



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Motivación intrínseca y riesgos laborales en trabajadores de una
empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de lo Servicios de la Salud

AUTORA:

Colchado Huiza, Marilin Dany (Orcid.org/0000-0002-5957-8670)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (Orcid.org/0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis maestros; siendo muchas veces subestimada su labor que se enfoca en cuidar y brindar instrucción permitiendo a otro expandir sus conocimientos. Son instrumentos que nos ayudan a vivir el sueño de superarnos y cumplir nuestras metas y de ir siempre por una mejora continua. Esta ocasión no ha sido la excepción y felicito su trabajo y quedo agradecida por ser la ayuda para lograr esta nueva meta, mi maestría.

La autora

Agradecimiento

A mis padres quienes siempre mantienen la motivación de superación y de disfrutar lo que emprenda en crecimiento profesional y personal.

A Dios, quien me llena de amor y es quien va transformando dando sentido a mi vida llenándolo de gran propósito cada día; que a su vez reconozco que sin el nada puedo hacer.

A los muchos profesionales con las cuales comparto labores y estudios, quienes fueron personas que inspiraron el tema en estudio de mi tesis y son de constante motivación para superarme cada día.

La autora

Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|-------------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación de estudio | 14 |
| 3.2. Variables, operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 15 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimiento | 16 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos | 17 |
| IV. Resultados | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| VI. RECOMENDACIONES | 30 |
| REFERENCIAS | 32 |
| Anexos | 39 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Relación entre la motivación intrínseca y riesgos laborales | 18 |
| Tabla 2. Motivación intrínseca en trabajadores | 19 |
| Tabla 3. Riesgos laborales en trabajadores | 20 |
| Tabla 4. Relación entre las dimensiones | 21 |

Índice de figuras

Figura 1: Esquema de diseño no experimental correlacional

14

Resumen

El presente estudio se tuvo como objetivo principal Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú. La metodología utilizada fue de un diseño no experimental, descriptivo, correlacional. Como técnica fue encuestas y el instrumento fue un cuestionario cuya población está conformada por 80 colaboradores. Los resultados indican que la relación entre las variables motivación intrínseca y riesgos laborales donde se obtuvo un Rho de Spearman de -0,816 valor que indica una relación negativa (inversa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que la motivación intrínseca tiene relación con los riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú.

Palabras clave: motivación intrínseca, riesgos laborales, medidas preventivas, salud ocupacional.

Abstract

The main objective of this study was to determine the relationship between intrinsic motivation and occupational risks in workers of an occupational health company in the North of Peru. The methodology used was a non-experimental, descriptive, correlational design. As a technique, it was surveys and the instrument was a questionnaire whose population is made up of 80 collaborators. The results indicate that the relationship between the variables intrinsic motivation and occupational risks where a Spearman's Rho of -0.816 was obtained, which indicates a negative (inverse) relationship, in addition a p - value is 0.000 less than 0.05 representing significant values. Therefore, it can be concluded that intrinsic motivation is related to occupational risks in workers of an occupational health company in Northern Peru.

Keywords: intrinsic motivation, occupational risks, preventive measures, occupational health.

I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo es cada vez más importante porque existen factores relevantes para la empresa y su normal funcionamiento, las personas que lo componen proporcionan un entorno seguro y evitan la pérdida de vidas y productos, generando valor agregado y valor diferenciado para la empresa. Desde conceptualización de los elementos esenciales para medir el desempeño y la competitividad actualmente se está desarrollando un modelo de gestión para los trabajadores.

La motivación intrínseca (MI) es clave para la persistencia en el trabajo. Cuando están intrínsecamente motivados, las personas experimentan las actividades laborales como un fin en sí mismo, de modo que la actividad y su objetivo chocan (Kim, 2018). El resultado es un mayor interés y disfrute de las actividades laborales. Distinguimos nuestra perspectiva estructural, que define la MI como la superposición entre medios y fines de los enfoques basados en el contenido (Ayelet y Woolley, 2022).

Es un factor ambiental a nivel de equipo de trabajo. Contiene las expectativas de los grupos de equipos y el apoyo al comportamiento de los trabajadores tiene un impacto importante en el comportamiento innovador de los trabajadores en su conocimiento (Balde, et al, 2018). En términos de factores del organismo, la seguridad psicológica y la motivación intrínseca de los trabajadores y el conocimiento son factores importantes que afectan el comportamiento de trabajo innovador individual (Jabagi, et al. 2019).

Vu y Nguyen (2021) En Corea, manifiesta que, si la motivación es intrínseca, las personas deben basarse en la percepción de la persona y la razón por la que los participantes realizan la tarea (sentirse interesantes, desafiantes o reacios, etc.). Las personas con motivación intrínseca siempre buscan alegría, interés y satisfacción de la curiosidad, y expresarse o desafiarse en el trabajo, incluye autodeterminación (elección y autonomía), competencia (dominio y prioridad de desafío), curiosidad (amor por los demás en temas complejos), percepciones relacionadas con el trabajo (capacidad para absorber y dividir el trabajo) y disfrute con el trabajo (sentirse feliz), satisfecho y voluntario a la hora de trabajar.

Organización Mundial de la Salud (2018) El diseño es salvaguardar el bienestar, la seguridad y la prosperidad de los trabajadores y las personas en el trabajo, a través de la prevención y el control esenciales de los peligros relacionados con el mundo. Pero además, al observar la fuerza de los trabajadores correspondiente a su trabajo; ya través de la promoción de sanas formas de comportamiento, la prosperidad física y mental entre los trabajadores. Un lugar de trabajo sólido y seguro es vital para la prosperidad física, mental y social de todos los trabajadores de los servicios médicos. El bienestar y la seguridad de los trabajadores del bienestar son igualmente fundamentales para tener una atención digna, para la seguridad del paciente.

Chirico, et al (2021) En Italia, los trabajadores de servicios médicos utilizados en la crisis de COVID-19 corren un alto riesgo de presión, agotamiento y problemas de presión post-horribles. Los factores de riesgo relacionados con la palabra principal que las empresas deben abordar incluyen la preparación deficiente del personal y los activos accesibles, y la ausencia de convenciones de preparación y tratamiento.

Williamson, et al (2019) En el Reino Unido, últimamente se ha descrito como un grave peligro para el bienestar psicológico de los expertos en atención médica, que se enfrentan a sentimientos extraordinarios de desgracia, responsabilidad o repugnancia debido a la falta de personal y activos accesibles.

A nivel institucional, los trabajadores son clave principal para lograr los objetivos de la organización, así como la incidencia en su propio desarrollo profesional; con este estudio se busca conocer que al estar expuestos a múltiples riesgos laborales los trabajadores en la organización puedan continuar a través de la motivación intrínseca sus objetivos superando deficiencias o dificultades que traen consigo los distintos riesgos laborales en cada área de trabajo que repercuten en un futuro adecuado desarrollo de los procesos de una empresa. De esta manera se plantea el siguiente interrogante; ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022?

La investigación tuvo justificación teórica, ya que con la operacionalización de las variables junto a sus dimensiones estaremos evaluando algunas teorías

sobre la motivación intrínseca y los riesgos laborales, permitiendo mostrar en este estudio resultados para futuras investigaciones, asimismo tiene justificación práctica, porque sus resultados permitieron desarrollar estrategias que ayuden a solucionar el problema, tiene justificación metodológica, ya que se basó en instrumentos validados por expertos especialistas. Finalmente tiene justificación desde el punto social, ya que los beneficiarios serán los trabajadores que componen el talento humano dentro de esta organización, permitiendo recompensar su lucha por sus logros profesionales e institucionales.

Como objetivo general se planteó el siguiente; Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022. Y como objetivos específicos; (i) identificar el nivel de motivación intrínseca en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022. (ii) identificar el nivel de riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022. (iii) Identificar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación intrínseca y las dimensiones de riesgo laboral en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022.

Las hipótesis son: H1: Existe relación significativa entre la motivación intrínseca y riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022. H0: No existe relación entre la motivación intrínseca y riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se analizaron estudios sobre las variables según, Özdemir, et al (2021) en Turquía, este artículo examinó los factores que afectan la motivación intrínseca y riesgos laborales de los administradores en la provincia de Kirsehir. La metodología fue un estudio cuantitativo descriptivo. Se llenaron formularios de cuestionarios a 312 administradores. Como resultado del estudio se determinó que las variables del estudio señalan que existe un coeficiente de r Pearson de 0,950 que manifiesta que existe una relación directa. Se concluyó que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Centeno, Rodríguez y Álvarez (2018) en Costa Rica, se propusieron determinar la inspiración natural y la palabra relacionada se arriesgan en los trabajadores comunes metropolitanos de recolección de residuos sólidos en los distritos de Cañas y Tilarán. Revisión esclarecedora, sin prueba, con un ejemplo de 30 especialistas. Los resultados se obtuvieron a partir de un coeficiente de relación de Pearson de 0,670 y $p= 0,001$; rastreando la importancia medible y la conexión grande, moderada y positiva. Se reconoce para concluir que la especulación.

A nivel público, Collantes y Sernaque (2019) se propusieron: Determinar el grado de estabilidad profesional de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Huara - Huacho, 2019. Técnicas: La población de revisión fue de 98 especialistas, se utilizó el instrumento estimación de Likert perspectivas de la escala donde la calidad inquebrantable del instrumento fue (0,935) aprobada por el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados muestran que el índice más elevado 58,16% de los trabajadores de limpieza pública tienen un grado medio de estabilidad patronal y un patrón de nivel bajo con un 25,51%. Presume que la Municipalidad Provincial de Huaura, como entidad empresarial, no media en las carencias que se introducen en el ámbito laboral de los trabajadores de limpieza pública y no trabaja en las pautas de trato a los ejecutados y bienestar.

Luza (2018) cuyo objetivo general es la identificación de la relación actual entre los factores característicos inspiración y responsabilidad jerárquica en el ejemplo planteado. La revisión se planteó estratégicamente en una metodología cuantitativa de plan no probatorio, transversal y correlacional. La población estaba compuesta por 200 y 42 jornaleros y el ejemplo por 149 de los individuos que

trabajaban. Los resultados demostraron que la realización laboral está fundamentalmente relacionada (Sig.>0,05) con la inspiración laboral ($r=0,245$). Se razonó que se desecha la especulación inválida y se reconoce la sustituta.

En lo que a él respecta, Conde (2019) El objetivo principal que se plantea es determinar la conexión entre los factores característicos de la inspiración y los peligros relacionados con la palabra de la reseña. Estratégicamente tiene cabida con una metodología cuantitativa, no test, transversal, correlacional y plan de nivel esclarecedor. El ejemplo fueron 368 especialistas de dicha organización. Se comprueba la conexión entre los factores que tienen un coeficiente r de Pearson de 0,927. Donde se presume que existe una conexión inmediata y crítica entre los factores.

De igual forma, Tineo (2018) se planteó como objetivo general de su evaluación decidir la asociación entre el Compromiso Organizacional y la motivación marcaría en los socios de un componente de la organización del local Comas. La evaluación tuvo un plan transversal no exploratorio, de tipo esencial, de nivel claro - correlacional. Tuvo una población de 1194 expertos en la materia y una ilustración de 291 trabajadores, mientras que el examen fue no probabilístico. El resultado fue que la asociación fue de 0,860, lo que demuestra que es rápida y positiva y se contempló que existe asociación entre la responsabilidad de varios niveles y la motivación innata.

