, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 8: Coeficiente de correlación de Spearman entre las variable Salud Ocupacional y la dimensión de Necesidades de Protección de la variable de Motivación Laboral

		Salud Ocupacional	Necesidades de Protección
Rho de Spearman	de Salud Ocupacional	1,000	-,246
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		,085
	N	50	50
	Necesidades de Protección	-,246	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,085	.
	N	50	50

*Fuente: Elaboración propia*

Los resultados dan cuenta de una relación  $\rho = -0,246$ , en el caso específico de ésta fue inversa entre Salud Ocupacional y la dimensión de necesidades de protección de la variable motivación laboral, indicándonos que existe una correlación negativa fuerte moderada débil. El resultado de 0.085 precisa que es mayor a 0.05, lo que indica que la relación es baja, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula. No existe relación entre Salud Ocupacional y la necesidad de protección percibida en los colaboradores operativos de Empresa manufacturera de un distrito del Callao, periodo 2021.

Continuando con las correlaciones a continuación se detalla la correlación entre la Salud Ocupacional y la dimensión necesidad de autoestima correspondiente a la variable Motivación laboral, determinado como objetivo específico 2, cuyos resultados se detallan a continuación:

Tabla 9: Coeficiente de correlación de Spearman entre las variable Salud Ocupacional y la dimensión de Necesidades de Autoestima de la variable Motivación Laboral.

Rho de Spearman	de Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	de	Salud ocupacional	Necesidades Autoestima
				1,000	,066
		Sig. (bilateral)		.	,649
		N		50	50
	Necesidades Autoestima	Coeficiente de correlación	de	,066	1,000
		Sig. (bilateral)		,649	
		N		50	50

*Fuente: Elaboración propia*

El resultado muestra una relación  $\rho = 066$  entre la variable de Salud Ocupacional y la dimensión de necesidad de autoestima de la variable motivación laboral, indicándonos una correlación positiva baja. El registro de 0.649 muestra que es mayor a 0.05, lo que indica que la relación es moderada, rechazándose la hipótesis nula. Es decir, existe relación entre Salud Ocupacional y las necesidades de autoestima percibida en los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao.

Tabla 10: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable Salud Ocupacional y la dimensión de Necesidades Sociales de la variable de Motivación Laboral, objetivo específico 3.

Rho de Spearman	de Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	de	Salud Ocupacional	Necesidades Sociales
				1,000	-,029
		Sig. (bilateral)		.	,840
		N		50	50
	Necesidades Sociales	Coeficiente de correlación	de	-,029	1,000
		Sig. (bilateral)		,840	.
		N		50	50

*Fuente: Elaboración propia*

Se registra una correlación  $\rho = -0,29$  en la variable de Salud Ocupacional y la dimensión de necesidades sociales de la variable motivación laboral, que indica que hay una correlación negativa fuerte moderada débil. El resultado de 0.840 muestra que es mayor a 0.05, lo que permite precisar que la relación es baja, aceptándose la hipótesis nula. Es decir, no existe relación entre Salud Ocupacional y las necesidades sociales percibida en los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao, 2021.

Tabla 11: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable Salud Ocupacional y la dimensión de Necesidades de Autorrealización de la variable Motivación Laboral como objetivo específico 4:

			Salud Ocupacional	Necesidades Autorrealización
Rho de Spearman	de Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,802
		N	50	50
	Necesidades Autorrealización	Coeficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,802	.
		N	50	50

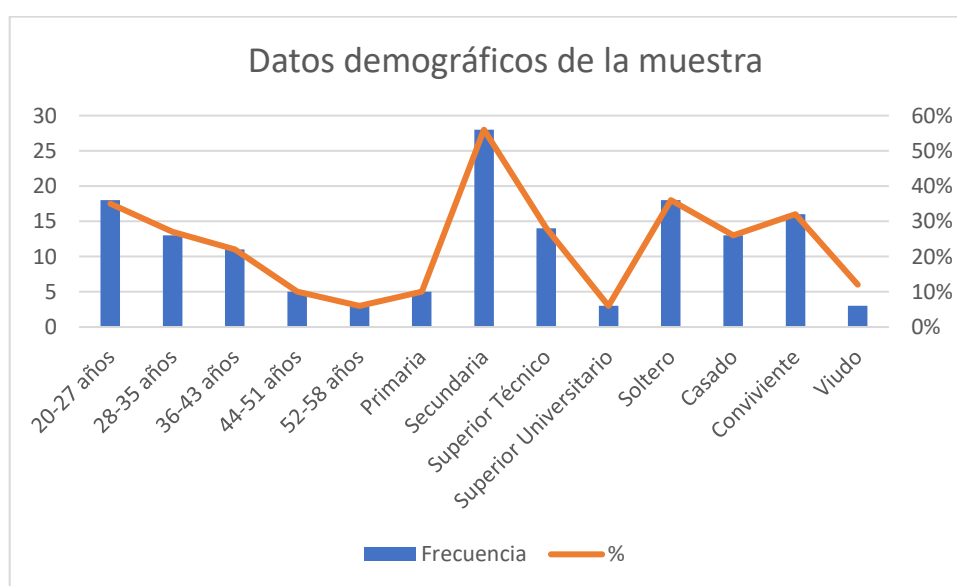
*Fuente: Elaboración propia*

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de una relación  $\rho = 0,36$  entre la variable de Salud Ocupacional y la dimensión de necesidades de Autorrealización de la variable motivación laboral, indica que existe una relación positiva con un nivel de correlación baja. El resultado de 0.802 muestra que es mayor a 0.05, lo que precisa que la relación es positiva alta, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, hay relación entre Salud Ocupacional y las necesidades de Autorrealización percibida en los colaboradores operativos de la empresa manufacturera del distrito de un distrito del Callao

