



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

Facultad de
ENFERMERÍA

**PERCEPCIÓN DE ENTORNO LABORAL Y SU
RELACIÓN CON EL GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA SOCIEDAD
MINERA CORONA SA - UNIDAD YAURICOCHA,
YAUYOS - CAÑETE 2016**

**PERCEPTION OF THE WORK ENVIRONMENT AND ITS
RELATIONSHIP WITH THE DEGREE OF MOTIVATION
OF THE WORKERS OF THE COMPANY SOCIEDAD
MINERA CORONA SA - YAURICOCHA UNIT, YAUYOS -
CAÑETE 2016**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR POR EL TÍTULO
DE ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN SALUD
OCUPACIONAL**

AUTORES

JULISSA JANETH RAMOS PUÑO
ROSA ELIZABETH VALLADARES MATURRANO

ASESORA

JULIA RAQUEL MELENDEZ DE LA CRUZ

LIMA – PERÚ

2016

JURADO

Presidente: Lic. Esp. Delia Danjoy Leon
Secretario: Lic. Esp. Carolina Cerna Silva

Fecha de Sustentación: 22 de marzo del 2016
Calificación: Aprobado

ASESOR DE TRABAJO ACADÉMICO

ASESORA

MG. JULIA RAQUEL MELENDEZ DE LA CRUZ

Departamento Académico de Enfermería

ORCID: 0000-0001-8913-124X

DEDICATORIA

A nuestros padres y familiares por motivarnos a seguir adelante superando los contantes retos y desafíos. A nuestros docentes por su orientación y apoyo durante todo el proceso de estudio y finalmente a nuestros compañeros de especialidad, porque también fueron un impulso para llegar a la meta.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por regalarnos lo más preciado; la vida y la fortaleza necesaria para seguir adelante consiguiendo nuestros objetivos.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO

El presente trabajo, ha sido autofinanciado por las autoras.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES

El presente trabajo de investigación no presenta conflicto de intereses.

RESULTADO DE INFORME DE SIMILITUD

PERCEPCIÓN DE ENTORNO LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL GRADO DE MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SOCIEDAD MINERA CORONA SA - UNIDAD YAURICOCHA, YAUYOS - CAÑETE 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD

15%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upch.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	www.slideshare.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	documentop.com Fuente de Internet	1%
7	Submitted to University of Wales central institutions Trabajo del estudiante	1%

issuu.com

TABLA DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN	1
II.OBJETIVOS	18
2.1 Objetivo general	18
2.2 Objetivos específicos	18
III.MATERIAL Y MÉTODOS.....	19
3.1 Diseño de estudios	19
3.2 Población y muestra	20
3.3 Definición operacional de las variables.....	21
3.4 Procedimiento y técnicas de recolección de datos	23
3.5 Aspectos éticos	25
3.6 Plan de tabulación y análisis	26
IV.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	27
V. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA	32
ANEXOS	

RESUMEN

Objetivo: determinar la percepción del entorno laboral y su relación con la motivación de los trabajadores. **Material y métodos:** el diseño de estudio es no experimental y el tipo de estudio es descriptivo, correlacional y de corte transversal. Dicho estudio se llevará a cabo en la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos – Cañete. La población de estudio estará constituida por la totalidad de trabajadores del área administrativa; conformado por 35 trabajadores. Para la recolección de datos se aplicará la técnica de la encuesta, y como instrumento se utilizará un cuestionario elaborado por las investigadoras, el cual será sometido para confirmación de validez y confiabilidad. Para la recolección de información, se coordinará la autorización correspondiente, procediendo a su realización, previo consentimiento informado. La información obtenida se procesará y analizará a través de una base de datos en el programa Microsoft Office Excel; el cual permitirá realizar un análisis descriptivo e inferencial. Así mismo; los resultados serán presentados en tablas.

Palabras claves: percepción, ambiente de trabajo, motivación (*Fuente: DeCS Bireme*).

ABSTRACT

Objective: to determine the perception of the work environment and its relationship with employee motivation. **Material and methods:** the study design is non-experimental and the type of study is descriptive, correlational and cross-sectional. This study will be carried out at Sociedad Minera Corona S.A. Yauricocha Unit, Yauyos - Cañete. The study population will be made up of all the workers in the administrative area; made up of 35 workers. For data collection, the survey technique will be applied, and a questionnaire prepared by the researchers will be used as an instrument, which will be submitted for confirmation of validity and reliability. For the collection of information, the corresponding authorization will be coordinated, proceeding to its realization, with prior informed consent. The information obtained will be processed and analyzed through a database in the Microsoft Office Excel program, which will allow a descriptive and inferential analysis. Likewise, the results will be presented in tables.

Keywords: perception, work environment, motivation (Source: DeCS Bireme).

I. INTRODUCCIÓN

La salud ocupacional es una disciplina multidisciplinaria, dentro de ello el profesional de enfermería ejerce ampliamente su formación, trabajando constantemente para prevenir los accidentes laborales, para promover el cuidado de la salud en el puesto de trabajo, también en la parte de rehabilitación del personal (1).

El profesional de enfermería especialista en salud ocupacional posee diferentes campos de acción, toda vez que puede desempeñarse en diversos sectores como; en industrias de alimentos, sector construcción, entidades hospitalarias, centros comerciales, sector minero, en refinería, hidrocarburos, entre otras empresas de servicios. Este es un campo relativamente nuevo en donde la enfermera empieza a desarrollarse dándole vital importancia a la salud, la seguridad y el bienestar de todos los colaboradores; ello se traduce en beneficios para el trabajador a nivel individual y familiar; así como para la productividad, competitividad y sustentabilidad de las organizaciones y el desarrollo económico de las naciones y la economía a nivel global.

Contando con un problema de costo económico, el cual se encuentra asociado con la seguridad y salud que debe existir dentro del lugar de trabajo, de modo que, si no se toma importancia debida, se disminuirá la competitividad en las organizaciones y esto se ve reflejado en el estancamiento del crecimiento económico.

Según la OIT se registran año tras año que fallecen alrededor de dos millones de personas entre varones y mujeres, esto debido a los accidentes y enfermedades asociados con el trabajo (2).

