

**Universidad Católica de Santa María**  
**Facultad de Ciencias Económico Administrativas**  
**Escuela Profesional de Administración de Empresas**



**Motivación laboral y su relación con la seguridad y salud en el trabajo en  
la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde.  
Arequipa, 2024**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Gutiérrez Ramírez, Moisés Ernesto**

**ORCID: 0009-0005-3929-5568**

para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor:

**Dr. Vargas Espinoza, Luis**

**ORCID: 0000-0002-9445-821X**

Arequipa - Perú

2024

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**

**ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**TITULACIÓN CON TESIS**

**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 24 de Septiembre del 2024

**Dictamen: 012664-C-EPAE-2024**

Visto el borrador del expediente 012664, presentado por:

**2019600891 - GUTIERREZ RAMIREZ MOISES ERNESTO**

Titulado:

**MOTIVACIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA  
EMPRESA TRANSPORTES LÍNEA EN LA OPERACIÓN TDP CERRO VERDE. AREQUIPA, 2024**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

**LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**29271323 - TEJADA VELASQUEZ JOSE EFRAIN  
DICTAMINADOR**



**29225025 - NUÑEZ RODRIGUEZ HENRY DAVID  
DICTAMINADOR**

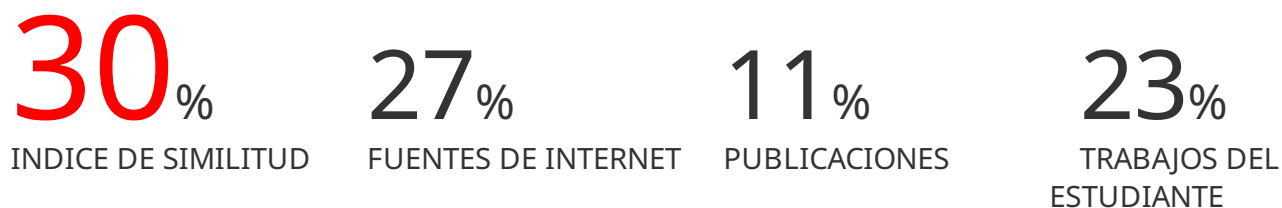


**42267952 - TRILLO ESPINOZA VERONICA MARGARITA  
DICTAMINADOR**



# Motivación laboral y su relación con la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde. Arequipa, 2024

## INFORME DE ORIGINALIDAD



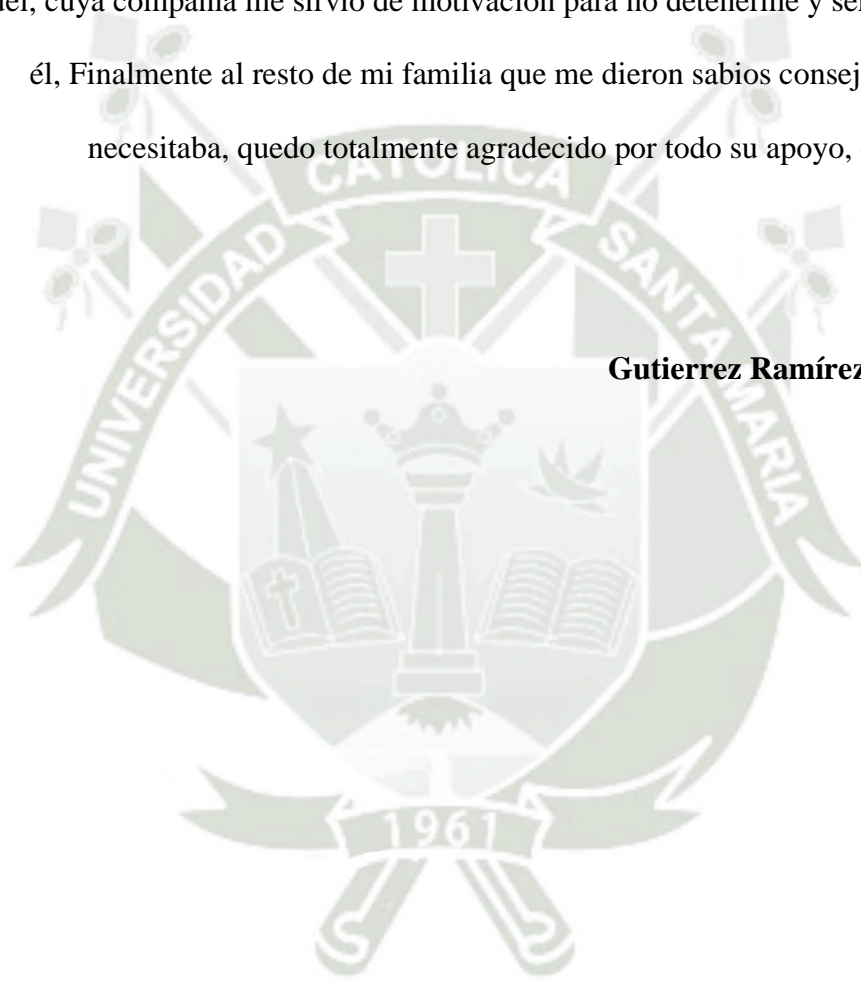
## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María	5%
Trabajo del estudiante		
2	hdl.handle.net	4%
Fuente de Internet		
3	Submitted to Universidad TecMilenio	1%
Trabajo del estudiante		
4	Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC	1%
Trabajo del estudiante		
5	repositorio.ucv.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
6	apps.ucsm.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
7	Submitted to Universidad Ricardo Palma	1%
Trabajo del estudiante		
8	repositorio.uncp.edu.pe	

*Dedicatoria*

Primeramente, esta tesis se la dedico a Dios, por darme la oportunidad de poder desarrollarme como un profesional, por impulsarme y darme la fuerza para seguir adelante frente a cualquier obstáculo. A mis padres, Ernesto y Diana que me dieron su apoyo incondicional que fue muy importante para mi durante todo el proceso. A mi hermano Samuel, cuya compañía me sirvió de motivación para no detenerme y ser un ejemplo para él, Finalmente al resto de mi familia que me dieron sabios consejos cuando más lo necesitaba, quedo totalmente agradecido por todo su apoyo, confianza y amor incondicional.

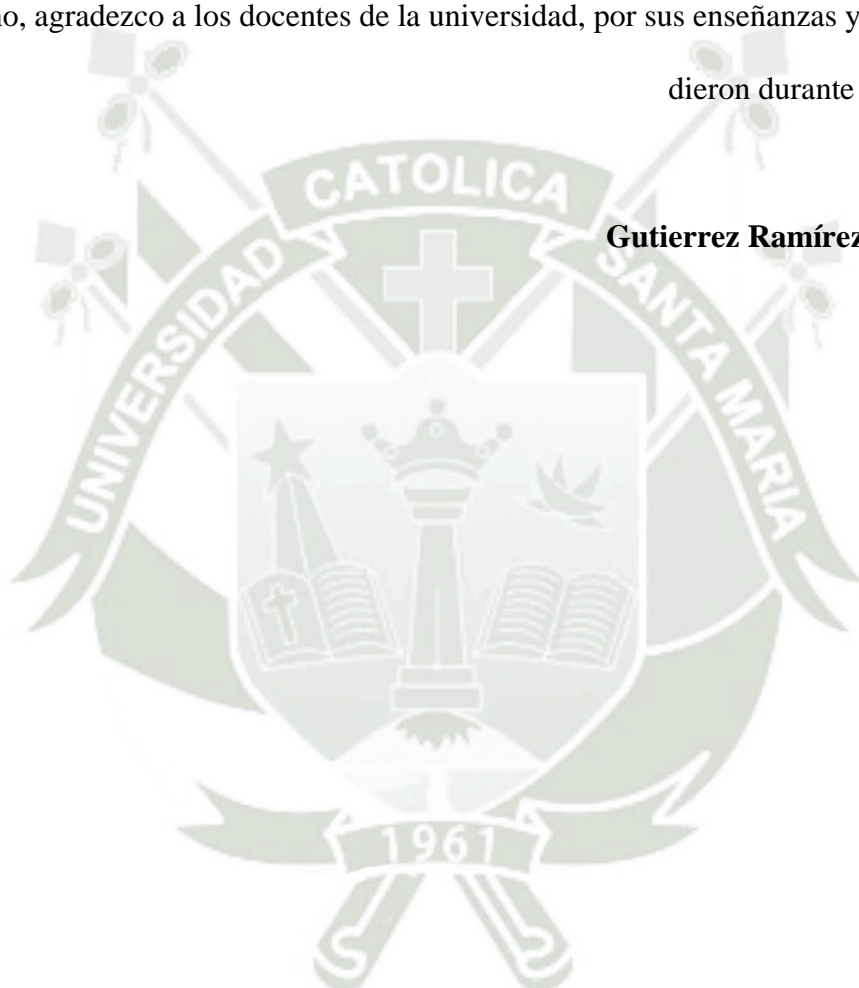
**Gutierrez Ramírez Moises Ernesto**



### *Agradecimientos*

Primeramente, estoy totalmente agradecido con Dios, por darme tantas oportunidades durante mi vida para poder desarrollarme en mi aspecto personal y profesional. Igualmente estoy profundamente agradecido con mis padres y mi hermano, por demostrarme su amor, sacrificio y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida. Por último, agradezco a los docentes de la universidad, por sus enseñanzas y consejos que me dieron durante todo este tiempo.

**Gutierrez Ramírez Moises Ernesto**



## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024. El tipo de investigación es básica con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, ya que se recopilaban y analizaron los datos sin manipular las variables estudiadas, por lo cual la técnica empleada fueron las encuestas estructuradas en una escala de Likert, los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios los cuales fueron validados mediante expertos, asimismo, la muestra estuvo conformada por los conductores de la empresa transportes línea, siendo un total de 202 conductores encuestados. Los principales hallazgos demuestran que existe una correlación significativa, positiva y baja con tendencia moderada ( $r=0.354$ ,  $p<.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo y el reconocimiento, de igual manera, existe una correlación significativa, positiva y débil ( $r=0.296$ ,  $p<.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo con la recomendación. Como resultado más importante, se encontró una correlación significativa, positiva y moderada ( $r=0.499$ ,  $p<.001$ ) entre la motivación laboral con la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024, donde se deduce que, si mejora la motivación laboral en los conductores, igualmente mejorará la seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

**Palabras clave:** motivación laboral, seguridad y salud en el trabajo, reconocimiento, recomendación, participación.

## ABSTRACT

The objective of this research is to establish the relationship between work motivation and occupational health and safety in the Transportes Línea company in the TDP Cerro Verde operation in Arequipa to 2024. The type of research is basic with a quantitative approach and non-experimental cross-sectional design, since the data were collected and analyzed without manipulating the variables studied, so the technique used were structured surveys on a Likert scale, the instruments used were questionnaires which were validated by experts, also, the sample consisted of drivers of the company Transportes Línea, with a total of 202 drivers surveyed. The main findings show that there is a significant, positive and low correlation with a moderate tendency ( $r=0.354$ ,  $p<.001$ ) between occupational health and safety and recognition; likewise, there is a significant, positive and weak correlation ( $r=0.296$ ,  $p<.001$ ) between occupational health and safety and recommendation.

As the most important result, a significant, positive and moderate correlation ( $r=0.499$ ,  $p<.001$ ) was found between work motivation and occupational health and safety in the company Transportes Línea in the TDP Cerro Verde operation in Arequipa to 2024, where it is deduced that, if work motivation improves in drivers, occupational health and safety in the company will also improve.

**Key words:** work motivation, occupational safety and health, recognition, recommendation, participation.

## ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

INTRODUCCION ..... 1

CAPÍTULO I

1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS..... 5

1.1. Descripción del problema ..... 5

1.2. Operacionalización de variables ..... 7

1.2.1. Operacionalización conceptual ..... 7

1.2.2. Tabla de operacionalización de variables ..... 7

1.3. Formulación del problema ..... 8

1.3.1. Interrogante general ..... 8

1.3.2. Interrogantes Específicas..... 8

1.4. Justificación de la investigación..... 8

1.4.1. Justificación teórica ..... 8

1.4.2. Justificación metodológica..... 8

1.4.3. Justificación Económico o Empresarial..... 9

1.4.4. Justificación social..... 9

2. OBJETIVOS ..... 9

2.1. Objetivo general ..... 9

2.2. Objetivos específicos .....	9
3. MARCO TEÓRICO.....	10
3.1. Variable 1: Motivación laboral.....	10
3.2. Variable 2: Seguridad y Salud en el Trabajo .....	22
4. HIPÓTESIS.....	32
4.1. Hipótesis general .....	32
4.2. Hipótesis específicas .....	32
CAPITULO II ASPECTOS METODOLÓGICOS .....	33
1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....	34
1.1. Antecedentes internacionales .....	34
1.2. Antecedentes nacionales .....	35
1.3. Antecedentes locales.....	36
2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO .....	38
2.1. Tipo de investigación.....	38
2.2. Enfoque de la investigación .....	38
2.3. Diseño de la investigación.....	38
2.4. Alcance de la investigación.....	38
2.5. Delimitación de la investigación.....	38
2.5.1. Área, Subárea, Disciplina (Clasificación OCDE).....	38
2.5.2. Línea y Sub línea de investigación (EPAE).....	39
2.5.3. Delimitación sustantiva, geográfica, temporal .....	39
2.6. Población y muestra.....	39
2.6.1. Población.....	39
2.6.2. Muestra .....	39

<b>3. FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b>	<b>40</b>
.....	.....
<b>3.1. Fuentes de información.....</b>	<b>40</b>
<b>3.2. Técnica de recolección de datos .....</b>	<b>40</b>
<b>3.3. Descripción de instrumentos de recolección de datos.....</b>	<b>40</b>
<b>4. PROTOCOLO DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....</b>	<b>40</b>
<b>4.1. Cronograma, recursos y presupuesto.....</b>	<b>41</b>
<b>4.2. Recursos humanos.....</b>	<b>41</b>
<b>4.3. Recursos materiales .....</b>	<b>41</b>
<b>4.4. Presupuesto .....</b>	<b>42</b>
<b>CAPITULO III RESULTADOS .....</b>	<b>43</b>
<b>1.1. Análisis de los resultados descriptivos.....</b>	<b>44</b>
<b>1.1.1. Datos de control.....</b>	<b>44</b>
<b>1.1.2. Por ítems .....</b>	<b>46</b>
<b>1.2. Análisis de los resultados inferenciales .....</b>	<b>49</b>
<b>1.2.1. Prueba de normalidad .....</b>	<b>49</b>
<b>1.2.2. Contrastación de la hipótesis.....</b>	<b>49</b>
<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>53</b>
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>56</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>69</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables .....	7
Tabla 2 Cronograma de la investigación .....	41
Tabla 3 Presupuesto de investigación .....	42
Tabla 4 Resultados por ítems de motivación laboral .....	46
Tabla 5 Resultados por ítems de seguridad y salud en el trabajo .....	47
Tabla 6 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	49
Tabla 7 Correlación entre motivación laboral - seguridad y salud en el trabajo .....	49
Tabla 8 Correlación entre reconocimiento - seguridad y salud en el trabajo .....	50
Tabla 9 Correlación entre recomendación - seguridad y salud en el trabajo .....	50
Tabla 10 Correlación entre participación - seguridad y salud en el trabajo .....	51
Tabla 11 Correlación entre derecho laboral - seguridad y salud en el trabajo .....	51
Tabla 12 Correlación entre ambiente laboral - seguridad y salud en el trabajo .....	52

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1 Edad.....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 2 Tiempo laborando en la empresa .....</b>	<b>44</b>
<b>Figura 3 Cantidad de servicios que realizan por día.....</b>	<b>45</b>
<b>Figura 4 Tipo de ruta habitual en su servicio .....</b>	<b>45</b>



## INTRODUCCION

El presente estudio examina la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo, aspectos cruciales en el sector de transporte de personal, donde los clientes influyentes son particularmente exigentes al elegir una empresa de transporte. Además, este sector se caracteriza por una intensa competencia que ofrece una amplia gama de precios y servicios, asimismo, esta situación plantea un desafío significativo para Transportes Línea. Las variables analizadas en esta investigación son de gran importancia, ya que ayudarán a prevenir posibles errores e incidentes, al tiempo que mejorarán la eficiencia y calidad de los servicios. De este modo, la empresa se posicionará como una organización más competitiva en el sector. Por lo tanto, el presente estudio busca establecer la relación entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.

