



Universidad César Vallejo

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL**  
**TALENTO HUMANO**

Gestión de la seguridad laboral y prevención de riesgos de los  
colaboradores en una empresa de publicidad, Lima, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión del Talento Humano

**AUTORA:**

Samaniego Pantigoso, Luz Aurora ([orcid.org/0009-0000-0892-1371](https://orcid.org/0009-0000-0892-1371))

**ASESORES:**

Mg. Vilcapoma Perez, Cesar Robin ([orcid.org/0000-0003-3586-8371](https://orcid.org/0000-0003-3586-8371))

Dr. Perez Saavedra, Segundo Sigifredo ([orcid.org/0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistema de Gestión del Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión de la seguridad laboral y prevención de riesgos de los colaboradores en una empresa de publicidad, Lima, 2024", cuyo autor es SAMANIEGO PANTIGOSO LUZ AURORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Agosto del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILCAPOMA PEREZ CESAR ROBIN <b>DNI:</b> 09142246 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3586-8371	Firmado electrónicamente por: CVILCAPOMAP el 09-08-2024 12:43:52

Código documento Trilce: TRI - 0855652



**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, SAMANIEGO PANTIGOSO LUZ AURORA estudiante de la de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión de la seguridad laboral y prevención de riesgos de los colaboradores en una empresa de publicidad, Lima, 2024", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
SAMANIEGO PANTIGOSO LUZ AURORA <b>DNI:</b> 09733560 <b>ORCID:</b> 0009-0000-0892-1371	Firmado electrónicamente por: LSAMANIEGOPAS el 19-08-2024 12:35:33

Código documento Trilce: INV - 1732026

## **DEDICATORIA**

A Dios, mi apoyo y fortaleza en todo momento, a mis padres por su confianza y amor constantes, a mis amados hijos, que son siempre el motivo que me impulsa a ser un mejor ser humano.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por brindarme los conocimientos necesarios para cumplir una de mis metas y a las personas que confiaron en mí y me motivaron a cumplir mis sueños, gracias por su gran apoyo.

## Índice de contenidos

	Página
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen .....	viii
Abstract .....	ix
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. METODOLOGÍA .....	15
III. RESULTADOS .....	19
IV. DISCUSIÓN .....	25
V. CONCLUSIONES .....	32
VI. RECOMENDACIONES .....	33
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS .....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Niveles para la gestión de la seguridad laboral en una empresa de publicidad, Lima, 2024.....	19
Tabla 2. Niveles para la prevención de riesgos en una empresa de publicidad, Lima, 2024.....	19
Tabla 3. Niveles para las dimensiones de la Gestión de seguridad laboral en una empresa de publicidad, Lima, 2024.....	20
Tabla 4. Niveles para las dimensiones de la Prevención de riesgos en una empresa de publicidad, Lima, 2024.....	20
Tabla 5. Prueba de Rho de Spearman para la gestión de seguridad laboral y prevención de riesgos.....	21
Tabla 6. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión cultura de seguridad y la prevención de riesgos.....	22
Tabla 7. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión ley de seguridad y la prevención de riesgos.....	23
Tabla 8. Prueba de Rho de Spearman para la dimensión plan de seguridad y prevención de riesgos.....	24

## RESUMEN

La presente investigación se vincula con el ODS N°8. El objetivo general fue determinar la relación entre la variable gestión de seguridad laboral y la variable prevención de riesgos, la tesis se realizó en un enfoque cuantitativo, tipo básica, de diseño no experimental y de nivel correlacional simple. La población fue censal, integrada por 52 trabajadores, los instrumentos usados fueron 2 cuestionarios, validados por juicio de 3 expertos, para la confiabilidad se utilizó la aplicación del Alfa de Cronbach, con valores de confiabilidad de 0.778 para la primera variable y de 0.767 para la segunda variable. Al finalizar la investigación se llegó a las siguientes conclusiones, si existe una relación directa y significativa con valor  $r = 0,706$  y una significancia 0,000 menor a 0,005. Se evidenció que la gestión de seguridad laboral tiene un nivel medio según el 40,4% de trabajadores y por otro lado la prevención de riesgos presenta un nivel alto de acuerdo al 53,8 % de trabajadores. Se concluye que, si la gestión de seguridad laboral mejora también mejora la prevención de riesgos de los colaboradores en una empresa de publicidad, Lima, 2024.

