



**UNIVERSIDAD NACIONAL
SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”
Facultad de Administración y Turismo**

**“ACTITUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LA
OBRA NUEVAS VIAS DE LIMA-ODEBRECH 2015”**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Bach. Sharon Wendy León Granados

Asesor:

Dr. JORGE LUIS VIGO MOYA

Huaraz – Perú

2015

Modalidad del Programa de Tesis Guiada

Miembros del Jurado

Lic. Adm. ANTONIO MERCEDES HERRERA SUAREZ

PRESIDENTE

Lic. Adm. TELMO PABLO LOLI POMA

Vocal 1

Lic. Adm. JOHN ALEX DIAZ LEDESMA

Vocal 2

DEDICATORIA

A mi esperada hija Milagro del Carmen Montano León quién con su luz ha iluminado mi vida, siendo ella mi fuente de motivación, mi fuerza, mi alegría y mi felicidad.

A mi amado esposo por ser mi fuente de calma, de amor y comprensión.

A mis padres y hermano porque siempre han estado ahí para mí brindándome su cariño y apoyo incondicional.

A mis tíos Ronald y Aurea por el tiempo que compartí con ellos en su hogar, gracias por escucharme siempre sin juzgar y por cada uno de sus consejos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO por haberme acogido, y a los docentes que me formaron durante mi carrera profesional; brindándome sus conocimientos y experiencias que constituyeron aportes importantes en mi desempeño laboral.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
1.- INTRODUCCIÓN	01
2.- HIPÓTESIS	02
2.1 HIPÓTESIS GENERAL	02
2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	02
2.3 DEFINICIÓN DE VARIABLES	03
2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	03
3.- MARCO TEORICO	04
3.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	04
A) ANTECEDENTES INTERNACIONALES	04
B) ANTECEDENTES NACIONALES	07
C) ANTECEDENTES REGIONALES O LOCALES	09
3.2 BASES TEÓRICAS	10

A.- Actitud Laboral	10
B.- Seguridad Laboral	17
3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS	30
4.- MATERIAL Y MÉTODOS	35
4.1 ASPECTO METODOLÓGICO	35
4.1.1 TIPO DE ESTUDIO	35
4.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	35
4.2 POBLACIÓN	36
4.3 UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTRA	36
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS	37
4.4.1 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	37
a) Técnicas	37
b) Instrumentos	38
4.4.2 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TÉCNICAS ESTADÍSTICAS	38
4.5 ANÁLISIS ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS .	39
5.- RESULTADOS	40
5.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA	40
5.2 RESULTADOS DE LA REVISIÓN DOCUMENTAL	71
5.3 RESULTADOS DE LA ENTREVISTA	73

5.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS	75
5.4.1 HIPÓTESIS GENERAL	75
5.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	80
6.- DISCUSIÓN	90
7.- CONCLUSIONES	99
8.- RECOMENDACIONES	100
9.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
ANEXOS	106

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Locación y sexo de los encuestados	40
Tabla 2: Turno por locación de los encuestados	40
Tabla 3: Tipo de salario por Nivel Educativo	41
Tabla 4: Antigüedad de los colaboradores	42
Tabla 5: Edades en intervalos de los encuestados	43
Tabla 6: Conozco los objetivos de la empresa	44
Tabla 7: Conozco la legislación respecto a seguridad y salud en el Trabajo	44
Tabla 8: Mi supervisor o jefe inmediato conoce la legislación y los temas sobre seguridad y salud en el trabajo	45
Tabla 9: creo que mi seguridad y salud es importante para mi empresa ..	45
Tabla 10: Mi empresa se preocupa por brindarnos información sobre seguridad y salud en el trabajo	46
Tabla 11: Mi empresa nos capacita sobre seguridad y salud en el trabajo..	47
Tabla 12: Me siento seguro en mi trabajo	47
Tabla 13: La empresa donde laboro se preocupa por mi seguridad y salud	48
Tabla 14: Me agrada trabajar en mi empresa porque se preocupa por mi seguridad y salud	48
Tabla 15: Me disgusta que la empresa no se preocupe por mi seguridad	

ni por salud	49
Tabla 16: Prefiero que mi empresa se preocupe por la seguridad y salud de los trabajadores	49
Tabla 17: Prefiero que cada uno de los trabajadores nos preocupemos Por nuestra seguridad y salud	50
Tabla 18: Prefiero capacitarme por mi parte en seguridad y salud	50
Tabla 19: Acepto que la seguridad y salud en mi centro de trabajo es lo más importante	51
Tabla 20: Aporto con mis acciones a contribuir con la seguridad y salud mía y la de mis compañeros	51
Tabla 21: Expreso mi preocupación por la falta de interés de mi empresa por la seguridad y salud de los trabajadores	52
Tabla 22: Presento sugerencias y alternativas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de labores	53
Tabla 23: Si veí que se transgreden las normas de seguridad y salud en mi centro de labores, expreso mi desagrado	53
Tabla 24: Mi empresa tiene un departamento dedicado a identificar, evaluar o controlar la seguridad y salud en el trabajo	54
Tabla 25: Mi empresa toma acciones específicas para evitar incidentes y accidentes de trabajo	54
Tabla 26: Mi empresa proporciona los recursos necesarios para cumplir	

Con los planes y programas preventivos	55
Tabla 27: Las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo son periódicas pero constantes	55
Tabla 28: Las capacitaciones son adecuadas para el tipo de trabajo que realizamos	56
Tabla 29: Las capacitaciones que nos imparten sobre seguridad y salud son internas (dentro del centro de trabajo)	56
Tabla 30: Las capacitaciones que nos imparten sobre seguridad y salud son externas (fuera del centro de trabajo)	57
Tabla 31: La empresa tiene toda la documentación (políticas, reglamentos, mapa de riesgos, programa anual) sobre seguridad y salud en el trabajo ..	58
Tabla 32: La empresa registra los incidentes ocurridos	58
Tabla 33: La empresa registra los accidentes ocurridos	59
Tabla 34: La empresa registra las enfermedades laborales ocurridas	59
Tabla 35: Tengo la intención de mejorar la seguridad y salud en mi centro de labores	60
Tabla 36: Ayudo a que la seguridad sea el pan de cada día en mi centro de trabajo	60
Tabla 37: Contribuyo con acciones verificables a la seguridad en mi centro de trabajo	61
Tabla 38: Mi supervisor o jefe inmediato se preocupa por la seguridad de	

los integrantes de su grupo de trabajo	61
Tabla 39: Me preocupo por mi seguridad en mi centro de labores	62
Tabla 40: Me preocupo por la seguridad de los integrantes de mi grupo de trabajo	62
Tabla 41: Me preocupo por mi salud en mi centro de trabajo	63
Tabla 42: La empresa nos entrega los equipos de protección personal ...	63
Tabla 43: La empresa nos entrega los equipos de protección colectiva ...	64
Tabla 44: Utilizo en todo momento los EPP en el centro de trabajo	64
Tabla 45: Utilizamos en todo momento los EPC en el centro de trabajo ...	65
Tabla 46: Tego pleno conocimiento sobre temas tratados en las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo	65
Tabla 47: Aplico frecuentemente lo aprendido en las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo	66
Tabla 48: Tengo profundo respeto a las normas de prevención y las acato sin pestañar	66
Tabla 49: Acepto las normas de prevención en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo	67
Tabla 50: Conozco los procesos estipulados en el procedimiento escrito de trabajo seguro (PETS)	67
Tabla 51: Cumpló con los procesos estipulados en el procedimiento escrito de trabajo seguro (PETS)	68

Tabla 52: Conozco sobre incidentes de seguridad ocurridos en mi centro de trabajo y los evito	69
Tabla 53: Conozco sobre accidentes de seguridad ocurridos en mi centro de trabajo y los evito	69
Tabla 54: Acepto las normas sobre seguridad y salud en el trabajo	70
Tabla 55: Cumpló con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa	70
Tabla 56: Cumplimos como equipo con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa	71
Tabla 57: Reporte de Seguridad: tipos de accidente durante el año 2015 ..	72
Tabla 58: Estadísticos actitud laboral	76
Tabla 59: Estadísticos seguridad	76
Tabla 60: Actitud*seguridad en el trabajo cruzada	77
Tabla 61: Actitud*seguridad en el trabajo recatada	77
Tabla 62: Prueba Chi-cuadrado	78
Tabla 63: Prueba	78
Tabla 64: Medidas simétricas	79
Tabla 65: Sexo*actitud en el trabajo cruzada	81
Tabla 66: Prueba chi cuadrada	81
Tabla 67: Actitud	82
Tabla 68: Comportamiento intervalos*precaución intervalos cruzada	84

Tabla 69: Prueba chi cuadrada	84
Tabla 70: Precaución intervalos	85
Tabla 71: Nivel de protección en el trabajo*comportamiento intervalos	85
Tabla 72: Prueba Chi cuadrado	87
Tabla 73: Comportamiento intervalos	88

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Grafico N° 01: Región crítica contrastación de la Hipótesis	79
Grafico N° 02: Región crítica contrastación de la Hipótesis específica i	82
Grafico N° 03: Región crítica contrastación de la Hipótesis específica ii	85
Grafico N° 04: Región crítica contrastación de la Hipótesis específica iii	88

RESUMEN

La presente investigación pretende orientar sobre la actitud laboral y seguridad en el trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima ejecutada por la empresa Odebrech en el año 2015, teniendo un alcance correlacional, tiene el objetivo principal el de determinar la relación que existe entre la actitud laboral y la seguridad en el trabajo, La metodología utilizada fue analítica, lógico inductivo, bibliográfica y de campo; con el objetivo de obtener información que permitió deducir conclusiones y recomendaciones aceptables, para poder brindar una propuesta a la institución.

Para dar respuesta al planteamiento del problema, la muestra estuvo conformada por 176 trabajadores, siendo la población de 650 trabajadores, distribuidos entre Lima Norte y Lima Sur, así como en dos turnos, diurno y nocturno, se aplicaron las técnicas de entrevista, encuesta y revisión documental para la recolección de la información. El cuestionario contó de 51 interrogantes con cinco alternativas de respuesta. Los resultados obtenidos, indican que existe relación considerable entre la actitud y la seguridad en el trabajo.

Se concluyó según los resultados obtenidos que la actitud positiva reduce los riesgos en el trabajo y por ende, los accidentes laborales.

Palabras clave: Actitud Laboral, Seguridad en el Trabajo, Normas de Seguridad, Componente afectivo, Componente Cognitivo, Componente del comportamiento, prevención, protección.

ABSTRACT

This research guide on working attitude and work safety in the work new ways of Lima executed by the company Odebrecht in 2015, taking a correlational scope, has the main objective to determine the relationship between attitude labor and safety at work, analytical methodology was used, inductive logic, literature and field; in order to obtain information that allowed acceptable draw conclusions and recommendations, to provide a proposal to the institution.

In response to the problem statement, the sample consisted of 176 workers, with the population of 650 people, distributed among Lima North and South Lima and in two shifts, day and night, interviewing techniques, survey applied and document review to collect information. The questionnaire had 51 questions with five possible answers. The results indicate that there is significant relationship between attitude and safety at work.

It was concluded according to the results that positive attitude reduces risks at work and thus, industrial accidents.

Keywords: Attitude Labor, Occupational Safety, Safety Standards, affective component, cognitive component, component behavior, prevention, protection

1.- INTRODUCCIÓN:

La presente investigación se encarga de determinar la correlación entre la actitud laboral y la seguridad en el trabajo, encontrándose a nivel de antecedentes solo algunos tratados que guardan relación mínima con el estudio que presento. Una de las tesis revisadas, sustentada por Belmar Muñoz señala que ningún plan de control de riesgos es efectivo si no va acompañado del respaldo de la administración superior de la empresa, el que debe tener una presencia clara, permanente y visible hacia los niveles inferiores de la organización. Por su parte señala que los estudios sobre seguridad laboral muestran la existencia de un conjunto de variables de carácter psicosocial que, interactuando con el riesgo basal, pueden explicar la ocurrencia de los accidentes en el trabajo. En este contexto adquieren una gran importancia las actitudes hacia la seguridad de todos los participantes en el lugar de trabajo; por lo que se hace necesario realizar el presente estudio para determinar la incidencia de la actitud frente a la seguridad en el trabajo, se sustenta en observaciones in situ realizadas a los colaboradores de la empresa Obredech durante la segunda mitad del año 2015, observaciones que me animaron a estudiar este caso, primero porque la primera impresión fue que no existían normas de seguridad, a lo que comprobé que sí existían estas normas, luego los atribuí a la falta de capacitación, por lo que se empezó con este factor y me introduje mucho más en este tema para poder investigar la razón de los accidentes de trabajo en esta empresa. El estudio cuenta con los siguientes puntos: En el acápite 1 se da esgrime una introducción breve al tema que se trata. En el acápite 2 se detallan las hipótesis de estudio y el tratamiento metodológico

que ello conlleva. En el acápite 3 se considera el marco teórico acerca de las variables de estudio, comprendiendo los antecedentes de la investigación, las bases teóricas en la que se sustenta y la definición de algunos términos importantes para el estudio. En el acápite 4 se detallan los materiales y método utilizados en la presente investigación, comprendiendo el aspecto metodológico, la determinación de la población y muestra, la unidad de análisis y las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el acápite 5 se presentan los resultados hallados mediante la recolección de datos y su respectivo análisis estadístico. En el acápite 6 se presentan las Discusiones necesarias para sustentar el estudio. Finalmente se esgrimen las conclusiones y recomendaciones más importantes. Espero contribuir, con este estudio, a la disminución de riesgos de accidentes laborales en los proyectos determinados en el estudio y su posible réplica en otras obras de la empresa Odebrecht y empresas y casos similares.

2.- HIPÓTESIS:

2.1 HIPÓTESIS GENERAL:

La actitud laboral influye negativamente en la seguridad en el trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

- i. La actitud laboral de los colaboradores de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015 es negativa.
- ii. El comportamiento incide en la prevención de accidentes en el trabajo de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

- iii. El comportamiento incide en la protección contra accidentes de trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

2.3 DEFINICIÓN DE VARIABLES:

Variable Independiente: Actitud Laboral.

Variable Dependiente: Seguridad Laboral.

2.4 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
Variable Independiente: Actitud Laboral	1.-Componente Cognitivo	<input type="checkbox"/> Conocimientos.
		<input type="checkbox"/> Creencias.
		<input type="checkbox"/> Información.
	2.-Componente Afectivo	<input type="checkbox"/> Sentimientos.
		<input type="checkbox"/> Preferencias.
	3.-Componente del Comportamiento	<input type="checkbox"/> Acciones Manifiestas.
<input type="checkbox"/> Declaraciones de intenciones.		
Variable Dependiente: Seguridad Laboral	Prevención	<input type="checkbox"/> Cumplimiento en el uso de EPP, EPC.
		<input type="checkbox"/> Interiorización de capacitaciones.
		<input type="checkbox"/> Respeto a las normas de prevención.
		<input type="checkbox"/> Aceptación de las normas de prevención.
		<input type="checkbox"/> Cumplimiento de los procesos de trabajo PETS.
	Protección	<input type="checkbox"/> Número de Incidentes mensuales.
		<input type="checkbox"/> Número de accidentes mensuales.
		<input type="checkbox"/> Aceptación de las normas de protección.
		<input type="checkbox"/> Cumplimiento del reglamento de protección.

3.- MARCO TEORICO:

3.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

A) ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

- **Víctor Belmar Muñoz (2002)**, “Prevención de Riesgos de Accidentes Laborales” concluye: Ningún plan de control de riesgos es efectivo si no va acompañado del respaldo de la administración superior de la empresa, el que debe tener una presencia clara, permanente y visible hacia los niveles inferiores de la organización. De la alta dirección depende el control de los accidentes, de las pérdidas, de la reducción de costos, etc. La alta dirección debe preparar planes de seguridad, estándares a cumplir, debe llevar auditorías permanentes para evaluar el sistema de seguridad en la empresa, haciéndose asesorar por un Experto en prevención de riesgos o Asesor en seguridad industrial.

- **José Luís Melipá Navarro (2001)**: “Un Modelo Procesual de las Atribuciones y Actitudes ante los Accidentes de Trabajo: Estrategias de medición e intervención” concluye en: Los estudios sobre seguridad laboral muestran la existencia de un conjunto de variables de carácter psicosocial que, interactuando con el riesgo basal, pueden explicar la ocurrencia de los accidentes en el trabajo. En este contexto adquieren una gran importancia las actitudes hacia la seguridad de todos los participantes en el lugar de trabajo. En el desarrollo de estas actitudes juegan un papel clave las atribuciones causales que estos

participantes llevan a cabo en relación a las causas de los accidentes. Por otro lado, la investigación muestra que los accidentes de trabajo son eventos que tienden a elicitar la búsqueda de explicaciones causales, más aún cuando se trate de accidentes severos. Durante el proceso de atribución se pueden producir una serie de sesgos motivacionales y/o relacionados con el procesamiento de la información que llevan a que, en muchas ocasiones, las percepciones sobre la causa de los accidentes se correspondan sólo parcialmente con las causas reales. Los estudios en el campo de la actitud nos muestran como estas percepciones o creencias pueden influir en la conducta posterior en relación a la seguridad.

- **Mariela Soto y Eddie Mogollón:** en el Artículo “Un Modelo Procesual de las Atribuciones y Actitudes ante los Accidentes de Trabajo: Estrategias de medición e intervención” concluye en: Que se hace necesario preparar un programa personalizado de prevención con reforzamiento de comportamientos (conductas, creencias conducta preventiva, etc.) a fin de lograr el objetivo de cero accidentes y un mayor involucramiento en la seguridad; así mismo se debe de profundizar en el estudio sobre las creencias que posee el colaborador con respecto a la seguridad laboral y también mejorar y aplicar el instrumento a una población mayor de colaboradores en otras empresas con la finalidad de ampliar el estudio hacia la prevención de accidentes y lograr la meta cero accidentes en la costa oriental del lago de Maracaibo. Así mismo menciona que es necesario realizar estudios alternativos de la actitud tal como el enfoque

expectativa – valor en el entorno de la seguridad y así lograr un instrumento de medición más completo.

- **Eber Manrique Zarate López (2012):** “Inteligencia emocional y la actitud de los colaboradores en el ambiente laboral” concluye en: que la inteligencia emocional, la actitud y el clima laboral son causas que contribuyen a la insatisfacción laboral, ello se refuerza cuando indican que para cualquier empleado el jefe puede contribuir tanto a la satisfacción como a la insatisfacción de acuerdo al trato que brinde. Asimismo para alguno de los empleados las condiciones físicas de las instalaciones no son del todo cómodas, señalan que tales podrían mejorar, expresan que tal situación genera agentes estresantes en el trabajo por lo que el desempeño se ve deteriorado. Por otro lado se detectó que en un pequeño grupo de empleados existe falta de motivación debido a que los jefes no les permiten emitir sus ideas y hacer sugerencias, situación que les produce incomodidad, haciendo que se deteriore el ambiente laboral. El no tener acceso constantemente a la capacitación es una causa de insatisfacción encontrada en algunos empleados. La capacitación proporciona conocimientos, desarrolla habilidades y modifica actitudes en el trabajador, permitiéndole desarrollar su puesto, por lo que en caso de que no se reciba el empleado tiende a desactualizarse por un lado y por el otro sus actitudes no se pueden modificar.