Tabla 12: Datos Sociodemográficos de los colaboradores de Empresa manufacturera de un distrito del Callao

		Frecuencia	%
Edad	20-27 años	18	35%
	28-35 años	13	27%
	36-43 años	11	22%
	44-51 años	5	10%
	52-58 años	3	6%
Grado de Instrucción	Primaria	5	10%
	Secundaria	28	56%
	Superior Técnico	14	28%
	Superior Universitario	3	6%
Estado Civil	Soltero	18	36%
	Casado	13	26%
	Conviviente	16	32%
	Viudo	3	12%

Figura 3





## V DISCUSIÓN

Este estudio determinó que el objetivo principal es la correlación de salud ocupacional y motivación laboral percibida en los colaboradores operativos de Empresa manufacturera de un distrito del Callao. El análisis de relación de Rho de Spearman determinó un índice de relación en ambas variables de 0.025 siendo el valor de  $p = 0.861 > 0.05$  y de acuerdo a la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, si existe relación. Se encontró similitud con la investigación que realizó Rivas C. (2019) Lima, sobre la relación de salud ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores.

Sobre este objetivo específico es precisar la relación de la Salud Ocupacional con la dimensión de motivación laboral: necesidades de protección en los trabajadores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao. Mediante el análisis de correlación se obtuvo un índice de  $-0.246$  que registró menor a  $0.05$  es decir “ $0.001$  v  $0.005$ ” aceptándose la hipótesis nula. Quiere decir, no hay relación entre Salud Ocupacional y las exigencias de protección percibida por los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao. Este resultado indica que las necesidades de protección basada en la Teoría de las Jerarquías de Maslow (1991), no tiene relación directa al concepto de salud ocupacional considerando que la conducta humana está bajo la influencia de estímulos brindados por la empresa. Al realizar el presente estudio no evidencie a la fecha trabajos de investigación aplicadas a la teoría de las jerarquías, guardando relación con la investigación realizada por Delgado C, (2015).

Adicionamos también la discusión sobre el objetivo específico para encontrar relación de Salud Ocupacional y las necesidades sociales en los colaboradores operativos de Empresa manufacturera de un distrito del Callao. Mediante el análisis de correlación se obtuvo un índice de  $-0.029$  que registró  $0.05$ , es decir “ $0.001$  v  $0.005$ ” se toma en cuenta la hipótesis nula, presentando una relación nula entre ambas variables. Como en la descripción anterior, este resultado indica que ambos conceptos, salud ocupacional y necesidades sociales son independientes. relaciona a la pertenencia a la comunidad, relación familiar y la relación con los

compañeros de trabajo, sin embargo, al obtenerse este resultado nos hace precisar que los colaboradores de la empresa manufacturera de un distrito del Callao, carecen de este concepto o no lo tienen interiorizado.

En el siguiente objetivo se determinó la relación de Salud Ocupacional y la dimensión, necesidades de autoestima percibida en los colaboradores operativos de Empresa manufacturera de un distrito del Callao. Mediante el análisis de correlación dio como resultado un índice de 0.066 que demostró un nivel de significancia mayor a 0.05 es decir "0.001 v 0.005" se rechaza la hipótesis nula, presentando correlación moderada en las dos variables. En el estudio de investigación de Linares J, (2017) el resultado obtenido entre la correlación de motivación intrínseca con desempeño laboral fue significativamente alto de 0.0783, es decir a mayor motivación mayor desempeño laboral.

En el presente objetivo es determinar la relación de Salud Ocupacional y los requisitos de autorrealización por los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao. Mediante el análisis de correlación se obtuvo un índice de 0.036 que demostró un nivel de mayor a 0.05 es decir "0.001 v 0.005" rechazándose la hipótesis nula y ambas variables presentan correlación media. Este resultado nos indica que el desarrollo profesional del individuo si tiene reacción con la salud ocupacional. Este resultado también lo obtuvo Paredes G. (2018) en su investigación de las dimensiones de la motivación en el desempeño laboral en los trabajadores del Hotel Titilaka S.A.C., cuyo resultado fue favorable porque el trabajo tiene una actitud positiva en su puesto laboral debido a que hay motivación positiva ante dicho puesto por tanto su desempeño es también óptimo.

## VI CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que mientras los colaboradores conozcan y apliquen el concepto de salud ocupacional, del cuidado de su salud en su labor y además lo ejecuten se sentirán motivados a realizar un trabajo seguro, responsable y beneficioso para sí mismo y por consecuencia también será favorecida la Empresa.

Segunda: Los colaboradores demostraron que el concepto de salud ocupacional no afecta las necesidades sociales del colaborador por tratarse de términos independientes y existen otros factores de motivación más relevantes, como puede ser el salario o condiciones físicas del puesto.