**Palabras clave:** Gestión, seguridad, prevención, accidentes.

## ABSTRACT

This research is linked to SDG No. 8. The general objective was to determine the relationship between the variable occupational safety management and the variable risk prevention, the thesis was carried out in a quantitative approach, basic type, non-experimental design and simple correlational level. The population was census, made up of 52 workers, the instruments used were 2 questionnaires, validated by the judgment of 3 experts, for reliability the application of Cronbach's Alpha was used, with reliability values of 0.778 for the first variable and 0.767 for the second variable. At the end of the research, the following conclusions were reached, if there is a direct and significant relationship with value  $r = 0.706$  and a significance 0.000 less than 0.005. It was evident that occupational safety management has a medium level according to 40.4% of workers and on the other hand risk prevention has a high level according to 53.8% of workers. It is concluded that, if occupational safety management improves, the risk prevention of employees in an advertising company also improves, Lima, 2024.

**Keywords:** Management, safety, prevention, accidents.

## **I.INTRODUCCIÓN**

La persona es el factor más importante en la organización, es responsabilidad de las empresas velar por su seguridad en un ambiente de trabajo que propicie su buen desempeño y asegure su integridad física y mental, las empresas deben garantizar que el trabajador independientemente de la labor que realice, no sufra accidentes o lesiones en el lugar donde lleva a cabo su labor. La Seguridad en el Trabajo se encarga de prevenir enfermedades y accidentes ocupacionales, así mismo de proteger y garantizar la salud de los trabajadores (OIT, 2011). El presente estudio se vincula directamente con el ODS N°8 Trabajo decente y crecimiento económico.

En cuanto a la relevancia profesional, los resultados de la presente investigación me permitirán ampliar mis conocimientos sobre el tema, brindándome oportunidades de calificación en el área de seguridad y avanzar profesionalmente. Estos conocimientos y experiencia ayudaran a implementar en la organización una gestión de seguridad laboral (GSL), que tiene como uno de sus objetivos el desarrollo de la formación en seguridad de los trabajadores, donde sean ellos los principales beneficiados al ser conscientes de prevenir riesgos y su importancia con el fin de conservar su integridad por sobre todas las actividades que realicen.

A nivel social, toda persona tiene derecho a trabajar en un entorno laboral seguro, libre de accidentes y enfermedades laborales, los mismos que de ocurrir representan una obligación para la sociedad y su familia. La GSL que contribuya a la prevención de riesgos (PR), genera un buen clima laboral, motivación, compromiso y seguridad, promueve la equidad y justicia social, asegurando el derecho de todos los trabajadores a contar con condiciones laborales que los protejan, acordes a los Objetivos y metas de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU.

A nivel internacional en Sudán - África, Abdelrahim et al. (2023) señalaron que aun cuando existen leyes sobre seguridad y salud laboral, estas no se aplican, no cuentan con organismos nacionales ni autoridades que supervisen y comprueben la ejecución de estas leyes, existen vacíos legales, desconocimiento, falta de iniciativa en la implementación de la normativa relacionada a seguridad laboral con la finalidad de mantener y promover el bienestar de los trabajadores, La OIT indicó que de la totalidad de trabajadores en el mundo 61% se encuentran en el campo informal, el 86% de ellos se ubican en África, los accidentes laborales ocurren frecuentemente,

con implicancias negativas a nivel ambiental y económico que se elevan a millones de dólares, todo se traduce en la falta de un sistema eficiente en GSL.

En América del sur, los autores Romero et al. (2022) señalaron que cerca de 313 millones de trabajadores en el mundo padecen accidentes laborales cada año, de los cuales 2,3 millones son fatales. Se hace prioritario el uso de la GSL y los sistemas de prevención y seguridad en el trabajo, con la finalidad de disminuir los peligros a los que se enfrentan o exponen los trabajadores. La OMS señaló que solo el 15% de la población activa o en edad de trabajar en Latino América dispone de servicios o acciones de seguridad y salud en su trabajo (OMS 2017) debido a los altos índices de informalidad laboral, donde las personas se enfrentan a grandes peligros de inseguridad. En Perú, país en vías de desarrollo existe un vacío legal, que controle y regule la obligación de las empresas referente a seguridad laboral. Los accidentes laborales ocurridos en Perú han aumentado en un 60% durante los años 2018-2020 (Diaz et al, 2020).