El sector de Transportes es sustancial para el desarrollo económico y social del país, en los últimos años, ha mostrado un crecimiento notable. Sin embargo, debido a su complejidad y amplitud, es imprescindible definir con precisión sus actividades y servicios para planificar y coordinar de manera efectiva las políticas y estrategias de desarrollo (Ministerio de Transportes y Comunicaciones [MTC], 2023.). Entre 2010 y 2019, los departamentos con el mayor número de siniestros fueron Lima (511,799 incidentes), Arequipa (54,210) y La Libertad (47,688). En contraste, los departamentos con menor incidencia de siniestros fueron Pasco (1,750) y Huancavelica (1,897). Además, Lambayeque (5,979), Junín (2,966) y Puno (2,777) registraron un mayor número de fallecimientos debido a estos siniestros (MTC, 2023).

Considerando las variables que se están considerando en la presente investigación como la motivación laboral destacan que es fundamental en la psicología humana y que, para un psicólogo laboral, es crucial identificar las diversas razones por las cuales los empleados

se esfuerzan en realizar eficientemente sus tareas. Todas las empresas buscan estrategias para motivar a su personal, ya que este aspecto es vital para la supervivencia de una organización en el entorno empresarial actual. Por lo tanto, es esencial reconocer que la motivación es uno de los múltiples factores que influyen en el rendimiento laboral y el bienestar individual de los empleados; su ausencia, sin embargo, tiene repercusiones significativas (Andrade et al., 2021). Asimismo, como segunda variable estudiada, la seguridad y salud en el trabajo (SST) es indispensable para cualquier empresa, ya que garantiza la integridad física, psicológica y social de los trabajadores, creando un ambiente laboral seguro y saludable que fomenta el bienestar y la productividad. Peña (2018) menciona que la SST se desarrolla mediante un proceso lógico y escalonado, que requiere la integración del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), utilizado en las empresas para lograr la mejora continua y un adecuado control de los riesgos. Algunos aspectos clave del sistema incluyen indicadores, medidas de prevención y control, así como la consideración de la política, la organización, la planificación, la implementación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora.

La estructura capitular del presente trabajo académico es:

Capítulo I: Planteamiento teórico, compuesto por descripción del problema, interrogantes, objetivos, justificaciones y limitaciones del estudio.

Capítulo II: Bases teóricas e hipótesis, conformado por antecedentes, bases teóricas respecto a las variables, operacionalización de estas e hipótesis de investigación.

Capítulo III: Planteamiento operacional, compuesto por la metodología del estudio, población y muestra, fuentes, técnicas e instrumentos de investigación, validez y confiabilidad de estos, protocolo del proceso de colecta de datos, cronograma, recursos y presupuesto.

Capítulo IV: Resultados de la investigación, conformado por análisis de los resultados descriptivos e inferenciales.

Finalmente, la investigación termina presentando las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.





# CAPÍTULO I

## 1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS

### 1.1. Descripción del problema

Andrade et al. (2021) indican que la motivación ocupa un lugar central en el campo de la psicología humana. Para un psicólogo laboral, resulta crucial identificar las múltiples razones por las cuales los empleados están dispuestos a esforzarse en la realización eficiente de sus tareas. Todas las empresas buscan estrategias para motivar a su personal, ya que este aspecto es fundamental para la supervivencia de una organización en el actual entorno empresarial. Por ello, es fundamental reconocer que la motivación constituye uno de los múltiples factores que influyen en el rendimiento laboral y el bienestar individual de los empleados, no obstante, su ausencia conlleva repercusiones significativas.

La seguridad y salud en el trabajo (SST), es fundamental para cualquier empresa, ya que garantiza la integridad física, psicológica y social de los trabajadores. Además, crea un ambiente laboral seguro y saludable que fomenta el bienestar y la productividad de los empleados. Menciona Peña (2018) la SST se desarrolla mediante un proceso lógico y escalonado, asimismo, este sistema requiere la integración del marco del ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), que se utiliza en las empresas para lograr la mejora continua y un adecuado control de los riesgos. Algunos aspectos clave del sistema incluyen indicadores, medidas de prevención y control, así como la consideración de la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora.

El sector de Transportes desempeña un papel fundamental en el desarrollo económico y social del país. A lo largo de los últimos años, ha experimentado un crecimiento significativo. No obstante, “debido a su complejidad y amplitud, se hace necesario establecer una delimitación clara de sus actividades y servicios para poder planificar y coordinar de

manera efectiva las políticas y estrategias de desarrollo” (Ministerio de Transportes y Comunicaciones [MTC], 2023, p. 12). Durante el período de 2010 a 2019, los departamentos que registraron el mayor número de siniestros fueron Lima con (511,799 incidentes), Arequipa con (54,210) y La Libertad con (47,688). Por otro lado, los departamentos con menor incidencia de siniestros fueron Pasco con (1,750) y Huancavelica con (1,897). Además, los departamentos de Lambayeque con (5,979), Junín con (2,966) y Puno con (2,777) presentaron un mayor número de fallecimientos debido a estos siniestros (MTC, 2023).

En el presente estudio se investiga sobre la empresa Transportes Línea, la cual es una empresa peruana que ofrece servicios de transporte interprovincial en el Norte del Perú. Además, se dedica a la carga y al transporte de personal minero en el sur del país. Su misión es alcanzar la excelencia, siempre dentro de un marco de respeto y equidad, con el objetivo de maximizar el valor que brindan a sus clientes, accionistas, empleados, comunidad y proveedores. Cabe destacar que han estado proporcionando el servicio de transporte de personal desde el año 1997.

En la actualidad, en el sector de transporte de personal, se encuentran clientes influyentes que son exigentes al seleccionar una empresa de transportes. Además, en este sector existe una amplia competencia que ofrece una variedad de precios y servicios. Esta situación representa un desafío para Transportes Línea. Las variables mencionadas en esta investigación son de gran relevancia, ya que contribuirán a prevenir posibles errores e incidentes y, al mismo tiempo, a mejorar la eficiencia y calidad de los servicios. De esta manera, la empresa se posicionará como una organización más competitiva en el sector.

## 1.2. Operacionalización de variables

### 1.2.1. Operacionalización conceptual

Las operacionalización conceptual de la variable motivación laboral se desarrolla bajo cinco dimensiones: reconocimiento, recomendación, participación, derecho laboral y ambiente laboral. De igual manera, la variable seguridad y salud en el trabajo se operacionaliza en tres dimensiones: prevención de riesgos, seguridad y salud ocupacional.

### 1.2.2. Tabla de operacionalización de variables

**Tabla 1**  
*Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V. Independiente Motivación laboral	Reconocimiento	1. Nivel de Reconocimiento con Elogios.	Cuestionario
		2. Grado de Reconocimiento por Compañeros.	
		3. Nivel de Reconocimiento por Supervisores.	
	Recomendación	1. Nivel de Recomendación en otras áreas.	
	Participación	1. Grado de Comunicación y Consideración por Parte del jefe.	
2. Grado de Involucramiento en Actividades Adicionales (eventos deportivos, eventos festivos).			
Derecho laboral	1. Grado de Respeto a Derechos Laborales.		
Ambiente laboral	2. Nivel de Apoyo y Capacitación.		
V. Dependiente Seguridad y Salud en el Trabajo	Prevención de riesgos	1. Nivel de Trato y Respeto	
		1. Nivel de Reporte de Riesgo antes de la Ruta.	
	2. Nivel de Reporte de Incidentes durante el Transporte.		
	Seguridad	1. Nivel de accidentes por exceso de Velocidad.	
		2. Nivel de accidentes por Imprudencia del Conductor.	
Salud Ocupacional	1. Grado de cumplimiento de empleados que acudieron a exámenes médicos ocupacionales.		

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación, 2024.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Interrogante general**

¿Cuál será la relación entre la motivación laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?

#### **1.3.2. Interrogantes Específicas**

- ¿Cuál será la relación entre el reconocimiento y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?
- ¿Cómo será la relación entre la recomendación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?
- ¿Qué relación existe entre la participación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?
- ¿Cuál será la relación entre el derecho laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?
- ¿Cómo será la relación entre el ambiente laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación teórica**

Esta investigación aporta significativamente a la comunidad científica y es un aporte para futuras investigaciones, ya que analiza la posible relación entre la motivación y la seguridad y salud en el trabajo. Estas variables son esenciales para cualquier organización que aspire a mantener su relevancia en el mercado.

#### **1.4.2. Justificación metodológica**

Desde una perspectiva metodológica, se empleará el cuestionario como instrumento en este estudio. El uso del cuestionario permite agrupar las respuestas en una escala de Likert, lo que facilita el análisis estadístico necesario para verificar las hipótesis planteadas.

Además, otros estudios han hecho referencia al éxito obtenido al utilizar este mismo instrumento, lo que respalda su elección en esta investigación.

#### ***1.4.3. Justificación Económico o Empresarial***

En la actualidad, las empresas mineras otorgan alta prioridad a la seguridad de sus trabajadores. Por lo tanto, exigen a las empresas de transporte que implementen estrategias específicas relacionadas con las variables analizadas en este estudio con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios ofrecidos. Al estar informada sobre los resultados de esta investigación, Transportes Línea podrá fortalecer su imagen corporativa ante los clientes actuales y potenciales.

#### ***1.4.4. Justificación social***

Socialmente, la investigación puede contribuir al desarrollo profesional y personal de los trabajadores, ya que se facilitaría tener una mejor condición de trabajo, contando con los recursos necesarios logrando desarrollar sus actividades sin ningún inconveniente.

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre el reconocimiento y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.
- Establecer la relación entre la recomendación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.
- Identificar la relación entre la participación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.

- Precisar la relación entre el derecho laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.
- Determinar la relación entre el ambiente laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.

### **2.3. Limitaciones de la investigación**

- Para el desarrollo de la presente investigación, no se presenta alguna restricción que pueda afectar el tiempo, porque se cuenta con los recursos y permisos necesarios para el desarrollo de este.
- No existe limitación económica para el desarrollo de la investigación, porque los gastos que se vayan a presentar serán asumidos por el encargado del presente estudio.
- La empresa donde se proyecta realizar la investigación proporcionará información necesaria y detallada, por lo cual no se tendrá alguna limitación para la recolección de datos.

## **3. MARCO TEÓRICO**

### **3.1. Variable 1: Motivación laboral**

Según menciona Puri (2001) la motivación implica activar, incitar, causar, impulsar, inducir, inspirar y estimular al trabajador, para que de esta manera se logre alcanzar los objetivos de manera eficaz, por eso mismo “cada organización debería convencer al profesional para invertir su capital intelectual en ella, formar parte de esta y asumir sus retos y metas, teniendo presente que lo único inimitable de una organización es su fuerza de trabajo” (Gallardo et al., 2007, p. 02).

Es el impulso que motiva al colaborador a alcanzar tanto sus objetivos personales como los de la organización, que como señala Chiavenato (2002) la motivación es el deseo de dedicar altos niveles de esfuerzo a determinados objetivos organizacionales,

condicionados por la capacidad de satisfacer necesidades individuales. De acuerdo con Robbins y Decenzo (2002), la motivación se define como la voluntad de realizar grandes esfuerzos para alcanzar las metas de las organizaciones, con la condición de que el esfuerzo pueda satisfacer alguna necesidad personal; la motivación en el ámbito laboral implica el compromiso tanto de la organización como del colaborador con el fin de mejorar el desempeño. Por lo tanto, la empresa debe reconocer y motivar a los colaboradores, es así como Ivancevich (2005) describe la motivación como el conjunto de actitudes que predisponen a una persona a actuar en cierto sentido para alcanzar una meta.

Para Marin y Placencia (2017) la motivación laboral es un estado interno que activa y dirige nuestros pensamientos, vinculada a todos los factores que pueden provocar, mantener y orientar la conducta hacia un objetivo; estos factores generan comportamientos con distintos grados de activación o intensidad; de esta forma, el concepto de motivación se entiende como una presión interna que surge de una necesidad humana, proporcionando la energía necesaria para comenzar una actividad orientada, y se mantiene hasta alcanzar el objetivo deseado; en el ámbito laboral, la motivación impulsa el cumplimiento de metas dentro de una organización, ya sea por la búsqueda de logros profesionales o incentivos económicos que refuerzan el comportamiento.

Esto contrasta con Chiavenato (2017), quien define la motivación como factores internos en la conducta humana, destacando que, aunque no es fácil definirla explícitamente, en términos generales, la motivación es cualquier motivo que impulsa a una persona a actuar de cierta manera. Chiavenato añade que cuando una conducta está motivada por factores fisiológicos, sociales o personales, la cual se genera como un estado de necesidad que impulsa la conducta hasta que se cumple y una vez que el objetivo se alcanza, la necesidad se reduce y la conducta motivada cesa hasta que surge una nueva necesidad; por eso, la

necesidad se entiende como una tendencia interna que organiza la conducta, dándole tanto unidad como dirección.

Según Chiavenato (2004), la motivación en el ámbito laboral es un sentimiento que impulsa a una persona a actuar de cierta manera en sus labores, y este impulso puede surgir de estímulos internos o externos; en línea con lo que menciona el autor, se puede decir que la motivación es la fuerza que orienta las actitudes de una persona y la impulsa a esforzarse para alcanzar un objetivo determinado en la organización, de igual manera, Robbins (2004) añade que la motivación laboral se compone de la disposición, persistencia, esfuerzo y afán que una persona dedica para lograr sus objetivos.

### ***3.1.1. Definición de motivación***

Robbins y Judge (2017) definen la motivación como los procesos que afectan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de una persona para alcanzar una meta. Según Ricky et al. (2017), la motivación se refiere a las fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona, así como sus niveles de esfuerzo y persistencia ante los desafíos. Para Chiavenato (2018), la motivación es el conjunto de fuerzas que llevan a las personas a comportarse de ciertas maneras en lugar de optar por otras conductas.

Por su parte Munch (2018) define la motivación de manera simple como mover, conducir, impulsar a la acción, en cuanto a Newstrom (2011), la motivación es un conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se comporte de ciertas maneras; es una combinación compleja de fuerzas psicológicas dentro de cada persona, y los empleados están muy interesados en la dirección y el enfoque de su comportamiento, nivel de esfuerzo y persistencia.

De acuerdo con Gómez et al. (2008) la motivación desempeña un papel fundamental al impulsar, guiar y mantener el comportamiento humano. En el contexto de la gestión de

recursos humanos, la motivación se refiere al entusiasmo con el que el personal lleva a cabo sus tareas diarias y desempeña sus funciones para alcanzar los objetivos establecidos. Por lo tanto, aquellos empleados altamente motivados tienden a ofrecer productos o servicios de alta calidad en comparación con aquellos que carecen de motivación. La motivación puede manifestarse de diversas maneras, siempre con el objetivo de alcanzar la máxima productividad. Sin embargo, prever con certeza cómo se comportará una persona en diferentes situaciones es complicado, dado que la motivación varía según el contexto específico.

Según Robbins y Judge (2009), la motivación se refiere a los procesos que afectan la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que una persona realiza para alcanzar un objetivo. Aunque la motivación en general abarca cualquier objetivo, en este caso nos centraremos en los objetivos organizacionales para analizar el comportamiento laboral.

Para Madero y Rodríguez (2018), la motivación es un factor crucial para comprender el comportamiento de las personas en el entorno laboral. Además de la satisfacción laboral, está estrechamente relacionada con el crecimiento y desarrollo de los trabajadores, tanto a nivel personal como profesional. De alguna manera, esto afecta su desempeño en el trabajo. Un empleado satisfecho y motivado tiende a obtener mejores resultados y comportamientos que aquel que no está satisfecho, esto, a su vez, beneficia a la organización.