Alcántara y Mendoza (2018), la solicitud actual pretende: Identificar cómo se conectan la inspiración innata y la ejecución de la ocupación, su técnica es fundamental, el Nivel de Investigación es participativo, el plan es no exploratorio y cuantitativo. Sus resultados exhiben la relación con un coeficiente de 0.964 donde muestra que existe una relación inmediata y positiva y se infiere que se reconoce la especulación electiva y se desecha la inválida.

Los factores de revisión que sustentaron la premisa de esta exploración son la inspiración innata y el riesgo relacionado con la palabra, cuya estructura hipotética se crea debajo.

La inspiración natural se caracteriza como la inspiración para realizar cualquier acción por el propio bienestar, para encontrar la plenitud y la alegría innatas en la acción. De igual forma, Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni

(2016), destacan este tipo de inspiración como la capacidad que los individuos necesitan para escoger y ejecutar actividades en vista de su elección, las personas autodecididas se ven a sí mismas como las iniciadoras de sus propia manera de comportarse, escogen los resultados y seleccionan una estrategia que los llevará a lograr esos resultados.

Por otra parte, Maslow (1943), alude a que existen cinco tipos de necesidades relacionadas con la inspiración, entre ellas tenemos fisiológicas (agua, casa segura y alimento), seguridad (solicitud, constancia y seguro), sociales (sensación de tener un lugar, amor y conexión), confianza (notoriedad, posición y confianza), por último, reconocimiento de sí mismo (suficiencia). Siendo estas las necesidades humanas que son coordinadas por una solicitud progresiva, algunas de las cuales son necesidades y en la medida en que estas sean cubiertas pueden ser elevadas a las de mayor nivel.

Carcasi y Torres (2019), advierten que tanto la inspiración inherente como la ajena están relacionadas con el grado de realización que tienen los especialistas. Fonseca, Cruz y Chacón (2018), advierten que esta variable se combina como un componente satisfactorio para trazar la conexión entre los trabajadores y su asociación. Anaya (2020), demuestra que el nivel económico no impide que los trabajadores ingresen a su espacio de trabajo con una alta inspiración. Cueva y Chávez (2016) expresan que la representación más independiente que se da en la inspiración es la unión, que se manifiesta cuando se controla cuando 7 es completamente aclimatado por el trabajador de manera inteligente.

Gómez y Riccetti (2016) reconocen unos perfiles de inspiración característicos, como la realización, la participación en el trabajo y el esfuerzo realizado. Cifuentes y Caro (2017). Siguen diciendo que este tipo de inspiración aumenta la inclinación a la seriedad, o al menos, si reciben buenas críticas, se promoverá una buena sensación de competencia. Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016) con respecto a las asociaciones llaman la atención que se debe cuidar la comunalidad de la responsabilidad jerárquica, animando así el interés del trabajador. Vaquero, Cerro, Tapia, Gallego y Sánchez (2018) muestran una relación positiva entre la pauta innata, distinguida e introyectada. Además, se asocian negativamente con las pautas externas y la desmotivación. Menéndez y Fernández

(2017) plantean que el avance de la obligación social está asociado al grado de independencia e inspiración natural del especialista.

Franco, Coterón y Gómez (2017) deducen en su revisión que esta inspiración influye en la confianza del trabajador. Cole y Luza (2018) sugieren que la inspiración natural y la responsabilidad jerárquica de los trabajadores sean evaluadas y estimadas de manera consistente, para adoptar medidas preventivas y correctivas dentro de la organización.

La inspiración natural radica en la inspiración de los individuos a través de una acción u ocupación de interés exorbitante. Además, depende de la convicción de un individuo para ser consciente de cuánto una acción podría cumplir con sus requisitos de capacidad y seguridad en sí mismo. Keogh, Howard, O'Riordan y Gallagher (2021) proponen que la inspiración frecuentemente se convierte en un componente que puede producir efectos secundarios de tristeza en los trabajadores. Herlambang, Cnossen y Taatgen (2021) plantean que una de las causas de la debilidad mental ocurre después de haber realizado un trabajo difícil durante un período de tiempo muy significativo, lo que infiere un desempeño mediocre y desmotivación. En consecuencia, cuando un individuo estima profundamente su trabajo, se considerará a sí mismo como característicamente persuadido.

Teixeira, Pelletier, Encantada, Marques, Rodrigues y Carraça (2021). Mientras realizaban el examen psicométrico de un instrumento, observaron que un dato simultáneo eran los pasos elevados de las mujeres que presentan un bajo grado de inspiración innata. Christensen, Ahrendt, Malmkvist y Nicol (2021) presentan el significativo pretendido por la inspiración innata, a tal punto que si las organizaciones lo pusieran como realmente importante en su plan, los problemas de diferentes partes del trabajo se resolverían con mayor rapidez. De igual forma, Chiavenato (2015), plantea que la inspiración es algo traído al mundo por una inclinación individual y está ligada a una forma particular de comportarse, estos motores de actividad son creados por impulsos externos o por el clima, también pueden ser provocado por ciclos interiores o la percepción de un sujeto similar.

Además, alude a que las variedades de estas formas de comportarse a partir del individuo no son diferentes para todos; retratándolos de tres formas, primero, la conducta es provocada, entendiendo que la causalidad parte de

impulsos externos e internos, por ejemplo, el clima y la propia herencia, que impactan en el individuo. En segundo lugar, se estimula la forma de comportarse, entendiendo que cada individuo busca un fin situado en una razón. En tercer lugar, la forma de comportarse es objetivamente situada, entendida como necesidad, querer, motivación y articulaciones que significan las explicaciones detrás de las formas de comportarse (Calle y Gálvez, 2017).

En su hipótesis de la Autoconfianza, Ryan y Deci (2017) reflexionan sobre los resultados de los eventos externos a la inspiración, donde es crucial conocer la justificación detrás de estos eventos en el individuo para un control satisfactorio de los resultados, ya que esto trabajaría en su serio potencial e incremento de la inspiración natural. Si las realidades favorecen un discernimiento negativo o ausencia de control, la inspiración inherente disminuirá.

De manera similar, Robbins y Judge (2013) dan sentido a que esta hipótesis mencionada anteriormente reconoce las críticas y los elogios comunicados oralmente como un pago externo, entendido como una expansión de la inspiración natural en circunstancias inequívocas.

Adicionalmente, se ve en el ambiente de trabajo donde los trabajadores están sujetos a principios de trabajo, por ejemplo, planear el tablero, premios de trabajo y otros que, al ser pensados o vistos como prohibitivos, disminuirían la inspiración natural. Similar a la hipótesis de la seguridad en sí mismo, los objetivos innatos están relacionados con la satisfacción de las necesidades fundamentales, que se suman a un gran bienestar mental o un buen ajuste seguro; aislando en cuatro regiones, superación personal, bienestar, conexión y compromiso o compromiso con el ámbito local (Adler, 2022).

Como lo indica la Teoría de la motivación intrínseca; Gagne et al. (2010) Proponen cinco aspectos para su valoración, en primer lugar; A-motivación , es decir, sin inspiración al hacer una acción o empresa; Así, Sigalit y Magda (2020) advierten que el maltrato de la supervisión en el trabajo crea una limitación en la inspiración independiente o ausencia de inspiración (una inspiración), estos estados persuasivos influyen enfáticamente en formas imaginativas, útiles de comportarse en el trabajo, el control del trabajo. y el cumplimiento de la ocupación.

En segundo lugar, la regulación externa, conocida como ocuparse de los asuntos para anticipar un premio o eludir un asentimiento; tercero, regulación Introyectada, entendida como el cumplimiento de una responsabilidad o la ejecución de actividades determinadas para alejar sentimientos de culpabilidad por no terminar lo que fue dotado por otros. Cuarto, regulación identificada; es hacer un movimiento de trabajo donde el sujeto se relaciona con lo que vale y esto se piensa como significativo para él; y quinto, la regulación Intrínseca, que continúa hasta cómo completar alguna acción sin ayuda de nadie más, con el argumento de que siente interés, energía y la satisface (Lohman, et al 2018).

El establecimiento hipotético sobre la palabra relacionada se arriesga según Cabo (2016), es aquel que faculta al trabajador para tener un daño inferido en el trabajo. Entonces se llama aproximación significativa o rápida. Por lo tanto, un percance en el trabajo puede crear peligros increíbles, ya sean leves, moderados o altos, pero el resultado de esta ocasión es que el trabajo no podrá llevar a cabo sus funciones en la práctica. Según los expertos en salud, pueden enfermarse, la condición depende del punto de vista sintético, ergonómico y orgánico. El especialista se enfrenta a los puntos de vista acompañantes: la radiación ionizante, el ruido, el calor, la temperatura, la presión, etc., los peligros ergonómicos; postura desafortunada, agotamiento, carga, riesgos biológicos; microorganismos, infecciones, crecimientos, rickettsias, etc. peligros sintéticos; polvo, humo, gases, Producto que se ha utilizado para tratar enfermedades malignas del crecimiento.

Cabe señalar que la apuesta alta es aquella acción que comúnmente expone a la persona a un poder superior al habitual, en su capacidad cotidiana, provocando percances extremos, en muchas ocasiones, mortales. La OMS (2018) caracterizó la idea de riesgo a ocasiones que pueden anular la concordancia y situaciones laborales que pueden causar un desmoronamiento en la fase social y mental del profesional. Ha provocado un nivel decreciente frente a componentes probables. Abarcando tramos significativos que se anclan en la ocasión a la vista de las causas, los tiempos.

Definición que demuestra que los trabajadores de las diversas etapas aniquilan su amistad en la fase psicológica, física y social de las personas.

Provocando posibilidades antagónicas que amplían la verosimilitud. Estos casos no se limitan excepcionalmente, ya que desencadenan ciclos y ocasiones prolongados, provocados por diversas causas. Según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (2018) sostiene lo siguiente: OSHA se creó para aquellas personas que trabajan en efectivo. Circunstancias (Seguridad y Limpieza); donde además se reseña el uso de normas, dirección, ejercicios de escolarización y ayuda, para buena consistencia con lo anterior; También alude a que los especialistas que se presenten a las sustancias sintéticas deben estar preparados en el cuidado y seguridad de todas las personas de la organización y así crear registros de las diversas heridas y enfermedades del oficio. Asimismo, sobre los tipos de codificación de variedad, marcado, precauciones y otras estrategias.

Todos los privilegios de trabajo son fundamentales y están contemplados en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes inducen a otorgar a los trabajadores, especialistas, expertos, entre otros, condiciones sólidas y seguras de trabajo. Abrir los requeridos a un lugar de trabajo liberado de distinguidas posibilidades que podrían hiper-extender a sus profesionales. La Ley también desafía una suposición positiva para los trabajadores, por ejemplo, los privilegios que otorgan, así como la garantía de su seguro contra riesgos relacionados con el mundo. Así como acentuar los peligros y peligros según una perspectiva a ser mutuamente evaluada en la posibilidad de que ocurra el daño y su gravedad.