Pese a este problema las empresas no toman conciencia sobre lo que significa la Responsabilidad Social Corporativa (RCS) o el Equilibrio vida laboral / vida personal; toda vez lo único que le importa es la rentabilidad y para eso tiene que exigir a sus trabajadores mayor productividad. Para poder lograrlo toma la decisión errónea de disminuir la cantidad de colaboradores, disminución de los salarios y estipendios, etc. Perjudicando enormemente con estas medidas a los empleados, haciendo que se sientan con la moral baja y pierdan el entusiasmo para el logro de los objetivos empresariales. Y pese a que continúen en la organización, es incierto el tiempo en que renunciarán, ya se encuentran en busca de una nueva compañía (2).

Cabe precisar; que el colaborador piensa que la organización no cuida de él y él, a su vez, no cuida de la organización, la razón de este fenómeno es que la empresa se ha ocupado de lo urgente, no de lo importante (que también es el valor de sus trabajadores); ya que ha aliviado la falta de demanda cortando costes de personal y menoscabando su moral, pensando erróneamente con ello mejorar y salvar su producción. Sin embargo, para que no suceda y la organización pueda tener mayor rentabilidad, se debe tomar acciones de manera anticipada; fomentando el ambiente armonioso entre todos los colaboradores. Y; para tal caso es necesario que los trabajadores se sientan motivados y productivos, para ello es necesario que la

empresa ofrezca a sus colaboradores un ambiente saludable que asegure el cuidado de su salud corporal, intelectual y espiritual, a esto se llama empresa saludable (3).

Una empresa saludable es aquella que alberga entre sus objetivos; contribuir con todos los trabajadores a mantener la mente y el cuerpo sano. Son actividades que en largo o mediano plazo empezaran a incrementarse los niveles de productividad de los trabajadores, Por lo tanto, el sitio del trabajo saludable es aquel donde los colaboradores y sus jefaturas cooperan para la aplicación de un mecanismo de mejora continua, que permita cuidar y potenciar la salud, seguridad y el bienestar de todos los colaboradores y el sostenimiento del sitio de trabajo (3).

Una empresa en donde se brinde un ambiente seguro y saludable a sus colaboradores le simplifica las condiciones necesarias para que su personal se desarrolle de manera óptima y productiva, que es lo que tanto interesa a las empresas. Ya que expresa un instrumento de mucha utilidad al momento de incrementar el rendimiento de los trabajadores, pues les otorga la posibilidad de incentivar a todos para ejecutar sus actividades con mucha satisfacción, lo cual se traduce en un rendimiento alto para la empresa. El trabajador encontrará en ello entonces el estímulo necesario para mejorar su producción, pues trabajará con apasionamiento; es decir, en pocas palabras trabajará motivado (4).

El desarrollo de actividades laborales causa una alta cifra de pérdidas humanas, según la OIT hace una estimación sobre el número de accidentes y muertes año tras año, siendo esto alrededor de 2,34 millones de personas que fallecen debido a los

accidentes laborales o a las enfermedades relacionadas a la profesión. Asimismo, existen 317 millones que padecen lesiones debido a sus empleos, estas estimaciones nos dan una visión mucho más clara de la magnitud del problema existente, toda vez que los accidentes laborales y enfermedades asociados a las profesiones no son reportados (2).

Sin embargo, muchos de esos accidentes laborales pueden ser evitados, esto es posible siempre que los gobernantes, los empresarios y los colaboradores este comprometidos con la prevención del riesgo de accidentes laborales, pero todos deben estar de acuerdo con la seguridad y la salud en el trabajo (SST) como prioridad. En primer lugar, se tiene que establecer políticas y prácticas de precaución que contribuya a disminuir los dolores del trabajador, observándolo desde el punto de vista económico. Actualmente, muchos gobernantes, empresarios y colaboradores reconocen que una mayor seguridad y la protección de los colaboradores, es traducido en el incremento de la productividad y posee mayor cantidad de ahorro en los presupuestos de la seguridad social (2).

Adicionalmente, el 8% de la tasa global de los trastornos de la depresión se encuentra relacionado, en la actualidad con los riesgos de la condición ocupacional. Esta información es recabada por la OMS y la OIT, quienes reportan accidentes y enfermedades que son registrados por las empresas, los cuales pertenecen a un sector habitual de la economía (4).

En varios países, el mayor número de trabajadores pertenecen al sector informal, donde no se lleva ningún registro sobre la cantidad de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que ocurren dentro de las empresas, tampoco hacen algo para prevenirlos. En tal sentido, para ocuparse de la morbilidad importante, gasto monetario y la fuga a futuro de personal ocasionados por las condiciones insalubres en los ambientes de trabajo, es un desafío excepcional para las naciones, sectores económicos que son ellos los responsables directos para elaborar políticas en la prevención de la seguridad y la salud del trabajador (4).

Asumir la tasa impactante de muertes, originándose pérdidas humanas y económicos para las empresas, debido en su mayoría a las instalaciones, infraestructura poco saludables e inseguros para los trabajadores, de esta forma se convierte en un importante desafío para las naciones, economías, promotores y profesionales que se dedican al cuidado de la salud. Razón por la que es importante crear un ambiente de labores que no perjudican la salud corporal o emocional, al bienestar y seguridad de todos los que conforman la compañía. Desde el punto de vista ético, considerando como malo el presentar a los trabajadores mineros al plomo en un país industrializado, también debería ser malo en aquellos países en vías de desarrollo, por tanto, si es perjudicial exponer a los varones a químicos tóxicos o a otras amenazas, tendría que ser considerado perjudicial exponer a féminas e infantes (4).

En este sentido es importante mencionar que en el ámbito laboral la motivación juega un papel muy importante, ya que es conocido que, en la mayoría de las

naciones desarrolladas, las personas invertimos un tercio de nuestro tiempo para laborar diariamente. Gracias a la motivación, la persona realiza ciertas actividades o brinda una respuesta mediante un comportamiento, frente a una situación real (5).

