

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
Escuela Profesional de Administración



**Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la motivación  
laboral en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo 2023**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en  
Administración y Negocios Internacionales

**Autor:**

Isela Marianela Gutierrez Bustamante

**Asesor:**

Mg. Yessica del Rocio Erazo Ordoñez

Lima, Setiembre 2024

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo (Yessica del Rocio Erazo Ordoñez), docente de la Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo 2023”** del autor Isela Marianela Gutierrez Bustamante, tiene un índice de similitud de 20% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 29 días del mes de octubre del año 2024



---

Yessica del Rocio Erazo Ordoñez

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 09 días del mes de setiembre del año 2024 siendo las 15:00 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección de la Señora presidente del Jurado: Mtra. Danney Lita Alomia Lozano, el secretario: Mg. Julio Gerson Rengifo Mansilla, como miembro: Mtra. Ruth Edelmira Pillock Moyna de Ortiz y la asesora Mg. Yessica Del Rocio Erazo Ordoñez, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: "Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo 2023" de la Bachiller:

a. Isela Marianela Gutierrez Bustamante

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

a. **Candidato (a):** Isela Marianela Gutierrez Bustamante

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14.2	C	Aceptable	Bueno

(\*) *Ver parte posterior*

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

\_\_\_\_\_  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Secretario

\_\_\_\_\_  
Asesor

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Miembro

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (a)

\_\_\_\_\_  
Candidato/a (b)

# **Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo 2023**

*Occupational health and safety management and work motivation in the District Municipality of San José, Chiclayo 2023*

*Isela Marianela Gutiérrez Bustamante, es egresada de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Peruana Unión (Perú).*

## **Resumen**

---

La gestión de la seguridad se fundamenta en diversos procesos administrativos, cuya finalidad es prevenir y controlar los accidentes y enfermedades que puedan suscitarse en el lugar de trabajo. El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la motivación laboral en la entidad edil de San José, Chiclayo 2023. La metodología fue correlacional, descriptiva, no experimental y transversal. La población y la muestra se conformó con 112 empleados. El resultado evidencia que existe correlación directa, favorable y alta de  $\rho = 0.804$  y p-valor inferior al 5%, entre las variables; llegándose a concluir que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables, corroborándose la hipótesis de investigación.

## **Palabras clave**

Gestión de la seguridad, salud en el trabajo, organización, planeación, apoyo, operación, evaluación del desempeño y motivación laboral

## **Abstract**

---

Safety management is based on various administrative processes, the purpose of which is to prevent and control accidents and illnesses that may occur in the workplace. The objective of the research was to determine the relationship between occupational health and safety management and work motivation in the municipal entity of San José, Chiclayo 2023. The methodology was correlational, descriptive, non-experimental and cross-sectional. The population and sample consisted of 112 employees. The result shows that there is a direct, favorable and high correlation of  $\rho = 0.804$  and p-value less than 5%, between the variables; concluding that there is a statistically significant relationship between both variables, corroborating the research hypothesis.

## **Keywords**

Safety management, occupational health, organization, planning, support, operation, performance evaluation and work motivation

## 1. Introducción

Ante la llegada del virus pandémico, el rubro de higiene y seguridad llegó a valorarse notablemente, considerando su influencia y necesidad en el área productiva y en los resultados económicos de una organización.

Por lo que el empleador se ocuparía de la prevención de los accidentes y enfermedades en el trabajo, asegurar y fomentar la salud de estos; mediante la ejecución de una metodología basada en la lógica y por fases, fundamentada en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) implicando las políticas organizacionales, evaluativas, aplicativas, planeación, auditoría y actividades de optimización, (Ojeda, 2017).

Cabe resaltar que en el departamento de seguridad de la entidad edil no se vienen ejecutando las normativas vigentes, como: decretos, leyes y resoluciones esenciales para gestionar la seguridad y salud laboral, así como, aminorar los riesgos y peligros habidos. Así también, la sección de limpieza pública no cuenta con brigadas de: evacuación, contra incendios y primeros auxilios, las mismas que son relevantes en circunstancias de emergencia como: accidentes, incidentes, sismos, etc., a estas carencias se suma la desmotivación y falta de incentivos de los líderes hacia los trabajadores, igualmente se aprecia el escaso compromiso e intervención de los encargados del comité de seguridad y salud en labores de investigar accidentes, inspectoría de actos y situaciones de escasa seguridad.

Así mismo, la investigación se desarrolló con el fin proponer las mejoras en su contexto organizativo, planeación, el apoyo, operación, evaluación y desempeño.

La población beneficiaria serían los empleados de la institución edil. Los beneficios que traerían sería la optimización de la motivación en el trabajo de los servidores de la institución edil de Pacora, y así lograr los propósitos de la entidad.

**Referente a los antecedentes internacionales** encontramos el aporte de: Bautista, (2021) quien concluyó que la causa del nivel bajo en eficiencia evidenciada, es producto del incumplimiento de los estatutos constituidos en la nación relacionados al control del SSSL, a la casi nula comunicación, nulo seguimiento de los procesos y, escaso nivel de responsabilidad de las áreas que conforman el sistema de gestión. Según, Centanaro, (2021) consideró que la envergadura y rango de riesgo, producto de la valuación medido de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, sitúa a la mencionada entidad., en un nivel “moderado aceptable” al ejecutar más del 70% de los requerimientos exigibles. Así mismo, Tejada & León, (2020) mencionaron que se requiere urgentemente la reorganización de todos los elementos fundamentales que requiere el sistema, así como revisar, el método aplicado en el reconocimiento de riesgos. En este sentido, Caiza & Picuasi, (2020) concluyeron que los sectores de alto riesgo en estas organizaciones son: la zona de corte, producción y serigrafía a quienes se les proporciona los EPP. Así mismo, se constató la escasa responsabilidad de los empleados que obstruyen la gestión eficiente en salud y seguridad laboral. Por lo que, Guzmán, (2018) en su estudio, mencionó que con el SG – SST la corporación universitaria tuvo las herramientas y lineamientos necesarios para su ejecución.

Respecto a los antecedentes nacionales, se visualiza el aporte de Chávez & Jiménez, (2021) concluyeron que el SGSST se encontró en un 14% de cumplimiento e indicando que no está en óptimas condiciones e identificó actividades poco seguras representando un 50% de los riesgos relevantes que pasaron a ser tolerantes.

Según, Aranguren, (2021) determinó que la compañía evidencia poca eficiencia en la gestión de salud y seguridad laboral, reflejando el 10.52% en ejecución de la normativa vigente nacional; que se traduce en los diversos accidentes producidos en la compañía. Según, Jiménez(2018) que dada la escasa cognición referente a herramientas de gestión, es prioritario para este rubro, ajustarse a las normativas en cuestiones de salud y seguridad laboral.

Según, Parque, (2018) determinó que con la ejecución del SGSST, se lograron minimizar las estadísticas de accidentes a solo uno leve, determinando que su implementación es beneficiosa para la empresa JCM. Así mismo, Ramírez, (2018) llegó a concluir que la implementación de este sistema posibilitó optimizar la ejecución de la seguridad y salud en la organización. Por lo tanto, Florián, (2021) luego de su ejecución la cultura preventiva mostró que un 81% tiene nivel alto, el 19% nivel medio y cero nivel bajo, asimismo, el efecto en la cultura preventiva se tradujo en un aumento del 47%. Se concluyó que la adaptación de la GSSL optimiza la cultura preventiva de acuerdo con la prueba de Wilcoxon evidenciando una disimilitud significativa ( $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ). En este sentido, Alcántara & Morales, (2020) concluyeron que la seguridad y salud en el trabajo evidenció una correlación medio alta con Rho – Spearman de 0,837 con el valor  $p < 0.01$ .

Según, Palomino, (2017) explicó que la gestión administrativa se vincula significativamente con la motivación laboral en la mencionada institución, con un Rho Spearman de 0.891, evidenciando una alta correlación favorable entre las variables.