En el continente europeo, Pietila et al. (2018) señalaron que el número de accidentes laborales compensados en Finlandia fue de unos 124,000 en 2014 (Estadísticas oficiales de Finlandia OSF). Gran parte (106,000, 85%) de estos accidentes ocurrieron en el centro de trabajo. Se calcula que los costos anuales de los accidentes y lesiones laborales oscilan entre 2 y 500 millones de euros en Finlandia (Rissanen & Kaseva, 2014). Adicional a ello, el padecimiento de la persona accidentada y sus familiares y colegas de trabajo genera costos indirectos que son complicados de estimar (Manuele, 2011).

A nivel nacional, Sabastizagal et al. (2020) indicaron, según la OIT existe un alto porcentaje de fallecimientos ocasionados por accidentes o enfermedades vinculadas con el trabajo y relacionado con malos manejos de seguridad y salud laboral. Esto reporta un alto costo social y económico, por las pérdidas que se relacionan con el tiempo de trabajo, desarrollo de la producción, atención médica y recuperación de los trabajadores o empleados. En el campo laboral el Perú creció económicamente lo que permitió el incremento de la formalización del empleo en 2,4% entre el mes de abril del 2013 al mes de marzo de 2014, en Lima y alrededores, los 3 primeros meses del 2019 se observa una variación del 6,6%. Además, con la ley de SST, los empresarios deben avalar los recursos y posiciones que cuiden la

seguridad y salud de sus empleados por medio del fomento de programas de gestión y comunicar al Ministerio de trabajo las enfermedades ocupacionales e incidentes de trabajo que se presenten en sus organizaciones.

Así mismo, Cardenas et al. (2020) señalaron en su investigación en ocho provincias del Perú, sobre incidentes laborales, en los años 2000 al 2014 la ocurrencia de 45,291 accidentes reportados por Es salud (seguro social del Perú), de los cuales las caídas de altura, golpes, lesiones en el tórax, lesiones en los miembros superiores, están asociados al sexo, a la edad y a la antigüedad laboral. Los accidentes laborales encabezan la preocupación de las empresas a nivel mundial, debido a su repetición y consecuencias nefastas. El registro del ministerio de trabajo no refleja la cifra exacta de accidentes ocurridos y que son reportados ante otras instituciones del país. De acuerdo a los registros hospitalarios, se obtiene que más de la tercera parte de accidentes ocurren en hombres con un promedio de edad de 36,2 años, la mayor incidencia se da en Lima 43.6%, Piura 24.96%, Chiclayo 4.88%, Moquegua 4.92%, Huancayo 9.66%, Huaraz 3.05%, Madre de Dios 1.59%. Las áreas con más lesiones son: abdomen o estómago 0.5%, cabeza 2.7%, extremidades superiores 44.9%, tórax o pecho 2.7% y extremidades inferiores 22.1%. Dentro de las causas de los incidentes laborales figuran, el estrés laboral, la edad, el sexo y dependiendo de las labores que realice cada organización y el tipo de herramientas y/o maquinarias que utilice las lesiones y accidentes varían, guardando relación directa con la no contemplación de las disposiciones de seguridad, no podemos dejar de mencionar que el 71% de los trabajadores en el Perú laboran en condiciones no adecuadas poniendo en peligro su salud física.

Por otro lado, Mejia et al. (2020) indicaron según su estudio en 14 clínicas ocupacionales, que en Perú las ciudades con mayor índice de incidentes laborales son según el siguiente orden: Huancayo 28 %, Piura 42%, Tacna 35%, Chimbote 37%, Ica 34%, Arequipa 35%, Cerro de Pasco 51%, y en menor medida les siguen Ayacucho, Loreto, Lima, Pucallpa, Trujillo, Puno y Cusco, de la muestra total 71.8 % fueron de sexo masculino, con edades entre 25 y 40 años, la principal causa de los incidentes son la distracción 66%, la falta de señalización de peligro 45%, preocupación por temas extra laborales 44%. Los trabajadores responsabilizan a la empresa por no señalar las zonas de peligro, no capacitarlos en charlas de prevención, incumplir las normas de seguridad y asumen su culpa por distraerse

durante sus labores, falta de atención y descuido, así mismo son conscientes de las consecuencias que originan los incidentes de convertirse en accidentes, como: repercusiones familiares, baja calidad de vida y perjuicio a nivel laboral ya que afecta su salud física y mental.