B) ANTECEDENTES NACIONALES:

- **Lucero Lázaro Trujillo (2007)**, "Prevención de fatalidades en una empresa que fabrica tapas de plástico a través del análisis de peligros operacionales" concluye en: para la identificación de los peligros que puede ocasionar la muerte hizo falta de creación de chek list de inspección, no solo para el peligro de caídas sino también para los otros riesgos físicos, para ello se identifican los requisitos legales de nuestro país que son aplicables para la empresa. Las limitaciones de la identificación de peligros y riesgos es que dependen en gran medida de la experiencia del analista de acuerdo al tipo de empresa, es por eso importante recoger la opinión del trabajador para tratar de hacer una lista de inspección objetiva. Ante la escasa existencia de una legislación laboral sobre seguridad y salud ocupacional y el seguimiento en estos meses ha sido un factor para que la empresa se enfoque en una manera más uniforme a la prevención de los peligros, pero esto no es suficiente sin el apoyo de la alta dirección de la empresa, pues son ellos los que manejan los recursos para las mejoras de la organización y los puestos de trabajo, para ello debemos dar hincapié a los beneficios a desarrollar en estos programas de prevención, lo cual trae como consecuencia motivación en los empleados, aumento en la productividad e influye en una mejor calidad del producto. La aplicación de la metodología del análisis de riesgo operacional nos permite evitar potenciales pérdidas por accidentes de trabajo, esto refleja en una mejora de la productividad de la empresa, incremento de utilidades al controlarse las pérdidas

por accidentes de trabajo, se mejora el clima laboral, se mejora la calidad y la cultura organizacional se ve reforzada con valores de seguridad y salud ocupacional.

- Milagros R. Henriquez Suarez (2013), “Influencia de los factores de riesgo que provocan accidentes de trabajo en la empresa minera Vicus S.A.C.”, concluye en: los factores de riesgo influyen en los accidentes de trabajo en la empresa minera Vicus. El 64% de los trabajadores afirman que existen altos factores de riesgo los que inciden en accidentes de trabajo, pues desde la perspectiva empresarial, los accidentes alteran la producción, incrementando así los costos y, en ocasiones, poniendo en entredicho la reputación de la empresa. La actitud de los funcionarios influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores. El 64% de los trabajadores perciben una adecuada actitud de los funcionarios por lo que el desempeño laboral es eficiente; es conveniente promover la comunicación asertiva entre la empresa y colaborador mediante programas. La capacitación permanente influye en la prevención de tipos y secuela de accidentes de trabajo en la empresa; el 71% de los trabajadores reciben capacitación permanente, lo que mejora su actividad laboral a la vez previene accidentes laborales. En el ámbito individual, los costos personales de un accidente, tanto emocionales como económicos, pueden ser elevados, por lo que se debe disminuir los accidentes de trabajo.

- **Itala Terán Pareja (2012)**, “Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 180001 en una empresa de capacitación técnica para la industria”, concluye en: con el objetivo fundamental de desarrollar un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, se podrá conseguir una actuación más eficaz en el campo de la prevención, a través de un proceso de mejora continua. De este modo las empresas pueden valerse además de una importante herramienta para cumplir con los requisitos establecidos por la legislación vigente. ... se llevan registros de los accidentes e incidentes presentados en la organización, con el fin de establecer planes de prevención para evitar futuras presentaciones de los mismos. Definir un manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de seguridad y salud ocupacional, va a permitir minimizar o eliminar los riesgos de los empleados., es importante, ya que además de garantizar que existan procedimientos que le permitan a la organización controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, también reducen potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a estos.

C) ANTECEDENTES REGIONALES O LOCALES:

- **Cesar Sifuentes Maguiña y Elizabeth Bulnes Sotelo (2010)**, “Sistema de seguridad industrial y satisfacción laboral de los trabajadores de hoteles de 3 estrellas de la ciudad de Huaraz”, concluye en: que existe una relación directa o asociación positiva, pero no es absoluta entre la seguridad industrial y la satisfacción

laboral de los trabajadores, por lo mismo se puede afirmar que a medida que se adopten medidas relacionadas al conocimiento y práctica del tema de la seguridad industrial se consolidará la satisfacción laboral de los trabajadores de los hoteles de 3 estrellas. A nivel general el tema de seguridad industrial es aceptable, sin embargo, su desarrollo y ejecución está más afianzado o influido por un programa de seguridad industrial dentro del hotel que norma nuestra legislación peruana. En el tema de satisfacción laboral es buena, siendo esenciales los aspectos de seguridad, las condiciones higiénicas, ergonómicas, estéticas y de bienestar.

3.2. BASES TEÓRICAS:

A. Actitud Laboral:

Actitud:

La actitud es la predisposición a responder de una determinada manera con reacciones favorables o desfavorables hacia algo, las constituyen las opiniones o creencias, los sentimientos y las conductas, factores que a su vez interrelacionan entre sí. Las opiniones son ideas que las personas poseen sobre un tema, por su parte los sentimientos son reacciones emocionales que se presentan ante un objeto, sujeto o grupo social. Finalmente las conductas son tendencias a comportarse según opiniones o sentimientos propios.

La palabra actitud ha estado siempre en el vocabulario de las personas, se habla en repetidas ocasiones de las actitudes de las personas de alrededor, del potencial escondido en las actitudes de la gente y en general es un término que se maneja con mucha comodidad. Pero ¿Qué son en realidad las actitudes?

Según Sargent y Willason (1966) señala que las actitudes son tendencias a comportarse positiva o negativamente respecto a personas, actividades, objetos y acontecimientos.

De acuerdo a Alcántara (1992), las actitudes son el sistema fundamental por el cual el ser humano determina su relación y conducta con el medio ambiente. Son disposiciones para actuar de acuerdo o en desacuerdo respecto a un planteamiento, persona, evento o situación específica; dicha de la vida cotidiana.

Thomas y Znaniecki (1918) es una tendencia a la acción. Thurstone (1928) es la suma de las inclinaciones, sentimientos, prejuicios, sesgos, ideas preconcebidas, miedos, amenazas y convicciones acerca de un determinado asunto.

Secord y Backman (1964) son ciertas regularidades en los sentimientos, pensamientos y predisposiciones a actuar respecto a algún aspecto del entorno.

En las organizaciones la actitud es importante porque afecta el comportamiento en el trabajo, una persona puede tener miles de actitudes pero el comportamiento organizacional se centra en un reducido número y son las que se relacionan con el trabajo, en estas últimas se manifiesta las evaluaciones positivas o negativas que el empleado abriga ante los aspectos de su ambiente laboral.

Por lo general hay tres actitudes primarias que son de interés: satisfacción en el trabajo, participación en el trabajo, compromiso organizacional.

Satisfacción en el Trabajo: Designa la actitud general del individuo hacia su trabajo. Quien tenga un alto grado de satisfacción tendrá actitudes positivas hacia el trabajo, mientras quien esté insatisfecho exhibirá actitudes negativas.

Participación en el Trabajo: Mide el grado en que el colaborador se identifica con su trabajo, participa activamente con él y considera su rendimiento como importante para su autoestima. Los investigadores del comportamiento organizacional han supuesto que los que expresan una gran participación en su trabajo tienden a ser más productivos, muestran mayor satisfacción y es más difícil que renuncien en comparación con los que muestran menos participación.

Compromiso Organizacional: Es una actitud que expresa la orientación de un individuo hacia la organización al reflejar su fidelidad, identificación o participación en la empresa.

Fishbein (1993) explica que dos personas tienen actitudes igualmente favorables hacia alguna cosa pueden manifestar conductas diferentes en cuanto a la misma cuestión, una actitud no predice con precisión la conducta específica que expresará una persona, pero sí una clase general de conductas relacionadas con esa actitud.

De igual manera plantea que la conducta está en función de las actitudes las mismas que se desenvuelven como parte de un proceso complejo de socialización, esto es, las actitudes se forman en el esquema social en el que se desempeña el individuo; este complejo proceso de socialización hace a las actitudes resistentes al cambio, también ha dicho que las actitudes poseen características de persistencia, consistencia y motivación con experiencias producto del aprendizaje.

Así mismo este proceso de socialización establece que las actitudes son positivas o negativas (Robbins 1993).

1.- Tipos de Actitudes:

a.- Actitudes Positivas: Son abiertas, permiten un diálogo y fundamentalmente cambian una serie de aspectos. No hay crecimiento en ningún aspecto de la vida física o mental de un individuo que no tenga cambio. Ejemplo: solidaridad, responsabilidad, compañerismo, respeto, participación, toma de decisiones.

b.- Actitudes Negativas: Son siempre rígidas, cerradas y resistentes al cambio, son las que no permiten que otras situaciones ayuden a salir adelante. Por estas actitudes se crean problemas en la familia, trabajo, con la gente, en todos los medios los mismos que limitarán el desarrollo. Como superación personal, el cambiar estas predisposiciones negativas permitirá aprender y crecer en todos los aspectos de la vida. Ejemplo: indiferencia, ansiedad, agresividad, impulsivo, hermético.

2.- Formación de las Actitudes:

Se puede distinguir dos teorías sobre la formación de actitudes, estas son: La teoría del aprendizaje y la teoría de la consistencia cognitiva.

a) Teoría del Aprendizaje: Esta teoría se basa en que al aprender recibimos nuevos conocimientos de los cuales intentamos desarrollar unas ideas, unos sentimientos y unas conductas asociadas al aprendizaje, el aprendizaje de estas actitudes puede ser reforzado mediante experiencias agradables.

b) Teoría de la Consistencia Cognitiva: Consiste en el aprendizaje de nuevas actitudes relacionando la nueva información con alguna otra información que ya se conocía, así tratamos de desarrollar ideas o actitudes compatibles entre sí.

3.- Características de las actitudes:

Las actitudes que los individuos presentan tienen las siguientes características:

- * Son aprendidas de acuerdo a la experiencia y vivencia que se ha tenido, lo que quiere decir que no nacemos con todas nuestras actitudes sino que más bien las empezamos a crear en la medida que crecemos y de acuerdo a nuestra relación con el ambiente en el que vivimos.
- * Son modificables, no importa lo que exista del pasado, todas estas experiencias se pueden cambiar, modificar y crecer en todos los aspectos, el hecho de que las actitudes son susceptibles al cambio hace que su medición sea más práctica.
- * No son necesariamente el resultado de la inteligencia o la comprensión, forma parte de la vida (Baer 1992).
- * Las actitudes son adquiridas, son el resultado de las experiencias y del aprendizaje que el individuo ha obtenido a lo largo de su historia de vida, que contribuye a que denote una tendencia a responder de determinada manera y no de otra.
- * Las actitudes son de naturaleza dinámica, es decir, pueden ser

flexibles y susceptibles a cambio, especialmente si tienen impacto en el contexto en el que se presenta la conducta.

- * Las actitudes son impulsoras del comportamiento, son la tendencia a responder o a actuar a partir de los múltiples estímulos del ambiente.
- * Las actitudes son transferibles, es decir, con una actitud se puede responder a múltiples y diferentes situaciones del ambiente.

4.- Componentes de la actitud:

- * **Componente Cognitivo:** para que exista una actitud, es necesario que exista también una representación cognoscitiva del objeto. Está formada por las percepciones y creencias hacia un objeto, así como por la información que tenemos sobre un objeto. En este caso se habla de modelos actitudinales de expectativa por valor, sobre todo en referencia a los estudios de Fishbein y Ajzen. Los objetos no conocidos o sobre los que no se posee información no pueden generar actitudes. La representación cognoscitiva puede ser vaga o errónea, en el primer caso el afecto relacionado con el objeto tenderá a ser poco intenso; cuando sea errónea no afectará para nada a la intensidad del afecto.
- * **Componente Afectivo:** es el sentimiento en favor o en contra de un objeto social. Es el componente más característico de las

actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones que se caracterizan por su componente cognoscitivo.

- * Componente Conductual: Es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud.

B.- Seguridad Laboral:

Según el ámbito o la época, en lugar del término seguridad laboral se utiliza o se han utilizado diversas denominaciones para un concepto que en realidad es único: las condiciones bajo las que se trabaja deben ser seguras, es decir, no deben suponer una amenaza o una posibilidad significativa de sufrir un daño de cierta entidad, que pueda incapacitar aunque sea parcial y temporalmente, por parte de los trabajadores en relación con el trabajo. Se trata, por lo tanto, de un asunto estrictamente laboral, con lo que son los trabajadores quienes deben estar suficientemente protegidos para que la posibilidad de sufrir un daño con ocasión del trabajo sea mínima. Puesto que los trabajadores por cuenta ajena desempeñan las tareas asignadas por el empresario bajo su dirección y en las condiciones de trabajo impuestas por él, es éste quien debe garantizar que tales tareas se lleven a cabo con el menor riesgo de sufrir, un daño posible. El término seguridad, aunque responde a un concepto muy amplio, sin embargo unido a la oportuna calificación resulta ser preciso y rotundo, quizás menos ambiguo que otras denominaciones al uso. Así hay quienes

prefieren utilizar el término salud laboral, refiriéndose al concepto amplio y universal de salud de la Organización Mundial de la Salud OMS.

Si bien la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, a través fundamentalmente de la acción preventiva en los centros de trabajo, refleja un estado cultural de fines del siglo XX, no deja de ser una consecuencia más del desarrollo de la humanidad y de su incesante evolución a través de la Historia. Evolución no solo de índole cultural, sino también técnica, científica, sociológica y económica.

Entonces podemos decir que el concepto de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha presentado numerosas definiciones en el tiempo. Durante muchos años se ha entendido, como único objetivo la protección de los trabajadores después de ocurrido los accidentes laborales o la adquisición de alguna enfermedad ocupacional. Es a partir de éste objetivo que nace la relación de la medida preventiva de la seguridad con la Medicina del Trabajo para evitar enfermedades. Desde la aparición del hombre y su trabajo, se ha visto la necesidad de defender su salud ante los riesgos inherentes de las actividades. Así tenemos citas históricas que datan del siglo II A.C. y I de los autores Hipócrates y Plinio, respectivamente, quienes hacen referencia sobre las enfermedades ocupacionales y disciplina médica que conlleva un ambiente de trabajo polvígeno. En el siglo XVI

Agrícola y Paracelsus en su obra describe las enfermedades ocupacionales y sistemas de protección, luego en el siglo XVIII Ramazzini considerado el padre de la Medicina de Trabajo describe las enfermedades de los artesanos y las condiciones higiénicas. Además de la bibliografía nombrada, el concepto de Seguridad e Higiene de Trabajo nace en la Revolución Industrial (1744) con la invención de la máquina de vapor por Jaime Watt que originó las grandes industrias, mayor demanda de trabajadores y consigo el aumento de los accidentes laborales sin técnicas suficientes para evitarlos. El crecimiento de las industrias y de las máquinas como hiladoras, telar, lanzadera volante, etc., causaba mayor demanda de mano de obra, y según un escritor en 1795 empresas empleaban a niños necesitados colocándolos en condiciones insalubres y largas horas de trabajo, Engels en 1844 describe la situación de Manchester indicando que había muchos lisiados debido al empleo de máquinas que aumentaban su potencia y velocidad creando más peligros, situación que fue también descrita por Heinrich la industria creció tanto que no había parques ni escuelas ni terrenos de esparcimiento, no había sistema de distribución de agua y los trabajadores tenían que caminar grandes distancias para encontrarlo, la deformidad corporal era común, el índice de mortalidad creció y veían al trabajo de mina como una trampa mortal. En el siglo XIX se empezaron a tomar medidas eficaces como el establecimiento de inspecciones de fábricas (Ley de Fábricas en Inglaterra) que se extendió en varios países motivando al origen de nuevas asociaciones de prevención de

accidentes. Sin embargo, en 1918 se crea la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) que resalta la gran importancia de Seguridad e Higiene. En 1921 se crea el Servicio de Seguridad y Prevención de Accidentes y la gran escuela Americana de Seguridad del Trabajo con sus representantes Heinrich, Grimaldi, Simons, Bird, y otros autores reconocidos por su importante aportación al sistema.

* Cultura de Seguridad: La cultura de Seguridad puede ser considerada un componente de la cultura organizativa que nombra las características individuales, del trabajo y de la organización que influyen en la seguridad y salud de los trabajadores. La Comisión de Seguridad y Salud del Reino Unido define la cultura de seguridad como: el conjunto de valores, competencias, comportamientos y actitudes que determinan el compromiso con la seguridad y la salud de la organización. Cooper considera tres componentes de la cultura de seguridad: 3 Cfr. Góngora y otros 2009: 1-9 21 factores psicológicos, personales, internos y subjetivos, comportamientos observables relacionados con la seguridad; y características situacionales objetivas. De acuerdo a este modelo, los factores psicológicos como el comportamiento y la actitud son apreciados en el clima de seguridad que es determinada por las prácticas de la gestión de seguridad y salud laboral. Así pues, podemos considerar una cultura de seguridad integrada por dos componentes: el clima de seguridad, vinculado al comportamiento y actitudes del individuo

en la organización; y el sistema de gestión de la seguridad y salud laboral, factor situacional que incluye el conjunto de políticas, prácticas y procedimientos relacionadas con la prevención de accidentes.

- * El clima de seguridad, Zohar lo define como las percepciones compartidas de todos los empleados sobre la seguridad de la empresa, capaces de influir sobre su comportamiento. Otro concepto es de Hofmann y Stetzer que lo definen como “el conjunto de percepciones sobre el compromiso de la dirección hacia la seguridad y la implicación de los trabajadores en las actividades relacionadas con la seguridad”. No obstante, los estudios de Dedobbeleer y Béland establecen dos indicadores del clima de seguridad: el compromiso de la dirección con la seguridad y salud de la empresa mostrando una actitud de compromiso con el sistema; y la participación de los trabajadores en materia de prevención, actuando de modo seguro, cumpliendo las normas y no cometiendo imprudencias. Debe tenerse en cuenta que actuar de un modo seguro no sólo es cuando se cumple las normas y procedimientos establecidos, sino también cuando el trabajador es consciente de su papel crítico en el desarrollo de la seguridad, como por ejemplo, contribuir en la elaboración de instrucciones y normas de trabajo.
- * El compromiso de la dirección es un factor altamente influyente en el comportamiento de los trabajadores, pues si observan que la dirección tiene actitud positiva, que conocen los problemas de

seguridad, que desean alcanzar altos niveles de seguridad, entre otros; promoverán la participación activa de toda la organización. No obstante, Kletz considera que no solo son necesarias las palabras si no que las acciones y la participación de la dirección en el sistema de gestión, mantiene la fuerza del trabajo transmitiendo sus actitudes por toda la organización. La dirección con un comportamiento visible servirá de guía en la actitud adecuada de los empleados y estrechará los lazos entre todos los niveles. Este comportamiento, según O'Dea y Flin es llamado dirección participativa. Más recientemente, otros trabajos sugieren que no sólo basta la participación de la dirección, sino delegar poder de decisión a la fuerza de trabajo (empowerment) que permitiría descentralizar la gestión de la seguridad de modo que se promueva la motivación hacia la seguridad entre la fuerza de trabajo.