La dimensión según Idalberto Chiavenato (2017) caracteriza como un marcador de ejemplo, por las circunstancias naturales de trabajo, según la circunstancia en que se completa la obra, para satisfacer la capacidad, según el puesto ocupado en la cimentación o elemento. Por otra parte, el clima real es donde el administrador juega sus capacidades de trabajo. Por esta razón, satisface algunas perspectivas como área, planta, marco, iluminación y clamor en el clima. Luego, en ese momento, experimentan una gran travesura que va antes de la apuesta real del individuo.

Esto comunica otras situaciones que causan una apuesta real, debido a su ciclo puede provocar heridas, lo que produce tipos de contratiempos, si se produce una confusión, incluso provoca la muerte. Dentro de las ocasiones descritas, se crean las circunstancias que las acompañan:

Para Pozo (2017). Destapó la Iluminación como lucidez que debe destaparse a la hora del trabajo, siendo un marcador significativo, para cualquier fundación. En caso de que por esta situación no quede clara la expectativa del administrador, se evidenciarían carencias en las actividades de la obra; por lo tanto, es fundamental que el espacio de trabajo tenga una iluminación alta; para desempeñar aún más las funciones de cada uno de los trabajadores, ya sea por la zona, la profesión, el nivel o la especialidad potencial en la que se encuentre, también la iluminación desafortunada genera fatiga ocular, perjudicando aún más los elementos aprensivos del profesional, por lo que una baja se muestra el grado de ejecución y los más graves son hasta el momento los motivos de los percances laborales; Por tanto, es fundamental que el establecimiento o sustancia se ajuste a las reglas vitales tanto en el interior como en el exterior; para una decente exhibición de sus capacidades por parte de los especialistas considero por último la constante dispersión a través de la iluminación por parte de organismos privados y estatales.

En lo que a ella respecta, la OMS (2013) ha pensado en un punto más significativo como marcador: "conmoción"; quien es calificado como un desafortunado manicomio, por las cualidades que tiene; siendo recurrencia y potencia, estas cualidades, presentan modificaciones fisiológicas, mentales de tipo social; además, produce que el personal no funcione como se espera. Debe notarse que la resistencia a la conmoción permite caracterizar en lo posible el malestar del sonido, manifestándose en ciertos eventos que la agravación es irreversible.

Como indica lo anterior, es importante tener en cuenta con mayor frecuencia la necesidad de interconectar esta propiedad de conmoción de forma sencilla. Para evitar la apertura a niveles elevados de conmoción, por último, lo que puede ser causado por problemas de audición o por niveles de voz excepcionalmente altos.

Así lo indica la Unión General de Trabajadores de España (2019). Genuinamente advierte y alude que de enero a octubre de 2019; Se mantiene al día con eso, además del hecho de que se agregaron contratiempos relacionados con la palabra, pero la cantidad de pases también se expandió. En consecuencia, ha generado una relación de 578 trabajadores fallecidos, siendo la causa más

sucesiva de accidentes automovilísticos en (179) instancias de episodios coronarios, en accidentes cerebrovasculares 172 fallecimientos.

En cuanto a la temperatura, es importante entender que últimamente se han encontrado muchos casos en los que las altas temperaturas perjudican el bienestar. Tomando nota de que estos casos, actualmente tiene el vestido ajustado como protector de piel y además como conector respiratorio. Sin embargo, el intenso frío y la intensidad producen un verdadero problema; y las circunstancias. La intensidad excesiva o el frío en el ambiente de trabajo es destructivo, ya que dificulta el desempeño del personal y, por lo tanto, genera enfermedades o contratiempos. Los niveles no deben influir en los trabajadores y por lo tanto se elige qué considerar para que no dañe su cuerpo (Fscher, et al. 2019).

Según Barreno (2017), correspondiente a la adherencia: es una definición extremadamente alucinante debido al problema médico que debe cumplirse como una norma y una guía internas y externas, evitando los resultados debido a la sobreabundancia de humedad en el lugar de trabajo, interactuando con privado y fundaciones estatales, para matar el bochorno. Entonces, en ese momento, es importante fusionar este proyecto, debido a los pesticidas sólidos que se producen en este tipo de ocasiones, creando contaminación en el clima y generando insectos, materia debido a los altos niveles de bochorno.

Centeno (2016) refirió que los peligros se deben a una iluminación deficiente y, por lo tanto, producen una apreciación incorrecta de acuerdo con su perspectiva de bienestar, la perceptibilidad es importante para evitar errores y percances naturales. Debe tenerse en cuenta que para la buena exhibición de las personas y para hacer una buena satisfacción de las diligencias en el trabajo y, por lo tanto, la prosperidad y el bienestar de las personas, es importante tener suficiente aprobación de iluminación y, por lo tanto, evitar los diversos signos de problemas visuales además, el agotamiento visual que la vista está expuesta a un esfuerzo constante, entregando sequedad, enrojecimiento de la vista, lagrimeo y hormigueo.

En lo que le importa, Herrera (2015) demuestra que las vibraciones: son desarrollos que se repiten en tiempos equivalentes. Desde la parte del orden, la vibración es ese desarrollo que siente el cuerpo humano por tener un

comportamiento fuerte, fuerte en el ambiente de trabajo, con la complicidad de crear resultados destructivos que por ende provocan desasosiego.

Obregón (2018) expresó que, según la psicología del trabajo, el trabajador tiene la capacidad de adaptarse al clima y la conexión entre el tiempo y la realidad. Así mismo Calda, Castellano e Hidalgo (2017) aluden a la capacidad de prevenir la debilidad del agotamiento real por parte del profesional en su lugar de trabajo. Concentrándonos en la ergonomía donde podemos distinguir qué trabajadores realizan el trabajo. El objetivo de la exploración es tener la opción de concentrarse en su capacidad y plausibilidad de alejarse de cuestiones ergonómicas, buscando trabajar la conexión entre el lugar de trabajo y su trabajo, ajustándolo al diseño de la asociación a la luz de su capacidad. y así ampliar su presentación.

Según Caldas, Castellanos e Hidalgo, (2014) A partir de la relación de los ejercicios que tiene el especialista y su puesto de trabajo en un espacio trazado. NIOSH (2017) El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional es el establecimiento responsable de brindar orientación y examinar ocasiones relacionadas con enfermedades y heridas en el trabajo; muestra que, entre los riesgos naturales, se ha observado una amplia gama de bichos nocivos que influyen en diferentes localidades geológicas; Es evidente que estas criaturas peligrosas producen sensibilidades, lo que impediría que los trabajadores trabajaran positivamente.

En la perspectiva natural, las enfermedades se encuentran dentro de una forma de vida produciendo patologías; este evento es una apuesta que surge del cuidado y apertura de los especialistas en patogenia, debido a la falta de consistencia con las pautas de bioseguridad por parte del experto donde estos eventos ocurren generalmente en las clínicas.

Para la OIT (2015) la Organización Internacional del Trabajo; ha caracterizado a la sustancia del sistema de agua, remarcando debido a los elementos que ingresan al cuerpo, causando daño. El tipo del artículo se combina en vista de vapor o fluidos. Estas mezclas llegan a un estado característico, incluidos los residuos que se descargan y crean una acción de trabajo, lo que permite al especialista tener un testimonio sintético.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación de estudio

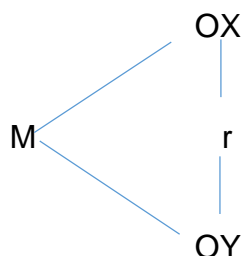
El estudio fue de tipo básico, porque según Suárez et al. (2016) planteó que este tipo de estudio, ya que incrementa hipótesis, está relacionado con nuevos compromisos, por lo tanto, no es responsable de las aplicaciones de sentido común a las que pueden aludir los exámenes hipotéticos.

Por otra parte, se trató de una metodología cuantitativa, ya que dependió de la cosmovisión positivista, es particularista y su motivación es la suma de los descubrimientos, así como la precisión a través de la estimación matemática (Cadena, Rendón, Aguilar y Salinas, 2017). En pocas palabras, recopilan y desglosan información cuantitativa sobre factores.

El estudio fue no experimental, en virtud de que no se realiza ningún control sobre el objeto de la revisión y se examina la verdad en lo que vale, sin cambiarla, además se le llama transversal por la toma de un ejemplo o unos pocos ejemplos en un momento dado. Donde sobresalen las investigaciones correlacionales (Hernández et al., 2017). Además, al estar situado, lo estará también a nivel correlacional, ya que Suárez et al. (2016) plantea que se encarga de establecer la conexión entre al menos dos factores; sin decidir su causalidad, además, en estos exámenes no se plantea ningún factor como razón del otro, es decir, no hay variable libre o subordinada. Las especulaciones tratan de establecer conexiones o afiliaciones. (Hernández et al., 2017).

Figura 1

Esquema de diseño no experimental correlacional



Donde:

M: Muestra de estudio (trabajadores)

Ox: Medición/Observación a la variable 1 (Motivación intrínseca)

Oy: Medición/Observación a la variable 2 (riesgos laborales)

r: relación estadística entre dos variables

3.2. Variables, operacionalización

V1: Motivación intrínseca

Definición conceptual. Es la capacidad que poseen las personas para elegir y ejecutar acciones en base a su decisión. (Gagné et al, 2010)

Definición operacional. Se medirá conforme sus dimensiones e indicadores para establecer un cuestionario.

Indicadores: logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad y crecimiento

Escala de medición: ordinal

V2: Riesgos Laborales

Definición conceptual. Según Cabaleiro (2010), demuestra que permite mostrar los daños y resultados concebibles, emergiendo una metodología pronta y esperando un daño grave e ineludible.

Definición operacional. La palabra riesgo relacionado demuestra un clima al sujeto, por su constitución física y por la que debe trabajar de manera ecuánime en su lugar de trabajo. En el que se piensan los aspectos: físico, ergonómico, orgánico y sintético.

Indicadores: riesgo físico, riesgos ergonómicos, riesgos químico y riesgos biológico

Escala de medición: ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: El estudio considera a la población como un grupo de unidades de medición cuantitativa o cualitativa (personas, animales, hechos, fenómenos, organizaciones, significados) dentro de una investigación (Hernández y Mendoza 2018).

Se consideró como población N= 80 trabajadores de la organización de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú. Asimismo se aplicó a todo los trabajadores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la fase de desarrollo del estudio se utilizó la encuesta que es muy empleada para el recojo de la valoración de variables de estudio de unidades muestrales en base a percepciones (Hernández et al., 2017). En el presente estudio se procedió a recolectar datos de las variables de estudio de los trabajadores.

Para recoger datos de las variables se emplearán como instrumentos de investigación o de recolección dos cuestionarios estructurados: el primer instrumento fue tomado de la autora Rodríguez (2021) y tiene como objetivo describir la motivación intrínseca, se formuló los ítems de acuerdo a las dimensiones que fueron 5 y se plantearon 30 preguntas con opciones de respuestas en escala ordinal, tipo Likert: nada de acuerdo (1), algo de acuerdo (2), bastante de acuerdo(3); muy de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5), con una baremación; alto (19-25); medio (71-110); bajo (30-70).

En la segunda variable riesgos laborales fue tomado del autor Oscátegui (2020) tuvo como propósito describir los riesgos laborales, conto con 5 dimensiones y contiene 28 preguntas con opciones de respuestas en escala ordinal, tipo Likert: nunca (1), muy pocas veces (2), algunas veces (3). Casi siempre (4) Siempre (5), la baremación fue; bajo (28-46); medio (47-73) y alto (74-100). Tuvo un alfa de cronbach de 0,746 de la variable motivación intrínseca y 0, 836 en la variable riesgos laborales.