Sin embargo, es importante considerar que la influencia de la motivación en el desempeño laboral y su efecto en la productividad no es uniforme; varía según la persona y la compañía. Este reconocimiento resalta la necesidad de abordar la motivación de manera personalizada y adaptar las estrategias organizativas para cultivarla en contextos laborales específicos.

### 3.1.2. Dimensiones de motivación laboral

#### a) Factores Extrínsecos

El ambiente que rodea a las personas y cómo desempeñan su trabajo incluye factores que están fuera del control individual, que Herzberg (1959) considera entre los principales factores higiénicos: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión recibida de los superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas de la empresa y los reglamentos internos. El autor afirmó que cuando sólo se consideran los factores higiénicos en la motivación, el trabajo se vuelve una situación desagradable; para hacer que las personas trabajen más, se puede ofrecer premios e incentivos salariales, es decir, se incentiva a la persona a cambio de trabajo; si los factores higiénicos son óptimos, evitan la insatisfacción de los empleados, pero si son deficientes, provocan insatisfacción. Herzberg (1959) compara el efecto de la motivación con el de un medicamento para el dolor de cabeza: alivian el dolor, pero no mejoran la salud; por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los denomina factores de insatisfacción; estos factores no conducen a niveles mayores de motivación, pero sin ellos existe insatisfacción; a continuación, se describen estos factores:

- La tensión relacionada con el trabajo: incluye el grado de tensión que la profesión acarrea al individuo, reflejada en el cansancio, la responsabilidad percibida y el estrés laboral.
- La presión del trabajo: se refiere al grado en que el individuo percibe una carga de trabajo para sí mismo.
- La relación interpersonal con sus jefes: implica el grado en que el individuo considera que entiende lo que se espera de él por parte de sus superiores.
- La relación interpersonal con los compañeros: abarca el grado de satisfacción que generan las relaciones con los compañeros de trabajo.

- La monotonía laboral se refiere al impacto de la rutina y la escasa variedad de tareas en el individuo.

### **b) Factores Intrínsecos**

También llamados factores motivacionales o de función, según Davis y Newstrom (1999) están relacionados con el trabajo que desempeña una persona, como el reconocimiento, el trabajo estimulante y el crecimiento personal; estos factores reflejan lo que realmente hacen las personas en sus empleos y resultan de impulsos internos de los empleados, convirtiéndose en motivación más que en mera acción. Los autores afirmaron que estos factores motivacionales están relacionados con el contenido del cargo que ocupa una persona; se centran en el puesto y los deberes asociados con él, e incluyen la responsabilidad, la autonomía para decidir cómo realizar el trabajo, los ascensos, el uso pleno de las habilidades personales, el logro, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo y la posibilidad de crecimiento; estos factores están bajo el control del individuo, ya que se relacionan con lo que hace y desempeña.

Los factores intrínsecos, para Davis y Newstrom, involucran sentimientos relacionados con la progresión individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización en el trabajo. Las tareas y puestos están diseñados para atender los principios de eficiencia y economía, limitando las oportunidades de creatividad, lo que puede llevar a la pérdida del significado psicológico para el individuo y a la desmotivación, ya que la empresa solo ofrece un lugar decente para trabajar.

Herzberg (1959) indicó que los factores motivacionales o intrínsecos tienen un impacto más profundo y estable en el comportamiento de las personas cuando son óptimos; los llama factores de satisfacción porque están ligados a la satisfacción del individuo. Herzberg también destacó que los factores responsables de la satisfacción profesional son distintos de los factores que causan insatisfacción. Según él, el opuesto de la satisfacción

profesional no es la insatisfacción, sino la ausencia de satisfacción; los factores de satisfacción incluyen:

- La satisfacción por el trabajo: el grado de satisfacción que experimenta el individuo en función de su puesto de trabajo.
- La competencia profesional: el grado en que el individuo cree que su preparación profesional se ajusta a las demandas de su puesto de trabajo.
- La promoción profesional: el grado en que el individuo cree que puede mejorar profesionalmente y recibir reconocimiento por su trabajo.
- Las características extrínsecas de estatus: el grado en que se reconoce al individuo un estatus concreto, tanto a nivel retributivo como en términos de independencia dentro de la organización y desempeño del puesto de trabajo.

### ***3.1.3. Tipos de motivación***

En el ámbito de la motivación en el trabajo, se identifican principalmente dos tipos: la motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Según menciona Vera (2018), la motivación intrínseca se manifiesta cuando las recompensas provienen de factores internos y personales, como la satisfacción personal y la autoestima, a través de la conducta, es una forma de automotivación que proviene internamente del individuo y no depende de factores externos. Cuando alguien está intrínsecamente motivado, encuentra un valor inherente en la tarea y se siente impulsado por su propia satisfacción personal y logros.

Por otro lado, la motivación extrínseca, por su parte, se origina de fuentes externas al individuo. Se refiere a la obtención de recompensas externas, reconocimiento, recursos o la necesidad de cumplir con expectativas ajenas, influyen en el impulso de las personas para llevar a cabo una tarea o alcanzar determinados objetivos. Este tipo de motivación depende de estímulos que no proceden del interior de la persona, sino del entorno que la rodea (Cruz et al., 2009).

### **3.1.4. Tipos de motivación dentro de las organizaciones**

Según Bain (1985), se identifican tres tipos de motivación o mecanismos de acción que los directivos utilizan para canalizar las necesidades e impulsos de los trabajadores hacia acciones concretas. A continuación, se analizan las características de cada uno de estos tipos con el objetivo de determinar la forma más efectiva de emplearlos para aumentar la productividad en el entorno laboral:

#### **a) Motivación por miedo**

La motivación basada en el miedo se sustenta en el refuerzo negativo o el castigo, y se fundamenta en la capacidad de ejercer fuerza y en la posibilidad de castigar a un integrante de la organización o al grupo que conforma el área. Este tipo de motivación es utilizado por algunas empresas o sus jefes con la intención de incentivar a los trabajadores y alcanzar los resultados deseados. Sin embargo, esto puede llevar a los empleados a trabajar únicamente para no perder su empleo, lo que provoca un efecto contrario al esperado y afecta negativamente la productividad. Esta perspectiva tiende a aplicarse de manera equivocada, ya que los directivos comienzan a enfocarse más en los errores del equipo que en sus logros.

No es responsabilidad exclusiva de la empresa comprometer al trabajador; también se requiere un esfuerzo por parte del empleado, ya que el propósito empresarial está intrínsecamente ligado al propósito individual. Si un empleado no logra cumplir con una de sus asignaciones, pero mantiene una actitud positiva y el deseo de cumplir con sus responsabilidades, la dirección debe, en la medida de lo posible, buscar una forma de reubicarlo en otro puesto. De este modo, la dirección demuestra una preocupación constructiva y apoyo hacia el empleado.

#### **b) Motivación por incentivos**

Este tipo de motivación está influenciado por la ley de los rendimientos decrecientes, lo que significa que, al aumentar los incentivos y recompensas, el desempeño del trabajador

se verá controlado por estos factores externos. En el pasado, el concepto de motivación estaba vinculado a una compensación monetaria, bajo la premisa de que el dinero podía comprar la felicidad. Sin embargo, se sabe que el dinero y la felicidad no necesariamente están relacionados. Actualmente, las motivaciones responden a necesidades individuales específicas de cada persona. Muchos líderes han notado que la motivación basada en incentivos, inicialmente popular y prometedora como un sistema muy efectivo, con el tiempo se ha vuelto costosa y menos eficiente. Mientras que las recompensas tangibles tienden a perder su efectividad a largo plazo al no cambiar la actitud de los empleados hacia sus trabajos, las recompensas intangibles tienen el potencial de modificar actitudes fundamentales y mejorar el desempeño a largo plazo.

### **c) Motivación por el cumplimiento**

La motivación basada en el cumplimiento se centra en el logro en sí mismo. Los empleados que se sienten motivados por el cumplimiento trabajan impulsados por un sentido de desafío, logro y servicio a los demás. El compromiso con el cumplimiento de las metas está estrechamente relacionado con la calidad de la relación con el líder del equipo, asimismo, una relación positiva se reflejará en el desempeño del empleado. La productividad superior se evidencia cuando el colaborador obtiene resultados cada vez mejores, optimizando recursos sin comprometer la calidad.

#### ***3.1.5. Factores que intervienen en la motivación laboral***

De acuerdo con Peña y Villón (2018), en el ámbito de la motivación laboral, diversos factores influyen en el proceso y contribuyen a la satisfacción en la consecución de metas, ya sean individuales o colectivas. Algunos de estos factores destacados son los siguientes:

- **Relación Laboral:** La presencia de una relación laboral que incluya satisfacción, motivación y desempeño.

- Expectativas y Compensaciones: El predominio de las expectativas y las recompensas en relación con la satisfacción laboral.
- Clima Laboral Positivo: Un entorno laboral favorable en el que los trabajadores se sientan cómodos.
- Resultados de Satisfacción Laboral: Los logros obtenidos a través de la satisfacción en el trabajo.

Una vez que se han identificado estos factores y la motivación está presente, se logra estimular el comportamiento del trabajador con el propósito de alcanzar la meta deseada. Cuando el empleado experimenta la satisfacción de haber logrado exitosamente su objetivo, buscará nuevas necesidades por satisfacer. Siempre anhela obtener lo que se propone, y las compensaciones son el resultado de sus logros.

### **3.1.6. Factores internos y externos de la Motivación**

Según menciona García, et al. (2017), uno de los objetivos fundamentales de las organizaciones es facilitar que sus empleados mejoren su rendimiento en el trabajo. Por lo tanto, resulta esencial que las organizaciones identifiquen los factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados y apliquen estrategias para fomentar un aumento en dicho desempeño. Esto implica utilizar todos los conocimientos disponibles sobre el tema sin perder de vista la misión y la visión de la organización.

Los factores internos se definen como condiciones personales internas, de naturaleza cognitiva y afectiva, donde posibilitan que el individuo experimente sentimientos positivos o negativos en función de sus interacciones con otras personas o eventos externos específicos. Estas condiciones se componen de variables como logro, poder, afiliación, autorrealización y reconocimiento (Oliveros et al., 2016).

Para García et al. (2017), los factores externos se definen como que es lo que espera un empleado de la organización. En este sentido, la supervisión es importante, ya que

permite evaluar y reconocer de manera justa los méritos del empleado. Además, el grupo de trabajo desempeña un papel fundamental, ya que proporciona un entorno propicio para establecer relaciones productivas.

### ***3.1.7. Teorías de la motivación***

Las teorías de motivación se enfocan en identificar los diferentes factores o estímulos que influyen en el comportamiento de las personas. El nivel de motivación de una persona determina su manera de actuar. A continuación, se mencionan dos ejemplos las cuales están enfocadas en el estudio de la variable motivación:

#### **a) Teoría de la jerarquía de necesidades - Maslow (1954)**

Según Maslow (1954), define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que posee cada individuo. La importancia que cada persona otorga a estas necesidades varía según sus circunstancias personales. Para motivar a alguien, es clave comprender su nivel jerárquico y establecer estímulos relacionados con ese nivel o con uno inmediatamente superior en la escala.

La jerarquía de necesidades se representa en una pirámide, donde en la base se encuentran las necesidades más fundamentales del individuo, y en los niveles superiores se ubican sus aspiraciones y deseos más elevados. Este afán de superación es inherente a la naturaleza humana, como se presenta a continuación:

### ***3.1.8. Ventajas de impulsar la motivación entre los trabajadores***

Según Cenepo y Gonzalez (2023), mencionan que la motivación desempeña un papel fundamental en la ejecución de las tareas laborales. Al fomentar la satisfacción, contribuye a un rendimiento positivo que beneficia a la organización. También, se debe considerar que existen múltiples estrategias para estimular al personal, por lo que resulta primordial que las organizaciones dispongan de los recursos necesarios para lograrlo.

De acuerdo con Narvaez (2022), el diseño e implementación de estrategias y medidas para fomentar la motivación en el ámbito laboral conlleva beneficios significativos para una empresa. Algunos de estos beneficios destacados incluyen:

**b) Mayor compromiso laboral**

Una ventaja primordial de implementar estrategias para fomentar la motivación en el entorno laboral radica en el incremento del compromiso de los trabajadores. Cuando la empresa proporciona beneficios que mejoran la calidad de vida y la trayectoria profesional del empleado, este se siente más comprometido con la organización.

**c) Menores niveles de absentismo**

Los trabajadores motivados experimentan satisfacción en su labor diaria y se comprometen con el logro de sus metas, lo que reduce la probabilidad de ausencias no justificadas que podrían afectar su productividad.

**d) Retención de talento**

La retención de empleados comprometidos reviste gran importancia, ya que los gastos asociados a la contratación y capacitación de nuevo personal pueden ser considerablemente altos para una empresa. En contraste, la permanencia de empleados experimentados no solo reduce dichos costos, sino que también contribuye a agilizar los procesos y a mantener el conocimiento interno de la organización.

**e) Mejora el clima laboral**

La motivación en el ámbito laboral desempeña un papel fundamental al propiciar un entorno positivo y un clima de trabajo favorable. Esto, a su vez, estimula la colaboración, el compañerismo y una cultura organizacional cohesionada, lo que contribuye significativamente a la consecución de los objetivos globales de la empresa.

#### **f) Mejora de la calidad y del servicio al cliente**

Los trabajadores motivados establecen estándares más elevados para sí mismos, tanto en la producción de productos de alta calidad como en la prestación de un servicio al cliente excepcional. De esta manera, no solo cumplen con las expectativas de sus roles, sino que también las superan.

#### **3.2. Variable 2: Seguridad y Salud en el Trabajo**

Chávez (2009) menciona que la Seguridad y Salud en el Trabajo se describe como las condiciones y factores que afectan el bienestar de los trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas en el lugar de trabajo, siendo más allá de ser una estrategia centrada únicamente en la prevención de lesiones y enfermedades, la Seguridad y Salud Laboral logra ser un concepto que contribuye a la competitividad de las empresas.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (OIT, 2011) vigente en el Perú, establece el marco legal que garantiza a los trabajadores el derecho esencial a la salud y seguridad laboral; su objetivo es prevenir accidentes y enfermedades relacionadas con la actividad laboral; además, sostiene que las entidades públicas están obligadas a promover medidas que mejoren los aspectos de salud y seguridad, evitando así daños físicos o mentales derivados del trabajo.

Henao (2010) señala que este tipo de seguridad, en términos conceptuales, constituye una norma legal destinada a proteger la salud del trabajador; también busca mantener adecuadamente el ambiente laboral y el equipamiento, para que los empleados puedan realizar sus actividades productivas en condiciones óptimas.

La agencia europea OSH WIKI (2012) de seguridad y salud en el trabajo, define la seguridad y salud en el trabajo (SST) como un campo interdisciplinario que abarca la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Su objetivo principal es

promover y mantener el más alto grado de SST, creando las condiciones necesarias para evitar accidentes y enfermedades profesionales.

Para lograr este objetivo, las empresas o empleadores deben realizar evaluaciones de riesgos pertinentes y determinar qué medidas deben implementarse si es necesario tomar alguna acción; OIT (2011) indica que la seguridad y salud laboral incluye el bienestar social, mental y físico de los trabajadores, abarcando a la "persona completa"; la SST no solo busca prevenir accidentes y enfermedades profesionales, sino también identificar posibles riesgos en el lugar de trabajo y aplicar medidas adecuadas de prevención y control. Asimismo, la SST se considera una disciplina que se centra en la prevención de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, así como en la protección y promoción de la salud de los trabajadores (OIT, 2011).

Según menciona la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012), la seguridad y salud en el trabajo constituye un ámbito interdisciplinario que abarca la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Su objetivo primordial es fomentar y mantener el más alto nivel de seguridad y salud en el entorno laboral, esto implica establecer las condiciones adecuadas para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Para lograr este propósito, las empresas o empleadores deben llevar a cabo evaluaciones de riesgos pertinentes y determinar qué medidas deben implementarse en caso de ser necesario.