Tercera: Para los colaboradores de la empresa es importante las buenas condiciones físicas y psicosociales en su labor como factores de motivación y el buen desempeño de sus funciones.

Cuarta: Se evidenció que un colaborador está motivado cuando la empresa reconoce su desempeño y dedicación hacia la mejora continua y desarrollo de la organización.

## VII RECOMENDACIONES

En efecto, los colaboradores de la empresa manufacturera de un distrito del Callao si perciben de forma positiva y necesaria la Salud Ocupacional y la motivación laboral. Se sugiere que la Dirección de la Empresa promueva y difunda hacia toda la Empresa a cumplir con lo estipulado en la Ley de SST N° 29783 de brindar equilibrio entre las condiciones laborales y condiciones de vida del individuo.

Prevenir los riesgos laborales y psicosociales de los colaboradores de la empresa manufacturera mediante encuestas, de cuyos análisis se crearía programas de bienestar laboral para su difusión, cuidado del uso de equipos de seguridad, principio primordial y de suma importancia para el desempeño de su labor diaria y reforzamiento de los procedimientos de cada proceso productivo y también brindar el apoyo necesario al colaborador en forma personal y contribuir con el bienestar propio y de la empresa.

Se recomienda elaborar un programa de incentivos o reconocimientos donde su involucra la gestión de la jornada diaria, valorando la capacidad, compromiso y responsabilidad de cada colaborador en su labor diaria. La empresa debe considerar al trabajador como una pieza importante en el desarrollo de su organización.

Realizar la evaluación de puestos de trabajo para verificar que el colaborador se encuentra en el perfil indicado según sus competencias y experiencia y de esta forma se ofrece mejores condiciones de trabajo a cada colaborador.

## REFERENCIAS

- Alvarado, C. (s/f). *Historia de la salud ocupacional*. Recuperado el 13 de febrero de 2011  
[http://www.bvsde.paho.org/cursoa\\_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf](http://www.bvsde.paho.org/cursoa_epi/e/lecturas/mod2/articulo4.pdf)
- Arévalo, N. (2010). *Importancia de la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001*. Ensayo - Material inédito. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia
- Arevalo y Sanchez (2018), *Cultura Preventiva en la Empresa: Métodos de evaluación y mejora*. Madrid, España.
- Arias F. (2006) *El proyecto de Investigación*, Sexta Edición, Editorial Episteme, Caracas Venezuela.
- Arias, Villasís y Miranda (2016) *El protocolo de la investigación III : La población de estudio*, Revista Alergia Mexico, Ciudad de México, México.
- Artazcoz L. (2002), *Aspectos Metodológicos en la investigación sobre trabajo, género y salud*. Revista Internacional de Ciencias Sociales 2014;33:139-153
- Ascendo.blog (19 de junio de 2021)  
<https://blog.acsendo.com/la-importancia-de-la-salud-ocupacional-en-las-organizaciones/>
- Ato y Vallejo (2015) *Diseños de investigación en Psicología*, Ediciones Piramide, Madrid, España.
- Babatunde, O. (2013) *Occupational Stress: A Review on Conceptualisations, Causes and Cure* Vol. II (LXV) No. 3/2013
- Bendezu D. (2019), Lima. *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* (Tesis de Titulación) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- McEwen, B.S.& Sapolsky, R.M. (1995) *Stress and cognitive function*. *Current Opinion in Neurobiology* (5-2): 205-216
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales. Normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. Madrid, España: Editorial Ideaspropias

- Castro F. (2017), Lima. *Salud Ocupacional y su relación son la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arion S.A. San Isidro* (Tesis de titulación), Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Chavez S, (2018). *El Concepto del Riesgo, The Risk Concept* [https://www.cibnor.gob.mx/revista-rns/pdfs/vol4num1/03\\_CONCEPTO.pdf](https://www.cibnor.gob.mx/revista-rns/pdfs/vol4num1/03_CONCEPTO.pdf)
- Chiavenato I, (2017) *Comportamiento Organizacional*, Segunda Edición, Editorial McGraw-Hill, D.F. México [https://www.academia.edu/37914458/Comportamiento Organizacional Idalberto Chiavenato McGrawhill 2da Edicion](https://www.academia.edu/37914458/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion)
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano. (3er a ed.)* Colombia, Bogotá: Editorial Mc Graw – Hill.
- Delgado C. (2015). Ecuador. *Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional de acuerdo a las Normas OHSAS 18001 para interior de la Mina en la Empresa Produmin S.A.* (Tesis de Grado) Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador
- Díaz, Pilar (2010) *Prevención de riesgos laborales. PCPI Seguridad y salud laboral.* Segunda impresión. Editorial Paraninfo. España.
- Fabregues S. (2016), *Técnicas de Investigación Social y Educativa*, Editorial UOC, Primera Edición, Cataluña, España.
- Fernández M. *El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes.* Teoría e investigación en Psicología. 2010; 19: 37-59.
- Galeano, M. (2018). *Estrategias De Investigación Social Cualitativa: El Giro En La Mirada.* Fondo Editorial FCSH. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=LxmMDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=galeano+2004+enfoco+cuantitativo&ots=5Yq3xVUnyq&sig=ebZq3Wfu1UJlzLPqnp7dJ3yCpQE#v=onepage&q&f=false> Gestipolis <https://www.gestipolis.com/la-motivacion-en-el-trabajo/>
- Gil-Monte P. *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional.* Salud Pública. 2012; 29(2):237-41
- Gomez Ingrid, *Salud Laboral: Una revisión a la luz de las Nuevas Condiciones del Trabajo* (2006)