La validez alude a en qué medida los instrumentos para estimar los factores cumplen con la motivación para realizar una estimación de calidad, según lo indican las razones, la naturaleza de los datos y las consecuencias normales de la estimación (Hernández y Mendoza, 2018). Cuestionario de Primera Variable; escala de inspiración innata, tomada del concentrado de Rodríguez (2021) y la encuesta de riesgo relacionado con la palabra, tomada del concentrado de Oscátegui (2020).

La confiabilidad de los instrumentos de examen estima el nivel de seguridad o calidad inquebrantable del uso de las encuestas de estimación de los factores de revisión. Para ello, se realizó una prueba piloto sobre un conjunto comparable de suplentes con cualidades comparables a las de la prueba de revisión con características comparables al ejemplo de la revisión actual, y a partir de la prueba piloto se determinó la confiabilidad cuyos resultados a raíz de la encuesta produjo

un α Cronbach = 0.844 para la primera variable y la segunda variable se obtuvo un α Cronbach = 0.844

3.5. Procedimiento

En el presente estudio de investigación, primero se solicitó el permiso al encargado de la institución, así como de todos los trabajadores que participaran de este estudio, se les hará firmar el consentimiento informado y se le administró el cuestionario.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento de datos se utilizó el programa estadístico o software SPSS, v25 que permitirá realizar el análisis y elaboración de las tablas y figuras estadísticas (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el análisis de datos se emplearon: la prueba estadística no paramétrica RHO de Spearman, para establecer la correlación entre las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

El diseño del estudio y su ejecución implicó asumir una actitud ética en las diferentes actividades de investigación: en la recolección de información se ha de asegurar respetar el criterio de autoridad o autoría de las fuentes de información empleando citas y referencias bibliográficas en el sistema APA 7ª edición, en las etapas de diseño de la metodología el rigor científico en la determinación de la muestra, en el diseño de los instrumentos, validación, confiabilidad y métodos de análisis de datos, objetividad en la presentación de los resultados cuantitativos, calidad y transparencia en la formulación de la problemática del estudio, veracidad y originalidad en la presentación del informe de investigación

IV. RESULTADOS

Análisis inferencial

Tabla 1

Relación entre la motivación intrínseca y riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022

| | | Riesgos laborales |
|-----------------|-----------------------|-------------------|
| | | -,816 |
| Rho de Spearman | Motivación intrínseca | ,000 |
| | | 80 |

Nota. Datos estadísticos Spss v.25.

En la tabla 5 se observa la relación entre las variables motivación intrínseca y riesgos laborales donde se obtuvo un Rho de Spearman de -0,816 valor que indica una relación negativa (inversa), además un p – valor es 0,000 menor a 0,05 representando valores significativos. Por tanto, se puede concluir que la motivación intrínseca tiene relación con los riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022

Tabla 2

Motivación intrínseca en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022

| Motivación intrínseca | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| Bajo | 34 | 42,5 |
| Medio | 33 | 41,3 |
| Alto | 13 | 16,3 |
| Total | 80 | 100,0 |

Nota. Datos estadísticos Spss v.25.

Los resultados muestran que del 100,0% (80) de trabajadores en relación con la motivación intrínseca en trabajadores, la mayoría indica que es bajo esto es 42,5% (34) de trabajadores; además 41,3% (33) de trabajadores indican una motivación intrínseca medio y finalmente 16,3% (13) de trabajadores indica alto.

Tabla 3

Riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022.

| Riesgos laborales | Frecuencia | Porcentajes |
|-------------------|------------|-------------|
| Leve | 16 | 20,0 |
| Moderado | 25 | 31,3 |
| Alto | 39 | 48,7 |
| Total | 80 | 100,0 |

Nota. Datos estadísticos Spss v.25.

Los resultados muestran que del 100,0% (80) de trabajadores en relación con los riesgos laborales en trabajadores la mayoría indica que es alto esto es 48,7% (39) de trabajadores; además 31,3% (25) de trabajadores indican un riesgo laboral moderado y finalmente 20,0% (16) de trabajadores indica leve.

Tabla 4

Relación entre las dimensiones de la motivación intrínseca y las dimensiones de riesgo laboral en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022.

| | | Riesgo físico | Riesgo ergonómico | Riesgo químico | Riesgo biológico |
|-------------------------|----------------------------|---------------|-------------------|----------------|------------------|
| A motivación | Coeficiente de correlación | -,667 | -,618 | -,610 | -,562 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Regulación externa | Coeficiente de correlación | -,731 | -,648 | -,682 | -,610 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Regulación introyectada | Coeficiente de correlación | -,772 | -,667 | -,734 | -,641 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Regulación identificada | Coeficiente de correlación | -,750 | -,643 | -,721 | -,644 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 |
| Regulación intrínseca | Coeficiente de correlación | -,752 | -,632 | -,721 | -,642 |
| | Sig. (bilateral) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 80 | 80 | 80 | 80 |

Nota. Datos estadísticos Spss v.25.

Esta tabla muestra que la dimensión a motivación tiene una correlación negativa de -0,667 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo físico. En cuanto a la dimensión a motivación tiene una correlación negativa de -0,618 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo ergonómico.

Además, la dimensión a motivación tiene una correlación negativa de -0,610 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo químico.

También, la dimensión a motivación tiene una correlación negativa de -0,562 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo biológico.

Por otro lado, se tiene que dimensión regulación externa tiene una correlación negativa de -0,731 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo físico.

En cuanto a la dimensión regulación externa tiene una correlación negativa de -0,648 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo ergonómico.

Además, la dimensión regulación externa tiene una correlación negativa de -0,682 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo químico.

Por último, la dimensión regulación externa tiene una correlación negativa de -0,610 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo biológico.

Luego, se tiene que dimensión regulación introyectada tiene una correlación negativa de -0,772 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo físico.

En cuanto a la dimensión regulación introyectada tiene una correlación negativa de -0,667 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo ergonómico.

Además, la dimensión regulación introyectada tiene una correlación negativa de -0,734 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo químico.

También, la dimensión regulación introyectada tiene una correlación negativa de -0,641 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo biológico.

Por otro lado, se tiene que dimensión regulación identificada tiene una correlación negativa de -0,750 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo físico.

En cuanto a la dimensión regulación identificada tiene una correlación negativa de -0,643 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo ergonómico.

Además, la dimensión regulación identificada tiene una correlación negativa de -0,721 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo químico.

Luego, la dimensión regulación identificada tiene una correlación negativa de -0,644 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo biológico.

Finalmente, se tiene que dimensión regulación intrínseca tiene una correlación negativa de -0,752 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo físico.

En cuanto a la dimensión regulación intrínseca tiene una correlación negativa de -0,632 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo ergonómico.

Además, la dimensión regulación intrínseca tiene una correlación negativa de -0,721 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo químico.

Luego, la dimensión regulación intrínseca tiene una correlación negativa de -0,642 con un nivel de significancia bilateral de Spearman del 0,000 con la dimensión riesgo biológico.

Es así, que los valores de p son menores a 0.05 en este sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, es decir, las dimensiones de la motivación intrínseca se relacionan con las dimensiones del riesgo laboral en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022.

V. DISCUSIÓN

La motivación intrínseca se involucra en un comportamiento que surge dentro del individuo porque es naturalmente gratificante para los trabajadores de salud.

En el análisis del objetivo general, se obtuvo que el Rho de Spearman fue de -0,816 existe una relación negativa (inversa) entre la motivación intrínseca y riesgos laborales en trabajadores de la organización. Estos hallazgos coinciden con Balde, et al (2018) este estudio señala que muestran una relación media de 0,765 ya que para los trabajadores, la asociación entre las percepciones de poder personal y la motivación intrínseca y el compromiso del equipo se aplanan en niveles moderados a altos de poder personal percibido. Para los trabajadores permanentes, el estudio encuentra una relación lineal.

Otro estudio similar, Christensen, et al (2021) señala que los resultados de la rho de Spearman ($r=.846$ y $p\text{-value}=.000$ ($p<.05$), rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa, identificando a los trabajadores de un establecimiento de salud, afirma que existe una relación positiva y significativa entre la motivación intrínseca y riesgo laboral. De igual forma, Deci y Ryan (2018), en su estudio concluyó que, existe una relación entre las dimensiones de motivación laboral y la variable.

Centeno, et al (2018) señala que los diferentes enfoques teóricos parecen coincidir en cómo medir la motivación intrínseca cuando las personas están intrínsecamente motivados, la experiencia del logro de la meta se transfiere a la búsqueda de la meta. La persona puede sentirse emocionada, aliviada o eufórica, dependiendo de la meta en cuestión. En consecuencia, un enfoque común para evaluar IM implica preguntar a las personas sobre su experiencia y sentimientos al realizar la actividad. Si reportan interés, curiosidad, disfrute y otros sentimientos positivos, asumimos que están intrínsecamente motivados y cuando la persona que participa en una tarea declara que el propósito es experimentar sentimientos positivos relacionados con la meta podemos inferir que están intrínsecamente motivados.

Calle, et al (2017) afirma que en el entorno actual que cambia rápidamente, las organizaciones deben contar con estrategias adecuadas para enfrentar los desafíos que presenta el cambio constante. Ser flexible, responder y adaptarse a los cambios puede ser valioso. Sin embargo, son esencialmente formas pasivas de hacer frente a las situaciones. La creación de nuevos valores y la innovación son estrategias más activas y eficaces en un entorno en constante cambio. Como tal, la mayoría de las empresas de comercio electrónico deberían centrarse en desarrollar la creatividad en todos los ámbitos.

En lo que respecta al primer objetivo específico, la motivación intrínseca, indica que el 42.5% de los trabajadores opinan tener un nivel bajo, el 41.3% medio y el 16.3% alto. Estos hallazgos coinciden con Chirico, et al (2021) en este estudio afirma que el personal de salud en un hospital señala que existe un nivel medio con un 54% y 23% nivel malo, lo que se concluye que la motivación intrínseca no se está llevando de la mejor manera posible para que el personal este totalmente motivada para realizar sus roles específicos que se les asignan.

Franco, et al (2017) afirma que la motivación intrínseca implica realizar una acción debido a su placer intrínseco en lugar de un resultado separable, es decir, entregarse a un comportamiento para la felicidad y la experiencia. Los consumidores intrínsecamente motivados tienden a realizar una acción debido a su deseo interno y al yo personal, están motivados por la necesidad de mostrar quiénes son en lugar de lo que parecen ser, destaca que el personal usa su comportamiento para reflejar la autoexpresión y el obsequio también mejora la autoestima.

