

**UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

*“La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa
Agrosanalfonso S.A”*

Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial

Autor: Manuel Alejandro Arcos Maroto
Tutor: Jorge Herrán Peñafiel.

Promoción: 2012-2013

Quito - 2014

AGRADECIMIENTO

A todos los docentes que han sido un pilar fundamental en la formación personal y profesional, a mi tutor de tesis Dr. Jorge Herrán, quien ha sido una guía clara a través de sus conocimientos para la culminación del siguiente trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A mis padres por brindarme la oportunidad de cumplir mis objetivos.

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Quito, 11 de Abril del 2014

Yo, **Manuel Alejandro Arcos Maroto**, autor de la investigación, con cédula de ciudadanía No. 050336639-5, libre y voluntariamente DECLARO, que el presente Trabajo de Titulación:

“La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso S.A”

Es original y de mi plena autoría, de ser comprobado lo contrario me someto a las disposiciones legales pertinentes.

Atentamente,



MANUEL ALEJANDRO ARCOS MAROTO.

C.C. 050336639-5.

AUTORIZACIÓN DE LA AUTORÍA INTELECTUAL

Yo, **Manuel Alejandro Arcos Maroto**, en calidad de autor de la investigación o tesis realizada sobre:

“La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso S.A”,

Por la presente autorizo a la *UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR*, hace uso de todos los contenidos que me pertenecen o de parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación.

Los derechos que como autor me corresponden, con la excepción de la presente autorización, seguirán vigentes a mi favor, de conformidad con lo establecido en los artículos 5, 6,8; 19 y demás pertinentes de la Ley de Propiedad Intelectual y su Reglamento.

Quito, a los 11 días del mes de Abril del 2014

Atentamente,



MANUEL ALEJANDRO ARCOS MAROTO.

C.C. 050336639-5.

RESUMEN DOCUMENTAL

Trabajo de investigación sobre Psicología Industrial, específicamente, Motivación y Prevención de Accidentes Laborales. El objetivo fundamental es determinar la relación o influencia de la motivación en la prevención de accidentes laborales. El clima laboral como la motivación, y las condiciones de trabajo inadecuadas, han obligado a probar que la motivación influye directamente en la prevención de accidentes laborales. El fundamento teórico se basa en la teoría de Herzberg que se enfoca dos factores higiénicos y motivantes, el factor higiénico corresponde a las condiciones extrínsecas que rodean al individuo, y el factor motivante corresponde a las condiciones intrínsecas del individuo. Investigación correlacional no experimental, con método inductivo, estadístico y correlacional; muestra de cincuenta trabajadores. La conclusión general refiere que la motivación si influye de manera directa en la prevención de accidentes laborales; se recomienda realizar mediciones en prevención de riesgos y motivación de forma periódica para tomar medidas preventivas y correctivas.

CATEGORIAS TEMATICAS

PRIMARIA: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
SALUD OCUPACIONAL

SECUNDARIA: MOTIVACIÓN
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES

DESCRIPTORES:
MOTIVACIÓN, CUESTIONARIO
PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, CUESTIONARIO
AGROSANALFONSO.S.A

DESCRIPTORES GEOGRAFICOS:
SIERRA, PICHINCHA, MACHACHI

DOCUMENTARY SUMMARY

This is research work on Industrial Psychology, namely Motivation and Prevention of Labor Accidents. The fundamental objective is determining the relationship or influence of motivation on the prevention of labor accidents. Labor atmosphere with motivation and inadequate labor conditions have shown that motivation directly influences on the prevention of labor accidents. Herzberg theory is the base, which is focused on hygienic and motivating factors: the hygienic factor corresponds to extrinsic conditions around individuals. It is a correlation, non- experimental research, using inductive, statistical and correlation method with a sample of fifty workers. The general conclusion is that motivation does directly influence on the prevention of labor accidents. Periodically making measurements to prevent risks and motivation is recommended in order to take preventive and corrective actions.

THEMATIC CHARACTERISTICS

PRIMARY: INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
OCUPATIONAL HEALTH


SECUNDARY: MOTIVATION
PREVENTION OF LABOR ACCIDENTS

DESCRIPTORS:
MOTIVATION, QUESTIONNAIRE
PREVENTION OF LABOR ACCIDENTS, QUESTIONNAIRE
AGROSANALFONSO.S.A

GEOGRAPHIC DESCRIPTORS:
SIERRA, PICHINCHA, MACHACHI.

GEOGRAPHIC DESCRIPTORS
SIERRA, PICHINCHA, MACHACHI

I certify that I am fluent in both English and Spanish languages and that I have prepared the attached translation from the original in the Spanish language to the best of my knowledge and belief.


Ernesto Andino G.
Translator

Ernesto Andino
SWORN TRANSLATOR
English - Spanish - English
ID: 1703852317001

Av. 10 de Agosto N13-103 y Arenas • Edif. Génesis, 2do. Piso, Of. 207 • Telefax: 2 234 873 • Celular 0999 710 760
ernesandino@yahoo.es • Quito - Ecuador

TABLA DE CONTENIDOS

A. PRELIMINARES

Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Declaratoria de Originalidad	iv
Autorización de la Autoría Intelectual	v
Resumen documental	vi
Documentary summary	vii
Tabla de contenidos.....	viii
Tabla de cuadros	xi
Tabla de gráficos	xii
Tabla de ilustraciones.....	xii

B. INFORME FINAL DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

INTRODUCCIÓN	1
Preguntas	1
Objetivos	1
General	1
Específicos	2
Justificación e Importancia.....	2

MARCO TEÓRICO

TÍTULO I.....

1. Motivación	3
1.1 Introducción	3
1.2 Definiciones	3
1.3 Descripciones de la Motivación	4
1.4 Ciclo Motivacional.....	5
1.5 Motivación laboral	6
1.6 Tips para motivar a los trabajadores.....	6
1.6.1 Formas no económicas de motivar.....	6
1.6.2 Claves para retener y motivar a los trabajadores.....	7
1.7 Beneficios para la organización	7
1.8 Motivación y productividad organizacional.....	8
1.10 Motivación y el equilibrio de trabajo-vida.....	9
1.11 Motivación intrínseca.....	9
1.12 Motivación extrínseca	9
1.13 Motivación y Satisfacción.....	10
1.14 Satisfacción laboral	10
1.15 Clima Organizacional.....	11
1.15.1 Los factores motivacionales comparados con el clima organizacional.....	11
1.15.2 Relaciones con los empleados.....	11
1.15.3 Diseño de un programa de relaciones con los empleados	11
1.16 Liderazgo transformador	12
1.17 Clasificaciones	12
1.17.1 Primeras Teorías de la Motivación.....	12
1.17.2 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades	13
1.17.3 Teoría X y Teoría Y	13
1.17.4 Teoría X.....	14
1.17.5 Teoría Y.....	14
1.17.6 Teoría de Herzberg.....	14
1.17.7 Teorías contemporáneas de la motivación	16
1.17.8 Teoría E-R-C.....	16
1.17.9 Teoría de las Necesidades de David McClelland.....	17

1.17.10	Teoría de la Evaluación Cognoscitiva.....	17
1.17.11	Teoría de la Fijación de Metas	18
1.17.12	Teoría del Reforzamiento.....	18
1.17.13	Teoría de la Equidad	19
1.17.14	Teoría de las Expectativas.....	20
TITULO II.....		22
2.	Prevención de accidentes laborales	22
2.1	Introducción	22
2.2	Definiciones	22
2.3	Descripciones	23
2.4	Clasificaciones	24
2.5	Causas de los accidentes laborales	28
2.6	Investigación y Registro de Accidentes	30
2.7	Prevención de Lesiones.....	32
2.8	Factores de Riesgo	33
2.8.1	Riesgo laboral.....	33
2.8.2	Riesgos en la Actividad Agrícola.....	35
2.8.3	Máquinas y Herramientas.....	36
2.8.4	Los Peligros.....	36
2.8.5	Uso Correcto de las Máquinas.....	37
2.8.6	Herramientas Manuales	37
2.9	Medidas de Preventivas y Correctivas	38
2.9.1	Orden y Limpieza.....	38
2.9.2	Criterios preventivos básicos	39
2.9.3	Señalización de Seguridad.....	40
2.9.4	Tipos de señales	41
2.9.5	Equipos de Protección Individual.....	44
2.9.6	Obligaciones de Empresarios y Usuarios.....	44
2.9.7	Clasificación de los Equipos de Protección Individual	45
HIPÓTESIS		46
	Definición conceptual	46
	Definición operacional (Matriz de variables).....	46
MARCO METODOLÓGICO.....		47
	Tipo de investigación	47
	Diseño de la Investigación	47
	Población y muestra	47
	Técnicas e instrumentos	48
	Análisis de validez y confiabilidad del instrumento	49
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....		50
	Presentación (tablas y gráficos).....	52
	Análisis y discusión de resultados.....	77
	Comprobación de hipótesis	77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		80
	Conclusiones	80
	Recomendaciones.....	81
C. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		
	Tangibles.....	82
	Virtuales	83

ANEXOS	84
Anexo A. Plan Aprobado	84
Anexo B. Glosario técnico	98
Anexo C. Instrumentos.....	102
Anexo D. Fotografías	111

TABLA DE CUADROS

Tabla 2.1 Técnicas de prevención.....	23
Tabla 2.2 Clasificación de los factores de riesgo.....	34
Tabla 1. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 1.....	52
Tabla 2. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 2.....	53
Tabla 3. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 3.....	53
Tabla 4. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 4.....	54
Tabla 5. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 5.....	54
Tabla 6. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 6.....	55
Tabla 7. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 7.....	55
Tabla 8. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 8.....	56
Tabla 9. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 9.....	56
Tabla 10. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 10.....	57
Tabla 11. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 11.....	57
Tabla 12. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 12.....	58
Tabla 13. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 13.....	58
Tabla 14. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 14.....	59
Tabla 15. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 15.....	59
Tabla 16. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 16.....	60
Tabla 17. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 17.....	60
Tabla 18. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 18.....	61
Tabla 19. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 19.....	61
Tabla 20. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 20.....	62
Tabla 21. Resultados generales por persona motivación.....	63
Tabla 22. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 1.....	64
Tabla 23. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 2.....	65
Tabla 24. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 3.....	65
Tabla 25. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 4.....	66
Tabla 26. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 5.....	66

Tabla 27. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 6.....	67
Tabla 28. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 7.....	67
Tabla 29. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 8.....	68
Tabla 30. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 9.....	68
Tabla 31. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 10.....	69
Tabla 32. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 11.....	69
Tabla 33. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 12.....	70
Tabla 34. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 13.....	70
Tabla 35. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 14.....	71
Tabla 36. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 15.....	71
Tabla 37. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 16.....	72
Tabla 38. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 17.....	72
Tabla 39. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 18.....	73
Tabla 40. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 19.....	73
Tabla 41. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 20.....	74
Tabla 42. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 21.....	74
Tabla 43. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 22.....	75
Tabla 44. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 23.....	75
Tabla 45. Resultados generales por personas prevención de accidentes.....	76
Tabla 46. Frecuencias Observadas	77
Tabla 47. Calculo de hipótesis	78

TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas.....	63
Gráfico N° 2: Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas.....	76

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración N° 1. Ciclo Motivacional	5
Ilustración N° 2. Señales de prohibición.	41
Ilustración N° 3. Señales advertencia.....	42
Ilustración N° 4. Señales de obligación.....	42
Ilustración N° 5. Señales de salvamento o socorro.....	43
Ilustración N° 6. Señales relativas al material y equipo de lucha contra incendios.....	43
Ilustración N° 7. Señalización de lugares peligrosos, obstáculos y vías de circulación.....	44

B. INFORME FINAL DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación previo la obtención del título de Psicólogo Industrial, se llevó a cabo en la Empresa Agrosanalfonso. S.A, la cual está ubicada, en la Panamericana Sur km 16, barrio San Alfonso, (Machachi), la cual me ha brindado todas las facilidades y comodidades para realizar y culminar este proyecto de investigación.

Se busca determinar la influencia de la motivación para la prevención de accidentes laborales. Donde se determinaron las necesidades de la empresa para realizar esta investigación, la misma que se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo tipo correlacional, la cual se logró comprobar la motivación y su influencia en la prevención de accidentes, mediante la aplicación en gestión preventiva, como charlas, capacitaciones, cuestionarios, realizados al personal. Brindándonos los resultados esperados de la investigación.

Esperando contar que sirva de gran apoyo, a posteriores investigaciones relacionadas con el tema motivación y prevención de accidentes, ya que esta rama se encuentra actualmente en auge en nuestro país como es la prevención de riesgos.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso S.A”

Preguntas

- ¿Existe la relación de la influencia de la motivación en la prevención de accidentes laborales?
- ¿La aplicación de un cuestionario permitirá obtener diagnóstico de la motivación y la prevención de accidentes?
- ¿La motivación y la prevención de accidentes se los realizara mediante un programa?

Objetivos

General

Determinar la relación o influencia de la motivación en la prevención de accidentes laborales.

Específicos

- Diagnosticar la motivación en el personal aplicando un cuestionario de motivación relacionado a la prevención de accidentes.
- Realizar un programa de motivación y prevención de accidentes a los trabajadores de la empresa.
- Establecer la relación entre motivación y la prevención de accidentes.

Justificación e Importancia

Hoy en día las organizaciones del siglo XXI tienen nuevos retos que afrontar uno de ellos es la seguridad y salud de los trabajadores donde el gran objetivo es velar por la prevención de accidentes laborales, por el cual las empresas se encuentran implantado estos sistemas de gestión, ya que la tasa de accidentes son muy altos, y las organizaciones están encargadas en la prevención de los mismos.

La motivación es la manera de impulsar para alcanzar los objetivos, a través de un planamiento, preparación, y organización que es el inicio real de la acción, con el propósito de cumplir con los objetivos del programa.

La investigación propuesta busca mediante la aplicación de la teoría y conceptos básicos, en lo que se refiere, motivación y prevención de accidentes laborales, solucionar el problema planteado.

Esta investigación es necesaria para la empresa y trabajadores en común donde podrán darse cuenta de la magnitud que conlleva tener accidentes laborales, por lo consiguiente la prevención de riesgos le permitirá al trabajador realizar mejor su trabajo de una manera adecuada según sus necesidades. Por consiguiente mientras se maneje un sistema adecuado de seguridad industrial el riesgo de sufrir accidentes serán escasos en la empresa.

MARCO TEÓRICO

TITULO I

1. MOTIVACIÓN

1.1 Introducción

Si hay algo que ya no esté en duda en el mundo de la empresa es que el rendimiento depende más de la motivación que de la aptitud. O mejor dicho puesto que el concepto de motivación recibe varias definiciones depende más de la actitud que la aptitud.

Con esto no queremos decir que la motivación y la actitud sean sinónimos ya que precisamente las diferencias entre ambos irán apareciendo según revisemos las importantes diferencias entre autores a la hora de definir la motivación.

Uno de los primeros enfoques fue el de Thorndike, en 1911; según este autor “ Todos tendemos a repetir aquellos actos por los cuales hemos obtenido recompensa, y evitar aquellos por lo que hemos obtenido el castigo ”

El problema es que algunos prefieren unas recompensas antes que otras, de manera que cada cual se dedica a repetir el comportamiento que conduce al tipo de recompensa preferido. Estas preferencias derivan de nuestras circunstancias biográficas, las cuales han configurado nuestros gustos. Siguiendo esta línea de pensamiento, si averiguáremos que buscan los individuos encontraremos que cosa les parece ellos que sea una recompensa aceptable y - ofreciéndosela - les motivaremos. (Vértice, 2008)

1.2 Definiciones

El motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

Definiremos a la motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por un individuo por conseguir una meta. (Robbins, 2003)

(Koenes; 1996), citado por (Chaparro, 2006), lo define La motivación humana se define como “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento”.

La motivación representa el deseo y el compromiso de un empleado para desempeñarse y se manifiesta en un esfuerzo relacionado con el trabajo. Algunas personas desean completar una actividad pero se distraen o se desaniman con facilidad. Tienen un fuerte deseo pero un compromiso bajo. (Cameron, 2005)

Para Westwood (1992) citado por (Furnham, 2001), la motivación como concepto tiene algunas características: La motivación es un estado interno que experimenta el individuo. Aunque factores

externos, incluidas otras personas, pueden influir en el estado motivacional del sujeto, este se desarrolla dentro de él y es singular.

En terminos legales un motivo es la razón que tiene un individuo para hacer algo. (Arnold, 2012)

Como señalan Locke y Latham (2004) citado por (Arnold, 2012), “la motivacion tiene que ver con los factores internos que impulsan a la acción, así como los factores externos que actúan como incentivos para la acción”.

Manifiesta Vinake (1962) citado por (Landy, 2005) , “la motivación trata con las condiciones responsables de las variaciones en la intensidad, calidad y dirección de la conducta”.

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. (Manrique, 2006)

La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio para satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. (Briceño, 2014)

La motivación las personas son diferentes, las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones en el comportamiento. Los valores sociales y la capacidad individual para alcanzar los objetivos también son diferentes. Además, las necesidades, los valores sociales y las capacidades del individuo varían con el tiempo. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 2000)

1.3 Descripciones de la Motivación

Entonces es claro que la motivación se refiere a los factores que nos empujan o nos jalan para comportarnos de cierta manera están conformadas específicamente por tres componentes:

- Dirección: lo que la persona está tratando de hacer. A esto en ocasiones se le llama elección.
- Esfuerzo: qué tan arduamente lo intenta el individuo. A esto en ocasiones también se le llama intensidad.
- Persistencia: cuanto tiempo la persona sigue tratando. En ocasiones también se le llama duración. (Arnold, 2012)

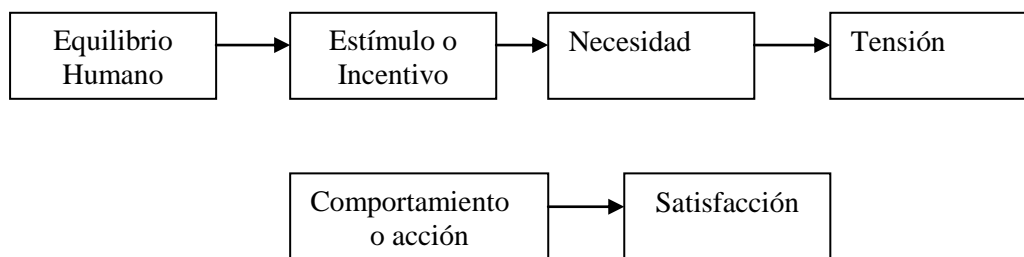
1.4 Ciclo Motivacional

El ciclo motivacional surge cuando nace una necesidad. Esta es una fuerza dinámica y persistente que se origina en el comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio en el organismo, y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo, y desequilibrio. Que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión, y liberarlo de la tensión y del desequilibrio.

Una vez satisfecha la necesidad el organismo recobrará su estado de equilibrio anterior. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

Etapas de un ciclo motivacional que implica la satisfacción de una necesidad

Ilustración N° 1. Ciclo Motivacional



Fuente: (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

Una vez satisfecha la necesidad deja de ser motivadora de comportamiento puesto que ya no causa tensión o inconformidad.