- Gomero, R y Llap Yesan, C. (2005). *La medicina ocupacional en los últimos tiempos*. Revista Médica Herediana. 16(4), 273-275
- Guerrero J. (2017), Piura. *Plan de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa G.A. Ingenieros Constructores S.A.C. para su proyecto: portal de Entrada/Salida de un túnel Trasandino* (Tesis de Titulación) Universidad Nacional de Ingeniería, Lima, Perú.
- Hernandez, Fernandez y Baptista (2010), *Método de la Investigación* – Primera Edición, D.F. Mexico
- Hoel P. (1976) *Introducción a la Estadística Matemática*, Barcelona : Ariel
- Huamanchumo, H. & Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación en las organizaciones*. (1era ed.) . Lima, Perú: Editorial Summit.
- Escurra L (1988) *Cuantificación de la Validez del Contenido por criterio de jueces*, *Revista de Psicología*, Pontificia Universidad Católica del Perú
- Law, Baum y Dunn (2005) *Análisis Cualitativo y cuantitativo de la participación en ocupación de ocio, tiempo libre en personas con cambio repentino en la condición de la salud* (p-340)
- Ley 30222, Modificatoria de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley 29981, Ley que crea la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL)
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo DS 003-2013 TR, Modificatoria del DS 005-2012 Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Linares J. (2017). Lima, *Motivación laboral y desempeño laboral en el Centro de Salud la Huayrona, Lima – Perú* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú
- Lopez P. & Fachelli S. (2015) *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*, Editorial Bellaterra, Barcelona, España.
- Manzano y Zamora (2009) *Método de Rho Spearman*
- Maslow A, (1991) *Sinopsis de : “Motivación y Personalidad”* Ediciones Diaz De Santos, Madrid, España
- Merino P. (2022), Ecuador. *Necesidades y dificultadores de los profesionales médicos en salud y seguridad ocupacional del Ecuador* (Tesis de Maestría) Universidad Internacional SEK

- Ministerio de Salud. Documento Técnico: *Protocolos de Exámenes Médicos Ocupacionales y de Diagnósticos de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad*. Lima: Ministerio de Salud; 2011
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. *Informe Técnico: Factores de Riesgo Psicosocial en Trabajadores de Lima Metropolitana*. Lima: Consejo Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de Lima Metropolitana; 2014.
- Moreno y Baez (2010), *Riesgos Psicosociales: contexto y consecuencias*, Madrid, España
- Nava H. (1994). *Antecedentes históricos de la salud en el trabajo*. En: Barquín, C. Sociomedicina. (p. 533-536). México: Méndez Editores
- Norma Internacional ISO 45001:2018 *Sistemas Integrados de Gestión Salud y Seguridad Ocupacional*, Primera Edición, Secretaria General de Ginebra, Suiza, (2018)  
<https://www.qhse.com.pe/wp-content/uploads/2018/04/ISO-45001-Norma-Internacional-Oficial-Espa%C3%B1ol-Safety-VIP-1.pdf>
- OIT (2008) *Declaración de Seúl sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. En: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/statements-and-speeches/WCMS\\_095955/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/statements-and-speeches/WCMS_095955/lang--es/index.htm). Consulta: 16-12-2011
- Organización Panamericana de la Salud. *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores*. Washington DC: 54° Consejo Directivo de la Organización Panamericana de la Salud; del 28 de setiembre al 2 de octubre 2015.
- OHSAS 18001, *Requisitos de la norma para la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional*
- Organización Internacional del Trabajo OIT, & Organización Mundial de la Salud OMS. (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión: Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención* (No. 56) (pp. 1–85). Ginebra-Suiza: OIT-OMS
- Ortiz A. (2020) *El estrés laboral : Origen, consecuencias y como combatirlo*, Daena : International Journal of Good Conscience.
- Paredes G. (2018) Arequipa, *Dimensiones de la motivación en el desempeño del personal del Hotel Titilaka S.A.C.* (Tesis de Titulación), Universidad Nacional San Agustín, Arequipa – Perú.



- Pozo C, (2015) *Evaluación del instrumento del Cuestionario Mbm de Marshall Shashkin*
- Ramazzini, B. Biopatología creadores de la Medicina del Trabajo, *Misterios de la ciencia Forense*. 1979.
- Rivas C. (2019) Lima. *Salud Ocupacional y calidad de vida laboral de los trabajadores de una Superintendencia de Tributación en Ancón* (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Salanova Marisa, *Libro de Psicología en Salud Ocupacional* (2009), Madrid España
- Salanova Marisa, Martinez Isabel, Llorena Susana: *Aportaciones Desde La Psicología Organizacional Positiva Para Desarrollar Organizaciones Saludables Y Resilientes*
- Salanova Marisa, Martinez Isabel, Llorena Susana: *Psicología Organizacional Positiva* (2005)
- Salanova M. Papeles del Psicólogo *An Internacional Review, Journal of Occupational Health Psychology, Journal of Occupational and Organizational Behavior, European Journal of Work and Organizational Psychology*, ISSN: 0214-7823
- Salazar L. (2018), Tingo Maria. *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 Gomez Arias* (Tesis de titulación), Universidad Nacional Agraria de la Selva, Tingo Maria, Perú.
- Salud Ocupacional en America Latina – Revista Colombiana – 2011.
- Salud Ocupacional: Historias y Retos del Futuro – Maria del Carmen Gastañaga, 2012
- Salud Ocupacional (19 de junio de 2021)  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/up/v6n1/v6n1a11.pdf>
- Salud Ocupacional para todos (19 de junio de 2021)  
[https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X\\_spa.pdf;jsessionid=63CB1E2F0FD40FA9D1F0F86E2FF9D166?sequence=1](https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf;jsessionid=63CB1E2F0FD40FA9D1F0F86E2FF9D166?sequence=1)
- Significado de la comunicación organizacional  
<https://www.significados.com/comunicacion-organizacional/>