- * El sistema de Gestión de la Seguridad Laboral, son mecanismos integrados de la organización diseñados para controlar los riesgos que puedan afectar a la seguridad y salud de los empleados permitiendo cumplir también con la legislación de cada país. Así también, un buen sistema de seguridad debe estar plenamente implantado en la empresa y tener políticas, estrategias y procedimientos que proporcionen armonía y protección. Desarrollar un sistema considera un modo de crear conciencia, entendimiento, motivación y compromiso de todo el personal de la organización. Para identificar un modelo de

gestión de Seguridad con bajos índices de accidentes se ha elaborado diversas normas y guías de carácter nacional e internacional con la intención de facilitar la implementación de un sistema en las organizaciones, algunas de 23 ellas son HSE en 1994, OHSAS 18001:1999, Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo elaboradas por la OIT. El reglamento Británico HSE (Seguridad y Salud en el Trabajo) define lo siguiente: “La ley establece los deberes generales de los empleadores que tienen con sus empleados y miembros del público (...) Estos derechos están calificados en la Ley por el principio de en la medida en que sea razonablemente posible. En otras palabras, un empleador no tiene que tomar medidas en evitar o reducir el riesgo si ellos son técnicamente imposibles o si el tiempo, problemas o costos de la medida podría manifestarse desproporcionadamente en relación con el riesgo”. (HSE 1994:1) A su vez la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en 1981 un convenio sobre Seguridad y Salud de los trabajadores que “se aplica a todas las ramas de actividad económica” (OIT 1981). Los trabajos realizados, así como los estudios empíricos permitieron identificar las siguientes dimensiones claves para una buena gestión:

- * Políticas de Prevención, que expresa el compromiso, los objetivos y las Normas de la organización con la seguridad. 2) Fomento a la participación, involucrar a los trabajadores en los aspectos relacionados a su bienestar laboral y promover el

comportamiento seguro.

- * Formación y promoción de competencias de los trabajadores, optimizar sus capacidades, habilidades, y aptitudes en materia de prevención de riesgos.
- * Comunicación y transferencia de información sobre el medio de trabajo, evaluación de los posibles riesgos y combatirlos correctamente.
- * Planificación de las tareas a emprender, tanto las preventivas como las de emergencia. La planificación preventiva es un método para evitar accidentes, mientras que la de emergencia pretende planificar con serenidad las acciones a emprender ante cualquier incidente y reducir su impacto.
- * El Control (Feedback) y revisión de las actuaciones realizadas en la organización para permitir la mejora continua. Se realiza un análisis de las condiciones de trabajo y acontecimientos ocurridos en la empresa siendo comparadas con otras, surgiendo dos subdimensiones Control Interno y Técnicas de Benchmarking. La implementación de este sistema requiere del apoyo de la dirección de la empresa la cual debe asignar recursos financieros a tales actividades y estar personalmente involucrados en las mismas mostrando actitud proactiva y comprometida. Los sistemas y políticas de seguridad constituyen un ingrediente importante en la percepción de los trabajadores sobre la importancia de la seguridad motivando una positiva actitud y respuesta a la gestión de prevención.

- * El Clima organizacional y de la Seguridad Laboral. El concepto de clima organizacional tiene origen en 1939 con Lewin, Lippitt y White, quienes verifican la influencia de los climas sociales creados experimentalmente sobre el comportamiento de niños en un grupo. Pero en los años 70 se muestra más trabajos sobre el clima organizacional que Denison lo define como “persuasión compartida de la situación organizacional” mientras Reichers plantea otro concepto: “son percepciones individuales, pero debe haber un grado de consenso elevado para considerarse clima, esto es, las percepciones han de ser compartidas”. Entonces, las apreciaciones comunes de los empleados sobre las normas, prácticas y modo de trabajar se denominan clima organizacional. Estas apreciaciones pueden ser buenas o malas, sólo dependerá de cómo la organización trabaje.
- * Satisfacción, Salud y Seguridad Ocupacional en el Perú En los países del tercer mundo y los desarrollados hay factores negativos comunes con respecto al trabajo que terminan frustrando a las personas, como largas horas de trabajo, carga de trabajo excesiva y pobre salud y seguridad industrial en las áreas de trabajo. Además, en los países del tercer mundo se suma el empleo inestable, condiciones inapropiadas de trabajo, escasez económica y de beneficios. Brunette indica que los estudios realizados sobre seguridad tienen dos características: Investigan sólo el sistema de trabajo o se carece de estudios que relacionen la condición de trabajo y salud con la satisfacción del

trabajador.

- * Exigencias legales y modelos de gestión internacional 1.4.1 DS N° 009-2005-TR - Reglamento de Seguridad y Salud en el trabajo. El estado Peruano reconoce el derecho a la integridad física y salud de las persona en todo ámbito, incluido el laboral. Los trabajadores deben contar con los requisitos básicos de protección social y en las actividades laborales. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo mediante el Decreto Supremo (DS) N° 007-2007-TR Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como principio comprometer al empleador con la seguridad, trabajar coordinadamente con el Gobierno y los trabajadores para mejorar las condiciones laborales y reducir riesgos de enfermedades ocupacionales, prevenir accidentes, proteger y capacitar a los trabajadores, proporcionar atención integral de salud ante un accidente, orientar y proporcionar a los empleadores con información veraz sobre temas de Seguridad y Salud. El DS también indica que toda empresa que tenga más de 25 empleados debe elaborar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud del Trabajo. Una comisión multisectorial elaboró el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, este comité estuvo conformado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de Energía y Minas, de Pesquería, de Transporte, Comunicaciones, Vivienda y Construcción, de Agricultura, el Seguro Social de Salud del Perú o ESSALUD, dos representantes de los trabajadores y dos representantes de los

empleadores. El Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo consta de un (1) Título Preliminar, seis (6) títulos Disposiciones Complementarias y Transitorias, un (1) Glosario de términos y cinco (5) anexos. Con el fin de conocer el reglamento y su importancia se explicará brevemente el contenido de los títulos.

- Título Preliminar, indica una serie de actividades que el empleador debe cumplir con sus trabajadores con fin de protegerlos ofreciendo áreas de trabajo seguro y saludable, responsabilidades económicas ante el sufrimiento de un accidente, trabajo en cooperación con el Estado y sus empleados, capacitación constante e información sobre los riesgos potenciales, integración del sistema de Seguridad a la gestión general de la organización, prestaciones de salud, participación de los trabajadores en el sistema de Seguridad y cumplimiento de las normas legales. Es la base del reglamento que apoya en el fin de dar un trabajo digno a los trabajadores y mantener su integridad física y su salud. Estos principios se resumen en ocho: de Prevención, de Responsabilidad, de Cooperación, de Información y Capacitación, de Gestión Integral, de Atención Integral de la Salud, de Consulta y Participación, y de Veracidad.
- Título I: Disposiciones Generales, el reglamento está dirigido para todo rubro empresarial y el objetivo principal es promover la cultura preventiva.
- Título II: Política Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo, define los objetivos de la política y los trabajos

conjuntos con las organizaciones del Estado para monitorear y mejorar las condiciones laborales y la salud en el trabajo. Consta de dos 33 capítulos, uno de los objetivos y otro de las competencias y funciones de la organización. - Título III: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, consta de cinco capítulos que indican sobre los principios del desarrollo del sistema, la organización de la gestión, planificación y aplicación, evaluación y acciones correctivas para la mejora continua. - Título IV: Derechos y Obligaciones, consta de dos capítulos sobre los derechos y obligaciones de los empleados que deben cumplir para brindar un lugar de trabajo digno sin perjudicar la salud de los trabajadores, y los derechos y obligaciones de los trabajadores referido al compromiso de estos con el cumplimiento del sistema y el trabajo en equipo para lograr un trabajo digno. - Título V: Información de Accidentes de Trabajo y enfermedades ocupacionales, consta de 4 capítulos referidos a las políticas del plano nacional que formula, aplica y examina periódicamente la información de la organización referida a la seguridad, políticas en el plano de las empresas y centros médicos asistenciales, recopilación y publicación de estadísticas y por último la comunicación a la autoridad competente sobre la investigación de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes. - Título VI: Mecanismo de fiscalización y control del sistema de gestión, conformada por cuatro capítulos referidas a la inspección de las autoridades

competentes a los puestos de trabajo de las empresas sin impedimentos, la autoridad de paralizar el trabajo si se comprueba riesgos graves de los puestos de trabajo, calificación de las infracciones al no cumplimiento del reglamento y las sanciones correspondientes. 34 El reglamento nacional tiene un carácter de obligatoriedad aplicado a todo rubro empresarial y su objetivo es alinear a los empleadores en brindar un lugar de trabajo seguro conservando la integridad física y la salud de sus trabajadores. La aplicación de los decretos presentados es la base legal obligatoria que toda industria debe cumplir, está puede ser complementada por el modelo de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional internamente aceptada, denominada OHSAS 18001 que a continuación describiremos.

- * En el Perú la Ley 29783 Ley de Seguridad y salud en el Trabajo. Implementa la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se aplica a todos los sectores de la producción y de servicios. Establece la responsabilidad de los actores, deber de protección al empleador, fiscalización al Estado y participación por parte de los trabajadores. Establece los Sistemas de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo y regula el trabajo de los comités paritarios. Modifica normativa relativa a inspecciones, utilidades y sanciones penales.
- * El Decreto supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo la reglamenta la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como objetivo

promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales.

- * La Resolución Ministerial 148-2012-TR., aprueba la guía para el proceso de elección de los representantes ante el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo y su instalación.
- * El Decreto Supremo N°003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto legislativo N° 728. Ley de Productividad y Competitividad Laboral 25° inciso a) y 30° regula como una causal de despidos por falta grave la reintegrada inobservancia del Reglamento de Seguridad e Higiene industrial aprobados y expedidos por la autoridad competente que revista gravedad. Regula como un supuesto de hostilización al trabajador el que el empleados no observe las medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.

3.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS:

- * Accidente de trabajo (AT) Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce pérdidas tales como lesiones personales, daños materiales, derroches y/o impacto al medio ambiente; con respecto al trabajador le puede ocasionar una lesión orgánica, una perturbación funcional, una

invalidez o la muerte. Asimismo se consideran accidentes aquellos que: - Interrumpen el proceso normal de trabajo. - Se producen durante la ejecución de órdenes del Empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo.

- * Actividad: Ejercicio de las actividades industriales o de servicios en las operaciones del empleador en concordancia con la normatividad vigente.
- * Actividades, Procesos, Operaciones o Labores de Alto Riesgo: Aquellas que impliquen una alta probabilidad de daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente.
- * Actividades Peligrosas: Aquellas que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación u otros modos de contaminación de análoga importancia para las personas o los bienes.
- * Capacitación: Actividad que consiste en instruir conocimientos teóricos y prácticos del trabajo a los participantes.
- * Cultura de Seguridad o cultura de prevención: Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento que comparten los miembros de una organización, con respecto a la prevención de incidentes, accidentes de trabajo y

enfermedades ocupacionales.

- * Equipos de Protección Personal: Los dispositivos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que le protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.
- * Identificación de Peligros: Proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se definen sus características.
- * Incidente: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales, o en el que éstas sólo requieren cuidados de primeros auxilios.
- * Incidente Peligroso: Toda contingencia fácilmente reconocible, que puede causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo, o a la población.
- * Medidas de Prevención: Las acciones que se adoptan con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.
- * Peligro: Propiedad o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, procesos y ambiente.

- * Pérdidas: Constituye todo daño, mal o menoscabo en perjuicio del empleador.
- * Prevención de Accidentes: Combinación razonable, de políticas, estándares, procedimientos y prácticas, que permiten a una organización, alcanzar los objetivos de prevención de riesgos en el trabajo.
- * Reglamento: Conjunto de normas, procedimientos, prácticas o disposiciones detalladas, a los que la empresa asigna carácter obligatorio.
- * Riesgo Laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.
- * Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo: Trabajador capacitado y designado entre los trabajadores de las áreas productivas de las empresas con menos de 25 trabajadores.
- * Organización: Una organización es un sistema diseñado para alcanzar ciertas metas y objetivos. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.
- * Percepción: La percepción es el acto de recibir, interpretar y comprender a través de la psiquis las señales sensoriales que provienen de los cinco sentidos orgánicos.
- * Comportamiento Organizacional: El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la

conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.

4.- MATERIAL Y MÉTODOS:

4.1 ASPECTO METODOLÓGICO:

4.1.1 TIPO DE ESTUDIO:

El tipo de investigación es Descriptivo-Correlacional, porque describe la actitud y la seguridad de los colaboradores de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015; además mide el grado de relación de las dos variables de investigación.

4.1.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:

El diseño de investigación desarrollado es el no experimental del tipo transaccional descriptivo y correlacional; el nivel de estudio realizado es cualitativo.

No experimental, porque no se manipulan deliberadamente las variables y los sujetos serán observados en su ambiente real.

Transaccional Descriptivo, porque se busca indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta cada variable.

Transaccional Correlacional, porque los datos se recolectaron en un solo momento, en un momento único y se analizaron su incidencia o interrelación entre las variables en un momento dado.

4.2 POBLACIÓN:

La población está constituida por 650 colaboradores entre obreros y empleados distribuidos en dos turnos (día y noche) y en dos tramos: panamericana Norte y panamericana Sur.

4.3 UNIDAD DE ANÁLISIS Y MUESTRA:

Se determinó la población con la información proporcionada por la empresa y mediante los métodos estadísticos, de tipo cualitativo, la población es conocida, se utilizará la siguiente fórmula para la determinación del tamaño adecuado de la muestra:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de Éxito

q = Probabilidad de Fracaso

E = Nivel de error

Entonces:

Población	650
Nivel de Confianza	95.00%
p =	50.00%
q =	50.00%
Z =	1.96
E =	0.05

Con los datos se llega a la determinación de la muestra que sería de:
242 colaboradores.

Aplicando el reajuste del tamaño de muestra de acuerdo a la fórmula:

$$n = \frac{(n_0)}{\left(\frac{1 + (n_0)}{N} \right)}$$

Se obtuvo el Tamaño Final de Muestra (n)

$$n = 176.$$

4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE DATOS:

4.4.1 RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

a) Técnicas:

- * La Observación directa: Se realizó a los colaboradores de la obra Nuevas Vías de Lima.

- * La Entrevista: al gerente de Seguridad y Gerente de Producción.
- * La Encuesta: Se realizó a colaboradores de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.
- * Análisis documental.

b) Instrumentos:

- * La Guía de observación.
- * La Guía de Entrevista.
- * El Cuestionario.
- * Fichas bibliográficas, hemerográficas de trabajo y redes informáticas.

4.4.2 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y DE LAS TÉCNICAS ESTADÍSTICAS:

Para el tratamiento de la información y de las técnicas estadísticas se utilizaron los siguientes:

- * Codificación y tabulación.
- * Revisión y consistencia de la información.
- * Representación gráfica de los datos.

4.5 ANÁLISIS ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE DATOS:

Se realizó mediante la interpretación de los diversos cuadros y gráficos estadísticos, además se hizo uso de la prueba estadística de chi-Cuadrado, que nos permitió medir el grado de influencia entre las dos variables identificadas en la investigación utilizando el software estadístico SPSS Versión 22. También recurrimos al aplicativo Megastat para el apoyo en algunas operaciones adicionales.

5.- RESULTADOS.

5.1 Resultados de la Encuesta:

Para introducirnos a los resultados del estudio, es necesario conocer la distribución de los encuestados teniendo en cuenta diferentes variables, los cuales se muestran a continuación:

Tabla 1

Locación y Sexo de los encuestados

			Sexo de los		Total
			Masculino	Femenino	
Locación	Lima Norte	f	73	10	83
		f%	48.7%	38.5%	47.2%
	Lima Sur	f	77	16	93
		f%	51.3%	61.5%	52.8%
Total	f	150	26	176	
	f%	100.0%	100.0%	100.0%	

Datos tomados del estudio.

Como se puede observar en la Tabla 1, fueron encuestados 83 colaboradores de la locación Lima Norte, compuesto por 73 varones y 10 mujeres, asimismo, se encuestaron 93 colaboradores de la locación Lima Sur, compuesto por 77 varones y 16 mujeres.

Tabla 2

Turno por locación de los encuestados

			Turno		Total
			Día	Noche	
Locación	Lima Norte	f	40	43	83
		f%	46.0%	48.3%	47.2%
	Lima Sur	f	47	46	93
		f%	54.0%	51.7%	52.8%
Total	f	87	89	176	
	f%	100.0%	100.0%	100.0%	

Datos tomados del estudio.

De la Tabla 2 se desprende que la muestra tomada en la locación Lima Norte, la constituyen 40 colaboradores en el turno diurno y 43 en el turno nocturno y en la locación Lima Sur la muestra está constituida por 87 colaboradores del turno diurno y 89 colaboradores del turno nocturno.

Tabla 3
Tipo de Salario por Nivel Educativo

		Tipo de Salario		Total	
		Jornal	Mensual		
Nivel Educativo	Menos del Nivel Secundario	f	6	16	22
		f%	24.0%	10.6%	12.5%
	Secundaria Completa	f	12	94	106
		f%	48.0%	62.3%	60.2%
	Superior no universitario	f	7	34	41
		f%	28.0%	22.5%	23.3%
	Superior Universitario	f	0	7	7
		f%	0.0%	4.6%	4.0%
Total		f	25	151	176
		f%	100.0%	100.0%	100.0%

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 3 se hace evidente que los mayores colaboradores más numerosos se cuentan con secundaria completa los cuales tienen un tipo de salario mensual.

Tabla 4*Antigüedad de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado	
▼	1	72	40.9	40.9
▼	2	39	22.2	63.1
▼	3	25	14.2	77.3
▼	4	18	10.2	87.5
▼	5	11	6.3	93.8
▼	6	4	2.3	96.0
▼	7	3	1.7	97.7
▼	8	1	.6	98.3
▼	9	1	.6	98.9
▼	12	1	.6	99.4
▼	13	1	.6	100.0
	Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 4 se visualiza que la mayoría de colaboradores cuentan hasta 1 año de antigüedad trabajando en la empresa, siendo el porcentaje de 40.9% representando a 78 colaboradores. Los trabajadores más antiguos están laborando en la empresa entre 8 y 13 años, comprendiendo 1 trabajador para cada tiempo de antigüedad, representando en conjunto el 2.4% del total de encuestados.

Tabla 5*Edades en intervalos de los encuestados*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
De 19 a 25	13	7.4	7.4
De 25 a 31	59	33.5	40.9
De 31 a 37	26	14.8	55.7
De 37 a 43	46	26.1	81.8
De 43 a 49	20	11.4	93.2
De 49 a más	12	6.8	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 5 podemos apreciar que la proporción de colaboradores más numerosa está comprendida por 59 individuos, que representan el 33.5% de la muestra, situados en el intervalo comprendido entre las edades de 25 a 31 años.

Pasando al siguiente tópico de presentación de los resultados, procedemos a resaltar los principales ítems. El primero presentaremos los resultados obtenidos con respecto a la Variable Independiente: Actitud Laboral, el cual, comprende 3 dimensiones, Componente Cognitivo, Componente Afectivo y Componente del Comportamiento.