Sin embargo para redondear el concepto básico, cabe señalar que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a ciertas reacciones como las siguientes:

- Desorganización del comportamiento (conducta ilógica y sin explicación aparente).
- Agresividad (física verbal).
- Reacciones emocionales (ansiedad, aflicción, nerviosismo, y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios, y digestivos).
- Alineación apatía y desinterés. (Briceño, 2014)

Lo que se encuentra con más frecuencia en la industria es que, cuando las rutas que conducen al objetivo de los trabajadores están bloqueadas, ellos normalmente se rinden. La moral decae, se reúnen con sus amigos para quejarse, y en algunos casos, toman venganza arrojando la herramienta (en ocasiones deliberadamente) contra la maquinaria, u optan por conductas impropias, como forma de reaccionar contra la frustración. (Briceño, 2014)

A continuación tenemos algunos factores que desmotivan la personal:

- Falta de reconocimiento por su trabajo.
- Falta de comunicación interna.
- Falta de organización interna.
- Por tener unos superiores incompetentes.
- Por carga de trabajo.
- Por no tener una progresión profesional acorde al trabajo efectuado.
- Por beneficios y sueldos bajos. (Briceño, 2014)

1.5 Motivación laboral

Es la capacidad de una organización para estimular en un individuo el deseo de alcanzar objetivos colectivos. (Izarra, Ariz, 2010)

La motivación laboral nace cuando los intereses del individuo convergen con los de la organización. (Izarra, Ariz, 2010)

La motivación laboral consiste en el acto de animar a los trabajadores con el fin de que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos. (Manrique, 2006)

Es un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo y para determinar su forma, dirección intensidad y rendimiento. (Briceño, 2014)

1.6 Tips para motivar a los trabajadores

No es fácil tener a empleados motivados en una empresa, pero no podemos olvidar que hacerlo posible que la motivación es una buena forma de alcanzar mayor productividad, y que la empresa sea más eficiente y pueda ganar más dinero. (Izarra, Ariz, 2010)

1.6.1 Formas no económicas de motivar

- Se agradecido.
- Dedique el tiempo a sus trabajadores.
- Proporcione el feedback (retroalimentación, información del proceso).
- Cuide el ambiente de trabajo.
- Proporcione información sobre la empresa.
- Involucre a sus empleados.

- Fomente la autonomía.
- Establezca alianzas con cada trabajador.
- Celebre los éxitos.
- Utilice el desempeño para discriminar. (Izarra,Arix , 2010)

1.6.2 Claves para retener y motivar a los trabajadores

- Coherencia entre la imagen externa e interna.
- Fomentando valores en común.
- Clima laboral estimulante.
- Desarrollo de carrera profesional.
- Incentivar de manera personalizada.
- Permitir que los trabajadores se sientan partes de sus logros.
- Optimizar la comunicación.
- Facilitar el aprendizaje en la organización.
- Crear una cultura de confianza.
- Fomentar la socialización laboral.
- Permitir el balance entre las obligaciones laborales y la vida personal.
- Que el trabajador tenga claro los objetivos de su trabajo.
- Que se espera de él.
- Delegación de tareas aunque, se corran riesgos. (Izarra,Arix , 2010)

1.7 Beneficios para la organización

- Ayuda adecuar la conducta de los trabajadores para el logro de los objetivos propios y organizacionales.
- Ayuda a modelar el clima organizacional.
- Canaliza los esfuerzos y energía de los trabajadores.
- Genera compromiso de los trabajadores para con la empresa.
- Aumenta la productividad.
- Mejora la imagen corporativa.
- Hace más competitiva globalmente a la organización.
- Involucra a los trabajadores con la misión y visión de la organización.
- Genera nuevos esquemas de valores sociales. (Izarra,Arix , 2010)

La motivación y actitudes: Son sentimientos o creencias relativamente estables que se dirigen hacia las personas, grupos, ideas, trabajos u objetos específicos. (Landy, 2005)

1.8 Motivación y productividad organizacional

La motivación y la productividad son procesos organizacionales donde el aspecto humano se hace presente, a través de la conducta que sus integrantes manifiestan para con ellos mismos, para con los demás y para con la empresa. (Manrique, 2006)

Estos procesos conforman interacción psicosocial de las organizaciones y es a partir de ellos que se puede evaluar la eficiencia y eficacia de las empresas y sus empleados.

Si bien sabemos que la comunicación depende de las habilidades sociales del individuo y como las integre y maneje a favor de la productividad, la motivación depende de la correcta y oportuna satisfacción de las necesidades, y de cómo este entienda la importancia de lograr sus metas y objetivos personales, profesionales, y organizacionales para la adecuada satisfacción de sus necesidades vitales. (Manrique, 2006)

Cuando el individuo logra visualizar la relación entre metas y objetivos con la satisfacción de las necesidades, entonces obtiene la motivación necesaria para trascender al nivel de la productividad, la cual se le define la eficiencia (tiempo y forma) con la que las metas y objetivos son alcanzados. (Manrique, 2006)

Mientras que la motivación a menudo puede utilizarse como una herramienta para ayudar o predecir el comportamiento, varía considerablemente entre los individuos y a menudo debe combinarse con la capacidad y factores ambientales para influir realmente en el rendimiento y comportamiento. Debido a la función de motivación en que influyen en el rendimiento y comportamiento laboral, es clave para las organizaciones a comprender y estructurar el ambiente de trabajo para fomentar comportamientos productivos y desalentar aquellos que son improductivos. (Briceño, 2014)

1.9 Motivación para trabajar

Hay varias razones evidentes en sí mismas por las que las personas trabajan: el trabajo es una fuente de recursos, de actividad y de estímulo, de contactos sociales, una forma de organizar el tiempo y una fuente de realización y crecimiento personal. (Furnham, 2001)

Casi todo el mundo decide trabajar debido a las recompensas explícitas e implícitas que proporciona. No obstante, las personas experimentan diferentes niveles y tipos de motivación para trabajar. (Furnham, 2001)

Uno de esos estímulos es el dinero para aquellos que lo necesitan o valoran de manera suficiente. Las personas difieren mucho en cuanto al valor que le dan al simbolismo, poder e importancia del dinero. Cuanto mayor sea la necesidad, más fuerte será su fuerza de motivación. (Furnham, 2001)

El dinero motiva cuando en realidad es, y se le considera, una recompensa por el desempeño. Si la gente percibe una relación sencilla, pero directa, entre lo que aporta (trabajo arduo) y el resultado (dinero), sentirá que puede controlar y planear sus ingresos. Esto explica a las personas o los grupos que forman parte de programas de participación de utilidades (por ejemplo, cooperativas de trabajadores) que les permiten compartir, en el plano financiero, las ganancias de productividad logradas. (Furnham, 2001)

1.10 Motivación y el equilibrio de trabajo-vida

Cualquiera de nosotros conoce por lo menos una persona que consideramos adicta al trabajo: un individuo que es adicto al trabajo y paga el costo de esta adicción con una salud física y bienestar mental reducidos. En algunos sentidos, el adicto al trabajo podría describirse como que está demasiado motivado ya que al sobre enfatizar el trabajo lo lleva a subenfatar otros aspectos de la vida; el adicto al trabajo carece de un equilibrio trabajo-vida. Podemos pensar en la motivación como un recurso, para repartirlo en muchas áreas. Si se "se gasta" mucho en un área, quedara poco para otras áreas. (Landy, 2005)

1.11 Motivación intrínseca

Según (Schein 1958; Dalton y Thompson 1986; Ambrose 1996), citado por (Martín, 2009) "los individuos buscan algo más en sus trabajos que las compensaciones intrínsecas, valorando factores como un ambiente de trabajo en el que puedan poner en práctica sus capacidades".

De esta manera, (Huysman y de Wit, 2004) citado por (Martín, 2009), se puede considerar que las motivaciones que tienen este tipo de personas para compartir el conocimiento estarán relacionadas con sus propios procesos de aprendizaje individual.

Al respecto Tampoe (1993), citado por (Martín, 2009), afirma que los individuos con elevados niveles de educación y habilidades especializadas, a la hora de combinarlas para la solucionar problemas y responder a nuevos desafíos, están más motivados por factores tales como crecimiento personal, la autonomía operativa o el éxito en la tarea y no tanto por recompensas financieras.

1.12 Motivación extrínseca

Para (Milgron y Roberts, 1992; Prendergast, 1999; Bonner y Sprinkle, 2002), citado por (Martín, 2009). Define a la motivación extrínseca se considera como el conjunto de recompensas monetarias directas pagos de salarios, incentivos, complementos por méritos, o indirectas, tiempos no trabajados, programas de protección, pago en especies, formación que a cambio de su trabajo

recibe un individuo. Esta motivación es necesaria para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización.

1.13 Motivación y Satisfacción

Para motivar y tender a la satisfacción del personal, se debe, en primer lugar, reconocer los aportes individuales que cada persona realiza en la empresa, por lo que es necesario evaluar al trabajador en su actividad laboral, ya que esto permitirá conocer su desempeño y comportamiento y como consecuencia de ello recibir una retribución consistente con el resultado de esta evaluación. (Medina, 2008)

En este contexto, (Sartain, 2006) citado por (Medina, 2008), manifiesta que los propósitos perseguidos en todo proceso de evaluación se circunscriben en obtener información sobre la actividad del personal que permita garantizar el logro de los objetivos de la empresa y el aporte que cada trabajador ha realizado al logro de estos objetivos.

Esta información sobre la actividad del personal permitirá conocer el rendimiento del trabajador, por lo que la evaluación aportará antecedentes que lleven a estrategias para su mejora, lo que implica tomar decisiones sobre capacitación y formación, como también sobre gestión de carreras, reclutamiento, relaciones con el personal, en definitiva decisiones sobre estrategias de desarrollo de recursos humanos. (Medina, 2008)

1.14 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es definida como una actitud frente a las experiencias laborales. De allí que Morris y Venkatesh (2010) citado por (Omar, 2011) la definen como la favorabilidad o la desfavorabilidad con la que los empleados evalúan su trabajo; evaluación que habitualmente se hace a través de escalas que incluyen aspectos tales como salario, promoción y supervisión.

Para que exista una satisfacción por parte el trabajador en la empresa hay que tener en cuenta ciertos aspectos que son los siguientes:

Clima laboral. En la medida que el ambiente de trabajo sea grato, como las relaciones entre el personal y de este con los superiores sea de mutua colaboración y apoyo, se tendrán las condiciones necesarias para un buen clima laboral. (Medina, 2008)

Servicios y beneficios al personal. Son programas que incluyen un amplio grupo de alternativas que van en directo beneficio de los trabajadores, entre los que se pueden encontrar, a modo de ejemplo, una jornada laboral menor a la legal, servicios (ayuda supermercado, planes financieros, comedores, traslado etc.) o protección (atención médica, seguros de vida etc.). Todo lo cual es un complemento que mejora la “calidad” de vida laboral y familiar del trabajador. (Medina, 2008)

1.15 Clima Organizacional

(Sudarsky, 1974,.) citado por (Chaparro, 2006), Argumenta que Igualmente, “el clima organizacional es un concepto integrado que permite determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología, los procesos de toma de decisiones, etc. Se traducen (por medio del clima organizacional y las motivaciones) en el comportamiento de los equipos y las personas que son influidas por ellas.”

1.15.1 Los factores motivacionales comparados con el clima organizacional

Con frecuencia se consideran como similares los términos motivación y clima organizacional, e incluso satisfacción y cultura organizacional. Sobre cada uno de estos procesos existen diferentes teorías, modelos e investigaciones. En este sentido, Toro (1998) citado por (Chaparro, 2006), establece la diferencia entre satisfacción laboral, motivación y clima organizacional, aclarando que aunque los tres tienen efectos en la productividad, la motivación es un interés que promueve la acción, la satisfacción es una consecuencia afectiva de complacencia o desagrado, y el clima es un modo colectivo de percibir la realidad.

Establece también la diferencia entre cultura y clima, definiendo la cultura como el nivel más profundo de presunciones básicas y creencias que comparten los miembros de una empresa y que operan inconscientemente para regular la acción, mientras que el clima organizacional lo establecen los modos de percibir compartidos, conscientes, manifiestos y medibles.

1.15.2 Relaciones con los empleados

Las actividades de relaciones con los empleados pretenden crear una atmósfera de confianza, respeto, y consideración, y buscar mayor eficacia organizacional a través de la remoción de barreras que impiden la plena participación de los empleados y el cumplimiento de sus políticas organizacionales. (Chiavenato, Gestion del Talento Humano, 2002)

1.15.3 Diseño de un programa de relaciones con los empleados

Según Milkovich y Boudreau, las principales decisiones de los gerentes en línea para diseñar un programa de relaciones con los empleados deben incluir:

1. **Comunicación:** la organización debe comunicar su filosofía a los empleados y pedirles sugerencias y opiniones sobre temas laborales.
2. **Cooperación:** la organización debe compartir la toma de decisiones y el control de las actividades de los empleados, para obtener su cooperación.

3. **Protección:** el sitio de trabajo debe contribuir al bienestar de los empleados y garantizar la protección contra posibles retaliaciones o persecuciones.
4. **Asistencia:** la organización debe responder a las necesidades especiales de cada empleado, brindándole asistencia.
5. **Disciplina y conflicto:** la organización debe tener normas claras para imponer la disciplina y manejar el conflicto. (Chiavenato, Gestion del Talento Humano, 2002)

Para tener unas excelentes relaciones con los empleados necesitamos personas que motive y dirija como un líder trasformador.

1.16 Liderazgo transformador

Para (Yukl, 2008) citado por (Omar, 2011). El estilo más cercano al liderazgo positivo es el liderazgo transformador, definido como el estilo que motiva y surte efectos positivos sobre los seguidores.

Según (Li & Hung, 2009), citado por (Omar, 2011). En la teoría del liderazgo transformador se identifican cuatro tipos de conducta del líder:

- Consideración individualizada (atención de las necesidades e inquietudes de los seguidores);
- Motivación inspiradora (articulación de visiones que atraen a los seguidores);
- Influencia idealizada (comportamiento carismático, visionario y decidido),
- Estimulación intelectual (predominio de la razón por sobre la emoción). Son, precisamente estas características, las que hacen que los líderes transformadores transmitan expectativas de alto rendimiento, faciliten el desarrollo de una visión estratégica y enfatizen la identidad colectiva.

1.17 Clasificaciones

1.17.1 Primeras Teorías de la Motivación

En la década de 1950 fue un periodo fructífero en el desarrollo de los conceptos de la motivación. En esa época se formularon tres teorías, que si bien fueron muy atacadas y hoy se pone en tela de juicio su validez, todavía son las explicaciones más conocidas de la motivación de los empleados. Se trata de la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, las teorías X, Y, y la teoría de los dos factores. Como veremos más adelante, desde entonces hemos concebido explicaciones más validas de motivación, pero debemos conocer estas teorías por cuando menos dos razones:

- Representan los cimientos sobre que se erigen las teorías contemporáneas.
- Y los administradores en ejercicio todavía recurren a ellas y a su terminología para explicar la motivación de los empleados. (Robbins, 2003)

1.17.2 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades

Podemos decir con seguridad que la teoría de la motivación más conocida es la de Abraham Maslow, quien postuló que en cada ser humano se encuentra un reordenamiento de las cinco necesidades siguientes:

- **Fisiológicas.** Hambre, sed y las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.
- **Seguridad.** Defensa protección de daños físicos y emocionales.
- **Sociales.** Afecto sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad.
- **De estima.** Factores internos de estima, como el respeto de uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención.
- **Autorrealización.** El impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo del potencial propio y autorrealización. (Robbins, 2003)

En la medida en que unas necesidades que dan razonablemente satisfechas, la siguiente se vuelve dominante. Maslow separó las cinco necesidades en orden superior e inferior:

Necesidades de orden inferior: Necesidades que satisfacen externamente las fisiológicas y de seguridad (psicológicas). (Robbins, 2003)

Necesidades de orden superior. Necesidades que satisfacen internamente, las sociales, estima y autorrealización. (Robbins, 2003)

1.17.3 Teoría X y Teoría Y

Douglas McGregor postuló dos puntos de vista sobre los seres humanos: uno negativo, llamado teoría X y el otro positivo llamado, teoría Y.

Después de observar en que la manera en que los gerentes tratan a sus empleados, McGregor concluyó que la opinión de aquellos sobre la naturaleza humana se basa en un conjunto de premisas con las que moldean su comportamiento hacia sus subordinados:

De acuerdo con la teoría la teoría X, las cuatro premisas de los gerentes son:

- A los empleados no les gusta el trabajo, y siempre que puedan tratan de evitarlo.
- Puesto que no les gusta el trabajo, hay que obligarlos, controlarlos, amenazarlos con castigos para conseguir las metas.
- Los empleados evitarán las responsabilidades y pedirán instrucciones formales siempre que puedan.
- Los empleados colocan su seguridad antes que los demás factores de trabajo y exhibirán pocas ambiciones. (Robbins, 2003)

Como contraste de estas ideas negativas sobre la naturaleza humana, McGregor señaló cuatro premisas que llamo teoría Y:

- Los empleados pueden considerar al trabajo tan natural como descansar o jugar.
- Las personas se dirigen y se controlan si están comprometidas con los objetivos.
- La persona común puede aprender a aceptar y aun a solicitar responsabilidades.
- La capacidad de tomar decisiones innovadoras está muy difundida entre la población y no es propiedad exclusiva de los puestos administrativos. (Robbins, 2003)

En resumen las teorías se manifiestan de la siguiente manera:

1.17.4 Teoría X

Suposición que a los empleados no les gusta su trabajo, son flojos, rehúsan las responsabilidades, y deben ser obligados a trabajar. (Robbins, 2003)

1.17.5 Teoría Y

Suposición que a los empleados les gusta su trabajo, son creativos, buscan responsabilidades, y pueden dirigirse ellos mismos. (Robbins, 2003)

1.17.6 Teoría de Herzberg

Herzberg basa su teoría en el trabajo externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior) y tiene dos factores. Según Herzberg la motivación de las personas dependen de dos factores.

Factores higiénicos.- Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja que corresponde; Condiciones físicas y ambientales de trabajo, salario, beneficios sociales, Política de la empresa, supervisión, clima organizacional, reglamentos internos, oportunidades existentes, etc.

Corresponde a perspectiva ambiental y constituye a los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación en los empleados. Sin embargo los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados.

La expresión higiene refleja con exactitud un carácter preventivo y profiláctico, y muestra que solo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción, en el ambiente o amenazas o potenciales a su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su evidencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción ellos son:

- Condiciones de trabajo y comodidad.
- Políticas de organización y la Administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salarios.
- Estabilidad al cargo.
- Relaciones con los colegas. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

Estos factores constituyen el contexto del cargo.

Factores motivacionales.- Tienen que ver con el contenido al cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad a niveles de excelencia, es decir muy encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de:

- Realización.
- Crecimiento.
- Reconocimiento Profesional.
- Desafío en las tareas que tienen bastante significación para el trabajo.

Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción de modo sustancial, cuando son precarios aumenta la pérdida de satisfacción.

Constituye el contenido al cargo en si e incluyen.

- Delegación de la responsabilidad.
- Libertad de decidir cómo realizar el trabajo.

- Asensos.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos.
- Simplificación al cargo, por quien lo hace.
- Ampliación enriquecimiento al cargo (vertical o horizontalmente) (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 2000)

En síntesis la teoría de los dos factores afirma que

1.- Que la satisfacción al cargo es función del contenido o de las actividades, desafiantes o estimulantes al cargo estos son llamados factores motivacionales. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 2000)

2.- La insatisfacción al cargo depende del ambiente, de la supervisión de los colegas y del contexto en general del cargo, estos son llamados factores higiénicos. (Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 2000)

1.17.7 Teorías contemporáneas de la motivación

Las teorías anteriores son muy conocidas pero no han resistido bien un examen más detenido. Sin embargo, no todo está perdido. Hay varias teorías contemporáneas que tienen algo en común: tienen un grado razonable de apoyo documental.

Desde luego, esto no significa de las teorías que vamos a hablar sean incuestionablemente correctas. Las llamamos "teorías contemporáneas" no porque todas hayan sido concebidas hace poco, sino porque representan la explicación moderna de la motivación de los empleados. (Robbins, 2003)

1.17.8 Teoría E-R-C

Clayton Alderfer, de la Universidad de Yale, reviso la jerarquía de las necesidades de Maslow para que concordara mejor con las investigaciones empíricas y llamo a su versión la Teoría

E-R-C.

Alderfer argumenta que hay tres tipos de necesidades básicas; existencia relación y crecimiento.