Por lo mencionado; es imprescindible estar atentos a los motivos o señales que hacen que los trabajadores se sientan desmotivados; pues es un deber otorgar un ambiente laboral que reúna las características de un entorno saludable. Las condiciones laborales afectan las condiciones de salud, tanto física como emocional de los colaboradores, y más aún cuando su entorno de trabajo no es saludable, haciendo que sus niveles de motivación y productividad disminuyan enormemente (6).

Se observó durante la labor realizada como profesional de enfermería que la mayoría de empresas no incentiva a su personal; conllevando a la desmotivación de sus trabajadores. Así mismo; el entorno laboral no es el óptimo; en cuanto al entorno físico, psicosocial y promotor de salud, por lo que surgen una serie de problemas; se presentan reclamos a través de paralizaciones de las labores; huelgas donde se exige a la empresa les brinde mejores condiciones de trabajo.

Se presenta investigaciones que anteceden al estudio.

Leal C. et. al. (5) en el año 2012, Colombia; en la que realizaron una investigación titulada “Ambientes saludables en el trabajo. Investigaciones realizadas en Europa y Colombia”, finalmente llegaron a la siguiente conclusión: El asegurar un

ambiente saludable dentro del área de trabajo de la empresa, es un compromiso y esfuerzo de los gerentes, trabajadores, empresarios y la colaboración de toda la sociedad para que de esta manera se busque el bienestar de los colaboradores a la hora de realizar sus funciones, el cual representa una responsabilidad empresarial y social, convirtiéndose en una fortaleza para que la empresa pueda ser competitiva de forma sostenible en el mercado. Asimismo, se evidencia los grandes avances que poseen en España y toda Europa en cuanto a las condiciones de trabajo saludables a comparación con el país de Colombia que todavía no se cuenta con estudios similares e importantes referido a los ambientes de trabajo seguros.

Delgado M. et. al. (7) en el año 2010, Venezuela; realizaron una investigación sobre “Estudio de caso sobre la incidencia entre el desempeño y la motivación en el trabajo”; al término del estudio se llegó a la siguiente conclusión: La gran mayoría de trabajadores poseen un nivel bajo de desempeño; asimismo, son reflejados en los trabajos que no realizan, ya que no se encuentran relacionados al cargo que fueron contratados, por otro lado a la hora de tomar una decisión en el trabajo que desempeñan se tiene que la mitad toman decisiones en grupo y mientras que la otra mitad toman de manera individual; apreciándose que existe un 50% que no se encuentran identificados con la empresa a la que pertenecen, mientras que solo el 42% si se identifican con la organización a la que pertenecen.

Moya S. (8) en el año 2011, España; realizó una investigación sobre “La satisfacción y motivación del personal de enfermería: estudio aplicado al departamento de quirúrgica”; finalmente se concluye: que la satisfacción por parte

de los profesionales de enfermería fue moderada-baja, existiendo una valoración de manera negativa en el desempeño laboral de escala moderada, teniendo una participación en las actividades de formación y la investigación, mediante la insatisfacción en cuanto al reconocimiento del personal de enfermería y la tensión relacionado con el trabajo realizado, así como el porcentaje al momento de trabajar.

García V. (9) en el año 2012, España; realizó un estudio de investigación sobre “La motivación laboral – Estudio descriptivo de algunas variables”; al término del estudio se llegó a la siguiente conclusión: Los participantes de la entrevista tienen mucha motivación en cuanto al salario que reciben, mostrando un 40% que se encuentran estables; el 15% tienen un salario bueno y las posibilidades de la promoción; el 15% poseen un nivel de trabajo estable y cómodo, mientras tanto el 25% posee un buen clima y cómodo ambiente laboral. Estos hallazgos nos indican la promoción, estabilidad, el tiempo laboral, el ambiente de trabajo, el cual derivan en gastos económicos que apoyan la motivación de la productividad y la mejora del trabajo.

Santana L. (10) en el año 2012, Ecuador; realizó un estudio de investigación sobre “La incidencia que tiene la motivación en el nivel de desempeño laboral de la organización MADEARQ S.A. de Ambato”; concluyendo a partir de los resultados encontrados que existe una relación significativa entre las dos variables estudiadas; en tal sentido es importante que se motive al trabajador para que de esa manera puedan y quieran realizar sus labores de manera satisfactoria.

Seguidamente se abordará el fundamento teórico de la investigación.

El entorno de trabajo saludable, según la OMS es aquel estado que se refleja en la persona como un bienestar mental, social y físico, más no basarse en la existencia de alguna enfermedad. Con el pasar de los años, las definiciones sobre el trabajo saludable han ido evolucionando en los últimos años. Encontrándose desde definiciones basados en velar por el estado físico, emocional, ergonómico y biológico del personal que labora en la empresa; asimismo conceptos sobre la seguridad ocupacional, hábitos de trabajo y estilos de vida, encontrándonos términos nuevos como factores psicosociales, dialogo con la comunidad y todas las repercusiones que pudiera presentarse en la salud de los trabajadores (4).

Para la Oficina Regional del Pacífico Oeste de la Organización Mundial de la Salud un entorno saludable de trabajo es aquel lugar donde todos los colaboradores trabajan de forma unida para alcanzar un solo objetivo, teniendo en cuenta siempre el bienestar de todos involucrados proporcionando las mismas condiciones psicológicas, físicas, organizacionales y sociales, mediante la seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que puedan mejorar su calidad de vida (4).

Según la OMS para que se pueda impulsar la implementación de ambientes de labores que sean seguros y saludables se debe tener en cuenta cuatro aspectos importantes que son: ambiente psicosocial, físico, recursos para asegurar la salud del personal y el diálogo de la empresa con la comunidad. En cuanto al ambiente de la parte física, el modelo toma en cuenta los agentes: biológicos, ergonómicos y

físicos. De tal modo el complementario y la relación del ambiente psicosocial, el modelo toma en cuenta: los estilos de gerencia, cultura institucional, conciliación, gerencial, presión laboral y acoso en el trabajo (4).