Como primer paso procedemos a evaluar el Componente Cognitivo de la actitud, entonces se procede a averiguar si los encuestados conocen los objetivos de la empresa, para cuyo efecto se tiene que el 52.3% conoce fehacientemente, el 39.2% conoce medianamente,

mientras que el 8.5% desconoce, tomando en cuenta que el Indeciso, el que está en desacuerdo y completamente en desacuerdo, desconocen los objetivos de la empresa, como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6
Conozco los objetivos de la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	92	52.3	52.3
De acuerdo	69	39.2	91.5
Indeciso	9	5.1	96.6
En desacuerdo	2	1.1	97.7
Completamente en desacuerdo	4	2.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 7 los encuestados refieren en su mayoría que conocen la legislación respecto a Seguridad y salud en el trabajo, considerando los que responden Completamente de acuerdo y De acuerdo, asumimos que los encuestados conocen completamente y medianamente este tema el 97.2%, siendo un porcentaje bastante alto.

Tabla 7
Conozco la legislación respecto a Seguridad y salud en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	110	62.5	62.5
De acuerdo	61	34.7	97.2
Indeciso	5	2.8	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 8, se visualiza que el colaborador o trabajador considera que su superior o jefe inmediato conoce la legislación respecto a Seguridad y salud en el trabajo hasta en un 93.2%, considerando que conoce completa y medianamente; sólo un 6.8% considera que su jefe no sabe o considera que su jefe no conoce la legislación referida.

Tabla 8

Mi supervisor o jefe inmediato conoce la legislación y los temas sobre seguridad y salud en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	105	59.7	59.7
De acuerdo	59	33.5	93.2
Indeciso	10	5.7	98.9
En desacuerdo	2	1.1	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

El trabajador o colaborador considera que que su seguridad es importante para la empresa en que labora, hasta en un 97.2%, estando el 2.8% indeciso frente a esta interrogante como se muestra en la Tabla 9.

Tabla 9

Creo que mi seguridad y salud es importante para mi empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	122	69.3	69.3
De acuerdo	49	27.8	97.2
Indeciso	5	2.8	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

El trabajador o colaborador considera hasta en un 94.9% que la empresa se preocupa por brindarles información acerca de Seguridad y salud en el trabajo, el 1.7% se muestra indeciso y el 3.4% considera que la empresa no se preocupa por brindar la información necesaria acerca de Seguridad y salud en el trabajo, como se visualiza en la Tabla 10.

Tabla 10

Mi empresa se preocupa por brindarnos información sobre seguridad y salud en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	124	70.5	70.5
De acuerdo	43	24.4	94.9
Indeciso	3	1.7	96.6
En desacuerdo	6	3.4	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 11, se visualiza que el colaborador o trabajador refiere que la empresa lo capacita sobre seguridad y salud en el trabajo hasta en un 93.7%, considerando que está de completa y medianamente de acuerdo; sólo un 6.2% se encuentra indeciso y en desacuerdo con la capacitación que realiza la empresa.

Tabla 11*Mi empresa nos capacita sobre seguridad y salud en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	116	65.9	65.9
De acuerdo	49	27.8	93.8
Indeciso	6	3.4	97.2
En desacuerdo	5	2.8	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Como segundo paso procedemos a evaluar el Componente Afectivo, de la actitud, consistente en: en la cual un 77.3% de los colaboradores o trabajadores se sienten seguros en su trabajo, mientras que un 13.1% muestra indecisión de su seguridad y un 9.7% se encuentra en desacuerdo y completamente en desacuerdo muestra inseguridad en su trabajo como se observa en la Tabla 12.

Tabla 12*Me siento seguro en mi trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	94	53.4	53.4
De acuerdo	42	23.9	77.3
Indeciso	23	13.1	90.3
En desacuerdo	14	8.0	98.3
Completamente en desacuerdo	3	1.7	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 13, nos muestra que un 90.9% de los colaboradores o trabajadores considera que la empresa donde labora se preocupa por

su seguridad y salud, mientras que un 5.7% muestra indecisión y un 3.4% está en desacuerdo con que la empresa donde labora no se preocupa por su seguridad y salud.

Tabla 13

La empresa donde laboro se preocupa por mi seguridad y salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	131	74.4	74.4
De acuerdo	29	16.5	90.9
Indeciso	10	5.7	96.6
En desacuerdo	2	1.1	97.7
Completamente en desacuerdo	4	2.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 90.3% de los colaboradores o trabajadores le agrada trabajar en la empresa porque siente que se preocupa por su seguridad y salud; mientras que un 9.7% muestra desagrado al trabajar en la empresa porque no siente la preocupación de ésta por su seguridad y salud como se muestra en la Tabla 14.

Tabla 14

Me agrada trabajar en mi empresa porque se preocupa por mi seguridad y salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	112	63.6	63.6
De acuerdo	47	26.7	90.3
Indeciso	16	9.1	99.4
En desacuerdo	1	.6	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

La tabla 15, muestra que un 74.4% de los colaboradores o trabajadores sientan disgusto que la empresa no se preocupe por su seguridad ni su salud, mientras que un 8% se encuentra indeciso y un 17.6% no le disgusta que la empresa no se preocupe por su seguridad ni su salud.

Tabla 15

Me disgusta que la empresa no se preocupe por mi seguridad ni mi salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	87	49.4	49.4
De acuerdo	44	25.0	74.4
Indeciso	14	8.0	82.4
En desacuerdo	23	13.1	95.5
Completamente en desacuerdo	8	4.5	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 96.6% de los colaboradores o trabajadores prefiere que la empresa se preocupe por su seguridad y salud, en tanto un 3.4% no la prefiere como se muestra en la Tabla 16.

Tabla 16

Prefiero que mi empresa se preocupe por la seguridad y salud de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	114	64.8	64.8
De acuerdo	56	31.8	96.6
En desacuerdo	6	3.4	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 17, muestra que los colaboradores o trabajadores en un 88.6% prefieren que cada uno de ellos se preocupen por su seguridad y salud, en tanto que un 3.4% muestra indecisión y un 8% muestra desacuerdo que se preocupen ellos por su seguridad y salud.

Tabla 17

Prefiero que cada uno de los trabajadores nos preocupemos por nuestra seguridad y salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	110	62.5	62.5
De acuerdo	46	26.1	88.6
Indeciso	6	3.4	92.0
En desacuerdo	13	7.4	99.4
Completamente en desacuerdo	1	.6	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 70.5% de los colaboradores o trabajadores prefiere capacitarse por su parte en seguridad y salud, mientras que un 5.7% muestra indecisión y un 23.9% muestra desacuerdo con capacitarse por su parte en seguridad y salud, como visualiza la Tabla 18.

Tabla 18

Prefiero capacitarme por mi parte en seguridad y salud

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	64	36.4	36.4
De acuerdo	60	34.1	70.5
Indeciso	10	5.7	76.1
En desacuerdo	31	17.6	93.8
Completamente en desacuerdo	11	6.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la tabla 19, muestra un 93.8% de los colaboradores o trabajadores acepta que la seguridad y salud en su centro de trabajo es lo más importante, en tanto un 0.6% muestra indecisión y un 5.7% se encuentra en desacuerdo y completamente en desacuerdo con que la seguridad y salud es lo más importante en su centro de trabajo.

Tabla 19

Acepto que la seguridad y salud en mi centro de trabajo es lo más importante

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	133	75.6	75.6
De acuerdo	32	18.2	93.8
Indeciso	1	.6	94.3
En desacuerdo	3	1.7	96.0
Completamente en desacuerdo	7	4.0	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En un 86.4% de los colaboradores o trabajadores consideran que aportan con sus acciones a contribuir con la seguridad y salud de ellos y la de sus compañeros, en tanto un 6.8% muestra indecisión y un 6.8% está en desacuerdo, tal como muestra la Tabla 20.

Tabla 20

Aporto con mis acciones a contribuir con la seguridad y salud mía y la de mis compañeros

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	105	59.7	59.7
De acuerdo	47	26.7	86.4
Indeciso	12	6.8	93.2
En desacuerdo	8	4.5	97.7
Completamente en desacuerdo	4	2.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 21, un 72.2% de los colaboradores o trabajadores expresa su preocupación por la falta de interés de la empresa por la seguridad y salud de ellos, un 6.3% encuentra indecisión y un 21.6% se encuentra en desacuerdo por la preocupación de la falta de interés de la empresa por la su seguridad y salud.

Tabla 21

Expreso mi preocupación por la falta de interés de mi empresa por la seguridad y salud de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	64	36.4	36.4
De acuerdo	63	35.8	72.2
Indeciso	11	6.3	78.4
En desacuerdo	24	13.6	92.0
Completamente en desacuerdo	14	8.0	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 22, un 89.8% de los colaboradores o trabajadores manifiestan que presentan sugerencias y alternativas para mejorar la seguridad y salud en su centro de labores, mientras que un 8% muestra indecisión y un 2.2% muestra desacuerdo al mismo.

Tabla 22

Presento sugerencias y alternativas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de labores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	66	37.5	37.5
De acuerdo	92	52.3	89.8
Indeciso	14	8.0	97.7
En desacuerdo	2	1.1	98.9
Completamente en desacuerdo	2	1.1	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En un 90.9% de los colaboradores o trabajadores manifiestan que si ven que se transgreden las normas de seguridad y salud en su centro de labores expresan su desagrado, en tanto un 0.6% muestra indecisión y un 8.5% muestra desacuerdo, es decir no manifiesta nada, como se puede visualizar en la Tabla 23.

Tabla 23

Si veo que se trasgreden las normas de seguridad y salud en mi centro de labores, expreso mi desagrado

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	70	39.8	39.8
De acuerdo	90	51.1	90.9
Indeciso	1	.6	91.5
En desacuerdo	8	4.5	96.0
Completamente en desacuerdo	7	4.0	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 24, un 98.8% de los colaboradores o trabajadores manifiestan que la empresa tiene un departamento dedicado a

identificar, evaluar o controla la seguridad y salud en el trabajo, en tanto un 1.1% muestra indecisión o desconoce.

Tabla 24

Mi empresa tiene un departamento o dedicado a identificar, evaluar o controlar la seguridad y salud en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	103	58.5	58.5
De acuerdo	71	40.3	98.9
Indeciso	2	1.1	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 25, un 96% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar de acuerdo que la empresa toma acciones específicas para evitar incidentes y accidentes de trabajo, en tanto un 4% muestra indecisión.

Tabla 25

Mi empresa toma acciones específicas para evitar incidentes y accidentes de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	114	64.8	64.8
De acuerdo	55	31.3	96.0
Indeciso	7	4.0	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 26, un 93.2% de los colaboradores o trabajadores está de acuerdo que la empresa proporciona los recursos necesarios para cumplir con los planes y programas preventivos, en tanto que un 6.8% muestra indecisión al respecto.

Tabla 26

Mi empresa proporciona los recursos necesarios para cumplir con los planes y programas preventivos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	110	62.5	62.5
De acuerdo	54	30.7	93.2
Indeciso	12	6.8	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 92.6% de los colaboradores o trabajadores refiere estar de acuerdo con las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo que son periódicas pero constantes. Asimismo un 0.6% muestra indecisión y un 7.4% refiere estar en desacuerdo, como se visualiza en la Tabla 27.

Tabla 27

Las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo son periódicas pero constantes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	94	53.4	53.4
De acuerdo	69	39.2	92.6
Indeciso	1	.6	93.2
En desacuerdo	12	6.8	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 90.3% de los colaboradores o trabajadores refiere estar de acuerdo con que las capacitaciones son adecuadas para el tipo de trabajo que realizan, en tanto un 5.1% muestra indecisión y un 4.5% refiere estar en desacuerdo, como puede visualizarse en la tabla 28.

Tabla 28

Las capacitaciones son adecuadas para el tipo de trabajo que realizamos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	90	51.1	51.1
De acuerdo	69	39.2	90.3
Indeciso	9	5.1	95.5
En desacuerdo	8	4.5	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 29, un 98.3% de los colaboradores o trabajadores refiere que las capacitaciones que les imparten sobre seguridad y salud son internas (dentro del centro de trabajo), en tanto un 1.7% muestra indecisión al respecto.

Tabla 29

Las capacitaciones que nos imparten sobre seguridad y salud son internas (dentro del centro de trabajo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	87	49.4	49.4
De acuerdo	86	48.9	98.3
Indeciso	3	1.7	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 53.4% de los colaboradores o trabajadores está completamente de acuerdo a que las capacitaciones que les imparten sobre seguridad y salud son externas (fuera del centro de trabajo), en tanto que un 13.1% refiere indecisión y un 33.5% se encuentra en desacuerdo, lo que se muestra en la Tabla 30.

Tabla 30

Las capacitaciones que nos imparten sobre seguridad y salud son externas (fuera del centro de trabajo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	47	26.7	26.7
De acuerdo	47	26.7	53.4
Indeciso	23	13.1	66.5
En desacuerdo	37	21.0	87.5
Completamente en desacuerdo	22	12.5	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 31, un 84.7% de los colaboradores o trabajadores está completamente de acuerdo y de acuerdo que la empresa tiene toda la documentación (políticas, reglamentos, mapa de riesgos, programa anual) sobre seguridad y salud en el trabajo, en tanto un 13.1% se muestra indeciso y un 2.3% muestra su desacuerdo.

Tabla 31

La empresa tiene toda la documentación (políticas, reglamentos, mapa de riesgo, programa anual) sobre seguridad y salud en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	102	58.0	58.0
De acuerdo	47	26.7	84.7
Indeciso	23	13.1	97.7
Completamente en desacuerdo	4	2.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la tabla 32, un 90.9% de los colaboradores o trabajadores refiere estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que la empresa registra los incidentes ocurridos en su empresa, en tanto un 9.1% muestra indecisión.

Tabla 32

La empresa registra los incidentes ocurridos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	87	49.4	49.4
De acuerdo	73	41.5	90.9
Indeciso	16	9.1	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 96.6% de los colaboradores o trabajadores manifestar estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que la empresa registra los accidentes ocurridos, en tanto un 3.4% muestra su desacuerdo como se visualiza en la Tabla 33.

Tabla 33*La empresa registra los accidentes ocurridos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	107	60.8	60.8
De acuerdo	63	35.8	96.6
En desacuerdo	6	3.4	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 86.4% de los colaboradores o trabajadores manifestar estar de completamente de acuerdo y, de acuerdo con que la empresa registra las enfermedades laborales ocurridas, en tanto un 10.2% refiere indecisión y un 3.4% muestra su desacuerdo como se visualiza en la Tabla 34.

Tabla 34*La empresa registra las enfermedades laborales ocurridas*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	95	54.0	54.0
De acuerdo	57	32.4	86.4
Indeciso	18	10.2	96.6
En desacuerdo	2	1.1	97.7
Completamente en desacuerdo	4	2.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 35, un 92.6% de los colaboradores o trabajadores refiere estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que tiene la intención de mejorar la seguridad y salud en su centro de labores, en tanto un 7.4% manifiesta indecisión.

Tabla 35*Tengo la intención de mejorar la seguridad y salud en mi centro de labores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	126	71.6	71.6
De acuerdo	37	21.0	92.6
Indeciso	13	7.4	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 36, un 94.3% de los colaboradores o trabajadores se encuentra de acuerdo con que ayuda a que la seguridad sea el plan de cada día en su centro de trabajo, mientras que un 2.3% muestra indecisión y un 3.4% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 36*Ayudo a que la seguridad sea el pan de cada día en mi centro de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	104	59.1	59.1
De acuerdo	62	35.2	94.3
Indeciso	4	2.3	96.6
En desacuerdo	2	1.1	97.7
Completamente en desacuerdo	4	2.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 92.7% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que contribuye con acciones verificables a la seguridad en su centro de trabajo, en tanto un 2.8% refiere indecisión y un 4.5% muestra su desacuerdo como se visualiza en la Tabla 37.

Tabla 37*Contribuyo con acciones verificables a la seguridad en mi centro de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	77	43.8	43.8
De acuerdo	86	48.9	92.6
Indeciso	5	2.8	95.5
En desacuerdo	8	4.5	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 80.7% de los colaboradores o trabajadores manifestar estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que su supervisor o jefe inmediato se preocupa por la seguridad de los integrantes de su grupo de trabajo, en tanto un 6.3% refiere indecisión y un 13.1% muestra su desacuerdo como se visualiza en la Tabla 38.

Tabla 38*Mi supervisor o jefe inmediato se preocupa por la seguridad de los integrantes de su grupo de trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	84	47.7	47.7
De acuerdo	58	33.0	80.7
Indeciso	11	6.3	86.9
En desacuerdo	20	11.4	98.3
Completamente en desacuerdo	3	1.7	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 39, un 96% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que se preocupa por su seguridad en su centro de labores, en tanto un 0.6% muestra indecisión y un 3.4% refiere su desacuerdo.

Tabla 39*Me preocupo por mi seguridad en mi centro de labores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	129	73.3	73.3
De acuerdo	40	22.7	96.0
Indeciso	1	.6	96.6
En desacuerdo	6	3.4	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 40, un 93.8% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que se preocupa por los integrantes de su grupo de trabajo, mientras que un 2.8% muestra indecisión y un 3.4% refiere su desacuerdo.

Tabla 40*Me preocupo por la seguridad de los integrantes de mi grupo de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	120	68.2	68.2
De acuerdo	45	25.6	93.8
Indeciso	5	2.8	96.6
En desacuerdo	2	1.1	97.7
Completamente en desacuerdo	4	2.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 41, un 96.8% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que se preocupa por su salud en su centro trabajo, mientras que un 3.4% muestra indecisión.

Tabla 41*Me preocupo por mi salud en mi centro de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	118	67.0	67.0
De acuerdo	52	29.5	96.6
Indeciso	6	3.4	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 42, un 95.5% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que la empresa les entrega los equipos de protección personal, en tanto un 1.1% muestra indecisión y un 3.4% refiere su desacuerdo.

Tabla 42*La empresa nos entrega los Equipos de Protección Personal*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	116	65.9	65.9
De acuerdo	52	29.5	95.5
Indeciso	2	1.1	96.6
En desacuerdo	6	3.4	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 43, un 84% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que la empresa hace la entrega de los equipos de protección colectiva, mientras que un 8.5% muestra indecisión y un 7.4% manifiesta su desacuerdo.

Tabla 43*La empresa nos entrega los Equipos de Protección Colectiva*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	96	54.5	54.5
De acuerdo	52	29.5	84.1
Indeciso	15	8.5	92.6
En desacuerdo	9	5.1	97.7
Completamente en desacuerdo	4	2.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 97.7% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que utiliza en todo momento los EPP en el centro de trabajo, en tanto un 2.3% muestra su indecisión como se visualiza en la Tabla 44.

Tabla 44*Utilizo en todo momento los EPP en el centro de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	122	69.3	69.3
De acuerdo	50	28.4	97.7
Indeciso	4	2.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 78.4% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que utiliza en todo momento los EPC en el centro de trabajo, en tanto un 19.9% muestra su indecisión y un 1.7% refiere su desacuerdo como se puede visualizar en la Tabla 45.

Tabla 45*Utilizamos en todo momento los EPC en el centro de trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	87	49.4	49.4
De acuerdo	51	29.0	78.4
Indeciso	35	19.9	98.3
En desacuerdo	3	1.7	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 46, un 92.6% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que tiene pleno conocimiento sobre temas tratados en las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo mientras que un 5.7% muestra indecisión y un 1.7% manifiesta su desacuerdo.