En el sector local, la empresa objeto de estudio no cuenta con una gestión de seguridad laboral (GSL), no planifica ni elabora estrategias de seguridad laboral que le permita identificar los trabajos de riesgo y a su vez tomar medidas preventivas con la finalidad de evitar daños, lesiones, y enfermedades que se presentan en el entorno de trabajo, no realiza capacitaciones, talleres, ni concientiza al personal sobre las medidas de prevención y de qué manera estas medidas aseguran su bienestar físico y mental. No prioriza el contar con una GSL que les de las pautas y procedimientos en la realización de su labor y que permita a todos los trabajadores prevenir y reducir el índice de los riesgos y accidentes laborales.

Por otro lado, los trabajadores se niegan a utilizar los equipos de protección personal (EPP), manifestando que son incómodos y obstaculizan su labor, no son responsables de sus decisiones en temas de seguridad y no le dan la debida importancia a preservar su integridad física. Como se observa, la realidad es una situación de falta de estrategias y políticas de seguridad laboral y de falta de conocimiento de las disposiciones de seguridad, así como el desinterés por parte de los trabajadores por preservar su salud. Debido a lo mencionado, las cifras por lesiones y accidentes siguen en aumento, perjudicando al trabajador y generando un alto costo a la organización en el pago de compensaciones por accidentes y la disminución de su competitividad.

En referencia a la investigación desarrollada esta consideró el siguiente problema general: ¿Qué relación existe entre la GSL y la PR de los colaboradores en una empresa de publicidad de Lima? Y de los siguientes problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la PR y las dimensiones cultura de seguridad, ley de seguridad laboral y el plan de seguridad?

En cuanto a la justificación teórica se consideró las teorías de diversos autores que en sus investigaciones comprueban mediante sus experiencias la relación que se da entre la GSL y la PR con la finalidad de preservar el bienestar y la protección del factor humano de la organización, así mismo permitió aportar nuevos conocimientos,

dio a conocer las causas o motivos que propician los riesgos laborales, a partir del estudio de la realidad actual, como la no aplicación de una GSL.

Metodológicamente, en este estudio utilizamos como técnica la encuesta, siendo los instrumentos 2 cuestionarios que fueron adaptados para recolectar la información a analizar sobre las variables y sus dimensiones, estos cuestionarios pueden ser aplicados nuevamente en estudios a futuro que permitan generar nuevos artículos, métodos e instrumentos de investigación, siempre resaltando la finalidad de mejorar la GSL y prevenir los accidentes. La justificación práctica del estudio brindó las estrategias, procedimientos, procesos y buenas prácticas de GSL con la finalidad de ejecutar medidas de prevención, reducir el índice de accidentes, desarrollar una cultura de seguridad y que sirva de ejemplo para otras empresas del rubro.

El objetivo general de la investigación fue determinar o establecer la relación que existe entre la GSL con la PR de los colaboradores en una empresa de publicidad de Lima, el cual tendrá los objetivos específicos señalados a continuación: Determinar la relación que existe entre la variable PR con las dimensiones cultura de seguridad, ley de seguridad y plan de seguridad.

En referencia a los antecedentes internacionales, López et al. (2022) en su estudio en la ciudad de El Salvador, tuvo como finalidad determinar o establecer la relación de una gestión de seguridad para prevenir y/o reducir riesgos e incidentes laborales. Como resultado señalan que una GSL y prevención disminuye los riesgos y lesiones laborales, su finalidad es alcanzar el bienestar de los empleados y de todas las personas que frecuenten la empresa.

Quiroz (2022) en su estudio en la ciudad de Guayaquil – Ecuador, en una planta de producción, tuvo como objetivo determinar la relación de una gestión de seguridad y plan de acción para disminuir y prevenir los riesgos. Utilizó una población de 79 trabajadores. Como resultado indica que la puesta en práctica del plan de acción de seguridad industrial logra mejoras en la PR ayudando a formular medidas óptimas para reconocer los riesgos laborales.

Zula (2019) en su estudio realizado en Chimborazo – Ecuador, tuvo como finalidad determinar la relación sobre el sistema de protección e higiene industrial para prevenir riesgos en la empresa Serviauto. La población estudiada fue de 20 trabajadores, el instrumento que utilizaron fue el cuestionario. Concluye que se debe

implementar un procedimiento de higiene industrial y protección para detectar y prevenir los accidentes.

Jaime (2018) en su estudio realizado en Ecuador, tuvo como meta determinar o especificar la relación entre la PR de trabajo y el reglamento de seguridad y salud ocupacional. La población estuvo compuesta por el total de trabajadores, el instrumento fue el cuestionario. La conclusión es el reglamento de seguridad logra reducir los siniestros ubicados en la institución, los mismos que sirven como pauta para identificar futuros sucesos de riesgo.