Con respecto al vacío del conocimiento, evidenciamos que los antecedentes internacionales y nacionales coinciden, como es el caso de ( Bautista y Chávez, 2021); (Tejada y León, Caizaque, 2020); (Guzmán, Jiménez y Parque, 2018) quienes mencionan que existe poca eficiencia en la aplicación de prevención de riesgos dado que no se cumplen los estatutos, los lineamientos, existe falta de comunicación, como bajo compromiso, no se revisan los métodos aprobados por las organizaciones, por lo que su resultado es mínimo en la ejecución de los sistema de gestión de riesgos. Por otro lado, evidenciamos que (Ramírez, Florián y Alcántara,2020) concuerdan que es necesaria la implementación de un sistema de optimización de la seguridad y prevención de riesgos laborales, mejorando así la cultura de la prevención de riesgos. En este trabajo de investigación abordaremos la investigación en la planeación, organización, operación, evaluación del desempeño y las mejoras continuas con el fin que la motivación laboral mejore en los trabajadores de la entidad edil de San José, Chiclayo 2023.

**Respecto a la definición de la variable gestión de la seguridad y salud en el trabajo.** Es una materia que intenta prever los accidentes y enfermedades provocadas por la condición laboral, además de la protección y promoción de la salud de los colaboradores (Isotools,2016). También es un sistema de gestión fundamentado en diversos procedimientos administrativos cuya

finalidad es prevenir y controlar las lesiones y enfermedades que se susciten en el trabajo (Support, 2020). En virtud de ello, se define como un grupo de principios, normativas, instrumentos y métodos dirigidos a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, los mismos que se interrelacionan e interactúan progresiva y lógicamente en la labor organizacional. Viene a ser el marco legal y material que ayuda al desenvolvimiento de la compañía con la finalidad de asegurar un ámbito de trabajo saludable, seguro y productivo. (Instituto Hegel, 2021). Refiere que es la prevención de los accidentes y enfermedades vinculadas a la actividad laboral. Así mismo, protege y promueve la salud del personal (OIT, (2020). Según el estudio, refiere que es el grupo de fases implicadas en el proceso productivo, que brinda las condiciones requeridas para laborar de manera disciplinada (ISO 45001, 2016).

Sobre la base de ello, se puede decir que es la administración de los medios que permiten anticiparse, controlar y evitar hechos desfavorables en temas de siniestralidad, salud y protección laboral.

Por otra parte, los modelos teóricos de esta variable, según Anaya, (2017) el modelo de salud y seguridad laboral con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones viene a ser holístico, con gestión integral de las organizaciones a partir del enfoque de la salud y la seguridad laboral, implicando la protección del contexto natural y social, con calidad y productividad. Al modelo lo integran diversas situaciones y causas de riesgo de los departamentos gestionados, así como los índices de calidad y productividad. Tiene por finalidad fomentar un estilo de vida sano en los colaboradores; optimizar las condiciones laborales con calidad y productividad; se apoya en la gestión integral enfocada en los sujetos respetando los derechos, considerando su involucramiento y desarrollando sus capacidades, así mismo, proyecta la responsabilidad social hacia la comunidad y grupos de interés.

Según, Duque, (2018) explica un modelo teórico de un sistema integrado de GSST. Que su propósito es conseguir un resultado empresarial eficiente al gestionar las tres materias de manera integrada, en otras palabras, uniendo el proceso, sistema y actividad que la soporta, gestiona y compone. La Integración exitosa de distintos departamentos de una compañía (salud ocupacional, ámbito, calidad y seguridad) requiere de la coordinación de acciones que resulten efectivas, directivos plenamente comprometidos, recursos humanos y técnicos, colaboradores involucrados y comprometidos, etc., pero que como resultante serán favorecidos con la simplificación documental vital para la entidad, así como la adopción de políticas apropiadas para con los colaboradores.

Al respecto, Rivera, (2009) menciona el modelo teórico del sistema de GSST, en el momento que la compañía decide eliminar o minimizar y llevar el control de sus riesgos y costo de las incidencias, accidentes y enfermedades profesionales, necesitará a partir del enfoque técnico gestionar las acciones direccionadas para ese fin. Para confeccionar el programa de GSST se deben tener definidos los propósitos y conseguir los medios, recursos y tiempos requeridos. Los

colaboradores deben ser competentes (capacitados, entrenados y experimentados) para desenvolverse en las labores que influyen sobre la GSST. Se deben determinar y conservar los procedimientos con el fin de supervisar periódicamente el comportamiento de la SST. La dirección de la organización establecerá los medios para conservar los registros que garanticen la óptima operatividad del SGSST. Así mismo, se deben establecer los procedimientos para el control del SGSST de manera interina planificando y programando las auditorías.

**Con respecto a las dimensiones de la variable gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

1) En el contexto de la organización y la planeación. Se refiere a las labores propias de la gerencia, juntas, directivas, etc. centrados en administrar y direccionar recursos para implementar y sostener el SGSST. Esta concentrará los planes o estrategias, las políticas y actividades que componen la organización de la compañía, estableciendo las obligaciones y la ejecución de mecanismos o recursos, en la planificación, implementación y valuación de la SST (SG SST, 2020). 2). Gestión técnica o de apoyo implica los sistemas, normas, métodos e instrumentos que posibilitan tener conocimiento, identificar, evaluar y realizar la medición de los factores de riesgos laborales, asimismo, establecer las normas para corregir, prevenir y reducir las causas que influyen en el mejor desenvolvimiento del SGSST (Rodríguez, 2016). 3) Los procedimientos y programas operativos básicos: los cuales concentran el total de componentes y subcomponentes que debido a su envergadura y relevancia deben tener un abordaje especial, generalmente dada su complejidad generan mayores costos, y que ocasionalmente su descuido significaría perder competitividad en el mercado, (Mayorga & Sánchez, 2015) y por último, 4) Evaluación del desempeño. Cuya finalidad es el desarrollo, descubrimiento, aplicación y evaluación de las competencias cognitivas, habilidad, destreza y conducta del colaborador, orientados a producir y fortalecer las RRHH, los cuales deberán encaminarse a promover y apoyar el talento humano, puesto que ello aportará valor agregado a las labores empresariales y a disminuir los riesgos laborales, considerando aspectos relevantes como el seleccionar, comunicar, informar, formar y capacitar (Melgarejo, 2019).

Con respecto a la segunda variable **motivación laboral**, según la Universidad Santander, (2020) la define como el proceso a través del cual los sujetos, al realizar ciertas actividades desarrollan competencias que posibilitan la consecución de sus propósitos que cubrirán sus necesidades. Así mismo, Orellana, (2022) indica que es la respuesta de los empleados de una entidad a cierto estímulo agradable, constante y que favorece el correcto desenvolvimiento. En referencia, Qualtrics, (2022) la define como la oportunidad que tiene la compañía de incentivar a sus colaboradores, a conservar, optimizar, crear o transformar su productividad o su conducta mediante incentivos.

Por otro lado, la Enciclopedia Económica, (2021) menciona que es la habilidad con que cuenta una compañía para mantener una actitud positiva en sus empleados. En este sentido, Castillo, (2022) refiere que es un incentivo que realizan las compañías, para conservar a sus colaboradores con alto nivel de satisfacción y compromiso en sus labores encomendadas.

En conclusión, se puede decir que es la facultad que cuenta la organización de aplicar las estrategias pertinentes que logren el confort y la satisfacción de sus colaboradores, traduciéndose en su permanencia y compromiso con los propósitos de la compañía.

Así mismo, los modelos teóricos de la variable motivación laboral son, los que a continuación se mencionan: Según, Callata & Gonzales, (2017) menciona la motivación laboral (McClelland, 1961) es el modelo que gira sobre la base de tres necesidades o motivos cuya conformación va perfeccionando en su día a día como producto del aprendizaje: a) De logro: se dan con la finalidad de alcanzar el éxito, evitando el fracaso y se rigen de acuerdo con un modelo. b) De poder: es la que se refiere a la influencia y control sobre los demás. c) De afiliación: referidas a las interrelaciones afectuosas entre los colaboradores.

En este sentido, Manso, (2002) refiere el modelo de la teoría de los dos factores de Herzberg, el cual está condicionada a dos elementos: **(1) Factores higiénicos:** el término higiene revela su naturaleza preventiva y profiláctica, destinada prioritariamente a prevenir las causas de la insatisfacción. Estos implican condiciones laborales y bienestar, políticas organizativas y administrativas, interrelación con el supervisor, capacidad técnica del mismo, retribución salarial, continuidad en el puesto e interrelaciones personales. **(2) Factores motivacionales:** están referidos a las labores y deberes del cargo en sí; crean satisfacción permanente e incremento de la productividad por sobre los niveles normales. Conforman el contenido del cargo y la integran: delegan responsabilidad, libre decisión de ejecución del trabajo, ascenso, pleno empleo de las capacidades personales, formular y evaluar los objetivos relacionados con estos, simplificación del cargo (ejecutado por el responsable) y ampliar o enriquecer el cargo (horizontal o verticalmente).