De acuerdo con Chávez (2009), la Seguridad y Salud Laboral se define como el conjunto de condiciones y factores que afectan el bienestar de los trabajadores, contratistas, visitantes y otras personas en el entorno laboral. Más allá de ser una estrategia centrada únicamente en prevenir lesiones y enfermedades, la seguridad y salud laboral es un concepto que contribuye a la competitividad de las empresas. Esto se fundamenta en la idea de que los accidentes y enfermedades son consecuencia de ineficiencias en los procesos, la

ejecución de tareas y el uso de tecnologías dentro de la organización. Al abordar las causas subyacentes de estas ineficiencias mediante medidas preventivas, se logran ahorros en materia prima, insumos, energía y se minimiza el impacto ambiental. Además, lo más relevante es que se evita el sufrimiento y dolor asociado a accidentes o enfermedades laborales.

Dentro de este contexto, es crucial diferenciar adecuadamente los términos de SST que según Asfahl (2000), la salud se refiere a los efectos graves a largo plazo resultantes de la exposición constante a riesgos inherentes a las actividades laborales; por otro lado, la seguridad abarca los efectos agudos de los peligros, aunque estos términos tienen significados diferentes, están estrechamente relacionados ya que ambos buscan proteger la integridad de los trabajadores.

Las denominaciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, como refiere Asfahl, han evolucionado con el tiempo, todas con el mismo propósito en común. Inicialmente, la disciplina encargada de la prevención de riesgos laborales se conocía como higiene industrial, con el objetivo de identificar los accidentes que sufrían los trabajadores debido a sus actividades diarias. Sin embargo, al constatar que las disposiciones eran insuficientes, pasó a llamarse medicina del trabajo; con el tiempo, este término evolucionó a salud ocupacional y, finalmente, a seguridad y salud en el trabajo, ya que este último es un término más amplio y completo.

### ***3.2.1. Dimensiones de seguridad y salud en el trabajo***

#### **a) Prevención de riesgos**

De acuerdo con Cortéz (2018) la prevención de riesgos es una práctica fundamental en la gestión de la SST; esta práctica se enfoca en identificar, evaluar y controlar los posibles peligros que puedan afectar tanto la integridad física y mental de los trabajadores como la seguridad de las operaciones; la prevención de riesgos se encarga de implementar medidas

preventivas para minimizar o eliminar los riesgos asociados con las actividades laborales, especialmente en sectores como el transporte.

### **b) Seguridad**

El autor Chávez (2009) destaca que la dimensión de seguridad en el marco de la SST se concentra en la aplicación de prácticas, procedimientos y registros diseñados para prevenir y mitigar los accidentes como situaciones peligrosas que puedan afectar tanto a los empleados como a las operaciones de la empresa; en el contexto de una empresa de transporte, esta dimensión adquiere una importancia crítica, ya que asegura que los conductores y la carga lleguen a sus destinos sin incidentes, manteniendo estándares elevados de seguridad en la conducción y operación de los vehículos.

De este modo el Chávez (2009) también afirma que la seguridad en el trabajo se ocupa de establecer y mantener condiciones seguras y saludables en el entorno laboral, mientras que la salud se centra en el bienestar físico y mental de los empleados; estos aspectos son esenciales para garantizar la eficiencia y la productividad en cualquier industria, especialmente en sectores como el transporte, donde la seguridad de los trabajadores y las operaciones es de suma importancia.

### **c) Salud Ocupacional**

Como definen Barreto et al. (2020) la salud ocupacional es el conjunto de prácticas y medidas implementadas para salvaguardar y fomentar la salud física, mental y social de los trabajadores en el lugar de trabajo; esta dimensión engloba la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, asegurando que los empleados estén en condiciones óptimas para cumplir con sus responsabilidades laborales, por lo tanto, la salud ocupacional es esencial para garantizar que los colaboradores estén aptos para llevar a cabo sus tareas de forma segura y eficiente.

### ***3.2.2. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST)***

Se menciona que un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo busca organizar de manera sistemática las acciones empresariales relacionadas con la seguridad y la salud laboral, optimizando el uso de los recursos materiales y humanos disponibles en su estructura preventiva. Este plan de prevención es un componente integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (ESGinnova Group, 2021).

Según ESGinnova Group (2021), la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo implica desarrollar un proceso lógico y gradual, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, identificar, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el ámbito laboral. La iniciativa para establecer este sistema debe ser liderada por el máximo responsable de la organización y contar con la participación de todos los empleados.

Es fundamental considerar que la implementación de este sistema capacita para cumplir con la norma ISO 45001, la cual define los requisitos de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta norma facilita a las empresas establecer condiciones laborales seguras y saludables para prevenir daños y deterioros de la salud asociados al trabajo, además de promover activamente la mejora del desempeño en seguridad y salud laboral.

### ***3.2.3. Seguridad basada en el comportamiento***

Según Céspedes (2019), la seguridad basada en el comportamiento se define como una metodología de trabajo en el ámbito de la seguridad y salud laboral, enfocada principalmente en la reducción de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales. Esta metodología se fundamenta en los principios de la psicología conductual. Su propósito es influir en las conductas de los empleados durante la ejecución de sus funciones y

responsabilidades laborales, asegurando que el trabajo se realice de manera segura y conforme a las normativas vigentes.

Para Meliá (2007), La Seguridad Basada en el Comportamiento resulta muy beneficiosa al ofrecer un diagnóstico preciso. Al poder observar situaciones donde los empleados, aunque disponen de maquinaria, herramientas y medios seguros, conocen cómo realizar su trabajo de manera segura, pero con frecuencia optan por comportamientos riesgosos. Esto incluye el uso de atajos y el incumplimiento de los protocolos de seguridad establecidos.

Dado que, en la gran mayoría de los accidentes laborales, el comportamiento inseguro es la causa necesaria y principal, sin la cual el accidente no habría ocurrido, es crucial contar con una metodología efectiva de acción preventiva que se enfoque en modificar dicho comportamiento una vez que se conoce y se puede trabajar de manera segura.

#### **3.2.4. Conceptos básicos en seguridad y salud en el trabajo**

Los conceptos básicos en la seguridad y salud en el trabajo relacionado con la prevención de riesgos laborales, abarca todas las acciones y medidas implementadas o planificadas en todas las áreas de la empresa, con el objetivo de prevenir o reducir al mínimo los riesgos para la salud derivados del trabajo (Oficemen, 2008).

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2012), es fundamental identificar y eliminar los riesgos o reducirlos al máximo mediante acciones específicas de prevención. De igual manera, es importante considerar los siguientes términos:

##### **a) Peligro**

Se entiende como riesgo cualquier fuente, situación o acción que puede causar daño, como lesiones, enfermedades, daños a la propiedad o al medio ambiente, o una combinación

de estos. Este término se emplea para referirse a elementos presentes en el entorno laboral que tienen el potencial de provocar lesiones o enfermedades profesionales entre los trabajadores (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2012).

#### **b) Riesgo**

Según Universidad Pontificia Bolivariana (2018), el riesgo se define como la posibilidad de que un peligro se materialice y cause daño a las personas, bienes o al entorno circundante.

#### **c) Evaluación de riesgos**

El proceso consiste en identificar los peligros asociados con las condiciones de trabajo mediante un examen sistemático, este análisis abarca todos los aspectos del entorno laboral con el objetivo de, identificar las causas potenciales de lesiones o daños, eliminar aquellos peligros que puedan ser mitigados por completo, evaluar los riesgos que no puedan ser eliminados de inmediato y planificar la implementación de medidas correctivas necesarias (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2012).

#### **3.2.5. Componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

De acuerdo con Céspedes y Martínez (2016), la implementación, como parte integral del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), requiere la definición, documentación y comunicación de las funciones, responsabilidades y autoridad del personal implicado en la dirección, ejecución y supervisión de las actividades que afectan los riesgos relacionados con la seguridad y salud laboral. Además, la responsabilidad última en asuntos de SST recae en la alta dirección, por lo que la organización debe nombrar a un representante con la responsabilidad y autoridad específicas para asegurar que el sistema de gestión de SST se implemente adecuadamente y cumpla con los requisitos en todas las áreas y lugares de operación de la empresa. Asimismo, la dirección debe proporcionar los recursos necesarios para la implementación, control y mejora continua del sistema de gestión de SST.

Según Support Brigades (2021), la implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) resulta clave en todas las organizaciones, ya que contribuyen significativamente al control y la prevención de riesgos laborales. Desde una perspectiva legal, la normativa peruana, específicamente la Ley N.º 29783, establece la obligatoriedad de que todas las empresas cuenten con un SG-SST.

No obstante, es importante reconocer que la creación de un sistema de gestión requiere conocimientos especializados en el ámbito de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, por ello se tiene que considerar 10 aspectos importantes los cuales se tiene que gestionar para la implementación del SG-SST, los cuales son (Support Brigades, 2021):

**a) Evaluación inicial**

Para evaluar integralmente una organización en materia de seguridad y salud en el trabajo, las empresas especializadas ofrecen auditorías o diagnósticos que contemplan aspectos clave para determinar el estado de la empresa. Entre estos elementos se encuentran:

- Revisión de normativas y estándares: Se analizan las regulaciones y estándares relacionados con el Sistema General de Riesgos en el Trabajo.
- Identificación y descripción de peligros: Se lleva a cabo un análisis para identificar y describir los riesgos presentes en el entorno laboral.
- Evaluación de la eficacia: Se genera una evaluación que permite medir la efectividad de las acciones implementadas por la empresa para prevenir y controlar los riesgos.
- Verificación del cumplimiento de capacitación: Se verifica que los trabajadores hayan recibido la capacitación adecuada, considerando que cada empleado tiene derecho a una formación anual.

**b) Detección y Análisis de Riesgos**

Se debe identificar y evaluar los riesgos inherentes al trabajo, considerando su gravedad. Además, es fundamental realizar una evaluación exhaustiva de los peligros presentes en el entorno laboral, tanto en términos de prevención como durante la atención de accidentes. En caso de producirse un accidente laboral, es imperativo notificarlo al Ministerio de Trabajo, independientemente de si se ha registrado internamente en la organización.

**c) Definición de las políticas**

La actualización anual de las políticas en los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) es una práctica esencial. Las entidades responsables de su revisión deben determinar si las políticas están adecuadas o requieren evaluación. Aunque los cambios no han sido significativos en los últimos años, es relevante destacar que la estructura de la política se mantiene constante y debe ser comunicada a todos los empleados de la empresa. Estas políticas desempeñan un papel crucial al establecer por escrito la implementación del SG-SST, lo que permite verificar su cumplimiento dentro del marco legal.

**d) Creación de plan de trabajo anual**

Cuando las políticas confirman la existencia del sistema de gestión, el plan anual de trabajo se refiere a las acciones ejecutadas durante el año. En dicho plan se definen objetivos, metas, se comparan los resultados con años anteriores, se identifican nuevos riesgos y cambios, y se planifica la implementación que se llevará a cabo durante la ejecución del sistema.

**e) Capacitación**

Indudablemente, la formación y capacitación son importantes para los empleados de una organización, ya que les brindan una comprensión sólida sobre seguridad y salud en el

trabajo. Esto permite que los trabajadores tengan presentes los conceptos relacionados con los riesgos laborales y, en función de sus conocimientos, puedan contribuir a identificar la aparición de nuevos riesgos, igualmente el área encargada de brindar estas capacitaciones a los trabajadores tiene que realizar un reporte e informe donde se evidencia que el personal estuvo presente y fue capacitado.

**f) Respuesta ante emergencias**

Una vez que se han detectado las amenazas inherentes al trabajo, es fundamental establecer directrices para proporcionar una respuesta eficaz ante posibles emergencias. Esto implica considerar factores como los recursos disponibles para enfrentar la situación, la cantidad de empleados en riesgo y el nivel de vulnerabilidad de la organización.

**g) Generación de reportes**

Cada empresa tiene la responsabilidad de registrar los incidentes laborales, así como también los riesgos identificados en el entorno de trabajo. En el caso de los accidentes, se debe enviar un informe al trabajador afectado, lo que permite contar con un respaldo documental sobre el incidente y las medidas adoptadas.

**h) Adquisición de Bienes y Servicios**

La obtención de bienes y la contratación de servicios conllevan un proceso de registro y evaluación. Es fundamental que los contratistas estén afiliados al Sistema de Riesgos Laborales y cumplan con las regulaciones legales del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Asimismo, este mismo enfoque se aplica a la adquisición de bienes, asegurando que estos se encuentren en óptimas condiciones para respaldar la ejecución de las actividades laborales.

**i) Medición y Evaluación**

Una táctica eficaz al implementar cualquier sistema de gestión es evaluar y medir su desempeño, esto se refiere al alcance del sistema. Es recomendable que todos los empleados

tengan acceso a las políticas establecidas en el SG-SST, así como a las modificaciones que se llevarán a cabo en un período específico.

**j) Acciones de prevención y corrección**

Luego de completar las fases de detección, inspección, investigación, auditoría, revisión y medición, la organización debe proponer las acciones que se implementarán para prevenir, controlar y corregir posibles fallos que puedan surgir en el sistema.

## **4. HIPÓTESIS**

### **4.1. Hipótesis general**

Dado que, la motivación laboral es considerada una estrategia y concepto que impulsa y ayuda a que una empresa logre ser competitiva en el mercado. Es probable que pueda existir una relación significativa entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.

### **4.2. Hipótesis específicas**

- Existe una relación significativa entre el reconocimiento y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.
- Existe una relación significativa entre la recomendación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.
- Existe una relación significativa entre la participación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.
- Existe una relación significativa entre el derecho laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.
- Existe una relación significativa entre el ambiente laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.



## **CAPITULO II ASPECTOS METODOLÓGICOS**

## 1. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

### 1.1. Antecedentes internacionales

Buitrago y Urazán (2023) El impacto que tienen los incentivos y la motivación sobre el desempeño de los colaboradores dentro de la empresa Transportes MVH, Universidad de Manizales, Manizales–Colombia.

La presente investigación tuvo como objetivo principal analizar el impacto que tiene la motivación laboral sobre el personal de la empresa de transportes MVH en Colombia, la metodología de la investigación está enfocada a técnica cualitativa de recolección de datos, mediante la aplicación de entrevista semi estructurada, este instrumento fue aplicado a trabajadores del área operativa de la empresa conformado por 7 colaboradores. Se concluye que hay una relación directa entre el rendimiento laboral de los empleados de la empresa y la implementación de estrategias de motivación monetaria para incentivarlos. Además, se determinó que, a mayores incentivos monetarios, mayor es el rendimiento laboral. Asimismo, este estudio demostró que los incentivos no monetarios también tienen una relación directa con la productividad de los empleados, siendo esta relación positiva y significativa. Esta investigación es significativa porque analiza una de las variables que se pretende examinar en este estudio, la motivación laboral y además, la evaluación de esta variable se realiza en una empresa de transportes.

Ramírez-Balcázar y Abrigo-Córdova (2023) Motivación y clima laboral en el sector de servicio de transporte, Revista de Empresa e Innovación, Ecuador.

El objetivo de esta investigación es poder entender el enfoque y la importancia de la motivación y desempeño laboral en el sector de transporte en general, mediante las distintas actividades y calidad de vida de los trabajadores, el diseño de esta investigación es determinar el grado de motivación y clima laboral, aplicando cuestionarios a los trabajadores

de la empresa de Transportes Loja, aplicando este instrumento a 118 colaboradores de la organización. Se ha identificado una correlación positiva y moderadamente significativa entre la motivación y el clima laboral del personal, lo que indica que un alto nivel de motivación contribuiría a mantener un ambiente laboral saludable para quienes trabajan en el área operativa. Esta investigación tiene gran importancia, ya que se centra en el análisis de una de las variables que se busca explorar en este estudio: la motivación laboral. Además, se lleva a cabo la evaluación de esta variable en una empresa de transporte de personal.

## 1.2. Antecedentes nacionales

Altamirano y Meza (2021) Estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional en la empresa transporte Delgado Rodríguez SAC, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo-Perú.