El grupo de existencia remite a la provisión de nuestros elementales requisitos materiales de subsistencia. Comprende las que Maslow consideraba necesidades fisiológicas y de seguridad. El segundo grupo de necesidades de relación el deseo que tenemos de mantener vínculos personales

importantes. Estos deseos sociales y de estatus exigen, para satisfacer, el trato con los demás y corresponden tanto a la necesidad social de Maslow como el componente externo de la necesidad de estima. Por último Alderfer, delimitó las necesidades de crecimiento: el anhelo interior de desarrollo personal. Aquí se incluye el componente interior de la categoría de estima de Maslow y las características propias de autorrealización. (Robbins, 2003)

1.17.9 Teoría de las Necesidades de David McClelland

David McClelland y sus colaboradores formularon una teoría de las necesidades que se enfoca en tres: necesidades de logro, de poder, y afiliación, que se definen como sigue:

- **Necesidad de Logro.** El impulso por sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar para tener éxito.
- **Necesidad de Poder.** Necesidad de hacer que los otros se conduzcan como lo habrían hecho de otro modo.
- **Necesidad de Afiliación.** Deseo de tener relaciones amistosas y cercanas. (Robbins, 2003)

1.17.10 Teoría de la Evaluación Cognoscitiva

A finales de la década de 1960, un investigador propuso que la introducción de las remuneraciones externas, como el salario, por un esfuerzo que antes tenía una remuneración interna por el placer que se derivaba del trabajo, en sí tendría por resultado una disminución de la motivación general. Esta propuesta que ha venido a llamarse **teoría de la evaluación cognoscitiva**. (Robbins, 2003)

Históricamente, los teóricos de la motivación asumían que los motivadores intrínsecos como logros, responsabilidad y competencia eran independientes de los motivadores extrínsecos como un salario elevado, ascensos, buenas relaciones con los supervisores y condiciones laborales agradables. Es decir, el estímulo de uno no debería afectar a los otros. Pero la teoría de la evaluación cognoscitiva indica lo contrario. Afirma que cuando las organizaciones acuden a las remuneraciones extrínsecas, para recompensar el desempeño superior, las remuneraciones intrínsecas, de que se derivan de que los individuos hacen lo que les gusta, se reducen. En otras palabras, cuando se entrega una remuneración extrínseca a alguien por realizar una tarea interesante, lo que se consigue es que disminuya el interés en la tarea. (Robbins, 2003)

1.17.11 Teoría de la Fijación de Metas

A finales de la década de 1960, Edwin Locke propuso que las intenciones de trabajar por una meta son un motivador laboral importante. Es decir, las metas indican a los empleados lo que tiene que hacerse y cuanto esfuerzo hay que invertir.

Más en concreto podemos decir que las metas específicas aumentan el desempeño; las difíciles cuando se aceptan, producen un desempeño mayor que las fáciles. Además la retroalimentación produce un mayor rendimiento que la falta de ella.

Si se mantiene constantes factores como la capacidad y la aceptación de las metas, también podemos afirmar que cuanto más difícil es la meta, mayor es el desempeño. Es lógico suponer que las metas más fáciles son las más aceptadas; pero cuando un empleado acepta una tarea ardua, se empeñara hasta que la termine, reduzca o abandone. (Robbins, 2003)

1.17.12 Teoría del Reforzamiento

Un contrapunto de la teoría de la fijación de metas es la teoría del reforzamiento.

En tanto que la primera es una postura cognoscitiva en la que se afirma en que los objetivos del individuo rigen sus actos, en la teoría del reforzamiento encontramos una postura conductista en la que se asevera que el reforzamiento condiciona el comportamiento.

La teoría del reforzamiento ignora el estado interior del individuo y se concentra únicamente en lo que sucede en la persona cuando realiza un acto. Como no se interesa en lo que incita al comportamiento, en rigor no es una teoría de motivación, pero ofrece un poderoso medio para analizar la que controla la conducta, y es por esa razón que se incluyen en las exposiciones de la motivación. (Robbins, 2003)

Eliminación de Obstáculos para el Desempeño

Uno de los ingredientes principales de un programa eficaz de metas es un ambiente de trabajo de apoyo. Después de establecer metas, los directivos deben cambiar su atención en facilitar el cumplimiento exitoso mediante la concentración en la parte de habilidad de la fórmula de desempeño.

De una perspectiva de diagnóstico, esto se puede hacer preguntando los subordinados sienten que es posible alcanzar esta meta.

La ayuda de la dirección debe prevenir de muchas maneras, incluso asegurarse que el trabajador tiene la aptitud requerida para el trabajo, proporcionar el entrenamiento debido, los recursos necesarios de seguridad, y alentar la cooperación y el apoyo de las otras unidades de trabajo.

Es responsabilidad del directivo hacer que los caminos que conduzcan hacia las metas señaladas sean las más fáciles para los subordinados.

Cuando los subordinados creen que es necesario un apoyo firme del directivo, los líderes que no se han dado cuenta de los obstáculos al desempeño, o no han sido lo suficientemente asertivos para eliminarlos, con probabilidad serán percibidos como parte del problema del empleado, en lugar de fuente de soluciones.

Tres características diferentes influyen en las expectativas: el deseo de autonomía, la experiencia, y la habilidad.

Los individuos que aprecian su autonomía e independencia prefieren directivos con un estilo de liderazgo muy participativo debido a que les brinda mayor flexibilidad de controlar lo que hacen. En contraste, las personas que prefieren la asistencia de los demás al tomar decisiones, establecer prioridades, y el resolver problemas, prefieren una implicación mayor de la dirección.

La conexión entre la habilidad de un trabajador, los niveles de experiencia y estilo preferido de manejo es directa. Los empleados capaces y experimentados sienten que necesitan menos asistencia por parte de sus directivos debido a que están entrenados de manera adecuada, saben cómo obtener los recursos necesarios, y pueden manejar enredos políticos con sus contrapartes en otras unidades. (Cameron, 2005)

1.17.13 Teoría de la Equidad

Stacy Adams propone la siguiente teoría: Los individuos comparan sus aportaciones al trabajo y sus resultados con los de los demás y reaccionan para eliminar desigualdades.

Los empleados se comparan con amigos, vecinos, compañeros, o colegas de otras organizaciones o comparan su trabajo actual con los que hayan tenido. La información que tengan sobre los referentes, así como los atractivos de estos, influyen en cuales escojan.

De acuerdo con la teoría de la equidad cuando los empleados perciben una desigualdad podemos predecir que se decidirán por una de estas seis opciones:

1. Cambiar sus aportaciones (por ejemplo: no esforzarse tanto)
2. Cambiar sus resultados (por ejemplo: los que trabajan a destajo, pueden aumentar su pago produciendo más unidades de menor calidad)
3. Distorsionar las percepciones del yo (por ejemplo: “creía que mi ritmo era moderado, pero ahora veo que ahora trabajo mucho más que los demás”)
4. Distorsionar las percepciones de los otros (por ejemplo: “el trabajo de Mike no es tan atractivo como me lo parecía “)
5. Escoger otro referente (por ejemplo: “no gano tanto como mi cuñado, pero gano mucho mejor que a mí papa cuando tenía mi edad”)
6. Abandonar el terreno (por ejemplo, renunciar)

Por último, investigaciones recientes se han dirigido a ampliar en lo que se entiende por equidad o justicia. Históricamente la teoría de la equidad se enfoca en la **justicia distributiva**, que es la equidad percibida del monto y la asignación de recompensas entre los individuos, pero también hay que tener en cuenta la **justicia de los procedimientos**, que es la igualdad percibida del proceso con que se determina la distribución de las remuneraciones. (Robbins, 2003)

1.17.14 Teoría de las Expectativas

Una de las explicaciones de la motivación más aceptada actualmente es la teoría de las expectativas de Víctor Vroom. Aunque no le falten críticos, la mayoría de las pruebas respaldan la teoría.

La teoría de las expectativas afirma que la fuerza de una tendencia a actuar de una manera depende de la fuerza de una expectativa de que al acto seguirá cierto resultado que el individuo encuentra atractivo. Por lo tanto la teoría se enfoca en tres relaciones:

Relación de esfuerzo y desempeño. Probabilidad percibida de que ejercer cierto esfuerzo llevará al desempeño.

Relación de desempeño y de recompensa. Grado que en el individuo cree que desenvolverse a cierto nivel le traerá el resultado deseado.

Relación de recompensa y metas personales. Grado en que las recompensas de la organización satisfacen las necesidades o metas personales del individuo, así como el atractivo que tenga para él.

En resumen la clave la teoría de las expectativas está en comprender las metas de los individuos y en el vínculo entre esfuerzo y desempeño, desempeño, y recompensa, y recompensa, y satisfacción de las metas individuales. Como modelo contingente, en la teoría de las expectativas se reconoce que no hay un principio universal para explicar las motivaciones de todos. Aparte entender que necesidades quiere cubrir una persona no garantiza que perciba que un desempeño elevado lleva automáticamente a satisfacerlas. (Robbins, 2003)

TITULO II

2. Prevención de accidentes laborales

2.1 Introducción

Debido al desarrollo económico, tecnológico y social que ha tenido lugar en los últimos años, se han producido sustanciales cambios en las condiciones laborales que han mejorado en gran medida la calidad de vida de los trabajadores.

Dicho desarrollo también supone la aparición de nuevos riesgos, así que es necesaria una formación e información continuas a los trabajadores para que, en todo momento, sean conscientes de los riesgos a que se ven sometidos a la hora de desempeñar sus tareas cotidianas, cómo prevenirlos y los métodos seguros de trabajo. (Gonzalez, 2006)

El riesgo laboral es un componente de la actividad productiva y en cuanto tal debe ser objeto de la gestión y estrategia empresarial. Expresiones como "nunca ha habido accidentes en esta empresa" "No hay de qué preocuparse" encierran en sí misma una trampa, cual es la convivencia con el riesgo. En este campo no podemos ser neutros; hay que ser agresivos mediante la elaboración de técnicas preventivas que conduzcan necesariamente a una reducción drástica de los accidentes de trabajo y de otras patologías laborales. (Gómez, 2005)

La Prevención y control de accidentes de trabajo, de las enfermedades profesionales, y en general de los daños causados a la salud de los trabajadores debe preocupar al Estado, a los patronos, a las organizaciones, y a los trabajadores mismos. (Trujillo, 2004)

2.2 Definiciones

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 4. Citado por (Gonzalez, 2006) manifiesta como un conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

La prevención de riesgos laborales comprende un conjunto de técnicas tendientes a la eliminación, control de riesgos y reducción de sus efectos. (Gómez, 2005)

Es el conjunto de técnicas y de procedimientos que tiene por objeto el eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. (Gonzalez, 2006)

Se encarga de la prevención de los accidentes de trabajo propiamente dicha, trata de actuar sobre los equipos de trabajo y determinadas condiciones del entorno en el que se desempeña, como son el lugar de trabajo, las escaleras o el suelo, que de algún modo, pueden provocar accidentes. (Gonzalez, 2006)

Con esta técnica se pretende localizar y analizar los riesgos y se formulan modos de protección, acciones preventivas y correctivas

Tabla 2.1 Técnicas de prevención.

Técnica de Prevención	Áreas de Actuación
Seguridad en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Investigación de accidentes. • Sistemas de protección individual. • Seguridad en máquinas. • Normas y señalización. • Inspecciones. • Sistemas de seguridad. • Mantenimiento preventivo.

(Gonzalez, 2006) Fuente: Internet Web, Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.

2.3 Descripciones

Para llevar a cabo estas técnicas es necesaria la adopción de instrumentos de gestión acordes con la organización general de la empresa, de suerte que mediante el cumplimiento de lo legalmente exigible, y de lo conveniente se llegue a la excelencia preventiva. Toda acción empresarial exige liderazgo de la dirección, también la prevención de riesgos laborales, no hay prevención sin liderazgo, éste se residencia en la gerencia, pero desciende en cascada por toda la estructura jerárquica de la empresa. (Gómez, 2005)

Los técnicos de prevención contribuyen con la técnica al desarrollo de la actividad preventiva; ellos son quienes asesoran al empresario, a los mandos intermedios, a los trabajadores, y a los representantes; bajos las directrices de la gerencia han de poner en práctica un sistema de prevención de riesgos laborales coherente con la estrategia y restantes políticas empresariales.

Los trabajadores y sus representantes constituyen otro pilar imprescindible, declaramos antes que no hay prevención sin liderazgo de la dirección; decimos ahora que no hay prevención si no hay cultura preventiva en los trabajadores.

La cultura preventiva catapultará definitivamente en favor de la seguridad y salud en el trabajo a los cuatro términos, no por enigmáticos más necesarios, compuestos por la formación, información, participación, y consulta. La gestión de prevención debe llevarse a cabo a través de la implantación de un sistema tendente a integrar aquella en la organización y/o en las organizaciones de cada empresa, y ello en áreas de conseguir una reducción significativa de la siniestralidad laboral.

Ello no será siempre posible, pues dependerá del tipo de actividad económica y/o industria y del tipo de organización implantada. (Gómez, 2005)

2.4 Clasificaciones

Riesgos profesionales. Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el gobierno nacional. (Trujillo, 2004)

Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. (Trujillo, 2004)

Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aun fuera del lugar y horas de trabajo. (Trujillo, 2004)

Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. (Accidente in itinere) (Trujillo, 2004)

Incidente. Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber resultado en las lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdida en el proceso. (Trujillo, 2004)

Enfermedad Profesional. Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o el medio en el que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional. (Trujillo, 2004)

Incapacidad Temporal. Se entiende por incapacidad temporal, aquella que según el cuadro agudo de la enfermedad que presente el afiliado al sistema general de riesgos profesionales, le impide desempeñar su capacidad laboral por un tiempo determinado. (Trujillo, 2004)

Incapacidad permanente o parcial. Se presenta cuando al afiliado al sistema general de riesgos profesionales, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, sufre una disminución parcial, pero definitiva, en alguna o algunas de sus facultades para realizar su trabajo habitual. (Trujillo, 2004)

Se considera como incapacitado permanente parcial, la persona que, como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, presenta disminución definitiva, igual o superior al 5%, pero inferior al 50% de su capacidad laboral, para la cual ha sido contratado o capacitado.

Párrafo: en aquellas patologías que sean de carácter progresivo, podrán volverse a calificar periódicamente y modificar el porcentaje de incapacidad. (Trujillo, 2004)

Estadísticas de riesgos profesionales. Todas las empresas y las entidades administradoras de riesgos profesionales deberán llevar las estadísticas de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, para lo cual deberán, en cada caso, determinar la gravedad y la frecuencia de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, de conformidad con el reglamento que se expida. (Trujillo, 2004)

Días cargados. Es el número de días que se cargan o se asignan a una lesión ocasionada por un accidente de trabajo o una enfermedad profesional siempre que la lesión origine muerte, invalidez o incapacidad permanente o parcial. Los días cargados se utilizan solamente para el cálculo de los índices de severidad, como un estimativo de la pérdida causada. (Trujillo, 2004)

Días de incapacidad. Es el número de días calendario durante los cuales el trabajador está inhabilitado para laborar según concepto expedido por un médico.

Para el cálculo de los índices, cuando los días de incapacidad médica de un caso determinado difieran con los días cargados, se tomará el valor más alto de los dos. (Trujillo, 2004)

Días perdidos. Es el número de días en el que el empleado está inhabilitado o limitado para laborar. No se incluyen los días en el que el trabajador no tuvo que existir al trabajo, los días festivos, días de descanso, compensatorios, licencias y huelgas.

El conteo de los días perdidos se realiza a partir del día siguiente de que ocurrió el accidente o se calificó como incapacitante o como limitante a la enfermedad. (Trujillo, 2004)

Exposición. Es la condición a la cual está sometido un trabajador a su jornada laboral. (Trujillo, 2004)

Horas hombres trabajadas. El número de hombre horas trabajadas se obtiene mediante la sumatoria de horas que cada trabajador efectivamente laboró durante el período evaluado, incluyendo horas extras y cualquier otro tiempo suplementario (Trujillo, 2004)

Invalidez. Se considera inválido a un trabajador que por causa del origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral. (Trujillo, 2004)

Lesión. Es la alteración estructural o funcional de los tejidos órganos o sistemas de un individuo. (Trujillo, 2004)

Muerte. Es la cesación de todo signo de vida. (Trujillo, 2004)

Primeros auxilios. Es cualquier atención de salud de las lesiones corporales producidas por un accidente o enfermedad repentina. (Trujillo, 2004)

Trabajador. Es la persona que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena o propia y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona natural o jurídica, denominada empleador o de sí mismo. (Trujillo, 2004)

Peligro. Fuente de posible lesión o daño para la salud. (Gómez, 2005)

Daño. Lesión física y/o daño a la salud o la propiedad. (Gómez, 2005)

Riesgo. Combinación de la probabilidad y de la gravedad de una posible lesión o daño para la salud en una situación peligrosa. (Gómez, 2005)

Situación: peligrosa; circunstancia en la que una o varias personas están expuestas a uno o varios peligros. (Gómez, 2005)

Evaluación de Riesgos. Estimación conjunta en una situación peligrosa de la probabilidad y de la gravedad de una posible lesión o daño para la salud con el fin de seleccionar las medidas de seguridad adecuadas. (Gómez, 2005)

Medidas de Seguridad. Medida que elimina un peligro o reduce un riesgo. (Gómez, 2005)

Riesgo Residual. Riesgo que subsiste después de haber adoptado las medidas de seguridad. (Gómez, 2005)

Índice de frecuencia (F.I). El índice de frecuencia es la relación entre el número de casos (accidentes, enfermedades, primeros auxilios, o incidentes relacionados con el trabajo), ocurridos durante un período de tiempo y las horas hombres trabajadas durante el mismo, referidos a 200.000 horas hombres de exposición. (Trujillo, 2004)

Medicina en el trabajo. Es la rama de la medicina humana especializada en proteger la salud amenazada por el trabajo, con acciones sobre el trabajador e indirectamente sobre el puesto de labor y el ambiente.

La Medicina del Trabajo tiene carácter holístico: asistencial, preventivo promocional, rehabilitador y, en última instancia, curativo. (Ramírez, 2012)

Higiene industrial. Es el otro pilar de la salud en el trabajo, tiene un rol fundamental para la protección del trabajador en el lugar de labor, pues es él quien califica el lugar de trabajo al determinar, reconocer y valorar los riesgos, además de proponer soluciones para controlarlos. Debe manejar, y adecuar, los estándares de exposición en el ambiente laboral determinados por la legislación. (Ramírez, 2012)

Estrés: Es la reacción no específica del cuerpo hacia cualquier demanda que se le exige. Afecta a las personas de manera distinta es, por lo tanto, un asunto muy personal.

Ciertos acontecimientos pueden ocasionar mucho estrés en una persona, pero no en otra.

Por otra parte, el efecto del estrés no siempre es negativo. Por ejemplo, el estrés moderado en realidad mejora la productividad y puede ser útil para desarrollar ideas creativas. (Wayne, 2005)

Otros aspectos que provocan el estrés son los siguientes:

Carga insuficiente de trabajo. Ocurre cuando los empleados deben desempeñar tareas de mínima importancia o aburridas. Las personas que constantemente buscan retos en sus empleos, experimentan estrés en una situación de este tipo. (Wayne, 2005)

Sobrecarga de trabajo. Cuando los empleados se les da más trabajo del que pueden manejar de forma razonable. Un aspecto crítico de este problema es que los mejores empleados de la empresa son a menudo los más afectados. Estas personas han demostrado que pueden producir más, así que con frecuencia, reciben más trabajo que realizar. En caso extremo, la sobrecarga de trabajo produce desgaste. (Wayne, 2005)

Desgaste. Aunque es raramente fatal, es una condición incapacitante en que las personas pierden el sentido del propósito básico de su trabajo y la satisfacción que dependen de este. (Wayne, 2005). En otras palabras es más conocido como el síndrome del burnout.