En referencia a los antecedentes nacionales, Anaya (2024) en su estudio de investigación tuvo como meta u objetivo definir o determinar la relación entre la planificación de la seguridad y salud en la prevención y disminución de accidentes en una empresa constructora en Huaraz. La población objeto de estudio fue de 50 trabajadores. Como resultado señaló que el plan de seguridad se vincula de forma importante en la detección y prevención de incidentes.

Huachin (2023) en su estudio realizado en Jicamarca, tuvo como objetivo determinar la relación de la GSL, salud ocupacional y ambiental para minimizar los índices de incidentes o accidentabilidad en las obras de saneamiento. Concluye que existe una relación entre la participación de los empleados en la GSL para lograr prevenir los incidentes laborales.

Silva (2023) en su investigación tuvo como objetivo determinar o establecer la relación entre la protección o la seguridad y salud ocupacional y los incidentes de los colaboradores en una planta Chancadora en Huancayo. Su población fue de 101 trabajadores, utilizó como instrumento el cuestionario. Sus resultados señalan que efectivamente es importante la GSL para evitar los accidentes en la planta.

Chayan (2023) en su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la GSL y los riesgos o siniestros laborales en una empresa constructora. La muestra fue de 60 personas y el instrumento utilizado fue el cuestionario, concluyó que efectivamente existe una relación entre ambas variables, la GSL y la PR para evitar los accidentes en la empresa constructora.

Rojas (2022) en su estudio tuvo como objetivo determinar o definir la relación entre la GSL y el control de los accidentes en la cantera Jicamarca - Chosica. Utilizó

una población de 27 trabajadores, el instrumento fue el cuestionario. Como resultado señala que con una idónea GSL se podrá controlar la ocurrencia de incidentes o accidentes.

Ortega (2020) en su investigación realizada en una empresa constructora en San Isidro, tuvo como objetivo determinar o definir la relación entre la GSL ocupacional y los peligros laborales. La población que utilizó fue de 82 colaboradores, el cuestionario fue el instrumento empleado. Como conclusión señala que la GSL se relaciona con los riesgos o amenazas laborales de manera mesurada logrando reducir los peligros.

La variable gestión de seguridad laboral (GSL), según Biermann-Teuscher et al. (2024) señalaron que son procedimientos, estrategias, reglas que guían las prácticas seguras aplicadas a diferentes entornos, donde participan personas motivadas por objetivos comunes, en un clima de confianza que es resultado de un liderazgo siempre atento a las inquietudes y seguridad de sus trabajadores. Los accidentes pueden aparecer en cualquier momento, una buena GSL, analiza, previene, corrige, capacita y confía en su personal al saber que están preparados para hacer frente a situaciones complejas de inseguridad.

Así mismo, Tan et al. (2023) indicaron sobre la GSL son las medidas y procesos que adoptan los empleadores para brindar a sus trabajadores un entorno laboral seguro, como capacitaciones, supervisiones, la entrega de herramientas en buen estado, equipos de protección, logrando así preservar la seguridad y garantizar el bienestar de su personal, reduciendo los accidentes de trabajo. La GSL guarda relación directa con el nivel de compromiso de los trabajadores, el cual se consigue cuando el empleador prioriza buenas prácticas de seguridad en la organización, es aquí cuando todos los integrantes desempeñan bien su función como agentes de su propia seguridad. Una buena GSL genera emociones positivas en el personal, desarrollando en ellos la motivación laboral con todos los beneficios que esto implica a nivel personal (mejores ingresos) y organizacional (aumento de la productividad).

A su vez, Soykan (2023) señaló sobre la GSL, se ocupa de mejorar la seguridad de los trabajadores, protegiéndolos de accidentes y lesiones laborales, su principal objetivo es que el personal se sienta seguro y protegido mientras desarrolla

su labor dentro como fuera de la organización, busca alcanzar niveles óptimos de seguridad logrando así un trabajo de mejor calidad y el aumento de la productividad.

Del mismo modo, García et al. (2023) indicaron sobre la GSL, le permite a la organización detectar malas prácticas de seguridad, contar con un personal capacitado, competente y comprometido con su seguridad, mejorar las condiciones o situaciones en las que los empleados realizan su labor, contribuyendo a tener entornos de trabajo más seguros, analizar y detectar los posibles riesgos y reducir el origen de los accidentes, así como bajar su índice de ocurrencia (Cangahuala & Salas, 2022).