Los modelos de entorno de trabajo seguro y saludable según la OMS incluyen aspectos que favorecen los trastornos o enfermedades como la alimentación inadecuada, accidentes laborales, lesiones físicas, inhalación de sustancias tóxicas, envejecimiento, problemas mentales, etc. Por otro lado, el cuarto aspecto de modelo según la OMS se encuentra definido como la participación activa de la empresa con la comunidad, el cual forma parte de la responsabilidad social empresarial, incluyendo aspectos como: Los familiares de los colaboradores, generación de conocimiento a la comunidad, los temas medioambientales y otros puntos importantes (5).

El entorno físico, pese a que este factor puede ser considerado como básico en un ambiente laboral que proteja la salud y la seguridad de sus trabajadores, se registran muchos accidentes y enfermedades derivadas de las condiciones del entorno que son perfectamente prevenibles. Dentro de los problemas del entorno físico se encuentran diferenciados los riesgos químicos, físicos, biológicos, ergonómicos, etc. (11).

El entorno psicosocial del trabajo; dentro de este punto se incluye la organización y cultura de trabajo, aquellas actitudes, creencias, valores y prácticas que aparecen de forma cotidiana dentro de una organización y pueden afectar física o

mentalmente a los miembros de la misma. Usualmente son denominados agentes estresores del ambiente donde se labora, los que pueden originar en el trabajador estrés emocional o mental (11).

Los recursos personales de salud en el ambiente donde se desempeña: Es el lugar donde se realiza las tareas, funciones u obligaciones del trabajador, se promociona los servicios de salud, flexibilidad, oportunidades y recursos que una organización proporciona a sus colaboradores para recompensar sus labores. La escasa información y el conocimiento sobre los estilos de vida saludables, para mantenerse sanos, hacen que se incurra en inactividad física por jornadas prolongadas, la ausencia de una dieta sana, desconocimiento de la forma de prevención de enfermedades y el consumo de drogas y alcohol (11).

Acerca de la participación de la empresa en la comunidad; al estar insertas dentro de una comunidad, las empresas interactúan con ellas mediante los conocimientos, actividades y demás recursos que sean importantes para que se conecten con ellos. Esta relación afecta el estado de salud mental y físico, así como el bienestar y la seguridad del trabajador y su familia. Algunos de los problemas de la comunidad que afectan el espacio de trabajo son los ambientales, tales como la contaminación, no se cuenta con infraestructura de transporte y comunicación, no tienen acceso a la salud pública digna (11).

Por ello, es importante mencionar que los ambientes donde se laboran deben asegurar la salud y el bienestar del personal, de modo que pueda facilitar su estatus y la inclusión social, y finalmente asegurar su desarrollo como profesional (12).

Por lo mencionado; surge la necesidad de conocer la percepción de los colaboradores sobre cuál es su ambiente laboral.

La percepción es formada a partir de la referencia organizacional, que se forma de manera continua, de las experiencias que se obtiene con el pasar de los años. Las opiniones no están separadas, ya que forman parte las características, con las que la persona se encuentra viviendo en su estilo de vida, siendo percibidos a través de los sentidos, mientras que otros no logran percibirlo, siendo muy común escuchar o ver lo que de manera emocional queremos o saber para que nos encontremos preparados, la personalidad se encuentra ligado a la percepción de la persona, y la forma de interpretación dependerá mucho de la experiencia y las circunstancias vividas. La persona experimenta la percepción lo realiza de forma inconsciente y automática, asimismo, la percepción establece decisiones, conductas y juicios que llevan a acciones que tienen resultados reales (12).

Cabe recalcar que el entorno de trabajo de la organización es un elemento que influye en el desempeño, productividad, calidad de vida y sobre todo en la motivación del trabajador (13).

La motivación, el latín donde proviene es el *motus* que viene hacer movimiento en el ámbito psicológico, más que nada en la psicología del tipo experimental; es definido como el equilibrio energético, directo e interno del comportamiento, que no se puede observar a simple vista, sin embargo puede ser deducido del análisis de los datos del estudio del tipo experimental como una definición hipotética, que expresa una regulación expresa, el cual es considerado como un agente externo e interno de la persona, teniendo influencia de manera notable en sus acciones (13).

En tal sentido la motivación es, la manera como se comporta y actúa una persona. Es la mezcla de todos los procesos fisiológicos, psicológicos e intelectuales que define, en un acontecimiento dado, cual es el vigor con que se actúa y la dirección donde se encauza dicha energía (10).

Dentro del campo de la psicología la motivación ha sido descrito de diferentes manera y formas, no existiendo un acuerdo para conocer qué es lo que motiva al individuo. Coincidiendo de esta manera con aquellas explicaciones con la orientación y la intencionalidad de la secuencia y la orientación del comportamiento hacia el logro del objetivo (8).

La motivación es el motivo de nuestros actos, es aquella fuerza que pone en movimiento nuestro comportamiento y también es la que sostiene por el tiempo que dura dicha conducta. Se reconoce la existencia de tres elementos, las cuales se encuentran unidos unos a otros: la meta que desea alcanzar conocido como estímulo. La energía fundamental o la respuesta. La persona u organismo que es

receptor del estímulo y adopta una reacción concreta. Estas motivaciones se clasifican en dos clases: fisiológicas y sociales. Las motivaciones principales fisiológicas son aquellas necesidades principales que son: hambre, sed, dolor, placer, miedo. Y mientras que las necesidades sociales son adquiridas durante el proceso de comunicación, socialización, teniendo variación de una persona a otra: prestigio, dinero, relación, familia; haciéndose más complejos según que se van interrelacionándose (13).

Por ello; la motivación en una empresa es un factor importante para que pueda funcionar todo un sistema. En los tiempos del siglo XX la motivación se iniciaba como uno de los ejes importantes de la productividad y se considera como uno de los factores importantes para encontrarlos en los trabajadores es el factor económico (14).

En una investigación en Hawthorne se demostró que existe una relación entre el rendimiento y la motivación, el cual se encuentra medido por indicadores económicos y relaciones interpersonales que las personas poseen dentro del área de trabajo. Con el pasar de los años, las funciones que realizan los trabajadores en la compañía están siendo transformados y la denominación de mano de obra, seguido del recurso humano, el cual considera al trabajador como un elemento importante para gestionar dentro de la organización. Actualmente se habla de personas motivadas, conocimiento, creatividad, talento. Siendo el recurso más valioso de toda empresa son los trabajadores, ya que de ellos depende que la empresa pueda incrementar su productividad económica (15).