Según Sanchis, (2017) menciona el modelo de motivación laboral expuesto por Víctor Vroom (1962) y reforzado por Porter y Lawler; citado en Vidaurre (2009). Está basado en esta premisa: “la fortaleza de una proclividad a proceder de cierta forma se condiciona a la fortaleza de una expectativa de que este proceder logrará cierto resultado de interés del sujeto”. La motivación de acuerdo con Vroom es el resultado de 3 elementos: (1) Valencia: referido al grado de anhelo que tiene un sujeto para lograr sus metas. Es exclusivo para cada colaborador, depende de la experticia y con el tiempo puede cambiar. (2) Expectativa: referido al nivel de certidumbre acerca del empeño vinculado a la labor resultará en la ejecución de una actividad. (3) Medios: referidos a la expectativa de un sujeto acerca de recibir cierta retribución.

**Igualmente, las dimensiones de la motivación laboral.** Según Herzberg (1959) citado por Machuca, (2019) refieren que la motivación laboral de Herzberg, cuenta con cinco dimensiones: **Dimensión 1. Reconocimiento:** viene a ser cierta acción de gentileza, enaltecimiento o exclusión, producto del análisis de los directivos u otros sujetos vinculados. Se encuentra determinado por la recompensa y cuidado de algún interés. **Dimensión 2. Logro.** Viene a ser el estímulo de sacar ventaja alcanzada respecto a un conjunto de modelos. Esta definición desde el enfoque del incentivo está determinada esencialmente por la supervisión y la satisfacción del colaborador. **Dimensión 3. Progreso.** Viene a ser el cambio en la disponibilidad del individuo frente a la entidad. Al mismo tiempo, integra la posibilidad del progreso y está determinado por la percepción de las mejoras y confluencias de supremacía otorgada al colaborador de la entidad. **Dimensión 4. Crecimiento.** Viene a ser la descripción de la posibilidad con que se

cuenta para lograr el desarrollo intrínseco de la entidad. Analiza al mismo tiempo, la posibilidad de realizar una especialización.

**Dimensión 5. Responsabilidad.** Considera el grado de autodeterminación con que cuenta el colaborador para lograr determinaciones peculiares e incluir filosofías personales. De este modo, integra la responsabilidad al trabajo y el trabajo a los demás.

## 2. Materiales y método

Según Hernández et al. (2010) refieren que es descriptiva por que intenta especificar las cualidades y los aditivos relevantes de los sujetos, grupos, poblaciones o cierta modalidad sujeta al análisis, asimismo, el estudio es correlacionar porque intenta evaluar la relación entre dos variables y es transversal dado que se enfoca en el estudio de un solo año; en esta investigación se determinará la relación que existe entre gestión de la seguridad y salud y la motivación laboral en la institución edil distrital de San José, Chiclayo 2023.

Según, Tamayo y Tamayo (2004) menciona que la población se refiere que es el total del fenómeno a investigar, en la que las unidades de población tienen una cualidad ordinaria el cual se evalúa y resultan los datos para el estudio. En este sentido, la población está integrada por 112 empleados de la entidad edil de San José, por lo tanto, se tomará como muestra el total de la población, lo que es una muestra censal.

**Con respecto a los criterios de inclusión.** Se incluyó a los servidores de la entidad edil de San José, Chiclayo 2023; hombres y mujeres que se encuentren en calidad de contratados y la edad correspondiente para dicho fin; personal con nombramientos que laboran en la mencionada entidad. **El criterio de exclusión. No se consideraron a las** personas ajenas al municipio, al personal que trabajan en entidades públicas que no sean trabajadores del municipio, a los hombres y mujeres que no son contratados por el Municipio de San José.

**Con relación con las técnicas de recolección de datos.** Se empleó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumentos los cuestionarios para el recojo de información. En ese sentido, se visitará el Municipio de San José con el fin de encuestar a los trabajadores, pedir el consentimiento informado, solicitar el permiso para aplicar el cuestionario a los 112 trabajadores.

**Las técnicas estadísticas para el procesamiento de la información. Con relación a la validación.** Se efectuará con la técnica de juicio de 3 expertos, quienes validarán los instrumentos a través de la firma de las constancias respectivas.

**La confiabilidad** del instrumento GSSL. La tabla 1 muestra el coeficiente de confiabilidad de Cronbach de 0,937 del primer instrumento con la prueba piloto realizada a 25 colaboradores de la mencionada entidad edil, hallándose en un nivel óptimo por encima del 0.9 en congruencia con la escala de George y Mallery (2003).

### Tabla 1.- Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,937	,938	25

**Confiabilidad del instrumento motivación laboral.**

La tabla 2 presenta el coeficiente de confiabilidad de Cronbach de 0,851 con la prueba piloto practicada a 25 empleados de la mencionada entidad, este se ubica en un nivel bueno al mostrarse mayor que 0.8 en congruencia con la escala de George y Mallery (2003).

**Tabla 2.- Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,851	,859	25

**Con respecto a la utilización de instrumentos en el estudio,** Erazo & Rodríguez, (2017) validaron el instrumento de gestión de la seguridad y salud laboral. Las dimensiones son: contexto de la organización (8 ítems), planeación (3 ítems), apoyo (5 ítems), operación (6 ítems), evaluación del desempeño (7 ítems), mejora (2 ítems). Con una escala de Likert que cumple totalmente (CT), cumple parcialmente (CP), no cumple (NC), no aplica (NA). Así mismo, López & Ibarra, (2019) en el instrumento de motivación laboral, tiene las siguientes dimensiones como: motivación extrínseca. Se utilizará el cuestionario con una escala de Likert, totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), algo de acuerdo (4), de acuerdo (5).

**En este sentido, el procesamiento y análisis de datos.** Se hará con el enfoque cuantitativo concluyente apoyándose en la estadística descriptiva y tablas de frecuencias, para mejorar la exactitud y análisis de la información obtenida. Luego de la prueba correspondiente, se empleará la estadística no paramétrica, lo cual incluye pruebas de hipótesis y los coeficientes de correlación de Spearman.

**Los aspectos Éticos.** Se solicitará al Municipio de San José, Chiclayo Perú; el permiso respectivo para la realización de la encuesta para aplicarla a los empleados de la institución, adjuntándose como anexos. A la vez, se solicitará el consentimiento informado para completar el cuestionario. Así mismo, este estudio aportará a futuros estudios académicos y para el desarrollo y optimización de los municipios.

**3. Resultados**

La tabla 1 expone la prueba de normalidad a partir del estadístico de Kolmogorov – Smirnov, donde se aprecia que los p-valores son inferiores al valor de la significancia del 5%, por lo que se prueba la hipótesis alternativa la cual nos menciona que las variables no se distribuyen normalmente, ante ello, utilizaremos la prueba no paramétrica para correlación a través del Rho de Spearman.

Ho. Las variables se distribuyen de manera normal

H1. Las variables no se distribuyen de manera normal

*Tabla 1*

*Prueba de normalidad*

Variables / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Contexto de la organización	0.115	112	0.001
Planeación	0.264	112	0.000
Apoyo	0.170	112	0.000
Operación	0.175	112	0.000
Evaluación de desempeño	0.101	112	0.007
Mejora continua	0.332	112	0.000
<b><i>Gestión de la seguridad y salud en el trabajo</i></b>	<b><i>0.122</i></b>	<b><i>112</i></b>	<b><i>0.000</i></b>
<b><i>Motivación laboral</i></b>	<b><i>0.428</i></b>	<b><i>112</i></b>	<b><i>0.000</i></b>

En la tabla 2, se muestra que las variables tienen una correlación directa, favorable y alta de rho = 0.804 y p-valor por debajo del 5%, en base a ello, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables, corroborándose la hipótesis de investigación.

