



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS–MBA**

**Sistema de seguridad y la salud ocupacional de los
colaboradores de una empresa en
Talara, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios-MBA

AUTOR:

Zapata Avila Martin Oswaldo (orcid.org/0009-0008-5299-1666)

ASESORES:

Dr. Rodriguez Galan, Darien Barramedo (orcid.org/0000-0001-6298-7419)

Dr. Lizandro Crispin, Rommel (orcid.org/0000-0003-1091-225X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, mi padre por ser el que desde un inicio me brindo la oportunidad de ser un profesional, a mi madre, pues ella ha sido mi motor y soporte en todo momento, ella me brindo la fuerza para seguir incrementando mis habilidades técnicas confiando siempre en mis capacidades. A mis hermanos los cuales siempre brindaron la comprensión en todos mis metas y objetivos. Mis sobrinos por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder seguir creciendo para poder apoyarlos en sus metas. Por eso les doy mi trabajo como ofrenda por siempre creer en mi

AGRADECIMIENTO

Mi principal agradecimiento es para Dios quién me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y apoyo constante, además su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios. A todas las personas que de una y otra forma me apoyaron en la realización de este trabajo.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis Completa titulada:
"

Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa en Talara, 2023

", cuyo autor es ZAPATA AVILA MARTIN OSWALDO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RODRIGUEZ GALAN DARIEN BARRAMEDO DNI: 20044257 ORCID: 0000-0001-6298-7419	Firmado electrónicamente por: DRODRIGUEZG el 12-08-2023 11:06:32

Código documento Trilce: TRI - 0623343



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZAPATA AVILA MARTIN OSWALDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "

Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa en Talara, 2023

", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ZAPATA AVILA MARTIN OSWALDO DNI: 73038008 ORCID: 0009-0008-5299-1666	Firmado electrónicamente por: MOZAPATAZ el 17-08- 2023 15:25:01

Código documento Trilce: INV - 1248397



ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iiiv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Resultados descriptivos del sistema de seguridad y salud ocupacional	16
Tabla 2	Resultados descriptivos del sistema de seguridad y seguridad física	22
Tabla 3	Resultados descriptivos del sistema de seguridad y bienestar personal	23
Tabla 4	Resultados descriptivos del sistema de seguridad y ambiente idóneo	24
Tabla 5	Pruebas de Normalidad	25
Tabla 6	Contrastación de la hipótesis general	26
Tabla 7	Contrastación de la hipótesis específica 1	27
Tabla 8	Contrastación de la hipótesis específica 2	28
Tabla 9	Contrastación de la hipótesis específica 3	29

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023. La investigación fue básica, no experimental, descriptiva, correlacional, de corte transversal, contó con una muestra de 102 colaboradores. Como instrumento de recolección de información se utilizó la encuesta, la validez fue bajo el juicio de tres expertos en la materia. Utilizó el Excel y SPSS como método de análisis de datos. De acuerdo con los resultados la significancia bilateral fue de 0.000 por lo que se aprueba la hipótesis general de la investigación, es decir, el sistema de seguridad tiene relación significativa con la salud ocupacional de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023; con una relación positiva alta ($r=0,899$). Por tanto, se recomienda incorporar una planificación que permita prevenir riesgos y colocar las medidas necesarias a fin de prevenir riesgos hacia el personal. Basados en el uso de la metodología SBC (seguridad basada en comportamiento) incorporando la normativa vigente nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Palabras clave: salud ocupacional, seguridad, sistema de seguridad, participación, mejoramiento

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between the safety system and the occupational health of the employees of a company in Talara, 2023. The research was basic, non-experimental, descriptive, correlational, cross-sectional, with a sample of 102 collaborators. The survey was used as an information collection instrument, the validity was under the judgment of three experts in the field. Excel and SPSS were used as data analysis method. According to the results, the bilateral significance was 0.000, which is why the general hypothesis of the investigation is approved, that is, the security system has a significant relationship with the occupational health of the collaborators of a Consulting Company in Talara, 2023; with a high positive relationship ($r=0.899$). Therefore, it is recommended to incorporate a planning that allows to prevent risks and place the necessary measures in order to prevent risks to personnel. Based on the use of the SBC (behavior-based safety) methodology, incorporating current national regulations on occupational health and safety.

Keywords: occupational health, safety, security system, participation, improvement

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la seguridad ya no se trata de un término exclusivo sino de una visión más extensa, interpretado en concepciones como calidad de vida en el trabajo y seguridad integrada. Asimismo, existen tres inclinaciones graduales las cuales han permitido manejar la seguridad de formas diferentes desde el factor humano, técnico y sociotécnico. De este modo, los problemas generados de las contingencias laborales han propiciado un conjunto de técnicas tanto preventivas como asistenciales, así como rehabilitadoras y recuperadoras que requieren de un comportamiento sistematizado de las distintas especialidades (Domínguez *et al.*, 2018).

En la presente era de la globalización, la tecnología es cada vez más avanzada para industrias como la mecanización, electrificación y procesos de modernización. Tanto la salud como la seguridad laboral; en adelante SST, están íntimamente relacionados con el proceso productivo, los servicios y la industria. El cumplimiento de la SST en el entorno de una empresa impactaría en la calidad de la salud de sus trabajadores (Abidin *et al.*, 2021).

A nivel mundial, se generan 2.780.000 fallecimientos anualmente vinculados con lo laboral, de cuya cifra 2.400.000 se asocian con enfermedades profesionales, esto representa el 3,94% aproximadamente del PIB global en cuanto a pérdidas de indemnizaciones, jornadas laborales, interrupciones de la producción, importes de atención por salud y otros (Organización Internacional del Trabajo, 2019). Por su parte, esta última y la Organización Mundial de la Salud en varias ocasiones han reunido a los gobiernos con el objeto de que instauren políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo que motiven a los dueños de empresas a emplear sus recursos para evitar padecimientos e incidentes en las labores con motivo del precio elevado de este inconveniente (Obando *et al.*, 2019).

Dentro de este marco, para prevenir los riesgos laborales emergieron los sistemas estandarizados de gestión, como la norma 18001 que adoptaron e implementaron muchas empresas. En 2018 fue creada la norma ISO 45001, la cual posibilita mucho más la administración en esta materia (Obando *et al.*, 2019). Por ello, una empresa cuando no aplica con seriedad el sistema de gestión de SST puede entrar en un espiral de inseguridad, tratando salir del ciclo

por la vía más fácil, acortándolo mucho más hasta que ocasione un peligroso accidente (Jaafar *et al.*, 2018).

Es importante acotar que, para tratar adecuadamente los problemas de salud ocupacional, en muchos países se organizan Servicios de Salud Ocupacional (SSO). Los mecanismos de financiación se basan principalmente en la participación financiera de los empresarios. Los SSO en muchas naciones tienen como objetivo la certificación de la capacidad para trabajar (Sakowski & Marcinkiewicz, 2019).

Respecto a Latinoamérica, los temas de protección en el trabajo han recibido poca atención por el escaso conocimiento que existe a nivel cultural y general acerca de lo significativo que resulta un lugar de labores limpio y seguro, aunado a las faltas de políticas que promuevan y apliquen condiciones de trabajos adecuadas (Roa, 2021). En la región existen significativos retos vinculados con la salud y la seguridad, en el que se verifican 11,1 accidentes letales por cada 100 mil trabajadores en las empresas; siendo en la agricultura 10,7 y en el área de servicios 6,9 incidentes (OIT, 2020).

En Perú, mediante la Ley N.º 29783, los empleadores deben crear los medios y las condiciones para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores desarrollando procedimientos de acuerdo con sus necesidades, y reportar al Ministerio de Trabajo los padecimientos e incidentes que se presenten en las organizaciones (Sabastizagal *et al.*, 2020). Por su parte, esta ley contempla los principios de previsión, compromiso, comunicación y adiestramiento, atención completa de la salud, protección, entre otros. Por lo que, en su objetivo está enmarcado fomentar una formación para evitar peligros en el trabajo a nivel nacional (Congreso de la República del Perú, 2021).

Igualmente, en 2015 crearon la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, con el fin de inspeccionar que las leyes sociolaborales sean acatadas. No obstante, esto no ha sido suficiente dado que han aumentado el número de accidentes y enfermedades laborales, cuyos datos del MTPE en 2018 evidencian 236 fallecidos y 34.800 accidentes no mortales, representando un alza de 14% y 21,36% respectivamente. Esto revela que las compañías no cumplen con los lineamientos sobre seguridad y salud en el trabajo (Torres *et al.*, 2020).

A nivel local, en una Empresa ubicada en Talara se visualiza bajo nivel de compromiso, coherencia, mejoramiento, trabajo, prevención y riesgos la compañía del personal. No existe información sobre un sistema de seguridad, los trabajadores no cuentan con elecciones entre ellos que les permita seleccionar un líder que vele por este asunto y mucho menos pueden identificar los peligros laborales. Existen debilidades y fallas en los estándares de seguridad, medición, evaluación y corrección que brinden un ambiente laboral seguro y saludable. Además, hay deficiencias en las medidas de prevención y protección, pues no consideran la eliminación, el control, la programación y los equipos para realizar eficiente y eficazmente un sistema de seguridad en la compañía.

Otro de los problemas presentes en la Empresa es la salud ocupacional, puesto que la seguridad física de los trabajadores se ve comprometida por labores que implican caídas, no existe orden y limpieza en las áreas, hay riesgo eléctrico, sobreesfuerzos, atrapamientos, así como golpes contra objetos y herramientas. De igual manera, el bienestar personal es austero, ya que en muchas ocasiones no cuentan con refrigerio, agua potable, uniforme de trabajo, becas por estudio y viáticos; dificultando el buen desempeño del personal en sus labores. Por lo que, no gozan de un ambiente idóneo, dado que no hay un plan de seguridad, las actividades no se realizan de forma coordinada y mucho menos se ha efectuado un estudio de seguridad.

En razón a lo anteriormente expuesto, el problema general es: ¿Cuál es la relación del sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023? Los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación del sistema de seguridad y la seguridad física de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023? ¿Cuál es la relación del sistema de seguridad y el bienestar personal en el proceso laboral de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023? ¿Cuál es la relación del sistema de seguridad y el ambiente idóneo de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023?

Esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico en que por medio de la exploración bibliográfica utilizando el método científico se conocieron las variables, lo cual ayudó a dar respuesta a los objetivos del estudio y brindar una conclusión sobre los resultados que se obtengan. Además, permitió

fundamentar la investigación en las teorías que conciernen a ésta para que sea válida y confiable. En cuanto al criterio práctico, el estudio se realizó en una empresa localizada en Talara cuya indagación permitió comprobar si el sistema de seguridad se relaciona con la salud ocupacional de los colaboradores. Así mismo, logró que la compañía cuente con el apoyo que requiera en esta área multidisciplinaria para efectuar el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud en las áreas correspondientes, pudiendo reducir al máximo los accidentes y enfermedades de trabajo. Respecto a la justificación metodológica, es un estudio cuantitativo, de tipo básico, descriptivo en su diseño, correlacional, no experimental, transversal e hipotético-deductivo. Se empleó la encuesta y el cuestionario para recabar la información. La población estuvo conformada por 102 colaboradores de una empresa en Talara, cuya selección fue por muestreo no probabilístico - censal. Por su parte, para la medición de las variables que son: sistema de seguridad y salud ocupacional, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial lo cual permitió obtener los resultados y así responder las interrogantes del problema, determinar los objetivos del estudio y las hipótesis correspondientes.

En este sentido, el objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre el sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023. Los objetivos específicos son: Determinar la relación entre el sistema de seguridad y la seguridad física de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023. Determinar la relación entre el sistema de seguridad y el bienestar personal de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023. Determinar la relación entre el sistema de seguridad y el ambiente idóneo de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023.

La hipótesis general del estudio es: El sistema de seguridad tiene relación significativa con la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023. Las hipótesis específicas son: El sistema de seguridad tiene relación significativa con la seguridad física de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023. El sistema de seguridad tiene relación significativa con el bienestar personal de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023. El sistema de seguridad tiene relación significativa con el ambiente idóneo de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los antecedentes internacionales se puede mencionar la investigación de da Silva Santos (2023) realizó un estudio en el que estudió la salud y seguridad ocupacional aplicada a los tatuadores. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo, de corte transversal, la población fue de 9 colaboradores. El instrumento contó con 16 preguntas. Resultando que 85% cumple las normas apropiadas para el desarrollo de su trabajo. Concluyendo que los tatuadores cumplen con todas las normas evitando colocar en riesgo la integridad de los clientes, así como los de ellos. Por tanto, previenen las posibles enfermedades ocupacionales, siendo un lugar seguro para los colaboradores y clientela en general.

En Vietnam, Thanh y Anh (2023), efectuaron una exploración para conocer la personalidad efectiva y su relación con la salud ocupacional de los profesores. La investigación fue cuantitativa, descriptiva con corte transversal, con una muestra de 365 colaboradores. El cuestionario contó con 30 ítems. El autor concluyó que existe una correlación de Spearman de 0,432 entre los signos de personalidad efectiva y los signos de salud ocupacional de los colaboradores.

Como antecedentes nacionales se pueden mencionar el trabajo de Solier (2020) cuyo objetivo consistió en definir el vínculo entre la gestión de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral en una compañía. Se trató de una exploración cuantitativa, correlacional, no experimental y transversal. La muestra comprendió 74 colaboradores. Contó con un instrumento de 30 ítems. Arrojando una correlación de Spearman de 0.345 y un p-valor de 0,001 concluyendo que las variables se relacionan.