Al respecto, Fagua – Quessed et al. (2018) señalaron que la seguridad en el trabajo está definida por la OIT como una doctrina dirigida a evitar o reducir los accidentes laborales y fomentar la salud tanto física como mental de los trabajadores (OIT, 2011) siempre orientado al bienestar de los empleados, la ausencia de una GSL trae consecuencias negativas como un entorno laboral inseguro (Vinodkumar & Bhasi, 2011; Pérez – Fernández, 2014). Las prácticas de seguridad laboral buscan garantizar condiciones y ambientes seguros para los colaboradores donde se respeta el derecho a un trabajo digno (Hernández, 2017; Palma et al., 2017). Los beneficios de las prácticas de seguridad son aumentar en la organización la competitividad y la productividad (Matabanchoy, 2012). La GSL permite adoptar las medidas correctas con el propósito de mejorar la repercusión de los objetivos planeados por la organización, las medidas deben ser adaptables a los cambios y a las normas legales (Molano & Arévalo, 2013; Lizarazo et al., 2011)

La teoría de la seguridad y salud en el trabajo planteada por Wang et al. (2019) señala que la seguridad obedece a sistemas de gestión que involucra la participación de personas, equipos y herramientas en actividades conjuntas, la causa de los problemas de seguridad se da por cambios en los procesos o estructuras, por la presencia de factores dañinos que generan inestabilidad, por la falta de coordinación, liderazgo, comunicación en el trabajo conjunto, la suma de estos elementos generan la ausencia de seguridad.

Respecto a la definición de las dimensiones de la variable 1, cultura de seguridad, Tetzlaff et al. (2021) señalaron que va unida a prácticas seguras para reducir el número de incidentes y accidentes laborales, su objetivo principal es

desarrollar estrategias para prevenirlos, detectar los posibles riesgos y actuar antes de que ocurran. El compromiso de los colaboradores, sus actitudes, ética, experiencias, los valores que los empleadores creen en su personal sobre seguridad, el respeto por las normas de seguridad, el desarrollo de competencias o habilidades mediante la capacitación, que les facilite ser un personal altamente competente en seguridad, son los puntos que favorecen el establecimiento de una cultura de seguridad en la organización.

Así mismo, Mella et al. (2020) señalaron sobre la cultura de seguridad en una compañía, que es importante para prevenir eventos negativos, su medición nos da luces sobre los puntos débiles a reforzar en temas de seguridad e implementar estrategias para aumentarla. La Alianza Mundial para la seguridad del paciente la define como las habilidades, comportamientos, actitudes que guían el accionar de los trabajadores y determina su grado de compromiso en busca de su propio beneficio a nivel de seguridad, así como el de la empresa.

A su vez, García et al. (2023) indicaron sobre la Ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783, que resalta la obligatoriedad de los empleadores de velar por el bienestar de sus empleados protegiéndolos y comunicándoles los peligros a los que se enfrentan en el desarrollo de su labor (Lancho, 2021). La ley 29783 permite a las instituciones del estado fiscalizar y sancionar a las organizaciones que irrespeten las normas y leyes de seguridad y fomenta la formación de una cultura de seguridad con la finalidad de prevenir riesgos.

En relación a la dimensión ley de seguridad, Miñan-Olivos (2020) señaló que en el año 2011 en el Perú se decretó la Ley N° 29783 que contempla varios principios, destinados a conservar en los trabajadores su seguridad mediante la prevención, la ley aplica a todas las empresas del país, el estado garantiza la cooperación entre el empleador y los empleados para alcanzar este fin. La ley 29783 da a conocer los requisitos que la empresa debe cumplir, como la creación de un comité de seguridad, reglamentos, tiempos de ejecución y toda la normativa que la empresa debe llevar a cabo para evitar lesiones o accidentes en su personal.

Sobre la dimensión plan de seguridad, Gonzalez et al. (2023) señalaron que es una gestión documental, por medio del cual el empresario o empleador implementa todos los procesos de seguridad en el trabajo, se considera la intervención de todos

los involucrados, trabajadores y representantes, una de sus funciones es cumplir con la normativa legal, controlar los riesgos e ir disminuyendo de manera continua la ocurrencia o presencia de los incidentes laborales. El plan de seguridad propone medidas de seguridad, para enfrentar de manera rápida y eficiente las incidencias que se presenten en el sector laboral y que afecte a los trabajadores (Vásconez 2010, Xiong et al., 2021).