**Tabla 2**

Relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo, 2023

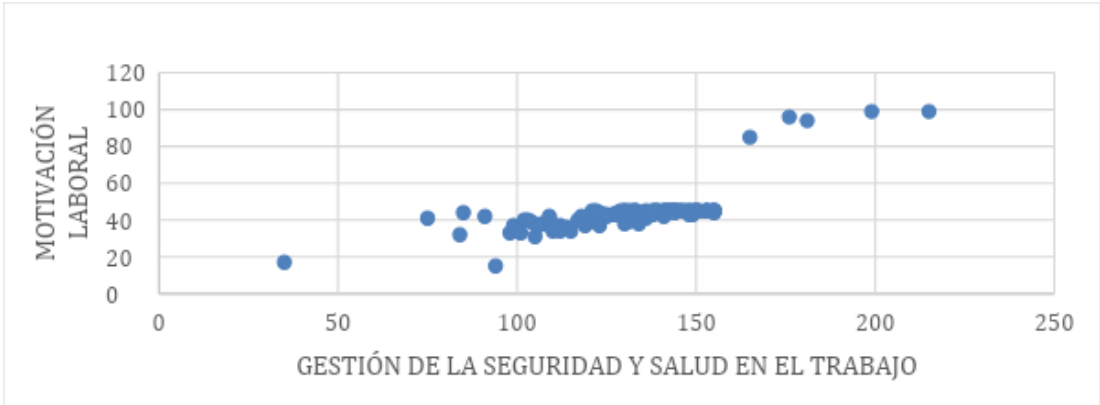
Rho De Spearman	Motivación Laboral	Gestión de la seguridad y salud en el trabajo
	Coefficiente de correlación	1.000
	Sig. (Bilateral)	,804**
Motivación laboral		0.000
	N	112

Gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Coeficiente de correlación	,804**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	112	112

Del mismo modo, habiéndose corroborado la hipótesis, donde se prueba la correlación significativa, la figura 1 nos muestra que entre las variables existe una tendencia favorable y directa, es decir, conforme los puntajes de la mencionada variable aumentan, los puntajes de la motivación a la vez lo harán y viceversa.

Figura 1

Diagrama de dispersión de la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo, 2023



La tabla 3, expone que la dimensión contexto de la organización y la variable motivación laboral, muestran correlación directa, favorable y moderada de rho = 0.706 y p-valor por debajo del 5%. Por lo tanto, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose en el estudio.

Tabla 3

Relación entre el contexto de la organización y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo, 2023

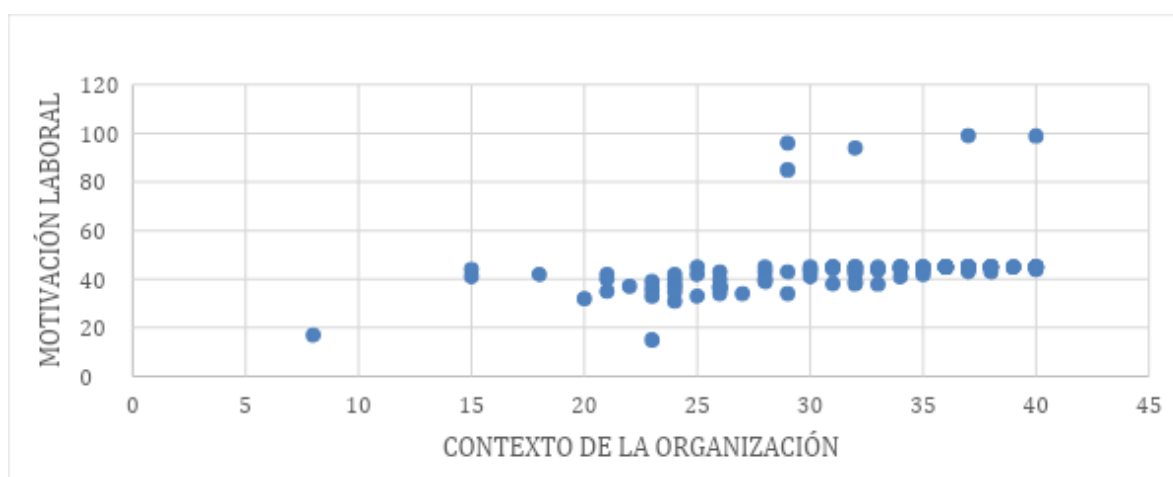
		Motivación laboral	Contexto de la organización
Rho De Spearman			
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,706**
	Sig. (bilateral)		0.000

	N	112	112
Contexto de la organización	Coefficiente de correlación	,706**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	112	112

Asimismo, habiéndose corroborado la hipótesis, donde se prueba la correlación significativa, la figura 2 nos muestra que entre la dimensión contexto de la organización y la variable motivación laboral existe una tendencia favorable y directa, es decir, conforme los puntajes de la dimensión contexto de la organización aumentan, los puntajes de la variable motivación a la vez lo harán y viceversa

Figura 2

Diagrama de dispersión del contexto de la organización y la motivación laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo, 2023



La tabla 4, expone que la dimensión de planeación y la variable motivación laboral, muestran correlación directa, favorable y moderada de  $\rho = 0.500$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose en el estudio.

Tabla 4

Relación entre la planeación y la motivación laboral en los empleados en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo, 2023

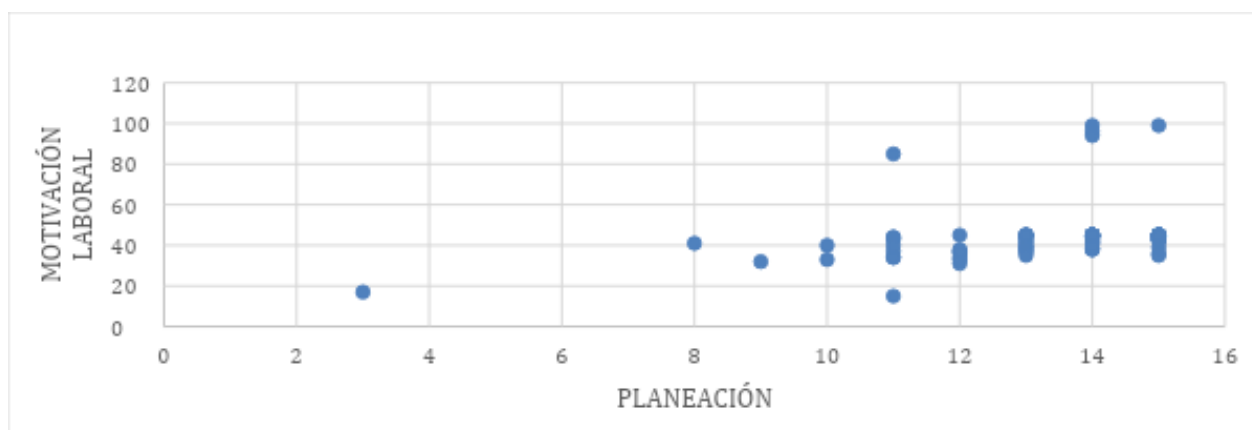
Rho de Spearman	Motivación laboral	Planeación
-----------------	--------------------	------------

Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,500**
	sig. (bilateral)		0.000
	n	112	112
Planeación	Coefficiente de correlación	,500**	1.000
	sig. (bilateral)	0.000	
	n	112	112

Por otro lado, habiéndose corroborado la hipótesis, donde se prueba la correlación significativa, la figura 3 nos muestra que entre la dimensión de planeación y la variable motivación laboral existe una tendencia favorable y directa, es decir, conforme los puntajes de la dimensión planeación aumentan, los puntajes de la variable motivación laboral a la vez lo harán y viceversa.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la planeación y la motivación laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo, 2023



La tabla 5, expone que la dimensión de apoyo y la variable motivación laboral, muestran una correlación directa, favorable y moderada de  $\rho = 0.455$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose en el estudio.