Tabla 46*Tengo pleno conocimiento sobre temas tratados en las capacitaciones sobre Seguridad y salud en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	100	56.8	56.8
De acuerdo	63	35.8	92.6
Indeciso	10	5.7	98.3
En desacuerdo	3	1.7	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 95.4% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que aplica frecuentemente lo aprendido en las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo, en tanto un 2.8% muestra su indecisión y un 1.7% refiere su desacuerdo como se puede visualizar en la Tabla 47.

Tabla 47

Aplico frecuentemente lo aprendido en las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	71	40.3	40.3
De acuerdo	97	55.1	95.5
Indeciso	5	2.8	98.3
En desacuerdo	3	1.7	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 93.7% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que tiene profundo respeto a las normas de prevención y las acata sin pestañar, en tanto un 6.3% muestra su indecisión como se visualiza en la Tabla 48.

Tabla 48

Tengo profundo respeto a las normas de prevención y las acato sin pestañar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	97	55.1	55.1
De acuerdo	68	38.6	93.8
Indeciso	11	6.3	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 49, un 98.8% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que acepta las normas de prevención en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, en tanto un 0.6% muestra indecisión y un 0.6% manifiesta su desacuerdo.

Tabla 49*Acepto las normas de prevención en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	122	69.3	69.3
De acuerdo	52	29.5	98.9
Indeciso	1	.6	99.4
En desacuerdo	1	.6	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 86.9% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que conoce los procesos estipulados en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS), en tanto un 11.9% muestra su indecisión y un 1.1% refiere estar en desacuerdo, tal como se visualiza en la Tabla 50.

Tabla 50*Conozco los procesos estipulados en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	62	35.2	35.2
De acuerdo	91	51.7	86.9
Indeciso	21	11.9	98.9
En desacuerdo	2	1.1	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 84.7% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que cumple con los procesos estipulados en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro

(PETS), en tanto un 14.8% muestra su indecisión y un 0.6% refiere estar en desacuerdo, tal como se visualiza en la Tabla 51.

Tabla 51

Cumpla con los procesos estipulados en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	58	33.0	33.0
De acuerdo	91	51.7	84.7
Indeciso	26	14.8	99.4
En desacuerdo	1	.6	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 84.7% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que cumple con los procesos estipulados en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS), en tanto un 14.8% muestra su indecisión y un 0.6% refiere estar en desacuerdo, tal como se visualiza en la Tabla 51.

En la Tabla 52, un 92.6% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que conoce sobre los incidentes de seguridad ocurridos en su centro de trabajo y los evita, en tanto un 6.8% muestra indecisión y un 0.6% manifiesta su desacuerdo.

Tabla 52

Conozco sobre los incidentes de seguridad ocurridos en mi centro de trabajo y los evito

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	70	39.8	39.8
De acuerdo	93	52.8	92.6
Indeciso	12	6.8	99.4
En desacuerdo	1	.6	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

En la Tabla 53, un 93.7% de los colaboradores o trabajadores manifiesta estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que conoce sobre los accidentes de seguridad ocurridos en su centro de trabajo y los evita, en tanto un 1.1% muestra indecisión y un 5.1% manifiesta su desacuerdo.

Tabla 53

Conozco sobre los accidentes de seguridad ocurridos en mi centro de trabajo y los evito

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	75	42.6	42.6
De acuerdo	90	51.1	93.8
Indeciso	2	1.1	94.9
En desacuerdo	9	5.1	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 97.7% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que acepta las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, en tanto un 0.6% muestra su

indecisión y un 1.7% refiere estar en desacuerdo, tal como se visualiza en la Tabla 54.

Tabla 54

Acepto las normas sobre Seguridad y salud en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	112	63.6	63.6
De acuerdo	60	34.1	97.7
Indeciso	1	.6	98.3
En desacuerdo	3	1.7	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 94.3% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que cumple con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa, mientras un 2.3% muestra su indecisión y un 3.4% refiere estar en desacuerdo, tal como se visualiza en la Tabla 55.

Tabla 55

Cumplo con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	82	46.6	46.6
De acuerdo	84	47.7	94.3
Indeciso	4	2.3	96.6
En desacuerdo	6	3.4	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

Un 99.4% de los colaboradores o trabajadores manifiestan estar completamente de acuerdo y, de acuerdo con que cumplen como equipo con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa, en tanto un 0.6% muestra su indecisión, tal como se visualiza en la Tabla 56.

Tabla 56

Cumplimos como equipo con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Completamente de acuerdo	78	44.3	44.3
De acuerdo	97	55.1	99.4
Indeciso	1	.6	100.0
Total	176	100.0	

Datos tomados del estudio.

5.2 Resultados de la Revisión Documental:

En otros hallazgos, utilizando la técnica de Revisión Documental, se tiene que, según el Reporte de Seguridad del año 2015, al 30 de Noviembre a los que se ha tenido acceso, considerados en el Anexo B y la Tabla 57, persisten las atenciones ambulatorias por accidentes de trabajo, habiéndose presentado 6 durante el año; asimismo, se ha reportado 4 accidentes con tiempo perdido y 3 accidentes sin tiempo perdido, haciendo un total de 7 accidentes al año, sin reportar deceso alguno por este motivo.

Tabla 57*Reporte de Seguridad: Tipos de Accidente durante el año 2015*

TIPO DE ACCIDENTE		E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	TOTAL
Simple Atención Ambulatoria	SAA	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	6
Accidente Con Tiempo Perdido	ACTP	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	4
Accidente Sin Tiempo Perdido	ASTP	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3

Datos tomados del Reporte de Seguridad al 30 de Noviembre de 2015, Departamento de Seguridad - Odebrecht.

Se pudo comprobar mediante la revisión documental que todos los colaboradores están asegurados contra todo tipo de accidentes que ocurran dentro de la obra siempre y cuando el colaborador se encuentre realizando su labor, si el colaborador está realizando otra labor que no le corresponde y se accidenta el seguro no puede activarse ya que todos tienen conocimiento de lo que deben de realizar. La empresa cumple con todo los lineamientos de seguridad.

Asimismo, se puede comprobar que existe planificación y su respectiva ejecución en capacitación y entrenamiento en temas de Seguridad y salud en el trabajo, así como temas afines, como se puede visualizar en el Cronograma Anual de Entrenamiento, considerado en el Anexo A. Las capacitaciones de seguridad se brinda durante el año: 6 capacitaciones y todos los días se realiza la charla de 5 minutos que también es de seguridad en el trabajo.

5.3 Resultados de la Entrevista:

Utilizando otra técnica de recolección de datos, como es la Entrevista, considerada en el Anexo C, realizada al Gerente responsable del Programa de Producción, como información resumida que la empresa da a conocer los objetivos, la legislación respecto a la seguridad y salud en el trabajo a sus colaboradores (trabajadores). Considera que la seguridad del personal es importante para la empresa, brindan información y hacen partícipe de estas actividades a sus colaboradores, brindando las condiciones y equipos necesarios para tal fin. Considera que la negligencia en temas de seguridad acarrea una serie de costos, así como problemas contenciosos y legales. Espera el cumplimiento de las normas de seguridad y el cumplimiento y proactividad es incentivada, regociendo mediante un buzón las sugerencias en temas de seguridad de sus trabajadores. Informa que cada proyecto tiene una Gerencia de Salud y Seguridad en el trabajo, proporcionando los recursos necesarios para tal fin.

Considera asimismo, que con las capacitaciones sobre seguridad buscan mejorar y contar con Iso mejores estándares internacionales, contando para ello con toda la documentación requerida, registrando los accidentes e incidentes de seguridad para su investigación y corrección de fallas. Nos refirió también que las enfermedades laborales son análogas a los accidentes.

Que los EPPs, son entregadas a sus colaboradores de acuerdo al nivel de riesgo de cada actividad, encontrando resistencia en algunos colaboradores, manifestando que para ello tienen que estar vigilantes.

El control de la seguridad es rutinario y también esporádico, dependiendo de la necesidad y la actividad.

Manifiesta asimismo, que la edad más baja y el bajo nivel educativo incide en la resistencia al cumplimiento de las normas de seguridad y el uso de los EPPs. No encuentra diferencia significativa entre el cumplimiento de las normas entre los turnos diurno y nocturno, considerando que son otros factores, tales como el exceso de confianza, exceso de horas extras, consumo de alcohol, proximidad de fiestas.

Los accidentes e incidentes los atribuye a desvíos no detectados o no corregidos, y las enfermedades en el trabajo son consecuencia del uso incorrecto de los EPPs y capacitación insuficiente en los procedimientos de trabajo.

5.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS:

5.4.1 HIPÓTESIS GENERAL:

Hipótesis de Investigación:

“La actitud laboral influye negativamente en la seguridad en el trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.”

Hipótesis de Estadístico:

H0: La actitud laboral no influye negativamente en la seguridad en el trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

H1: La actitud laboral influye negativamente en la seguridad en el trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

Nivel de Significancia:

El nivel de Significancia $\alpha = 5\%$ (siendo el nivel de confianza el 95%)

Función de Prueba:

Se utilizó la Prueba Paramétrica de Independencia Chi Cuadrado ya que las variables analizadas son de tipo Cualitativo, obteniéndose los siguientes resultados:

Se tiene los estadísticos principales de la Variable Independiente Actitud Laboral, que nos servirán para hallar la prueba de Chi Cuadrado:

Tabla 58

Estadísticos
Actitud Laboral

N	Válido	176
	Perdidos	0
	Media	59,38
	Error estándar de la media	1,355
	Mediana	57,00
	Moda	39
	Desviación estándar	17,980
	Varianza	323,287
	Rango	79
	Mínimo	37
	Máximo	116
	Suma	10450

Se procedió a hallar los estadísticos principales de la variable dependiente, Seguridad en el trabajo.

Tabla 59

Estadísticos
Seguridad

N	Válido	176
	Perdidos	0
	Media	23,80
	Error estándar de la media	,566
	Mediana	24,00
	Moda	15
	Desviación estándar	7,504
	Varianza	56,312
	Rango	28
	Mínimo	15
	Máximo	43
	Suma	4188

Luego se procedió a realizar el cruce de las variables y hallar la prueba de Chi cuadrado en el programa SPSS V. 22, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 60

Actitud*Seguridad tabulación cruzada

Recuento

		Seguridad			Total
		Seguridad Positiva	Seguridad Media	Seguridad Negativa	
Actitud	Actitud Positiva	71	0	0	71
	Actitud Media	56	1	10	67
	Actitud Negativa	8	0	30	38
Total		135	1	40	176

Tabla 61

Actitud*Seguridad tabulación cruzada

			Seguridad			Total
			Seguridad Positiva	Seguridad Media	Seguridad Negativa	
Actitud	Actitud Positiva	Recuento	71	0	0	71
		% dentro de Seguridad	52,6%	0,0%	0,0%	40,3%
	Actitud Media	Recuento	56	1	10	67
	% dentro de Seguridad	41,5%	100,0%	25,0%	38,1%	
	Actitud Negativa	Recuento	8	0	30	38
	% dentro de Seguridad	5,9%	0,0%	75,0%	21,6%	
Total		Recuento	135	1	40	176
		% dentro de Seguridad	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 62

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	93,184a	4	,000
Razón de verosimilitud	94,824	4	,000
Asociación lineal por lineal	77,775	1	,000
N de casos válidos	176		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,22.

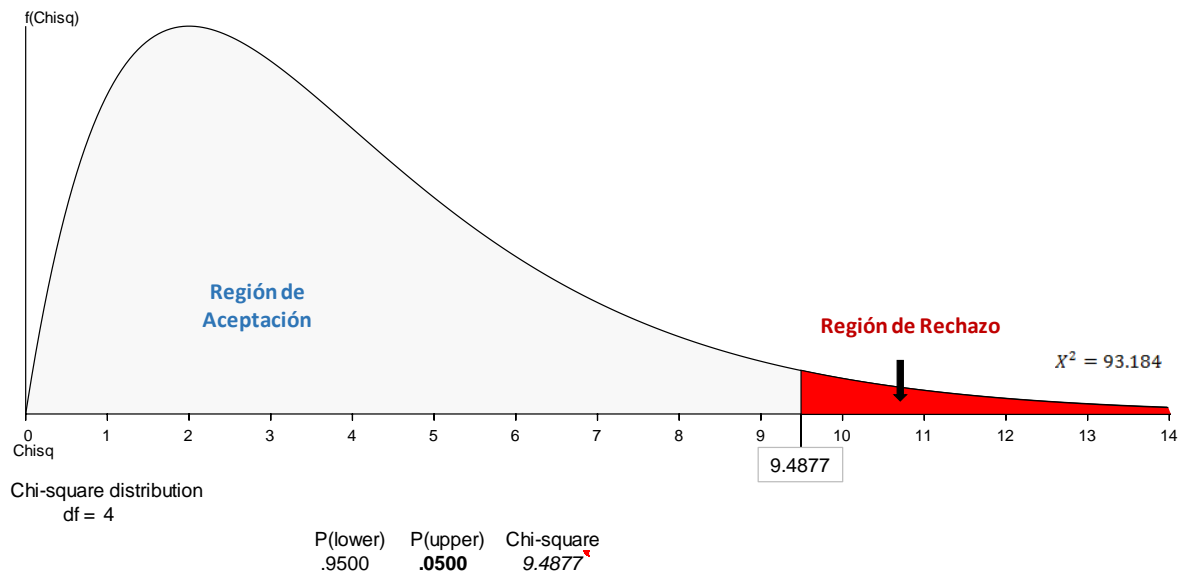
Resumiendo se tiene:

La tabla 62: Prueba Chi Cuadrado: Actitud laboral y la seguridad en el trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht.

Tabla 63

Actitud		Seguridad			Prueba X2	
		Seguridad Positiva	Seguridad Media	Seguridad Negativa	Valor	P
Actitud Positiva	Recuento	71	0	0	93.184	0.000
	% dentro de Seguridad	52,6%	0,0%	0,0%		
Actitud Media	Recuento	56	1	10		
	% dentro de Seguridad	41,5%	100,0%	25,0%		
Actitud Negativa	Recuento	8	0	30		
	% dentro de Seguridad	5,9%	0,0%	75,0%		

Gráfico N° 1: Región Crítica. Contrastación de la Hipótesis General



Conclusión:

Como P es menor que α ($P = 0.000 < \alpha = 0.05$), el valor de $X^2 = 93.184$, como este valor es mayor a 9.4877, entonces se rechaza H_0 , asumiendo la H_1 como aceptada, en consecuencia, se determina que existe relación significativa entre la variable Actitud Laboral y la Seguridad en el Trabajo en la obra nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

Para determinar el grado de relación entre las variables de investigación, se procedió a determinar la siguiente prueba, denominada Prueba de Spearman, el cual nos arroja como resultado el valor del $RHO = 0.667$, el cual nos indica que existe una BUENA CORRELACIÓN entre las variables ACTITUD LABORAL y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, como se muestra:

Tabla 64

Medidas simétricas

	Valor	Error estándar asintóticoa	Aprox. Sb	Aprox. Sig.
Intervalo por intervalo R de persona	,667	,044	11,798	,000c
Ordinal por ordinal Correlación de Spearman	,641	,043	11,014	,000c
N de casos válidos	176			

a. No se supone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que asume la hipótesis nula.

c. Se basa en aproximación normal.

5.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

A.- Hipótesis Específica i

Hipótesis de Investigación:

“La actitud laboral de los colaboradores de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015 es negativa.”

Hipótesis de Estadístico:

H0: La actitud laboral de los colaboradores de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015 no es negativa.

H1: La actitud laboral de los colaboradores de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015 es negativa.

Nivel de Significancia:

El nivel de Significancia $\alpha = 5\%$ (siendo el nivel de confianza el 95%)

Función de Prueba:

Se utilizó la Prueba Paramétrica de Independencia Chi Cuadrado ya que las variables analizadas son de tipo Cualitativo, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 65

Sexo de los encuestados*Actitud tabulación cruzada

		Actitud			Total	
		Actitud Positiva	Actitud Media	Actitud Negativa		
Sexo de los encuestados	Masculino	Recuento	67	58	25	150
		% dentro de Sexo de los encuestados	44,7%	38,7%	16,7%	100,0%
	Femenino	Recuento	4	9	13	26
		% dentro de Sexo de los encuestados	15,4%	34,6%	50,0%	100,0%
Total		Recuento	71	67	38	176
		% dentro de Sexo de los encuestados	40,3%	38,1%	21,6%	100,0%

Tabla 66

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	16,209a	2	,000
Razón de verosimilitud	14,926	2	,001
Asociación lineal por lineal	14,788	1	,000
N de casos válidos	176		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,61.

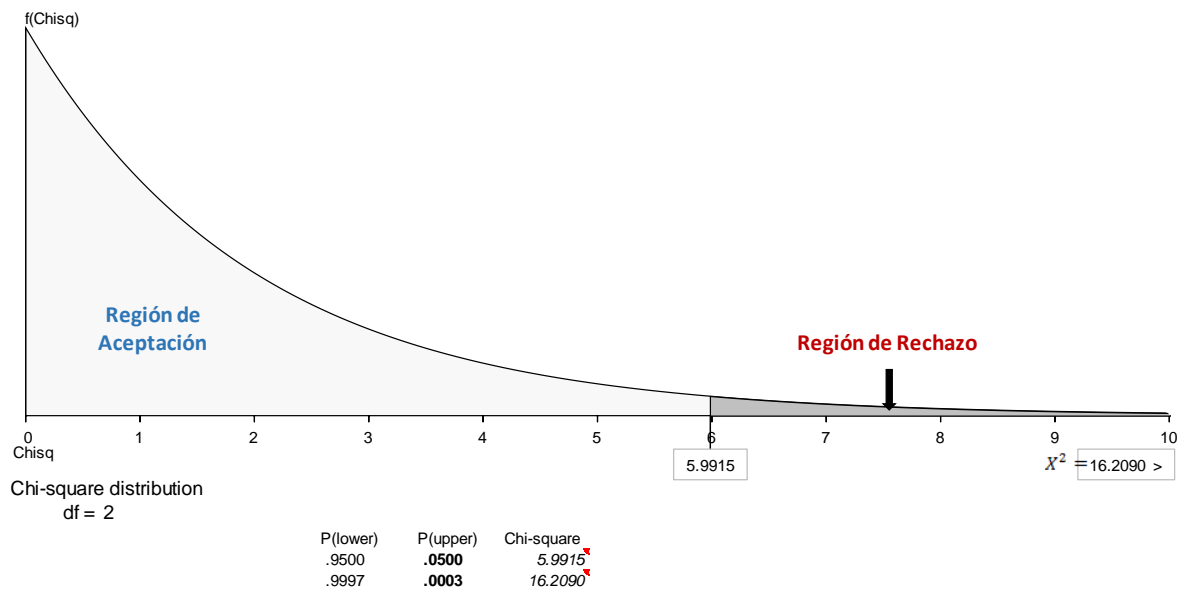
Resumiendo se tiene:

Tabla N° 66: Prueba Chi Cuadrado: La actitud laboral de los colaboradores de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht.