También es necesario mencionar; que la motivación es importante para determinar el comportamiento de una persona dentro del ambiente laboral, pudiéndose tomar en cuenta que lo más importante es determinar el comportamiento laboral, así como la preparación, experiencia que cuenta el colaborador y los límites que tiene a la hora de realizar una actividad, facilitando o poniendo trabas en la conducta del trabajador según sea el caso en cuanto a la motivación en el trabajo (16).

La motivación, es uno de los temas que cada vez se incrementa la relación que posee con el proceso de desarrollo de la vida, tanto en el aspecto laboral y persona. Ya que motivar a alguien, en un ámbito general, viene hacer crear un ambiente en donde el trabajador se encuentre satisfecho y feliz con el trabajo que realiza, aportando esfuerzo y energía (16).

El trabajador que se encuentra motivado, tendrá mayor rendimiento laboral para el cumplimiento de las metas establecidas al finalizar en el presente año, toda vez que los objetivos empresariales serán objetivos personales de cada trabajador. Existen motivaciones diferentes, cada persona tiene una forma distinta de motivarse en situaciones reales. Una motivación de un trabajador puede ser tomado en cuenta desde el incremento salarial para poder satisfacer sus necesidades básicas de sus familiares, hasta poder ser reconocido y tener prestigio de parte de la empresa en la que laboran (13).

Los elementos que influyen en la motivación van cambiando con el pasar de los años, debido a que el trabajador va cubriendo y encuentra la satisfacción de sus deseos y necesidades. Para poder motivar a los trabajadores es necesario tener en cuenta como son sus valores, estatus económico, nivel cultural, así como la familia que le rodean son buenas, conocer cuáles son sus aspiraciones que desean conseguir a través de su desempeño laboral. Se conoce que los objetivos y metas son muy diferentes a los países que están desarrollados y los países en vías de desarrollo. Las necesidades y la personalidad de los colaboradores son los primordiales factores que deben valorar los directivos y empresarios para que de esa manera puedan garantizar que sus trabajadores se sientan motivados (9).

Con el pasar de los años se han realizado diferentes teorías respecto a la motivación. Por ello; esta investigación tendrá como base la siguiente teoría. La teoría de los motivos sociales; el cual fue realizado por McClelland, en 1961, realizado a partir de la investigación realizada de H. Murray sobre los rasgos y motivos de la personalidad. Haciendo uso de la clase de metodologías proyectivas McClelland llega a la conclusión de que se tiene tres motivos sociales: la primera motivación es la de logro: son aquellas tendencias en busca del éxito en las actividades que intervienen la evaluación del desempeño, esta clase de motivación se da cuando se observa que la persona se muestra interesado en lograr estándares de la excelencia (17).

La motivación de poder, se aprecia en aquellas personas que tienen el interés en controlar y dominar el comportamiento de las demás personas; ahí tenemos al poder

socializado, el cual es activado debido a que tiene el interés de ganar una elección por votos y finalmente tenemos al tipo de motivación de afiliación: donde muestra un interés por mantener, establecer o remediar una relación que ha sido deteriorado y busca una reconciliación. Esta se encuentra asociada a cuatro clases de recompensas sociales (Hill, 1987): tenemos a la estimulación o el afecto que es positivo, encontrándose asociada a las relaciones interpersonales, reducir los miedos, los elogios, comparación y el estrés (17, 18).

Entorno laboral y motivación; el entorno de trabajo es muy importante, ya que recae en el que hacer del día a día del colaborador, reflejándose en la productividad. Es por ello; que los resultados que desean alcanzar las empresas se pueden ver afectados por la falta de motivación de los trabajadores. Cabe mencionar; que apoyar el entorno de trabajo en una empresa tiene un impacto positivo en el incremento de la productividad de parte del personal; y por ende aumenta la rentabilidad para la organización, influyendo de manera positiva en la conducta de los colaboradores, sintiéndose más integrados e identificados con la empresa donde laboran (18, 19).

El estudio se justifica por las siguientes razones:

Respecto al aporte teórico pretende recoger evidencia científica sobre la percepción del entorno de trabajo y la relación con la motivación, respecto al aporte práctico el estudio contribuirá a impulsar estrategias de mejora continua, que permitan establecer un ambiente laboral saludable y con ello motivar al trabajador en su quehacer diario, lo que resultaría en el aporte social en cuanto a la satisfacción y

por ende a la contribución del bienestar del trabajador y la productividad de la empresa.

De igual manera como profesionales de enfermería lograríamos contribuir a futuras investigaciones en un área de especialidad que es relativamente nueva para enfermería; lo que se constituiría en un valioso aporte. Asimismo, se validarán dos instrumentos.

Por lo expuesto anteriormente; se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre la percepción del entorno laboral y la motivación de los trabajadores de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos - Cañete 2016?

II. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Determinar la percepción del entorno laboral y su relación con la motivación de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos - Cañete 2016.

2.2 Objetivos específicos

1. Identificar la percepción de entorno laboral según las dimensiones: físico, psicosocial y entorno promotor de salud, en la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos – Cañete.

2. Identificar la motivación, según las dimensiones: logro, poder y afiliación, de los trabajadores en la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos – Cañete.
3. Correlacionar las variables percepción de entorno laboral y motivación en los trabajadores de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos – Cañete.

HIPÓTESIS

H₁: La percepción del entorno laboral se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos - Cañete 2016.

H₀: La percepción del entorno laboral no se relaciona significativamente con la motivación de los trabajadores del área administrativa de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos - Cañete 2016.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1 Diseño del estudio

El enfoque de investigación es cuantitativo, mientras que el tipo de diseño es no experimental:

- Descriptivo: Porque solo se describirá la percepción del trabajador acerca de entorno laboral y la motivación.

- Correlacional: Porque medirá la asociación entre las dos variables de estudio.
- Transversal: Debido a que se realizara la medición de la variable una sola vez y en un tiempo determinado.