**Tabla 5**

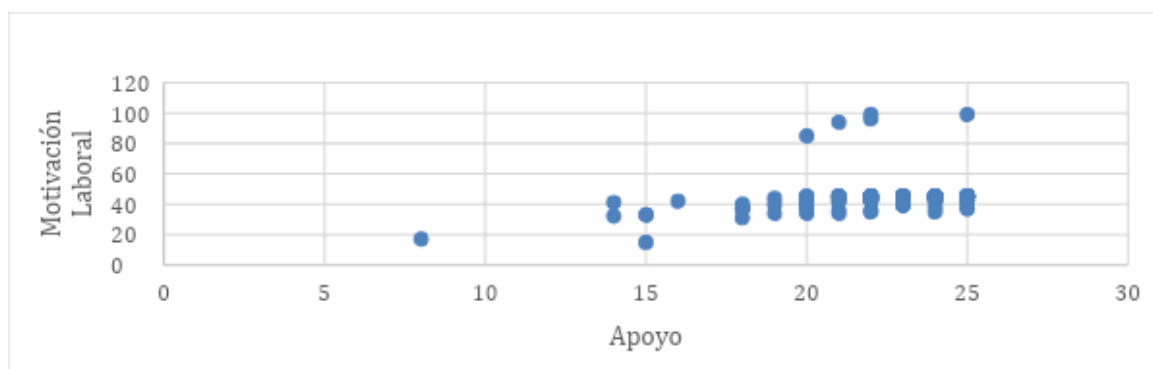
Relación entre el apoyo y la motivación laboral en los empleados de la entidad edil San José, Chiclayo, 2023

Rho De Spearman		Motivación laboral	Apoyo
	Coefficiente de correlación	1.000	,455**
Motivación laboral	Sig. (bilateral)		0.000
	N	112	112
	Coefficiente de correlación	,455**	1.000
Apoyo	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	112	112

Por otro lado, habiéndose corroborado la hipótesis, donde se prueba la correlación significativa, la figura 4 nos muestra que entre la dimensión apoyo y la variable motivación laboral existe una tendencia favorable y directa, es decir, conforme los puntajes de la dimensión apoyo aumentan, los puntajes de la variable motivación laboral a la vez lo harán y viceversa

Figura 4

Diagrama de dispersión del apoyo y la motivación laboral de los empleados en la Municipalidad Distrital San José, Chiclayo, 2023



La tabla 6, se muestra que la dimensión operación y la variable motivación laboral, muestran una correlación directa, favorable y moderada de rho = 0.455 y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose en el estudio.

Tabla 6

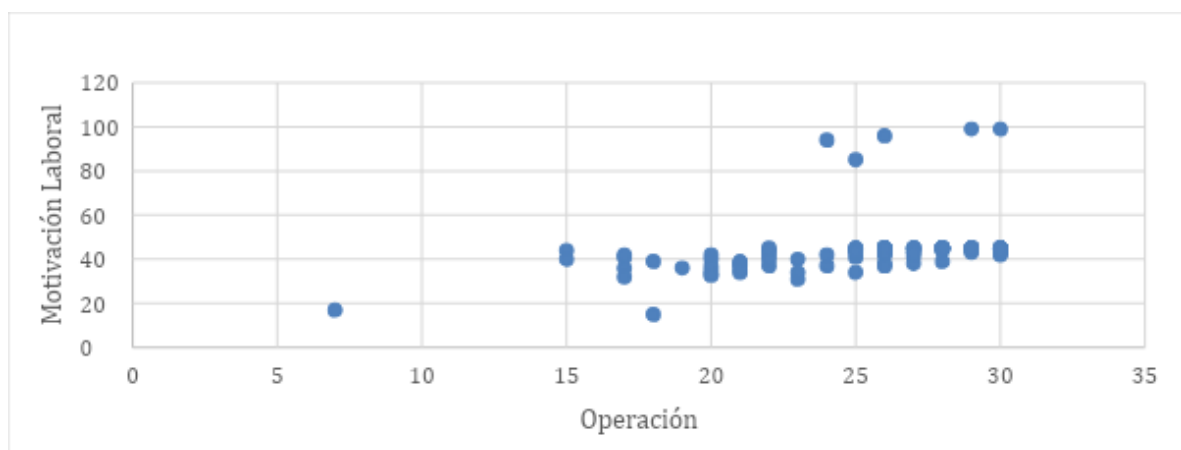
Relación entre la operación y la motivación laboral en los empleados de la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo, 2023.

Rho de Spearman		Motivación Laboral	Operación
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,649**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	112	112
Operación	Coefficiente de correlación	,649**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	112	112

Por otro lado, habiéndose corroborado la hipótesis, donde se prueba la correlación significativa, la figura 5 nos muestra que entre la dimensión de operación y la variable motivación laboral existe una tendencia favorable y directa, es decir, conforme los puntajes de la dimensión operación aumentan, los puntajes de la variable motivación laboral a la vez lo harán y viceversa.

Figura 5

Diagrama de dispersión de la operación y la motivación laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo, 2023



La tabla 7, expone que la dimensión evaluación de desempeño y la variable motivación laboral, muestran una correlación directa, favorable y moderada de rho = 0.455 y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose en el estudio.

Tabla 7

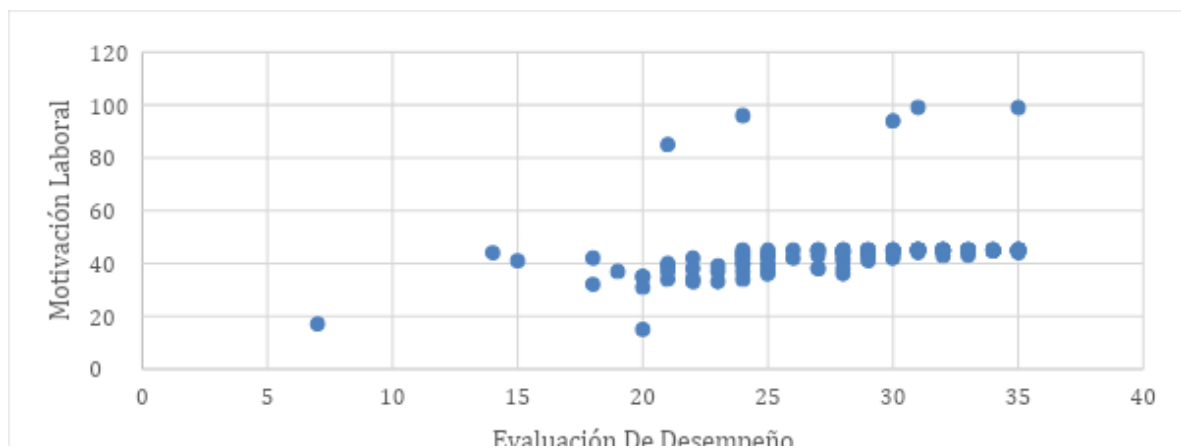
Relación entre la evaluación del desempeño y la motivación laboral en los empleados de la entidad edil de San José, Chiclayo, 2023

Rho de Spearman		Motivación laboral	Evaluación de desempeño
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,700**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	112	112
Evaluación de desempeño	Coeficiente de correlación	,700**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	112	112

Por otro lado, habiéndose corroborado la hipótesis, donde se prueba la correlación significativa, la figura 5 nos muestra que entre la dimensión evaluación de desempeño y la variable motivación laboral existe una tendencia favorable y directa, es decir, conforme los puntajes de la dimensión evaluación de desempeño aumentan, los puntajes de la variable motivación laboral a la vez lo harán y viceversa.

Figura 6

Diagrama de dispersión de la evaluación del desempeño y la motivación laboral en la entidad edil de San José, Chiclayo, 2023



La tabla 8, expone que la dimensión continua y la variable motivación laboral, muestran una correlación directa, favorable y moderada de rho = 0.409 y p-valor por debajo del 5%, por lo

tanto, se considera que existe una relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose en el estudio.

Tabla 8

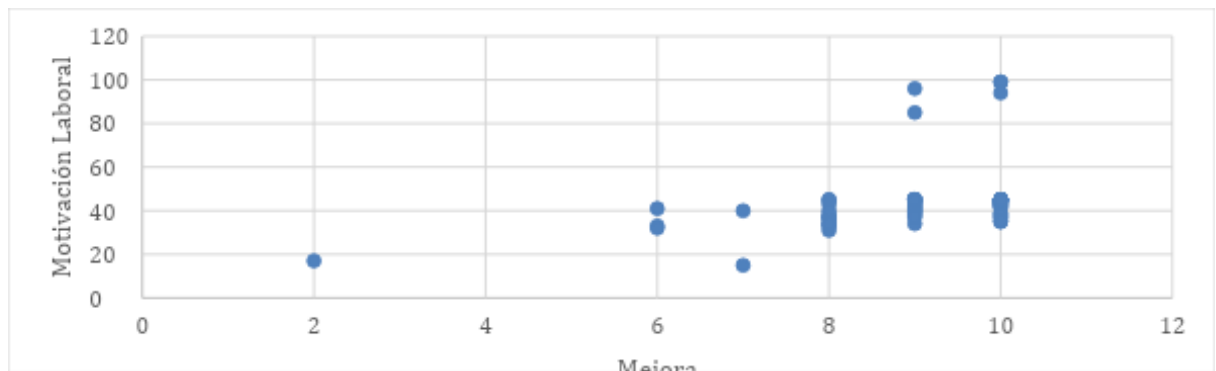
Relación entre la mejora continua y la motivación laboral en la entidad edil de San José, Chiclayo, 2023