Si bien la investigación existente por Cifuentes y Caro (2017) ha demostrado que la motivación intrínseca puede aumentar el desempeño de la tarea, los trabajos se componen de múltiples tareas y queda por ver cómo la motivación intrínseca en una tarea afecta el desempeño en otras tareas. Basándonos en las teorías del contraste psicológico, planteamos la hipótesis de que una alta motivación intrínseca en una tarea reduce el rendimiento en tareas menos intrínsecamente motivadoras. En un estudio de campo en una tienda departamental coreana, los empleados con la motivación intrínseca máxima más alta en una tarea tenían un rendimiento promedio

y mínimo más bajo en sus otras tareas, así como una mayor variación de rendimiento en sus tareas. En un experimento de laboratorio en los Estados Unidos, trabajar en una tarea inicial altamente motivadora intrínsecamente llevó a los participantes a desempeñarse peor en una tarea posterior si no era interesante, pero no si era interesante. Este efecto estaba mediado por el aburrimiento, pero no por una gama de otros procesos psicológicos. En ambos estudios, la motivación intrínseca moderada en una tarea se asoció con un mejor desempeño en tareas menos interesantes que la motivación intrínseca alta, lo que revela un efecto curvilíneo de motivación intrínseca entre tareas.

En el segundo objetivo específico con respecto al riesgo laboral, el 48.7% tiene un nivel alto, el 31.3% un nivel moderado y el 20% un nivel leve. Estos coinciden con Herlambang, et al (2021) manifiesta en su estudio que en los establecimientos de salud de Nigeria, existe un alto nivel de 67% por parte del personal de salud que están expuesto a estos riesgos y que pueden adquirir alguna enfermedad.

Fischer, et al (2019) señala que los trabajadores de la salud brindan atención al paciente en entornos que se consideran uno de los entornos laborales más inseguros. Los riesgos laborales que incluyen riesgos biológicos, químicos, físicos, ergonómicos, psicosociales, de incendio y explosión y eléctricos amenazan la vida, la seguridad y el bienestar de los trabajadores de la salud. A nivel mundial, se estima que 1 de cada 10 trabajadores de la salud sufre una lesión aguda cada año. En el año 2000, las lesiones cortopunzantes de los trabajadores de la salud provocaron 16 000 infecciones por el virus de la hepatitis C (VHC), 66 000 infecciones por el virus de la hepatitis B (VHB) y 1000 infecciones por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH). El impacto de estas infecciones es significativo. Entre 2000 y 2030, se estima que estas infecciones provocarán 145 muertes prematuras por VHC, 261 muertes prematuras por VHB y 736 muertes prematuras por VIH. En el África subsahariana, los estudios limitados realizados han demostrado que los trabajadores de la salud están frecuentemente expuestos a riesgos laborales biológicos, químicos y físicos.

Gong y Zhang (2017) manifiestan que existen pautas bien establecidas para prevenir la exposición a riesgos laborales, incluida la sangre y los patógenos

transmitidos por la sangre. Estos incluyen educar a los trabajadores de la salud sobre el uso más seguro de dispositivos, procedimientos y manejo de exposiciones. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha dado instrucciones a los gobiernos para que hagan la transición al uso exclusivo de dispositivos de inyección de seguridad para 2020. Si bien los países desarrollados han prestado atención a esta recomendación, la gran mayoría de los países del África subsahariana no han promulgado leyes para proteger a los trabajadores de la salud. Aparte de los comportamientos de los proveedores que aumentan la exposición a los riesgos laborales, las barreras a nivel del sistema aumentan el riesgo de exposición a los riesgos en el entorno sanitario.

Las condiciones inseguras en el entorno de atención médica, la falta de equipo de protección personal (PPE) y la alta proporción de proveedores por pacientes aumentan el riesgo de exposición a patógenos transmitidos por la sangre y causan infecciones prevenibles. Los trabajadores de la salud en cuatro países africanos (Camerún, Sudáfrica, Uganda y Zimbabue) informaron que las cuatro razones principales para migrar a países desarrollados incluyen una mejor remuneración, un entorno de trabajo más seguro, condiciones de vida y falta de instalaciones. El Informe sobre la salud en el mundo de 2006, Trabajando juntos por la salud, llamó la atención sobre la grave escasez de trabajadores sanitarios en 57 países, la mayoría de ellos en África y Asia. La influencia de los riesgos laborales en la escasez de trabajadores de la salud en el África subsahariana tiene consecuencias nefastas para los resultados de los pacientes, la productividad y la esperanza de vida en el continente.

Jabagi, et al (2019) señala que varias de las estimaciones de prevalencia de riesgos laborales tenían un amplio rango. La prevalencia de por vida de las lesiones por pinchazos de aguja osciló entre el 22% y el 95% en los cinco estudios que informaron esta estadística. Estas diferencias pueden explicarse parcialmente por variaciones en el muestreo entre los estudios. Aislar los estudios que incluyeron solo a médicos (cirujanos y ginecólogos) muestra que ambos tenían tasas altas, aunque tamaños de muestra relativamente pequeños ($n < 100$). Los cirujanos tienen altas tasas de exposición a objetos punzocortantes en el quirófano, lo que puede aumentar la probabilidad de pinchazos con agujas u otras lesiones punzocortantes. Del mismo

modo, si los ginecólogos también ejercen como obstetras y realizan cesáreas, o realizan cirugías ginecológicas en el quirófano, también pueden tener una mayor exposición a objetos punzocortantes.

Manyele, et al (2018) afirma que de los estudios restantes que incluyeron una muestra diversa de trabajadores de la salud, el estudio con la tasa de prevalencia de por vida más alta (95 %) se realizó en un solo hospital en España. Es posible que este hospital sea un caso atípico con una tasa alta por una variedad de razones contextuales que no son evidentes de inmediato. Los dos estudios con las tasas de prevalencia más bajas (<53 %) se realizaron en varios hospitales con una muestra más diversa de trabajadores de la salud, incluidos médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería, matronas y funcionarios clínicos

Oscategui (2020) Los bajos niveles de conocimiento demostrados por los trabajadores de la salud en esta revisión exigen políticas que creen una cultura de concienciación sobre los riesgos laborales y su influencia en los resultados de los pacientes. Estas políticas pueden incluir talleres obligatorios y capacitación sobre riesgos laborales y unidades dedicadas a la salud ocupacional en las instituciones de salud. Estas unidades pueden abordar las insuficiencias en la provisión segura de servicios de salud, riesgos laborales y estadísticas sobre el entorno de atención médica para garantizar que los trabajadores de la salud estén adecuadamente rehabilitados y protegidos.

Kim (2018) señala en este estudio que un alta carga de lesiones por pinchazos con agujas y exposiciones mucocutáneas a la sangre y a patógenos transmitidos por la sangre para los trabajadores de la salud. Este hallazgo indica que estos trabajadores de la salud tienen un alto riesgo de contraer enfermedades transmitidas por la sangre como el VHC, el VHB y el VIH. Esta revisión identificó que existen datos escasos que exploran los factores correlacionados con estas exposiciones e investigaciones inconsistentes entre los estudios que exploraron estos factores. El desarrollo de intervenciones eficaces para contrarrestar las causas del aumento de la prevalencia y la incidencia de lesiones por pinchazos con agujas o exposiciones mucocutáneas es

necesario, incluso a la luz del limitado conocimiento disponible sobre los factores que influyen en estas tasas.

Prevenir y mitigar los riesgos laborales entre los trabajadores de la salud requiere un enfoque sistemático para brindar seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, distrital y de instalaciones con una cuidadosa integración en los planes de preparación para brotes. La protección de los trabajadores de la salud requiere la institucionalización de la evaluación de riesgos de salud ocupacional y la vigilancia médica basada en riesgos.

Finalmente, en el último objetivo concerniente a la relación de las dimensiones de la motivación intrínseca y riesgo laboral, en la dimensión a motivación tiene una correlación negativa de -0,667 con el riesgo físico, asimismo -0,618 con el riesgo ergonómico; en la dimensión regulación externa existe relación negativa con un -0,731 con el riesgo físico y -0,82 químico, el -0,648 ergonómico y -0,610 con el riesgo biológico. Por lo tanto en la dimensión regulación introyectada, el -0,772 con el riesgo físico, el -0,734 químico, el -0,667 ergonómico y el -0,641 riesgo biológico existe relación negativa. Asimismo, la dimensión regulación identificada, el -0,750 el riesgo físico, el -0,721 químico, el -0,644 riesgo biológico, -0,643 ergonómico existe relación negativa. En la última dimensión regulación intrínseca, el -0,752 con el riesgo físico; -0,721 químico; -0,642 biológico y el -0,632 con el riesgo ergonómico existe relación negativa.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe relación negativa (inversa) entre la motivación intrínseca y riesgos laborales, indica que el Rho de Spearman fue de -0,816, con un valor de significancia de $p=0,000$ menor a 0,05.

Segundo: La motivación intrínseca en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú, es nivel bajo representado por 42.5% y solo 16.3% tuvieron un nivel alto.

Tercero: En el riesgo laboral, el 48.7% afirma tener un nivel alto existe muchos eventos adversos y solo el 20% de ellos califican tener un nivel leve.

Cuarto: Existe relación negativa (inversa) entre la dimensión A motivación y el riesgo físico con un (-0,667); asimismo fue en la dimensión regulación externa (-0,731); regulación introyectada (-0,772); regulación identificada (-0,750); y regulación intrínseca (-0,752) las demás dimensiones, lo que manifiesta que existe más peligro con el riesgo físico.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Considerando los resultados generales, se recomienda al equipo sostener su política de gestión de recursos humanos, dando a conocer al personal mediante capacitaciones semanales la misión y visión que se tiene en la organización

Segundo: capacitar a los trabajadores de acuerdo al perfil que vayan desarrollando, mejorando sobre unión entre compañeros.

Tercero: Fomentar a través de dirección tener una cultura preventiva sobre los riesgos laborales en las diversas áreas de trabajo donde se desarrollan diariamente las personas que laboran en la institución.

Cuarto: Al personal organizar un manual de procedimientos y reglas sobre los riesgos físicos y ergonómicos que se exponen los trabajadores y de esa manera fomentar y despertar el interés de los trabajadores en particular en los diferentes cursis de talleres, capacitaciones para prevenir accidentes laborales.

REFERENCIAS

- Anaya, T. M. (2020). *Perception of organizational commitment in students of an art school in Lima*.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/18098/15151>
- Ayelet F y Woolley K (2022) *The Structure of Intrinsic Motivation Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Vol. 9:339-363 (Volume publication date January 2022)
First published as a Review in Advance on November 8, 2021
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
- Alcántara K y Mendoza W (2018) *Riesgo laboral en los trabajadores de limpieza pública*; Municipalidad Provincial de Huaura-2018. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2200>.
- Adler, P. S. (2022). *Capitalism, Socialism, and the Climate Crisis*. Organization Theory. <https://doi.org/10.1177/26317877221084713>
- Baldé, M., Ferreira, A.I. and Maynard, T. (2018), "SECI driven creativity: the role of team trust and intrinsic motivation", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 22 No. 8, pp. 1688-1711. <https://doi.org/10.1108/JKM-06-2017-0241>
- Barreno, A. (2017). *Exposición laboral a agentes físicos*. [En línea] Madrid España: secretaria de salud laboral; Disponible en: http://www.cancer/agentes_fisicos.pdf
- Centeno, M., Rodríguez, I., & Álvarez, J. (2018). *Evaluación de riesgos biológicos en los trabajadores de la recolección de residuos sólidos urbanos ordinarios de las Municipalidades de Cañas y Tilarán*. (Tesis para optar licenciatura en Ingeniería Salud Ocupacional y Ambiental). Cañan-Tilaran. <http://repositorio.utn.ac.cr/handle/123456789/158>
- Carcasi, O., & Torres, G. M. (2019). *Intrinsic and extrinsic motivation associated with the level of job satisfaction of healthcare staff in the lampa*

networks.<https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/view/593/520>

Caldas, M. Castellanos, A. e Hidalgo, M. (2017). Formación básica – Prevención de riesgos laborales. Madrid: Editex.