3.2.Población y muestra

El estudio se realizará en la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha; ubicado en la provincia de Yauyos – Cañete. Están considerados como población todos los trabajadores del área administrativa (35 trabajadores); es decir el estudio se realizará con toda la población; quienes cumplirán con los criterios de selección siguientes:

Criterios de inclusión:

- Trabajadores que laboren en el área administrativa.
- Antigüedad laboral mínima de tres años
- Trabajadores que acepten participar voluntariamente en la investigación.

Criterios de exclusión:

- Antigüedad laboral inferior de 1 año.
- Trabajadores que se encuentren de licencia, de vacaciones o no se encuentren el día de la aplicación del instrumento.

3.3 Definición operacional de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSION	DEFINICION OPERACIONAL	INDICADOR
Percepción de entorno laboral del trabajador administrativo	Conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización y que influyen sobre su salud, conducta, motivación,	<p>Entorno físico</p> <p>Entorno psicosocial</p>	<p>Es el ambiente laboral donde el trabajador realiza sus actividades laborales.</p> <p>Son actitudes, creencias, valores y prácticas que aparecen de forma cotidiana dentro de una organización y pueden afectar física o mentalmente a los miembros de la misma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Agentes químicos • Agentes físicos • Agentes biológicos • Agentes ergonómicos. <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de trabajo • Autonomía • Carga de trabajo • Variedad / Contenido • Interés por el trabajador / Compensación • Relaciones

	satisfacción y productividad.	Entorno promotor de salud	Son las áreas que se encuentra en un establecimiento de salud, recursos, información y las oportunidades que una organización otorga a sus trabajadores para recompensar sus esfuerzos y energía para mantener y mejorar sus estilos de vida de manera saludable.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad física • Alimentación • Consumo de sustancias nocivas
Motivación del trabajador administrativo	Capacidad que tienen las empresas para conservar el estímulo de forma positiva en sus colaboradores en relación a las tareas que realizan para cumplir con su labor.	Logro Poder Afiliación	<p>Obtención de un reconocimiento que se intenta o se desea.</p> <p>Es caracterizado por tener el anhelo de controlar y dominar la conducta del resto de personas.</p> <p>Tener un interés para iniciar, mantener, establecer y restaurar aquella relación que sea afectiva de manera positiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas • Reconocimiento • Dominio de mando • Relaciones interpersonales

3.4 Procedimientos y técnicas de recolección de datos

Se cuenta con los siguientes momentos planificados para realizar la recolección de datos del estudio:

Primer momento: Se realiza la solicitud para obtener la autorización de parte de la dirección de la universidad, del área de investigación e información científico técnica y ante el comité Institucional de ética de la Universidad Cayetano Heredia.

Segundo momento: se procede a realizar la coordinación con la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, para la aplicación del instrumento (cuestionario sobre Percepción de Entorno laboral y Motivación) en el personal del área administrativa.

Tercer momento: Se solicitará el documento de aceptación de parte de las personas involucradas en la investigación, sin antes contar con la información del mismo, seguidamente se resolverá cualquier inconveniente o duda que tengan y luego firmar el documento de consentimiento informado (Ver Anexo 2).

Cuarto momento: Se abordará al sujeto de investigación, procediendo a la aplicación del instrumento en un tiempo de 20 a 30 minutos, manteniendo en todo momento la confidencialidad de los datos.

Las técnicas que se utilizarán serán la encuesta y la observación, como instrumento de investigación se utilizará el cuestionario de preguntas sobre Percepción de Entorno laboral y la lista de chequeo sobre Motivación (Anexo n°1).

Los instrumentos que fueron realizados por los investigadores para identificar la percepción del entorno laboral y su relación con la motivación de los trabajadores.

Por ello; se tendrá en consideración lo siguiente:

Dimensiones del Entorno Laboral: Físico, psicosocial y promotor de salud; se considerarán 10, 6 y 4 ítems respectivamente; haciendo un total de 20 ítems. Así mismo; cada pregunta contara con 3 alternativas realizados de acuerdo a cada dimensión:

Según el ítem contestado tendrá un valor de:

0 = Nunca

1= A veces

2 = Siempre

Dimensiones de Motivación: Logro, poder y afiliación; se considerarán 2, 2 y 2 ítems respectivamente; haciendo un total de 6 ítems. Así mismo; cada pregunta contara con dos alternativas realizados según la dimensión, para ello contara con el siguiente valor:

1= Si

0 = No

Para poder agruparlo se tendrá que utilizar la escala dicotómica o binaria de la siguiente manera:

- Percepción de entorno laboral (2 categorías):

No saludable = 0 – 20

Saludable = 21– 40

DIMENSIONES	Percepción de Entorno Laboral	
	No Saludable	Saludable

Entorno Físico	0 – 10	11 – 20
Entorno Psicosocial	0 – 6	7 – 12
Entorno Promotor de Salud	0 – 4	5 – 8
Percepción de Entorno Laboral	0 – 20	21 – 40

- **Motivación (2 categorías):**

No motivado = 0 – 3

Motivado = 4 – 6

DIMENSIONES	Motivación	
	No Motivado	Motivado
Logro	0 – 1	2
Poder	0 – 1	2
Afiliación	0 – 1	2
Motivación	0 – 3	4 – 6

Para la validez a través del Juicio de Expertos se empleará la Prueba Binomial. A través de la prueba piloto a treinta trabajadores de una empresa, semejante a la organización en la que se llevará a cabo dicha investigación, se procederá a realizar la prueba de confiabilidad del instrumento a través del coeficiente de Alfa de Cronbach.

3.5 Aspectos éticos

Autonomía: se aplicará mediante el consentimiento informado.

Beneficencia: se brindará capacitaciones sobre apoyo emocional y coach en salud.

No maleficencia: No presenta riesgo, ni daño al trabajador.

Justicia: trato justo, equitativo y digno a todos los trabajadores de la empresa.

3.6 Plan de análisis

Se utilizará el programa de Microsoft Office Excel 2020; la información en el programa permitirá realizar un análisis descriptivo por cada variable y luego por cada dimensión, para la correlación de las dos variables se aplicará el análisis inferencial. Los resultados serán presentados en tablas estadísticas.