El propósito principal de esta investigación fue proponer estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional en la empresa Transportes Delgado Rodríguez S.A.C. en Chiclayo. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, con un enfoque mixto y un diseño no experimental. Se aplicó un cuestionario a los colaboradores de la empresa y se realizó una entrevista al gerente para identificar las problemáticas y deficiencias relacionadas con este tema. Los resultados obtenidos de la encuesta a los 30 colaboradores permiten concluir que la implementación de estrategias de motivación laboral contribuirá a optimizar el clima organizacional. Esto se logrará mediante una mejor relación interpersonal, incentivos y una comunicación efectiva, lo que a su vez fomentará el compromiso de cada colaborador con la empresa y mejorará sus resultados. Este estudio tiene una relevancia significativa, ya que se enfoca en examinar una de las variables que se pretende explorar en esta investigación: la motivación laboral. Donde se realiza la evaluación de esta variable en una empresa de transporte de personal.

Casas y Mejía (2022) Motivación y Adaptación al Cambio en los Trabajadores de las Principales Empresas de Transporte Terrestre Interprovincial de Lima en el 2021, Universidad Peruana de ciencias Aplicadas, Lima-Perú.

El propósito de este estudio de investigación fue determinar si existe una relación entre la motivación y la adaptación al cambio en los trabajadores de atención al cliente de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros en Lima durante el año 2021. Se llevó a cabo un estudio cuantitativo bivariado con un diseño no experimental y transeccional, ya que los datos se recolectaron en un solo momento. La muestra consistió en 104 trabajadores del mostrador de atención al cliente de las principales empresas de transporte con sede en Lima. A pesar de que la literatura previa sugiere una relación entre la motivación y la adaptación al cambio, los resultados de la investigación indicaron lo contrario: no existe una relación significativa entre estas dos variables en los trabajadores de atención al cliente de las empresas de transporte interprovincial de pasajeros en Lima. Este análisis adquiere gran importancia, ya que se centra en investigar una de las variables que se busca explorar en este estudio: la motivación laboral, y el sector donde se piensa evaluar esta variable es igualmente similar, el sector de transporte.

### **1.3. Antecedentes locales**

Céspedes (2022) Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el comportamiento para la reducción de accidentes laborales en las áreas de recepción y embarque del Terminal Portuario Tisur, Universidad Continental, Arequipa-Perú.

En este estudio, se propuso como objetivo principal la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el comportamiento, con el fin de reducir los accidentes laborales en el área de recepción y embarque del terminal portuario Tisur. La metodología utilizada se enmarcó en un nivel experimental de tipo aplicada, con

un diseño preexperimental que incluyó el uso de un cuestionario y fichas de recolección de datos dirigidas a 76 trabajadores del área de operaciones. Los resultados indicaron que la implantación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral basado en el comportamiento logró reducir los accidentes en el área de recepción y embarque de minerales en un 36.11%, evidenciando un índice de comportamientos seguros del 70.47%. Este análisis es relevante, ya que se centra en investigar una de las variables que se busca explorar en este estudio: seguridad y salud en el trabajo. Además, el sector donde se evalúa esta variable es igualmente similar, ya que se trata del sector de transporte.

Aycaya (2019) Mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación del programa de ludo prevención en transporte Expreso Grael S. A. C., Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa-Perú.

El propósito de este estudio consistió en mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación de la ludo prevención en la capacitación de los trabajadores de la empresa Expreso Grael S.A.C. en Arequipa. Se aplicó un diseño experimental, comenzando con una prueba piloto, seguida de la planificación y aplicación de la propuesta, y finalmente, una evaluación posterior. Para recopilar información, se utilizaron dos cuestionarios con preguntas relacionadas a las variables de interés, estas preguntas fueron de tipo cerrado, lo que permitió obtener respuestas específicas y delimitadas. Como resultado, se logró implementar con éxito la ludo prevención en la capacitación del personal de la organización, lo que contribuyó a mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Además, se fomentó el cumplimiento de los estándares de seguridad por convicción, en lugar de por obligación. Este análisis es relevante, ya que se centra en investigar una de las variables que se busca explorar en este estudio: la seguridad

y salud en el trabajo. Además, el sector donde se evalúa esta variable es igualmente similar, ya que se trata del sector de transporte.

## **2. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO**

### **2.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación que será aplicado en este estudio será la investigación básica, porque este tipo de enfoque se distingue por su origen en un marco teórico y su permanencia dentro de ese contexto. El objetivo principal es ampliar los conocimientos científicos, sin ponerlos a prueba mediante la aplicación práctica (Muntané, 2010).

### **2.2. Enfoque de la investigación**

Metodológicamente, la investigación posee un enfoque cuantitativo, porque se caracteriza por seguir una secuencia de procesos probatorios. Cada etapa precede a la siguiente, y no es posible omitir pasos. Aunque el orden es riguroso, existe la posibilidad de redefinir alguna fase según las necesidades específicas de la investigación (Hernández et al., 2014).

### **2.3. Diseño de la investigación**

A su vez es de diseño no experimental de corte transversal, porque se realizará el monitoreo de la población de estudio en un periodo específico, el cual muestra la descripción de variables y su elaboración de análisis (Huairé, 2019).

### **2.4. Alcance de la investigación**

Este estudio posee un alcance correlacional, porque “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (Hernández et al., 2014, p. 93).

### **2.5. Delimitación de la investigación**

#### **2.5.1. Área, Subárea, Disciplina (Clasificación OCDE)**

**Área:** Ciencias Sociales

**Subárea:** Economía y Negocios

**Disciplina:** Negocios y Management

### 2.5.2. *Línea y Sub línea de investigación (EPAE)*

**Línea:** Gestión del talento humano.

**Sub línea:** Desarrollo personal.

### 2.5.3. *Delimitación sustantiva, geográfica, temporal*

- Delimitación sustantiva: la investigación se enfocará en medir aspectos relacionados a la motivación laboral y SST en una empresa del sector transportes.
- Delimitación geográfica: el estudio se desarrollará en la empresa Transportes Línea S.A, ubicada en la avenida Eduardo López de Romaña 174, Parque Industrial.
- Delimitación temporal: la investigación se culminará en un periodo de 4 meses, a partir de mayo del 2024 hasta agosto del 2024.

## 2.6. Población y muestra

### 2.6.1. *Población*

La población del estudio está conformada por 426 conductores de la empresa Transportes Línea S.A.

### 2.6.2. *Muestra*

Para determinar el tamaño muestral se empleará la técnica de muestreo probabilístico aleatorio simple, la cual es dirigido a los conductores de la operación TDP Cerro Verde. De la misma manera, para calcular el tamaño de muestra se utiliza la fórmula de poblaciones finitas como se observa a continuación:

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

N.C.=	95%
Z =	1.96
E =	5%
p =	0.5
q =	0.5
N=	426

Finalmente, el estudio establece una muestra de 202 conductores.

### 3. FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### 3.1. Fuentes de información

Fuentes primarias: cuestionarios.

**Fuentes secundarias:** libros, artículos académicos de revistas indexadas, sitios web gubernamentales, tesis de grado e informes estadísticos.

#### 3.2. Técnica de recolección de datos

La técnica la cual será aplicada en este estudio es la encuesta, donde estará dirigido a los conductores de la empresa.

#### 3.3. Descripción de instrumentos de recolección de datos

La estructura de los cuestionarios está presentada de la siguiente manera:

Para la variable motivación laboral se adaptó el cuestionario proporcionado por el autor Páez (2011), el cuestionario consta de 5 dimensiones con 19 ítems evaluados.

Para la variable seguridad y salud en el trabajo se utiliza el cuestionario de Farfán (2019), el cuestionario consta de 3 dimensiones con 11 ítems evaluados.

### 4. PROTOCOLO DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

El protocolo para la colecta de los datos primarios es como se detalla a continuación:

- Creación del cuestionario
- Testear el cuestionario
- Conseguir carta de autorización
- Coordinar horarios para encuestar
- Difusión de encuestas por medio de RR.HH.

- Codificar respuestas
- Análisis estadístico descriptivo
- Análisis estadístico inferencial
- Determinar la relación entre las variables
- Corroborar hipótesis

#### 4.1. Cronograma, recursos y presupuesto

**Tabla 2**  
*Cronograma de la investigación*

Etapas de la tesis	Mayo				Junio				Julio				Agosto			
	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
Definición de tema	X															
Búsqueda de antecedentes		X														
Planteamiento del problema			X													
Marco de referencia				X												
Planteamiento operacional					X											
Presentación de plan de tesis							X									
Aplicación de herramientas								X	X							
Recolección de información									X	X						
Procesamiento de información											X					
Conclusiones y recomendaciones													X			
Presentación de borrador de tesis														X		
Levantamientos de observaciones															X	
Sustentación																X

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación, 2024.

#### 4.2. Recursos humanos

- Gutiérrez Ramírez, Moisés Ernesto.

#### 4.3. Recursos materiales

- Lapiceros.

- Tablet.
- Laptop.
- Memoria USB.
- Agenda.

#### 4.4. Presupuesto

**Tabla 3**  
*Presupuesto de investigación*

Descripción	Inversión
Viáticos	S/. 250.00
Movilidad	S/. 120.00
Materiales de escritorio	S/. 100.00
Derechos de titulación	S/. 1760.00
Total	S/. 2230.00

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación, 2024.

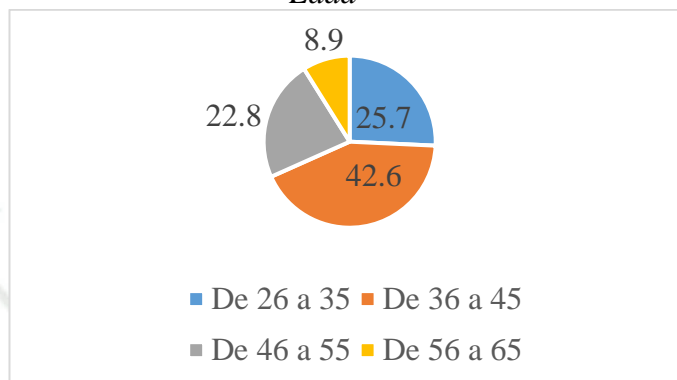
## CAPITULO III RESULTADOS



## 1.1. Análisis de los resultados descriptivos

### 1.1.1. Datos de control

**Figura 1**  
*Edad*



*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Se muestran los resultados de la edad, en donde el 42.6% están entre los 36 a 45 años, el 25.7% de los 26 a 35, 22.8% entre los 46 a 55 y 8.9% en los 56 a 65 años.

**Figura 2**

*Tiempo laborando en la empresa*

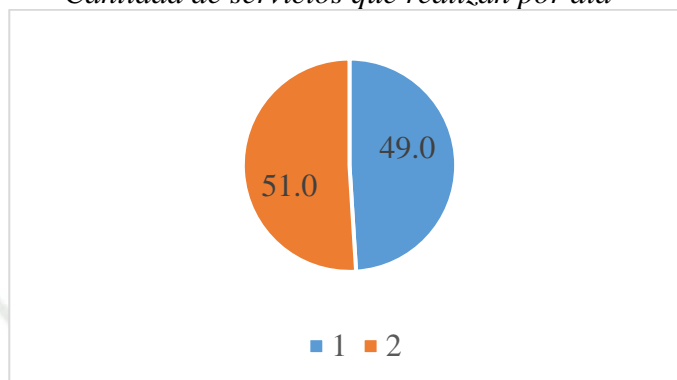


*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Se presentan los resultados relativos al tiempo de labor en la empresa por parte de los conductores. Del total de encuestados, donde se observa que el 25.7% de los conductores llevan trabajando 5 años o más en la empresa, el 18.8% de los conductores tienen 2 años de antigüedad en la organización, el 17.3% de los conductores están trabajando en la empresa más de 7 meses, asimismo, el 14.9% de los conductores han estado en la empresa

durante 3 años, por último, el 11.9% de los conductores acumula 4 años de servicio en la empresa.

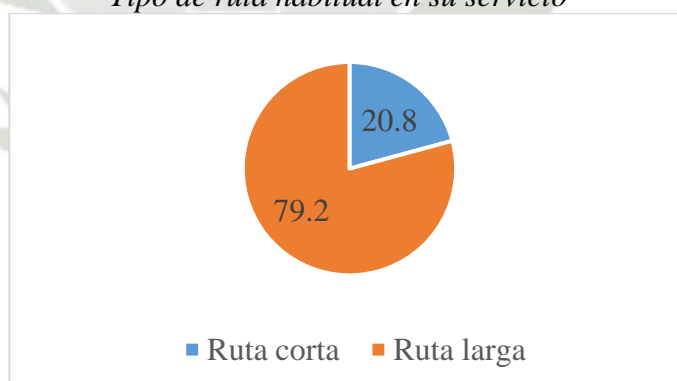
**Figura 3**  
*Cantidad de servicios que realizan por día*



*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Se examinan los resultados relativos a la cantidad de servicios que los conductores de la empresa realizan diariamente. Los datos indican que el 49% de los conductores lleva a cabo un servicio por día. Mientras tanto, el 51% de los conductores realiza dos servicios por día.

**Figura 4**  
*Tipo de ruta habitual en su servicio*



*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Se observa que los resultados relacionados al tipo de ruta habitual del servicio de los conductores de la empresa, el 20.8% de los encuestados realizan ruta corta, mientras tanto, el 79.2% de los conductores realizan ruta larga durante su servicio.

1.1.2. *Por ítems*

**Tabla 4**  
*Resultados por ítems de motivación laboral*

	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Su trabajo es reconocido con algún tipo de felicitaciones por parte de los encargados?	61	30,2%	33	16,3%	59	29,2%	25	12,4%	24	11,9%
¿Su trabajo es reconocido por sus compañeros de trabajo?	43	21,3%	35	17,3%	59	29,2%	34	16,8%	31	15,3%
¿ Su jefe muestra interés por su desarrollo profesional en la organización?	35	17,3%	37	18,3%	55	27,2%	41	20,3%	34	16,8%
¿Lo recomiendan en otra área por el desempeño demostrado?	72	35,6%	28	13,9%	46	22,8%	27	13,4%	29	14,4%
¿Su jefe inmediato hace de su conocimiento los nuevos proyectos en la organización?	39	19,3%	28	13,9%	48	23,8%	47	23,3%	40	19,8%
¿Su jefe inmediato considera sus comentarios y sugerencias en el cambio de alguna política?	35	17,3%	31	15,3%	65	32,2%	39	19,3%	32	15,8%
¿Le permiten tener actividades más complejas para mejorar su desempeño laboral?	41	20,3%	32	15,8%	70	34,7%	34	16,8%	25	12,4%
¿Lo toman en cuenta para realizar actividades adicionales que estén fuera de sus funciones habituales?	45	22,3%	22	10,9%	62	30,7%	48	23,8%	25	12,4%
¿Le conceden el período completo de vacaciones?	19	9,4%	9	4,5%	35	17,3%	33	16,3%	10	52,5%
¿Respetan su horario de trabajo?	19	9,4%	14	6,9%	42	20,8%	49	24,3%	78	38,6%
En caso de cometer algún error, ¿Le permiten explicar los motivos que lo llevaron a cometerlo?	17	8,4%	18	8,9%	41	20,3%	59	29,2%	67	33,2%
¿Lo capacitan en el desarrollo de sus habilidades laborales?	2	1,0%	7	3,5%	35	17,3%	60	29,7%	98	48,5%
¿Lo capacitan sobre nuevas políticas o programas implementados?	2	1,0%	4	2,0%	27	13,4%	60	29,7%	10	54,0%
¿Lo tratan con respeto y cortesía?	8	4,0%	12	5,9%	37	18,3%	65	32,2%	80	39,6%

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Según los resultados de la encuesta, un 35.6% de los encuestados indican que nunca los recomiendan para otras áreas debido al desempeño demostrado. Este hallazgo sugiere que existe cierto desinterés en el desarrollo profesional de los conductores dentro de la empresa, como consecuencia, es posible que esta falta de reconocimiento genere desmotivación entre el personal.

Según lo presentado, el 18.3% de los conductores encuestados indican que rara vez su jefe muestra interés por su desarrollo profesional dentro de la organización. Esto indica

que los conductores no se sienten muy motivados al momento de realizar su labor, por el desinterés presentado por parte del jefe inmediato, lo cual puede provocar fallas o algunos incidentes durante la realización de los servicios.