Calle, D., & Galvez, E. (2017). Relación entre motivación y satisfacción laboral con la calidad de atención en un hospital docente del Ministerio de Salud. 1-9.

Cifuentes, D. A. & Caro, J. P. (2017). Desarrollo de la motivación intrínseca hacia la clase de Educación Física a partir de los juegos cooperativos. <http://hdl.handle.net/10901/11827>.

Cueva, M., & Chávez Toledo, L. (2016). Influencia de un programa de motivación en el incremento de la motivación intrínseca por los estudios en estudiantes universitarios

Collantes, C., & Sernaque, D. (2019). "Seguridad laboral de los trabajadores de Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Huaura-Huacho 2019".(Tesis para optar el Título de Licenciado en Trabajo Social). Huaura.

<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VvHojvhcWjUJ:reposit>

orion.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3336/COLLANTES%2520CALD

AS%2520y%2520SERNAQUE%2520MACALUPU.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy+&cd=2&hl=qu&ct=clnk&gl=pe.

Chirico, F., Nucera, G., & Magnavita, N. (2021). Protecting the mental health of healthcare workers during the COVID-19 emergency. *BJPsych International*, 18(1), E1. doi:10.1192/bji.2020.39

Christensen, J. W., Ahrendt, L. P., Malmkvist, J., & Nicol, C. (2021). Exploratory behaviour towards novel objects is associated with enhanced learning in

young horses. *Scientific Reports*, 10(1), 1–10.
<https://doi.org/10.1038/s41598-020-80833->

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos el capital humano en las organizaciones*. México: McGraw Hill. w

Chiavenato, I. (2015), *Administración de recursos humanos*.
<https://www.upg.mx/wpcontent/uploads/2015/10/LIBRO-27-Administracion-de-Recursos-Humanos.pdf>

Deci R y Ryan M (2018) “Conceptualizations of intrinsic motivation and self-determination,” *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*, Springer, Boston, MA

Franco, E.; Coterón, J.; Gómez, V. (2017) Promotion of physical activity in adolescents: role of motivation and self-esteem *PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, vol. 9, núm. 2, junio, 2017, pp. 1-15 Asociación para el Avance de la Ciencia Psicológica Buenos Aires, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/3331/333152922004.pdf>

Fischer C, Malycha C, Schafmann E (2019) the Influence of Intrinsic Motivation and Synergistic Extrinsic Motivators on Creativity and Innovation *Journal Frontiers in Psychology*. Volumen 10. URL=<https://www.frontiersin.org/article/10.3389/fpsyg.2019.00137>.

Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., y Malorni, A. (2016). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698

Gómez, V. y Riccetti, A. (2016). Perfiles motivacionales y diferencias en función del género en clases de educación física. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

- Gong, Z., and Zhang, N. (2017). Using a feedback environment to improve creative performance: a dynamic affect perspective. *Front. Psychol.* 8:1398. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01398
- Herlambang, M. B., Cnossen, F., & Taatgen, N. A. (2021). The effects of intrinsic motivation on mental fatigue. *PLoS ONE*, 16(1), 1–22. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0243754>
- Herrera, L. (2015). Las vibraciones en el trabajo. [Base de datos]; [:http://www.gabinetepri.com/wp-/uploads/2015/Vibraciones-en-el-trabajo.pdf](http://www.gabinetepri.com/wp-/uploads/2015/Vibraciones-en-el-trabajo.pdf).
- Jabagi N., Croteau A, Audebrand L & Marsan J. (2019), "Gig-workers' motivation: thinking beyond carrots and sticks", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 4, pp. 192-213. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2018-0255>
- Keogh, T. M., Howard, S., O'Riordan, A., & Gallagher, S. (2021). Motivational orientation mediates the association between depression and cardiovascular reactivity to acute psychological stress. *Psychophysiology*, 58(2), 1–15. <https://doi.org/10.1111/psyp.13732>
- Kim, J. (2018), "The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector", *International Journal of Manpower*, Vol. 39 No. 3, pp. 486-500. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2017-0053>
- Luza, A. (2018). Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú en el periodo 2016-2017. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3538/1/2018_Luza-Jauregui.pdf
- Lohmann J, Adamson S. Muula N (2018) how does performance-based financing affect health workers' intrinsic motivation? A Self-Determination Theory-based mixed-methods study in Malawi, *Social Science & Medicine*,

Volume 208, Pages 1-8, ISSN 0277-9536,
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.04.053>.

- Liu, D., Jiang, K., Shalley, C. E., Keem, S., and Zhou, J. (2017). Motivational mechanisms of employee creativity: a meta-analytic examination and theoretical extension of the creativity literature. *Organ. Behav. Hum. Decis. Process.* 137, 236–263. doi: 10.1016/j.obhdp.2016.08.001
- Maslow, AH (1943). Una teoría de motivación humana. *Revisión psicológica*, 50, 370- 396
- Manyele, S. V., Ngonyani, H. A. M., & Eliakimu, E. (2018). The status of occupational safety among health service providers in hospitals in Tanzania. *Tanzania journal of health research*, 10(3), 159-165.
- NIOSH, (2017). (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades). Publicaciones de Violencia: Peligros ocupacionales en los hospitales.
- Obregón, M. (2016). Fundamentos de ergonomía. Bogotá: Grupo Editorial Patria.
- OIT, (2018). Organización Internacional del Trabajo. OIT. Seguridad y Salud y el futuro del trabajo. <http://www.ilo.org/index.html>
- Oscategui R (2020) Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019. Maestría de la universidad Cesar Vallejo.
- Özdemir O, Halil H & Özcan R (2021) Intrinsic motivation for creativity on farms in Kirşehir province in Turkey. *Ciencia Rural* [en línea]. 2021, v. 51, n. 3 [https://doi.org/10.1590/0103-8478cr20200112.
- Organización Mundial de la Salud y Organización Internacional del Trabajo, (2018) Salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores de la salud, personal de respuesta a emergencias y otros trabajadores en emergencias de salud pública: un manual para proteger a los trabajadores de la salud y al personal de respuesta. Ginebra

- Organización Mundial de la Salud. (2018). La OMS recomienda límites a exposición al ruido por su impacto en la salud. Recuperado de <https://www.efe.com/efe/espana/sociedad/la-oms-recomienda-limites-a-exposicion-al-ruido-por-su-impacto-en-salud/10004-3776158>
- Peña M.; Díaz, G.; Chávez, A. y Sánchez, C. (2016) El Compromiso Organizacional Como Parte del Comportamiento de los Trabajadores de las Pequeñas Empresas 95 <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAFV9N5-2016.pdf#page=97>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). Self-Determination Theory. Basic Psychological Needs in Motivacion, Development and Wellness. Londres: Guilford Press.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15th ed.). México: Pearson Educación. P. 210. https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15edi_Robbins?source=swp_share
- Rodríguez J (2021) Motivación intrínseca y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de servicios industriales Multiservis FVR EIRL, Los Olivos, 2020. Maestría, Universidad Cesar Vallejo
- Sigalit, R. & Magda, Donia. (2020) Stifling My Fire: The Impact of Abusive Supervision on Employees' Motivation and Ensuing Outcomes at Work. Revista Psicológica del Trabajo y de Las Organizaciones. Vol. 36, n. 3, p. 205–214. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=147099499&lang=es&site=eds-live>
- Teixeira, D. S., Pelletier, L., Encantado, J., Marques, M. M., Rodrigues, B., & Carraça, E. V. (2021). Adaptation and validation of the Portuguese version of the 40 regulation of eating behavior scale (REBSp). *Appetite*, 156, N.PAG. <https://doi.org/10.1016/j.appet.2020.104957>

- Vaquero Solis, M.; Cerro Herrero, D.; Tapia Serrano, M. A.; Iglesias Gallego, D.; Sánchez Miguel, P. A. (2018). Physical activity, emotional adaptability and intrinsic regulation: a predictive study in adolescents. *Journal of sport and health research*, 10, Supl. 1, 209-219. ISSN 1989-6239 http://dehesa.unex.es/bitstream/10662/11474/1/1989-6239_10_Supl1_209.pdf
- Vu H., Nguyen T., & Nguyen H (2021). Linking Intrinsic Motivation to Employee Creativity: The Role of Empowering Leadership. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(3), 595–604. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2021.VOL8.NO3.0595>
- Williamson, V, Murphy, D, Greenberg N. (2020) COVID-19 and experiences of moral injury in front-line key workers. *Occup Med* [Epub ahead of print] 2 Apr 2020. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa052>.
- Zhu, S. Kowatthanakul P & Satanasavapak (2019) “*Generation Y consumer online repurchase intention in Bangkok: based on Stimulus-Organism-Response (SOR) model,*” *International Journal of Retail & Distribution Management*, vol. 48, pp. 54–69, 2019.

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicador | Escala de Medición | Técnicas e Instrumentos de recolección de datos |
|------------------------------|---|--|-------------------------|--|---|--|
| Motivación intrínseca | Es la capacidad que poseen las personas para elegir y ejecutar acciones en base a su decisión (Gagné et al. 2010) | El nivel de motivación intrínseca está definido por el puntaje alcanzado en la "Escala de motivación para el trabajo" el que permite clasificar a los sujetos, de acuerdo con los siguientes niveles y rangos: | A motivación | <ul style="list-style-type: none"> - Ausencia de esfuerzo. - Significado erróneo del trabajo. - Falta de objetivos - Falta de proyectos - Inexistencia de metas | 1= Nada de acuerdo 2= Algo de acuerdo 3= Bastante de acuerdo 4= Muy de acuerdo 5= Totalmente de acuerdo | Técnica: encuesta Instrumentos; cuestionarios |
| | | | Regulación externa | <ul style="list-style-type: none"> - Mostrar perseverancia - Búsqueda de aceptación laboral por los demás. - Comodidad en obedecer - Perfil profesional | | |
| | | | Regulación introyectada | <ul style="list-style-type: none"> - Interés por el reconocimiento - Búsqueda del respeto | | |
| | | | Regulación identificada | <ul style="list-style-type: none"> - Asumir objetivos institucionales - Identificación | | |
| | | | Regulación intrínseca | <ul style="list-style-type: none"> - Impulso interno - Esfuerzo | | |

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicador | Escala de Medición | Técnicas e Instrumentos de recolección de datos |
|--------------------------|---|---|-------------------|--|--|--|
| Riesgos laborales | Según Cabaleiro (2010:) indicó: permite indicar los posibles daños y consecuencias, materializando un enfoque inmediato y suponiendo daños graves e inminentes. | El riesgo laboral es la variable que indica un ambiente al sujeto, por su físico y el que debe desenvolverse de manera ecuánime, considerando sus dimensiones | Riesgo físico | <ul style="list-style-type: none"> - Frio. - Calor. - Ruido, ventilación - Temperatura - Humedad | 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre | Técnica: encuesta Instrumentos; cuestionarios |
| | | | Riesgo ergonómico | <ul style="list-style-type: none"> - Dolores. Lesiones osteomusculares. - Sobreesfuerzo físico. - Inflamaciones. - Postura forzada - Frecuencia en los movimientos. | | |
| | | | Riesgo químico | <ul style="list-style-type: none"> - Vapores - Tóxicos sistémicos - Inhalables - Sensibilizaste - Líquidos - Corrosivos. | | |
| | | | Riesgo biológico | <ul style="list-style-type: none"> - Patógenos. - Toxinas. - Cito tóxicos - Alergias - Hongos, virus - Parásitos, bacterias | | |