IV. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Blanco G. Reflexión sobre la promoción de la salud en el trabajo. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2016 [citado 2016 Ago 14] ; 24(2): 139-144. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382016000200008&lng=es.
2. OIT. Plan seguro, plan saludable: Directrices para la elaboración de programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. En: Ginebra en español 2013 [citado el 08 de diciembre de 2014]. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_233033.pdf
3. Llamas -Jiménez Alexis. Promoción de hábitos saludables en el trabajo para el bienestar de la población trabajadora. Rev. Colomb. Cardiol. [Internet]. 2014 [cited 2014 Aug 12] ; 21(4): 199-201. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-56332014000400001&lng=en.
<https://doi.org/10.1016/j.rccar.2014.09.001>.
4. OMS. Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. En: Ginebra en español 2010 [citado el 08 de diciembre de 2014]. Disponible en: https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
5. Leal -Mejía C, Rojas-Farfan S. Condiciones de trabajo saludables. Análisis de los estudios realizados en Colombia y Europa en el periodo 2002 – 2012. [Tesis para obtener el grado de Master en Administración en Salud]. Bogotá, Colombia. Universidad del Rosario, 2012. Disponible en:

<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/bcc8b252-19e2-413a-b45a-bc9258963764/content>

6. Caraballo J. La salud de los trabajadores y las trabajadoras y la cuestión de la integralidad. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2016 [citado 2016 jun 20] ; 24(2): 64-66. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382016000200001&lng=es.
7. Delgado M, Di Antonio A. La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso. [Tesis de licenciatura]. Caracas, Venezuela. Universidad Central de Venezuela, 2010. Disponible en: aber.ucv.ve/bitstream/10872/3527/1/Completo..pdf
8. Moya- Mier S. Motivación y satisfacción de los profesionales de enfermería: investigación aplicada en un área quirúrgica del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. [Tesis de licenciatura]. Cantabria. Universidad de Cantabria, 2011. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/477/Moya+Mier+S.pdf?sequence=1>
9. García- Sanz V. La motivación laboral - Estudio descriptivo de algunas variables. [Tesis de licenciatura]. Valladolid, España. Universidad de Valladolid, 2012. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Santana – Aldas L. La motivación y su incidencia en el rendimiento laboral de la Empresa MADEARQ S.A. de la ciudad de Ambato. [Tesis de Bachiller]. Ambato, Ecuador. Universidad Técnica de Ambatto, 2012.

- Disponible en:
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1652/1/519%20ING.pdf>
11. Martínez L, Oviedo-Trespalacios O, Luna C. Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Salud, Barranquilla [Internet]. 2013 [citado 2016 Aug 11] ; 29(3): 542-560. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300006&lng=en
12. Dzib Koh N, Campos Covarrubias M, Novelo Alpuche V, Pérez Loria D. Percepción de riesgo y clima de seguridad en operadores de transporte en Mérida, Yucatán. Acta de investigación psicol [revista en la Internet]. 2016 [citado 2016 Ago 11] ; 6(1): 2277-2285. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-48322016000102277&lng=es. [https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(16\)30049-7](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(16)30049-7).
13. Zubiri Sáenz F.. Satisfacción y motivación profesional. Anales Sis San Navarra [Internet]. 2013 [citado 2016 Ago 21] ; 36(2): 193-196. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272013000200002&lng=es.
14. Romeral-Hernández J. Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo: El modelo español. Boletín mexicano de derecho comparado [Internet] 2012. [citado 2016 jun 14] ;45(135), 1325-1339. Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332012000300012&lng=es&tlng=es.

15. Montoya C, Boyero Martín. El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Visión de futuro*, 20(2) [citado 2016 feb 14], de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000200001&lng=es&tlng=es.
16. Charaja Y, Mamani J. Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - Puno – Perú. *Comunicación [Internet]*. 2014; [citado 2016 Ago 21]; 5(1), 05-13. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es.
17. Araya-Castillo L, Pedreros -Gajardo M. Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile. *Revista de Ciencias Sociales (Cr) [Internet]*. 2013; [citado 2016 jun 21] IV(142):45-61. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>
18. Jaen-Diaz M. Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de Motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. [Tesis doctoral]. Madrid, España Universidad Complutense de Madrid. 2010 [citado el 30 de mayo de 2015]. Disponible en: <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/b2ecb043-f5f8-4197-9dfc-4484acd9c7d4/content>

19. Manosalvas- Vaca C, Manosalvas -Vaca L, Nieves- Quintero J. El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister* [Internet]. 2015, [citado 2016 jun 23] (26), 5-15. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-02792015000100001

V. PRESUPUESTO Y CRONOGRAMA

Presupuesto

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
RECURSOS MATERIALES			
Lápices	40	0.50	20.00
Borradores	40	0.50	20.00
Lapiceros	40	1.00	40.00
Tajadores	02	1.00	2.00
Hojas bond	250	0.10	25.00
Folder manila	10	0.50	5.00
SUB TOTAL			112.00
RECURSOS LOGISTICOS			
Movilidad	10	15.00	150.00
Impresiones	250	0.10	25.00
Comunicación:			
Telefónica	20	0.20	4.00
Copias	80	0.10	8.00
Refrigerio	40	4.00	160.00
SUB TOTAL			347.00
TOTAL			459.00

Cronograma

ACTIVIDADES/ MESES	2015				
	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Revisión de proyecto de investigación.					
Inscripción en el Comité de Ética de la UPCH.					
Revisión de proyecto de investigación por Comité de Ética de la UPCH.					
Validar instrumento a través de juicio de expertos y prueba piloto.					
Solicitar la autorización respectiva de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha.					
Selección de la población de estudio de acuerdo a los criterios de selección y Aplicación del instrumento para determinar la percepción del entorno laboral y su relación con la motivación en los trabajadores de la empresa.					

ANEXOS

ANEXO N°1

PERCEPCIÓN DE ENTORNO LABORAL Y MOTIVACIÓN

Este cuestionario es aplicado con la finalidad de recoger información acerca de la percepción del entorno laboral y su relación con la motivación, para la determinación de estrategias de mejoras, que permitan brindar ambientes laborales saludables y con ello motivarlo en su quehacer diario.