Tabla 67

Sexo de los encuestados		Actitud			Prueba X2	
		Actitud Positiva	Actitud Media	Actitud Negativa	Valor	P
Masculino	Recuento	67	58	25	93.184	0.000
	% dentro de Sexo de los encuestados	44,7%	38,7%	16,7%		
Femenino	Recuento	4	9	13		
	% dentro de Sexo de los encuestados	15,4%	34,6%	50,0%		

Gráfico N° 2: Región Crítica. Contrastación de la Hipótesis Específica 1



Conclusión:

Como P es menor que α ($P = 0.000 < \alpha = 0.05$), el valor de $X^2 = 16.2090$, como este valor es mayor a 5.9915, entonces se rechaza H_0 , asumiendo la H_1 como aceptada, en consecuencia, se determina

que existe relación significativa entre la variable Actitud Laboral y Sexo de los encuestados en la obra nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015, observando que 25 varones y 13 mujeres, haciendo un 21.59%, porcentaje que tiene una actitud negativa respecto a la seguridad laboral.

B.- Hipótesis Específica ii

Hipótesis de Investigación:

“El comportamiento incide en la prevención de accidentes en el Trabajo de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015”

Hipótesis de Estadístico:

H0: El comportamiento incide negativamente en la prevención de accidentes en el Trabajo de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

H1: El comportamiento no incide negativamente en la prevención de accidentes en el Trabajo de la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

Nivel de Significancia:

El nivel de Significancia $\alpha = 5\%$ (siendo el nivel de confianza el 95%)

Función de Prueba:

Se utilizó la Prueba Paramétrica de Independencia Chi Cuadrado ya que las variables analizadas son de tipo Cualitativo, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 68

Comportamiento intervalos*Prevención intervalos tabulación cruzada

Recuento

		Prevención intervalos			Total
		Prevención Primaria	Prevención Secundaria	Prevención Terciaria	
Comportamiento intervalos	Comportamiento Asertivo	122	1	3	126
	Comportamiento Indiferente	5	32	4	41
	Comportamiento Pasivo	1	1	7	9
Total		128	34	14	176

Tabla 69

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	191,566a	4	,000
Razón de verosimilitud	156,406	4	,000
Asociación lineal por lineal	108,684	1	,000
N de casos válidos	176		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,72.

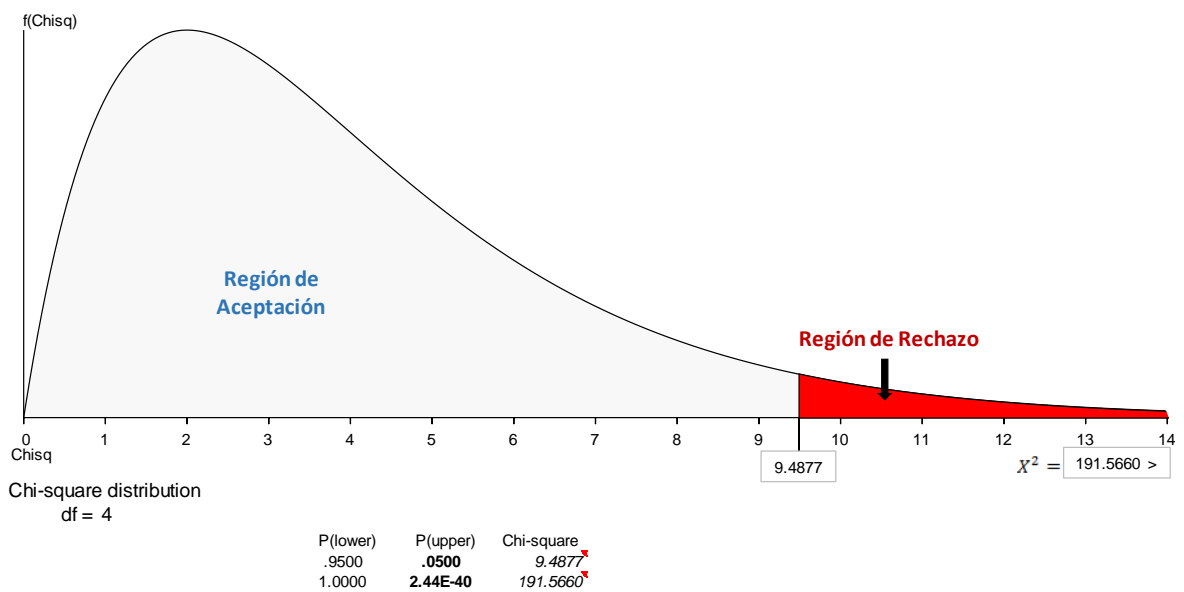
Resumiendo se tiene:

Cuadro N° 0 : Prueba Chi Cuadrado: El comportamiento incide en la prevención de accidentes en el Trabajo de la obra Nuevas Vías de Lima.

Tabla 70

Comportamiento intervalos	Prevención intervalos			Prueba X2	
	Prevención Primaria	Prevención Secundaria	Prevención Terciaria	Valor	P
Comportamiento Asertivo	122	1	3	191.566	0.000
Comportamiento Indiferente	5	32	4		
Comportamiento Pasivo	1	1	7		
Total	128	34	14		

Gráfico N° 3: Región Crítica. Contrastación de la Hipótesis Específica 2



Conclusión:

Como P es menor que α ($P = 0.000 < \alpha = 0.05$), el valor de $X^2 = 191.5660$, como este valor es mayor a 4.4877, entonces se rechaza H_0 , asumiendo la H_1 como aceptada, en consecuencia, se determina que existe relación significativa entre la variable el Comportamiento y

la Prevención de Accidentes en la obra nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015, aunque se observa que 9 personas tienen Comportamiento Pasivo haciendo un 5.11%, que incide en que el 4% (7 personas) practiquen un tipo de Comportamiento Terciario, caracterizado por que practican levemente la prevención, ya sea por negligencia o desconocimiento respecto a la seguridad laboral.

C.- Hipótesis Específica iii

Hipótesis de Investigación:

“El comportamiento incide en la protección contra accidentes de trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015”

Hipótesis de Estadístico:

H0: El comportamiento incide en la protección contra accidentes de Trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

H1: El comportamiento no incide en la protección contra accidentes de Trabajo en la obra Nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015.

Nivel de Significancia:

El nivel de Significancia $\alpha = 5\%$ (siendo el nivel de confianza el 95%)

Función de Prueba:

Se utilizó la Prueba Paramétrica de Independencia Chi Cuadrado ya que las variables analizadas son de tipo Cualitativo, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 71

Nivel de Protección en el Trabajo*Comportamiento intervalos tabulación cruzada

Recuento

	Comportamiento intervalos			Total
	Comportamiento Asertivo	Comportamiento Indiferente	Comportamiento Pasivo	
Nivel de Protección en el Trabajo				
Alta Protección	109	10	1	120
Protección Media	14	31	1	46
Baja Protección	3	0	7	10
Total	126	41	9	176

Tabla 72

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	159,173 ^a	4	,000
Razón de verosimilitud	99,320	4	,000
Asociación lineal por lineal	75,459	1	,000
N de casos válidos	176		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,51.

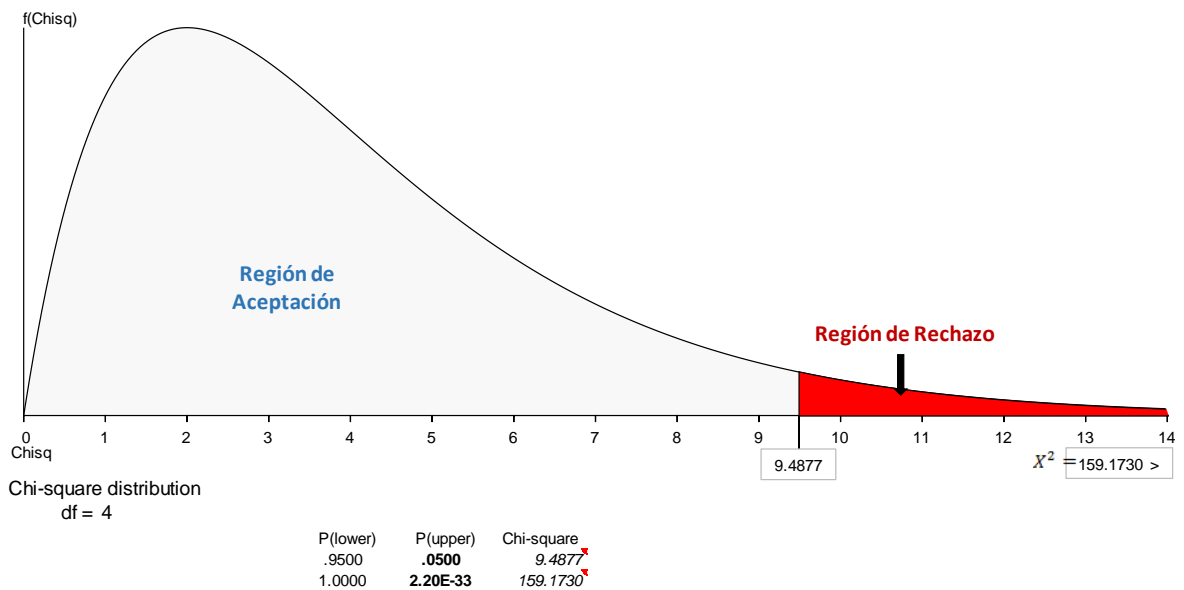
Resumiendo se tiene:

Tabla N° 72 : Prueba Chi Cuadrado: El comportamiento incide en la prevención de accidentes en el Trabajo de la obra Nuevas Vías de Lima.

Tabla 73

Nivel de Protección en el Trabajo	Comportamiento intervalos			Prueba X2	
	Comportamiento Asertivo	Comportamiento Indiferente	Comportamiento Pasivo	Valor	P
Alta Protección	109	10	1	159.173	0.000
Protección Media	14	31	1		
Baja Protección	3	0	7		
Total	126	41	9		

Gráfico N° 4: Región Crítica. Contrastación de la Hipótesis Específica 3



Conclusión:

Como P es menor que α ($P = 0.000 < \alpha = 0.05$), el valor de $X^2 = 159.1730$, como este valor es mayor a 9.4877, entonces se rechaza H_0 , asumiendo la H_1 como aceptada, en consecuencia, se determina

que existe relación significativa entre la variable Nivel de Protección en el Trabajo y Comportamiento en la obra nuevas Vías de Lima – Odebrecht 2015, aunque se observa que el 4% (7 personas) incurrir en baja protección, debiéndose negligencia o desconocimiento respecto a la seguridad laboral.

6.- DISCUSIÓN:

- **Víctor Belmar Muñoz (2002)**, “Prevención de Riesgos de Accidentes Laborales” concluye: Ningún plan de control de riesgos es efectivo si no va acompañado del respaldo de la administración superior de la empresa, el que debe tener una presencia clara, permanente y visible hacia los niveles inferiores de la organización. De la alta dirección depende el control de los accidentes, de las pérdidas, de la reducción de costos, etc. La alta dirección debe preparar planes de seguridad, estándares a cumplir, debe llevar auditorías permanentes para evaluar el sistema de seguridad en la empresa, haciéndose asesorar por un Experto en prevención de riesgos o Asesor en seguridad industrial.

Al respecto debemos señalar que la prevención de riesgos de accidentes laborales es importante primero porque de ocurrir un incidente o accidente, en el peor de los casos se va a afrontar procesos legales, conduciendo de otro u otro a onerosos gastos y costos, así como la pérdida de tiempo, por lo que en un plan de control de riesgos, así como el seguimiento y control deben estar involucrados las esferas más altas de la organización, encontrándose en nuestro estudio, que a pesar de tener normas, un plan de capacitación anual, jornadas de 5 minutos de charlas sobre seguridad laboral, persisten los accidentes.

- **José Luís Melipa Navarro (2001)**: *“Un Modelo Procesual de las Atribuciones y Actitudes ante los Accidentes de Trabajo: Estrategias de medición e intervención”* concluye en: *Los estudios sobre seguridad laboral*

muestran la existencia de un conjunto de variables de carácter psicosocial que, interactuando con el riesgo basal, pueden explicar la ocurrencia de los accidentes en el trabajo. En este contexto adquieren una gran importancia las actitudes hacia la seguridad de todos los participantes en el lugar de trabajo. En el desarrollo de estas actitudes juegan un papel clave las atribuciones causales que estos participantes llevan a cabo en relación a las causas de los accidentes. Por otro lado, la investigación muestra que los accidentes de trabajo son eventos que tienden a elicitar la búsqueda de explicaciones causales, más aún cuando se trate de accidentes severos. Durante el proceso de atribución se pueden producir una serie de sesgos motivacionales y/o relacionados con el procesamiento de la información que llevan a que, en muchas ocasiones, las percepciones sobre la causa de los accidentes se correspondan sólo parcialmente con las causas reales. Los estudios en el campo de la actitud nos muestran como estas percepciones o creencias pueden influir en la conducta posterior en relación a la seguridad.

Ante la conclusión plasmada por Melipa (2002) contribuimos a sostener que las actitudes de los trabajadores tienden a mejorar o empeorar el nivel de seguridad en la empresa, puesto que, los accidentes suscitados, luego de ser investigados, se concluye que, pudieron ser evitados evitando negligencias y haciendo partícipes de este rol al personal en su conjunto. Entonces la actitud juega un papel importante ante las percepciones del trabajador que influirán en la conducta positiva o negativa que va a asumir el colaborador respecto a la seguridad en el trabajo.

- **Mariela Soto y Eddie Mogollón:** en el Artículo “Un Modelo Procesual de las Atribuciones y Actitudes ante los Accidentes de Trabajo: Estrategias de medición e intervención” concluye en: Que se hace necesario preparar un programa personalizado de prevención con reforzamiento de comportamientos (conductas, creencias conducta preventiva, etc.) a fin de lograr el objetivo de cero accidentes y un mayor involucramiento en la seguridad; así mismo se debe de profundizar en el estudio sobre las creencias que posee el colaborador con respecto a la seguridad laboral y también mejorar y aplicar el instrumento a una población mayor de colaboradores en otras empresas con la finalidad de ampliar el estudio hacia la prevención de accidentes y lograr la meta cero accidentes en la costa oriental del lago de Maracaibo. Así mismo menciona que es necesario realizar estudios alternativos de la actitud tal como el enfoque expectativa – valor en el entorno de la seguridad y así lograr un instrumento de medición más completo.

Al respecto debemos señalar que, a pesar de contar con programas de prevención de accidentes hace falta reforzar las conductas, creencias, los cuales, pues algunos trabajadores toman el tema de seguridad a la ligera, o ya sea por la emoción de la juventud o por negligencia en edad avanzada, descuidando la seguridad, estratos donde más se tiene que trabajar, entendiendo por trabajar en seguridad, insistimos, que se trata de capacitaciones constantes, así como trabajar en el cambio de actitud, de una actitud negativa hacia una actitud positiva, que a pesar que se trata de un número minoritario de trabajadores en la empresa, va a repercutir en las

arcas, pues un accidente involucra pérdida de tiempo y dinero. Esta tesis coincide con los resultados a los que hemos llegado en el presente estudio.

- **Lucero Lázaro Trujillo (2007)**, *“Prevención de fatalidades en una empresa que fabrica tapas de plástico a través del análisis de peligros operacionales”* concluye en: *para la identificación de los peligros que puede ocasionar la muerte hizo falta de creación de chek list de inspección, no solo para el peligro de caídas sino también para los otros riesgos físicos, para ello se identifican los requisitos legales de nuestro país que son aplicables para la empresa. Las limitaciones de la identificación de peligros y riesgos es que dependen en gran medida de la experiencia del analista de acuerdo al tipo de empresa, es por eso importante recoger la opinión del trabajador para tratar de hacer una lista de inspección objetiva. Ante la escasa existencia de una legislación laboral sobre seguridad y salud ocupacional y el seguimiento en estos meses ha sido un factor para que la empresa se enfoque en una manera más uniforme a la prevención de los peligros, pero esto no es suficiente sin el apoyo de la alta dirección de la empresa, pues son ellos los que manejan los recursos para las mejoras de la organización y los puestos de trabajo, para ello debemos dar hincapié a los beneficios a desarrollar en estos programas de prevención, lo cual trae como consecuencia motivación en los empleados, aumento en la productividad e influye en una mejor calidad del producto. La aplicación de la metodología del análisis de riesgo operacional nos permite evitar potenciales pérdidas pro accidentes de trabajo, esto refleja en una mejora de la productividad de la empresa, incremento de utilidades al controlarse*

las pérdidas por accidentes de trabajo, se mejora el clima laboral, se mejora la calidad y la cultura organizacional se ve reforzada con valores de seguridad y salud ocupacional.

Lucero Lázaro Trujillo nuevamente hace incapie en que la gerencia debe estar involucrada en la seguridad integral de la empresa, pero la situación no queda allí, también es importante determinar los tipos de peligro a los que están expuestos los trabajadores, ya que ninguna empresa, por más que se dedique al mismo rubro, son todas diferentes, debiéndose de evaluar concienzudamente los riesgos a los que son expuestos los trabajadores en su centro de trabajo. A pesar que hay normatividad acerca de seguridad, hay procedimientos muy precisos y especiales en cada empresa que requiere de un departamento responsable de la seguridad, sobre todo en las empresas industriales y de transformación de productos. También pasa porque se tenga que involucrar y motivar al colaborador para que asuma como suyo la problemática de la seguridad.

- Milagros R. Henríquez Suarez (2013) *“Influencia de los factores de riesgo que provocan accidentes de trabajo en la empresa minera Vicus S.A.C.”, concluye en: los factores de riesgo influyen en los accidentes de trabajo en la empresa minera Vicus. El 64% de los trabajadores afirman que existen altos factores de riesgo los que inciden en accidentes de trabajo, pues desde la perspectiva empresarial, los accidentes alteran la producción, incrementando así los costos y, en ocasiones, poniendo en entredicho la reputación de la empresa. La actitud de los funcionarios*

influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores. El 64% de los trabajadores perciben una adecuada actitud de los funcionarios por lo que el desempeño laboral es eficiente; es conveniente promover la comunicación asertiva entre la empresa y colaborador mediante programas. La capacitación permanente influye en la prevención de tipos y secuela de accidentes de trabajo en la empresa; el 71% de los trabajadores reciben capacitación permanente, lo que mejora su actividad laboral a la vez previene accidentes laborales. En el ámbito individual, los costos personales de un accidente, tanto emocionales como económicos, pueden ser elevados, por lo que se debe disminuir los accidentes de trabajo.

Coincidimos con la tesis planteada por Milagros Enriquez, en el sentido de que los accidentes alteran la producción, incrementan los costos. Pero además plantea que la comunicación asertiva entre la empresa y el trabajador es un factor que influye en la prevención de accidentes de trabajo, consideramos que esta comunicación debe implementarse dándole sentido hacia la motivación e involucrando al trabajador en corresponsable de la seguridad.

- Itala Terán Pareja (2012), “Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 180001 en una empresa de capacitación técnica para la industria”, concluye en: con el objetivo fundamental de desarrollar un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, se podrá conseguir una actuación más eficaz en el campo de la prevención, a través de un proceso de mejora

continua. De este modo las empresas pueden valerse además de una importante herramienta para cumplir con los requisitos establecidos por la legislación vigente. ... se llevan registros de los accidentes e incidentes presentados en la organización, con el fin de establecer planes de prevención para evitar futuras presentaciones de los mismos. Definir un manual de seguridad y salud ocupacional, el cual establece un sistema de seguridad y salud ocupacional, va a permitir minimizar o eliminar los riesgos de los empleados., es importante, ya que además de garantizar que existan procedimientos que le permitan a la organización controlar los riesgos de seguridad y salud ocupacional, también reducen potencialmente los tiempos improductivos y los costos asociados a estos.