- Tennasse M. (2010) *Situación Actual y Perspectiva de la Salud Ocupacional en América Latina*.
- Sum M (2015), Guatemala, *Motivación y Desempeño Laboral realizado al personal administrativo de una empresa de alimentos de Quetzaltenango*. (Tesis de Grado) Universidad Rafael Ladivar, Guatemala.
- Villalobos, G. (2005). Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública. La Habana, Cuba
- Welch & Corner (1988) Validez y Confiabilidad en la recolección de datos.

## ANEXOS

### ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: Salud Ocupacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICE	INSTRUMENTO
<b>LA SALUD OCUPACIONAL</b>	<p>Artazcoz (2002) señala que aunque en los diferentes contextos de trabajo todavía persisten los <u>riesgos laborales</u>, cada vez mayor es el protagonismo de los factores de <u>riesgo psicosocial</u> y del <u>estrés laboral</u> derivados de las nuevas formas de organización en los trabajos; impulsar la evaluación y la <u>prevención</u> de los factores de riesgo psicosocial en la empresa, centrada en el entorno del trabajo tanto en el ámbito pagado como ambiente familiar</p>	<p>Se procederá con una encuesta a la población indicada cuyos resultados serán obtenidos por medio del puntaje que se obtenga del Cuestionario de Nivel de Salud Ocupacional</p>	Riesgos laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accidentes mortales</li> <li>- Accidentes leves</li> <li>- Enfermedades Ocupacionales</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22 (7)	<p>No (1) No sabe (2) Si (3)</p>	<p>Cuestionario de factores asociados a la salud ocupacional</p>
			Riesgo psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Carga y ritmo del trabajo.</li> <li>- Cultura organizacional</li> <li>- Tiempo de trabajo</li> <li>- Relaciones personales</li> <li>- Desarrollo personal</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 (8)		
			Estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interacción casa/trabajo</li> <li>- Depresión</li> <li>- Ansiedad</li> <li>- Trastorno de sueño</li> </ul>	9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15 (7)		
			Prevención	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Absentismo laboral</li> <li>- Discapacidad Laboral</li> <li>- Seguridad Industrial</li> </ul>	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 (8)		

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES: Motivación laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ÍNDICE	INSTRUMENTO
<b>LA MOTIVACION LABORAL</b>	<p>Maslow A (1943) determina a la motivación como una característica que impulsa a conducta humana y mediante la pirámide de Maslow describió mediante jerarquías y son:</p> <p>Necesidades de seguridad: es mantener la seguridad, orden en la vida del ser humano.</p> <p>Necesidades sociales: está relacionado a la pertenencia a una comunidad, sociedad, relación familiar, de amistad, de pareja, compañeros laborales, etc.</p> <p>Necesidades de consideración o reconocimiento: se refiere a la de confianza en uno mismo, reputación, metas financieras, independencia personal.</p> <p>Necesidades de autorrealización: Este es el quinto nivel y es la cúspide de las necesidades y para llegar a ésta tenemos que haber cumplido con todas las anteriores.</p>	<p>Se procederá con una encuesta a la población indicada cuyos resultados serán obtenidos por medio del puntaje que se obtenga del Cuestionario de Motivación Laboral MbM.</p>	<p>Necesidades de protección y seguridad</p> <p>Necesidades sociales y de pertenencia</p> <p>Necesidades de autoestima</p> <p>Necesidades de autorrealización</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seguridad económica</li> <li>- Seguridad personal</li> <li>- Vida razonable</li>   <li>- Interacción social</li> <li>- Identidad con el grupo</li> <li>- Necesidad de amistad</li>   <li>- Amor propio</li> <li>- Respeto propio</li> <li>- Auto valorarse</li>   <li>- Crecimiento y desarrollo de potencial</li> <li>- Lograr metas laborales</li> </ul>	<p>1, 5, 9, 13 y 17 (5)</p> <p>2, 6, 10, 14 y 18 (5)</p> <p>3, 7, 11, 15 y 19 (5)</p> <p>4, 8, 12, 16 y 20 (5)</p>	<p>Muy en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (4)</p> <p>Muy de acuerdo (5)</p>	<p>Cuestionario de factores asociados a la motivación laboral</p>

### ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA: SALUD OCUPACIONAL

Problema General	Objetivo General	Metodología
- ¿Cuál es el nivel de salud ocupacional que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao?	- Determinar el nivel de percepción de la salud ocupacional de los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito del Callao.	La investigación es de tipo descriptivo, transversal, con un diseño No experimental y con un enfoque cuantitativo.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
- ¿Cuál es el nivel de la salud ocupacional, según la dimensión riesgos laborales, que perciben los colaboradores operativos de Empresa manufacturera de un distrito de Callao?	- Identificar el nivel de salud ocupacional, según la dimensión riesgos laborales que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao	La población de estudio está comprendida por 50 colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao.
- ¿Cuál es el nivel de la salud ocupacional, según la dimensión riesgo psicosocial, que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao?	- Identificar el nivel de salud ocupacional, según la dimensión riesgo psicosocial que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao.	La muestra está constituida por 50 colaboradores, la cual se determinó bajo la técnica de Muestreo aleatorio simple (MAS) y la técnica de recolección de datos.
- ¿Cuál es el nivel de la salud ocupacional, según la dimensión estrés laboral, que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao?	- Identificar el nivel de salud ocupacional, según la dimensión estrés laboral que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao.	
- ¿Cuál es el nivel de la salud ocupacional, según la dimensión prevención, que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao?	- Identificar el nivel de salud ocupacional, según la dimensión prevención que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao.	

#### ANEXO 4: MATRIZ DE CONSISTENCIA: MOTIVACIÓN LABORAL

Problema General	Objetivo General	Metodología
- ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral que perciben los colaboradores operativos de la empresa la Empresa manufacturera de un distrito del Callao?	- Determinar el nivel de percepción de la motivación laboral de los colaboradores operativos de la empresa la Empresa manufacturera de un distrito del Callao.	La investigación es de tipo descriptivo, transversal, con un diseño No experimental y con un enfoque cuantitativo.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Población y muestra
- ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral, según la dimensión de las necesidades de protección, que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao?	- Identificar el nivel de motivación laboral, según la dimensión de necesidades de protección que perciben los colaboradores operativos de Empresa manufacturera de un distrito de Callao.	La población de estudio está comprendida por 50 colaboradores operativos de Empresa manufacturera de un distrito de Callao.
- ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral, según la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao?	- Identificar el nivel de motivación laboral, según la dimensión de necesidades sociales y de pertenencia que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao.	La muestra está constituida por 50 colaboradores, la cual se determinó bajo la técnica de Muestreo aleatorio simple (MAS) y la técnica de recolección de datos.
- ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral, según la dimensión de necesidades de autoestima que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao?	- Identificar el nivel de motivación laboral, según la dimensión de necesidades de autoestima que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao.	
- ¿Cuál es el nivel de la motivación laboral, según la dimensión de necesidades de autorrealización que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao?	- Identificar el nivel de motivación laboral, según la dimensión de necesidades de autorrealización que perciben los colaboradores operativos de la Empresa manufacturera de un distrito de Callao.	

## ANEXO 5 CUESTIONARIO DE SALUD OCUPACIONAL

**Cuestionario de Nivel de Salud Ocupacional**

Area  fecha

Marque con una X el casillero que le corresponde

**Edad :**  20-27 años  28-35 años  36-43 años  44-51 años  52-58 años

**Estado civil**  Soltero  Casado  Conviviente  Viudo

**Educación:**  Primaria  secundaria  Superior Técnico  Superior Universitario

PREGUNTAS		SI (3)	N/S (2)	NO (1)
1	La altura de la superficie de trabajo (mesa, poyata, etc.) es inadecuada para el tipo de tarea para las dimensiones del colaborador			
2	El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno) es insuficiente o inadecuado			
3	Trabajo en situación de aislamiento o confinamiento (aunque sea esporádicamente)			
4	Temperatura inadecuada debido a la existencia de fuentes de mucho calor o frío o a la inexistencia de un sistema de climatización			
5	Insuficiente iluminación en su puesto de trabajo			
6	Ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración para la realización de su trabajo			
7	Carencia de procedimientos de trabajo en los que se incluyen medidas de seguridad en el trabajo con este tipo de agentes			
8	Manipula cargas pesadas, grandes habitualmente, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable			
9	Realiza esfuerzos físicos importantes, bruscos o en posición inestable (distancia, torsión o inclinación del tronco)			
10	Tiene posturas de pie prolongadas			
11	Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad			
12	Trabajo de turnos (nocturnos)			
13	Al finalizar la jornada se siente "especialmente cansado"			
14	Su actividad requiere un esfuerzo físico frecuente, prolongado, con periodo insuficiente de recuperación o a un ritmo impuesto y que no puede modular			
15	Siente que el trabajo que realiza no es valorado			
16	El nivel de atención requerido para la ejecución de su trabajo es elevado			
17	Realiza tareas repetitivas			
18	Tiene dificultad de ser promovido en su área de trabajo			
19	Carece de autonomía para realizar su trabajo			
20	Se siente discriminado en su entorno laboral			
21	Se producen situaciones que impliquen violencia psíquica o física por cualquier motivo			
22	La relaciones entre compañeros y/o jefes son insatisfactorias			
23	Has recibido información sobre riesgos laborales a los que estás expuesto			
24	Considerada adecuada o suficiente esta información			
25	Conoce como esta organizada la prevención de riesgos en su empresa			
26	Se incluyen las normas de prevención de riesgos en las instrucciones que recibe para desarrollar su trabajo			
27	Se ha implementado en su Empresa un plan de emergencia y se realizan simulacros periódicamente			
28	Su estado físico o biológico (discapacidad, minusvalía, patología previa, aptitud física, etc), presenta problemas con las condiciones del puesto de trabajo			
29	En su empresa tienen conformado en Comité de Seguridad			
30	Se efectúan exámenes de vigilancia médica (ingreso, periódicos y de retiro)			