Hancafe (2022), realizó una investigación con el propósito de establecer si la gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional tienen nexos con los accidentes y enfermedades laborales. Aplicó un estudio cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal y correlacional. Estudió a un grupo de 51 colaboradores. El instrumento contó con 12 preguntas. Los resultados encontrados en la investigación obtuvieron un r Spearman de 0.559 evidenciando que no existe asociación en las variables gestión del sistema de seguridad y salud ocupacional.

Llerena (2019) realizó una investigación con la finalidad de determinar si existe relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los empleados. La investigación es cuantitativa con diseño correlacional, con una población de 49 colaboradores. Con un coeficiente de Pearson de 0,733, el autor concluyó que existe relación entre las variables estudiadas.

Espinoza *et al.* (2021) Llevaron a cabo un trabajo cuya meta fue examinar si la seguridad, salud ocupacional se asocia con el desempeño laboral de una empresa minera. Fue una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional, con una muestra de 30 colaboradores. Los resultados de autor evidenciaron con correlación de Spearman de 0.572 y un p-valor de 0,00, que las variables poseen un importante nexo en esta organización.

A continuación, se presenta los constructos teóricos relacionados a la variable sistema de seguridad se refiere a las estrategias, pasos, procedimientos y políticas implantadas para reducir al mínimo o evitar riesgos o accidentes laborales dentro de una empresa u organización (Stoichev, 2019). También es el conjunto de elementos requeridos en una organización para proteger a los trabajadores y las entidades ante cualquier riesgo o amenaza (Kryshtanovych *et al.*, 2022). Por ende, toda organización debe proteger a sus trabajadores de cualquier percance laboral para que exista el buen funcionamiento empresarial (Vitaliy, 2019).

A continuación, se presenta los constructos y teorías que dan respaldo al presente estudio. Entonces, el sistema de seguridad es el que ha sido creado en una empresa u organización para minimizar los riesgos y eventualidades que puedan presentarse al realizar alguna actividad laboral, para salvaguardar la integridad tanto física como psicológica del empleado y también los bienes pertenecientes a la empresa, empleando cualquier tipo de elemento útil para lograrlo.

Los principios son los lineamientos y parámetros establecidos por la empresa que se deben cumplir para el cuidado y la disminución del riesgo laboral (Arenas *et. al.*, 2021) y, aplican a todos los trabajadores de la empresa para mantener el orden, disciplina, trabajo en equipo, compromiso y mejoramiento del entorno laboral (Anderson y McKenzie, 2021). Sin embargo, los trabajadores son los más afectados a la hora de alguna eventualidad, ya que; son ellos los que están

más expuestos a algún accidente laboral, por lo que es necesario el acatamiento de parámetros para evitar riesgos (Pepis y De Jong, 2019). Debe existir un enlace entre los trabajadores y los gerentes de la compañía para que pueda existir un ambiente seguro y saludable, cumpliendo una serie de requisitos que serán beneficios para ambos; se debe tener precaución al momento de ejecutar algún trabajo y ser mejor cada día, teniendo eficacia y eficiencia para rendir al máximo y que el riesgo sea al mínimo (Muñoz y Salas 2021).

En ese sentido, debe señalarse, que establecer los principios resulta importante, ya que son precisamente la guía que servirán de orientadores en las distintas decisiones que deben tomarse, con ello, permitirán que los trabajadores cuenten con parámetros inamovibles (Franciosi y Vidarte, 2021), que tendrán un efecto que redundará en beneficio tanto de la institución como de los colaboradores, permitiendo transmitir una cultura que será acatada por todos, y que indiscutiblemente mantendrá la disciplina, permitiendo afrontar las distintas situaciones sobrevenidas que surgen de la faena laboral en beneficio de todos (Pepis y De Jong, 2019).

El sistema de seguridad es importante en toda organización, debido a que su importancia radica en mantener bajo riesgo las distintas actividades que se realizan dentro de la organización, para hacerla más segura, confiable y en un ambiente beneficioso (Villota et. al., 2023); esta permite que los colaboradores puedan cumplir cabalmente sus actividades y que los usuarios estén conformes, al recibir una atención libre de todo riesgo (Muñoz y Salas 2021); cabe destacar, todo sistema de seguridad debe estar enmarcado dentro de un conjunto de principios como lo son el compromiso, y la coherencia, que, con la participación de todos, que permitan el mejoramiento de la organización y en los que adopten las medidas preventivas y de protección que sean necesarias (Arenas et. al., 2021).

En ese sentido, debe indicarse que es indispensable que la organización mantenga un ambiente seguro, ya que; ello conducirá a que se realicen las labores habituales libre de riesgos, y consecuentemente, ello conducirá a disminuir los gastos que ocasionan sufrir los distintos padecimientos que devienen de cualquier incidente laboral, por razones médicas, clínicas o de cualquier daño que deba ser reparado (Muñoz y Salas 2021).

Seguidamente se presenta las dimensiones: *la participación* hace referencia a considerar la perspectiva de los trabajadores de la empresa en cuanto a decisiones importantes para fomentar el compromiso empresarial y el sentido de pertenencia (Chatterjee et.al., 2022). Esto puede mejorar los procesos y el enfoque de los empleados al involucrarlos en el equipo para las técnicas de mejora y, ofreciéndoles incentivos o premios que los motiven a realizar un trabajo de calidad y exitoso; procurando la máxima prosperidad tanto para la empresa como para los empleados (Samašonok, Išoraitė y Žirnelė, 2020). En ese sentido, vale indicar que, la participación es lograda en la medida que se toman en cuenta las opiniones que los colaboradores pueden emitir en razón de las distintas actividades, procesos o eventos que surgen, al ser transmitidas en búsqueda del beneficio institucional, debe indicarse que, las personas normalmente conversan entre sí, y allí puede surgir cualquier idea que solucione una situación determinada (Chatterjee et.al., 2022).

También hay que indicar que se puede fomentar la participación permitiendo a los trabajadores influyan y contribuyan en los procedimientos de la organización y empleen sus conocimientos para impulsar mejoras en el sistema (Cook, 2020). De este modo, se puede aprovechar de manera positiva las ideas que los empleados puedan tener en cuanto a productividad, producción y disminución de riesgos laborales, teniendo en cuenta la responsabilidad que en ellos recae y siendo cuidadosos de la exposición a los riesgos al no tener la precaución y la prudencia necesaria (Zevallos 2020).

De acuerdo con los autores antes citados, debe señalarse que la participación activa de los trabajadores, en las actividades laborales permite que sean prevenidas las actividades riesgosas, a través de una fluida comunicación que debe darse entre todos, y que, de forma conjunta sean identificadas las distintas zonas de riesgos, construyendo junto con los directivos de la organización determinadas normas que reincidirán en una mejora significativa; y que además permitirá crear lazos de compañerismo, que permitirá una participación proactiva de los colaboradores, quienes no dudaran en apoyar las gestiones que se realizan, motorizando las distintas actividades.

El mejoramiento es la implementación de técnicas, estrategias y procedimientos que emplea una empresa u organización para el aumento de la

seguridad laboral (Hoerl y Snee, 2020). Puede utilizar tecnología científica para estar más actualizado y trabajar de manera organizada, planificada y con un personal especializado para cumplir sus objetivos y metas (Janjić, Bogićević y Krstić, 2019). Estas mejoras se deben hacer de forma periódica para que las políticas de seguridad empresarial sean las más novedosas y así los empleados sientan un ambiente seguro, donde puedan cumplir con sus funciones de una mejor manera (Kholmuminov *et al.*, 2022). También el mejoramiento de los sistemas, planes y programas es fundamental para disminuir o evitar los posibles accidentes profesionales durante la realización de las actividades (Jiménez, 2023).

Conforme a lo indicado por los autores citados, debe señalarse, que, el mejoramiento siempre es posible cuando existe una participación conjunta, en la que el patrono cumpla y facilite las herramientas necesarias que permitan mantener los distintos estándares de seguridad; y en cuanto a los trabajadores, quienes deben esforzarse por cumplir cabalmente en utilizar las herramientas que le permiten tener mayor seguridad durante la realización de la faena laboral, como lo es el uso de casco, mascarillas, guantes, entre otros; y que además, sean respetadas las zonas que sean consideradas como riesgosas evitando exponerse de forma innecesaria, que, al ser indispensable encontrarse en ese lugar, sean cumplidas a cabalidad todas las medidas de prevención y protección.

Las medidas de prevención y protección son las que van enfocadas en la localización, estimación y baja de los accidentes laborales para proteger a los empleados de cualquier eventualidad negativa que se suscite en el área de trabajo (Packard *et al.*, 2019). Las medidas de prevención van dirigidas a eliminar o disminuir el riesgo de incidentes; mientras que, las medidas de protección van direccionadas a la seguridad directa del trabajador (Chen, Su y Chen, 2020). Ambas medidas deben ser atendidas con la debida seriedad, porque la medida preventiva es reforzada a través de la aplicación de una medida de seguridad (Packard *et al.*, 2019).

Debe indicarse además, que todas las medidas preventivas y de protección suelen clasificarse en cuatro grandes tipos, en primer lugar, las organizativas que están orientadas a procurar el buen orden de las instituciones; segundo las que atienden al colectivo, enfocada en disminuir los distintos riesgos que pueda tener cualquier persona que ingrese a un área determinada, lo que involucra a los

clientes, trabajadores, directivos y socios; en tercer lugar, aquellas individuales, que se centran en la protección del individuo a través de las distintas herramientas para realizar su actividades de manera segura; y en cuarto lugar, las destinadas a capacitar por medio de la formación y de la información a los distintos trabajadores (Chen, Su y Chen, 2020).

Para lograr que estas medidas disminuyan los riesgos laborales y por ende los daños profesiones, deben utilizarse técnicas eficaces de prevención (Ivascu y Cioca, 2019). Dichas técnicas se deben usar en todo momento que se realice el trabajo; antes, durante y después, para garantizar realmente la seguridad del trabajador, pues no se sabe exactamente en qué momento se puede presentar el accidente laboral y así se podrá solventar la situación de una manera satisfactoria para todos (Chen, Su y Chen, 2020).

En ese sentido, debe señalarse que, las medidas de prevención, deben adoptarse rápidamente dentro de toda organización, con la utilización de todos los equipos y materiales que posibiliten la protección de las personas; para ello, es fundamental que, se realicen los estudios necesarios que permitan conocer las zonas de mayor riesgo, identificando los equipos necesarios que permiten prevenir cualquier daño a la integridad física y a la salud de las personas; con ello, podrá aplicarse los controles necesarios para evitar eventos o accidentes laborales, eliminando o disminuyendo cualquier riesgo. Por ende, toda zona de peligro por razón eléctrica, de un sitio proclive a un accidente, donde sean almacenados materiales peligrosos, deben estar suficientemente identificados, de manera que cualquier persona pueda percatarse del riesgo que corre en esa zona, e igualmente, tener letreros que permitan orientarle para conocer las acciones pertinentes que deben realizar para evitar la ocurrencia de un daño.

En definitiva, el sistema de seguridad de cualquier organización, resulta indispensable, ya que, con un excelente sistema de seguridad, podrán evitarse cualquier tipo de incidente laboral que pueda perjudicar la salud de los trabajadores; igualmente, posibilita que las personas laboren en un ambiente seguro libre de riesgos; para ello, será fundamental utilizar las herramientas pertinentes posibiliten disminuir los riesgos existentes.

En cuanto a la variable salud ocupacional se define como el método que busca la sanidad integral de los empleados de una organización (Schneidera y

Harknett, 2019) y, esto se da en un entorno laboral seguro, adecuado e idóneo para que se puedan realizar las tareas de una forma efectiva (Friend y Kohn, 2023). Del mismo modo, los empleadores deben garantizar este ambiente seguro, implementando las políticas de seguridad apropiadas y necesarias para que los trabajadores sientan confianza y seguridad al desarrollar sus labores (Toro, Comas y Castro, 2020). Es necesario mantener un ambiente laboral protegido y eficaz, puesto que; la salud ocupacional atiende, además de la integridad física del empleado; también el ámbito psicológico y social para que se sienta cómodo en su entorno laboral y pueda desempeñar con eficacia y optimismo sus tareas (Sandoval y Ospino, 2023).

Las organizaciones deben tomarse seriamente el rol de proteger a sus trabajadores, a través de estrategias y técnicas de seguridad que conformen las políticas de la compañía, en temas de riesgos laborales que se susciten en la ocupación de los empleados (Friend y Kohn, 2023); brindar un espacio seguro, confiable, saludable y adecuado para asegurar que los empleados no sufran ningún accidente, así mismo los empleados deben tomar las precauciones adecuadas para prevenir incidentes que puedan afectar su salud tanto física como psicológica y puedan cumplir con sus tareas de la manera más eficiente, óptima y segura (Toro, Comas y Castro, 2020).

De manera que, la salud ocupacional es y ha sido un tema de mucha importancia para las empresas, debido a que con ello se procura mantener trabajadores sanos, que puedan dar un rendimiento laboral excelente e idóneo, puesto que, mientras mejor sea el estado de salud de los trabajadores, podrán laborar normalmente en las actividades que le sean asignadas en la empresa, disminuyendo los gastos por razones de médicas, entre otros; de manera, que las empresas deben estar pendientes de la salud física y el bienestar personal de los colaboradores para mantener un ambiente idóneo que incida favorablemente en la salud ocupacional.