Se demuestra que el 34.7% de los conductores encuestados indicaron que ocasionalmente se les permite realizar actividades más complejas con el objetivo de mejorar su desempeño laboral. Estos resultados sugieren que a los conductores les agrada ser considerados para tareas adicionales y más desafiantes, además, esta confianza por parte de los encargados motiva a los conductores, ya que demuestra que se confía en su capacidad para llevar a cabo labores más exigentes.

Según los resultados de la encuesta, un 32.2% de los conductores encuestados indicaron que a menudo son tratados con respeto y cortesía. Este resultado es positivo, ya que influye directamente en la motivación del personal. Los conductores se sienten seguros al saber que durante su jornada laboral no recibirán un trato inapropiado y que su trabajo es valorado.

Según el resultado presentado, el 54.0% de los conductores indican que siempre los capacitan sobre las nuevas políticas o programas que la empresa pueda implementar, lo cual es un resultado muy favorable ya que se demuestra que en la organización se preocupan de que el personal esté capacitado para realizar correctamente su labor y poder evitar inconvenientes en un futuro, esto genera también una mayor motivación laboral, ya que los conductores sienten que su trabajo es importante para la empresa.

**Tabla 5**  
*Resultados por ítems de seguridad y salud en el trabajo*

	Nunca		Rara vez		A veces		A menudo		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Se realiza reporte de riesgo de la ruta.	7	3,5%	13	6,4%	34	16,8%	54	26,7%	94	46,5%
Se realiza reporte de riesgo a la carga, antes de salir a ruta.	22	10,9%	12	5,9%	42	20,8%	47	23,3%	79	39,1%
Se realiza reporte de mantenimiento de la unidad, antes de salir a ruta.	6	3,0%	3	1,5%	22	10,9%	41	20,3%	13	6,4%

La empresa de transporte realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad.	4	2,0%	3	1,5 %	24	11,9 %	40	19,8 %	13	64,9 %
La empresa de transporte realiza reporte de accidentes por imprudencia del conductor.	5	2,5%	4	2,0 %	22	10,9 %	41	20,3 %	13	64,4 %
Acudió a los exámenes médicos ocupacional de ingreso a la empresa.	0	0,0%	0	0,0 %	7	3,5%	13	6,4%	18	90,1 %
Acudió a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por la empresa durante su periodo de trabajo.	1	0,5%	1	0,5 %	5	2,5%	14	6,9%	18	89,6 %

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Como es mostrado en los resultados, el 10.9% de los conductores encuestados indican que nunca se realiza un reporte de riesgo a la carga antes de salir a realizar su ruta, lo cual esto es un resultado negativo porque los conductores no están cumpliendo con la inspección de sus unidades antes de realizar su servicio, y esto afecta la seguridad tanto del trabajador como de los pasajeros.

Según los resultados presentados, el 6.4% de los conductores indican que rara vez se realiza reporte de riesgo de la ruta. Esto indica que las autoridades como (coordinadores o supervisores) no están realizando las inspecciones de ruta, lo cual es un problema ya que esto puede afectar a la seguridad tanto del conductor como de los pasajeros.

Según lo presentado, el 11.9% de los encuestados indican que a veces la empresa realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad. Esto demuestra que los conductores de la empresa están conscientes de la velocidad que tiene que cumplir durante su servicio, es un aspecto que se tiene que seguir mejorando para disminuir el peligro.

El 20.3% de los conductores encuestados indican que a menudo en la empresa se realiza reportes de accidentes por imprudencia del conductor, lo cual esto da a entender que los conductores no están cumpliendo con las normas de seguridad planteadas en la empresa, lo cual esto ocasiona accidentes internos o externos que afecta a la imagen corporativa.

Según los resultados de la encuesta, el 90.1% de los conductores indican que acudieron a los exámenes médicos ocupacionales para ingresar a trabajar a la empresa, lo

cual es positivo este resultado, porque la empresa demuestra interés por la salud de sus trabajadores y puedan realizar su trabajo sin malestar alguno.

## 1.2. Análisis de los resultados inferenciales

### 1.2.1. Prueba de normalidad

**Tabla 6**  
*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	0.059	202	0.083
Seguridad y Salud en el Trabajo	0.178	202	0.000

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Se emplea la prueba de kolmogorov para el análisis de normalidad, puesto que la muestra tiene más de 35 datos, en tal sentido, se analiza los grados de significancia, el cual no excede el 0.05 del valor esperado en al menos una variable, por lo que "La muestra tiene una distribución no normal", por ello se procede al análisis inferencial con estadísticos no paramétricos, empleando la correlación de Spearman.

### 1.2.2. Contrastación de la hipótesis

**Tabla 7**  
*Correlación entre motivación laboral - seguridad y salud en el trabajo*

		Motivación Laboral
Seguridad y Salud en el Trabajo	Rho de Spearman	0.499
	valor p	< .001

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Se observa que existe una correlación significativa, positiva y moderada ( $r=0.499$ ,  $p < .001$ ) entre la motivación laboral con la seguridad y salud en el trabajo, esto se debe a que cuando los conductores de la empresa demuestran una motivación positiva para realizar los servicios en los que son programados o para realizar alguna otra actividad adicional dentro de su jornada laboral, se observa que la seguridad y salud en el trabajo demuestran resultados positivos, es decir, si se demuestra que existe una buena motivación en los

trabajadores aumenta la seguridad y salud laboral por el cumplimiento de todas las normas establecidas en la empresa.

**Tabla 8**

<i>Correlación entre reconocimiento - seguridad y salud en el trabajo</i>		Seguridad y Salud en el Trabajo
Reconocimiento	Rho de Spearman	0.354
	valor p	< .001

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Se observa que existe una correlación significativa, positiva y baja con tendencia moderada ( $r=0.354$ ,  $p<.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo con el reconocimiento, esto se debe a que cuando el personal de trabajo (conductores) demuestran el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo para el cumplimiento de su servicio, se observa que su reconocimiento por parte de las autoridades son positivas, es decir, si se demuestra que se cumple correctamente la seguridad y salud en el trabajo, el reconocimiento es mayor.

**Tabla 9**

<i>Correlación entre recomendación - seguridad y salud en el trabajo</i>		Seguridad y Salud en el Trabajo
Recomendación	Rho de Spearman	0.296
	valor p	< .001

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Se observa que existe una correlación significativa, positiva y débil ( $r=0.296$ ,  $p<.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo con la recomendación esto se debe a que cuando el personal de trabajo (conductores) aplican todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, su recomendación y referencias para otras áreas son positivas, significa que mientras exista mayor cumplimiento de la seguridad y salud laboral, las recomendaciones y referencias son positivas.

**Tabla 10***Correlación entre participación - seguridad y salud en el trabajo*

	<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
<b>Participación</b>	Rho de Spearman	0.4
	valor p	< .001

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Se observa que existe una correlación significativa, positiva y moderada ( $r=0.400$ ,  $p<.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo con participación, esto se debe a que cuando el personal de trabajo (conductores) aplican las normas de seguridad y salud en el trabajo mejora e incrementa su participación laboral en la empresa, lo cual es un aspecto positivo porque mientras mayor participación se tenga por parte de los conductores, se podrán informar de una mejor manera de cómo aplicar y cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Tabla 11***Correlación entre derecho laboral - seguridad y salud en el trabajo*

	<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	
<b>Derecho laboral</b>	Rho de Spearman	0.553
	valor p	< .001

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

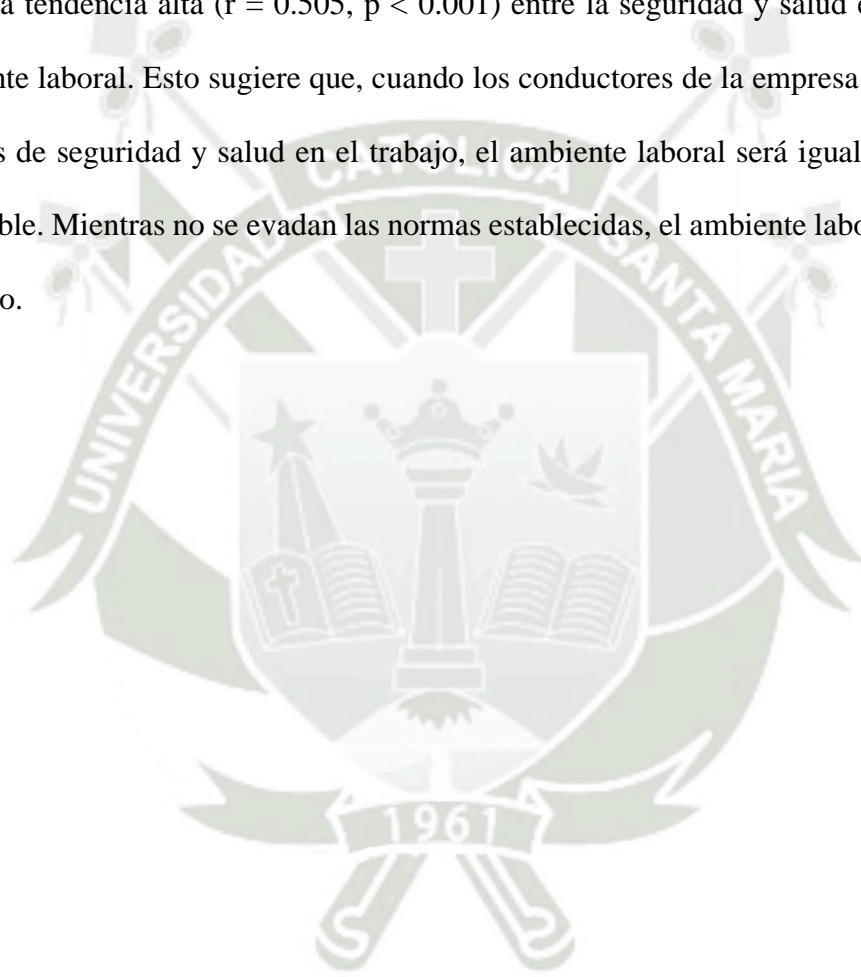
Se observa una correlación significativa, positiva y moderada con tendencia alta ( $r=0.553$ ,  $p<0.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo y el derecho laboral. Esto se debe a que, cuando los conductores de la empresa aplican todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, los derechos laborales de cada trabajador son igualmente respetados y aplicados por las autoridades. En la medida en que se demuestre un buen cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la empresa, los derechos laborales serán considerados por las autoridades.

**Tabla 12***Correlación entre ambiente laboral - seguridad y salud en el trabajo*

		<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>
<b>Ambiente laboral</b>	Rho de Spearman	0.505
	valor p	<.001

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación.

Al examinar los datos, se observa una correlación significativa, positiva y moderada con una tendencia alta ( $r = 0.505$ ,  $p < 0.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo y el ambiente laboral. Esto sugiere que, cuando los conductores de la empresa aplican todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, el ambiente laboral será igualmente positivo y agradable. Mientras no se evadan las normas establecidas, el ambiente laboral se mantendrá positivo.



## DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea, específicamente en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa para el año 2024. Los resultados obtenidos confirman la hipótesis de que es probable que exista una relación significativa entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en dicha empresa y operación. Este hallazgo coincide con la investigación de Otero et al. (2018) quienes hallaron que, sí existe una relación entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo, donde explican que la alta dirección debe fomentar la integración de la prevención en los sistemas de gestión, especialmente en lo que respecta a la seguridad y salud de los trabajadores, y considerar esta actividad como una inversión que mejorará la productividad. Tanto la motivación de los empleados, reflejada en su bienestar laboral, como el liderazgo de la alta dirección, evidenciado principalmente por su compromiso en garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, son factores que impactan el correcto funcionamiento de la seguridad y salud de los trabajadores y, por ende, la productividad de la organización.

Además, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el reconocimiento y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en la empresa Transportes Línea, específicamente en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa para el año 2024. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa, positiva y baja con tendencia moderada ( $r=0.354$ ,  $p<.001$ ) entre la SST y el reconocimiento. Este hallazgo coincide con la investigación de Talavera (2015) quien halló que existe una relación sólida entre el nivel de satisfacción con la seguridad laboral y aspectos clave del perfil del trabajador, se debe analizar con precaución ya que estos resultados podrían estar relacionados con la baja satisfacción que los trabajadores sienten hacia sus puestos de trabajo. Es decir, existe la

posibilidad de que los colaboradores presenten bajos niveles de satisfacción con la seguridad laboral debido a que, en general, tienen bajos niveles de satisfacción laboral.

Por otro lado, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la recomendación y la seguridad y salud en el trabajo (SST) en la empresa Transportes Línea, específicamente en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa para el año 2024. Los resultados muestran una correlación significativa, positiva y débil ( $r=0.296$ ,  $p<.001$ ) entre la SST y la recomendación, coincidiendo con los hallazgos de Mendoza (2021), quien encontró una relación directa y significativa entre la SST y el desempeño laboral, interpretada como una correlación positiva moderada entre ambas variables, con un nivel de significación del 95%, se verificó la hipótesis general.

De igual manera, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la participación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024. Donde se observa que existe una correlación significativa, positiva y moderada ( $r=0.400$ ,  $p<.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo con participación. Este hallazgo coincide con la investigación de Portocarrero (2019), donde menciona que el Comité de Seguridad y Salud constituye la forma más efectiva de participación, ya que permite que tanto los trabajadores, a través de sus representantes, como el empleador, tomen decisiones conjuntas sobre la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, la presente investigación tuvo como objetivo precisar la relación entre el derecho laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024. Donde se indica que existe una correlación significativa, positiva y moderada con tendencia alta ( $r=0.553$ ,  $p<0.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo y el derecho laboral. Este hallazgo coincide con la investigación de Ospina (2011), donde resalta que los derechos laborales de prevención establecen que el empleador debe garantizar, en el centro de trabajo, los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de

los trabajadores, así como de aquellos que, sin tener vínculo laboral, presten servicios o se encuentren en el ámbito del centro de labores. Este principio amplía el deber de prevención del empleador para proteger no solo a los trabajadores de su planilla, sino a todos los presentes en su centro de labores.

Por otro lado, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el ambiente laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024. Donde se observa una correlación significativa, positiva y moderada con una tendencia alta ( $r = 0.505$ ,  $p < 0.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo y el ambiente laboral, este hallazgo coincide con la investigación de Herrera (2020), donde indica que el clima de seguridad laboral (CLS) se relaciona de manera directa y positiva con la variable de cumplimiento de la seguridad (CUS), por ende, una mejora en el CLS implica una mejora en el CUS, y viceversa.

## CONCLUSIONES

**Primera conclusión:** Se concluye que existe una correlación significativa, positiva y moderada ( $r=0.499$ ,  $p< .001$ ) entre la motivación laboral con la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024, esto quiere decir que, cuando los conductores de la empresa muestran una motivación positiva para realizar los servicios programados o cualquier otra actividad adicional durante su jornada laboral, se observa que la seguridad y salud en el trabajo mejoran significativamente. Esto indica que una buena motivación en los trabajadores incrementa la seguridad y salud laboral, ya que se cumplen todas las normas establecidas en la empresa.

**Segunda conclusión:** se concluye que existe una correlación significativa, positiva y baja con tendencia moderada ( $r=0.354$ ,  $p< .001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo y el reconocimiento en la empresa Transportes Línea, específicamente en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa para el año 2024. Esto significa que, cuando el personal de trabajo (conductores) cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo durante la prestación de sus servicios, se observa un reconocimiento positivo por parte de las autoridades, por ende, un cumplimiento adecuado de estas normas resulta en un mayor reconocimiento.

**Tercera conclusión:** se concluyó que existe una correlación significativa, positiva y débil ( $r=0.296$ ,  $p< .001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo con la recomendación en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024, esto quiere decir que, cuando el personal de trabajo (conductores) aplica todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, es un hecho que sus recomendaciones y referencias para otras áreas son positivas. Esto significa que, a mayor cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, las recomendaciones y referencias son más favorables.