Número 0 = Nunca

Número 1 = A veces

Número 2 = Siempre

I. Datos personales:

1. Edad: _____ años
2. Sexo: () varón () mujer
3. Grado de instrucción
 - () Primaria
 - () Secundaria
 - () Superior

II. Cuestionario sobre Percepción de Entorno Laboral y Motivación:

PERCEPCIÓN DE ENTORNO LABORAL			
PREGUNTAS	NUNCA	AVECES	SIEMPRE
ENTORNO FISICO			
1. ¿En tu ambiente de trabajo hay presencia de sustancias químicas? (Ejemplo: polvos, humos, etc)	()	()	()
2. ¿Hay adecuada iluminación en tu ambiente de trabajo?	()	()	()
3. ¿La ventilación es adecuada en tu puesto de trabajo?			
4. ¿El nivel de ruido o vibraciones en tu lugar de trabajo es soportable?	()	()	()
	()	()	()
5. ¿Su lugar de trabajo se encuentra limpio y ordenado?			
6. ¿Existe adecuada eliminación de sustancias biológicas? (Ejemplo: basurereros rotulados).	()	()	()
	()	()	()
7. ¿Existe señalización de zonas de seguridad y evacuación?	()	()	()
8. ¿Tiene espacio suficiente en su puesto de trabajo?	()	()	()
9. ¿Cree Usted, que su silla es adecuada?	()	()	()
10. ¿Se encuentra la pantalla a la altura adecuada para Usted?			
ENTORNO PSICOSOCIAL			
11. ¿Trabaja 8 horas al día?	()	()	()
12. ¿Cree Usted que tiene autonomía en su trabajo?	()	()	()
13. ¿Realiza trabajos de acuerdo para lo que fue contratado?	()	()	()
14. ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?			
15. ¿Cree Usted, que la empresa se interesa o preocupa por sus trabajadores?	()	()	()
16. ¿Mantiene Usted una comunicación efectiva con sus compañeros de trabajo?	()	()	()
ENTORNO PROMOTOR DE SALUD			
17. ¿La empresa propicia el deporte?	()	()	()
18. ¿Cree Usted, que la alimentación que le brinda la empresa, es balanceada?	()	()	()
	()	()	()
19. ¿La empresa cuenta con una cafetería y/o comedor saludable?	()	()	()
20. ¿El ambiente es libre de humo de tabaco?			

CHECK - LIST SOBRE MOTIVACIÓN		
PREGUNTAS	SI	NO
LOGRO		
21. Se observa al trabajador contento realizando sus actividades	()	()
22. La empresa otorga algún reconocimiento o recompensa a sus trabajadores (Ejemplos: diplomas, carta de reconocimiento, bonos, etc).	()	()
PODER	()	()
23. El jefe delega autoridad a sus trabajadores.		
24. El personal obedece órdenes del trabajador; a quien le han delegado autoridad.	()	()
AFILIACION	()	()
25. El trabajador mantiene una buena relación con su jefe		
26. El trabajador mantiene una buena relación con sus compañeros.	()	()

ANEXO N°2

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Consentimiento para participar en un estudio de investigación

- ADULTOS -

Institución : Universidad Cayetano Heredia – UPCH

Investigadores: Lic. Enf. Julissa Ramos Puño, Lic. Enf. Rosa Valladares
Maturrano

Título: Percepción de entorno laboral y su relación con la motivación
de los trabajadores de la Empresa Sociedad Minera Corona
S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos – Cañete 2016.

Propósito del Estudio:

Lo estamos invitando a participar en un estudio llamado: “Percepción de entorno laboral y su relación con la motivación de los trabajadores de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. Unidad Yauricocha, Yauyos – Cañete 2016”. Este es un estudio desarrollado por las investigadoras de la Universidad Peruana Cayetano Heredia; para obtener información sobre la percepción del entorno laboral y su relación con la motivación de los trabajadores de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A. y determinar estrategias de mejoras, que permitan brindar ambientes laborales saludables y con ello motivar al trabajador en su quehacer diario.

El entorno laboral es un lugar donde todos trabajan unidos para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad.

La motivación es el motor de nuestro obrar, es una fuerza capaz de impulsar nuestra conducta, y también de sostenerla mientras dure esta conducta.

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le formulará un cuestionario con 30 preguntas. Cuya duración aproximada es de 15 minutos.

Riesgos:

No se prevén riesgos por participar en esta fase del estudio.

La formulación del cuestionario no supone riesgo biológico, físico ni psicológico.

Beneficios:

Usted se beneficiará ya que a través de los resultados obtenidos se brindará alternativas para mejorar su rendimiento laboral a través de capacitaciones sobre apoyo emocional y coach en salud.

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar en la determinación de estrategias de mejoras, que permitan brindar ambientes laborales saludables y con ello motivar al trabajador en su quehacer diario.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

Deseamos conservar sus respuestas por 02 años; estas respuestas serán usadas para determinar la Percepción del entorno laboral y su relación con la motivación de los trabajadores de la Empresa Sociedad Minera Corona S.A.

Este cuestionario será identificado con códigos.

Autorizo a participar en el cuestionario SI NO

Además, la información de sus respuestas será guardada y usada posteriormente para estudios de investigación beneficiando en la determinación de estrategias de mejoras, que permitan brindar ambientes laborales saludables y con ello motivar al trabajador en su quehacer diario. Así mismo; se contará con el permiso del Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio.

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, teléfono 01- 319000 anexo 2271.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Participante

Nombre:
DNI:

Fecha

Investigador

Nombre:
DNI:

Fecha

ANEXO 3

TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

PERCEPCIÓN DEL ENTORNO LABORAL	No saludable		Saludable		TOTAL
	N	%	N	%	
	Entorno Físico				
Entorno Psicosocial					35
Entorno Promotor de Salud					35
TOTAL					35

MOTIVACIÓN	No motivado		Motivado		TOTAL
	N	%	N	%	
	Logro				
Poder					35
Afiliación					35
TOTAL					35

MOTIVACION	PERCEPCION DEL ENTORNO LABORAL		
	No Saludable	Saludable	TOTAL
No Motivado			
Motivado			
TOTAL			