Seguidamente se presenta las dimensiones: *La seguridad física* es determinación de las inseguridades que se pueden presentar en la realización de trabajos en una organización, para fomentar estrategias que eviten estos accidentes (Doss et al., 2020). También, es el cúmulo de características que componen los métodos de seguridad para garantizar la minimización de los riesgos

o daños en un espacio laboral, teniendo en cuenta los posibles peligros que existen en el entorno y buscar soluciones para garantizar la protección (Huning y Harrison, 2021). Debe puntualizarse, que este tipo de seguridad procura resguardar adecuadamente la corporeidad de todas las personas que laboran en la organización (Sabastizagal-Vela et., al. 2020)

Del mismo modo, son las acciones que se ejecutan para detectar y prevenir los accidentes laborales, con el fin de resguardar las personas (Ruiz, García y Mateos, 2022). Son aquellos procedimientos o métodos que se emplean para asegurar y salvaguardar la integridad física de una persona o los bienes que están a su alrededor en el ámbito laboral, minimizando o evitando eventualidades negativas que afecten su salud física o mental (Castillo y Valencia 2021).

Entonces, debe indicarse que debido a que la seguridad física contiene dos componentes, como lo es el corporal, del cual ampliamente se ha desarrollado, también es indispensable que las organizaciones atiendan el aspecto psicológico o su salud mental, lo que permite indicar, que es importante mantener relaciones de armonía, con buena comunicación, así como el respeto de los descansos necesarios a fin de evitar los daños en el ámbito psicológicos (Ruiz, García y Mateos, 2022).

En ese sentido, debe sostenerse que la salud física es resguardada y cuidada en la medida en la que se adoptan las medidas de seguridad necesarias y pertinentes, para evitar caídas, accidentes laborales, entre otros; es de destacar, que debido a la modalidad de los distintos trabajos que deben realizarse, unos se encontraran mas expuestos a los distintos riesgos que su realización conlleva, pero que, utilizando las debidas protecciones los riesgos pueden ser disminuidos de forma significativa.

El bienestar personal es la satisfacción y el agrado que siente un trabajador en el entorno laboral, ya que; las condiciones donde se desenvuelve son las más idóneas para fomentar el buen desarrollo de las tareas (Song y Baicker, 2019; Sabastizagal-Vela, 2023). Para que un trabajador se sienta satisfecho en el espacio profesional deben existir los medios necesarios y debe contar con todas las herramientas y dotes indispensables para que considere saludable el entorno laboral (Athanasou y Perera, 2020). También los gerentes deben tomar en cuenta los esfuerzos de los trabajadores y gratificarlos con incentivos; para que ellos

piensen en la importancia y el valor que tienen para la organización (Michalke *et al.*, 2020). Es de gran importancia para el empleado sentirse útil e indispensable para la organización, esto aumenta su satisfacción personal, emocional, mental y social, creando confianza y solidez en él mismo, desapareciendo las limitaciones que pueda tener y así fomenta la eficiencia y eficacia para la empresa Tipán y (López 2022).

Debe indicarse que, el bienestar del trabajador es el que permite que las empresas cuenten con obreros dispuestos a realizar una ardua labor, debido a que dentro de una empresa que no procure su bienestar, tendrá consecutivamente un elevado retiro de los trabajadores; puesto que, generalmente las personas ingresan a las empresas con el propósito de poder cubrir sus necesidades (Michalke *et al.*, 2020).

De acuerdo con los autores citados, se tendrá mayor bienestar laboral, en la medida que los trabajadores estén más satisfechos, puesto que ello contribuye en su bienestar no solo físico sino también psicológico; que, índice en las emociones y los sentimientos que tiene los trabajadores, lo que conduce a que realicen sus actividades de forma motivada, y precisamente las motivaciones y estímulos son las herramientas principales que suelen utilizarse para obtenerlo, acompañado de la previsión de las distintas herramientas que permitan realizar una labor comfortable.

El ambiente idóneo se caracteriza por las buenas relaciones entre los trabajadores, gerentes e integrantes de una organización, que exista cooperación y motivación entre ellos para obtener los mejores resultados laborales (Rissanen, 2020); por ello, es importante crear políticas empresariales, donde las condiciones laborales sean las más favorables para todos los participantes y así acrecentar el bienestar del equipo y con ello la productividad y la salud ocupacional (Afsharian *et al.*, 2019). Debe indicarse, que no es sencillo lograr un ambiente idóneo, ya que implica un arduo esfuerzo, debido a la misma dinámica de convivencia en la que intervienen personas de distintos caracteres y costumbres, y que eventualmente, podrían tener diferencias con respecto a un asunto, por lo que, es necesario que dentro del equipo de trabajadores se encuentren líderes que canalicen las distintas diferencias, o situaciones que puedan surgir (Juulio *et. al.* 2022).

Entonces, toda empresa debe atender tanto los factores físicos como los intangibles, desarrollando las estrategias que sean necesarias, en la que se estimule la consolidación de relaciones laborales sanas, y que simultáneamente, sea mejorado el aspecto físico por uno más confortable y agradable; de manera que, se pueda gestar y obtener la armonía necesario característico de todo ambiente idóneo (Afsharian *et al.*, 2019). Estos aspectos deben ser atendidos en todos los niveles de la organización, para que no exista una desigualdad marcada, puesto que al final todas las personas comparten las mismas necesidades, y atendidos en conjunto, se logrará tener un equipo consolidado.

También, fomentar el trabajo en equipo y competencias sanas crea un buen ambiente laboral, resultando la complacencia laboral que al mismo tiempo conlleva a compromiso, eficiencia y excelentes resultados empresariales (Ahluwalia, 2020). Sin embargo, se deben tomar en cuenta varios factores para que se cree un ambiente saludable e idóneo tales como; trabajo en equipo, comunicación, esfuerzo por lograr metas y tomar en cuenta la opinión de los compañeros; así se logrará la satisfacción de trabajar en una organización donde los empleados se sientan cómodos y a gusto con el ambiente.

De manera que, el ambiente idóneo es obtenido gracias a las relaciones saludables que pueden cultivarse dentro de un entorno laboral, que generara la armonía necesaria que estimulara la realización de las actividades, por medio de la participación de todos los colaboradores, quienes al sentirse parte de la organización y en cierto sentido, tomados en cuenta, darán lo mejor de sí generando una labor fortalecida con la fluidez de ideas para la solución de las distintas problemáticas que deban resolverse, puesto que trabajaran como un equipo donde todos se esforzaran de manera espontánea.

En resumen, las empresas u organizaciones deben estar atentas a la salud física, al bienestar del personal y fomentar un ambiente idóneo; que generara una producción armónica dentro de unas relaciones saludables que incidirán en la salud laboral, y ello, de forma simultánea incrementará la rentabilidad empresarial.

Por otra parte, en cuanto a la teoría de sistema de seguridad se puede mencionar el enfoque total de sistemas; postulado por Ludwig Von Bertalanffy en los años 20; que enuncia las nociones aceptadas en la diversidad de los sistemas (Lizarzaburu *et al.*, 2019). En dicha teoría se planteó que los sistemas son

cambiantes de acuerdo al ambiente y complejidades actuales a la cual está sometida por el ser humano, debido a las capacidades de evolución, conciencia, sensibilidad y entorno en el cual se desarrolla para dar respuestas a los acontecimientos que se presentan (Erhart, 2022). Los sistemas de seguridad en las organizaciones fomentan la estructura; conllevando enlaces, valores, aprendizajes y políticas de seguridad que eviten algún percance o accidente que atente contra la integridad física o mental para el idóneo ejercicio laboral (Shyra *et al.*, 2021).

Asimismo, para la teoría de la salud ocupacional se han planteado diversas teorías dependiendo de la evolución contemporánea del momento; inicialmente se fundó la teoría de la culpa o ley de Aquilea, la cual se originó en Roma e instaba en su fundamento que el gerente era el culpable y responsable de los accidentes o percances que el trabajador sufría en el entorno laboral y éste debía comprobarlo para que fuese compensado, más adelante para mantener equidad entre las partes se le facultó al patrono la misma igualdad; de demostrar que no tenía ninguna culpa en el accidente sufrido por el empleado (Bodin *et al.*, 2020). Luego nació la teoría de la responsabilidad contractual; en donde se planteaba que los gastos por accidentes laborales los debía sufragar el patrono única y exclusivamente si estaba plasmado en el contrato laboral, de lo contrario no tendría ninguna responsabilidad con el accidentado (Salguero *et al.*, 2020).

Más tarde, surgió la teoría de la culpa de la cosa y animales que consistía en que los daños que el trabajador sufría tenían que ser ocasionados por animales o máquinas que pertenezcan al patrón, de lo contrario no tenía ninguna obligación de sufragar los gastos por los daños ocasionados en el entorno laboral por el colaborador (Mogwambo, 2019). También se menciona la teoría del ahorro, que planteó que el mismo trabajador percibiera un salario menor y que se le dedujera una parte del salario para que hiciera un ahorro y para el momento de alguna eventualidad tuviese los peculios necesarios para cubrir todos los gastos (Dabbagh y Yousefi, 2019) y, por último está la teoría del riesgo profesional; es la que está vigente actualmente donde los patronos son los responsables de cuidar y garantizar que el ambiente laboral sea un espacio seguro para el trabajador y su integridad física y psicológica y, en caso de algún accidente cubrir todas las costas e indemnizaciones pertinentes (Hudson *et al.*, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de indagación es básica o fundamental utilizada en campos científicos para desarrollar la noción sobre un evento o área en particular (Ruiz y Valenzuela, 2022).

3.1.2. Diseño de investigación

- El diseño de la investigación es no experimental, estos son estudios en los que no se controlan ni manejan las variables. Para avanzar en la investigación, los autores observan el fenómeno en estudio en su entorno natural y reciben directamente los datos para su posterior análisis.
- La investigación fue descriptiva debido a que esta plantea el conocimiento de circunstancias, prácticas y acciones sobresalientes mediante detalles concretos de movimientos, objetos, procedimientos e individuos (Guevara *et al.*, 2020).
- Correlacional ya que la meta fue detallar el vínculo entre variables en un tiempo establecido. En este caso, el estudio pretendió relacionar el sistema de seguridad y la salud ocupacional mediante el uso de pruebas estadísticas.
- Es transversal, debido a que se observaron los datos recabados de las variables en un lapso específico en una población o conjunto de este prefijado (Hadi *et al.*, 2023).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Sistema de seguridad

- *Definición conceptual*, consiste en las estrategias, pasos, procedimientos y políticas implantadas para reducir al mínimo o evitar riesgos o accidentes laborales dentro de una empresa u organización (Stoichev, 2019).

- *Definición operacional*, el instrumento contiene cuatro dimensiones: principios, participación, mejoramiento, medidas de prevención y protección (Stoichev, 2019). Cada dimensión cuenta con indicadores, fueron medidas con el instrumento de 17 ítems y se utilizó escala de Likert.
- *Indicadores*: compromiso, coherencia, mejoramiento, trabajo, prevención, riesgos, información, elecciones, identificación, estándares de seguridad, medición, evaluación, corrección, eliminación, control, programación, equipos.
- *Escala de medición* para la presente investigación es ordinal de tipo Likert; con alternativas de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Con niveles y rango de respuesta cuyas alternativas son: Deficiente [28 – 41], Regular [42 – 55], Bueno [56 – 68].

Variable 2: Salud ocupacional

- *Definición conceptual*, salud ocupacional se define como el método que busca la sanidad integral de los empleados de una organización (Schneidera y Harknett, 2019).
- *Definición operacional*, el instrumento contiene tres dimensiones: salud física, bienestar personal, ambiente idóneo (Schneidera y Harknett, 2019). Estas cuentan con indicadores y fueron medidas por la encuesta de tipo Likert. Asimismo, cuenta con 14 ítems para responder los objetivos del estudio.
- *Indicadores*: caídas, falta de orden y limpieza, riesgo eléctrico, sobreesfuerzos, atrapamientos, golpes contra objetos y herramientas, refrigerio, agua potable, uniforme de trabajo, becas por estudio, viáticos, plan de seguridad, coordinación de actividades, estudio de seguridad.
- *Escala de medición* para la presente investigación es ordinal de tipo Likert; con alternativas de respuestas: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5). Con niveles y rango de respuesta cuyas alternativas son: Salud ocupacional: Malo [24 – 35], Intermedio [36 – 45], Bueno [46 – 56]. Seguridad física: Malo [9 – 14], Intermedio [15 – 19], Buena [20 – 24]. Bienestar personal: Malo [6 – 11], Intermedio [12 – 17], Buena, [18 – 22]. Ambiente idóneo: Deficiente [7 – 10], Regular [11 – 12], Bueno [13 – 15].

3.3. Población, muestra y muestreo

3.1.1. Población

Se define como población al fenómeno total que se estudia. Esta comparte características comunes que se estudian, de las cuales se derivan los datos de investigación (Guevara *et al.*, 2020). De acuerdo con lo descrito la población estuvo comprendida por 102 trabajadores de una empresa en Talara.

- **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores que acepten el consentimiento informado
- Trabajadores que se encuentren en planilla
- Colaboradores que acudan al centro laboral
- Colaboradores que muestren disposición para participar en la investigación.

- **Criterios de exclusión:**

- Colaboradores que no acepten el consentimiento informado
- Trabajadores que no se encuentren en planilla
- Colaboradores que no acudan al centro laboral
- Colaboradores que no muestren disposición para participar en la investigación.

3.1.2. Muestra:

Contó con una muestra tipo censal, esta consiste en considerar todas las unidades o elementos para el desarrollo de la investigación (Guevara *et al.*, 2020). La presente investigación contó con una población tipo censal Por lo que la investigación contó con 102 colaboradores de una empresa en Talara.

3.1.3. Muestreo

De acuerdo con la muestra, el muestreo es no probabilístico tipo censal, este es un procedimiento en la que se seleccionan muestras bajo estimación personal en vez de la aleatoriedad.