Condiciones laborales. Son las características físicas del lugar de trabajo, así como máquinas y herramientas utilizadas, también generan estrés. El exceso de empleados, el ruido excesivo, la iluminación escasa, las estaciones de trabajo con mantenimiento deficiente y el equipo defectuoso afectan en forma negativa la moral de los empleados aumentan el estrés. (Wayne, 2005)

Ergonomía. La meta de la ciencia de la ergonomía es hallar una mejor correspondencia entre el trabajador y las condiciones de trabajo. (Baron, 2001)

Es una técnica que lucha contra la fatiga. Trata de adaptar el puesto de trabajo a la persona. (Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

Consiste en asegurar que los trabajadores no sufran lesiones, trabajen sin peligro y con comodidad y sean productivos. La ergonomía examina: Las capacidades físicas del cuerpo humano, las limitaciones del cuerpo humano, las tareas que deben realizar una persona, las herramientas utilizadas, el entorno de trabajo. (Baron, 2001)

Psicosociología. Intenta prevenir los daños a la salud causados por tareas despersonalizadas, monótonas, repetitivas, y sin sentido de identidad, condiciones de relación que impiden la comunicación, sistemas de mando que anulen la capacidad de tomar decisiones, etc. Es decir, tiene su campo de actuación en todos aquellos aspectos regidos por la organización del trabajo que provoca una serie de daños englobados a la insatisfacción laboral. (Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

2.5 Causas de los accidentes laborales

Las causas de los accidentes tienen dos clasificaciones y solo si se encuentran las dos, se podrán conocer las verdades sobre los accidentes y encontrar que es lo que debemos controlar, cambiar o eliminar. (Trujillo, 2004)

Causas inmediatas. Son aquellas que encontramos en primer lugar después de la ocurrencia del accidente y que relacionamos con el momento mismo del suceso. Si nos quedamos con el convencimiento de que conocemos qué y porqué pasó, nunca seremos eficaces en el control de riesgos. (Trujillo, 2004)

Estas causas tienen dos subdivisiones así:

Actos inseguros. Entendemos como actos inseguros, toda la violación de un procedimiento seguro, comúnmente aceptado y relacionado con un acto humano y que puede ocasionar u ocasionado un accidente. (Trujillo, 2004)

Condiciones inseguras. Entendemos como condiciones inseguras, cualquier defecto o fallas de diseño, instalación, o situación, que intervengan los equipos, máquinas, sistemas, etc. Y que puedan ocasionar un accidente. (Trujillo, 2004)

Entre los actos inseguros de mayor ocurrencia encontramos:

- Uso inadecuado del sistema.
- Mala utilización del cuerpo y sus partes.
- Falta de orden y aseo.
- Manejo inadecuado de los equipos.
- Bromas y juegos.
- Fallas en el manejo y la conducción.
- Falta de atención o normas y guías.
- Omisión o mal uso de los elementos de protección de personal. (Trujillo, 2004)

Entre las condiciones inseguras más comunes tenemos.

- Métodos de trabajo inapropiado.
- Defectos en los sistemas.
- Elementos de protección personal inadecuados.
- Medio ambiente desfavorable.
- Almacenamiento y manipulación defectuosos.
- Instalaciones inadecuadas. (Trujillo, 2004)

Causas básicas: Son aquellas que no se identifican como causantes de las lesiones, daños, o pérdidas, en el momento mismo de su ocurrencia, pero que han sido parte fundamental para que el accidente ocurriera.

Las causas básicas están integradas por los factores personales y los factores del trabajo. (Trujillo, 2004)

Factores personales: Son aquellos que podemos identificar con las características de las personas y su comportamiento tales como:

- Falta de capacitación.
- Falta de motivación.
- Insuficiente habilidad para el cargo.

- Problemas psicosociales.
- Capacidad física inadecuada.
- Falta de conocimiento.
- Sobrecarga emocional. (Trujillo, 2004)

Factores de trabajo: Son aquellos que podemos identificar con las condiciones y normas de trabajo como:

- Supervisión deficiente.
- Normalización incorrecta.
- Defectos en el diseño
- Ambiente laboral inadecuado.
- Herramientas y equipos inadecuados.
- Deficiencia en los programas de adquisición.
- Mala señalización.
- Falta de mantenimiento, etc. (Trujillo, 2004)

2.6 Investigación y Registro de Accidentes

La investigación de un accidente solo es positiva y rinde sus frutos, si se llega al conocimiento de las causas básicas de los mismos, la mayoría de las veces solo se llega hasta las causas inmediatas y esto es una razón fundamental por la cual los accidentes se repite.

Toda investigación se efectuara lo más pronto posible después de lo ocurrido el accidente, porque la demora puede generar pérdidas de evidencias, necesarias para el análisis de los factores, tanto es aspecto físico como en la actitud de los lesionados y los testigos.

El profesional o coordinador de seguridad ocupacional debe investigar personalmente de acuerdo con los informes, todas las situaciones presentadas con el fin de fortalecer sus actividades y programas de prevención y sugerir las medidas correctivas que en su concepto deben adoptarse.

La investigación profesional de seguridad ocupacional, servirá al mismo tiempo para verificar los resultados de la investigación hecha por el o por los supervisores.

El comité paritario de salud ocupacional en cada empresa investigará todos aquellos accidentes que por las características y condiciones en que se presenten, requieran una atención y un estudio especial. Además estos comités realizarán investigaciones especiales cuando ocurran

frecuentemente accidentes de cierto tipo o cuando se registren altas frecuencias de accidentabilidad en determinada dependencia.

Para lograr resultados positivos en la investigación de los accidentes, recomendamos tener en cuenta algunos aspectos de carácter general que son fruto de la experiencia y han dado buenos resultados como:

- Quién haga la investigación debe estar en condiciones de recolectar los hechos, valorarlos y llegar a conclusiones justificadas por la evidencia, en forma objetiva e imparcial.
- Los conocimientos del equipo, la operación, y el proceso por parte de los investigadores, deben por lo menos, ser suficientes, para permitir la comprensión de los riesgos posibles de una situación determinada y poder ser claros y objetivos en los análisis, conclusiones y recomendaciones.
- Cada indicio debe investigarse a fondo, no deben en la investigación existir criterios o comentarios que resten importancia de un detalle. el que se califique como mínimo será fundamental.
- Ninguna investigación puede considerarse terminada satisfactoriamente, si no se hacen recomendaciones concretas sobre medidas correctivas, haciendo seguimiento a las mismas y distribuyendo responsabilidades para el avance y control.
- Toda investigación tiene características individuales, sin embargo sugerimos algunos pasos que son básicos en cualquier caso.
- Hay que visitar los lugares de los hechos e inspeccionar los equipos, las herramientas, los sistemas, las instalaciones, y los alrededores del lugar, observar detenidamente y lo más rápido posible.
- Debe hablarse con el accidentado, y con los testigos en forma detallada y no desperdiciar ninguna ayuda, muchas veces ocurre que quien menos se cree, da el detalle fundamental para conocer las causas y los hechos.
- Si es posible se recomienda una reconstrucción de la forma, hechos y situaciones en que se produjo el accidente.

- Los incidentes también deben investigarse en igual forma que los accidentes, toda vez que la única diferencia es la lesión o daño y que los unos causan pérdidas y los otros no.
- El registro de los accidentes es importante para un eficiente y satisfactorio programa de seguridad ocupacional. Suministra la información necesaria para transformar una labor de seguridad ocasional, costosa e inefectiva, en un programa planeado que permita el uso completo de todas las técnicas de control de las condiciones y los actos que ocasionan accidentes.
- Los registros son la base de un acceso científico a la prevención, eliminación, y control de los riesgos y de todos los accidentes.
- Los registros de accidentabilidad tienen muchos beneficios y entre ellos se pueden describir:
 - Proporcionan a la dirección de la organización, a los supervisores y al personal de seguridad ocupacional, los medios para evaluar en forma objetiva la magnitud de los problemas de los accidentes, sus costos, sus consecuencias, y evaluar la efectividad del programa de seguridad ocupacional.
 - Sirven para identificar zonas o áreas con problemas e índices de alto riesgo y accidentabilidad y para concentrar los esfuerzos en esos lugares.
 - Nos permiten evaluar la efectividad de las medidas tomadas y determinar si los programas adelantados estén dando los resultados esperados. (Trujillo, 2004)

2.7 Prevención de Lesiones

En toda empresa se llevan a cabo labores de almacenamiento y manejo de cargas, estas pueden ser de materiales, equipos, primas, productos en proceso y acabados. (Trujillo, 2004)

La manipulación es fundamental de dos tipos:

- Manual.
- Mecánica.

Se debe seleccionar cuidadosamente el personal encargado de la manipulación y almacenamiento, para prevenir lesiones y accidentes, deben analizarse los requisitos de la carga, por peso, tamaño, o condiciones físico-químicas, entre otras.

La incidencia de lesiones por manipulación es aproximadamente el 25% de las lesiones ocupacionales en la industria mundial, según establecen las estadísticas al respecto.

Las lesiones más comunes en manejo y manipulación son:

Esguinces, dislocaciones, fracturas, hematomas, y cortaduras. Estas lesiones son causadas principalmente por prácticas de trabajo inseguro como el levantamiento inadecuado, el transporte de carga excesiva, un agarre incorrecto, falta de atención a los espacios libres para los pies y manos y el no usar el equipo de protección y ante todo por la falta de entrenamiento y capacitación.

La mayoría de lesiones afectan los dedos y las manos.

Los accidentes pueden reducirse al mínimo con el adiestramiento de hábitos seguros de trabajo, con el análisis y estudios de las operaciones, y con una supervisión adecuada.

Algunas ideas generales para la manipulación con seguridad pueden ser:

- Inspección de los materiales para descubrir astillas, bordes irregulares, nudos o superficies resbaladizas.
- Colocación de los dedos lejos de los sitios en que puedan ser cogidos o pellizcados.
- Agarre firme de objetos sobre todo al dejar el material en el suelo.
- Manipulación de objetos largos poniendo las manos en los extremos.
- Limpieza de los objetos antes de la manipulación.
- Limpieza de las manos de todo aceite o grasa.
- Uso adecuado de los elementos de protección personal. (Trujillo, 2004)

2.8 Factores de Riesgo

2.8.1 Riesgo laboral

Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 4. Citado por (Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000), lo define como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Se denomina riesgo a la probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda potencialmente desencadenar perturbaciones en la salud o integridad física del trabajador, así como en materiales y equipos. (Solís, 2010)

Al conjunto de éstos se les denomina factores de riesgo y cada uno de ellos proviene de diferente naturaleza.

La prevención y el control de los agentes o factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores constituyen uno de los principios básicos de la Salud en el Trabajo, ya que en gran parte son causantes de accidentes y enfermedades laborales. (Solís, 2010)

Para llevar a cabo esto, es necesario conocerlos e identificarlos de acuerdo a su clasificación

Tabla 2.2 Clasificación de los factores de riesgo.

Factores	Definición	Indicadores
Físicos	Son todos aquellos factores ambientales de naturaleza física que al ser "percibidos" por las personas, pueden provocar efectos adversos a la salud según sea la intensidad, la exposición y concentración de los mismos.	<ul style="list-style-type: none"> • Ruido • Temperaturas extremas: Altas (calor), Bajas (frío. Humedad relativa. • Radiaciones Ionizantes, No ionizantes. • Iluminación Inadecuada por exceso o defecto. • Vibraciones. • Presiones Anormales. • Hipobárica e Hiperbárica. • Por su estado físico en el ambiente • Líquidos.
Químicos.	Se refiere los elementos o sustancias orgánicas e inorgánicas que pueden ingresar al organismo por inhalación, absorción o ingestión y dependiendo de su concentración y el tiempo de exposición, pueden generar lesiones sistémicas, intoxicaciones o quemaduras.	Neblina: (generadas por condensación de vapores). Rocíos: (generadas por ruptura mecánica, impacto, burbujeo o pulverización). <ul style="list-style-type: none"> • Sólidos Polvos Humos • Gases Gases Vapores • Por sus efectos en el organismo Irritantes, neumoconióticos, Tóxicos sistémicos, anestésicos y narcóticos, alergénicas cancerígenas, mutagénicas, teratogénicas.

<p>Biológicos. Se refiere a micro y macro organismos patógenos y a los residuos, que por sus características físico-químicos, pueden ser tóxicos para las personas que entren en contacto con ellos, desencadenando enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas o intoxicaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Exposición a microorganismos como: Virus, Bacterias, Hongos, Parásitos
<p>Ergonómicos. Son todos aquellos objetos, puestos de trabajo herramientas, que por el peso, tamaño, forma o diseño, encierran la capacidad potencial de producir fatiga física o desórdenes músculo-esqueléticos, por obligar al trabajador a realizar sobreesfuerzos, movimientos repetitivos y posturas inadecuadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mobiliario (Sillas, mesas, superficies de apoyo, etc.) • Dinámicas (esfuerzos, posturas, movimientos repetitivos) • Estáticas (trabajo de pie, sentado)
<p>Psicosociales. Se refiere a la interacción de los aspectos propios de las personas (edad, patrimonio genético, estructura sociológica, historia, vida familiar, cultura) y con modalidades de gestión administrativa y demás aspectos organizacionales inherentes al tipo de proceso productivo. La dinámica de dicha interacción se caracteriza especialmente por la capacidad potencial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organización del trabajo Turnos (rotatorios o nocturnos) Falta de incentivos. • Relaciones interpersonales: Clima laboral. • Ambiente de trabajo: Espacio. • Contenido de la tarea: Grado de variedad (monótonos, Repetitivos). Falta de posibilidad de toma de decisiones. Nivel de responsabilidad. Posibilidad de creatividad.
<p>Mecánicos Se refiere a todos aquellos objetos, máquinas, y herramientas, que por sus condiciones de funcionamiento, diseño, estado, o, por, la forma tamaño y ubicación, tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas, provocando daños o lesiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estáticos Pisos, paredes, escaleras, puertas, ventanas, muebles, materia prima, herramientas de trabajo. • Dinámicos Poleas, rodillos, bandas, montacargas, carretillas.
<p>Eléctricos. Se refiere a los sistemas eléctricos de las máquinas, los equipos que conducen o generan energía dinámica o estática y que al "entrar en contacto con las personas" Por deficiencias técnicas o humanas pueden provocar lesiones, según, la intensidad y el tiempo de contacto con la corriente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Alta tensión • Electricidad estática

(Solís, 2010)

Fuente; Internet Web, Antología Final Salud en el Trabajo.

2.8.2 Riesgos en la Actividad Agrícola.

Los índices de accidentabilidad en la actividad agrícola merecen una reflexión. Los accidentes de composición traumática se producen por la concreción de riesgos como:

- Atrapamiento por los órganos de las máquinas en movimiento, por los engranajes y por elementos de acción.
- Cortes debido a aristas agudas y zonas de cizallamiento.
- Proyecciones de partes de máquinas en fricción o por contacto accidental con elementos fijos externos.
- Golpes con los o por causa de presiones excesivas, caso de reventones en el inflado de neumáticos o por componentes de la máquina.
- Electrocuación debido a contactos directos o indirectos de elementos en tensión.
- Resbalones y caídas al ascender o descender de la máquina de sus componentes auxiliares o aperos.
- Sobreesfuerzos en la recogida de productos, unidos a posturas forzadas.

Las enfermedades generadas de forma lenta y progresiva se deben al contacto con plaguicidas, abonos minerales y fertilizantes. (Gómez, 2005)

2.8.3 Máquinas y Herramientas

La máquina y sus componentes forman parte de los procesos productivos de las empresas. Aquí interesa la máquina en cuanto fuente de riesgos. Por ello es necesario abordar tal problemática en el diseño o proyecto con el fin de evitar lesiones innecesarias a los trabajadores (Gómez, 2005)

2.8.4 Los Peligros

El concepto de peligro se asocia con otros términos que definen su origen o la naturaleza de la lesión (UNE/EN-292): son ejemplos de tales peligros en las máquinas:

- Peligro de corte.
- Peligro de atrapamiento.
- Peligro de choque eléctrico.
- Peligro de proyección de fragmentos o partículas.
- Peligro de la pérdida de audición etc. (Gómez, 2005)

Los elementos de origen de peligro son los siguientes:

- Elementos móviles de trabajo.
- Elementos móviles de energía y movimiento.
- Instalación eléctrica.

- Herramientas de trabajo, etc. (Gómez, 2005)

2.8.5 Uso Correcto de las Máquinas

El uso correcto de las máquinas implica:

- No sobre pasar la capacidad de trabajo de la máquina.
- Ser mantenida por el personal competente he instruido de acuerdo con lo indicado en el manual de instrucciones.
- Ser manejada por el personal capacitado e instruido en el manejo de la misma.
- Trabajar con los sistemas de seguridad de que va provista la máquina, revisarlos y mantenerlos de acuerdo con el MDI.
- Observar las medidas de seguridad expresadas en los carteles adosados en la máquina y en el libro de instrucciones.
- Utilizar las prendas de protección personal especificadas en el MDI. (Gómez, 2005)

2.8.6 Herramientas Manuales

Medidas de prevención:

- Las herramientas manuales se utilizarán en aquellas tareas para las que fueron concebidas.
- Antes de su uso se revisarán, desechándose aquellas que no se encuentren en buen estado de conservación.
- Se mantendrán limpias de aceite, grasas y otras sustancias deslizantes.
- Se colocarán y se depositarán en portaherramientas o estanterías adecuadas para evitar caídas y posibles cortes y golpes.
- No se depositaran en el suelo de cualquier manera.
- Los trabajadores deben ser adiestrados en el recto uso de las herramientas.
- Las herramientas eléctricas estarán dotadas de doble asilamiento de seguridad.
- El personal que las utilice debe conocer su funcionamiento.
- No se usará una herramienta desprovista de enchufe. (Gómez, 2005)

2.9 Medidas de Preventivas y Correctivas

2.9.1 Orden y Limpieza

Los locales de trabajo, servicios higiénicos y vestuarios deberán mantenerse siempre en buen estado de orden y aseo, extremándose la limpieza de ventanas y tragaluces para asegurar la correcta iluminación de los locales.

Ejemplos: de normas que constituyen los planes en los que se asientan el orden y la limpieza son los siguientes:

- Métodos seguros de apilamiento. Por ejemplo: No se deben sobrecargar las estanterías, recipientes y áreas de almacenamiento.
- Herramientas y útiles de trabajo ordenadamente guardados, con ayuda de soportes, estantes, etc. tanto en cuartos específicos de herramientas como de los propios puestos de trabajo. Por ejemplo: Cuando se termina de utilizar algo, hay que recogerlo. Asegurarse de disponer de un sitio para cada cosa en un lugar de almacenamiento permanente y cercano.
- Recogida ordenada de desperdicios, recortes, y desechos, que se guardaran en cajones y contenedores adecuados. Por ejemplo: hay que colocar siempre los desechos y la basura (según de vaya produciendo) en recipientes ordenados. No deben dejarse objetos tirados por el suelo. No hay que dejar materiales ni piezas alrededor de las máquinas.
- Evitar, con ayuda de bandejas o botes, las goteras y charcos. Por ejemplo: No deben permitirse que se derramen líquidos. Hay que limpiar de inmediato el aceite, grasa o cualquier líquido derramado.
- Pintar adecuadamente con colores claros, los locales y maquinaria.
- No obstruir pasillos, puertas, escaleras o salidas de emergencia con ninguna clase de obstáculos. No provocar embotellamiento en las zonas de trabajo. Por ejemplo: deben mantenerse las zonas de paso siempre limpias y libres. Hay que asegurarse de que no están obstaculizadas y que se encuentran debidamente señalizadas.
Si se fuma, debe hacerse exclusivamente en las zonas habilitadas al efecto. Hay que utilizar ceniceros, hay que apagar siempre las colillas.

- Cada área de trabajo requiere un orden y limpieza específico. por ejemplo: Deben almacenarse y etiquetarse todos los productos químicos, según los procedimientos establecidos.
- Recoger las herramientas tras limpiarlas y revisar su correcto estado de uso.
- Hay que limpiar con la mayor prontitud cualquier tipo de vertido que se produzca. (Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

2.9.2 Criterios preventivos básicos

Tenemos calor confort térmico y frío:

Calor

- Controlar los focos radiantes mediante la colocación de apantallamientos.
- Limitar la carga física de las tareas programando las más duras durante los períodos más fríos del turno de trabajo.
- Realizar de forma completa y adecuada la aclimatación del operario como paso previo a la incorporación definitiva del lugar de trabajo
- Limitar la duración de la exposición al calor por parte del trabajador aumentando la frecuencia y la duración de los intervalos de trabajo, o bien permitiendo la autolimitación de la exposición.
- Reducir la transmisión de calor a través de paredes y techos.
- Incorporar un sistema de climatización del aire.
- Eliminar el aire caliente en las proximidades de los focos mediante la instalación de extracción localizada.
- Suministrar agua potable y sal en las inmediaciones del lugar de trabajo.
- Aislar los procesos, los equipos, o sus partes calientes, para evitar el contacto con los mismos.
- Proporcionar prendas de protección frente al calor.
- Realizar programas de formación al personal para el reconocimiento y la aplicación de primeros auxilios frente a problemas de sobrecarga térmica.
- Realizar reconocimientos médicos específicos previos y periódicos. (Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

Confort térmico

- Adecuar las variables termo ambientales a los valores recomendados mediante sistemas de climatización.
- Reducir la transmisión de calor a través de paredes y ventanas, por ejemplo mediante la colocación de persianas, de vidrios tintados o la distribución perimetral del aire acondicionado.
- Adecuar los parámetros termo ambiental a la actividad física que se desarrolle en cada lugar.
- Comprobar que el sistema de distribución del aire este equilibrado, de modo que los caudales del aire y su velocidad sean los adecuados para evitar posibles molestias debidas a la corriente del aire.

(Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

Frío

- Proporcionar la ropa de protección frente al frio, teniendo en cuenta tres factores importantes: esa ropa debe aislar frente al frio , el viento, humedad, permitirá la transpiración y disipación de parte del calor que se genera al trabajar y debe permitir la cómoda realización del trabajo (peso y volumen).
- Dotar a los sistemas de distribución del aire frío de elementos difusores del aire que impidan o minimicen la acción directa del chorro de aire.
- Aislar los procesos muy fríos para evitar el contacto con los equipos o con sus partes.
- Reducir o eliminar las tareas de mera vigilancia que impliquen una escasa actividad física.
- Incrementar el esfuerzo en aquellas tareas que supongan la realización de un trabajo ligero. (Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

2.9.3 Señalización de Seguridad

Se entiende por señalización de seguridad y salud la que, referida a un objeto, una actividad o una situación determinada proporciona una indicación u obligación relativa a la seguridad o salud en el trabajo mediante señal en forma de panel, un color, una señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, según proceda.

(Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

La señalización de seguridad tiene por finalidad:

- Llamar la atención de los trabajadores sobre la existencia de determinados riesgos, prohibiciones u obligaciones.

- Alertar a los trabajadores cuando se produzca una determinada situación de emergencia que requiera medidas urgentes de protección o evacuación.
- Facilitar a los trabajadores la localización e identificación de determinados medios o instalaciones de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.
- Orientar o guiar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas. (Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

2.9.4 Tipos de señales

A continuación tenemos la presentación de señales en forma de panel:

Señales de prohibición:

Forma redonda. Fondo blanco y pictograma o texto en negro. El color de seguridad, rojo, se empleará en los bordes y la banda transversal (a 45° respecto a la horizontal) y cubierto al menos el 35% de la superficie de la señal. (Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

Ilustración N° 2. Señales de prohibición.



Fuente: web internet

Señales de advertencia:

Forma triangular. Pictograma negro sobre fondo amarillo que cubrirá al menos el 50% de la señal. Bordes negros. (Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

Ilustración N° 3. Señales advertencia.



Fuente: web internet

Señales de obligación:

Forma redonda. Pictograma blanco sobre fondo azul que cubrirá como mínimo el 50% de la señal.
(Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

Ilustración N° 4. Señales de obligación.

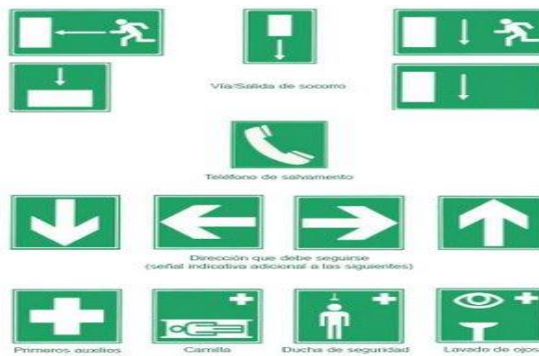


Fuente: web internet

Señales de salvamento o socorro:

Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo verde que cubrirá como mínimo el 50% de la señal. (Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

Ilustración N° 5. Señales de salvamento o socorro.



Fuente: web internet

Señales relativas al material y equipo de lucha contra incendios:

Forma rectangular o cuadrada. Pictograma blanco sobre fondo rojo que cubrirá como mínimo el 50% de la señal. (Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

Ilustración N° 6. Señales relativas al material y equipo de lucha contra incendios.



Fuente: web internet

Señalización de lugares peligrosos, obstáculos y vías de circulación:

Los riesgos de choques contra obstáculos o caídas de las personas u objetos de señalización por franjas alternas; amarillas y negras o bien rojas y blancas, con inclinación aproximada de 45° y de dimensiones similares.

En cuanto a las vías de circulación de vehículos, se identificaran con claridad mediante franjas continuas de un color bien visible, preferentemente blanco o amarillo. (Biblioteca Tecnica de Prevención de Riesgos Laborales, 2000)

Ilustración N° 7. Señalización de lugares peligrosos, obstáculos y vías de circulación.



Fuente: web internet

2.9.5 Equipos de Protección Individual

Se puede definir a los EPI, como cualquier equipo destinado a ser llevado o sujeto por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud, así como los complementos destinados a tal fin.(Benavides,2007)

Condiciones que deben reunir los Equipos de Protección Individual

Para que un EPI sea eficaz frente a los riesgos deberá:

- Responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- Adaptarse a las condiciones anatómicas y fisiológicas del trabajador y. por lo tanto, adecuarse al portador.
- Ser compatibles entre sí aquellos que se utilicen para paliar los múltiples riesgos, y sobre todo ser eficaz en su conjunto.
- Reunir los requisitos de diseño y fabricación. (Benavides, 2007)

2.9.6 Obligaciones de Empresarios y Usuarios

- Analizar y evaluar los riesgos de cada puesto de trabajo y determinar aquellos en los que deba recurrirse a la protección individual como última opción.
- Ver las partes del cuerpo que hay que proteger.
- Elegir el tipo de equipo apropiado para cada caso, para ello deberá:
- Comparar las características de los EPI existentes en el mercado.
- Verificar la conformidad, es decir, comprobar que tenga algún tipo de sello que garantice la seguridad y salud para el usuario.
- Revisar en función de las modificaciones que presenten las características de los EPI. (Benavides, 2007)

2.9.7 Clasificación de los Equipos de Protección Individual

- **Según el contaminante frente al que se deben proteger:**
- **Frente agresivos físicos** (mecánicos, acústicos, térmicos, etc.): cascos, guantes, orejeras, tapones, trajes, calzado, etc.
- **Frente agresivos químicos:** máscaras, mascarillas, equipos autónomos, de respiración, etc.
- **Frentes agresivos biológicos:** trajes especiales, guantes, etc.
- **Según la parte del cuerpo que deben proteger:**
- **Protectores de la cabeza:** cascos.
- **Protectores del oído:** orejeras, tapones, cascos anti ruido.
- **Protectores de los ojos y cara:** gafas, y pantallas faciales.
- **Protectores de las vías respiratorias:** equipos filtrantes de gases, vapores y partículas, equipos de respiración.
- **Protectores de manos y brazos:** guantes contra agresiones (mecánicas, químicas, eléctricas, térmicas), manoplas y mangas.
- **Protectores de pies y piernas:** calzados (seguridad, protección, trabajo), cubre calzado.
- **Protectores de la piel:** cremas y pomadas. (Benavides, 2007)

HIPÓTESIS

“La motivación influye directamente en la prevención de accidentes laborales”

Definición conceptual

Motivación. Es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera, o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

Prevención de accidentes laborales. Se encarga de la prevención de los accidentes de trabajo propiamente dicha, trata de actuar sobre los equipos de trabajo y determinadas condiciones del entorno en el que se desempeña, como son el lugar de trabajo, las escaleras o el suelo, que, de algún modo, pueden provocar accidentes. (Gonzalez, 2006)

Definición operacional (Matriz de variables)

Variable Independiente	Indicadores	Medidas	Instrumentos
Motivación	Nivel de motivación	Alto Medio Bajo	Cuestionario de motivación
Variable Dependiente			
Prevención de accidentes laborales	Nivel de prevención	Alto Medio Bajo	Cuestionario

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de investigación

Correlacional

La razón básica de este tipo de investigación es porque vamos a relacionar la motivación con la prevención de accidentes laborales.

Diseño de la Investigación

No experimental

Población y muestra

La población constituye el personal operativo que es de 152 personas de la empresa AGROSANALFONSO S.A. Cuya actividad económica es la exportación de rosas.

Diseño de la muestra

NO probabilística

Porque se escogerá al personal de los puestos de trabajo mayormente expuestos a riesgos laborales.

Tamaño de la muestra

Sección	Personas	Muestra	decimales	%
Poscosecha	40	11	0,22	22
Campo	75	4	0,08	8
Fumigación	12	12	0,24	24
Riego	8	6	0,12	12
Mantenimiento	8	8	0,16	16
Monitoreo	4	4	0,08	8
Bodega	2	2	0,04	4
Comedor	3	3	0,06	6
TOTAL	152	50	1	100 %

Técnicas e instrumentos

Métodos

Inductivo- Deductivo

Porque vamos a realizar un diagnóstico de la motivación a cada una de las personas y después vamos ampliar a toda la muestra.

Además vamos a evaluar los riesgos laborales de cada uno de los trabajadores y a los factores de riesgos que están expuestos a toda la muestra.

Correlacional

Porque vamos a relacionar la motivación con la prevención de accidentes laborales.

Estadístico

Y el método estadístico se aplicará al momento de tabular los datos para la respectiva interpretación.

Técnicas

Cuestionario

Para determinar el nivel de motivación que existe en los trabajadores, y así tener un diagnóstico.

Cuestionario

Para determinar la prevención de riesgos y tomar las medidas correctivas.

Capacitaciones

Uno de los objetivos es cambiar la actitud de las personas como lograr cambios en su comportamiento, responsabilidad, en lo que tiene que ver a la prevención de riesgos.

Análisis de validez y confiabilidad del instrumento

Cuestionario de Motivación y Satisfacción Laboral

Autoras:

Claudia Maricela García Peña.

Kenny Geraldina Pacas Lara.

Linda Ruth Geraldine Ramírez Alas.

Estudiantes de Ingeniería Industrial en Universidad de El Salvador.

Cátedra Psicología del Trabajo. Mayo de 2006.

Cuestionario de Gestión Preventiva

Autor Corporativo:

Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Volumen 4. (2000). Barcelona. España.

Con la colaboración de:

Alejandro Aisa Merino.

Ricardo Jorge Ruggero.

Ramón Juncá Torres.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Diagnóstico general de motivación de la aplicación previa.

Una vez obtenidos los resultados de la aplicación previa sobre la motivación, hemos encontrados los siguientes resultados que se presentaran a continuación

Las preguntas más propensas donde se encontró más falencias y más significativos en lo que se refiere a la motivación son los siguientes: estabilidad laboral, oportunidades de crecimiento económico y profesional, incentivos, reconocimiento social por su trabajo, trato justo en su trabajo, relaciones laborales con sus jefes y demás compañeros, estrés laboral, pago impuntual del salario. El análisis del diagnóstico respectivo es que no hay un buen clima laboral en los departamentos estudiados. Las actividades de relaciones con los empleados pretenden crear una atmósfera de confianza, respeto, y consideración, y buscar mayor eficacia organizacional a través de la remoción de barreras que impiden la plena participación de los empleados y el cumplimiento de sus políticas organizacionales. (Chiavenato, Gestion del Talento Humano, 2002)

Los resultados generales por personas motivadas en la aplicación previa tenemos casi la mitad de personas motivadas se encuentran en un nivel medio.

Para poder mejorar un buen ambiente de trabajo en estas áreas es necesaria una capacitación al personal, donde uno de los objetivos es, qué en la medida que el ambiente de trabajo sea grato, como las relaciones entre el personal y de este con los superiores sea de mutua colaboración y apoyo, se tendrán las condiciones necesarias para un buen clima laboral. (Medina, 2008)


Diagnóstico general de prevención de accidentes de la aplicación previa.

Una vez obtenidos los resultados de la aplicación previa sobre la prevención de accidentes, hemos encontrados los siguientes resultados que se presentaran a continuación.

Los preguntas más propensas donde se encontró más falencias y más significativos en lo que se refiere a la gestión preventiva son los siguientes: condiciones de trabajo, personal a cargo para minimizar los riesgos, e información de los mismos, adiestramiento para realizar el trabajo en condiciones seguras, procedimientos escritos, investigación de accidentes, revisión de instalación máquinas equipos y productos químicos peligrosos, equipos de protección personal, señalización en lugares de trabajo, falta de personal adiestrado en primeros auxilios, vigilancia periódica salud de los trabajadores.

En conclusión el diagnóstico muestra que no hay una buena gestión preventiva, en lo que se refiere a la prevención de riesgos, por motivos que se está implementando el sistema de seguridad y salud ocupacional en la empresa. Se propone mediante la aplicación de una capacitación al personal sobre la prevención de riesgos, para que los trabajadores tengan el conocimiento de la magnitud que conlleva tener un accidente laboral, y trabajar en conjunto con el departamento de seguridad y salud ocupacional, para minimizar los indicadores de la gestión.

Programa de capacitación de motivación y prevención de accidentes laborales

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN MOTIVACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES				Septiembre					
Áreas	Número de participantes	Duración	Temas	Semana 4					
				L	M	M	J	V	
Poscosecha y empaque	11	1. Hora	Que son los accidentes laborales. Actos inseguros condiciones inseguras						Manuel Arcos
Cocheros	4		Motivación Clima laboral						
Fumigación	12	1. Hora	Que son los accidentes laborales. Actos inseguros condiciones inseguras						Manuel Arcos
Riego	6		Motivación Clima laboral						
Mantenimiento	8	1. Hora	Que son los accidentes laborales. Actos inseguros condiciones inseguras						Manuel Arcos
Monitoreo	4		Motivación Clima laboral						
Comedor y bodega	4	1. Hora	Que son los accidentes laborales. Actos inseguros condiciones inseguras						Manuel Arcos
			Motivación Clima laboral						
Elaborado por:				Aprobado por:					
Manuel Arcos.				Gerencia técnica.					

Presentación (tablas y gráficos)

Resultados generales por preguntas cuestionario de motivación aplicación previo- posterior a la aplicación de las técnicas.

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

1 ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?

Tabla 1. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 1.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	31	62,00	34	68,00
A VECES	18	36,00	15	30,00
NO	1	2,00	1	2,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre los beneficios económicos que les brinda la empresa, ya que hubo mejoramiento real de dichos beneficios, existentes en la organización.

2. ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?

Tabla 2. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 2.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	33	66,00	35	70,00
A VECES	11	22,00	10	20,00
NO	6	12,00	5	10,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento, respecto al criterio sobre si les permiten tener vacaciones anuales en su trabajo , que obviamente es un criterio producto de la capacitación, mas no de un mejoramiento real en la participación de las vacaciones.

3. ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?

Tabla 3. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 3.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	27	54,00	31	62,00
A VECES	20	40,00	16	32,00
NO	3	6,00	3	6,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre las prestaciones sociales que les brinda la empresa, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, mas no de un mejoramiento real de dichas prestaciones.

4. ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?

Tabla 4. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 4.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	60,00	37	74,00
A VECES	19	38,00	13	26,00
NO	1	2,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre seguridad y estabilidad en su trabajo, ya que hubo un mejoramiento sobre la estabilidad laboral en estas áreas críticas de la organización, como también cambiaron su criterio después de la capacitación.

5. ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?

Tabla 5. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 5.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	44,00	22	44,00
A VECES	24	48,00	24	48,00
NO	4	8,00	4	8,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla no existe un mejoramiento, respecto al criterio sobre oportunidades de crecimiento económico profesional donde laboran, ya que no hubo mejoras brindadas por la empresa a sus trabajadores en dichas oportunidades.

6. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros) cuando hago un trabajo bien hecho?

Tabla 6. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 6.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	23	46,00	34	68,00
A VECES	22	44,00	11	22,00
NO	5	10,00	5	10,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre si reciben algún incentivo por su trabajo bien hecho, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, más no el mejoramiento de incentivos.

7. ¿Creo que mi trabajo actual es interesante?

Tabla 7. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 7.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	39	78,00	43	86,00
A VECES	11	22,00	7	14,00
NO	0	0,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento, respecto al criterio sobre su trabajo actual es interesante, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, mas no de un mejoramiento real del mismo.

8. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?

Tabla 8. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 8.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	50	100,00	50	100,00
A VECES	0	0,00	0	0,00
NO	0	0,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla existente se mantienen los mismos criterios sobre manifestando que si se siente con ánimos y energía para realizar adecuadamente su trabajo.

9. ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?

Tabla 9. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 9.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	26	52,00	33	66,00
A VECES	20	40,00	13	26,00
NO	4	8,00	4	8,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre si reciben un trato justo en su trabajo, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, como el mejoramiento del trato justo en su trabajo.

10. ¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?

Tabla 10. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 10.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	28	56,00	40	80,00
A VECES	18	36,00	7	14,00
NO	4	8,00	3	6,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivación.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre las relaciones laborales con su jefe, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, como el mejoramiento de las buenas relaciones laborales con su jefe.

11. ¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?

Tabla 11. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 11.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	32	64,00	44	88,00
A VECES	18	36,00	6	12,00
NO	0	0,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivación.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre las relaciones laborales con sus demás compañeros le motivan a tener un mejor desempeño, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, como el mejoramiento real de las mismas.

12. ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?

Tabla 12. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 12.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	48,00	17	34,00
A VECES	21	42,00	20	40,00
NO	5	10,00	13	26,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento, respecto al criterio sobre su trabajo les genera estrés, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, mas no de un mejoramiento real del mismo.

13. ¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?

Tabla 13. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 13.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	80,00	40	80,00
A VECES	10	20,00	10	20,00
NO	0	0,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla existente se mantienen los mismos criterios es decir los trabajadores consideran que su trabajo desempeñado está de acuerdo a sus capacidades.

14. ¿Creo que he elegido mal mi profesión?

Tabla 14. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 14.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	16,00	8	16,00
A VECES	15	30,00	11	22,00
NO	27	54,00	31	62,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento, respecto al criterio sobre su profesión mal elegida, que obviamente es un criterio del producto de la capacitación.

15. ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?

Tabla 15. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 15.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	30,00	8	16,00
A VECES	11	22,00	11	22,00
NO	24	48,00	31	62,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento, respecto al criterio sobre si desean otro empleo en lugar actual, que obviamente es un criterio producto de la capacitación.

16. ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) compañeros es el adecuado a la función que desempeño?

Tabla 16. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 16.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	34,00	26	52,00
A VECES	30	60,00	24	48,00
NO	3	6,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento, respecto al criterio sobre el reconocimiento social con los demás compañeros, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, y no como un mejoramiento real del mismo.

17. ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?

Tabla 17. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 17.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	40,00	20	40,00
A VECES	25	50,00	25	50,00
NO	6	10,00	5	10,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla no existe un mejoramiento, se mantienen los mismos porcentajes, respecto al criterio sobre si ganan lo suficiente para atender a los que dependen de él , que obviamente es un criterio del producto real que brinda la organización, mas no de la capacitación.

18. ¿Recibo mi salario, beneficios y mis vacaciones de acuerdo a la ley?

Tabla 18. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 18.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	39	78,00	43	86,00
A VECES	11	22,00	7	14,00
NO	0	0,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla existe un mejoramiento, respecto al criterio sobre si reciben su salario beneficios y vacaciones de acuerdo a la ley, que obviamente es un criterio de la capacitación, mas no del mejoramiento real del mismo.

19. ¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada de mi trabajo?

Tabla 19. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 19.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	36,00	16	32,00
A VECES	15	30,00	15	30,00
NO	17	34,00	19	38,00
TOTALES	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivacion.

Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla no existe un mejoramiento, respecto al criterio sobre el pago puntual del sueldo, que obviamente es un criterio del producto real que brinda la organización, mas no de la capacitación.

20. ¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?

Tabla 20. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 20.

Motivación	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
R. Interpersonales	14	28,00	8	16,00
Remuneraciones	5	10,00	7	14,00
Reconocimiento	8	16,00	9	18,00
Condiciones de trabajo	10	20,00	12	24,00
Capacitación	13	26,00	14	28,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario de Motivación.