Del mismo modo, Rojas (2020) señaló que el plan de seguridad es una serie de procedimientos que elabora la organización teniendo como base la PR, se establece en un tiempo y considera la realización de cambios necesarios que se adapten a la situación actual, el plan debe considerar la fecha de ejecución de los proyectos, los objetivos trazados, responsabilidades, ejecución, identificación de peligros, medidas a tomar frente a los riesgos o emergencias, capacitación, supervisión constante y debe ser de conocimiento de todos los integrantes de la organización.

En relación a la prevención de riesgos (PR) la teoría del Dominó, según Briceño (2024) indicó que los accidentes son consecuencia de una serie de acciones que siguen un orden, estructura o niveles, lo compara con un juego de dominó donde cada ficha dispuesta en fila simula las fallas mecánicas, la interacción humana y su gestión que conlleva dificultades, errores, influencia de factores externos, cambios no previstos, al eliminar la pieza que causa el problema se detiene la reacción en cadena que propicia entornos inseguros y provoca los accidentes, esta teoría fue planteada por Heinrich et al, (1980) y Heinrich y Stone (1931) ellos señalaban que los accidentes siguen una secuencia y son causales.

Así mismo, los autores Min et al. (2023) señalaron que la PR tiene como principal objetivo, reducir o eliminar los agentes que representen un peligro en el lugar de trabajo, está relacionada directamente con una gestión de SST. Una gestión eficiente reduce los riesgos que atenten contra la salud (Mock et al., 2017), una de sus estrategias es verificar el certificado de seguridad de los EPP (casco, botas, lentes, guantes, etc) y de las herramientas o maquinarias, con la finalidad de cerciorarse que cumplan con los estándares de calidad y brinden todas las condiciones de seguridad para sus usuarios. Utilizar EPP y maquinaria segura

descartan los riesgos y agentes inseguros causantes de accidentes, lo cual es idóneo en la PR.

Al respecto, Walters et al. (2022) definen la PR como las acciones que refuerzan y permiten alcanzar la seguridad y preservar la salud en el trabajo, se sirve de competencias que garanticen el uso de prácticas seguras y cuenta con aliados como las diferentes profesiones y personal altamente calificado en temas de seguridad, brindando un apoyo al empleador dentro y fuera de la organización. En un término más amplio la prevención se relaciona con la reinserción laboral, reduciendo el nivel de ausencias por accidentes. Abarca temas relacionados directamente a la salud laboral y psicológica, está integrada directamente con la gestión de SST.

A su vez, Dyreborg et al. (2022) señalaron sobre la variable PR, está definida como las intervenciones que se toman intencionalmente con el fin de acortar la presencia de accidentes y evitar consecuencias como el ausentismo y la incapacidad laboral (Robson et al., 2001). La PR generalmente va orientada a corregir las actitudes del personal ante al peligro y a capacitar al personal en prácticas seguras frente a los riesgos para poder controlarlos. Las estrategias y procesos relacionados a seguridad deben enfocar sus esfuerzos en mejorar los entornos de trabajo y brindarles a los trabajadores equipos de protección, maquinarias y herramientas adecuadas, todos en buen estado que garanticen su seguridad, es así que se contribuye a una prevención de riesgo eficaz.

Así mismo, Díaz (2018) señaló sobre la PR que son medidas o acciones que se hacen en los distintos niveles o etapas de las tareas de la empresa, tienen como finalidad evitar o disminuir los riesgos que conllevan algunos trabajos. Riesgo laboral: probabilidad de que un trabajador se vea afectado por un daño que conlleve la realización de una tarea, la gravedad del daño dependerá del riesgo de la labor.

En relación a las dimensiones de la variable 2, reducción de accidentes laborales, Kan et al. (2021) señalaron que son el resultado de contar con estrategias, protocolos, normas, programas que estén contemplados en una GSL que permitan ubicar los riesgos potenciales y actuar para disminuirlos o eliminarlos, solo así se logra una reducción significativa en el porcentaje de accidentes. El personal debe ser consciente y conocer los riesgos a los que está expuesto, la cultura de seguridad les permite mantener su bienestar mediante la utilización de equipos de protección,

realizar prácticas seguras, contar con personal asignado para supervisar y guiar el trabajo riesgoso, entornos laborales seguros y por consiguiente reducir los peligros que conllevan la realización de su labor.