Anexo 2: instrumentos de recolección de datos

Escala de motivación intrínseca

Instrucciones:

Los 30 enunciados que aparecen en la siguiente escala se orientan a conocer las razones por las que usted se desempeña en su trabajo en general. Por favor indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo. Coloque una equis (X) sobre la letra de su elección, y trate de contestar de acuerdo con el enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas. La escala de cinco puntos es la siguiente:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------|-----------------|---------------------|----------------|-----------------------|
| Nada de acuerdo | Algo de acuerdo | Bastante de acuerdo | Muy de acuerdo | Totalmente de acuerdo |

| N.º | Ítems | Valoración | | | | |
|-----|---|------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Le divierte hacer su trabajo. | | | | | |
| 2 | Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo. | | | | | |
| 3 | Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo. | | | | | |
| 4 | Va de acuerdo con sus proyectos personales. | | | | | |
| 5 | Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo. | | | | | |
| 6 | Le hace sentir orgulloso de sí mismo. | | | | | |
| 7 | Si no se sentiría mal respecto a sí mismo. | | | | | |
| 8 | Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que le garantizan una mayor estabilidad laboral. | | | | | |
| 9 | Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo. | | | | | |
| 10 | Considera que las órdenes que recibe son necesarias. | | | | | |
| 11 | Sentiría vergüenza de sí mismo. | | | | | |
| 12 | Está relacionado directamente con su perfil profesional. | | | | | |
| 13 | Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo. | | | | | |
| 14 | Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales. | | | | | |
| 15 | Evitar que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | | | | | |
| 16 | Obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|--|
| 17 | Otras personas le van a respetar más (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | | | | | | |
| 18 | Los valores de la empresa coinciden con sus valores. | | | | | | |
| 19 | Los principios organizacionales son importantes. | | | | | | |
| 20 | Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo. | | | | | | |
| 21 | Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo. | | | | | | |
| 22 | No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo. | | | | | | |
| 23 | Debe esforzarse para poder ser reconocido. | | | | | | |
| 24 | Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo. | | | | | | |
| 25 | Tiene que probarse a sí mismo que puede hacerlo. | | | | | | |
| 26 | Lo que hace en su trabajo es emocionante. | | | | | | |
| 27 | No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido. | | | | | | |
| 28 | Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad. | | | | | | |
| 29 | Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa. | | | | | | |
| 30 | Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva. | | | | | | |

Cuestionario de riesgos laborales

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de ítems, por favor lea detenidamente antes de responder. Marque con una X la opción que de acuerdo a su opinión sea la correcta.

Recibió capacitación sobre riesgo laboral:

a) Si ()

b) No ()

| | | | | |
|---------|--------------|---------------|-----------------|-------|
| Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Muy pocas veces | Nunca |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

| | | Riesgo físico | | | | |
|--------------------------|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias? | | | | | |
| 2 | ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas? | | | | | |
| 3 | ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad? | | | | | |
| 4 | ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza? | | | | | |
| 5 | ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura? | | | | | |
| 6 | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones? | | | | | |
| 7 | ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico? | | | | | |
| 8 | Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado | | | | | |
| 9 | Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en los en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos) | | | | | |
| Riesgo Ergonómico | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | ¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes? | | | | | |
| 11 | ¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones? | | | | | |
| 12 | ¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| | lumbares? | | | | | |
| 13 | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos? | | | | | |
| 14 | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos? | | | | | |
| 15 | ¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad | | | | | |
| 16 | ¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares? | | | | | |
| 17 | Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc. | | | | | |
| 18 | En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros. | | | | | |
| 19 | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas. | | | | | |
| Riesgo Químico | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros | | | | | |
| 21 | En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos. | | | | | |
| 22 | En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros. | | | | | |
| 23 | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas. | | | | | |
| Riesgo Biológico | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24. | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros? | | | | | |
| 25 | ¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis? | | | | | |
| 26 | ¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos? | | | | | |
| 27 | ¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros? | | | | | |
| 28 | ¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados? | | | | | |

Anexo 3: validaciones



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN INTRÍSECA

| Nº | Dirección del ítem | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: A MOTIVACIÓN | | | | | | | | | |
| 1 | Directo | Le divierte hacer su trabajo. | x | | x | | x | | |
| 2 | Directo | Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo. | x | | x | | x | | |
| 3 | Directo | Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo. | x | | x | | x | | |
| 4 | Directo | Va de acuerdo con sus proyectos personales. | x | | x | | x | | |
| 5 | Directo | Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: Regulación externa | | | | | | | | | |
| 6 | Directo | Le hace sentir orgulloso de sí mismo. | x | | x | | x | | |
| 7 | Directo | Si no se sentiría mal respecto a sí mismo. | x | | x | | x | | |
| 8 | Directo | Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que le garantizan una mayor estabilidad laboral. | x | | x | | x | | |
| 9 | Directo | Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo. | x | | x | | x | | |
| 10 | Directo | Considera que las órdenes que recibe son necesarias. | x | | x | | x | | |
| 11 | Directo | Sentiría vergüenza de sí mismo. | x | | x | | x | | |
| Dimensión 3: regulación introyectada | | | | | | | | | |
| 12 | Directo | Está relacionado directamente con su perfil profesional. | x | | x | | x | | |
| 13 | Directo | Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo. | x | | x | | x | | |
| 14 | Directo | Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales. | x | | x | | x | | |
| 15 | Directo | Evitar que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 16 | Directo | Obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |
| 17 | Directo | Otras personas le van a respetar más (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: Regulación identificada | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Directo | Los valores de la empresa coinciden con sus valores. | x | | x | | x | | |
| 19 | Directo | Los principios organizacionales son importantes. | x | | x | | x | | |
| 20 | Directo | Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo. | x | | x | | x | | |
| 21 | Directo | Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo. | x | | x | | x | | |
| 22 | Directo | No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo. | x | | x | | x | | |
| 23 | Directo | Debe esforzarse para poder ser reconocido. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: Regulación intrínseca | | | | | | | | | |
| 24 | Directo | Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 25 | Directo | Tiene que probarse a sí mismo que puede hacerlo. | x | | x | | x | | |
| 26 | Directo | Lo que hace en su trabajo es emocionante. | x | | x | | x | | |
| 27 | Directo | No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido. | x | | x | | x | | |
| 28 | Directo | Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad. | x | | x | | x | | |
| 29 | Directo | Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa. | x | | x | | x | | |
| 30 | Directo | Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva. | x | | x | | x | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Marco Gamonal Guevara

Grado académico. Magister en gestión de los servicios de la salud

Matrícula de Colegio Profesional N°33524

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


MINISTERIO DE SALUD
ORGANIZACIÓN REGIONAL DE SALUD
CUCABE LEONARDO ORTIZ
Marco Gamonal Guevara
MEDICO CIRUJANO
CMP. 33524

31 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS LABORALES

| N° | Dirección del ítem | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---------------------------------------|--------------------|--|--------------------------|-----------|-------------------------|-----------|-----------------------|-----------|---------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: riesgo físico | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| 1 | Directo | ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias? | x | | x | | x | | |
| 2 | Directo | ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas? | x | | x | | x | | |
| 3 | Directo | ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad? | x | | x | | x | | |
| 4 | Directo | ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza? | x | | x | | x | | |
| 5 | Directo | ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura? | x | | x | | x | | |
| 6 | Directo | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones? | x | | x | | x | | |
| 7 | Directo | ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico? | x | | x | | x | | |
| 8 | Directo | Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado | x | | x | | x | | |
| 9 | Directo | Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en los en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos) | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: riesgo ergonómico | | | | | | | | | |
| 10 | Directo | ¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes? | x | | x | | x | | |
| 11 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones? | x | | x | | x | | |
| 12 | Inversa | ¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares? | x | | x | | x | | |
| 13 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos? | x | | x | | x | | |
| 14 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos? | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | Directo | ¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad | | | | | | | |
| 16 | Directo | ¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares? | | | | | | | |
| 17 | Directo | Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc. | | | | | | | |
| 18 | Directo | En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros. | | | | | | | |
| 19 | Directo | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas. | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3 : riesgo químico | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | Directo | En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros | x | | x | | x | | |
| 21 | Directo | En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos. | x | | x | | x | | |
| 22 | Directo | En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros. | x | | x | | x | | |
| 23 | Directo | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: riesgo biológico | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 24 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros? | x | | x | | x | | |
| 25 | Directo | ¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis? | x | | x | | x | | |
| 26 | Directo | ¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos? | x | | x | | x | | |
| 27 | Inversa | ¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros? | x | | x | | x | | |
| 28 | Directo | ¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados? | x | | x | | x | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO RIESGOS LABORALES

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Marco Gamonal Guevara

Grado académico. Magister en gestión de los servicios de la salud

Matrícula de Colegio Profesional N°33524

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


MAGISTER EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD
CL. JOSÉ LEONARDO ORTIZ
Marco Gamonal Guevara
MÉDICO CIRUJANO
C.M.P. 33524

31 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN INTRÍSECA

| Nº | Dirección del ítem | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: A MOTIVACIÓN | | | | | | | | | |
| 1 | Directo | Le divierte hacer su trabajo. | x | | x | | x | | |
| 2 | Directo | Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo. | x | | x | | x | | |
| 3 | Directo | Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo. | x | | x | | x | | |
| 4 | Directo | Va de acuerdo con sus proyectos personales. | x | | x | | x | | |
| 5 | Directo | Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: Regulación externa | | | | | | | | | |
| 6 | Directo | Le hace sentir orgulloso de sí mismo. | x | | x | | x | | |
| 7 | Directo | Si no se sentiría mal respecto a sí mismo. | x | | x | | x | | |
| 8 | Directo | Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que le garantizan una mayor estabilidad laboral. | x | | x | | x | | |
| 9 | Directo | Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo. | x | | x | | x | | |
| 10 | Directo | Considera que las órdenes que recibe son necesarias. | x | | x | | x | | |
| 11 | Directo | Sentiría vergüenza de sí mismo. | x | | x | | x | | |
| Dimensión 3: regulación introyectada | | | | | | | | | |
| 12 | Directo | Está relacionado directamente con su perfil profesional. | x | | x | | x | | |
| 13 | Directo | Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo. | x | | x | | x | | |
| 14 | Directo | Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales. | x | | x | | x | | |
| 15 | Directo | Evitar que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 16 | Directo | Obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |
| 17 | Directo | Otras personas le van a respetar más (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: Regulación identificada | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Directo | Los valores de la empresa coinciden con sus valores. | x | | x | | x | | |
| 19 | Directo | Los principios organizacionales son importantes. | x | | x | | x | | |
| 20 | Directo | Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo. | x | | x | | x | | |
| 21 | Directo | Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo. | x | | x | | x | | |
| 22 | Directo | No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo. | x | | x | | x | | |
| 23 | Directo | Debe esforzarse para poder ser reconocido. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: Regulación intrínseca | | | | | | | | | |
| 24 | Directo | Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 25 | Directo | Tiene que probarse a sí mismo que puede hacerlo. | x | | x | | x | | |
| 26 | Directo | Lo que hace en su trabajo es emocionante. | x | | x | | x | | |
| 27 | Directo | No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido. | x | | x | | x | | |
| 28 | Directo | Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad. | x | | x | | x | | |
| 29 | Directo | Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa. | x | | x | | x | | |
| 30 | Directo | Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva. | x | | x | | x | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg

Grado académico. Magister en gestión de los servicios de la salud

Matrícula de Colegio Profesional N°14748

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



The image shows a handwritten signature in blue ink over a circular official stamp. The stamp contains the text: "PEREZ & CARRASQUILLA, M. G.", "MEDICO CIRUJANO", and "CMP N° 14748".