**Cuarta conclusión:** se concluye que existe una correlación significativa, positiva y moderada ( $r=0.400$ ,  $p< .001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo con participación en la

empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024, esto quiere decir que, es un hecho cuando el personal de trabajo (conductores) aplica las normas de seguridad y salud en el trabajo, mejora e incrementa su participación laboral en la empresa. Esto es positivo, ya que una mayor participación de los conductores permite una mejor comprensión y cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Quinta conclusión:** se llegó a la conclusión que se observa una correlación significativa, positiva y moderada con tendencia alta ( $r=0.553$ ,  $p<0.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo y el derecho laboral en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024, esto afirma que, cuando los conductores de la empresa aplican todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, los derechos laborales de cada trabajador son respetados y aplicados por las autoridades. A medida que se demuestre un buen cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en la empresa, las autoridades considerarán los derechos laborales.

**Sexta conclusión:** se concluyó que se observa una correlación significativa, positiva y moderada con una tendencia alta ( $r = 0.505$ ,  $p < 0.001$ ) entre la seguridad y salud en el trabajo y el ambiente laboral en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024, esto quiere decir que, cuando los conductores de la empresa aplican todas las normas de seguridad y salud en el trabajo, el ambiente laboral se vuelve positivo y agradable, por lo tanto, siempre que se cumplan las normas establecidas, el ambiente laboral se mantendrá favorable.

## RECOMENDACIONES

**Primera recomendación:** Se recomienda a la empresa Transportes Línea en Arequipa, integrar un plan de motivación e incentivo cada cierto tiempo establecido para los conductores que cumplen las normas establecidas y realizan los servicios de transporte, considerando el cumplimiento y desempeño laboral de cada conductor, esto implica la aprobación de los encargados de la organización, lo cual ayudará a la mejora de la gestión operacional.

**Segunda recomendación:** Se recomienda desarrollar y mantener los programas de capacitación hacia los conductores, lo cual estos programas deben de abarcar desde lo más básico hasta lo más importante de cómo funciona el servicio con el cliente y explicar toda la estructura de la organización, estas capacitaciones tienen que ser de forma presencial para asegurarse de que todos reciban el mismo conocimiento para su correcto cumplimiento de sus labores.

**Tercera recomendación:** Se recomienda a la empresa Transportes Línea en Arequipa, centrarse en dar mayor oportunidad de participación a los conductores en algunos servicios adicionales, con la finalidad que, a largo plazo, sus referencias para integrar otras áreas sean positivas, lo cual incentivará al personal a tener mayor interés en mejorar su desempeño laboral cumpliendo las normas establecidas en la organización.

**Cuarta recomendación:** Se recomienda a la empresa a enfocarse en establecer relaciones sólidas con los conductores, mediante reuniones grupales al finalizar su servicio, lo cual abarca una correcta programación de los servicios de los conductores para que en su mayoría puedan participar de las reuniones grupales, con la finalidad de recaudar sugerencias y comentarios para el desarrollo de futuros eventos internos, lo cual permitirá el incremento de participación y consideración de cada conductor.

**Quinta recomendación:** Se recomienda realizar charlas informativas a los conductores de la empresa, explicando todos los derechos laborales que poseen como colaboradores y los cuales se están cumpliendo, estas charlas se pueden realizar cada cierto tiempo, antes o después de cada servicio, igualmente se necesita la presencia de los encargados como el administrador de contratos, el área legal de la empresa, para brindar mayor confianza y seguridad al personal, invertir en el conocimiento de los colaboradores ayudará a mejorar la gestión operacional de la empresa y dar un mejor imagen al cliente.

**Sexta recomendación:** Se recomienda a la empresa Transportes Línea en Arequipa implementar un plan de comunicación interna con el personal. Este plan debe incluir un análisis de la situación actual, la clarificación de los objetivos de la organización y un monitoreo constante del personal. Estas acciones ayudarán a fidelizar al personal y promover una competitividad sana. Además, se sugiere la implementación de pausas activas para fomentar una mejor cercanía con los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2012). Aspectos generales de seguridad y salud en el trabajo (SST). Obtenido de Seguridad y salud: <https://oshwiki.osha.europa.eu/es/themes/osh-general>
- Altamirano, S., & Meza, S. (2021). Estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional en la empresa transporte Delgado Rodríguez SAC. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77176?locale-attribute=es>
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. págs. 101-115. Obtenido de <https://www.revista-edwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
- Andrade, M., Chong, M., & Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en entornos laborales empresariales. *Journal of Business and entrepreneurial*, 1(1), 1-14. doi:<https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.84>
- Asfahl, R. (2000). *Seguridad Industrial y Salud*. Mc Graw Hill.
- Aycaya, O. (2019). Mejorar la gestión de seguridad y salud en el trabajo mediante la implementación del programa de ludo prevención en transporte Expreso Grael S. A. C. Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2784>
- Bain, D. (1985). *Productividad la solución a los problemas de la empresa*. McGraw-Hill. Obtenido de <https://archive.org/details/productividad-la-solucion-a-los-problemas-david-bain/page/n7/mode/2up>
- Barreto, M., Luna, J., Perales, A., & Sánchez, S. (2020). Aptitud medica ocupacional y perfil clínico en conductores profesionales de un centro de salud ocupacional en Lima

- Metropolitana. 2014 - 2018. Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional  
Almanzor Aguinaga Asenjo. doi:<http://dx.doi.org/10.35434/rcmhnaaa.2020.132.657>
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Colombia: Pearson Educación.
- Buitrago, L., & Urazán, K. (2023). El impacto que tienen los incentivos y la motivación sobre el desempeño de los colaboradores dentro de la empresa Transportes MVH. Universidad de Manizales. Obtenido de <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/6752>
- Casas, J., & Mejía, J. (2022). Motivación y Adaptación al Cambio en los Trabajadores de las Principales Empresas de Transporte Terrestre Interprovincial de Lima en el 2021. Universidad Peruana de ciencias Aplicadas. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10757/660805>
- Cenepo, A., & Gonzalez, A. (2023). Motivación y desempeño en colaboradores empresariales. Revista de Investigación de Estudiantes de Psicología, 30-39. doi:<https://doi.org/10.18050/jang.1.1.2023.3>
- Céspedes, G., & Martínez, J. (2016). Un Análisis de la Seguridad y Salud en el Trabajo en el Sistema Empresarial Cubano. Revista Latinoamericana De Derecho Social, 3-61. doi:<https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.03.001>
- Céspedes, J. (2019). Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el comportamiento para la reducción de accidentes laborales en las áreas de recepción y embarque del Terminal Portuario Tisur, Arequipa - 2019. Creative Commons Atribución. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11349>
- Céspedes, J. (2022). Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en el comportamiento para la reducción de accidentes laborales en las áreas de recepción y embarque del Terminal Portuario Tisur. Universidad

- Continental. Obtenido de  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11349/1/IV\\_FIN\\_108  
\\_TE\\_C%C3%A9spedes\\_Tuero\\_2022.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11349/1/IV_FIN_108_TE_C%C3%A9spedes_Tuero_2022.pdf)
- Chávez, C. (2009). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Eídos*, 1(2), 13-17.  
doi:<https://doi.org/10.29019/eidos.v0i2.49>
- Chávez, C. (2009). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *EIDOS*, 13-17. doi:DOI:  
<https://doi.org/10.29019/eidos.v0i2.49>
- Chávez, C. (2009). Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Eídos*, 13-17.  
doi:<https://doi.org/10.29019/eidos.v0i2.49>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill  
Interamericana.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos el capital humano de las*. Mc  
Graw Hill Education.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de Recursos Humanos: El capital Humano de las  
organizaciones*. McGraw-Hill.
- Cortéz, J. (2018). *Técnica de prevención de riesgos laborales*. Tebar.
- Cruz, N., Pérez, V., & Cantero, C. (2009). Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca  
sobre la transmisión de conocimiento. *Revista de Economía Pública, Social y  
Cooperativa*, 187-211.
- ESGinnova Group. (2021). *Requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el  
Trabajo*. Obtenido de Seguridad y Salud en el Trabajo: [https://www.nueva-iso-  
45001.com/2021/01/ios-45001-cuales-son-los-requisitos-del-sistema-de-gestion-  
de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/](https://www.nueva-iso-45001.com/2021/01/ios-45001-cuales-son-los-requisitos-del-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/)

- Farfán, R. (2019). Gestión del talento humano y su incidencia en mejorar los estándares de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga terrestre en el sector minero. Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2282>
- Gallardo , E., Espluga , M., & Triadó, X. (2007). ¿Qué debemos saber sobre la motivación laboral? Aproximación a un modelo de proceso motivacional en las organizaciones. Universidad de Barcelona. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2483106.pdf>
- García, D., Londoño, C., & Ortiz, L. (2017). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. Revista Psyconex, 1-9. Obtenido de <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/326981>
- Gareth, R., & Jennifer, G. (2019). Administración contemporánea. McGraw-Hill.
- Gómez, L., Balkin, D., & Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Pearson Educación. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion\\_de\\_recursos\\_humanos.PDF](https://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24764w/Gestion_de_recursos_humanos.PDF)
- González, F., & Loro , K. (2019). Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C Callao - 2018. Lima . Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2661>
- Henao, F. (2010). Seguridad y salud en el trabajo. ECOE Ediciones.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Definiciones de los Enfoques Cuantitativo y Cualitativo, sus Similitudes y Diferencias. INE. Obtenido de [https://www.academia.edu/download/58257558/Definiciones\\_de\\_los\\_enfoques\\_cuantitativo\\_y\\_cualitativo\\_sus\\_similitudes\\_y\\_diferencias.pdf](https://www.academia.edu/download/58257558/Definiciones_de_los_enfoques_cuantitativo_y_cualitativo_sus_similitudes_y_diferencias.pdf)

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación Científica. McGraw-Hill.
- Herrera, M. (2020). Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. *Revista Industrial Data*, 23(1), 95-112. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v23i1.16467>
- Herzberg, N. (1959). *Motivation at Work*. United States.
- Huaire, E. (2019). Método de investigación. *Acta Académica*. Obtenido de <https://www.academica.org/edson.jorge.huaire.inacio/78>
- Ivancevich, N. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill.
- Madero, S., & Rodríguez, R. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencias Sociales*, 13(1), 95-107. doi:10.29059/cienciauat.v13i1.1014
- Marín, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*. doi:DOI: 10.24265/horizmed.2017.v17n4.08
- Maslow, A. (1954). *Motivación y Personalidad*. Universal Container Corporation. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.sciencetheearth.com/uploads/2/4/6/5/24658156/1954\\_maslow\\_motivation\\_and\\_personality.pdf](https://www.sciencetheearth.com/uploads/2/4/6/5/24658156/1954_maslow_motivation_and_personality.pdf)
- Meliá, J. (2007). *Seguridad basada en el comportamiento*. Universidad de Valencia. Obtenido de [https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM\\_SBC.pdf](https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM_SBC.pdf)
- Mendoza, J. (2021). La seguridad y salud en el Trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa mining solutions peru sac, de la región moquegua 2020. Universidad Jose Carlos Mariategui. Obtenido de

[https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/984/Jhancarlo\\_tesis\\_titulo\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/984/Jhancarlo_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Transportes y Comunicaciones [MTC]. (2023). Plan Estratégico Sectorial Multianual. Obtenido de Sector Transportes y Comunicaciones: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5635500/4991565-plan-estrategico-sectorial-multianual-2024-2030.pdf>

Munch, L. (2018). Administración. Gestión Organizacional, Enfoques y Proceso Administrativo. Pearson Educación.

Muntané, J. (Junio de 2010). Introducción a la Investigación Básica. Obtenido de [https://www.researchgate.net/publication/341343398\\_Introduccion\\_a\\_la\\_Investigacion\\_basica](https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica)

Narvaez, M. (2022). Motivación laboral: Qué es y cómo impulsarla. Obtenido de Motivación laboral: [https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/#Tipos\\_de\\_motivacion\\_laboral](https://www.questionpro.com/blog/es/motivacion-laboral/#Tipos_de_motivacion_laboral)

Newtrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. McGraw-Hil.

Ñaupá, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis. ediciones de la U.

Oficemen. (2008). Guía de Buenas Prácticas para la Prevención de Riesgos Laborales en el Sector Cementero Español. Madrid: Oficemen. Obtenido de <http://www.oficemen.com/wp-content/uploads/2017/05/Guia-PRL-capitulos-1-a-3.pdf>

Oficina Internacional del Trabajo OIT. (2011). Obtenido de [www.factorpsicosociales.com](http://www.factorpsicosociales.com): <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

- Oliveros, J., Fandiño, J., & Torres, Y. (2016). Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repertorio de Medicina y Cirugía*, 118-125. doi:<https://doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.004>
- OSH WIKI. (16 de enero de 2012). Obtenido de [oshwiki.osha.europa.eu](https://oshwiki.osha.europa.eu): <https://oshwiki.osha.europa.eu/es/themes/osh-general>
- Ospina, E. (2011). El Derecho a la Seguridad y Salud en el Trabajo Principios. Creative Commons Reconocimiento 4.0., 1(37), 181-183. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/13170>
- Otero, T., Mite, W., & Anchundia, L. (2018). La Motivación y el Liderazgo en la Seguridad y Salud de los Trabajadores como Determinante de la Productividad Laboral. *Ingeniería y Sociedad*, 13(2), 121-135. Obtenido de <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/IngenieriaySociedad/a13n2/art02.pdf>
- Páez, E. (2011). La motivación y su relación con el ausentismo laboral. Caso: Instituto Tecnológico Superior de San Andrés Tuxtla en el período Febrero-Junio de 2010. Universidad Veracruzana. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/handle/123456789/40655>
- Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 177-192. doi:<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peña, I. (2018). La importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como factor de la Responsabilidad Social en las empresas. Universidad Militar Nueva Granad. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/18111>
- Portocarrero, K. (2019). Participación de trabajadores en comité de seguridad y salud en el trabajo. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de

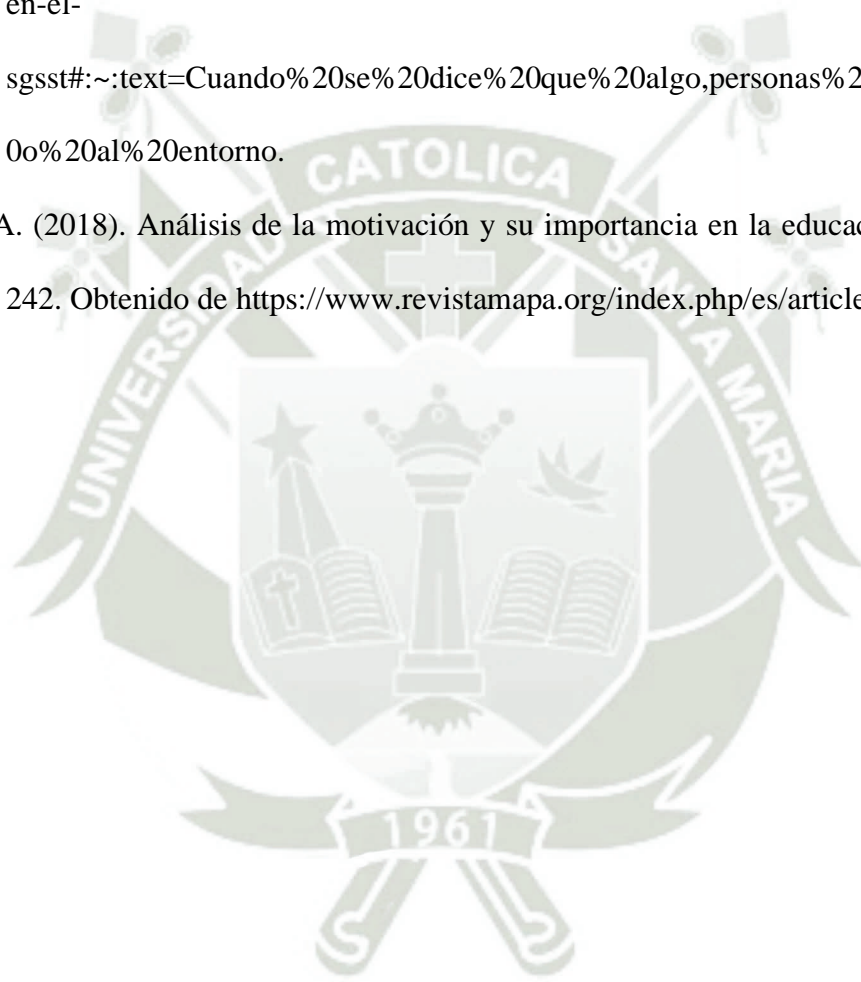
[https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8384/PORTOCARRERO\\_TALLA\\_KATHERYN\\_PARTICIPACION\\_DE%20TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20participacion%20de%2](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8384/PORTOCARRERO_TALLA_KATHERYN_PARTICIPACION_DE%20TRABAJADORES.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=La%20participacion%20de%2)

- Puri, S. (2001). Retention Management : el arte de preservar, motivar y desafiar al personal ((1a. ed.). ed.). Pearson Education. Obtenido de [https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC\\_INST/1uuvhmk/alma991002701129703936](https://bibliotecadigital.uchile.cl/permalink/56UDC_INST/1uuvhmk/alma991002701129703936)
- Ramírez-Balcázar, M., & Abrigo-Córdova, I. (2023). Motivación y clima laboral en el sector de servicio de transporte. *Revista de Empresa e Innovación*, 8(3), 132–151. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v8.n3.2023.2285>
- Ricky, W., Philips, J., & Stanley, G. (2017). *Comportamiento Organizacional. Administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning Editores.
- Robbins , S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Robbins, P., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Robbins, S., & Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de Administración*. Prentice Hall.
- Support Brigades. (2021). ¿Cómo implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo? Obtenido de <https://www.supportbrigades.com/como-implementar-un-sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>

Talavera, M. (2015). Estudio Sobre la Influencia de la Satisfacción en el Trabajo Sobre la Accidentabilidad Laboral. Escola Politécnica Superior. Obtenido de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.1/26405/memoria.pdf>

Universidad Pontificia Bolivariana . (2018). Seguridad y salud en el trabajo. Obtenido de <https://www.upb.edu.co/es/seguridad-salud-trabajo/que-son-los-peligros-y-riesgos-en-el->  
sgsst#:~:text=Cuando%20se%20dice%20que%20algo, personas%2C%20bienes%20o%20al%20entorno.