3.3.4 Unidad de análisis: Un colaborador de una empresa en Talara.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica utilizada en la presente investigación, esta se utiliza para llevar a cabo la recolección de información de una investigación y comprobar hipótesis. Por ende, se utilizará el cuestionario, este está compuesto de preguntas previamente diseñadas a fin de generar aporte científico al estudio. Asimismo, se realizó la validez de los instrumentos hace referencia a la competencia de este para medir de manera significativa y adecuada la magnitud del rasgo que pretende medir (Guevara *et al.*, 2020). Por lo tanto, el instrumento fue aprobado por tres expertos del tema con la finalidad de determinar que las preguntas responden las interrogantes de la investigación (Anexo 5).

Se determinó la confiabilidad aplicando el instrumento a una población piloto de 15 colaboradores con características semejantes a la muestra, luego se utilizó el SPSS para calcular el Alfa de Cronbach; resultando (Anexo 6) 0,922 para la variable sistema de seguridad y 0,903 para la variable salud ocupacional obteniéndose buena confiabilidad en ambos casos.

3.5. Procedimientos

Una vez determinada la validez y fiabilidad del instrumento, se procedió a ingresar las preguntas en un formulario de Google, se envió a los participantes por un mensaje en WhatsApp para que respondieran cada una de las preguntas y a su vez aceptaran el consentimiento informado (incluido en el formulario), al finalizar se procedió a extraer los datos en Excel y fue procesado en el SPSS con el cual se examinaron los datos mediante la estadística descriptiva.

3.6. Método de análisis de datos

Al obtener los datos en el Excel y procesar la información en el SPSS versión 26, se analizaron las tablas y figuras, visualizando el nivel de frecuencia en las respuestas de los encuestados; finalmente se procedió a utilizar la

estadística inferencial, el cual permitió comprobar las hipótesis planteadas en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

Durante la redacción del estudio fue aplicada la norma APA en la redacción de todo el documento con la finalidad de evitar plagio y respetar la propiedad intelectual, realizando una correcta paráfrasis y citado. Así mismo, se cumplieron con los lineamientos establecidos en el reglamento universitario. Finalmente, se respetó el derecho de participar o no de los colaboradores y se mantuvo en confidencialidad los datos personales.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

A partir de los datos recolectados estos son procesados y se efectúa el análisis descriptivo de las variables en estudio sistema de seguridad y salud ocupacional, en la que se exponen los resultados a continuación.

Tabla 1

Resultados descriptivos del sistema de seguridad y salud ocupacional

			Salud ocupacional			
			Malo	Intermedio	Bueno	Total
Sistema de seguridad	Deficiente	n	27	0	0	27
		%	26,5%	0,0%	0,0%	26,5%
	Regular	n	4	34	4	42
		%	3,9%	33,3%	3,9%	41,2%
	Eficiente	n	0	8	25	33
		%	0,0%	7,8%	24,5%	32,4%
Total	n	31	42	29	102	
	%	30,4%	41,2%	28,4%	100,0%	

En la Tabla 1, se indica que el 26,5% de los colaboradores encuestados se encuentran en un nivel deficiente del sistema de seguridad, el 41,2% considera un nivel regular y el 32,4% de los participantes perciben un nivel eficiente. Por otro lado, se corrobora que un 30,4% de los colaboradores se ubican en un nivel malo de salud ocupacional; de la misma manera el 41,2% se posicionan en un nivel intermedio. Finalmente, el 28,4% se sitúan en un nivel bueno. Interpretando los resultados del cruce de las variables, se observa que el 26,5% de los colaboradores que están en un nivel deficiente del sistema de seguridad y por tanto su salud ocupacional es categorizada como malo; de igual modo, se visualiza también un 33,3% que presentan un sistema de seguridad de nivel regular, lo que hace que la salud ocupacional sea intermedia. Para finalizar un 24,5% de los trabajadores tienen niveles eficientes del sistema de seguridad y por este mismo criterio también es bueno su salud ocupacional.

Tabla 2*Resultados descriptivos del sistema de seguridad y seguridad física*

			Seguridad física			
			Mala	Intermedia	Buena	Total
Sistema de seguridad	Deficiente	n	27	0	0	27
		%	26,5%	0,0%	0,0%	26,5%
	Regular	n	10	26	6	42
		%	9,8%	25,5%	5,9%	41,2%
	Eficiente	n	0	17	16	33
		%	0,0%	16,7%	15,7%	32,4%
Total	n	37	43	22	102	
	%	36,3%	42,2%	21,6%	100,0%	

Se visualiza en la Tabla 2, que el 36,3% de los colaboradores se ubican en un nivel mala en la seguridad física; del mismo modo, un 42,2% y 21,6% de estos presentan niveles intermedia y buena respectivamente. Evaluando los resultados de la diagonal principal, se tiene un 26,5% de colaboradores que tienen niveles deficientes en el sistema de seguridad y en esa misma proporción su seguridad física es mala. Así mismo, se observa el sistema de seguridad en un nivel regular de 25,5% lo que implica que su seguridad física sea regular en esta misma cantidad. Para finalizar, hay un 15,7% de colaboradores que presentan niveles eficientes de sistema de seguridad y por tanto su seguridad física reflejan niveles de bueno.

Tabla 3*Resultados descriptivos del sistema de seguridad y bienestar personal*

		Bienestar personal				
		Mala	Intermedia	Buena	Total	
Sistema de seguridad	Deficiente	n	21	6	0	27
		%	20,6%	5,9%	0,0%	26,5%
	Regular	n	6	35	1	42
		%	5,9%	34,3%	1,0%	41,2%
	Eficiente	n	0	19	14	33
		%	0,0%	18,6%	13,7%	32,4%
Total	n	27	60	15	102	
	%	26,5%	58,8%	14,7%	100,0%	

Se denota en la Tabla 3, que el 26,5% de los colaboradores se encuentran en un nivel malo de bienestar personal; de igual manera, el 58,8% y 14,7% de estos muestran niveles intermedia y buena correspondientemente. Examinando los resultados de la diagonal principal, se observa un 20,6% de colaboradores que tienen niveles deficientes en el sistema de seguridad y en esa misma proporción su bienestar personal es mala. Así mismo, se evidencia el sistema de seguridad en un nivel regular de 34,3% lo que refleja que su bienestar personal sea intermedio en esa misma proporción, y por último, hay un 13,7% de participantes que presentan niveles eficiente de sistema de seguridad y por tanto su bienestar personal indican niveles de buena.

Tabla 4*Resultados descriptivos del sistema de seguridad y ambiente idóneo*

			Ambiente idóneo			
			Deficiente	Regular	Bueno	Total
Sistema de seguridad	Deficiente	n	24	3	0	27
		%	23,5%	2,9%	0,0%	26,5%
	Regular	n	4	24	14	42
		%	3,9%	23,5%	13,7%	41,2%
	Eficiente	n	9	14	10	33
		%	8,8%	13,7%	9,8%	32,4%
Total	n	37	41	24	102	
	%	36,3%	40,2%	23,5%	100,0%	

En el análisis de la Tabla 4, se precisa que el 36,3% de los colaboradores se encuentran en un nivel deficiente del ambiente idóneo; no obstante, el 40,2% y el 23,5% de los mismos demuestran niveles regular y bueno de forma respectiva. Al considerar los resultados de la diagonal principal, se observa que un 23,5% de colaboradores que tienen niveles deficientes en el sistema de seguridad y en esa misma proporción su ambiente idóneo es deficiente. Así mismo, se evidencia el sistema de seguridad en un nivel regular de 23,5% lo que refleja que su ambiente idóneo sea regular en esa misma proporción, para culminar, existe un 9,8% de participantes que presentan niveles bueno en el sistema de seguridad y por lo tanto muestra niveles de bueno su ambiente idóneo.

Prueba de normalidad

H₀: Los datos poseen una distribución normal

H_a: Los datos no poseen una distribución normal

Reglas de admisión:

La Sig. < 0.05, se admite H_a, los datos no poseen distribución normal, emplear correlación de Spearman.

La Sig. > 0.05, se admite H₀, los datos poseen distribución normal, emplear correlación de Pearson.

Tabla 5 Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de seguridad	,165	102	,000
Salud ocupacional	,151	102	,000
Seguridad física	,141	102	,000
Bienestar personal	,107	102	,006
Ambiente idóneo	,114	102	,002

Se observa en la tabla 5, los resultados de la prueba de normalidad, en la que señala una muestra de 102, al ser superior a 50, se evalúa por medio del estadístico Kolmogorov-Smirnov. Así mismo, los datos de la significancia de todas las variables son menores a 0,05; lo que supone que los valores analizados no poseen distribución normal y por lo tanto, se debe emplear la prueba no paramétrica el estadístico m.

Prueba de hipótesis general

Toda vez que el análisis de la información de los valores recopilados arrojo como resultante que los datos cumplen con la normalidad, por lo que se empleara el Rho de Spearman para contrastar las hipótesis en estudio.

Hipótesis Nula (H_0)

H_0 : El sistema de seguridad no tiene relación significativa con la salud ocupacional de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a : El sistema de seguridad tiene relación significativa con la salud ocupacional de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023.

Reglas de aceptación

Si la sig. < 0.05, se aprueba la H_a .

Si la sig. > 0.05, se aprueba la H_0 ,

Tabla 6

Contrastación de la hipótesis general

			Sistema de seguridad	Salud ocupacional
Rho de Spearman	Sistema de seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se denota la comprobación de la hipótesis general en la Tabla 6, en la que demuestra que existe una relación positiva alta (sig.=0,000; r=0,899). (Anexo 7). En consecuencia, se aprueba la hipótesis general y se rechaza la hipótesis de negación.

Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis Nula (H₀)

H₀: El sistema de seguridad no tiene relación significativa con la seguridad física de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a: El sistema de seguridad tiene relación significativa con la seguridad física de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023.

Tabla 7

Contrastación de la hipótesis específica 1

		Sistema de seguridad	Seguridad física	
Rho de Spearman	Sistema de seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	,881**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Seguridad física	Coefficiente de correlación	,881**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se constata en la Tabla 7, la información del contraste de la hipótesis específica 1, en la que se afirma acorde con la figura 1 que hay una relación positiva alta (sig.=0,000; r=0,881). De este modo, se reconoce la hipótesis H_a, y descartamos la hipótesis nula H₀.

Hipótesis específica 2

Hipótesis Nula (H₀)

H₀: El sistema de seguridad no tiene relación significativa con el bienestar personal de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a: El sistema de seguridad tiene relación significativa con el bienestar personal de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023.

Tabla 8

Contrastación de la hipótesis específica 2

			Sistema de seguridad	Bienestar personal
Rho de Spearman	Sistema de seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	102	102
	Bienestar personal	Coefficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	102	102

Nota: **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se detalla en la Tabla 8, la contrastación de la hipótesis específicas 2, la cual sostiene de acuerdo la figura 1 que se da una relación positiva alta (sig.=0,000; r=0,825). Se concluye, con la aceptación de la hipótesis H_a, y omitimos la hipótesis nula H₀.

Hipótesis específica 3

Hipótesis Nula (H₀)

H₀: El sistema de seguridad no tiene relación significativa con el ambiente idóneo de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023.

Hipótesis Alternativa (H_a)

H_a: El sistema de seguridad tiene relación significativa con el ambiente idóneo de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023.

Tabla 9

Contrastación de la hipótesis específica 3

		Sistema de seguridad	Ambiente idóneo
Rho de Spearman	Sistema de seguridad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,479**
		N	.
	Ambiente idóneo	Coeficiente de correlación	102
		Sig. (bilateral)	,000
		N	102

*Nota: **.* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 9, se muestra el estudio de confrontación de la hipótesis específica 3, la Sig. obtenida fue de 0,000 es una cifra mayor que < 0.05 , por lo tanto, se acepta la H_a, de igual modo, indica un coeficiente de 0,479, cuya magnitud según Anexo 7 es una relación positiva moderada.

V. DISCUSIÓN

En el proceso de la investigación se encontró las siguientes limitaciones: la búsqueda de antecedentes con las dos variables utilizando la misma metodología en estudio, el envío del formulario mediante Google debido a que la conectividad de los colaboradores es deficiente lo que dificultó la aplicación del instrumento.

Los resultados descriptivos del objetivo general determinar la relación entre el sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023; evidenció que el 26,5% de los empleados entrevistados presentaba deficiencias, el 41,2% consideraba que sus sistemas de seguridad se encontraban en un nivel normal y el 32,4% de los participantes consideraba que se encontraban en un nivel eficiente. En cuanto a los cálculos de inferenciales se evidencia que los sistemas de seguridad tienen una relación significativa con la salud ocupacional de los trabajadores de una empresa consultora en Talara en el año 2023. La significancia fue 0,000. Si hay una asociación positiva alta, $r=0.899$.

Estos resultados son similares a un estudio de Da Silva Santos (2023) que concluyó que los tatuadores siguen todas las reglas y evitan comprometer la integridad de sus clientes y sus clientes. Esto previene la posibilidad de enfermedades profesionales y proporciona un lugar seguro para los empleados y clientes en general. Por su parte, Thanh y Anh (2023) aplicaron una prueba de chi-cuadrado y concluyeron que existe una correlación de Spearman de 0,432 entre los rasgos de personalidad válidos del empleado y los rasgos de salud relacionados con el trabajo.