Autor: Manuel Arcos.

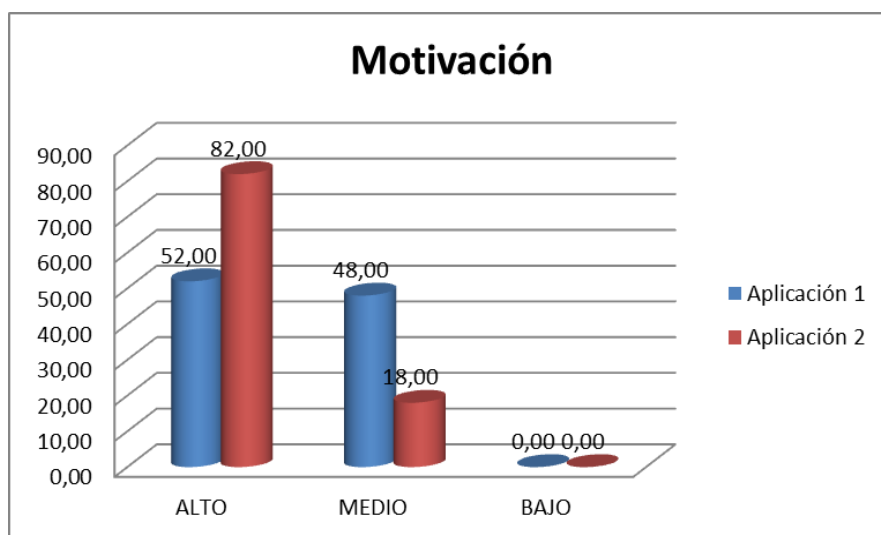
Interpretación: Podemos notar en la tabla tienen diferentes criterios sobre, que tendría que mejorarse en la organización, entre las que más sobresalen tenemos las condiciones de trabajo y la capacitación se mantenga en constante mejora para el personal.

RESULTADOS GENERALES POR PERSONAS MOTIVACIÓN PREVIO- POSTERIOR, A LA APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS.

Tabla 21. Resultados generales por persona motivación.

Motivación	Puntaje	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Indicadores		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	27 - 39	26	52,00	41	82,00
Medio	14 - 26	24	48,00	9	18,00
Bajo	1 - 13	0	0,00	0	0,00
TOTAL		50	100,00	50	100,00

Gráfico N° 1: Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas.



Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla existe un mejoramiento importante, respecto al nivel de motivación por personas, es decir, los trabajadores que se encuentran en el nivel Alto tienen una variación del 52% al 82%, mejorando 30%, que obviamente es un criterio del producto de la capacitación, y algunas mejoras brindadas por la organización.

Resultados generales por preguntas cuestionario de gestión preventiva aplicación previo- posterior a la aplicación de las técnicas.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PREVENTIVA

1. ¿La dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo del personal?

Tabla 22. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 1.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	38,00	29	58,00
A VECES	29	58,00	21	42,00
NO	2	4,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre la preocupación por las condiciones de trabajo del personal, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, como también de un mejoramiento real de las condiciones.

2 ¿Están definidas las funciones y responsabilidades del personal con mando para prevenir riesgos laborales?

Tabla 23. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 2.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	48,00	40	80,00
A VECES	21	42,00	10	20,00
NO	5	10,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre las funciones y responsabilidades del personal con mando para prevenir riesgos, que obviamente es un criterio del producto del mejoramiento de la gestión preventiva.

3. ¿Se efectúan evaluaciones de los riesgos y de las condiciones de trabajo existentes en la empresa?

Tabla 24. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 3.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	44,00	33	66,00
A VECES	20	40,00	17	34,00
NO	8	16,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre las evaluaciones de riesgo y condiciones de trabajo, que obviamente es un criterio del producto del mejoramiento de la gestión preventiva.

4. ¿Se fijan y controlan periódicamente objetivos para mejorar las condiciones de trabajo?

Tabla 25. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 4.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	48,00	35	70,00
A VECES	19	38,00	15	30,00
NO	7	14,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio sobre si se fijan objetivos para mejorar las condiciones de trabajo, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, como de la capacitación.

5. ¿Los trabajadores reciben formación y adiestramiento para realizar su trabajo de forma correcta y segura?

Tabla 26. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 5.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	22	44,00	24	48,00
A VECES	22	44,00	20	40,00
NO	6	12,00	6	12,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un poco de mejoramiento, respecto al criterio si los trabajadores reciben formación y adiestramiento para realizar su trabajo de forma correcta y segura, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, mas no de un mejoramiento real de la formación y del adiestramiento.

6. ¿Los trabajadores son informados de los riesgos existentes en los puestos de trabajo?

Tabla 27. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 6.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	34	68,00	44	88,00
A VECES	15	30,00	5	10,00
NO	1	2,00	1	2,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un mejoramiento importante, respecto al criterio si los trabajadores son informados sobre los riesgos existentes en los puestos de trabajo, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, como también de la gestión preventiva.

7. ¿Se consulta a los trabajadores afectados sobre modificaciones y cambios en sus puestos de trabajo?

Tabla 28. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 7.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	36,00	20	40,00
A VECES	22	44,00	26	52,00
NO	10	20,00	4	8,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe un poco de mejoramiento, respecto al criterio sobre si se consulta a los trabajadores afectados sobre las modificaciones y cambios en sus puestos de trabajo, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, mas no la gestión preventiva.

8. ¿Los trabajadores o sus representantes participan o son consultados sobre acciones que puedan tener efectos sustanciales sobre su seguridad?

Tabla 29. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 8.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	30,00	20	40,00
A VECES	25	50,00	29	58,00
NO	10	20,00	1	2,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre si los trabajadores o representantes son consultados los trabajadores sobre las acciones que puedan tener efectos en su seguridad, que obviamente es un criterio producto de la capacitación, más no la gestión preventiva.

9. ¿Existe un sistema interno de comunicaciones de riesgos o deficiencias para su eliminación?

Tabla 30. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 9.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	17	34,00	23	46,00
A VECES	24	48,00	24	48,00
NO	9	18,00	3	6,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre si existe un sistema interno de comunicación para eliminar los riesgos, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, mas no de la capacitación.

10. ¿Se permite la participación de los trabajadores en la mejora de realizar su trabajo?

Tabla 31. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 10.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	34	68,00	40	80,00
A VECES	13	26,00	9	18,00
NO	3	6,00	1	2,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre la participación de los trabajadores en la mejora de realizar su trabajo, que obviamente es un criterio producto la gestión preventiva como de la capacitación.

11. ¿Están formalmente establecidos los órganos de prevención legalmente exigibles en la empresa?

Tabla 32. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 11.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	12	24,00	34	68,00
A VECES	32	64,00	14	28,00
NO	6	12,00	2	4,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento importante, respecto al criterio sobre si están formalmente establecidos los órganos de prevención legalmente exigibles en la empresa, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, mas no de la capacitación.

12. ¿Existen procedimientos escritos de trabajo en aquellas tareas que pueden ser críticas por sus consecuencias?

Tabla 33. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 12.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	36,00	23	46,00
A VECES	21	42,00	26	52,00
NO	11	22,00	1	2,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento importante, respecto al criterio si existen procedimientos escritos de trabajo en aquellas tareas que pueden ser críticas por sus consecuencias, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, mas no de la capacitación.

13. ¿Están programadas las revisiones de instalaciones, máquinas y equipos para controlar su funcionamiento seguro?

Tabla 34. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 13.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	34	68,00	38	76,00
A VECES	13	26,00	9	18,00
NO	3	6,00	3	6,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento importante, respecto al criterio sobre la revisión de instalaciones, máquinas y equipos para controlar su funcionamiento seguro, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, mas no de la capacitación.

14. ¿Se investigan los accidentes de trabajo para eliminar las causas que los han generado?

Tabla 35. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 14.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	24	48,00	34	68,00
A VECES	24	48,00	14	28,00
NO	2	4,00	2	4,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento importante, respecto al criterio sobre si se investigan los accidentes de trabajo para eliminar las causas que los han generado, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, mas no de la capacitación.

15. ¿Se efectúan observaciones planeadas en los lugares de trabajo para velar por la correcta realización de las tareas?

Tabla 36. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 15.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	80,00	41	82,00
A VECES	10	20,00	9	18,00
NO	0	0,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento importante, respecto al criterio sobre las observaciones planeadas en los lugares de trabajo para velar por la correcta realización de las tareas, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, mas no de la capacitación.

16. ¿Se facilitan los equipos de protección individual a los trabajadores que los requieren exigiéndoles su uso?

Tabla 37. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 16.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	80,00	45	90,00
A VECES	9	18,00	4	8,00
NO	1	2,00	1	2,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre si los equipos de protección personal se les facilitan y exigiéndoles su uso, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, como también de la capacitación.

17. ¿Se vigila el cumplimiento de las especificaciones de seguridad en la adquisición de máquinas, equipos y productos químicos peligrosos?

Tabla 38. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 17.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	29	58,00	40	80,00
A VECES	16	32,00	10	20,00
NO	5	10,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre si se cumple con el manual de seguridad de máquinas, equipos, y productos químicos peligrosos, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, como también de la capacitación.

18. ¿Se controla que los trabajos que son contratados se realicen en condiciones seguras

Tabla 39. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 18.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	38,00	30	60,00
A VECES	21	42,00	20	40,00
NO	10	20,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre si se controla que los trabajos que son contratados se realicen en condiciones seguras, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, mas no de la capacitación.

19. ¿Se aplica la señalización en los lugares de trabajo?

Tabla 40. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 19.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	38	76,00	46	92,00
A VECES	9	18,00	2	4,00
NO	3	6,00	2	4,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre la aplicación de señalización en los lugares, que obviamente es un criterio producto de la gestión preventiva, mas no de la capacitación.

20. ¿Existe un personal adiestrado en primeros auxilios e intervenciones ante posibles emergencias existiendo procedimientos al respecto?

Tabla 41. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 20.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	1	2,00	37	74,00
A VECES	1	2,00	8	16,00
NO	48	96,00	5	10,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre la existencia de personal adiestrado en primeros auxilios, que obviamente es un criterio producto de la capacitación al personal sobre primeros auxilios, como también de la gestión preventiva.

21. ¿Las actividades preventivas que se realizan están recogidas documentalmente?

Tabla 42. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 21.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	8	16,00	19	38,00
A VECES	38	76,00	27	54,00
NO	4	8,00	4	8,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento importante, respecto al criterio sobre si están recogidas documentalmente la actividades preventivas, que obviamente es producto de la gestión preventiva, mas no de la capacitación.

22. ¿Los trabajadores nuevos tienen el mismo nivel de protección que los de trabajadores antiguos?

Tabla 43. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 22.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	19	38,00	29	58,00
A VECES	23	46,00	15	30,00
NO	8	16,00	6	12,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre los trabajadores nuevos tienen el mismo nivel de protección que los de trabajadores antiguos, que obviamente es criterio de la gestión preventiva, como la capacitación al personal.

23. ¿Se garantiza la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores?

Tabla 44. Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas pregunta 23.

Gestión Preventiva	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
Respuesta	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
SI	36	72,00	38	76,00
A VECES	14	28,00	12	24,00
NO	0	0,00	0	0,00
TOTAL	50	100,00	50	100,00

Fuente: Cuestionario Gestión Preventiva.

Elaborado: Manuel Arcos.

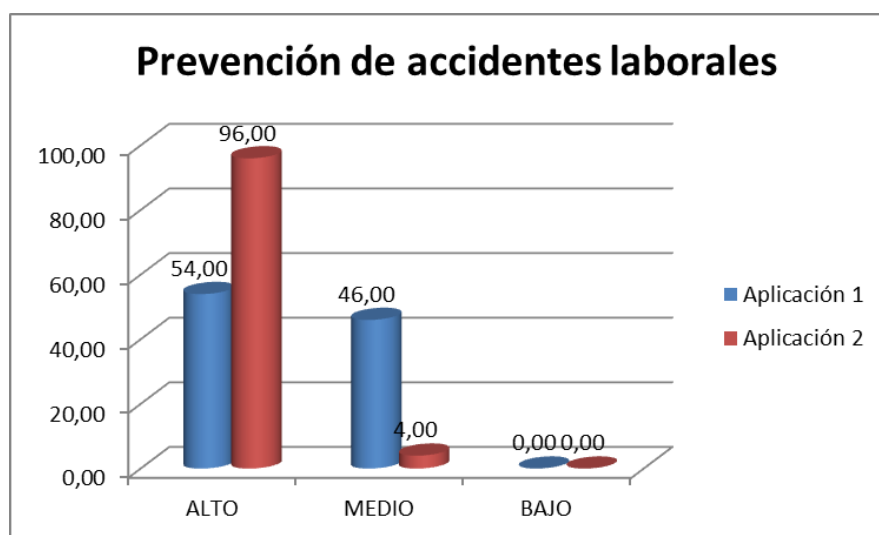
Interpretación: Podemos notar en la tabla que existe mejoramiento, respecto al criterio sobre la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores, que obviamente es criterio de la gestión preventiva, mas no de la capacitación al personal.

RESULTADOS GENERALES POR PERSONAS PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES, PREVIO- POSTERIOR, A LA APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS.

Tabla 45. Resultados generales por personas prevención de accidentes.

Prevencción de accidentes laborales Indicadores	Puntaje	Aplicación N° 1		Aplicación N° 2	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Alto	31 - 46	27	54,00	48	96,00
Medio	16 - 30	23	46,00	2	4,00
Bajo	1 - 15	0	0,00	0	0,00
TOTAL		50	100,00	50	100,00

Gráfico N° 2: Resultados generales medición previa y posterior a la aplicación de las técnicas.



Autor: Manuel Arcos.

Interpretación: Podemos notar en la tabla existe un mejoramiento muy significativo e importante, respecto al nivel de prevención de accidentes por personas, es decir, los trabajadores que se encuentran en el nivel Alto tienen una variación del 54% al 96%, mejorando un 42%, que obviamente es un criterio del producto de la gestión preventiva como de la capacitación, en prevención de riesgos.

Análisis y discusión de resultados

Comprobación de hipótesis

1). Planteamiento de hipótesis.

Ho: “La motivación No influye directamente en la prevención de accidentes laborales”

Hi: “la motivación influye directamente en la prevención de accidentes laborales”

2). Nivel de significación

$$\alpha=0,05$$

3). Criterio

Rechace la Hi: si $\chi_c^2 \leq -9.48$ $\chi_c^2 \geq 9.48$ a dos colas

4). Cálculos

Tabla 46. Frecuencias Observadas

MOTIVACIÓN	PREVENCIÓN DE ACCIDENTES			
	Alto	Medio	Bajo	Total
Alto	39	2	0	41
Medio	9	0	0	9
Bajo	0	0	0	0
total	48	2	0	50

$$gl=f-1*c-1$$

$$gl=3-1*3-1$$

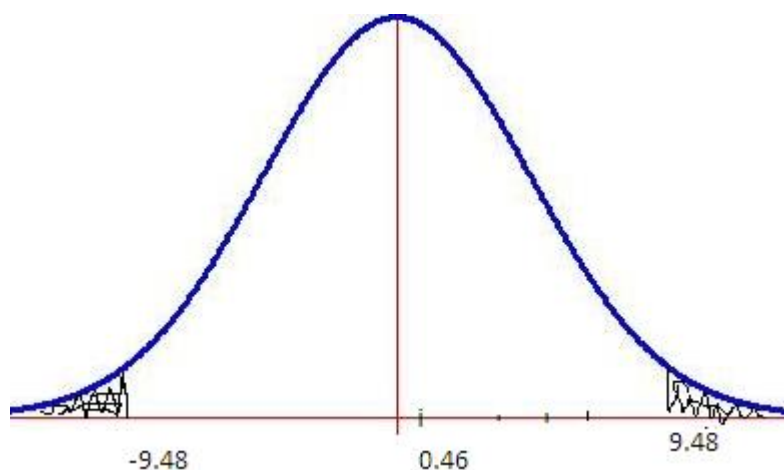
$$gl=4$$

$$ch\text{-cuadrado teórico}= 9,48$$

Tabla 47. Calculo de hipótesis

celda		fo	fe	(fo-fe)^2/fe
Alto	alto	39	39,36	0,00
Medio	alto	9	8,64	0,02
Bajo	alto	0	0,00	0,00
Alto	medio	2	1,64	0,08
Medio	medio	0	0,36	0,36
Bajo	medio	0	0,00	0,00
Alto	bajo	0	0,00	0,00
Medio	bajo	0	0,00	0,00
Bajo	bajo	0	0,00	0,00
Total		50		0,46

5) .Decisión:



Como el valor es 0.46 que se encuentra en la zona de aceptación o dentro de los valores -9.48 y 9.48 **que da comprobada la hipótesis que dice: “La motivación influye directamente en la prevención de accidentes laborales”**

Análisis:

Una vez obtenidos los resultados de la investigación, procedemos a su análisis y discusión. Considerando las hipótesis planteada y su comprobación.

Hipótesis: “La motivación influye directamente en la prevención de accidentes laborales”

La hipótesis general planteada de la siguiente manera fue comprobada por el método estadístico, lo cual evidenció la efectividad de la aplicación de la motivación y de las técnicas en prevención de riesgos.

Como se pudo observar al concluir la investigación, la variable motivación tuvo cambios positivos luego de la aplicación de las técnicas, incrementando las personas motivadas del nivel medio, al nivel alto, debido en parte a que los mismos cambiaron sus ideas relacionadas con relaciones laborales favorables con sus jefes y demás compañeros, estabilidad laboral, trato justo, reconocimiento, y la importancia como seres humanos y un factor productivo dentro de la organización. Podríamos decir que se modificó el comportamiento. El comportamiento no es causal ni aleatorio, siempre está orientado hacia algún objetivo. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

Por otro lado, la variable de la hipótesis relacionada con la prevención de accidentes laborales muestra cambios positivos muy marcados muy significativos, incrementando el nivel de prevención de nivel medio, a nivel alto. A través de la gestión preventiva mejorando condiciones de trabajo, funciones y responsabilidades del personal con mando para prevenir riesgos, e información de los mismos, investigación de accidentes, equipos de protección del personal, revisión de instalaciones de máquinas, equipos y productos químicos peligrosos, señalización en los lugares de trabajo, personal adiestrado en primeros auxilios, vigilancia de la salud de los trabajadores. Es así por lo tanto que el trabajo en la gestión preventiva uno de los objetivos es velar por la seguridad y salud de los trabajadores. En otras palabras se puede decir que es el conjunto de técnicas y de procedimientos que tiene por objeto el eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. (Gonzalez, 2006)

En conclusión la motivación influye en la prevención de accidentes, siempre y cuando este enfoque sea a minimizar los riesgos existentes en la empresa, como también hacer gestión en las condiciones laborales ya que esto produce satisfacción y por ende una motivación en el trabajador, y nos brindara los resultados esperados de la investigación.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- De acuerdo a los resultados obtenidos, se desprende que la motivación si influye de manera directa en la prevención de accidentes.
- El diagnóstico sobre el conocimiento en prevención de riesgos, en el personal permitió tomar las medidas correctivas en motivación y en prevención de accidentes.
- El programa de motivación y prevención de accidentes permitió cambiar la actitud, el comportamiento, y el compromiso en la prevención de riesgos de los trabajadores.
- Se estableció la relación entre motivación y prevención de accidentes, la cual fue positiva para poder comprobar la hipótesis planteada.
- Los resultados en niveles de motivación fueron altos (positivos), en la mayoría de los trabajadores, después de la aplicación del programa de motivación.
- Los resultados en niveles de prevención de accidentes fueron altos (positivos), en la mayoría de los trabajadores, después de la aplicación del programa prevención de accidentes, y gestión preventiva.
- La actitud de los jefes departamentales y trabajadores es buena ya que existe predisposición del personal para trabajar en conjunto a los procedimientos establecidos.
- Los trabajadores en su mayoría establecen que la capacitación será un pilar fundamental, para tener los conocimientos actualizados, y aplicar sus destrezas y habilidades en la práctica profesional.