## ANEXO 6: CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

### El Cuestionario MbM

**Instrucciones:** Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

<b>C</b>	-	Estoy Completamente de acuerdo
<b>B</b>	-	Estoy Básicamente de acuerdo
<b>P</b>	-	Estoy Parcialmente de acuerdo
<b>S</b>	-	Sólo estoy un poco de acuerdo
<b>N</b>	-	No estoy de acuerdo

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable  | C | B | P | S | N |
| 2. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta  | C | B | P | S | N |
| 3. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa                         | C | B | P | S | N |
| 4. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.   | C | B | P | S | N |
| 5. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.                                      | C | B | P | S | N |
| 6. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.   | C | B | P | S | N |
| 7. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.                               | C | B | P | S | N |
| 8. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.                          | C | B | P | S | N |
| 9. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.   | C | B | P | S | N |
| 10. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.                            | C | B | P | S | N |
| 11. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.                  | C | B | P | S | N |
| 12. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.   | C | B | P | S | N |
| 13. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.  | C | B | P | S | N |
| 14. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-. | C | B | P | S | N |
| 15. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.                              | C | B | P | S | N |
| 16. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.                                | C | B | P | S | N |
| 17. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa. | C | B | P | S | N |
| 18. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.   | C | B | P | S | N |
| 19. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.   | C | B | P | S | N |
| 20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.  | C | B | P | S | N |



## ANEXO 7 CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

A continuación, se detalla la fórmula que se utilizó:

$$n = \frac{N\sigma^2 Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza. Teniendo como constante 1,96.

e = Margen de error absoluto aplicado al (0,05).

$\sigma$  = Desviación estándar poblacional, el cual se considera 0,5

$$n = \frac{110(0,5)^2(1,96)^2}{(110-1)(0,05)^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{110(0,25)(3,84)}{109(0,0025) + (0,25)(3,84)}$$

$$n = \frac{110}{5,80}$$

n = 50
--------

## ANEXO 8: VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Validez factorial de Cuestionario de Salud Ocupacional

		Factor I	Factor II	Factor III
1	Altura adecuada	0.798		
2	Espacio de trabajo adecuado	0.786		
3	Zona de trabajo reducido	0.719		
4	Temperatura adecuada	0.707		
5	Iluminación precisa	0.504		
6	Ruidos ambientales	0.453		
7	Carencia procedimientos	0.641		
8	Manipula cargas pesadas	0.61		
<hr/>				
9	Esfuerzo físico		0.641	
10	Estar parados muchas horas		0.61	
11	Tareas con alta exigencia visual		0.608	
12	Trabajo en turno noche		0.521	
13	Cansancio al término de jornada		0.484	
14	Actividad física prolongada		0.385	
15	No se siente valorado en su trabajo		0.268	
<hr/>				
16	Nivel de atención elevado			0.679
17	Tareas repetitivas			0.670
18	Promoción en el área de trabajo			0.572
19	No tiene autonomía en el trabajo			0.545
20	Discriminación laboral			0.532
21	Situaciones incómodas en el trabajo			0.513
22	Malas relaciones con compañeros			0.411
<hr/>				
23	Informado sobre sus riesgos laborales		0.253	
24	Información adecuada		0.658	
25	Conocimiento prevención de riesgos		0.510	
26	Normas de prevención en los instructivos		0.388	
27	Plan de emergencia puesto en la Empresa		0.269	
28	Estado físico		0.369	
29	CSST		0.578	
30	Exámenes periódicos		0.890	
<hr/>				
	Porcentaje de varianza	26.1	4.3	11.3
<hr/>				
	Varianza total (%)			42.4

## ANEXO 9 CONSENTIMIENTO INFORMADO

### Carta de consentimiento informado

Yo, \_\_\_\_\_ Identificado con DNI \_\_\_\_\_ Indico que se me ha explicado que formaré parte del trabajo de Investigación: "Salud Ocupacional y Motivación Laboral percibida por los colaboradores operativos de Industrias Electroquímicas S.A. del distrito del Callao – 2021". Mis resultados se juntarán con los obtenidos por los demás participantes y en ningún momento se revelará mi identidad.

Se respetará mi decisión de aceptar o no colaborar con la Investigación, pidiendo, retirarme de ella en cualquier momento, sin que ello implique alguna consecuencia desfavorable para mí.

Por lo expuesto, declaro que:

- He recibido información suficiente sobre el estudio.
- He tenido la oportunidad de efectuar preguntas sobre el estudio.

Se me ha informado que:

- Mi participación es voluntaria
- Puedo retirarme del estudio, en cualquier momento, sin que ello me perjudique.
- Mis resultados personales no serán informados a nadie

Por lo expuesto acepto tomar parte de la Investigación.