Rho de Spearman		Motivación laboral	Mejora continua
	Coeficiente de correlación	1.000	,409**
Motivación laboral	Sig. (bilateral)		0.000
	N	112	112
	Coeficiente de correlación	,409**	1.000
Mejora continua	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	112	112

Finalmente, habiéndose corroborado la hipótesis, donde se prueba la correlación significativa, la figura 6 nos muestra que entre la dimensión de mejora continua y la variable motivación laboral existe una tendencia favorable y directa, es decir, conforme los puntajes de la dimensión mejora continua aumentan, los puntajes de la variable motivación laboral a la vez lo harán y viceversa

Figura 6

Diagrama de dispersión de la mejora continua y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de San José, Chiclayo, 2023



#### 4. Conclusiones y discusión

##### 4.1 Conclusiones

Conforme al OG: “Existe relación entre las variables gestión de seguridad y salud en trabajo y la motivación laboral, tienen una correlación directa, favorable y alta de  $\rho = 0.804$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables, corroborándose la hipótesis de investigación.

Conforme al OE 1, se muestra que la dimensión contexto de la organización y la variable motivación laboral, tienen una correlación directa, favorable y moderada de  $\rho = 0.706$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose la hipótesis específica de investigación.

Conforme al OE 2, existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose la hipótesis específica de investigación, se muestra que la dimensión planeación y la variable motivación laboral, muestran una correlación directa, favorable y moderada de  $\rho = 0.500$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación entre las variables.

Conforme al OE3, existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose la hipótesis específica de investigación, se muestra que la dimensión apoyo y la variable motivación laboral, muestran una correlación directa, favorable y moderada de  $\rho = 0.455$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación entre las variables.

Conforme al EO4, existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose la hipótesis específica de investigación, se muestra que la dimensión operación y la variable motivación laboral, muestran una correlación directa, favorable y moderada de  $\rho = 0.455$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe entre las variables.

Conforme al EO5. Los resultados confirman una correlación significativa entre la dimensión de evaluación de desempeño y la variable de motivación laboral, lo que indica una relación favorable y directa entre ambas. Así, los puntajes en motivación laboral tienden a aumentar a medida que se elevan los puntajes en la evaluación de desempeño, y viceversa. Este hallazgo sugiere que una gestión adecuada de la evaluación de desempeño puede ser un factor relevante para potenciar la motivación laboral, generando un ciclo positivo que beneficia tanto a los colaboradores como a la organización.

Conforme al EO 6. Existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose la hipótesis específica de investigación, se muestra que la dimensión Mejora continua y la variable motivación laboral, muestran una correlación directa, positiva y moderada de  $\rho = 0.409$  y p-valor inferior al 5%, por lo tanto, se considera que existe relación entre las variables.

## **4.2 Discusión**

Se ha constatado que existe una relación significativa entre las variables gestión de seguridad y salud en trabajo y la motivación laboral, tienen una correlación directa, favorable y alta de  $\rho = 0.804$  y p-valor por debajo del 5%, por ello, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables, corroborándose la hipótesis de investigación. Según, Caiza & Picuasi, (2020) quien llegó a concluir que los sectores de alto riesgo

en estas organizaciones son: la zona de corte, producción y serigrafía a quienes se les proporciona los EPP. Así mismo, se constató la ausencia de responsabilidad de los empleados que obstruye la gestión eficiente en salud y seguridad laboral. Por lo que, Guzmán, (2018) en su estudio, mencionó que con el SG – SST la corporación universitaria tendrá las herramientas y lineamientos necesarios para su ejecución. La coincidencia es que en la gestión adecuada ambos destacan la importancia de contar con herramientas de gestión para asegurar un ambiente laboral seguro. Y en cuanto a la diferencia, ambos evidencian problemas adicionales, como la falta de responsabilidad de los empleados, que obstaculizan una gestión eficaz en este ámbito. En relación con el análisis crítico, es positiva entre SG-SST y motivación laboral y es un avance importante en la gestión organizacional, pero su eficacia depende de la implementación de herramientas adecuadas y el compromiso tanto de la organización como de los empleados para garantizar prácticas seguras, señalando una necesidad de mejora en la responsabilidad compartida.

Se constata que existe relación entre el contexto de la organización y la variable motivación laboral, tienen una correlación directa, positiva y moderada de  $\rho = 0.706$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose la hipótesis específica de investigación. Tejada & León, (2020) mencionó que se requiere urgentemente reorganizar todos los elementos fundamentales que requiere el sistema, así como revisar el método aplicado en el reconocimiento de riesgos. En este sentido, Caiza & Picuasi, (2020) concluyeron que los sectores de alto riesgo en estas organizaciones son: la zona de corte, producción y serigrafía a quienes se les proporciona los EPP. Los estudios confirman que la organización dentro de una institución está relacionada de forma significativa con la motivación laboral, indicando que, conforme se mejora la estructura organizativa, la motivación de los empleados también tiende a aumentar. Tejada y León (2020) coinciden al señalar la necesidad urgente de reorganizar los elementos fundamentales del sistema y ajustar los métodos de identificación de riesgos, sugiriendo que la organización es clave para una gestión efectiva y motivadora. De manera similar, Caiza y Picuasi (2020) concluyen que sectores como corte, producción y serigrafía, al estar expuestos a mayores riesgos, requieren equipos de protección personal (EPP) para mantener la seguridad y el compromiso en el trabajo. En cuanto a diferencias, mientras este estudio se enfoca en la correlación entre organización y motivación, los autores mencionados destacan aspectos específicos, como la reorganización del sistema y el reconocimiento de áreas de alto riesgo, subrayando un enfoque en la seguridad como motor de la motivación laboral. En relación al análisis crítico, la relación entre una buena organización y la motivación laboral evidencia que una estructura adecuada puede influir positivamente en el compromiso de los empleados. No obstante, se observa la necesidad de ir más allá de la simple reorganización, enfocándose en la cultura de seguridad, lo cual podría tener un impacto aún mayor en la motivación laboral, especialmente en sectores con altos riesgos laborales. Esto indica que la motivación de los empleados no solo depende de la organización general, sino también del ambiente seguro y el compromiso de la empresa con la prevención de riesgos.

Se constata que existe relación estadísticamente significativa entre ambas variables, corroborándose la hipótesis específica de investigación, se muestra que la dimensión de

planeación y la variable motivación laboral, muestran una correlación directa, favorable y moderada de  $\rho = 0.500$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación entre las variables. Según, Ramírez, (2018) determinó que la implementación de este sistema posibilitó optimizar la ejecución de la seguridad y salud en la entidad. Por lo tanto, Florián, (2021) luego de su ejecución la cultura preventiva mostró que un 81% es de nivel alto, 19% medio, y cero % bajo, asimismo, el efecto en la cultura de prevención se tradujo en un aumento del 47%. Se concluyó que la adaptación de la GSSL mejora la cultura preventiva de acuerdo con la prueba de Wilcoxon evidenciando una disimilitud significativa ( $p = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ). Existen coincidencias en que tanto la planeación como la implementación de sistemas de seguridad y salud laboral están relacionadas positivamente con la motivación laboral, lo cual confirma la hipótesis específica de investigación. Sin embargo, mientras este estudio observa una relación moderada en la planeación, Florián (2021) reporta un efecto notablemente alto en la cultura preventiva tras la implementación del sistema. Críticamente, esto sugiere que, aunque la planeación es clave para la motivación, su impacto podría intensificarse con un enfoque específico en la cultura preventiva, lo cual mejora significativamente la seguridad y, en consecuencia, la motivación de los empleados.