Recomendaciones

- Se recomienda que la capacitación en motivación orientada a la prevención de accidentes, se siga aplicando a los trabajadores de manera continua para tener una excelente gestión en la prevención de riesgos.
- Realizar mediciones de motivación y prevención de accidentes, de forma periódica para tener un diagnóstico previo y poder tomar acciones preventivas y correctivas.
- Se sugiere que los programas de capacitación cuenten con el apoyo de alta gerencia, para cumplir con los cronogramas establecidos de la gestión.
- Se debe mantener la actitud, predisposición de los jefes departamentales, y trabajadores para trabajar en conjunto, y llegar a los objetivos establecidos.
- Se sugiere que la capacitación también se lo haga en temas relacionados con el proceso y calidad de flor, por ende tener un mejor producto nacional e internacional.
- Se debe conservar la inducción y las charlas pre jornadas al personal sobre la prevención de riesgos.
- Mantener las actividades sociales y deportivas, ya que esto fomenta buenas relaciones interpersonales, la unión de los empleados y el compañerismo.
- No descuidar el ambiente físico de la organización, sobre todo en los invernaderos y cuartos fríos, ya que podría provocar daños en la salud de los trabajadores.
- Crear programas de estímulos e incentivos estrategias de motivación para el personal por su desempeño realizado, el reconocimiento puede ser escrito o verbal.
- Escuchar a sus trabajadores sobre sus necesidades, permitir que participen en los procesos de trabajo, esto ayudara a tener un liderazgo transformador.
- Utilizar el presente trabajo de investigación como base para lograr mayores conocimientos sobre motivación y prevención de accidentes las cuales beneficiarán los departamentos de Recursos Humanos y Seguridad Industrial de la empresa Agrosanalfonso.S.A

C. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Tangibles

- Arnold, J. R. (2012). *Work Psychology*. Mexico: Pearson, Quinta Edición. pag.261-262.
- Benavides, R. F. (2007). *Salud Laboral (Conceptos y Técnicas para la Prevención de Riesgos Laborales)*. Barcelona: El Sevier III Masson Tercera Edición. pag 457-458.
- Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. (2000). *Evaluación y Prevención de Riesgos*. Barcelona: Ediciones CEAC. VOL.1 pag. 11- 393.
- Cameron, D. A. (2005). *Management Skills Development*. . EEUU: Pearson Education Sexta Edición publicada como Prentice Hall. Corporation. pag.307.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Santa fe de Bogota: McGraw-Hill. Quinta Edición pg.68-93.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Santa Fe de Bogota: McGraw-Hill. pag.363-364.
- Furnham, A. (2001). *The Psychology of Behaviour at Work. The individual in the Organization*. New York: Alfaomega. pag. 256-258.
- Gómez, G. (2005). *Manual para la Formación en Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Ecoiuris tercera edición. pag.60-215.
- Landy, F. J. (2005). *Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Mexico: McGraw-Hill. pag.337-343.
- Robbins, S. (2003). *Organizational behavior*. San Diego: Pearson Education décima edición publicada como Prentice Hall. Corporation décima edición. pag. 156-177.
- Trujillo, R. (2004). *Seguridad Ocupacional*. Bogota: Ecoe Ediciones Ltda. pag.112-155.
- Vértice, Editorial. (2008). *Reribución del Personal* . Malaga: Editorial Vértice pag.1-2.
- Wayne, M. R. (2005). *Human Resource Management*. Mexico: Pearson Educación. Novena edición. pag. 373- 377.

Virtuales

- Baron, S. E. (01 de Febrero de 2001). *Soluciones Simples Ergonomia para Trabajadores Agrícolas*. Recuperado el 7 de febrero de 2014, de Salud y Seguridad en el Trabajo NIOSH: http://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2001-111_sp/pdfs/2001-111sp.pdf
- Briceño, L. (23 de Enero de 2014). *Revista liderando*. Recuperado el 8 de Marzo de 2014, de Motivación. pag.5-19: http://issuu.com/lilybriceno/docs/revista_motivacion_laboral_c650ac3cae50b3
- Chaparro, E. L. (01 de Julio de 2006). *Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones*. Recuperado el 26 de Febrero de 2014, de Innovar Gestión Humana Revista Innova. Vol. 16: No. 28, julio a Diciembre. pag 9-13.: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512006000200001&lang=pt
- Gonzalez, C. L. (2006). *Conceptos Básicos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado el 5 de Mayo de 2013, de ECA Instituto de Tecnología y Formación, S.A pag. 4: <http://s3.amazonaws.com/lcp/angel50/myfiles/riesgos-laborales-a-nivel-electrico.pdf>
- Izarra, Ariz . (2010). *Revista Empresarial Digital Edicion Semestral*. Recuperado el 07 de Mayo de 2013, de Motivas a tus trabajadores, pag.13-19: http://issuu.com/arizizarra/docs/revista_digital_motivacion.pptx_f3540c944c1620
- Manrique, A. (2006). *revista virtual motivación*. Recuperado el 26 de Febrero de 2014, de Motivación Laboral. Importancia de la Motivación en la Empresa. pag. 6-14: http://issuu.com/auracmanriqued/docs/revista_virtual_motivacion
- Martín, N. M. (España de 2009). *Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión del conocimiento*. Recuperado el Octubre de 15 de 2013, de Revista económica s.a pag.190-192: <http://issuu.com/kaery/docs/motivacion-intrinseca-y-extrinseca>
- Medina, A. C. (01 de Noviembre de 2008). *Motivación y satisfacción de los trabajadores y su influencia en la creación de valor económico en la empresa*. Recuperado el 15 de Noviembre de 2013, de Revista Administración Pública.vol 42.6 Rio de Janeiro pag. 122-123: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-76122008000600009&lang=pt
- Omar, A. (01 de Julio de 2011). *Liderazgo Transformador y Satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor*. Recuperado el 7 de Febrero de 2014, de Universidad Nacional del Rosario, Argentina. liber. v.17 n.2 Lima jul./dic. pag.130: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272011000200003&lang=%20pt
- Ramírez, A. V. (11 de Enero de 2012). *Servicios de la Salud Ocupacional*. Recuperado el 7 de Febrero de 2014, de American College of Occupational and Environmental Medicine An. Fac. med. v.73 n.1 Lima ene./mar. 2012, pag 64-66: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832012000100012&lang=pt
- Solís, G. L. (2010). *Antología Final Salud en el Trabajo 2010. pag.1-5*. Recuperado el 21 de Abril de 2013, de <http://www.facmed.unam.mx/deptos/salud/censenanza/spivst/spiv/seis.pdf>

ANEXOS

Anexo A. Plan Aprobado

Información general:

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR
FACULTAD DE CIENCIAS PSICOLÓGICAS

Carrera: Psicología Industrial

Nombre del estudiante: Manuel Alejandro Arcos Maroto

Línea de Investigación:

Salud ocupacional en las organizaciones de los diferentes sectores productivos y comunitarios; riesgos de trabajo en las organizaciones industriales, comerciales y de servicios. El estrés, la fatiga, la adaptación en las organizaciones productivas y de servicios.

Nombre del Supervisor: Jorge Herrán.

Año lectivo: 2012_ 2013

1. TÍTULO

La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso S.A.

2. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

Hoy en día las organizaciones del siglo XXI tienen nuevos retos que afrontar uno de ellos es la seguridad y salud de los trabajadores donde el gran objetivo es velar por la prevención de accidentes laborales, por el cual las empresas se encuentran implantando estos sistemas de gestión, ya que la tasa de accidentes son muy altos, y las organizaciones están encargadas en la prevención de los mismos.

La investigación propuesta busca mediante la aplicación de la teoría y conceptos básicos, en lo que se refiere a la prevención de accidentes laborales aplicando la motivación en el trabajador.

Esta investigación es necesaria para la empresa y trabajadores en común donde podrán darse cuenta de la magnitud que conlleva tener accidentes laborales, por lo consiguiente la prevención de

riesgos le permitirá al trabajador realizar mejor su trabajo de una manera adecuada según sus necesidades.

Por consiguiente mientras se maneje un sistema adecuado de seguridad industrial el riesgo de sufrir accidentes serán escasos en la empresa. Una de las metodologías a utilizar será charlas de motivación y capacitación que le permita al trabajador adentrarse en lo que se refiere a la prevención de riesgos.

Además contamos con todos los recursos, tiempo y la factibilidad para realizar el proyecto de investigación.

Los resultados de la investigación realizada los aplicaran los funcionarios de la empresa.

La utilidad será de gran apoyo para todo el personal de la empresa tanto trabajadores administrativos como operativos.

3. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

3.1 Formulación del problema

En la empresa AGROSANALFONSO se encuentra ubicada en la Provincia de Pichincha, Cantón Mejía Km16 Barrio San Alfonso.

Esta organización cuenta con 180 trabajadores los cuales cuenta con personal 152 Operativos, 24 Administrativos, y 4 Técnicos.

El siguiente problema que se plantea en esta investigación es porque no se han hechos estudios suficientes sobre este tema además son nuevas estrategias de comunicación conducta individuo y respuesta.

Además en el año 2012 se produjo 3 accidentes laborales, y un accidente in itinere, ya que en una florícola hay alto riesgo de sufrir un accidente laboral, por razones de actividades propias de la empresa, donde existe máquinas y herramientas como: tractor, moto guaraña, picadora, compostera, grapadoras gigantes, mesa de corte, tijeras, cuartos fríos, y sustancias químicas para su respectiva fumigación.

Es así la cual me motivo a plantearme el siguiente problema de investigación.

Por lo consiguiente en el departamento de seguridad industrial se está desarrollando los procesos de la gestión.

Las empresas pueden concebir a la seguridad industrial como el simple cumplimiento de normas para prevenir accidentes, sin darnos cuenta sobre la magnitud y los riesgos que implica tener un accidente laboral en la empresa.

Cuando hablamos de seguridad nos referimos a la seguridad física, social, y estabilidad laboral del individuo, que involucra las demandas de coberturas de determinadas necesidades que tiene la persona. Cuando un trabajador se siente seguro y motivado dispone de un alto grado de moral en la prevención, esta circunstancia representa un buen clima para la implantación de acciones preventivas y para que el trabajador sea guardián de su propia seguridad.

3.2 Preguntas

Para poder solucionar el problema

- ¿Existe la relación de la influencia de la motivación en la prevención de accidentes laborales?
- ¿La aplicación de un cuestionario permitirá obtener diagnóstico de la motivación y la prevención de accidentes?
- ¿La motivación y la prevención de accidentes se los realizara mediante un programa?

3.3 Objetivos

- **OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación o influencia de la motivación en la prevención de accidentes laborales.

- **OBJETIVO ESPECÍFICO**

- Diagnosticar la motivación en el personal aplicando un cuestionario de motivación relacionado a la prevención de accidentes.
- Realizar un programa de motivación y prevención de accidentes a los trabajadores de la empresa.
- Establecer la relación entre motivación y la prevención de accidentes.

3.4 Delimitación espacio temporal

La investigación se la realizará en la empresa AGROSANALFONSO, ubicada en la ciudad de Machachi, en el área operativa ya que en esa área los trabajadores son más propensos a tener accidentes laborales; se realizará durante el periodo de Octubre del 2012 hasta Octubre del 2013.

4. MARCO TEÓRICO

4.1. Posicionamiento teórico

Nosotros utilizaremos los factores motivacionales de la teoría de Herzberg para poder relacionarlo con la prevención de accidentes laborales en la empresa AGROSANALFONSO.

Teoría Herzberg

Herzberg basa su teoría en el trabajo externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior) y tiene dos factores. Según Herzberg la motivación de las personas dependen de dos factores.

Factores higiénicos.- Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja que corresponde;

- Condiciones físicas y ambientales de trabajo.
- Salario.
- Beneficios sociales.
- Política de la empresa.
- Supervisión.
- Clima organizacional.
- Reglamentos internos.
- Oportunidades existentes.

Corresponde a perspectiva ambiental y constituye a los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación en los empleados. Sin embargo los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores.

La expresión higiene refleja con exactitud un carácter preventivo y profiláctico, y muestra que solo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción, en el ambiente o amenazas o potenciales a su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su evidencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Cuando son precarios producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción ellos son:

- Condiciones de trabajo y comodidad.
- Políticas de organización y la Administración.
- Relaciones con el supervisor.
- Competencia técnica del supervisor.
- Salarios.
- Estabilidad al cargo.
- Relaciones con los colegas.

Estos factores constituyen el contexto del cargo

Factores motivacionales.- tienen que ver con el contenido al cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad a niveles de excelencia, es decir muy encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de:

- Realización.
- Crecimiento.
- Reconocimiento Profesional.
- Desafío en las tareas que tienen bastante significación para el trabajo.

Cuando los factores motivacionales son óptimos elevan la satisfacción de modo sustancial, cuando son precarios aumenta la pérdida de satisfacción.

Constituye el contenido al cargo en si e incluyen.

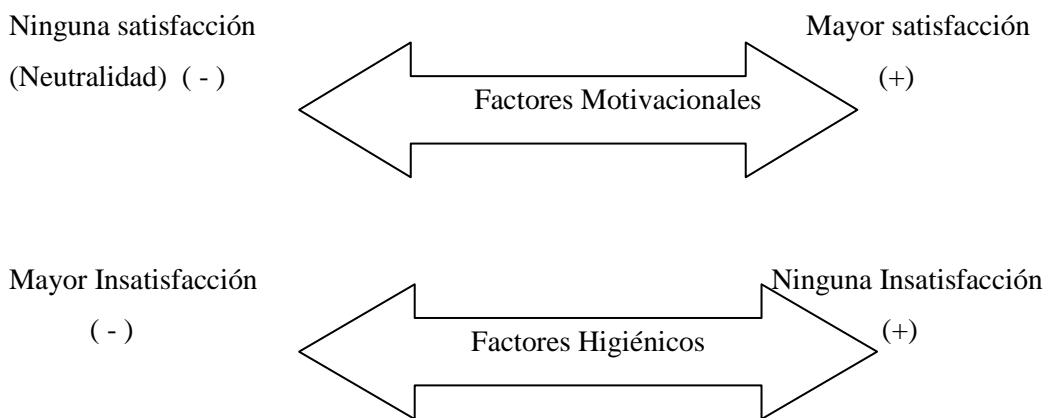
- Delegación de la responsabilidad.
- Libertad de decidir cómo realizar el trabajo.
- Asensos.
- Utilización plena de las habilidades personales.
- Formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos.
- Simplificación al cargo, por quien lo hace.
- Ampliación enriquecimiento al cargo (vertical o horizontalmente)

En síntesis la teoría de los dos factores afirma que

1.- Que la satisfacción al cargo es función del contenido o de las actividades, desafiantes o estimulantes al cargo estos son llamados factores motivacionales.

2.- La insatisfacción al cargo depende del ambiente, de la supervisión de los colegas y del contexto en general del cargo, estos son llamados factores higiénicos. (Chiavenato, 2000)

Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados, y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto de la satisfacción profesional no es la insatisfacción, si no la satisfacción profesional, de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional, es la no insatisfacción profesional, y no la satisfacción.



Para introducir mayor satisfacción al cargo Herzberg propone enriquecimiento de las tareas, que consiste en aumentar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y desafíos de las tareas del cargo

En la práctica el enfoque de Herzberg destaca aquellos factores motivacionales que tradicionalmente han sido olvidados y despreciados por las empresas en los intentos de elevar el desempeño y la satisfacción del personal.

En cierta medida las conclusiones de Herzberg coinciden con la teoría de Maslow, en que los niveles más bajos de necesidades humanas tienen relativamente un poco efecto en la motivación cuando el patrón de vida es elevado. (Chiavenato, Administración de Recursos Humanos, 2000)

Plan Analítico:

Títulos y Subtítulos.

CAPÍTULO 1

1. MOTIVACIÓN

- Introducción.
- Definiciones.
- Descripciones de la Motivación.
- Clasificaciones.

CAPÍTULO 2

2. PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES

- Introducción.
- Definiciones.
- Descripciones.
- Clasificaciones.

4. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

- **Enfoque cuantitativo**

5. TIPO DE INVESTIGACIÓN

- **Correlacional**

La razón básica de este tipo de investigación es porque vamos a relacionar la motivación con la prevención de accidentes laborales.

6. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

6.1. Planteamiento de hipótesis.

La motivación influye directamente en la prevención de accidentes laborales.

6.2. Identificación de variables

Motivación **variable independiente**

Prevención de accidentes laborales **variable dependiente**

6.3. Construcción de indicadores y medidas

6.4. INDICADORES

Variable Independiente	Indicadores	Medidas	Instrumentos
Motivación	Nivel de motivación	Alto Medio Bajo	Cuestionario de motivación
Variable Dependiente			
Prevención de accidentes laborales	Nivel de prevención	Alto Medio Bajo	Cuestionario

7. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

7.1. No experimental

8. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

8.1 Población y muestra

8.2 Características de la población o muestra

La población constituye el personal operativo que es de 152 personas de la empresa AGROSANALFONSO S.A. Cuya actividad económica es la exportación de rosas.

8.3. Diseño de la muestra

➤ NO probabilística

Porque se escogerá al personal de los puestos de trabajo mayormente expuestos a riesgos laborales.

8.4 Tamaño de la muestra

Sección	Personas	Muestra	decimales	%
Poscosecha	40	11	0,22	22
Campo	75	4	0,08	8
Fumigación	12	12	0,24	24
Riego	8	6	0,12	12
Mantenimiento	8	8	0,16	16
Monitoreo	4	4	0,08	8
Bodega	2	2	0,04	4
Comedor	3	3	0,06	6
TOTAL	152	50	1	100 %

9. METODOS , TECNICAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR

Método Inductivo- Deductivo

Porque vamos a realizar un diagnóstico de la motivación a cada una de las personas y después vamos ampliar a toda la muestra.

Además vamos a evaluar los riesgos laborales de cada uno de los trabajadores y a los factores de riesgos que están expuestos a toda la muestra.

Método Correlacional

Porque vamos a relacionar la motivación con la prevención de accidentes

Métodos Estadístico

Y el método estadístico se aplicará al momento de tabular los datos para la respectiva interpretación.

Técnicas

Cuestionario

Para determinar el nivel de motivación que existe en los trabajadores, y así tener un diagnóstico.

Cuestionario

Para determinar la prevención de riesgos y tomar las medidas correctivas.

Capacitaciones

Uno de los objetivos es cambiar la actitud de las personas como lograr cambios en su comportamiento, responsabilidad, en lo que tiene que ver a la prevención de riesgos.

10. FASES DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

- **Fase1**
- Selección de la muestra
- **Fase2**
- Aplicación de los instrumentos.
- **Fase 3**
- Diagnóstico de la motivación y la prevención de accidentes laborales.
- **Fase 4**
- Capacitación para mejorar la motivación en los trabajadores.
- **Fase 5**
- Evaluación final de la motivación y la prevención de accidentes laborales.

11. PLAN DE ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Ejemplo:

Objetivo de investigación:

Relacionar la motivación con la prevención de accidentes laborales.

12. RESPONSABLES

- **Alumno – investigador**
Manuel Alejandro Arcos Maroto
- **Supervisor de Investigación**
Jorge Herrán

13. RECURSOS

13.1. Recursos Materiales

- Material fungible
- Carpetas
- Impresiones
- cd
- Hojas universitarias

13.2. Recursos tecnológicos

- Internet
- Computadora
- Copiadora
- Impresora
- Memory flash
- Infocus

13.3 Recursos Económicos

Material fungible	30
Carpetas	4
Impresiones	30
Hojas universitarias	30
Transporte	240
cd	6
Alimentación	240
Internet	240
Computadora	100
Copiadora	10
Impresora	10
Memory flash	15
Infocus	10
Tota	965

14. CRONOGRAMA DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

Actividades Meses	Oct	Nov	Dic	Ene	Febr.	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct
Elaboración y aprobación del proyecto													
Desarrollo del marco Teórico													
Fase1 Selección de la muestra													
Fase2 Aplicación de los instrumentos													
Fase 3 Diagnóstico de la motivación y la prevención de accidentes laborales													
Fase 4 Capacitación para mejorar la motivación en los trabajadores													
Fase 5 Evaluación final de la motivación y la prevención de accidentes laborales.													
Comprobación de Hipótesis													
Conclusiones y Recomendaciones													
Elaboración del informe final													

15. BIBLIOGRAFIA.

- Indicar la bibliografía utilizada en la elaboración del plan de investigación.
- CHIAVENATO, I. 2000. "Administración de Recursos Humanos". México, Quinta edición. McGraw-Hill.
- CHIAVENATO, I. 2002. "Gestión del talento Humano". México, McGraw-Hill.
- Siempre aplicar normas APA

16. ANEXOS (opcional)

Fecha de presentación:

.....