Itala Terán fundamenta su tesis en que la prevención, reduce los accidentes, tema con la cual coincide nuestro estudio. Incide también en que los accidentes incrementan costos, pero además es importante definir un manual de seguridad y salud ocupacional, el cual va a permitir minimizar o eliminar los riesgos de los empleados, posición que es relativa, pues es solo un factor adicional, consideramos al respecto que el factor más importante es la actitud positiva a ser más importante, pues así tengamos una biblioteca de manuales, si el trabajador posee actitud negativa, de nada nos va a valer tener tanta documentación, pero en cambio con actitud positiva, inclusive se pueden formular manuales, expandiendo su difusión, aceptación y cumplimiento a todo nivel en la empresa.

Revisando los antecedentes de la investigación, los tesisas se han centrado en la necesidad de contar con estándares de seguridad, así como regirse a la normatividad, contar con planes de seguridad y programa de capacitación respecto al tema de Seguridad y Salud Ocupacional. Desde este estudio acotamos que se requiere adicionalmente una Actitud Positiva de parte del trabajador para que los riesgos de accidentes de trabajo se minimicen, o en el mejor de los casos se logren eliminar. Trabajar en la actitud positiva requiere inversión de capital en desarrollar capacitaciones específicas, inversión de tiempo y dedicación hacia el control del cumplimiento de las normas de seguridad implantadas. Pasa asimismo porque esta actitud sea motivada, debiendo la empresa buscar mecanismos para tal fin.

Con los resultados presentados en el acápite 5, se cumplen con los objetivos planteados en el proyecto de tesis, así como se comprueban las hipótesis, detallados en forma individual.

Tratándose de una empresa constructora, de talla mundial, luego de obtenidos los resultados podemos afirmar que podemos confiar en los resultados obtenidos, los cuales van a servir a mejorar algunos aspectos pendientes sobre seguridad en la empresa, asimismo, ser considerada para futuros estudios al respecto. Los datos han sido hallados en forma real, pudiéndose replicar a otros proyectos de la misma empresa y reorientarlos hacia otras similares.

Estos resultados, con confiabilidad del 95% pueden ser replicados en otras empresas similares, mucho dependerá del tipo de empresa, embergadura y orientación que deseen darle.

Las semejanzas más importantes con otros estudios es que es importante que la gerencia se involucre en temas de seguridad ocupacional. Coincidimos asimismo en que la conducta positiva aporta mucho en minimizar los riesgos. La ocurrencia de accidentes genera costos. La necesidad de contar con normas y estándares internacionales no va eliminar por completo los accidentes, pero disminuirá el riesgo de ocurrencia, debiendo dar más importancia a la actitud del trabajador justamente para minimizar estos riesgos.

El aporte más significativo es que la actitud positiva ayuda a mejorar enormemente la seguridad, minimizando los riesgos en el trabajo.

7.- CONCLUSIONES:

- 1.- La actitud influye en la seguridad en el trabajo, dependerá del trabajador si asume una actitud positiva o negativa. El asumir una actitud positiva coadyuvará a reducir el riesgo de accidentes en el trabajo, mientras que lo contrario traerá como consecuencia entre otros, retraso de la producción, procesos legales, indemnizaciones.
- 2.- La actitud laboral de los colaboradores de la obra Nuevas vías de Lima, es en su mayoría, positiva, determinando que, de acuerdo a las políticas y normas de seguridad impuestas por la empresa, su cumplimiento es casi efectivo, notándose una resistencia debido a la falta de información y a la negligencia por parte del trabajador.
- 3.- El comportamiento incide en la prevención de accidentes en el Trabajo, dependiendo del tipo de comportamiento que asume el colaborador, observándose que en su mayoría reflejan un comportamiento asertivo.
- 4.- El comportamiento incide en la protección contra accidentes de trabajo, de manera positiva cuando este comportamiento es asertivo, y en forma contraria si se trata de comportamiento pasivo, demostrado por algunos trabajadores, mostrando un comportamiento asertivo en su mayoría en la obra Nuevas Vías de Lima.

8.- RECOMENDACIONES:

- 1.- Se debe trabajar en la actitud de los trabajadores con actitud negativa, aunque son una minoría los que no asumen una actitud positiva, pueden generar accidentes no deseados, y por ende, perjuicios para la empresa.

- 2.- Llegar, mediante una comunicación efectiva, a los trabajadores con actitud laboral negativa, para que cambien esta actitud, el cual minimizará los riesgos.

- 3.- Utilizar la motivación como medio para generar cambios en el comportamiento pasivo de algunos trabajadores, lo cual coadyuvará a minimizar los riesgos de accidentes en el trabajo.

- 4.- Se insiste en generar un ambiente motivador para generar el cambio de comportamiento pasivo hacia un comportamiento asertivo en la minoría de colaboradores resistente al cambio.

9.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Aaker. (2000). *Construir marcas poderosas*. BARCELONA: GESTION 2000, S.A.
- Alcaide, J. (2002). *"Alta Fidelidad: técnicas e ideas operativas para lograr la lealtad del cliente a través del servicio"*. Madrid: ESIC Editorial.
- Alcaide, J. C. (2010). *"Fidelización de Clientes"*. Madrid: Esic Editorial.
- American Marketing Association, Board of Directors. (2004). Recuperado de: www.marketingpower.com. .
- Amstrong, G. Y. (2012). *"Marketing"*. decimocuarta edición, México: Pearson.
- Anderson, J. (1984). *"La arquitectura de la cognición"*. EE. UU. Harvard University Press: Cambridge MA.
- Armario, C. C. (1999). *"Marketing relacional"*. Madrid: ESIC Editorial.
- Arndt, J. (1983). *"The Political Economy Paradigm: Foundation for Theory Building in Marketing"*. Journal of Marketing.
- Barquero, J. D. (2007). *"Marketing de clientes: cómo mantener, fidelizar y conseguir nuevos clientes"*. España: McGraw-Hill Interamericana de España.
- Bennet, P. (1979). *"Review of Strategic Planning and Policy by William King & Davis I. Cleland"*. Journal of Marketing.
- Biggadike, E. (1981). *"The Contributions of Marketing to Strategic Management"*. Academy of Management Review.
- Bustos, P. (25 de Marzo de 2010). *Gestiopolis*. Obtenido de www.gestiopolis.com/Clima_Organizacional
- Calderón, Z. A. (2004). *"Dirección de productos y marcas"*. México: Editorial UOC.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, M., Huerta Rivera, P. C., & Nuñez Partido, A. (21 de Junio de 2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 66-85.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Cornejo, M. J. (2009). *"Estrategias de marca de Productos no Duraderos y el Proceso de decisión de Compra en la Ciudad de Huaraz"*. (Tesis

- Inédita).Huaraz - Perú: Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo".
- Cuesta, F. F. (2003). *"Fidelización un paso más allá de la retención"*. Mc Graw Hill.
- Daft , R. L. (2009). *Introducción a la administración. .* México: Cengage Learning.
- Denton, K. D. (1991). *"Calidad en el servicio a los clientes"*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Edel Navarro, R., & García Santillán, A. (01 de 07 de 2007). *Clima y Comportamiento Organizacional*. Obtenido de Calameo: <http://es.calameo.com/read/000383179af5baa121afd>
- Enrique, C. C. (1999). *"Marketing Relacional"*. Madrid: Editorial ESIC.
- Fernández, C. W. (2011). *"Branding Emocional y el Posicionamiento de las Agencias de Viaje y Turismo en la Ciudad de Huaraz, 2011"*. (Tesis Inédita). Huaraz - Perú: Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo".
- Fernández, V. R. (2001). *"Manual para elaborar un plan de mercadotecnia"*. 2da Edición. México D.F: Thomson Learning.
- Ferre, T. J. (2002). *"Estrategias de negocios y de marketing"*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Fournier, S. (1998). *"Consumer and their Brands: Developing Relationship Theory in Consumer Research"*. Journal of Consumer Research.
- Garcia Pacheco, N. (30 de Enero de 2011). *Calameo*. Obtenido de Calameo: <http://es.calameo.com/read/001170908c0066781cc6c>
- Gonzales, C. A. (2011). *"satisfacción del cliente y la fidelización d los clientes de los autoservicios de la ciudad de Huaraz"*. Huaraz - Perú: Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo".
- Gonzales, E. S. (1997). *"Un análisis empírico de los efectos recíprocos de la Extensión de Marca"*. (Tesis Inédita). España: Universidad de Santiago de Compostela. Recuperado de: <http://www.porto.ucp.pt/feg/repec/WP/WP-97-002.PDF>.
- Gonzales, G. J. (2007). *"Estrategias de Atención al Cliente y la Fidelización en las Estaciones de Servicios de la Ciudad de Huaraz"*. (Tesis Inédita).Huaraz - Perú: Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo".

- Guerra, R. P. (2009). *"La retención de empleados eficientes: importancia estratégica de la fidelización de los empleados"*. International Journal of Good Conscience. Recuperado de Daena: DOI ISSN 1870-557X.
- Hinojosa, C. (30 de Enero de 2010). *Genesis Mex*. Obtenido de Genesis Mex: <http://genesismex.org/ACTIDOCE/CURSOS/CHILE-CO-OT'10/TRABAFIN/CLAUDIO%20HINOJOSA.pdf>
- House , & Mitchell. (1974). *Una Teoría de la Trayectoria- Meta de Liderazgo* . México: Revista de Empresa actual.
- Ignacio, G. V. (2001). *"Gestión de relación con los clientes"*. España: Gráficas Marcar S.A.
- Katajaya, P. K. (2010). *"Marketing 3.0"*. España: LID Editorial.
- Kim, J. P. (2001). *"Role of Consumer Relationships with a Brand in Brand Extensions"*. Some Explanatory Findings, "Advances in Consumer Research".
- Kotler, P. (1986). *"Megamarketing"*. Harvard Business Review, vol. 64.
- Kotler, P. (2003). *"Fundamentos de Marketing"*. (6ta Edición) México: Pearson Editor.
- Lambin, J. (1995). *"Marketing Estratégico"*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Lane, K. K. (2008). *"Administración Estratégica de Marca"*. Tercera Edición, México: Editorial Pearson.
- Locke, E. A. (1976). *La naturaleza y Causas de la Satisfacción Laboral*. Chicago: Hand Book of Industrial and Organizational Psychology.
- Loitegui Aldaz, J. R. (12 de 06 de 1990). Determinates de la Satisfacción Laboral en empleados de la Administración Floral de Navarra. *Tesis Doctoral*. Madrid, Navarra, España.
- Loken, D. B. (1991). *"A Process Tracing Study of Brand Extension Evaluation"*. Journal of Marketing Research.
- Loli, D. D. (2006). *"Calidad de servicios y su incidencia en la Fidelización de Clientes en los Colegios Particulares (2003-2005)"*. Huaraz-Perú: Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo".
- López, I. S. (2011). *"Dirección de cuentas: Gestión y planificación de cuentas en publicidad"*. México: Editorial UOC.
- LOUFFAT, E. (2010). *Administracion: Fundamentos del Proceso Administrativo*. Argentina: Cengage Learning Argentina.

- Mamani, L. S. (2013). *“Calidad de servicios y la Fidelización de los Clientes de la Universidad Privada TELESUP S.A.C. de la Ciudad de Huaraz-2013”*. (Tesis Inédita). Huaraz - Perú: Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”.
- Márquez Pérez, M. (30 de 01 de 2002). *Gestiopolis*. Obtenido de Gestiopolis: <http://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral/>
- Meza, F. N. (2012). *“Propuesta de estrategia de marketing Comunidad de Marca (Branded Communities) para lograr la fidelización de las clientes del gimnasio BODYTECH del Distrito de Trujillo”*. (Tesis Inédita). Trujillo - Perú: “Universidad Nacional de Trujillo”.
- Monroe, K. (1976). *“The influence of price differences and brand familiarity in brand preferences”*. Journal of Consumer Research.
- Nlispen, J. V. (2012). *“Diccionario LID, marketing directo e interactivo”*. España: LID Editorial.
- ORE, A. (6 de Julio de 2005). *Boletín 51 Congreso de la república*. Obtenido de Boletín 51 Congreso de la república: http://www.congreso.gob.pe/congresista/2001/aore/boletin/BOLETIN51_AOM.pdf Palma
- Pintado Pasapera, E. A. (2005). Comportamiento Organizacional y Gerenciación. En E. A. Pintado Pasapera, *Comportamiento Organizacional y Gerenciación* (págs. 189-190). Lima: Negocios Arcoiris S.R.L.
- Quintana, M. (2006). *“Marketing Relacional y Desarrollo de Programas de Fidelización, Percepciones y Preferencias de los Usuarios de las Líneas Aéreas en España”*. (Tesis Inédita) Barcelona-España: “UNIVERSIDAD RAMÓN LLULL” Recuperado de: <http://www.url.es/es/cont/url/bibliotecas.php>.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, S. (2007). *“Creatividad en Marketing Directo”*. Barcelona (España): Ediciones Deusto.
- Romero, V. D. (2007). *“Calidad del servicio y Fidelización del Cliente en la Empresa Cable Andino-Huaraz”*. (Tesis Inédita). Huaraz - Perú: Universidad Nacional “Santiago Antúnez de Mayolo”.
- Ruiz Boy, E. W., Reyes Mostacero, B. A., & Suarez Romero, O. (13 de Enero de 2014). *Oferlinda Blogspot*. Obtenido de Oferlinda Blogspot: <http://oferlindasuarezromero.blogspot.com/2014/01/clima-y-satisfaccion-laboral-en-el.html>

- RUIZ, M. Z. (2001). *Clima Organizacional*. Colombia: Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Sánchez, J. C. (1993). *"Estrategia de Marca"*. TECSIMA S.A. Consultora en Marketing, Sistemas de Gestión y Calidad. Recuperado de: www.tecsima.com.ar.
- Sattler, F. V. (2004). *"Drivers of Brand Extension Success: A Structural Equation Modelling Approach" (Research Papers on Marketing and Retailing)*. University of Hamburg. Recuperado de: http://www.henriksattler.de/publikationen/FV_HS_Drivers_of_Brand_Extensions.pfd.
- Sosa, E. D. (2012). *"Identidad de marca en la fidelidad del cliente de los minimarkets de la ciudad de Huaraz-año 2012"*. (Tesis Inédita). Huaraz - Perú: Universidad Nacional "Santiago Antúnez de Mayolo".
- Stern, C. (s.f.). *(Marketing Group Manager Café, Bebidas & Chocolates Nestlé Argentina SA)*. Recuperado de: <http://www.iprofesional.com>.
- Tandaypan, S. J. (2002). *"Estrategias de Calidad y la Fidelización del Pasajero en el Servicio Público de transporte Terrestre interdepartamental en Ómnibus de la Ciudad de Trujillo-2002"*. (Tesis Inédita). Trujillo - Perú: "Universidad Nacional de Trujillo".
- Vallejo Calle, O. E. (2010). *Satisfacción Laboral*. Colombia: Educosa.

ANEXOS

2.2.4	Primeros Auxilios	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Brigadistas, Encargados de frentes de trabajo, Técnicos de seguridad, Comité SST			X											
2.2.6	Plan de Contingencias	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Brigadistas, Capataces Encargados de frentes de trabajo, Técnicos de seguridad, Comité SST			X											
2.2.7	Controles de seguridad en excavaciones con interferencias de redes eléctricas y líneas de gas.	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Capataces /Encargados de frentes de trabajo, Técnicos de seguridad			X											
2.4	Liderazgo en Seguridad	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Técnicos de Seguridad, Capataces / Encargados de frentes de trabajo			X											
2.4	Manejo Manual de Cargas	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Supervisores, Capataces, personal administrativo					X									
2.4	Ergonomía en Oficinas y Operaciones	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Técnicos de Seguridad, Capataces / Encargados de frentes de trabajo / personal administrativo					X									
2.4	Enfermedades Crónicas y Trabajo	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Técnicos de Seguridad, brigadistas, personal de salud, personal administrativo					X									
2.4	Posturas Inadecuadas y Trabajo Repetitivo	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Técnicos de Seguridad, Capataces / Encargados de frentes de trabajo					X									
2.4	Ergonomía en la Conducción de Vehículos	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Técnicos de Seguridad, personal de salud, personal administrativo					X									
2.4	Prevención de Riesgos en Trabajos Eléctricos	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Técnicos de Seguridad, personal que realizan trabajos eléctricos							X							
2.4	Prevención de Riesgos en Trabajos de Excavación	Mediante coordinación con Pacífico Seguros, darán entrenamiento en temas específicos según necesidades previamente solicitadas por el área de SST	Consultores de Pacífico	Responsables de área, Técnicos de Seguridad, personal que realizan trabajos de excavación							X							

3.1.7	Puntos Ciegos y distancias de seguridad para operación de maquinarias/equipos	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Operadores y vigías			X										
3.1.8	Manejo defensivo e inspección de maquinarias/equipos	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Operadores y vigías			X										
3.1.9	Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Medidas de Control en Trabajos de Explanaciones	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Personal que realiza trabajos de explanaciones				X									
3.1.10	Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Medidas de Control en Trabajos eléctricos	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Personal electricista					X								
3.1.11	Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Medidas de Control en Trabajos de excavación	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Personal que realiza trabajos de corte y excavación de plataforma					X								
3.1.12	Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Medidas de Control en Trabajos de Obras de Arte	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Personal que realiza trabajos de obras de arte: herrería, encofrado, concretado						X							
3.1.13	Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Medidas de Control en Trabajos de Pavimentación	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Personal que realiza trabajos de pavimentación: imprimación y asfalto						X							
3.1.14	Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Medidas de Control en Trabajos de Topografía	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Personal que realiza trabajos de topografía							X						
3.1.15	Identificación de Peligros, Evaluación de riesgos y Medidas de Control en Trabajos de Izaje	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Personal que realiza labores de izaje de carga: operador de grúa, rigger							X						
3.1.16	Uso e Importancia de los EPP's	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Todo el personal de campo								X					
3.1.17	Trabajos en Caliente	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Personal que realiza labores de oxicorte y/o soldadura								X					
3.1.18	Orden y Limpieza	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Todo el personal de campo									X				
3.1.19	Herramientas Manuales	Presentación con diapositivas con las medidas de control correspondientes para realizar trabajos seguros	Área de SST	Todo el personal de campo										X			

4,1	CAPACITACIONES A INSTITUCIONES EDUCATIVAS																
4.1.1	Seguridad Vial		Área de SST	Todo el personal de campo			X				X			X			

ANEXO B

REPORTE DE SEGURIDAD AL 30 DE NOVIEMBRE DE 2015

TASAS	METAS OPIC 2015	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOST	SETIEMB	OCTUB	NOVIEMB	
Tasa Frec. S.A.A.	SAA	8,55	3,78%	4,05%	3,93%	2,99%	2,25%	2,44%	2,61%	2,68%	2,35%	2,08%	1,82%
Tasa Frec. Accid. Con Tiempo Perdido	ACTP	1,55	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,39%	1,04%	1,52%
Tasa Frec. Accid. Sin Tiempo Perdido	ASTP	2,3	0,00%	2,02%	1,31%	1,95%	2,25%	1,83%	1,57%	1,34%	1,18%	1,04%	0,91%
Tasa Gravedad (Total Días Perdidos)	TGT	35	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,96%	12,13%	15,46%
Tasa Frec. Accid. Total	TFT	12,4	3,78%	6,07%	5,25%	4,87%	4,50%	4,27%	4,18%	4,02%	3,92%	4,16%	4,24%
% Entrenamiento / Formación	% TC	1,5	3,11%	2,16%	2,40%	2,26%	2,14%	2,48%	2,05%	2,37%	2,51%	2,51%	2,40%

ENTREVISTA

Tema: ACTITUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ANEXO C

ENTREVISTA AL GERENTE

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es conocer la opinión del gerente de seguridad y al de producción acerca de la actitud laboral y la seguridad en el trabajo. En tal sentido solicito las preguntas del cuestionario que se adjunta. Gracias por su valioso aporte.