Se constata que existe relación estadísticamente significativa entre las variables, corroborándose la hipótesis específica de investigación en, se muestra que la **dimensión apoyo** y la variable motivación laboral, tienen una correlación directa, favorable y moderada de  $\rho = 0.455$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación entre las variables. Según, Centanaro, (2021) consideró que la envergadura y rango de riesgo, producto de la valuación medido de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, sitúa a la mencionada entidad., en un nivel “moderado aceptable” al ejecutar más del 70% de los requerimientos exigibles. En este sentido, Caiza & Picuasi, (2020) concluyeron que los sectores de alto riesgo en estas organizaciones son: la zona de corte, producción y serigrafía a quienes se les proporciona los EPP. Así mismo, se comprobó el escaso compromiso de los empleados que obstruye la gestión eficiente en salud y seguridad laboral. Tanto el presente estudio como las investigaciones de Centanaro (2021) y Caiza & Picuasi (2020) coinciden en señalar la importancia de la implementación de medidas de apoyo y de protección para elevar la motivación laboral y minimizar riesgos. La diferencia radica en que, mientras este estudio observa una relación moderada entre apoyo y motivación laboral, Centanaro reporta una clasificación de riesgo "moderado aceptable" al cumplir un 70% de las exigencias, y Caiza & Picuasi destacan problemas adicionales como el bajo compromiso de los empleados. Críticamente, esto evidencia que, aunque el apoyo organizacional es beneficioso, su efectividad depende también del compromiso de los empleados, lo cual sugiere que una mayor motivación laboral requiere de una responsabilidad compartida.

Se evidencia que existe relación entre la dimensión de operación y la variable motivación laboral, favorable y directa, es decir, conforme los puntajes de la dimensión operación aumentan, los puntajes de la variable motivación laboral a la vez lo harán y viceversa. de  $\rho = 0.455$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe entre las variables. Según, Aranguren, (2021) determinó que la compañía evidencia poca eficiencia en la gestión de salud y seguridad laboral, reflejando el 10.52% en ejecución de la normativa vigente

nacional; que se traduce en los diversos accidentes producidos en la compañía. Según, Jiménez (2018) que, dada la escasa cognición referente a herramientas de gestión, es prioritario para este rubro, ajustarse a las normativas en cuestiones de salud y seguridad laboral. En ambos estudios se evidencia una relación importante entre factores de gestión operativa y motivación laboral, mientras que una gestión eficiente fomenta la motivación y el compromiso de los empleados, su deficiencia tiende a resultar en un entorno poco seguro y desmotivador. El estudio inicial muestra una relación positiva y significativa entre la gestión operativa y la motivación ( $\rho = 0.455$ ,  $p < 0.05$ ), lo cual indica que mejorar procesos en operación puede elevar los niveles de motivación. Por otro lado, Aranguren (2021) y Jiménez (2018) coinciden en señalar carencias en el cumplimiento de las normas de seguridad laboral y su impacto negativo, sugiriendo que la falta de eficiencia y cognición en la normativa afecta tanto la seguridad como la motivación de los empleados, resaltando la necesidad de una mejor gestión de salud laboral para optimizar el desempeño.

Se constata que existe correlación significativa entre la dimensión de **evaluación de desempeño** y la variable de motivación laboral, lo que indica una relación favorable y directa entre ambas. Así, los puntajes en motivación laboral tienden a aumentar a medida que se elevan los puntajes en la evaluación de desempeño, y viceversa. Este hallazgo sugiere que una gestión adecuada de la evaluación de desempeño puede ser un factor relevante para potenciar la motivación laboral, generando un ciclo positivo que beneficia tanto a los colaboradores como a la organización. Se corrobora con, Alcántara & Morales, (2020) Concluyó que la seguridad y salud en el trabajo evidencio una correlación medio alta con Rho – Spearman de 0,837 con el valor  $p < 0.01$ . Existe coincidencia en los estudios al destacar la relación positiva entre una adecuada evaluación del desempeño y una motivación laboral elevada, indicando que ambos factores se refuerzan mutuamente. Sin embargo, mientras este análisis muestra una correlación favorable y directa, Alcántara & Morales (2020) se enfocan en la relación entre seguridad laboral y motivación, encontrando una correlación más fuerte ( $\rho = 0.837$ ). Críticamente, esto sugiere que, aunque la evaluación de desempeño impulsa la motivación, la seguridad y salud en el trabajo pueden tener un impacto aún más robusto, por lo que es esencial integrar ambas estrategias para optimizar el bienestar y la motivación del personal en la organización.

Se constata que existe relación estadísticamente significativa entre ambos, corroborándose la hipótesis específica de investigación, se muestra que la dimensión mejora continua y la variable motivación laboral, muestran correlación directa, favorable y moderada de  $\rho = 0.409$  y p-valor por debajo del 5%, por lo tanto, se considera que existe relación entre las variables. Así mismo, Bautista, (2021) concluyó que la causa del bajo nivel de eficiencia evidenciado es producto del incumplimiento de los estatutos constituidos en la nación relacionados con el control del SSSL, la falta de comunicación, de seguimiento de los procesos y al bajo nivel de compromiso de las áreas que rige cada dimensión del sistema de gestión. Según, Centanaro, (2021) consideró que la envergadura y rango de riesgo, producto de la valuación medido de acuerdo con la Resolución 0312 de 2019, sitúa a la mencionada entidad., en un nivel “moderado aceptable” al ejecutar más del 70% de los requerimientos exigibles. Para Caiza & Picuasi, (2020) llegaron a concluir que los sectores de alto riesgo en estas organizaciones

son: la zona de corte, producción y serigrafía a quienes se les proporciona los EPP. Así mismo, se constató la ausencia de compromiso de los empleados que obstruye la eficiencia de la GSSL. En este sentido, Chávez & Jiménez, (2021) concluyeron que el SGSST se encuentra en un 14% de cumplimiento indicando que no está en óptimas condiciones e identificaron actividades poco seguras representando un 50% de los riesgos relevantes que pasaron a ser tolerantes. Las investigaciones coinciden en señalar la importancia de la mejora continua y la motivación laboral en la eficiencia organizacional, indicando que una relación positiva y moderada entre ambas variables puede fortalecer el desempeño. Sin embargo, mientras este estudio encuentra una correlación moderada ( $\rho = 0.409$ ), autores como Bautista (2021) y Chávez & Jiménez (2021) subrayan que la falta de cumplimiento normativo y compromiso organizacional limita significativamente la efectividad en la gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST). Críticamente, se observa que una mejora en la motivación laboral requiere no solo de procesos de mejora continua, sino también de un fuerte compromiso en la implementación y supervisión efectiva del SGSST para alcanzar condiciones laborales seguras y eficaces.

#### **4.3 Recomendación**

En este sentido, se recomienda: que basándome en la información obtenida de los resultados y corroborando con los antecedentes citados, se sugiere incluir las siguientes acciones, tal es el caso de la implementación del SG-SST, dado que se ha demostrado que la GSST tiene un impacto en la motivación laboral y se ha identificado la falta de compromiso de los colaboradores en ciertos sectores de alto riesgo, es fundamental implementar un SG-SST efectivo en la organización. Esto proporcionará las herramientas y lineamientos necesarios para asegurar la seguridad y salud de los empleados y, al mismo tiempo, mejorar su motivación y compromiso.

Se deberá considerar la capacitación y concientización con la ejecución de programas de capacitación y concientización para los empleados, especialmente aquellos que trabajan en sectores de alto riesgo. Esto les permitirá comprender la importancia de seguir las prácticas seguras, emplear apropiadamente los EPP y contribuir al éxito del SG-SST.

Sin embargo, no se debe de dejar de lado la evaluación continua, como realizar evaluaciones regulares de la efectividad del SG-SST y de los niveles de motivación laboral en la organización. Ello posibilitará detectar áreas para optimizar y ajustar las estrategias según sea necesario.

Se debe considerar fomentar la participación el cual involucra a los trabajadores en la GSST. Escuchar sus preocupaciones y sugerencias, y promover un ambiente en el que se sientan valorados y comprometidos con la seguridad en el trabajo.

Así mismo, la organización deberá tener en cuenta la comunicación efectiva la cual establece una comunicación abierta y transparente sobre las políticas de SST y asegurarse de que los empleados estén al tanto de las medidas de seguridad, los procedimientos y las políticas de la entidad, y por último, no olvidar el reconocimiento y recompensas y que a través de los cuales, se deberán implementar un sistema de reconocimiento y recompensas direccionado a los trabajadores que evidencien un notorio compromiso con la SST, lo cual podría incrementar la motivación y el compromiso en toda la entidad.