Estudiante

.....

Supervisor de Investigación

Anexo B. Glosario técnico

Motivación. Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. (Manrique, 2006)

Motivación laboral. Es la capacidad de una organización para estimular en un individuo el deseo de alcanzar objetivos colectivos. (Izarra, Ariz, 2010)

Dirección. Lo que la persona está tratando de hacer. A esto en ocasiones se le llama elección. (Arnold, 2012)

Esfuerzo. Qué tan arduamente lo intenta el individuo. A esto en ocasiones también se le llama intensidad. (Arnold, 2012)

Persistencia. Cuanto tiempo la persona sigue tratando. En ocasiones también se le llama duración. (Arnold, 2012)

Actitudes. Son sentimientos o creencias relativamente estables que se dirigen hacia las personas, grupos, ideas, trabajos u objetos específicos. (Landy, 2005)

Jerarquía. Siguen un orden establecido puede ser superior o inferior.

Necesidades fisiológicas. Hambre, sed y las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.

Necesidades de seguridad. Defensa protección de daños físicos y emocionales.

Necesidades sociales. Afecto sensación de formar parte de un grupo, aceptación y amistad.

Necesidades de estima. Factores internos de estima, como el respeto de uno mismo, autonomía y realizaciones, así como los factores externos de estima como posición, reconocimiento y atención.

Necesidades Autorrealización. El impulso por convertirse en lo que uno es capaz de ser. Crecimiento, desarrollo del potencial propio y autorrealización.

Teoría X. Suposición que a los empleados no les gusta su trabajo, son flojos, rehúsan las responsabilidades, y deben ser obligados a trabajar.

Teoría Y. Suposición que a los empleados les gusta su trabajo, son creativos, buscan responsabilidades, y pueden dirigirse ellos mismos.

Factores higiénicos. Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja que corresponde; Condiciones físicas y ambientales de trabajo, salario, beneficios sociales, política de la empresa, supervisión, clima organizacional, reglamentos internos, oportunidades existentes, etc.

Factores motivacionales. Tienen que ver con el contenido al cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad a niveles de excelencia, es decir muy encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de: realización, crecimiento, reconocimiento profesional, desafío en las tareas que tienen bastante significación para el trabajo.

Necesidad de Logro. El impulso por sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar para tener éxito.

Necesidad de Poder. Necesidad de hacer que los otros se conduzcan como lo habrían hecho de otro modo.

Necesidad de Afiliación. Deseo de tener relaciones amistosas y cercanas.

Teoría de la fijación de Metas. Indican a los empleados lo que tiene que hacerse y cuanto esfuerzo hay que invertir.

La teoría del reforzamiento. Ignora el estado interior del individuo y se concentra únicamente en lo que sucede en la persona cuando realiza un acto.

Prevención de accidentes laborales. Es el conjunto de técnicas y de procedimientos que tiene por objeto el eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. (Gonzalez, 2006)

Riesgos profesionales. Son riesgos profesionales el accidente que se produce como consecuencia directa del trabajo o labor desempeñada, y la enfermedad que haya sido catalogada como profesional por el gobierno nacional. (Trujillo, 2004)

Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. (Trujillo, 2004)

Incidente. Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias ligeramente diferentes, podría haber resultado en las lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdida en el proceso. (Trujillo, 2004)

Enfermedad Profesional. Se considera enfermedad profesional todo estado patológico permanente temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o el medio en el que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el gobierno nacional. (Trujillo, 2004)

Exposición. Es la condición a la cual está sometido un trabajador a su jornada laboral. (Trujillo, 2004)

Invalidez. Se considera inválido a un trabajador que por causa del origen profesional, no provocada intencionalmente, hubiese perdido el 50% o más de su capacidad laboral. (Trujillo, 2004)

Lesión. Es la alteración estructural o funcional de los tejidos órganos o sistemas de un individuo. (Trujillo, 2004)

Muerte. Es la cesación de todo signo de vida. (Trujillo, 2004)

Primeros auxilios. Es cualquier atención de salud de las lesiones corporales producidas por un accidente o enfermedad repentina. (Trujillo, 2004)

Peligro. Fuente de posible lesión o daño para la salud. (Gómez, 2005)

Daño. Lesión física y/o daño a la salud o la propiedad. (Gómez, 2005)

Riesgo. Combinación de la probabilidad y de la gravedad de una posible lesión o dalo para la salud en una situación peligrosa. (Gómez, 2005)

Situación peligrosa. Circunstancia en la que una o varias personas están expuestas a uno o varios peligros. (Gómez, 2005)

Evaluación de Riesgos. Estimación conjunta en una situación peligrosa de la probabilidad y de la gravedad de una posible lesión o daño para la salud con el fin de seleccionar las medidas de seguridad adecuadas. (Gómez, 2005)

Medidas de Seguridad. Medida que elimina un peligro o reduce un riesgo. (Gómez, 2005)

Riesgo Residual. Riesgo que subsiste después de haber adoptado las medidas de seguridad. (Gómez, 2005)

Desgaste. Aunque es raramente fatal, es una condición incapacitante en que las personas pierden el sentido del propósito básico de su trabajo y la satisfacción que dependen de este. (R.Wayne Mondy, 2005). En otras palabras es más conocido como el síndrome del burnout.

Causas inmediatas. Son aquellas que encontramos en primer lugar después de la ocurrencia del accidente y que relacionamos con el momento mismo del suceso. Si nos quedamos con el convencimiento de que conocemos qué y porqué pasó, nunca seremos eficaces en el control de riesgos. (Trujillo, 2004)

Actos inseguros. Entendemos como actos inseguros, toda la violación de un procedimiento seguro, comúnmente aceptado y relacionado con un acto humano y que puede ocasionar u ocasionado un accidente. (Trujillo, 2004)

Condiciones inseguras. Entendemos como condiciones inseguras, cualquier defecto o fallas de diseño, instalación, o situación, que intervengan los equipos, maquinas, sistemas, etc. Y que puedan ocasionar un accidente. (Trujillo, 2004)

Causas básicas. Son aquellas que no se identifican como causantes de las lesiones, daños, o pérdidas, en el momento mismo de su ocurrencia, pero que han sido parte fundamental para que el accidente ocurriera. (Trujillo, 2004)

Anexo C. Instrumentos

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL

Características del cuestionario:

Autoras:

Claudia Maricela García Peña.

Kenny Geraldina Pacas Lara.

Linda Ruth Geraldine Ramírez Alas.

Estudiantes de Ingeniería Industrial en Universidad de El Salvador.

Cátedra Psicología del Trabajo. Mayo de 2006.

Mide: Motivación y Satisfacción Laboral.

Tipo de instrumento: Cuestionario de motivación y satisfacción laboral.

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

Población general: Adultos.

Descripción del cuestionario: El cuestionario está diseñado de tal forma, que permita obtener las características o las variables que tienen mayor influencia en la motivación del sector, institución o área en el cual se desarrollarán las entrevistas, determinando al mismo tiempo, el nivel en el que afectan al empleado.

Entre otras funciones, también se encuentra la de determinar las situaciones que estimulan al trabajador a sentir satisfacción en el medio en el que labora o bajo qué condiciones el empleado puede comenzar a sentirse insatisfecho con su labor. Entre las situaciones que se presentan como posibles catalizadores están los siguientes:

Evaluación de Validez del Test

La prueba que se utilizará para corroborar la validez del test será una prueba de contenido, sustantivo y estructural, con la ayuda de la Licenciada en Psicología Olga Concepción Zelaya Portillo, quien analizó el cuestionario de “Motivación y Satisfacción Laboral”,

Evaluación de Confiabilidad del Test

La confiabilidad de un instrumento se puede determinar a través de la constancia o estabilidad de las medidas o resultados aportados por el mismo, en situaciones semejantes.

Para el fin de determinar la confiabilidad o fiabilidad del test de “Motivación y Satisfacción Laboral” se emplearán el método de Test-Retest, el cuál será analizado mediante dos procedimientos los cuales son los siguientes:

Análisis de Varianzas: analizar la desviación de las varianzas, que presentan la aplicación de los test en la primera y segunda evaluación respectivamente.

Resultados finales

Cálculo del Estadístico:

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \Rightarrow F = \frac{17.58}{15.06}$$

$$F = 1.17$$

Análisis de Correlación: es para medir la magnitud de relación entre dos variables

El valor del coeficiente de correlación se puede interpretar en base a los rangos que se muestran a continuación:

Resultados finales

$$\text{Coeficiente Correlación} = 0.9144$$

Interpretación

El valor del coeficiente de correlación se puede interpretar en base a los rangos que se muestran a continuación:

	Tipo de Correlación	Valor o Rango de r
1	Perfecta	1
2	Excelente	0.9<=r<1
3	Buena	0.8<=r<0.9
4	Regular	0.5<=r<0.8
5	Mala	r<0.5

Como se observó en el gráfico, la dispersión que muestran los datos es pequeña (débil), lo cual se corrobora con el cálculo del coeficiente de correlación, el cual obtuvo un valor aproximado de 0.9144, mostrando una excelente correlación, por tanto se marca la confiabilidad que posee el test de Motivación y Satisfacción Laboral

Estructura: El cuestionario está constituido por 35 preguntas distribuidas en 3 partes, con un total de 19 preguntas relacionadas a la motivación, 9 a la satisfacción laboral y 6 a la jerarquía del cargo.

Nota: Se escogió las 19 preguntas de motivación para la aplicación de los resultados, ya que estamos midiendo la motivación, y no la satisfacción laboral y la jerarquización al cargo.

Puntuación por Pregunta: El puntaje que se le asignó a cada respuesta fue considerando la mayor ponderación para las respuestas que reflejan mayor motivación y satisfacción, es por eso que se clasifican de acuerdo a Respuestas Positivas, Intermedias y Negativas, de acuerdo a la pregunta en la cual se encuentra, así será su clasificación:

Preguntas	Positivo	Intermedio	Negativo
Puntaje	5	3	1
2, 5, 16, 23	No	A veces	Si
El resto de Preguntas	Si	A veces	No

Para las evaluaciones de los indicadores, se han tomado los siguientes rangos:

Indicadores de Motivación	
Tipo de Resultado	%
Muy Motivado	80-100
Medianamente Motivado	45-80
Poco Motivado	0-45

Indicadores de Satisfacción	
Tipo de Resultado	%
Alta Satisfacción Laboral	80-100
Medianamente Satisfecho Laboralmente	45-80
Baja Satisfacción Laboral	0-45

Indicadores de Sentido de Posición y Jerarquía	
Tipo de Resultado	%
Alto sentido de Posición y Jerarquía	80-100
Sentido de Posición y Jerarquía medio	45-80
Bajo sentido de Posición y Jerarquía	0-45

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

A continuación se presentan una serie de preguntas, elaboradas con el propósito de determinar la motivación y la satisfacción que el trabajo produce en las personas, así como los factores que intervienen en esta; para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:

SI : Siempre A veces: Término medio No: Nunca

AREA.....GENERO.....EDAD.....

1. ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?

SI.....AVECES.....NO.....

2. ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?

SI.....AVECES.....NO.....

3. ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?

SI.....AVECES.....NO.....

4. ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?

SI.....AVECES.....NO.....

5. ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?

SI.....AVECES.....NO.....

6. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros) cuando hago un trabajo bien hecho?

SI.....AVECES.....NO.....

7. ¿Creo que mi trabajo actual es interesante?

SI.....AVECES.....NO.....

8. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?

SI.....AVECES.....NO.....

9. ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?

SI.....AVECES.....NO.....

10. ¿Creo que mi jefe tiene buenas relaciones laborales conmigo?

SI.....AVECES.....NO.....

11. ¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?

SI.....AVECES.....NO.....

12. ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?

SI.....AVECES.....NO.....

13. ¿Considero que los trabajos que desempeño están de acuerdo con mis capacidades?

SI.....AVECES.....NO.....

14. ¿Creo que he elegido mal mi profesión?

SI.....AVECES.....NO.....

15. ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?
SI.....AVECES.....NO.....
16. ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) compañeros es el adecuado a la función que desempeño?
SI.....AVECES.....NO.....
17. ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?
SI.....AVECES.....NO.....
18. ¿Recibo mi salario, beneficios y mis vacaciones de acuerdo a la ley?
SI.....AVECES.....NO.....
19. ¿Mi salario lo recibo en la fecha acordada de mi trabajo?
SI.....AVECES.....NO.....
20. ¿En su situación personal, que tendría que mejorarse en la organización?
a. Relaciones interpersonales () b. Remuneraciones () c. Reconocimiento ()
b. d. Ambiente físico/disposición de recursos () e. Capacitación ()

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PREVENTIVA

Características del cuestionario:

Autor Corporativo:

Biblioteca Técnica de Prevención de Riesgos Laborales. Volumen 4. (2000). Barcelona. España.

Con la colaboración de:

Alejandro Aisa Merino.

Ricardo Jorge Ruggero.

Ramón Juncá Torres.

Mide: Gestión preventiva (accidentes laborales).

Tipo de instrumento: Cuestionario de gestión preventiva.

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

Población general: Adultos.

Descripción del cuestionario: El cuarto y último volumen de la Biblioteca de prevención de riesgos laborales reúne toda una serie de materiales prácticos. En primer lugar los cuestionarios de evaluación riesgos, que analizan las condiciones de seguridad, las condiciones medioambientales, la carga de trabajo y la organización del mismo. Mediante estos cuestionarios, el técnico en prevención puede valorar con exactitud los posibles riesgos y las necesidades de cada puesto de trabajo. Se trata por tanto, de una herramienta esencial que el lector consultará una y otra vez.

Estructura. El cuestionario está constituido por 23 preguntas, a continuación se les presenta las preguntas deficientes como mejorables.

Interpretación:

CRITERIOS DE VALARACIÓN				
MUY DEFICIENTE	DEFICIENTE	MEJORABLE		
Cinco o más deficiente	2,3,5,6,8,11,12 16,18,21,22.	1,4,7,9,10,13,14, 15, 17, 19,20, 23.		
RESULTADO DE LA VALORACIÓN				
	Muy deficiente	deficiente	mejorable	correcta
Objetiva			x	
Subjetiva			x	

Fiabilidad: En cuanto precisión, es un concepto que sólo puede ser conocido en términos relativos; la fiabilidad relativa hace referencia a la estabilidad de las medidas; es decir, es fiable aquello que se mantiene constante en situaciones semejantes.

Validez: Messick (1989, 1995) señala algunos aspectos que deben ser considerados, tales como:

Contenido: Relevancia y representatividad del test.

Sustantivo: razones teóricas de la consistencia observada de las respuestas.

Estructural: Configuración interna del test y dimensionalidad.

Generalización: Grado en que las inferencias hechas a partir del test se pueden generalizar a otras poblaciones, situaciones o tareas. Este aspecto tiene especial importancia en la adaptación y/o traducción de escalas y test de una cultura a otra.

Externo: relaciones del test con otros test y constructos. Análisis de la utilidad de la medida.

Consecuencial: consecuencias éticas y sociales del test. Evaluación del sesgo del test.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN PREVENTIVA		
<p>A continuación se presentan una serie de preguntas, elaboradas para determinar la prevención de riesgos de trabajo para ello se le pide responder a todas las preguntas con sinceridad y absoluta libertad. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere refleja mejor su situación, marcando con una "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala:</p>		
<p>Si: Siempre A Veces: Término medio No: Nunca</p>		
<p>AREA.....GENERO.....EDAD.....</p>		
<p>1. ¿La dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo del personal?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>2. ¿Están definidas las funciones y responsabilidades del personal con mando para prevenir riesgos laborales?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>3. ¿Se efectúan evaluaciones de los riesgos y de las condiciones de trabajo existentes en la empresa?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>4. ¿Se fijan y controlan periódicamente objetivos para mejorar las condiciones de trabajo?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>5. ¿Los trabajadores reciben formación y adiestramiento para realizar su trabajo de forma correcta y segura?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>6. ¿Los trabajadores son informados de los riesgos existentes en los puestos de trabajo?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>7. ¿Se consulta a los trabajadores afectados sobre modificaciones y cambios en sus puestos de trabajo?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>8. ¿Los trabajadores o sus representantes participan o son consultados sobre acciones que puedan tener efectos sustanciales sobre su seguridad?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>9. ¿Existe un sistema interno de comunicaciones de riesgos o deficiencias para su eliminación?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>10. ¿Se permite la participación de los trabajadores en la mejora de realizar su trabajo?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>11. ¿Están formalmente establecidos los órganos de prevención legalmente exigibles en la empresa?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>12. ¿Existen procedimientos escritos de trabajo en aquellas tareas que pueden ser críticas por sus consecuencias?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p>13. ¿Están programadas las revisiones de instalaciones, máquinas y equipos para controlar su funcionamiento seguro?</p>		
<p>SI.....AVECES.....NO.....</p>		
<p> </p>		

14. ¿Se investigan los accidentes de trabajo para eliminar las causas que los han generado?
SI.....AVECES.....NO.....
15. ¿Se efectúan observaciones planeadas en los lugares de trabajo para velar por la correcta realización de las tareas?
SI.....AVECES.....NO.....
16. ¿Se facilitan los equipos de protección individual a los trabajadores que los requieren exigiéndoles su uso?
SI.....AVECES.....NO.....
17. ¿Se vigila el cumplimiento de las especificaciones de seguridad en la adquisición de máquinas, equipos y productos químicos peligrosos?
Siempre.....A veces.....Nunca.....
18. ¿Se controla que los trabajos que son contratados se realicen en condiciones seguras?
SI.....AVECES.....NO.....
19. ¿Se aplica la señalización en los lugares de trabajo?
SI.....AVECES.....NO.....
20. ¿Existe un personal adiestrado en primeros auxilios e intervenciones ante posibles emergencias existiendo procedimientos al respecto?
SI.....AVECES.....NO.....
21. ¿Las actividades preventivas que se realizan están recogidas documentalmente?
SI.....AVECES.....NO.....
22. ¿Los trabajadores nuevos tienen el mismo nivel de protección que los de trabajadores antiguos?
SI.....AVECES.....NO.....
23. ¿Se garantiza la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores?
SI.....AVECES.....NO.....

Anexo D. Fotografías

CAPACITACIÓN AL PERSONAL MOTIVACIÓN Y PREVENCIÓN DE ACCIDENTES



AREAS CRÍTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

RIEGO LA COMPOSTERA



MANTENIMIENTO



COMEDOR



BODEGA



GUARDIAS



POSCOSECHA

GRAPADORA GIGANTE



CORTADORA



RECEPCIÓN



EMPAQUE



COCHEROS



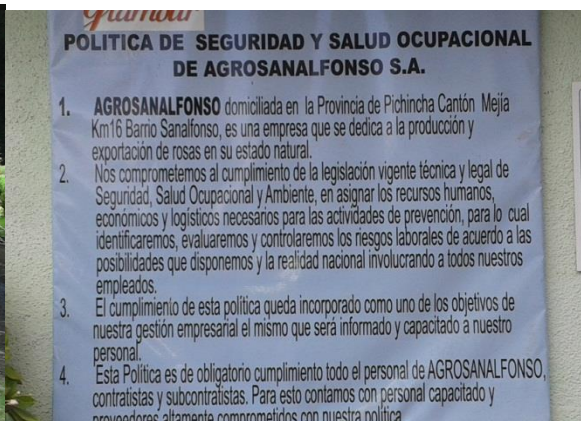
FUMIGACIÓN



ENTRADA A LA EMPRESA



POLÍTICA DE SSO



CAPACITACIÓN PRIMEROS AUXILIOS REALIZADO POR BOMBEROS DE MACHACHI



SIMULACRO