De igual forma, estos resultados se basan en la teoría de Stoichev (2019), esta teoría establece que un sistema de seguridad se refiere a las estrategias, procedimientos, procedimientos y políticas implementadas para minimizar o evitar riesgos y accidentes laborales dentro de una organización. Kristanovich et al. (2022) planteó que es el conjunto de elementos necesarios para que una organización proteja a los trabajadores y empresas de riesgos y amenazas. De acuerdo a los constructos teóricos relacionados a la variable sistema de seguridad se refiere a las estrategias, pasos, procedimientos y políticas implantadas para

reducir al mínimo o evitar riesgos o accidentes laborales dentro de una empresa u organización (Stoichev, 2019). También es el conjunto de elementos requeridos en una organización para proteger a los trabajadores y las entidades ante cualquier riesgo o amenaza (Kryshtanovych et al., 2022).

En este orden de ideas, el propósito de que la organización cuente con un sistema de seguridad tales como cámaras, alarmas y sensores permite mejorar encontrar las debilidades de la organización a fin de corregir debilidades en la empresa y se pueda mejorar el sistema de seguridad de los colaboradores. En ese sentido, la seguridad en el trabajo permite tener un equilibrio, ambiente sano, seguro y de calidad dentro del entorno laboral para todos los que acuden a la organización. En este orden de ideas, es importante explicar a los colaboradores sobre los diferentes planes de seguridad empresarial y personal con el que cuenta la organización; la forma en la que intervienen en sus funciones. Concientizar, informar y preparar al personal a fin de contar con el conocimiento necesario y ser dueños de su seguridad personal con la finalidad de prevenir accidentes laborales.

Los resultados descriptivos del objetivo específico uno determinar la relación entre el sistema de seguridad y la seguridad física de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023, muestran que el 36,3% de los empleados tienen un mal nivel de seguridad física. El 42,2% y el 21,6% también son niveles intermedia y buena respectivamente. En cuanto a los cálculos de inferenciales se puede evidenciar que el sistema de seguridad tiene una relación significativa con la seguridad física de los trabajadores de una empresa consultora en Talara en el año 2023. La significación fue 0,000 y $r=0.881$, indicando una relación altamente positiva.

Estos resultados son similares al estudio de Solier (2020), con una correlación de Spearman de 0,345 y un valor de p de 0,001, lo que lleva a la conclusión de que la gestión de H&S está asociada con el desempeño laboral. Por otro lado, los hallazgos de los autores Espinoza et al. (2021) muestra una correlación de Spearman de 0,572 y un valor p de 0,00, lo que indica que la seguridad y salud en el trabajo está altamente asociada con el desempeño de los trabajadores en Constable Mining Company S.A.

De igual forma, estos resultados se basan en la teoría de Doss et. al., (2020) afirma que la seguridad física se trata de determinar las incertidumbres que pueden surgir al trabajar dentro de una organización con el fin de impulsar estrategias para prevenir estos accidentes. Huning y Harrison (2021) también consideran posibles peligros en el medio ambiente y exploran métodos de seguridad para garantizar un riesgo y un daño mínimos en el espacio de trabajo, mientras buscan soluciones para garantizar la protección.

Por tanto, la participación hace referencia a considerar la perspectiva de los trabajadores de la empresa en cuanto a decisiones importantes para fomentar el compromiso empresarial y el sentido de pertenencia (Chatterjee et.al., 2022). Mientras que el mejoramiento es la implementación de técnicas, estrategias y procedimientos que emplea una empresa u organización para el aumento de la seguridad laboral (Hoerl y Snee, 2020; Jiménez, 2023). Estas mejoras se deben hacer de forma periódica para que las políticas de seguridad empresarial sean las más novedosas y así los empleados sientan un ambiente seguro, donde puedan cumplir con sus funciones de una mejor manera (Kholmuminov et al., 2022).

Es importante acotar que no es suficiente con que la empresa implemente medidas que mejoren el sistema de seguridad; estas deben permanecer durante el tiempo y se deben actualizar constantemente, según las necesidades actuales de la organización y personal de turno, por tanto, estas se deben evaluar cada año y aplicar mejoras.

Los resultados descriptivos de acuerdo con el objetivo específico dos de estudio determinar la relación entre el sistema de seguridad y el bienestar personal de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023, muestran que los empleados de 26,5% tienen bajos niveles de bienestar personal. De igual manera, el 58,8% y el 14,7% también muestran valores intermedia y buena. Por lo tanto, al realizar cálculos inferenciales se concluye que el sistema de seguridad tiene relación significativa con el bienestar personal de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023. La significancia fue 0,000. $r = 0.825$, indicando una relación altamente positiva.

Estos resultados son similares al estudio de Hancafe (2022), el resultado obtenido en el estudio fue un coeficiente de correlación de Spearman de 0,559, demostrándose que no hay correlación entre las variables de gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo. De igual forma, estos resultados se basan en la teoría planteada por Song y Baicker (2019) de que el bienestar personal es la satisfacción y el disfrute que sienten los trabajadores en su entorno laboral. Las condiciones en las que se desarrolla son las más adecuadas para favorecer el correcto desarrollo de la tarea. Athanasou y Perera (2020) afirman: Para que los trabajadores se sientan satisfechos en su entorno laboral, deben contar con todos los recursos necesarios y las herramientas y habilidades necesarias para pensar en su entorno laboral de forma saludable.

Las medidas de prevención y protección son las que van enfocadas en la localización, estimación y baja de los accidentes laborales para proteger a los empleados de cualquier eventualidad negativa que se suscite en el área de trabajo (Packard et al., 2019). El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) trata de prevenir las lesiones y accidentes laborales basado en las mejoras continuas, por lo que se fundamenta en las políticas organizacionales, planificación, aplicación, evaluación de riesgos, auditoría, acciones de mejora, reconocer evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar el bienestar físico de los colaboradores.

Los resultados descriptivos del objetivo específico tres determinar la relación entre el sistema de seguridad y el ambiente idóneo de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, 2023, reflejaron que 36,3% empleados no cumplían con las condiciones ideales de trabajo. Sin embargo, el 40,2% y el 23,5% de ellos muestran un nivel regular y bueno de forma respectiva. Por lo tanto, realizando cálculos de inferencia, se concluye que el sistema de seguridad está significativamente correlacionado con el ambiente ideal para los empleados de una consultora en Talara en el año 2023. La significancia fue de 0,000, $r = 0,479$, sugiriendo una asociación positiva moderada.

Estos hallazgos guardan similitud con la investigación de Jelena (2019), quien realizó un estudio de 2017 en el Instituto Público de Educación Técnica

Superior de Bellavista para determinar si existe un vínculo entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño de los trabajadores. un coeficiente de Pearson de 0,733. Conclusiones que existe una relación entre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral. De igual forma, estos resultados sugieren que el ambiente ideal se caracteriza por buenas relaciones entre empleados, gerentes y miembros de la organización, con cooperación y motivación entre ellos para lograr los mejores resultados (Rissanen 2020) con base en la teoría planteada por trabajo; por lo tanto, según Afsharian et al. (2019), es importante desarrollar políticas comerciales que hagan que las condiciones de trabajo sean más favorables para todos los involucrados, mejorando así el bienestar del equipo y, a su vez, creemos que mejorará la productividad y el lugar de trabajo.

Para lograr estas medidas se debe aplicar la disminución de riesgos laborales y por ende los daños profesiones, utilizando técnicas eficaces de prevención (Ivascu y Cioca, 2019). Dichas técnicas se deben usar en todo momento que se realice el trabajo; antes durante y después para garantizar realmente la seguridad del trabajador, pues no se sabe exactamente en qué momento se puede presentar el accidente laboral y así se podrá solventar la situación de una manera satisfactoria para todos.

Mediante un diseño de correlación descriptivo no experimental, este estudio logró identificar la relación entre el manejo de Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara, y estos resultados podrían ser utilizados en el futuro utilizando las mismas variables.

En cuanto a las fortalezas encontradas en la investigación se puede mencionar la investigación documental en cuanto a los artículos y libros relacionados a las variables en estudio, estas sirvieron como sustento teórico para el desarrollo del estudio; se pudo notar la participación voluntaria de los colaboradores, aplicando el instrumento de forma mixta, es decir, virtual mediante un formulario de Google y a su vez, entrega de instrumento de forma presencial hasta alcanzar a participación de los colaboradores en el presente estudio.

En cuanto a las debilidades de la metodología se pudo evidenciar la dificultad para encontrar las tesis o trabajos previos considerando la metodología en estudio, pues la mayoría de las investigaciones tienen una ruta metodológica diferente a la del presente estudio, la falta de conocimiento de los colaboradores en cuanto a los términos empleados en el instrumento pues la mayoría tienen un nivel de estudios a nivel primaria, lo que ocasiono inseguridad y falta de destrezas para dar las respuestas a la problemática expuesta. Así como el temor a la posible repercusión por los resultados reflejados en la investigación.

En cuanto a la relevancia de la investigación, esta pretende dar a conocer a la empresa la percepción de los colaboradores referente a la planificación del trabajo, mejoramiento continuo, estrategias que permitan fomentar el equipo de trabajo, cultura de prevención de los riesgos laborales, actuación de los supervisores frente a los problemas de seguridad percibido por los colaboradores, la información referente a la participación en cuanto a la información, elección de comité de seguridad así como identificación de los peligros laborales. Por tanto, se debe prevenir las caídas, mantener el orden, limpieza, riesgos de en las instalaciones eléctricas provisional, sobreesfuerzos, golpes contra objetos y herramientas, uniforme adecuado, plan de seguridad.

VI. CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación, se pueden extraer las siguientes conclusiones en base a la información recopilada:

Primero

Respecto al objetivo general, debido a que la p-valor resultó 0.000 y coeficiente de correlación de 0.899 al realizar cálculos inferenciales y descriptivos se concluye que el sistema de seguridad tiene relación significativa con la salud ocupacional de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara.

Segundo

Respecto al objetivo específico uno, debido a que la p-valor resultó 0.000 y coeficiente de correlación de 0.881 al realizar cálculos inferenciales y descriptivos se concluye que el sistema de seguridad tiene relación significativa con la seguridad física de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara.

Tercero

Respecto al objetivo específico uno, debido a que la p-valor resultó 0.000 y coeficiente de correlación de 0.825 al realizar cálculos inferenciales y descriptivos se concluye que el sistema de seguridad tiene relación significativa con el bienestar personal de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara.

Cuarto

Respecto al objetivo específico uno, debido a que la p-valor resultó 0.000 y coeficiente de correlación de 0.479 al realizar cálculos inferenciales y descriptivos se concluye que el sistema de seguridad tiene relación significativa con el ambiente idóneo de los colaboradores de una Empresa Consultora en Talara.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se sugiere a la empresa incorporar una planificación que permita prevenir riesgos y colocar las medidas necesarias a fin de prevenir riesgos hacia el personal. Basados en el uso de la metodología SBC (seguridad basada en comportamiento) incorporando la normativa vigente nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Segundo:

Se sugiere a al supervisor del área realizar contante monitoreo a los problemas de seguridad existentes y a realizar participación en las actividades de los colaboradores a fin de tomar en consideración las necesidades de los empleados a fin evitar peligros físicos y prevenir accidentes laborales.

Tercero:

Se recomienda al personal notificar al supervisor las debilidades encontradas en cuanto al sistema de seguridad con la finalidad de promover un ambiente seguro y saludable.

Cuarto:

Se recomienda a la empresa implementar programas de formación a los colaboradores en general formación permanente en cuanto a las normas actualizadas referente al sistema de seguridad, tomando los puntos débiles de la organización promoviendo un mejor ambiente laboral.

REFERENCIAS

- Afsharian, A., Dollard, M. F., Ziaian, T., Dormann, C., y Karimzadeh, A. (2019). Psychosocial Safety Climate and PSC Ideal; Direct and Interaction Effects on JD-R for Mental Health, Job Satisfaction and Work Engagement (Iran). *Psychosocial Safety Climate*. 273-303. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-20319-1_11#citeas
- Ahluwalia, L. (2020). Empowerment leadership and performance: antecedents. *Technobiz, Internacional Journal of business*, 3(2). <https://ejournal.teknokrat.ac.id/index.php/technobiz/article/view/837>
- Anderson, S. J., y McKenzie, D. (2021). Improving Business Practices and the Boundary of the Entrepreneur: A Randomized Experiment Comparing Training, Consulting, Insourcing, and Outsourcing, 130(1). <https://www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/717044>
- Arenas Torres, F., Bustamante Ubilla, M., y Campos Troncoso, R. (2021). The Incidence of Social Responsibility in the Adoption of Business Practices. *Sustainability*, 13(5), 2794. <https://www.mdpi.com/2071-1050/13/5/2794>
- Athanasou, J. A., y Perera, H. N. (2020). Personal Welfare Through Career Guidance. *International Handbook of Career Guidance*. Springer, Cham, 835-840. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-25153-6_39#citeas
- Bodin, T., Çağlayan, Ç., Garde, A. H., Gnesi, M., Jonsson, J., Kiran, S., Kreshpaj, B., Leinonen, T., Mehlum, I. S., Nena, E., Orellana, C., Peckham, T., Seixas, N., y Vanroelen, C. (2020). Precarious employment in occupational health – an OMEGA-NET working group position paper. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(3), 321–329. <https://www.jstor.org/stable/27004201>
- Castillo Salazar, R. N., & Valencia Briceño, F. J. (2021). Seguridad ocupacional para mejorar el bienestar de los trabajadores en industrias alimentarias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 9423-9440. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.994
- Chancafe Sirlopu, J. V. (2022). *Gestión sistema de seguridad y salud ocupacional y su relación con accidentes y enfermedades laborales, Municipalidad Eten*