Callao, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del 2021

\_\_\_\_\_  
Firma del participante  
Teléfono para contactarlo:

\_\_\_\_\_  
Sandra Rivera Ruiz  
Evaluador

En el caso de dudas e inquietudes referentes a la Investigación, pueden escribir al correo del Investigador: [rivera\\_rulz@hotmail.com](mailto:rivera_rulz@hotmail.com)

## ANEXO 10: BASE DE DATOS – CUESTIONARIO SALUD OCUPACIONAL

N°	riesgos laborales								estrés laboral								Riesgos psicosociales								prevencion								salud ocupacional		BAREMO VARIABLE SALUD OCUPACIONAL											
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SUM	EB	Nivel	I-IV	II-III	total						
1	3	3	3	1	1	3	1	1	16	2	1	1	1	3	3	1	3	13	2	3	1	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	1	3	3	22	3	60	2						
2	2	2	3	1	1	3	1	1	14	2	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	1	1	1	1	1	1	1	8	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	64	2	1				
3	1	1	3	1	1	3	1	1	12	1	1	1	1	3	3	1	1	11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	52	2	2	no sabe	8-13	7-11	30-51
4	3	3	3	1	1	3	1	1	18	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	59	2	3				
5	3	3	3	1	1	3	1	1	16	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	58	2					
6	3	3	3	1	1	1	1	1	14	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	1	3	11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	58	2						
7	2	2	3	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	54	2						
8	1	1	3	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	3	3	1	2	12	2	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	52	2						
9	1	1	3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	3	1	3	13	2	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	54	2						
10	1	1	3	1	1	2	1	1	11	1	3	3	3	3	3	1	19	3	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	59	2						
11	1	1	3	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	3	11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	56	2							
12	1	1	3	1	1	3	1	3	14	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	2	1	1	1	1	1	1	8	1	3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	54	2						
13	1	1	3	1	1	2	1	3	13	1	3	3	3	3	3	1	19	3	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	61	2							
14	1	1	3	1	1	3	1	1	12	1	1	1	1	3	3	1	1	9	1	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	52	2						
15	2	2	3	1	1	3	1	1	14	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	3	3	1	1	1	1	13	2	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	60	2						
16	2	2	3	1	1	3	1	3	16	2	1	1	1	3	3	1	2	12	2	1	2	2	1	1	1	3	11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	61	2						
17	3	3	3	1	1	3	1	1	16	2	1	1	1	3	3	1	3	13	2	3	3	3	1	1	1	3	15	2	3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	65	2						
18	1	1	3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	3	3	1	1	1	1	13	2	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	56	2						
19	1	1	3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	3	1	2	10	1	1	3	3	1	1	1	1	11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	53	2						
20	1	1	3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	2	2	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	52	2						
21	1	1	3	1	1	1	1	3	12	1	1	1	1	3	3	1	3	13	2	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	56	2						
22	1	1	3	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	2	2	2	1	1	1	1	10	1	3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	53	2						
23	1	1	3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	3	1	1	9	1	1	2	2	1	3	1	1	11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	52	2						
24	1	1	3	1	1	3	1	3	14	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	56	2						
25	3	3	3	1	1	2	1	1	15	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	3	11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	59	2							
26	2	2	3	1	1	3	1	3	16	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	2	2	1	1	1	1	11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	60	2						
27	2	2	3	1	1	3	1	3	16	2	3	3	3	3	3	3	2	20	3	1	2	2	1	1	1	1	9	1	3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	66	2						
28	3	3	3	1	1	3	1	1	16	2	1	1	1	3	3	1	3	13	2	3	2	2	1	1	1	3	13	2	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	64	2						
29	1	1	3	1	1	3	1	3	14	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	3	1	1	11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	58	2						
30	1	1	3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	3	1	2	12	2	1	2	2	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	53	2						
31	1	1	3	1	1	1	1	3	12	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	2	2	2	1	1	1	1	10	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	55	2						
32	1	1	3	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	3	3	1	3	13	2	1	1	1	1	1	3	9	1	3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	53	2							
33	1	1	3	1	1	1	1	3	12	1	3	1	1	3	3	1	1	13	2	3	2	2	1	1	1	1	11	1	3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	57	2						
34	1	1	2	2	2	2	2	1	13	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	2	2	1	1	1	1	11	1	3	3	2	3	3	1	3	3	21	3	56	2						
35	1	1	3	1	1	1	1	3	12	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	3	1	1	11	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	56	2						
36	1	1	3	1	1	3	1	1	12	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	54	2						
37	1	1	3	1	1	2	1	1	11	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	53	2						
38	1	1	3	1	1	3	1	3	14	2	1	1	1	3	3	1	2	12	2	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	55	2						
39	1	1	3	1	1	3	1	1	12	1	1	1	1	3	3	1	3	11	1	1	1	1	1	1	3	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	54	2							
40	3	3	2	2	2	3	2	1	18	2	1	1	1	3	3	1	1	11	1	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	60	2						
41	3	3	3	1	1	3	1	3	18	2	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	3	3	1	1	1	1	12	2	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	72	2						
42	2	2	3	1	1	1	1	1	12	1	1	1	1	3	3	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	52	2						
43	3	3	3	1	1	1	1	1	14	2	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3	3	3	3	3	1	3	3	22	3	66	2						
44	1	1	3	1	1	1	1	1	10	1	1	3	3	3	3	1	3	17	3	3	1	1	1	1	1	1	9	1	3																	