Cargo: Responsable del Programa de Producción

01.- ¿La empresa que Ud. dirige da a conocer los objetivos de su empresa a sus colaboradores?

Sí. Los objetivos y metas son difundidos por diversos medios, conforme el nivel de madurez del integrante. Puede ser a través de banners para los obreros y cuadros de metas y presupuesto para ingenieros. Además, los objetivos de la corporación son difundidos a través de revistas y correos electrónicos corporativos.

02.- ¿Hace de conocimiento a sus colaboradores la legislación respecto a seguridad y salud en el trabajo?

Los colaboradores reciben un entrenamiento sobre seguridad y legislación laboral además de los procedimientos específicos de los proyectos durante el proceso de afiliación. Después se hace un seguimiento diario a través de charlas de seguridad.

03.- ¿Cree que la seguridad es importante para sus colaboradores de su empresa?

La seguridad, en los últimos años se ha convertido en uno de los temas más importante de nuestro ambiente laboral. La rigidez de las nuevas normas laborales y la exposición mediática de la empresa, sumada al riesgo inherente de nuestro sector de actividad ha obligado la generación de reformas profundas en la postura en cuanto a la seguridad.

04.- ¿Se preocupan por brindar información sobre seguridad y salud en el trabajo?, ¿De qué manera?

Sí, los procedimientos internos y corporativos prevén la elaboración quincenal de cualimetrías e inspecciones de campo rutinarias o esporádicas. Esas informaciones son difundidas y afectan directamente en la participación de los colaboradores en el programa de participación de lucros y resultados.

05.- ¿Hacen que sus colaboradores se sientan seguros en su trabajo?

Brindamos todas las condiciones y equipos necesarios, además de brindar las capacitaciones específicas a cada actividad. Creemos que en la mayoría de los casos logramos el objetivo de que se sientan seguros.

06.- ¿Se preocupan por la seguridad y salud de sus colaboradores? ¿Cómo?

Sí. Además de preocuparnos por el contencioso legal de nuestras acciones, sabemos que la negligencia por estos temas tiene reflejo negativo directo en el resultado económico por las multas, ausentismo y gastos con seguros y tratamientos de salud.

ENTREVISTA

Tema: ACTITUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- 07.- ¿Los colaboradores aportan con sus acciones a contribuir con la seguridad y salud en el trabajo?
Se espera como mínimo el cumplimiento estricto de los procedimientos de seguridad. La proactividad, por otro lado, es incentivada a través de varios programas específicos en cada proyecto.
- 08.- ¿Sus colaboradores presentan sugerencias, alternativas para mejorar la seguridad y salud en el trabajo?
Sí. En muchos proyectos se instalan buzones de sugerencias para temas de salud, seguridad y medio ambiente.
- 09.- ¿Cuentan con un departamento dedicado a identificar, evaluar o controlar la seguridad y salud en el trabajo?
Sí. Cada proyecto u obra tiene su Gerencia de Salud y Seguridad en el Trabajo que siguen las normativas y directrices de la casa Matriz.
- 10.- ¿Proporcionan los recursos necesarios para el cumplimiento de los planes y programas?
Sí.
- 11.- ¿Las capacitaciones son adecuadas para el tipo de trabajo que realizan sus colaboradores?
Buscamos seguir los mejores estándares internacionales y existe una sinergia entre proyectos para lograr ese objetivo e incentivar el cambio de informaciones.
- 12.- ¿Cuentan con documentación acorde a la normatividad en seguridad y salud laboral?
Sí.
- 13.- ¿Registran los incidentes y accidentes ocurridos?, ¿de qué manera?
Sí. Los accidentes son registrados por la seguridad del trabajo y salud. Se determina el tipo de accidente conforme las consecuencias a la salud de accidentado y se realiza las investigaciones que tienen como objeto identificar las fallas o desvíos y corregirlas.
- 14.- ¿Registran las enfermedades laborales ocurridas en el desarrollo de sus labores de los colaboradores?
Sí. La ocurrencia de enfermedades laborales es tratada de manera análoga a los accidentes.
- 15.- ¿Proporcionan los equipos de protección personal a sus colaboradores?
Sí. Los EPPs son distribuidos acorde a los niveles de riesgo de cada actividad. Cada integrante firma un documento donde se compromete a cuidar y utilizar los equipos durante el desarrollo de sus labores.
- 16.- ¿Su personal siempre utiliza sus EPP en el desarrollo de sus actividades?
Yo diría que la mayoría usa. Hay que ser vigilante, tanto nosotros de producción como el personal de apoyo de seguridad, porque los integrantes suelen ser resistentes al uso alegando todo tipo de justificativas.
- 17.- ¿Realizan el control en cuanto al cumplimiento en lo estipulado en el Reglamento de Protección?
Sí. Como mencionado anteriormente, el control puede ser rutinario o esporádico conforme la necesidad.

ENTREVISTA

Tema: ACTITUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- 18.- Según su opinión ¿Qué actitud muestra el colaborador frente a la seguridad y salud en el trabajo?
Cuanto más bajo el nivel de educación o mayor es la edad de la persona, en mi opinión, existe más resistencia para seguir las normas de salud y seguridad. Pero, en general, si es que hay un comportamiento adecuado del líder del frente y poca tolerancia a los desvíos (aplicación de sanciones) se puede generar un cambio de postura positivo.
- 19.- ¿Difiere en gran medida la actitud frente a la seguridad y salud en el trabajo de sus colaboradores del turno día con el de la noche?
El turno noche sí suele tener menor supervisión y la iluminación puede facilitar los desvíos, pero en mi experiencia, no hay mucha diferencia en la ocurrencia de accidentes entre turnos. Hay otros factores que influyen más como el exceso de confianza, exceso de horas extras y proximidad de feriados o fiestas por el consumo excesivo de alcohol.
- 20.- ¿Cuál grupo de colaboradores muestra una mejor actitud frente a la seguridad y salud en el trabajo, los del norte o los del sur?
No veo diferencia. Como dije depende más del nivel de educación y edad que el origen geográfico de la persona.
- 21.- ¿A qué atribuye que se deba la buena (o en su defecto mala) actitud de sus colaboradores frente a la seguridad y salud en el trabajo?
Postura del líder del frente y la aplicación de políticas como “tolerancia cero” que disminuyan la ocurrencia de desvíos
- 22.- Según la información que maneja ¿A qué motivos se atribuyen los incidentes de trabajo?
A desvíos no detectados o no corregidos.
- 23.- Según la información que maneja ¿A qué motivos se atribuyen los accidentes de trabajo?
Yo trato incidentes y accidentes de la misma forma. Lo que cambia es apenas la gravedad de la consecuencia. Por lo tanto atribuyo también a desvíos no detectados o no corregidos.
- 24.- Según la información que maneja ¿A qué motivos se atribuyen las enfermedades en el trabajo?
Al uso incorrecto de los EPPs o capacitación insuficiente en los procedimientos de trabajo, principalmente en lo que toca el uso de herramientas de poder o equipos pesados.

ANEXO D



Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo
ENCUESTA PILOTO
Tema: ACTITUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es conocer las opiniones del trabajador acerca de la actitud laboral y seguridad en el trabajo. En tal sentido, le solicito su colaboración personal contestando a todas las preguntas del cuestionario que se adjunta. Gracias por su valioso aporte. El cuestionario es anónimo y toda la información recabada será absolutamente confidencial.

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con una X en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

- | | | | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|----------|--------------------------|
| 1 Sexo: | Masculino | <input type="checkbox"/> | Femenino | <input type="checkbox"/> |
| 2 Tipo de Salario: | Jornal | <input type="checkbox"/> | Mensual | <input type="checkbox"/> |
| 3 Locación | Lima Norte | <input type="checkbox"/> | Lima Sur | <input type="checkbox"/> |
| 4 Turno | Día | <input type="checkbox"/> | Noche | <input type="checkbox"/> |
| 5 Edad: | _____ años | | | |
| 6 Antigüedad en la empresa: | _____ años | | | |
| 7 Nivel de instrucción: | | | | |
| Menos de nivel secundario | <input type="checkbox"/> | | | |
| Secundaria completa | <input type="checkbox"/> | | | |
| Superior no universitario | <input type="checkbox"/> | | | |
| Superior universitario | <input type="checkbox"/> | | | |

PARTE II

A continuación se presenta un conjunto de preguntas referidas a su grupo ocupacional que laboran en su empresa. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere concuerde con su opinión en cada caso

N°	Opiniones	Competente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
1	Conozco los objetivos de la empresa					
2	Conozco la legislación respecto a Seguridad y salud en el trabajo					
3	Mi supervisor o jefe inmediato conoce la legislación y los temas sobre seguridad y salud en el trabajo					
4	Creo que mi seguridad y salud es importante para mi empresa					
5	Mi empresa se preocupa por brindarnos información sobre seguridad y salud en el trabajo					
6	Mi empresa nos capacita sobre seguridad y salud en el trabajo					
7	Me siento seguro en mi trabajo					
8	La empresa donde laboro se preocupa por mi seguridad y salud					
9	Me agrada trabajar en mi empresa porque se preocupa por mi seguridad y salud					
10	Me disgusta que la empresa no se preocupe por mi seguridad ni mi salud					
11	Prefiero que mi empresa se preocupe por la seguridad y salud de los trabajadores					
12	Prefiero que cada uno de los trabajadores nos preocupemos por nuestra seguridad y salud					
13	Prefiero capacitarme por mi parte en seguridad y salud					
14	Acepto que la seguridad y salud en mi centro de trabajo es lo mas importante					
15	Aporto con mis acciones a contribuir con la seguridad y salud mía y la de mis compañeros					

16	Expreso mi preocupación por la falta de interés de mi empresa por la seguridad y salud de los trabajadores						
17	Presento sugerencias y alternativas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de labores						
18	Si veo que se trasgreden las normas de seguridad y salud en mi centro de labores, expreso mi desagrado						
19	Mi empresa tiene un departamento o dedicado a identificar, evaluar o controlar la seguridad y salud en el trabajo						
20	Mi empresa toma acciones específicas para evitar incidentes y accidentes de trabajo						
21	Mi empresa proporciona los recursos necesarios para cumplir con los planes y programas preventivos						
22	Las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo son periódicas pero constantes						
23	Las capacitaciones son adecuadas para el tipo de trabajo que realizamos						
24	Las capacitaciones que nos imparten sobre seguridad y salud son internas (dentro del centro de trabajo)						
25	Las capacitaciones que nos imparten sobre seguridad y salud son externas (fuera del centro de trabajo)						
26	La empresa tiene toda la documentación (políticas, reglamentos, mapa de riesgo, programa anual) sobre seguridad y salud en el trabajo						
27	La empresa registra los incidentes ocurridos						
28	La empresa registra los accidentes ocurridos						
29	La empresa registra las enfermedades laborales ocurridas						
30	Tengo la intención de mejorar la seguridad y salud en mi centro de labores						
31	Ayudo a que la seguridad sea el pan de cada día en mi centro de trabajo						
32	Contribuyo con acciones verificables a la seguridad en mi centro de trabajo						
33	Mi supervisor o jefe inmediato se preocupa por la seguridad de los integrantes de su grupo de trabajo?						
34	Me preocupo por mi seguridad en mi centro de labores						
35	Me preocupo por la seguridad de los integrantes de mi grupo de trabajo						
36	Me preocupo por mi salud en mi centro de trabajo						
37	La empresa nos entrega los Equipos de Protección Personal						
38	La empresa nos entrega los Equipos de Protección Colectiva						
39	Utilizo en todo momento los EPP en el centro de trabajo						
40	Utilizamos en todo momento los EPC en el centro de trabajo						
41	Tengo pleno conocimiento sobre temas tratados en las capacitaciones sobre Seguridad y salud en el trabajo						
42	Aplico frecuentemente lo aprendido en las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo						
43	Tengo profundo respeto a las normas de prevención y las acato sin pestañear						
44	Acepto las normas de prevención en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo						
45	Conozco los procesos estipulados en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)						
46	Cumplo con los procesos estipulados en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)						
47	Conozco sobre los incidentes de seguridad ocurridos en mi centro de trabajo y los evito						
48	Conozco sobre los accidentes de seguridad ocurridos en mi centro de trabajo y los evito						
49	Acepto las normas sobre Seguridad y salud en el trabajo						
50	Cumplo con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa						
51	Cumplimos como equipo con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa						

ANEXO E



Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo

ENCUESTA

Tema: ACTITUD LABORAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Estoy desarrollando una investigación, cuyo objetivo es conocer las opiniones del trabajador acerca de la actitud laboral y seguridad en el trabajo. En tal sentido, le solicito su colaboración personal contestando a todas las preguntas del cuestionario que se adjunta. Gracias por su valioso aporte. El cuestionario es anónimo y toda la información recabada será absolutamente confidencial.

PARTE I

En esta primera sección del cuestionario le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted, por favor marque con una X en los recuadros de la alternativa que considere correcta y rellene en las líneas con su respuesta.

- | | | | | |
|-----------------------------|------------|--------------------------|----------|--------------------------|
| 1 Sexo: | Masculino | <input type="checkbox"/> | Femenino | <input type="checkbox"/> |
| 2 Tipo de Salario: | Jornal | <input type="checkbox"/> | Mensual | <input type="checkbox"/> |
| 3 Locación | Lima Norte | <input type="checkbox"/> | Lima Sur | <input type="checkbox"/> |
| 4 Turno | Día | <input type="checkbox"/> | Noche | <input type="checkbox"/> |
| 5 Edad: | _____ años | | | |
| 6 Antigüedad en la empresa: | _____ años | | | |
| 7 Nivel de instrucción: | | <input type="checkbox"/> | | |
| Menos de nivel secundario | | <input type="checkbox"/> | | |
| Secundaria completa | | <input type="checkbox"/> | | |
| Superior no universitario | | <input type="checkbox"/> | | |
| Superior universitario | | <input type="checkbox"/> | | |

PARTE II

A continuación se presenta un conjunto de preguntas referidas a su grupo ocupacional que laboran en su empresa. Luego de cada pregunta, usted verá alternativas y escalas de respuestas, por favor marque la alternativa que considere concuerde con su opinión en cada caso

N°	Opiniones	Competente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
1	Conozco los objetivos de la empresa					
2	Conozco la legislación respecto a Seguridad y salud en el trabajo					
3	Mi supervisor o jefe inmediato conoce la legislación y los temas sobre seguridad y salud en el trabajo					
4	Creo que mi seguridad y salud es importante para mi empresa					
5	Mi empresa se preocupa por brindarnos información sobre seguridad y salud en el trabajo					
6	Mi empresa nos capacita sobre seguridad y salud en el trabajo					
7	Me siento seguro en mi trabajo					
8	La empresa donde laboro se preocupa por mi seguridad y salud					
9	Me agrada trabajar en mi empresa porque se preocupa por mi seguridad y salud					
10	Me disgusta que la empresa no se preocupe por mi seguridad ni mi salud					
11	Prefiero que mi empresa se preocupe por la seguridad y salud de los trabajadores					
12	Prefiero que cada uno de los trabajadores nos preocupemos por nuestra seguridad y salud					
13	Prefiero capacitarme por mi parte en seguridad y salud					
14	Acepto que la seguridad y salud en mi centro de trabajo es lo mas importante					
15	Aporto con mis acciones a contribuir con la seguridad y salud mía y la de mis compañeros					
16	Expreso mi preocupación por la falta de interés de mi empresa por la seguridad y salud de los trabajadores					

N°	Opiniones	Competente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Completamente en desacuerdo
17	Presento sugerencias y alternativas para mejorar la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de labores					
18	Si veo que se trasgreden las normas de seguridad y salud en mi centro de labores, expreso mi desagrado					
19	Mi empresa tiene un departamento o dedicado a identificar, evaluar o controlar la seguridad y salud en el trabajo					
20	Mi empresa toma acciones específicas para evitar incidentes y accidentes de trabajo					
21	Mi empresa proporciona los recursos necesarios para cumplir con los planes y programas preventivos					
22	Las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo son periódicas pero constantes					
23	Las capacitaciones son adecuadas para el tipo de trabajo que realizamos					
24	Las capacitaciones que nos imparten sobre seguridad y salud son internas (dentro del centro de trabajo)					
25	Las capacitaciones que nos imparten sobre seguridad y salud son externas (fuera del centro de trabajo)					
26	La empresa tiene toda la documentación (políticas, reglamentos, mapa de riesgo, programa anual) sobre seguridad y salud en el trabajo					
27	La empresa registra los incidentes ocurridos					
28	La empresa registra los accidentes ocurridos					
29	La empresa registra las enfermedades laborales ocurridas					
30	Tengo la intención de mejorar la seguridad y salud en mi centro de labores					
31	Ayudo a que la seguridad sea el pan de cada día en mi centro de trabajo					
32	Contribuyo con acciones verificables a la seguridad en mi centro de trabajo					
33	Mi supervisor o jefe inmediato se preocupa por la seguridad de los integrantes de su grupo de trabajo?					
34	Me preocupo por mi seguridad en mi centro de labores					
35	Me preocupo por la seguridad de los integrantes de mi grupo de trabajo					
36	Me preocupo por mi salud en mi centro de trabajo					
37	La empresa nos entrega los Equipos de Protección Personal					
38	La empresa nos entrega los Equipos de Protección Colectiva					
39	Utilizo en todo momento los EPP en el centro de trabajo					
40	Utilizamos en todo momento los EPC en el centro de trabajo					
41	Tengo pleno conocimiento sobre temas tratados en las capacitaciones sobre Seguridad y salud en el trabajo					
42	Aplico frecuentemente lo aprendido en las capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo					
43	Tengo profundo respeto a las normas de prevención y las acato sin pestañear					
44	Acepto las normas de prevención en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo					
45	Conozco los procesos estipulados en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)					
46	Cumplo con los procesos estipulados en el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)					
47	Conozco sobre los incidentes de seguridad ocurridos en mi centro de trabajo y los evito					
48	Conozco sobre los accidentes de seguridad ocurridos en mi centro de trabajo y los evito					
49	Acepto las normas sobre Seguridad y salud en el trabajo					
50	Cumplo con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa					
51	Cumplimos como equipo con lo estipulado en el Reglamento de Protección emanado por la empresa					

ANEXO N° F

Determinación de la Prueba de Confiabilidad

Método: Alpha de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	51

Como se puede visualizar, en la muestra piloto de 30 individuos se tabularon los resultados, para las 51 preguntas de la encuesta, obteniéndose como resultado el $\alpha = 0.965$