31 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS LABORALES

| Nº | Dirección del ítem | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---------------------------------------|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: riesgo físico | | | | | | | | | |
| 1 | Directo | ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias? | x | | x | | x | | |
| 2 | Directo | ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas? | x | | x | | x | | |
| 3 | Directo | ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad? | x | | x | | x | | |
| 4 | Directo | ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza? | x | | x | | x | | |
| 5 | Directo | ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura? | x | | x | | x | | |
| 6 | Directo | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones? | x | | x | | x | | |
| 7 | Directo | ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico? | x | | x | | x | | |
| 8 | Directo | Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado | x | | x | | x | | |
| 9 | Directo | Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en los en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos) | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: riesgo ergonómico | | | | | | | | | |
| 10 | Directo | ¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes? | x | | x | | x | | |
| 11 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones? | x | | x | | x | | |
| 12 | Inversa | ¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares? | x | | x | | x | | |
| 13 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos? | x | | x | | x | | |
| 14 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos? | x | | x | | x | | |
| 15 | Directo | ¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|---------|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 16 | Directo | ¿En el desempeño de sus actividades, está expuesto a tareas o posturas prolongadas que le genere problemas musculares? | | | | | | | |
| 17 | Directo | Movimientos repetitivos de brazos, manos, muñecas, etc. | | | | | | | |
| 18 | Directo | En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros. | | | | | | | |
| 19 | Directo | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas. | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 3 : riesgo químico | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 20 | Directo | En el desempeño de sus actividades laborales está expuesto a detergentes, productos de limpieza, antisépticos, cloro y otros | x | | x | | x | | |
| 21 | Directo | En su área laboral, ha recibido capacitación o información sobre el riesgo de contaminantes químicos. | x | | x | | x | | |
| 22 | Directo | En el desempeño de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, alimentos, vapores, quemaduras por manipulación de sustancias químicas, y otros. | x | | x | | x | | |
| 23 | Directo | En el desempeño de sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: riesgo biológico | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 24 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros? | x | | x | | x | | |
| 25 | Directo | ¿Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como: SIDA, hepatitis, tuberculosis, meningitis? | x | | x | | x | | |
| 26 | Directo | ¿En sus actividades laborales está en contacto con fluidos corporales como sangre, orina, secreciones, o desechos peligrosos? | x | | x | | x | | |
| 27 | Inversa | ¿Está expuesto a manipulación y contacto con microorganismos patógenos, ejemplo: bacterias, virus, protozoos, hongos, otros? | x | | x | | x | | |
| 28 | Directo | ¿En su área laboral, los desechos sólidos se almacenan y depositan en bolsas y contenedores adecuados? | x | | x | | x | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO RIESGOS LABORALES

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg

Grado académico. Magister en gestión de los servicios de la salud

Matrícula de Colegio Profesional N°14748

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



31 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

| N° | Dirección del ítem | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | Sí | No | Sí | No | Sí | No | |
| DIMENSIÓN 1: A MOTIVACIÓN | | | | | | | | | |
| 1 | Directo | Le divierte hacer su trabajo. | x | | x | | x | | |
| 2 | Directo | Considera que es importante poner esfuerzo en este trabajo. | x | | x | | x | | |
| 3 | Directo | Un objetivo personal es el esforzarse en este trabajo. | x | | x | | x | | |
| 4 | Directo | Va de acuerdo con sus proyectos personales. | x | | x | | x | | |
| 5 | Directo | Una de sus metas es ser merecedor de este trabajo. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: Regulación externa | | | | | | | | | |
| 6 | Directo | Le hace sentir orgulloso de sí mismo. | x | | x | | x | | |
| 7 | Directo | Si no se sentiría mal respecto a sí mismo. | x | | x | | x | | |
| 8 | Directo | Solo si se esfuerza suficientemente en su trabajo siente que le garantizan una mayor estabilidad laboral. | x | | x | | x | | |
| 9 | Directo | Otras personas le van a compensar financieramente, solo si pone el suficiente esfuerzo en su trabajo. | x | | x | | x | | |
| 10 | Directo | Considera que las órdenes que recibe son necesarias. | x | | x | | x | | |
| 11 | Directo | Sentiría vergüenza de sí mismo. | x | | x | | x | | |
| Dimensión 3: regulación introyectada | | | | | | | | | |
| 12 | Directo | Está relacionado directamente con su perfil profesional. | x | | x | | x | | |
| 13 | Directo | Ha sido formado profesionalmente para poder realizar este trabajo. | x | | x | | x | | |
| 14 | Directo | Considera que el poner esfuerzo en este trabajo va con sus valores personales. | x | | x | | x | | |
| 15 | Directo | Evitar que otras personas le critiquen (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 16 | Directo | Obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |
| 17 | Directo | Otras personas le van a respetar más (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: Regulación identificada | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Directo | Los valores de la empresa coinciden con sus valores. | x | | x | | x | | |
| 19 | Directo | Los principios organizacionales son importantes. | x | | x | | x | | |
| 20 | Directo | Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo. | x | | x | | x | | |
| 21 | Directo | Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo. | x | | x | | x | | |
| 22 | Directo | No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo. | x | | x | | x | | |
| 23 | Directo | Debe esforzarse para poder ser reconocido. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: Regulación intrínseca | | | | | | | | | |
| 24 | Directo | Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 25 | Directo | Tiene que probarse a sí mismo que puede hacerlo. | x | | x | | x | | |
| 26 | Directo | Lo que hace en su trabajo es emocionante. | x | | x | | x | | |
| 27 | Directo | No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido. | x | | x | | x | | |
| 28 | Directo | Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad. | x | | x | | x | | |
| 29 | Directo | Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa. | x | | x | | x | | |
| 30 | Directo | Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva. | x | | x | | x | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg Abel Chavarry isla

Grado académico. Magister en gestión de los servicios de la salud

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Abel Chavarry Isla
MEDICO CIRUJANO
CAMP: 27072

31 de junio del 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE RIESGOS LABORALES

| Nº | Dirección del ítem | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias/Observaciones |
|---------------------------------------|--------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|---------------------------|
| | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1: riesgo físico | | | | | | | | | |
| 1 | Directo | ¿En el desempeño de sus actividades está expuesto a altos niveles de ruido que le genere molestias? | x | | x | | x | | |
| 2 | Directo | ¿Considera que las condiciones de circulación del aire del departamento o servicio donde usted labora son adecuadas? | x | | x | | x | | |
| 3 | Directo | ¿En su área laboral, está expuesto a altos niveles de humedad? | x | | x | | x | | |
| 4 | Directo | ¿La iluminación del área o servicio donde usted labora, es adecuada para las actividades que realiza? | x | | x | | x | | |
| 5 | Directo | ¿En su área laboral, está expuesto a bajos o altos niveles de temperatura? | x | | x | | x | | |
| 6 | Directo | ¿En su puesto de trabajo, está expuesto a altos niveles de vibraciones? | x | | x | | x | | |
| 7 | Directo | ¿Al finalizar su jornada laboral, siente usted cansancio mental o físico? | x | | x | | x | | |
| 8 | Directo | Espacio de trabajo, insuficiente e inadecuado | x | | x | | x | | |
| 9 | Directo | Hábitos de utilización de batas y ropa de trabajo incorrectos (no usarlas en los en el hospital, laboratorio o utilizarlas en otros ámbitos) | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 2: riesgo ergonómico | | | | | | | | | |
| 10 | Directo | ¿Ha recibido capacitación e información adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas o pacientes? | x | | x | | x | | |
| 11 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades, tiene que realizar movimientos y adoptar posturas forzadas que le puedan provocar lesiones? | x | | x | | x | | |
| 12 | Inversa | ¿En su área de trabajo, existe posibilidad de realizar movimientos bruscos e inesperados que produzcan lesiones lumbares? | x | | x | | x | | |
| 13 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer de pie por largos períodos? | x | | x | | x | | |
| 14 | Directo | ¿En el desarrollo de sus actividades, está expuesto a permanecer sentado por largos períodos? | x | | x | | x | | |
| 15 | Directo | ¿Tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|---------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 16 | Directo | Obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |
| 17 | Directo | Otras personas le van a respetar más (por ejemplo, sus superiores, compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.). | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: Regulación identificada | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 18 | Directo | Los valores de la empresa coinciden con sus valores. | x | | x | | x | | |
| 19 | Directo | Los principios organizacionales son importantes. | x | | x | | x | | |
| 20 | Directo | Otras personas le van a ofrecer más seguridad en el trabajo solo si pone el suficiente esfuerzo. | x | | x | | x | | |
| 21 | Directo | Se arriesga a perder su trabajo si no pone el suficiente esfuerzo. | x | | x | | x | | |
| 22 | Directo | No se esfuerza, porque siente que está malgastando su tiempo en el trabajo. | x | | x | | x | | |
| 23 | Directo | Debe esforzarse para poder ser reconocido. | x | | x | | x | | |
| DIMENSIÓN 4: Regulación intrínseca | | | | | | | | | |
| 24 | Directo | Quiere cumplir con los estándares de su centro de trabajo. | x | | x | | x | | |
| 25 | Directo | Tiene que probarse a sí mismo que puede hacerlo. | x | | x | | x | | |
| 26 | Directo | Lo que hace en su trabajo es emocionante. | x | | x | | x | | |
| 27 | Directo | No sabe por qué hace este trabajo, puesto que no le encuentra sentido. | x | | x | | x | | |
| 28 | Directo | Este trabajo significa una oportunidad para demostrar su capacidad. | x | | x | | x | | |
| 29 | Directo | Lo que hace será necesario para el desarrollo de la empresa. | x | | x | | x | | |
| 30 | Directo | Lo que realiza comprueba que es una persona efectiva. | x | | x | | x | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO RIESGOS LABORALES

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg Abel Chavarry isla

Grado académico. Magister en gestión de los servicios de la salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. Abel Chavarry Isla
MEDICO CIRUJANO
C.M.P.: 27072

31 de junio del 2021



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación intrínseca y riesgos laborales en trabajadores de una empresa de salud ocupacional del Norte del Perú 2022", cuyo autor es COLCHADO HUIZA MARILIN DANY, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 27 de Julio del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| SOSA APARICIO LUIS ALBERTO DNI: 32887991 ORCID 0000-0002-5903-4577 | Firmado digitalmente por: LASOSAS el 04-08-2022 17:17:30 |

Código documento Trilce: TRI - 0375591