Vera, A. (2018). Análisis de la motivación y su importancia en la educación. Mapa, 234-242. Obtenido de <https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/62/45>



ANEXOS

a) Instrumentos de recolección de datos



**Universidad Católica  
de Santa María**

Soy bachiller de la Universidad Católica Santa María, el presente cuestionario se realizará de manera anónima y las respuestas brindadas solo serán utilizadas con fines educativos.

Se requiere un minuto de su tiempo para responder a las siguientes preguntas:  
¡Muchas Gracias por su colaboración!

**Datos de control**

1. Edad: \_\_\_\_\_
2. Tiempo laborando en la empresa:
  - Menos de 6 meses.
  - 6 meses a 2 años.
  - 2 años a 4 años.
  - 4 años a 6 años.
  - 6 años a más.
3. Cantidad de servicios que realiza por día:
  - 1
  - 2
4. El tipo de ruta habitual en su servicio es:
  - Ruta corta
  - Ruta larga

**Instrumento para medir la variable Motivación Laboral**  
 Marque según la siguiente escala 1 = nunca y 5 = siempre

**En su trabajo le motiva que:**

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5
Reconocimiento	1. Su trabajo es reconocido con algún tipo de felicitaciones por parte de los encargados					
	2. Su trabajo es reconocido por sus compañeros de trabajo.					
	3. Su jefe muestra interés por su desarrollo profesional en la organización.					
Recomendación	4. Lo recomiendan en otra área por el desempeño demostrado.					
Participación	5. Su jefe inmediato haga de su conocimiento los nuevos proyectos en la organización.					
	6. Su jefe inmediato considere los comentarios y sugerencias en el cambio de políticas o algún					

	7. Le permitan tener actividades más complejas para mejorar su desempeño laboral					
	8. Lo tomen en cuenta para realizar actividades adicionales que estén fuera de sus funciones habituales					
Derecho laboral	9. Le concedan el período completo de vacaciones					
	10. Le respeten su horario de trabajo.					
	11. En caso de cometer algún error, le permitieran explicar los motivos que lo llevaron a cometerlo.					
	12. Lo capaciten en el desarrollo de sus habilidades laborales					
	13. Lo capaciten sobre nuevas políticas o programas implementados					
Ambiente laboral	14. Lo traten con respeto y cortesía.					
<b>Instrumento para medir la variable Seguridad y Salud en el Trabajo</b> Marque según la siguiente escala 1 = nunca y 5 = siempre						
Dimensiones	Ítems					
Prevención de riesgos	15. Se realiza reporte de riesgo de la ruta					
	16. Se realiza reporte de riesgo a la carga, antes de salir a ruta					
	17. Se realiza reporte de mantenimiento de la unidad, antes de salir a ruta					
	18. Se realiza reporte de incidente de la carga, durante el servicio de transporte					
	19. Se realiza reporte de incidente de la unidad, durante el servicio de transporte					
Seguridad	20. Tu empresa de transporte realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad					
	21. Tu empresa de transporte realiza reporte de accidentes por imprudencia del conductor					
Salud Ocupacional	22. Acudió a los exámenes médicos ocupacional de ingreso a la empresa					
	23. Acudió a los exámenes médicos ocupacionales de retiro de la empresa					
	24. Acudió a los exámenes médicos ocupacionales solicitados por las empresas mineras					

**b) Matriz de consistencia**

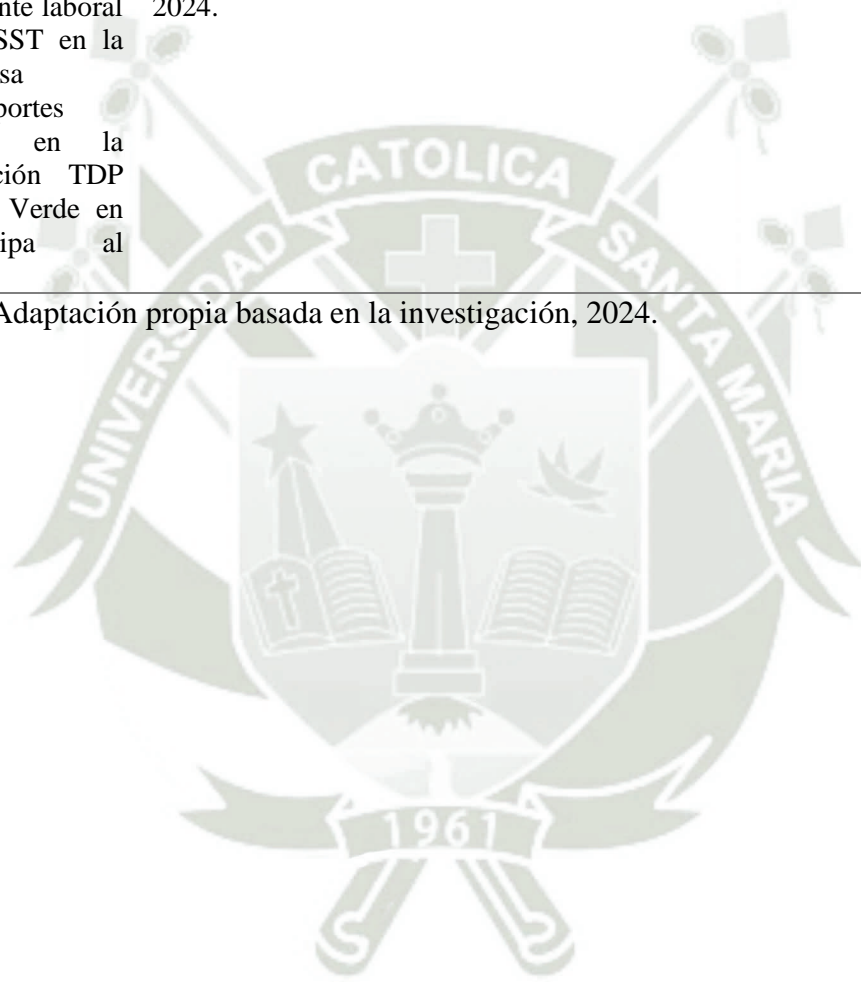
<b>PREGUNTAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>Interrogante general:</b></p> <p>¿Cuál será la relación entre la motivación laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?</p> <p><b>Interrogantes específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál será la relación entre el reconocimiento y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?</li> <li>• ¿Cómo será la relación entre la recomendación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?</li> <li>• ¿Qué relación existe entre la participación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?</li> <li>• ¿Cuál será la relación entre el</li> </ul>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Establecer la relación entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre el reconocimiento y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.</li> <li>• Establecer la relación entre la recomendación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.</li> <li>• Identificar la relación entre la participación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.</li> <li>• Precisar la relación entre el derecho laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Dado que, la motivación laboral es considerado una estrategia y concepto que impulsa y ayuda a que una empresa logre ser competitiva en el mercado. Es probable que pueda existir una relación significativa entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Motivación Laboral</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimiento</li> <li>• Recomendación</li> <li>• Participación</li> <li>• Derecho laboral</li> <li>• Ambiente laboral</li> </ul> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Seguridad y Salud en el trabajo</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prevención de riesgos</li> <li>• Seguridad</li> <li>• Salud Ocupacional</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básica</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Alcance:</b></p> <p>Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>202 conductores</p>

---

derecho laboral en Arequipa al  
y la SST en la 2024.  
empresa • Determinar la  
Transportes relación entre el  
Línea en la ambiente laboral y  
operación TDP la SST en la  
Cerro Verde en empresa  
Arequipa al Transportes Línea  
2024? en la operación  
• ¿Cómo será la TDP Cerro Verde  
relación entre el en Arequipa al  
ambiente laboral 2024.  
y la SST en la  
empresa  
Transportes  
Línea en la  
operación TDP  
Cerro Verde en  
Arequipa al  
2024?

---

*Nota.* Adaptación propia basada en la investigación, 2024.



c) Carta de Autorización de Empresa

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE LA EMPRESA  
TRANSPORTES LINEA S. A

**LINEA**

Yo ERNESTO RICARDO GUTIERREZ RAMÍREZ  
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
identificado con DNI N° 29166799, en mi calidad de ADMINISTRADOR DE CONTRATO  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)  
de la empresa T. LINEA S.A.  
(Nombre de la empresa)  
con R.U.C.N° 20438933072, ubicada en la ciudad de AREQUIPA

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**  
Al señor MOISÉS ERNESTO GUTIERREZ RAMÍREZ  
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)  
identificado con DNI N° 72427652, bachiller de la Carrera profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS para que realice encuestas a los colaboradores en nuestra organización; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el grado de Título Profesional. Asimismo, autorizo uso de información de la empresa y mencionar el nombre de la empresa a lo largo de la Tesis.

  
Firma del Representante Legal  
DNI:

**d) Validación de instrumentos**

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

1. Datos generales

1.1. Apellidos y Nombres (experto)	Rivero Fernández Renzo Rimanetu
1.2. Cargo e institución donde labora	Docente Auxiliar EPDE - UCSM
1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación	- Cuestionario de Motivación laboral - Cuestionario de Seguridad y Salud en el Trabajo
1.4. Investigadores	➤ Gutiérrez Ramírez Moisés Ernesto

2. Tabla de evaluación General

INDICADORES	CRITERIOS
1. CLARIDAD Y REDACCIÓN	Esta formulado con lenguaje apropiado a la especialidad
2. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica para recolectar información
3. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad para recolectar información
4. COHERENCIA	Existe coherencia entre índices, indicadores y dimensiones
5. METODOLOGIA	El instrumento responde al propósito del diagnóstico o investigación

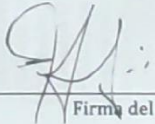
3. Opinión de aplicabilidad

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Arequipa, 2024

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del experto

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Tema: Motivación laboral y su relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde. Arequipa, 2024

Autor: Gutiérrez Ramírez Moisés Ernesto

PROBLEMA Problema General	OBJETIVOS Objetivo General	HIPOTESIS	VARIABLES		DISEÑO DE INVEST.
			Variable Independiente: Motivación Laboral Dimensiones	Items	
¿Cuál será la relación entre la motivación laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?	Establecer la relación entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.	Dado que, la motivación laboral es considerado una estrategia y concepto que impulsa y ayuda a que una empresa logre ser competitiva en el mercado. Es probable que pueda existir una relación significativa entre la motivación laboral y la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.	Reconocimiento	1-3	Diseño no experimental transversal correlacional - Tipo de Investigación Básica
			Recomendación	4	
Problemas Específicas	Objetivos Específicos	Determinar la relación entre el reconocimiento y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024. Establecer la relación entre la recomendación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024. Identificar la relación entre la participación y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024. Precisar la relación entre el derecho laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la	Participación	5-8	Enfoque Investigador
			Derecho laboral	9-13	
			Ambiente laboral	14	Cuantitativo
			Variable Dependiente: Seguridad y Salud en el trabajo Dimensiones	Items	Población y Muestra
			Prevención de riesgos	15-18	Población: 426 conductores
			Seguridad	19-20	Muestra: 202 conductores
			Salud Ocupacional	21-22	Técnicas e Instrumentos Encuesta / Cuestionario

operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024? • ¿Cómo será la relación entre el ambiente laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024?	operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024. • Determinar la relación entre el ambiente laboral y la SST en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde en Arequipa al 2024.				
--	--	--	--	--	--

### FORMULARIO PARA VALIDEZ DE CONSTRUCTO

Tema: Motivación laboral y su relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa Transportes Línea en la operación TDP Cerro Verde, Arequipa, 2024

Autor: Gutiérrez Ramírez Moisés Ernesto

Variable	Dimensión	Ítems	Claridad			Organización			Suficiencia			Coherencia			Metodología						
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
Motivación Laboral	Reconocimiento	1. Su trabajo es reconocido con algún tipo de felicitaciones por parte de los encargados.				X	X	X													
		2. Su trabajo es reconocido por sus compañeros de trabajo.				X	X	X													
		3. Su jefe muestra interés por su desarrollo profesional en la organización.				X	X	X													
	Recomendación	4. Lo recomendarían en otra área por el desempeño demostrado.				X	X	X													
		5. Su jefe inmediato hace de su conocimiento los nuevos proyectos en la organización.				X	X	X													
		6. Su jefe inmediato considera los comentarios y sugerencias en el cambio de políticas.				X	X	X													
	Participación	7. Le permiten tener actividades más complejas para mejorar su desempeño laboral.		X			X	X	X												
		8. Lo toman en cuenta para realizar actividades adicionales que estén fuera de sus funciones habituales.				X	X	X	X												
		9. Le conceden el período completo de vacaciones.				X	X	X	X												
		10. Le respetan su horario de trabajo.				X	X	X	X												
Derecho laboral	11. En caso de cometer algún error, le permiten explicar los motivos que lo llevaron a cometerlo.				X	X	X	X													
	12. Lo capacitan en el desarrollo de sus habilidades laborales.				X	X	X	X													
	13. Lo capacitan sobre nuevas políticas o programas implementados.				X	X	X	X													
	14. Lo tratan con respeto y cortesía.				X	X	X	X													
Ambiente laboral	15. Se realiza reporte de riesgo de la ruta.				X	X	X	X													
	16. Se realiza reporte de riesgo a la carga, antes de salir a ruta.				X	X	X	X													
	17. Se realiza reporte de mantenimiento de la unidad, antes de salir a ruta.				X	X	X	X													
	18. Se realiza reporte de incidente de la unidad, durante el servicio de transporte.				X	X	X	X													
Seguridad y Salud en el Trabajo	Seguridad	19. La empresa de transporte realiza reporte de accidentes por exceso de velocidad.				X	X	X													
		20. La empresa de transporte realiza reporte de accidentes por imprudencia del conductor.				X	X	X													