- Puerto* [Universidad César Vallejos]. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78490>
- Chatterjee, S., Rana, N. P., y Dwivedi, Y. K. (2022). Assessing Consumers' Co-production and Future Participation On Value Co-creation and Business Benefit: an F-P-C-B Model Perspective. *Inf Syst Front*, 24, 945–964. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10796-021-10104-0#citeas>
- Chen, K. H., Su, S. B., y Chen, K. T. (2020). An overview of occupational noise-induced hearing loss among workers: epidemiology, pathogenesis, and preventive measures. *Environ Health Prev Med*, 25(65). <https://link.springer.com/article/10.1186/s12199-020-00906-0#citeas>
- Cook, L. D. (2020). Policies to Broaden Participation in the Innovation Process. *The Hamilton Project*, 1-21. https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2020/08/Cook_PP_LO_8.13.pdf
- da Silva Santos, S. M. (2023). Saúde e segurança ocupacionais aplicadas aos tatuadores- resumo da investigação global. *Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional Online*, 15. <https://doi.org/10.31252/RPSO.17.02.2023>
- Dabbagh, R., y Yousefi, S. (2019). A hybrid decision-making approach based on FCM and MOORA for occupational health and safety risk analysis. *Journal of Safety Research*, 71, 111-123. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0022437519306358>
- Doss, K. T., O'Sullivan, D. A., y Slotnick, J. A. (2020). Chapter 37 - Physical Security Concepts and Applications. *Butterworth-Heinemann*, 409-432. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780128177488000377>
- Erhart, M. A. (2022). *Protection Motivation Theory Interactions in Small Business Employees' Security Policy Compliance*. [Tesis doctoral, Universidad Capella]. <https://www.proquest.com/openview/a1736fc5e4c8effe3222761ec2be5d00/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Espinoza Vidaurre, S. M., Fernández Maurial, A. E., & Palomino Gómez, A. B. (2021). La seguridad, salud ocupacional y su relación con el desempeño laboral de los obreros de la Compañía Minera Condestable S.A. Lima. *Ingeniería investiga*, 3(2), 86–95. <https://doi.org/10.47796/ING.V3I2.534>

- Franciosi Willis, Mg., J. J., & Vidarte Llaja, Mg., A. M. (2021). Implementación de un sistema de seguridad y salud en el trabajo y la accidentabilidad y productividad en una industria arrocera. *Ingeniería: ciencia, Tecnología Innovación*, 8(1). <https://doi.org/10.26495/icti.v8i1.1548>
- Friend, M. A., y Kohn, J. P. (2023). *Fundamentals of Occupational Safety and Health*. Rowman & Littlefield.
- Hoerl, R. W., y Snee, R. D. (2020). *Apply statistics in business to achieve performance improvement*. Edition History.
- Hudson, H. L., Nigam, J. A. S., Sauter, S. L., Chosewood, L. C., Schill, A. L., & Howard, J. (Eds.). (2019). Total worker health. *American Psychological Association*. <https://psycnet.apa.org/record/2019-36372-000>
- Huning, A. J., y Harrison, T. J. (2021). Methods for the Enhancement of Security Probabilistic Risk Assessments. *Nuclear Energy and Fuel Cycle Division*, 1-9. <https://www.osti.gov/biblio/1798574>
- Ivascu, L., y Cioca, L. I. (2019). Occupational Accidents Assessment by Field of Activity and Investigation Model for Prevention and Control. *Safet*, 5(1), 12. <https://www.mdpi.com/2313-576X/5/1/12>
- Janjić, V., Bogičević, J., y Krstić, B. (2019). Kaizen kao globalna poslovna filozofija za kontinuirano unapređenje poslovnih performansi. *Ekonomika*, 65(2), 13-25. <https://scindeks.ceon.rs/Article.aspx?artid=0350-137X1902013J>
- Jiménez, R. (2023). EL SISTEMA DE SEGURIDAD EN EL ECUADOR. *Revista De La Academia Del Guerra Del Ejército Ecuatoriano*, 16(1), 11. <https://doi.org/10.24133/AGE.VOL16.N01.2023.05>
- Julio de la Cruz Pico, H. ., Arias Nolivos , S. A. ., Acosta Castro , P. A. ., & Reyna Morán , A. D. . (2022). Importancia de la seguridad, salud ocupacional y vigilancia epidemiológica en empresas ecuatorianas: incidencia en la satisfacción laboral. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 4(1), 98–112. Recuperado a partir de <https://editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/42>
- Kholmuminov, S., Tursunov, B., Saidova, M., Abduhalilova, L., y Sadrididnova, N. (2022). Improving the Analysis of Business Processes in *Digital Era*. *ICFNDS*, 775–789. <https://dl.acm.org/doi/abs/10.1145/3508072.3508222>

- Kryshtanovych, M., Dragan, I., Chubinska, N., Arkhireiska, N., y Storozhev, R. (2022). Personnel Security System in the Context of Public Administration. *International Journal of Computer Science and Network Security*, 22(1), 248-254. <https://koreascience.kr/article/JAKO202213042378213.pdf>
- Lizarzaburu Bolanos, E. R., Burneo, K., Florez Alata, H. G., y Noriega, L. (2019). The entrepreneurial vision is a new contribution to the Becker's crime theory in Perú. *Rev. Crim*, 61(1), 29-50. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082019000100029
- Llerena García, F. (2019). *Relación entre la gestión de la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Bellavista, año 2017* [Universidad Cesar Vallejos]. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38995>
- Michalke, S., Lohrenz, L., Lattemann, C., y Robra Bissantz, S. (2020). Exploring engagement, well-being, and welfare on engagement platforms: Insight into the personal service sector from the DACH region. *Electron Markets*, 32, 2429–2444. <https://link.springer.com/article/10.1007/s12525-022-00589-1#citeas>
- Mogwambo, N. D. (2019). *An Investigation on the Effectiveness of Occupational Health and Safety Programme on Thekenya Power and Lighting Company Last Mile Connectivity Project Perceived Performance a Case Study of Nakuru County, Kenya*. [Tesis de Grado, University Of Nairobi]. <https://n9.cl/58dz0>
- Muñoz Cruz, E. C., & Salas Zeballos, V. R. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 2(2), 88–97. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i2.43>
- Packard, T., Gentilini, U., Grosh, M., O'Keefe, P., Robalino, D., y Santos, I. (2019). *Protecting All: Risk Sharing for a Diverse and Diversifying World of Work*. Editorial World Bank Publications.
- Pepis, S., y De Jong, P. (2019). Effects of Shariah-compliant business practices on long-term financial performance. *Pacific-Basin Finance Journal*, 53, 254-267. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927538X18303640>

- Rissanen, R. (2020). Achieving the Ideals: Work-Life Balance in Sales Management Positions in Finland. *Mikkelin kampus*, 61-68. <https://aaltodoc.aalto.fi/handle/123456789/44122>
- Ruiz Gordillo, S. S., García Álvarez, A. E., y Mateos Gutiérrez, G. E. (2022). Seguridad e higiene como método de prevención de riesgos laborales. *Revistap*, 1(2). <https://revistap.ejeutap.edu.co/index.php/utap/article/view/21>
- Sabastizagal-Vela I, Astete-Cornejo J, Benavides FG (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 37(1):32-41. Doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>.
- Sabastizagal-Vela Iselle, Astete-Cornejo Jonh, Benavides Fernando G. (2023). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev. Perú. med. exp. salud pública*; 37(1): 32-41. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>.
- Salguero Caparrós, F., Pardo Ferreira, M. C., Martínez Rojas, M., y Rubio Romero, J. C. (2020). Management of legal compliance in occupational health and safety. *A literature review. Safety Science*, 121, 111-118. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753519303327>
- Samašonok, K., Išoraitė, M., y Žirnelė, L. (2020). Education of entrepreneurship by participation in a business simulation enterprise activity: conditions of effectiveness and opportunities for improvement. *Entrepreneurship and sustainability issues*, 7(4), 3122-3144. <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2020~1599548255031/>
- Sandoval Jaimes, S. y Ospino Rivera, J. (2023). Estrategias de la responsabilidad social empresarial una oportunidad para la gestión de los factores de riesgo psicosociales. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 13 (1), e-9548. Doi: 10.18041/2322-634X/rcso.1.2023.9548
- Schneidera, D., y Harknett, K. (2019). Consequences of Routine Work-Schedule Instability for Worker Health and Well-Being. *American Sociological Review*, 84(1) 82–114. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0003122418823184>
- Shyra, T., Salyga, K., Derii, V., Prykhodko, I., y Shymkiv, S. (2021). The development of corporate security in the context of countering threats to doing

- business. *Verstas: teorija ir praktika*, 1, 211-221.
<https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=1008179>
- Solier Pozo, R. (2020). *Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020* [Universidad César Vallejos]. In Repositorio Institucional - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47638>
- Song, Z., y Baicker, K. (2019). Effect of a Workplace Wellness Program on Employee Health and Economic Outcomes: A Randomized Clinical Trial. *JAMA*, 321(15), 1491–1501. <https://jamanetwork.com/journals/jama/article-abstract/2730614>
- Stoichev, K. (2019). Business continuity management in the base of the integrated security systems. *Security & Future*, 3(3), 71-74.
<https://stumejournals.com/journals/confsec/2019/3/71>
- Tipán Caicedo, P. A., & López Kohler, J. R. (2022). Seguridad y salud ocupacional a los agentes químicos en enfermeras del Hospital Cayetano Heredia Lima. *Revista Del Instituto De investigación De La Facultad De Minas, Metalurgia Y Ciencias geográficas*, 25(50), 79–89.
<https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.24236>
- Toro Toro, J. de L., Comas Rodríguez, R., y Castro Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad Y Sociedad*, 12(1), 497-503. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887>
- Villota Arevalo, D., Pabón Rosero, D. A. ., Ladino, M. A. ., & Quimbayo, L. D. (2023). La Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa Industrial Fitness en la Ciudad de Ipiales Departamento de Nariño. *Perspectivas*, 7(22), 1–9.
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.7.22.2022.1-9>
- Vitaliy Omelyanenko, O. K. (2019). Research framework for system security of technological & innovation systems. *Baltic Journal of Economic*, 4(1).
<http://baltijaestabdnpublishing.lv/index.php/issue/article/view/6413>
- Zevallos Morales, M. N. (2020). Modelo de gestión de riesgos de seguridad de la información: Una revisión del estado del arte. *Revista Peruana De computación Y Sistemas*, 2(2), 43–60.
<https://doi.org/10.15381/rpcs.v2i2.17103>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de operacionalización de la variable sistema de seguridad

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rangos	
El sistema de seguridad es un conjunto de principios, normas, herramientas y métodos para prevenir los accidentes y enfermedades laborales. Todos estos elementos se encuentran interrelacionados y se desenvuelven de forma lógica y progresiva en la actividad empresarial (Ley 29783 – Ley de Seguridad y salud en el trabajo).	La variable sistema de seguridad se medirá utilizando las dimensiones Principios, Participación, Mejoramiento, Medidas de prevención y protección (Congreso de la República del Perú, 2021). El instrumento fue redacción del investigador	Principios	Compromiso	La empresa cuenta con un sistema de gestión donde les proporciona seguridad a los colaboradores	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Sistema de seguridad Deficiente [28 – 41] Regular [42 – 55] Bueno [56 – 68]	
			Coherencia	La empresa le entrega planificación de trabajo			
			Mejoramiento	Le proporcionan mejoramiento continuo mediante el uso de la tecnología			
			Trabajo	La empresa emplea estrategias para fomentar el trabajo en equipo			
			Prevención	La empresa fomenta la cultura de prevención de los riesgos laborales, promoviendo comportamientos seguros			
			Riesgos	El supervisor evalúa los principales riesgos que puedan ocasionar perjuicios a la seguridad de los trabajadores			
			Información	La empresa le informa sobre los aspectos de seguridad en el trabajo			
			Elecciones	Realizan elecciones para elegir el comité de seguridad y salud en el trabajo			
		Mejoramiento	Identificación	Identificas los peligros laborales			
			Estándares de seguridad	La empresa establece un mínimo de estándares de seguridad para la realización de las actividades diarias			
			Medición	El supervisor realiza medición periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad			
			Evaluación	La empresa realiza evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad laboral			
			Corrección	La empresa realiza corrección y actualización de los estándares de seguridad laboral			
			Medidas de prevención y protección	Eliminación			La empresa elimina los riesgos potenciales dentro de la actividad laboral
				Control			La empresa contrala los peligros adoptando medidas administrativas
				Programación			La empresa programa sustitución de procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos para los trabajadores
Equipos	La empresa proporciona equipos de protección personal						

Matriz de operacionalización de la variable salud ocupacional

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles Rangos y
La salud ocupacional se ocupa de todo lo relacionado con la salud y seguridad en el lugar de trabajo y presta especial atención a la prevención primaria de riesgos. La salud de los trabajadores tiene varios factores determinantes Domínguez <i>et al.</i> (2018).	La variable salud ocupacional será medida por un instrumento creado por el investigador tomando en consideración las dimensiones establecidas por Domínguez <i>et al.</i> (2018) estableciendo la Salud física Bienestar personal Ambiente idóneo	Salud física	Caídas	Durante la realización de su trabajo sufre caídas, como tropezones y resbalones	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Salud ocupacional Malo [24 – 35] Intermedio [36 – 45] Bueno [46 – 56]
			Falta de orden y limpieza	En la jornada laboral mantiene orden en el lugar de trabajo (suelo o superficie resbaladiza)		
			Riesgo eléctrico	Tienes cuidado con las instalaciones eléctricas de la construcción ya que suele ser provisional		
			Sobreesfuerzos	Al realizar la jornada laboral sufres de lesiones musculoesqueléticas de forma aguda o crónica		
			Atrapamientos	Alguna vez has sufrido de accidente con maquinarias de trabajo		
		Bienestar personal	Golpes contra objetos y herramientas	Durante la jornada laboral sufres de golpes contra objetos y herramientas	Seguridad física Malo [9 – 14] Intermedio [15 – 19] Buena [20 – 24]	
			Refrigerio	La empresa le entrega refrigerio durante la jornada laboral		
			Agua potable	La empresa la proporciona agua potable en el cumplimiento de la jornada laboral		
			Uniforme de trabajo	La empresa le entrega al menos dos uniformes para la realización de sus actividades laborales		
			Becas por estudio	La empresa subsidia cursos de capacitación a fin de mejorar la ejecución de sus actividades laborales		
			Viáticos	Le pagan el traslado cuando se traslada a un lugar diferente a la obra para realizar gestiones de la empresa		
			Plan de seguridad	La empresa cuenta con plan de seguridad durante ejecución de la obra		
		Ambiente idóneo	Coordinación de actividades	Realizan acciones de control con la finalidad de prevenir accidentes laborales	Bienestar personal Malo [6 – 11] Intermedio [12 – 17] Buena [18 – 22]	
			Estudio de seguridad	La empresa implementa medidas de prevención y protección técnica de sus obras en relación con la seguridad laboral		
					Ambiente idóneo Deficiente [7 – 10] Regular [11 – 12] Bueno [13 – 15]	

Anexo 2 Instrumento de recolección de datos

Instrumento de sistema de seguridad

Estimado(a) cliente (alumno):

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023". Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Confidencialidad: El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de afirmaciones, por favor responda con una equis a alternativa que consideres correcta. No existen respuestas buenas o malas.

Escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	Alternativas				
			1	2	3	4	5
Principios	1	La empresa cuenta con un sistema de gestión donde les proporciona seguridad a los colaboradores					
	2	La empresa le entrega planificación de trabajo					
	3	Le proporcionan mejoramiento continuo mediante el uso de la tecnología					
	4	La empresa emplea estrategias para fomentar el trabajo en equipo					
	5	La empresa fomenta la cultura de prevención de los riesgos laborales, promoviendo comportamientos seguros					
	6	El supervisor evalúa los principales riesgos que puedan ocasionar perjuicios a la seguridad de los trabajadores					

Participación	7	La empresa le informa sobre los aspectos de seguridad en el trabajo					
	8	Realizan elecciones para elegir el comité de seguridad y salud en el trabajo					
	9	Identificas los peligros laborales					
Mejoramiento	10	La empresa establece un mínimo de estándares de seguridad para la realización de las actividades diarias					
	11	El supervisor realiza medición periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad					
	12	La empresa realiza evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad laboral					
	13	La empresa realiza corrección y actualización de los estándares de seguridad laboral					
Medidas de prevención y protección	14	La empresa elimina los riesgos potenciales dentro de la actividad laboral					
	15	La empresa contrala los peligros adoptando medidas administrativas					
	16	La empresa programa sustitución de procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos para los trabajadores					
	17	La empresa proporciona equipos de protección personal					

Instrumento de salud ocupacional

Estimado(a) cliente (alumno):

El presente cuestionario tiene como objetivo determinar la relación entre el sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa en Talara, 2023". Por lo que se le sugiere responder todos los ítems con la sinceridad y objetividad, ya que la información proporcionada tiene un fin académico.

Confidencialidad: El cuestionario es de carácter anónimo y la información que Ud. proporcione es confidencial y será utilizada exclusivamente para lograr el objetivo del presente estudio.

Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de afirmaciones, por favor responda con una equis a alternativa que consideres correcta. No existen respuestas buenas o malas.

Escala:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Dimensiones	N°	Ítems	Alternativa				
			1	2	3	4	5
Salud física	1	Durante la realización de su trabajo sufre caídas, como tropezones y resbalones					
	2	En la jornada laboral mantiene orden en el lugar de trabajo (suelo o superficie resbaladiza)					
	3	Tienes cuidado con las instalaciones eléctricas de la construcción ya que suele ser provisional					
	4	Al realizar la jornada laboral sufres de lesiones muscoesqueléticas de forma aguda o crónica					
	5	Alguna vez has sufrido de accidente con maquinarias de trabajo					
	6	Durante la jornada laboral sufres de golpes contra objetos y herramientas					
Bienestar personal	7	La empresa le entrega refrigerio durante la jornada laboral					
	8	La empresa la proporciona agua potable en el cumplimiento de la jornada laboral					
	9	La empresa le entrega al menos dos uniformes para la realización de sus actividades laborales					

	10	La empresa subsidia cursos de capacitación a fin de mejorar la ejecución de sus actividades laborales					
	11	Le pagan el traslado cuando se traslada a un lugar diferente a la obra para realizar gestiones de la empresa					
Ambiente idóneo	12	La empresa cuenta con plan de seguridad durante ejecución de la obra					
	13	Realizan acciones de control con la finalidad de prevenir accidentes laborales					
	14	La empresa implementa medidas de prevención y protección técnica de sus obras en relación con la seguridad laboral					

Anexo 3 Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023".

Investigador(a) Martin Zapata Ávila

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Certus.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara – 2023?
- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y cada una de las dimensiones relacionadas a la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa consultora en talara – 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma, video llamada

o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Zapata Ávila Martín Oswaldo email: mzapavila31@hotmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Sandra Lucila Panta Justo*
Fecha y hora: *14 de Julio 2023*



.....
Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023".

Investigador(a) Martin Zapata Ávila

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Certus.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara – 2023?
- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y cada una de las dimensiones relacionadas a la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa consultora en talara – 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma, video llamada

o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Zapata Ávila Martín Oswaldo email: mzapavila31@hotmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Eko2 Albyra Chmola.*

Fecha y hora: *14 Julio 2023*



.....
Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023".

Investigador(a) Martin Zapata Ávila

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Certus.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara – 2023?
- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y cada una de las dimensiones relacionadas a la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa consultora en talara – 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma, video llamada

o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Zapata Ávila Martín Oswaldo email: mzapavila31@hotmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Ortaya Moriy Tyffany Brisset*

Fecha y hora: *08/07/23* *16:45 pm.*

TBRM.

74207512

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023".

Investigador(a) Martin Zapata Ávila

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Certus.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara – 2023?
- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y cada una de las dimensiones relacionadas a la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa consultora en talara – 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma, video llamada

o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Zapata Ávila Martín Oswaldo email: mzapavila31@hotmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: *Juan Francisco Cruzado Guevara*

Fecha y hora: *14-07-2023 11:30*

D.V.I.: *03695259* 

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023".

Investigador(a) Martin Zapata Ávila

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023", cuyo objetivo es determinar la relación entre el Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa de Administración de Negocios - MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

Certus.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara – 2023?
- ¿Cuál es la relación del Sistema de Seguridad y cada una de las dimensiones relacionadas a la salud ocupacional en la modalidad online de los colaboradores de una empresa consultora en talara – 2023?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Sistema de Seguridad y la Salud Ocupacional de los colaboradores de una Empresa consultora en Talara, 2023"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente virtual a través de la plataforma, video llamada

o mail. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Zapata Ávila Martín Oswaldo email: mzapavila31@hotmail.com y Docente asesor Rodríguez Galán, Darién Barramedo email: drodriguezg@ucvvirtual.edu.pe.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Adriana Jvette Pighi Mogollán

Fecha y hora: 14/07/23 11:05 am.

DNI: 72687377

Adriana Pighi

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 4 Matriz Evaluación por juicio de expertos, formato UCV.



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa consultora en Talara, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS FERNANDO PEREDO ROJAS,	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración y Marketing	
Institución donde labora:	Educación	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Zapata Ávila Martin Oswaldo
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Talara
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)



4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Desempeño laboral	Cualidades personales	No son consideradas elementos visuales como el color de ojos, el tipo o color de cabello o la piel, sino aspectos de la personalidad de un individuo, como su relación con otras personas, su entorno o la manera en que llevan a cabo el desarrollo de sus actividades diarias (Rabaa y Hala 2022).
	Habilidades laborales	Son el poder llevar a cabo un trabajo en equipo, contar con una comunicación asertiva y poder lograr una resolución de conflictos lo cual se ha convertido en denominadores comunes en las empresas que deben transitar con éxito la nueva normalidad (Rabaa y Hala 2022).
	Habilidades en evaluación	Incluyen el trabajo en equipo, contar con una buena capacidad de comunicación, así como la toma de decisiones, siendo muy importantes en las empresas (Rabaa y Hala 2022).
	Aprendizaje en el ambiente laboral	Este proceso juega un papel sustancial que impacta en la mejora, así como la actualización y la expansión de las habilidades de las personas (Rabaa y Hala 2022).
Calidad de servicio	Tangibilidad	Es la capacidad de como los aspectos físicos del servicio que es consistente en el reconocimiento de que cumple con las expectativas del cliente al momento de utilizar el servicio (Rabaa y Hala, 2022).
	Sensibilidad	Es la capacidad del sistema nervioso para percibir cambios en el medio externo y en nuestro cuerpo a través de los cinco sentidos (Rabaa y Hala, 2022; Kwan-Chung et al., 2022).
	Fiabilidad	Proporciona un excelente servicio de la empresa desde el principio, brindando una respuesta oportuna al cliente con el que se logra crear confiabilidad en la marca (Navarro et al. 2021; Li et al., 2023).
	Garantía	Se encuentra relacionada en la medida que al cliente se le proporcione un servicio con las garantías correctas, sumado a la actitud del personal y demostrando el conocimiento de un área determinada y con el aseguramiento de brindar con rapidez por parte de la organización adecuadamente, así como resolver los requisitos, logrando que el servicio se ejecute dentro del período acordado (Rabaa y Hala, 2022; Tinco, 2022) cumpliendo en todo momento las promesas a los clientes logrando garantizar resultados con cero errores (Malpartida-Meza et al., 2022).
Empatía	Proviene de esa capacidad de los empleados para ayudar a resolver un problema planteado por los clientes, brindándoles una atención personalizada (Navarro et al. 2021; Li et al., 2023).	



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Desempeño Laboral y Calidad de Servicio en la modalidad online de los colaboradores de una institución educativa de Lima, elaborado por Melissa Erika Vela Ayala en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1.No cumple con el criterio
2.Bajo Nivel
3.Moderado nivel
4.Alto nivel

Dimensiones del instrumento 1 Sistema de Seguridad: Principios, Participación, Mejoramiento y Medidas de prevención y Protección

- Primera dimensión: Principios
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión principios respecto a la variable Sistema de Seguridad en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
compromiso	La empresa le entrega planificación de trabajo	4	4	4	
coherencia	La empresa cuenta con un sistema de gestión donde proporciona seguridad a los colaboradores	4	4	4	
Control	La empresa emplea estrategias para fomentar el trabajo en equipo.	4	4	4	
Mejoramiento	La empresa le proporciona mejoramiento continuo mediante el uso de la tecnología	4	4	4	
Corrección	El supervisor evalúa los principales riesgos que puedan ocasionar perjuicios a la seguridad de los trabajadores	4	4	4	
Prevención	La empresa fomenta la cultura de prevención de los riesgos laborales, promoviendo comportamientos seguros	4	4	4	

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Participación respecto a la variable sistema de seguridad en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	La empresa le informa sobre los aspectos de seguridad en el trabajo.	4	4	4	
Elecciones	La empresa realiza elecciones para elegir el comité de seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
medición	Identificas los peligros laborales dentro de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Mejoramiento
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Mejoramiento respecto a la variable Sistema de Seguridad en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estándares de seguridad	La empresa realiza corrección y actualización de los estándares de seguridad laboral.	4	4	4	
	La empresa establece un mínimo de estándares de seguridad para la realización de las actividades diarias	4	4	4	
Evaluación	El supervisor realiza medición periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad	4	4	4	
	La empresa realiza evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad laboral	4	4	4	

- Cuarta dimensión Medidas de prevención y Protección
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Medidas de prevención y Protección respecto a la variable Sistema de seguridad en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
prevención	La empresa elimina los riesgos potenciales dentro de la actividad laboral.	4	4	4	
	La empresa controla los peligros adoptando medidas administrativas	4	4	4	
	La empresa programa sustitución de procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos para los trabajadores	4	4	4	
	La empresa proporciona equipos de protección personal	4	4	4	

Dimensiones del instrumento 2 SALUD OCUPACIONAL: Salud Física, Bienestar personal, y Ambiente idóneo

- Primera dimensión: Salud Física
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión salud física respecto a la variable Salud Ocupacional en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta Orden Y limpieza	En la jornada laboral mantiene orden en el lugar de trabajo (suelo o superficie resbaladiza)	4	4	4	
caídas	Durante la realización de su trabajo sufre caídas, como tropezones y resbalones.	4	4	4	
Riesgo eléctrico	Tienes cuidado con las instalaciones eléctricas de la construcción ya que suele ser provisional	4	4	4	
golpes contra objetos y herramientas	Durante la jornada laboral sufres de golpes contra objetos y herramientas	4	4	4	
	Alguna vez has sufrido algún accidente con maquinarias de trabajo.	4	4	4	
sobreesfuerzos	Al realizar la jornada laboral sufres de lesiones musco-esqueléticas de forma aguda o crónica.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Bienestar Personal

- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Bienestar Personal respecto a la variable Salud Ocupacional en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
refrigerio	La empresa le entrega refrigerio durante la jornada laboral (alumnos) durante las sesiones.	4	4	4	
agua potable	La empresa la proporciona agua potable en el cumplimiento de la jornada laboral	4	4	4	
uniforme de trabajo	La empresa le entrega al menos dos uniformes para la realización de sus actividades laborales	4	4	4	
becas por estudio	La empresa subsidia cursos de capacitación a fin de mejorar la ejecución de sus actividades laborales.	4	4	4	
viáticos	Le pagan el traslado cuando se traslada a un lugar diferente de la obra para realizar gestiones de la empresa una de las sesiones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ambiente idóneo
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Ambiente idóneo respecto a la variable Salud Ocupacional en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
plan de seguridad	La empresa cuenta con plan de seguridad durante ejecución de la obra.	4	4	4	
coordinación de actividades	Realizan acciones de control con la finalidad de prevenir accidentes laborales.	4	4	4	
estudio de seguridad	La empresa implementa medidas de prevención y protección técnica de sus obras en relación con la seguridad laboral.	4	4	4	



Firma del evaluador
Luis Fernando Peredo Rojas
DNI 000945199

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa consultora en Talara, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	DARIEN BARRAMEDO RODRÍGUEZ GALÁN,	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración y Marketing	
Institución donde labora:	Educación	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Zapata Ávila Martin Oswaldo
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Talara
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa consultora en Talara, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS FERNANDO PEREDO ROJAS,	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración y Marketing	
Institución donde labora:	Educación	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Zapata Ávila Martin Oswaldo
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Talara
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario SISTEMA DE SEGURIDAD en la modalidad online de los colaboradores de una empresa en Talara, elaborado por Martín Zapata Ávila en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1.No cumple con el criterio
2.Bajo Nivel
3.Moderado nivel
4.Alto nivel

Dimensiones del instrumento 1 Sistema de Seguridad: Principios, Participación, Mejoramiento y Medidas de prevención y Protección

- Primera dimensión: Principios
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión principios respecto a la variable Sistema de Seguridad en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
compromiso	La empresa le entrega planificación de trabajo	4	4	4	
coherencia	La empresa cuenta con un sistema de gestión donde proporciona seguridad a los colaboradores	4	4	4	
Control	La empresa emplea estrategias para fomentar el trabajo en equipo.	4	4	4	
Mejoramiento	La empresa le proporciona mejoramiento continuo mediante el uso de la tecnología	4	4	4	
Corrección	El supervisor evalúa los principales riesgos que puedan ocasionar perjuicios a la seguridad de los trabajadores	4	4	4	
Prevención	La empresa fomenta la cultura de prevención de los riesgos laborales, promoviendo comportamientos seguros	4	4	4	

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Participación respecto a la variable sistema de seguridad en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	La empresa le informa sobre los aspectos de seguridad en el trabajo.	4	4	4	
Elecciones	La empresa realiza elecciones para elegir el comité de seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
medición	Identificas los peligros laborales dentro de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Mejoramiento
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Mejoramiento respecto a la variable Sistema de Seguridad en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estándares de seguridad	La empresa realiza corrección y actualización de los estándares de seguridad laboral.	4	4	4	
	La empresa establece un mínimo de estándares de seguridad para la realización de las actividades diarias	4	4	4	
Evaluación	El supervisor realiza medición periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad	4	4	4	
	La empresa realiza evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad laboral	4	4	4	

- Cuarta dimensión Medidas de prevención y Protección
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Medidas de prevención y Protección respecto a la variable Sistema de seguridad en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
prevención	La empresa elimina los riesgos potenciales dentro de la actividad laboral.	4	4	4	
	La empresa controla los peligros adoptando medidas administrativas	4	4	4	
	La empresa programa sustitución de procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos para los trabajadores	4	4	4	
	La empresa proporciona equipos de protección personal	4	4	4	

Dimensiones del instrumento 2 SALUD OCUPACIONAL: Salud Física, Bienestar personal, y Ambiente idóneo

- Primera dimensión: Salud Física
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión salud física respecto a la variable Salud Ocupacional en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta Orden Y limpieza	En la jornada laboral mantiene orden en el lugar de trabajo (suelo o superficie resbaladiza)	4	4	4	
caídas	Durante la realización de su trabajo sufre caídas, como tropezones y resbalones.	4	4	4	
Riesgo eléctrico	Tienes cuidado con las instalaciones eléctricas de la construcción ya que suele ser provisional	4	4	4	
golpes contra objetos y herramientas	Durante la jornada laboral sufres de golpes contra objetos y herramientas	4	4	4	
	Alguna vez has sufrido algún accidente con maquinarias de trabajo.	4	4	4	
sobreesfuerzos	Al realizar la jornada laboral sufres de lesiones musco-esqueléticas de forma aguda o crónica.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Bienestar Personal



- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Bienestar Personal respecto a la variable Salud Ocupacional en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
refrigerio	La empresa le entrega refrigerio durante la jornada laboral (alumnos) durante las sesiones.	4	4	4	
agua potable	La empresa la proporciona agua potable en el cumplimiento de la jornada laboral	4	4	4	
uniforme de trabajo	La empresa le entrega al menos dos uniformes para la realización de sus actividades laborales	4	4	4	
becas por estudio	La empresa subsidia cursos de capacitación a fin de mejorar la ejecución de sus actividades laborales.	4	4	4	
viáticos	Le pagan el traslado cuando se traslada a un lugar diferente de la obra para realizar gestiones de la empresa una de las sesiones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ambiente idóneo

- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Ambiente idóneo respecto a la variable Salud Ocupacional en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
plan de seguridad	La empresa cuenta con plan de seguridad durante ejecución de la obra.	4	4	4	
coordinación de actividades	Realizan acciones de control con la finalidad de prevenir accidentes laborales.	4	4	4	
estudio de seguridad	La empresa implementa medidas de prevención y protección técnica de sus obras en relación con la seguridad laboral.	4	4	4	



Dr. Darién B. Rodríguez Galaga
CPPe: 0120044257

Firma del evaluador
Darién B. Rodríguez Galaga
DNI 20044257

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Sistema de seguridad y la salud ocupacional de los colaboradores de una empresa consultora en Talara, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	LUIS FERNANDO PEREDO ROJAS,	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Administración y Marketing	
Institución donde labora:	Educación	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario
Autora:	Zapata Ávila Martin Oswaldo
Procedencia:	Lima
Administración:	Individual - Grupal
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Talara
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
SISTEMA DE SEGURIDAD	Principios	Los principios son el conjunto de valores, creencias, normas, que orientan y regulan la vida de la organización. Son el soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos. Estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos. (http://www.acciondemocratica.org-Consulta:09/22/06)
	Participación	La participación es un proceso democrático que implica el compromiso individual y colectivo para conseguir la transformación del entorno, en busca del interés general. Es fundamentalmente el ejercicio de una responsabilidad personal y comunitaria, un compromiso con el cuidado y la mejora de nuestro entorno y la búsqueda del bien común, por encima del interés personal. (Valladolid -2018)
	Mejoramiento	Se Define el Mejoramiento como una conversión en el mecanismo viable y accesible al que las empresas de los países en vías de desarrollo cierran la brecha tecnológica que mantienen con respecto al mundo desarrollado. (Fadi Kabul -1994) luyen el trabajo en equipo, contar con una buena capacidad de comunicación, así como la toma de decisiones, siendo muy importantes en las empresas (Rabaa y Hala 2022).
	Medidas de prevención y protección	El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. (Art. 41 -Ley de seguridad y salud 29783)
Calidad de servicio	Seguridad física	Es el conjunto de elementos que conforman un plan de seguridad, para proteger un espacio determinado con el fin de evitar daños y minimizar amenazas. Para prestar un buen servicio de seguridad es necesario identificar los posibles riesgos y amenazas que hay en el lugar y buscar los elementos físicos que se requieran para suministrar una excelente protección. Las amenazas que se pueden bloquear con los elementos de la seguridad física son los incendios, robos, secuestros, homicidios, suplantación y robo de información, que se analizan y designan según la probabilidad de amenaza (altamente probable, probable, poco probable y probabilidad desconocida). (Ley de seguridad y salud 29783)
	Bienestar personal	Bienestar se define como un estado subjetivo caracterizado por un enfoque positivo y una condición emocional que genera energía, compromiso, satisfacción y sentido de la vida, y que se revela en el pensamiento, las emociones y la conducta de una persona (Ley de seguridad y salud 29783)
	Ambiente Idóneo	se define como un entorno adecuado (Ley de seguridad y salud 29783).

5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario SISTEMA DE SEGURIDAD en la modalidad online de los colaboradores de una empresa en Talara, elaborado por Martín Zapata Ávila en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1.No cumple con el criterio
2.Bajo Nivel
3.Moderado nivel
4.Alto nivel

Dimensiones del instrumento 1 Sistema de Seguridad: Principios, Participación, Mejoramiento y Medidas de prevención y Protección

- Primera dimensión: Principios
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión principios respecto a la variable Sistema de Seguridad en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
compromiso	La empresa le entrega planificación de trabajo	4	4	4	
coherencia	La empresa cuenta con un sistema de gestión donde proporciona seguridad a los colaboradores	4	4	4	
Control	La empresa emplea estrategias para fomentar el trabajo en equipo.	4	4	4	
Mejoramiento	La empresa le proporciona mejoramiento continuo mediante el uso de la tecnología	4	4	4	
Corrección	El supervisor evalúa los principales riesgos que puedan ocasionar perjuicios a la seguridad de los trabajadores	4	4	4	
Prevención	La empresa fomenta la cultura de prevención de los riesgos laborales, promoviendo comportamientos seguros	4	4	4	

- Segunda dimensión: Participación
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Participación respecto a la variable sistema de seguridad en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Información	La empresa le informa sobre los aspectos de seguridad en el trabajo.	4	4	4	
Elecciones	La empresa realiza elecciones para elegir el comité de seguridad y salud en el trabajo.	4	4	4	
medición	Identificas los peligros laborales dentro de la empresa.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Mejoramiento
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Mejoramiento respecto a la variable Sistema de Seguridad en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estándares de seguridad	La empresa realiza corrección y actualización de los estándares de seguridad laboral.	4	4	4	
	La empresa establece un mínimo de estándares de seguridad para la realización de las actividades diarias	4	4	4	
Evaluación	El supervisor realiza medición periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad	4	4	4	
	La empresa realiza evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares de seguridad laboral	4	4	4	

- Cuarta dimensión Medidas de prevención y Protección
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Medidas de prevención y Protección respecto a la variable Sistema de seguridad en la presente investigación.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
prevención	La empresa elimina los riesgos potenciales dentro de la actividad laboral.	4	4	4	
	La empresa controla los peligros adoptando medidas administrativas	4	4	4	
	La empresa programa sustitución de procedimientos, técnicas, medios, sustancias y productos peligrosos para los trabajadores	4	4	4	
	La empresa proporciona equipos de protección personal	4	4	4	

Dimensiones del instrumento 2 SALUD OCUPACIONAL: Salud Física, Bienestar personal, y Ambiente idóneo

- Primera dimensión: Salud Física
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión salud física respecto a la variable Salud Ocupacional en la presente investigación.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Falta Orden Y limpieza	En la jornada laboral mantiene orden en el lugar de trabajo (suelo o superficie resbaladiza)	4	4	4	
caídas	Durante la realización de su trabajo sufre caídas, como tropezones y resbalones.	4	4	4	
Riesgo eléctrico	Tienes cuidado con las instalaciones eléctricas de la construcción ya que suele ser provisional	4	4	4	
golpes contra objetos y herramientas	Durante la jornada laboral sufres de golpes contra objetos y herramientas	4	4	4	
	Alguna vez has sufrido algún accidente con maquinarias de trabajo.	4	4	4	
sobreesfuerzos	Al realizar la jornada laboral sufres de lesiones musco-esqueléticas de forma aguda o crónica.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Bienestar Personal



- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Bienestar Personal respecto a la variable Salud Ocupacional en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
refrigerio	La empresa le entrega refrigerio durante la jornada laboral (alumnos) durante las sesiones.	4	4	4	
agua potable	La empresa la proporciona agua potable en el cumplimiento de la jornada laboral	4	4	4	
uniforme de trabajo	La empresa le entrega al menos dos uniformes para la realización de sus actividades laborales	4	4	4	
becas por estudio	La empresa subsidia cursos de capacitación a fin de mejorar la ejecución de sus actividades laborales.	4	4	4	
viáticos	Le pagan el traslado cuando se trasladada a un lugar diferente de la obra para realizar gestiones de la empresa una de las sesiones.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ambiente idóneo
- Objetivos de la Dimensión: Lograr obtener los resultados de la implementación de la dimensión Ambiente idóneo respecto a la variable Salud Ocupacional en la presente investigación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
plan de seguridad	La empresa cuenta con plan de seguridad durante ejecución de la obra.	4	4	4	
coordinación de actividades	Realizan acciones de control con la finalidad de prevenir accidentes laborales.	4	4	4	
estudio de seguridad	La empresa implementa medidas de prevención y protección técnica de sus obras en relación con la seguridad laboral.	4	4	4	


 ESCUELA DE POSTGRADO
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Firma del evaluador
 Johnny Félix Farfán Pimentel
 DNI 06269132

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
 Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
 Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 5 Validación de expertos

Datos de los expertos que validaron el instrumento

N°	Grado	Apellidos y nombres	DNI
1	Doctor	Johnny Felix Farfan Pimentel	06269132
2	Doctor	Darién Barramedo Rodríguez Galán	20044257
3	Doctor	Luis Fernando Peredo Rojas	CE: 000945199

Anexo 6 Cálculo de fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad Variable: Sistema de seguridad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	17

Estadísticas de fiabilidad Variable: Salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	14

Anexo 7

Interpretación del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

Significado	Valor
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a 0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.305)