## Referencias

- Alcántara, J., & Morales, M. (2020). Seguridad y salud en el trabajo y satisfacción laboral desde la perspectiva operaria en empresas metalmecánicas, La Esperanza, Trujillo - 2020. En *Universidad César Vallejo* (Vol. 1).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53264/Alcantara\\_YJM-Morales\\_AMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53264/Alcantara_YJM-Morales_AMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Anaya, A. (2017). Modelo de Salud y Seguridad en el Trabajo con Gestión Integral para la Sustentabilidad de las Organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia & Trabajo*, 59, 95-104.  
<https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n59/0718-2449-cyt-19-59-00095.pdf>
- Aranguren, J. (2021). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa MEPCO SAC. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 24(3), 232-239.  
<https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Bautista, J. (2021). *Análisis del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de la empresa Oliojoya Industria Aceitera Cia. Ltda.* 1-132.  
[https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2473/1/Análisis de gestión-Bautista Sánchez José.pdf](https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2473/1/Análisis%20de%20gesti%C3%B3n-Bautista%20S%C3%A1nchez%20Jos%C3%A9.pdf)
- Caiza, B., & Picuasi, G. (2020). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo: aplicación y beneficios en las MIPYMES.*  
[http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10611/2/02 ICO 745 TRABAJO GRADO.pdf](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10611/2/02%20ICO%20745%20TRABAJO%20GRADO.pdf)
- Callata, L., & Gonzales, J. (2017). *Dimensiones de motivación y productividad laboral en trabajadores del municipio de la joya.* 209.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castillo, D. (2022). Motivación Laboral: Definición, Técnicas y Consejos. *Zety*, 83(December), 1.  
<https://zety.es/blog/motivacion-laboral>
- Centanaro, D. (2021). *Propuesta del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Eslingas de Colombia S.A.S., de conformidad con el marco normativo Colombiano.*  
<https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/8345/1/3181450-2021-1-II.pdf>
- Chavez, P., & Jiménez, M. (2021). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado en la ley 29783 para disminuir accidentes laborales en la empresa Piuramaq S.R.L.* 1-60.  
<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7749>

- Duque, D. (2018). Modelo teórico para un sistema integrado de gestión (seguridad, calidad y ambiente). *Revista de Ingeniería Industrial*, V(18), 115-130.  
[https://www.researchgate.net/publication/323547900\\_Modelo\\_teorico\\_para\\_un\\_sistema\\_integrado\\_de\\_gestion\\_seguridad\\_calidad\\_y\\_ambiente](https://www.researchgate.net/publication/323547900_Modelo_teorico_para_un_sistema_integrado_de_gestion_seguridad_calidad_y_ambiente)
- Enciclopedia económica. (2021). *Motivación laboral*. 1.  
<https://enciclopediaeconomica.com/motivacion-laboral/>
- Erazo Imbacuán, G. M., & Rodríguez Rojas, Y. L. (2017). Diseño y validación de contenido de un instrumento para medir la gestión de la seguridad y salud en el trabajo para organizaciones colombianas. *SIGNOS - Investigación en sistemas de gestión*, 8(2), 65.  
<https://doi.org/10.15332/s2145-1389.2016.0002.03>
- Florián, H. (2021). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su impacto en la cultura preventiva en una empresa de marketing. En *Universidad Andina del Cusco*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84616/Florián\\_OHO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84616/Florián_OHO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guzmán, E. (2018). Sistema gestión seguridad y salud en el trabajo universidad de la costa extensión Villavicencio. *Bitkom Research*, 63(2), 1-3.  
<https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/4757>
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta edic).
- Instituto Hegel. (2021). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG – SST) en Perú Seguridad y Salud en el Trabajo*. 30. <https://hegel.edu.pe/blog/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst-en-peru/>
- Iso 45001. (2016). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo según OHSAS 18001*. 8-10. <https://www.nueva-iso-45001.com/2015/11/sistema-gestion-seguridad-y-salud-trabajo-ohsas-18001/>
- Isotools. (2016). ¿En qué consiste el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)? *Informacion Tecnologica*, 30(4), 1. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000400001>
- Jimenez, Y. (2018). Implementación de sistemas de gestión de seguridad, salud en el trabajo, operador minero lipa, zona Santa María, C.P. rinconada distrito de Ananea, provincia de San Antonio de Putina – Puno. *Tesis*, 1-168.  
<https://1library.co/document/download/qmjerj9q?page=1>
- López, O., & Ibarra, M. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso organizacional en personal operativo de SIDUE. *Facultad de Contaduría Pública y Administración*, 1238-1251.  
[http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.39\\_Diseño\\_de\\_un\\_instrumento\\_SIDUE.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39_Diseño_de_un_instrumento_SIDUE.pdf)

- Machuca, W. (2019). Motivación laboral de los empleados de la municipalidad de Comas - 2018. *Universidad César Vallejo*, 1-82.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27251/Machuca\\_PWJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27251/Machuca_PWJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Empresa Familiar y Familia Empresaria*, 79-86. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2p7j4nb.27>
- Mayorga, E., & Sánchez, U. (2015). Diseño de los procedimientos y programas operativos básicos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para una empresa constructora de edificios residenciales. *Ekp*, 13(3), 185.  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/13447/1/UPS-GT001808.pdf>
- Melgarejo López, S. (2019). *Gestión del talento humano y riesgo laboral del personal del centro quirúrgico en un hospital público Lima-Perú*. 2018. 140.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34182/Melgarejo\\_LS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34182/Melgarejo_LS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. En *Oficina Internacional del Trabajo y la Fundación Europea* (Vol. 1).  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_758007.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf)
- Ojeda, C. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Infotep-Cienega*, 10-45.  
[https://infotepvg.edu.co/cienega/hermesoft/portallG/home\\_1/recursos/julio\\_2017/05072017/manual-sst.pdf](https://infotepvg.edu.co/cienega/hermesoft/portallG/home_1/recursos/julio_2017/05072017/manual-sst.pdf)
- Orellana, P. (2022). *Motivación laboral*. 2022.  
<https://economipedia.com/definiciones/motivacion-laboral.html>
- Palomino, Z. (2017). *Gestión administrativa y motivación laboral según personal administrativo de la sede central de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte - 2016*.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21287/Palomino\\_RZE.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21287/Palomino_RZE.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Parque, G. (2018). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para reducir los riesgos laborales en la empresa JCM ingeniería ambiental S.A.C* (Vol. 4, Número 1). <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8838>
- Qualtrics. (2022). *Motivación laboral empleados – motivación*. 1.  
<https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/empleados/motivacion-laboral/>
- Ramirez Montoya, J. H. (2018). Implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa NATUCULTURA S.A. *Repositorio Institucional - UNH*, 233.  
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/336562d6-0ec7-43a9-b345-0ff96cfe66f8/content>

- Rivera, J. (2009). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la alcaldía municipal de san marcos*. 943.  
[https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/2008/1/Sistema\\_de\\_gestión\\_de\\_seguridad\\_y\\_salud\\_ocupacional\\_para\\_la\\_Alcaldía\\_Municipal\\_de\\_San\\_Marcos.PDF](https://ri.ues.edu.sv/id/eprint/2008/1/Sistema_de_gestión_de_seguridad_y_salud_ocupacional_para_la_Alcaldía_Municipal_de_San_Marcos.PDF)
- Rodríguez, R. (2016). *Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en el sector público*. Gobierno del Peru. <https://doi.org/10.2307/j.ctvswx8sw.13>
- Salgado, M. V., Arroyo, J. C., Elizabeth, L., & Benavides, C. (2016). *Validez de contenido de un instrumento de medición para medir el liderazgo transformacional*. 4(1), 35-45.
- Sanchis, S. (2017). *Teoría de las expectativas de Vroom: fórmula y ejemplos*. Psicología Online. <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-las-expectativas-de-vroom-formula-y-ejemplos-5118.html>
- SG SST. (2020). *Funciones específicas del líder o encargado del SG-SST*. Safetya. <https://safetya.co/funciones-encargado-del-sg-sst/>
- Support brigades. (2020). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. *Universidad Continental*, 1-15. <https://www.supportbrigades.com/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Tamayo y Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica* (pp. 59-64). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Tejada Mosquera, A. L., & Leon Santamaria, A. (2020). *Actualización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en una empresa de tecnología en la ciudad de Bogotá*. *Moleculas*, 2(1), 1-12. <https://repositorio.ecci.edu.co/handle/001/915>
- Universidades Santander. (2020). *Motivación laboral: 7 técnicas para recuperar la ilusión en el trabajo*. 1. <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-laboral-tecnicas.html#:~:text=La motivación en el trabajo,la definición recogida por N>