De igual manera, Tortorella et al. (2020) señalaron que los accidentes laborales se originan por la mala distribución y planificación del trabajo, implementar una gestión de riesgos permite reducir los accidentes laborales, localizar los riesgos potenciales y tomar medidas para eliminarlos. Capacitar a los trabajadores en PR, desarrollar en ellos buenas prácticas para seguir los procedimientos en la ejecución de sus funciones, evita que cometan errores o accidentes que ponen en riesgo su bienestar. La organización y los trabajadores deben coordinar esfuerzos en el desarrollo de las estrategias o gestión de riesgos y tomar medidas que aseguren su seguridad y salud.

Respecto a la dimensión uso de equipos de protección personal (EPP), Pisu et al. (2024) señalaron que son la primera barrera que protege al personal de los riesgos en el trabajo y los previene de lesiones (Ammad et al., 2021). Para mejorar la seguridad, el control en el uso de los EPP debe estar incluido en los planes de seguridad, se deben considerar todas las condiciones y entornos en los que el trabajador ha de llevar a cabo su labor para brindarle los EPP adecuados y alcanzar los estándares de seguridad planteados. Es común que los trabajadores aduciendo incomodidad para ejecutar su labor no usen los EPP, lo cual demuestra la ausencia de una cultura de seguridad (Li et al., 2017, Wong et al., 2020)

Además, Kursunoglu et al. (2022) indicaron sobre los EPP, que son prendas o aparatos que usan los trabajadores para protegerse de los riesgos como accidentes o productos nocivos para su salud. Los EPP deben estar en buen estado de conservación y ser los adecuados para cada labor. La mayoría de veces el no usar los equipos o no usarlos correctamente trae consecuencias nefastas para el trabajador, convirtiéndose en la primera causa de accidentes laborales, el empleador es quién entrega los equipos de protección correctos a su personal. Los inconvenientes que ocasiona el uso incorrecto como obstaculización de la visibilidad, dificultad de movimiento y sensación de falta de aire se solucionan mediante la capacitación en el uso de los EPP porque les brinda los conocimientos para usarlos sin que obstaculice su labor.

Sobre la dimensión compromiso, Tan et al. (2023) la definen como la percepción que tienen los trabajadores frente a la GSL, si la percepción es positiva desarrolla en ellos una sensación de pertenencia con la organización a la cuál ven como un segundo hogar, si esta gestión es eficaz en temas de salud y seguridad la organización gana el compromiso y confianza de los trabajadores, lo cual aporta beneficios en el desarrollo de su trabajo, un personal motivado tiende a ampliar sus conocimientos y habilidades a nivel profesional y personal, mejora sus emociones, la lealtad hacia su organización y su compromiso para preservar su bienestar y seguridad.

Al respecto, Fruhen et al. (2022) señalaron que el grado de compromiso de seguridad y disminución de accidentes de los empleados dependerá del comportamiento que tenga su líder en temas de seguridad y la confianza que les inspire respecto a su protección, un líder que valora y motiva a su personal logra desarrollar un clima laboral positivo, generando así el compromiso de los colaboradores con su organización, este compromiso les permite desarrollar su labor de manera óptima, respetando las normas e indicaciones dadas, incluidas las relacionadas a su seguridad y PR. (Meyer & Allen, 1991, Fruhen et al., 2019) señalan respecto a la seguridad del líder 3 compromisos, el primero es el afectivo: el líder se preocupa por mantener a salvo a su equipo, el segundo es el normativo: basado en acciones correctas, que prioriza la seguridad y el tercero el calculador: que prioriza la seguridad para beneficio de la organización.

El presente estudio, nos muestra las falencias y desafíos a nivel de GSL, si bien en el país contamos con un marco legal que es la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo N°29783, estas normas son cumplidas por las grandes compañías y en menor medida por las medianas y pequeñas empresas, lo que deriva en un mayor porcentaje de accidentes laborales. La implementación en las organizaciones de una cultura de protección, capacitaciones constantes, mejora de los procesos o procedimientos, planes de seguridad, controles y supervisiones son estrategias fundamentales a desarrollar con la finalidad de reducir o prevenir los siniestros laborales.

La hipótesis general es: Existe una relación directa y significativa entre la GSL y la PR de los colaboradores en una empresa de publicidad, Lima 2024, las hipótesis

específicas fueron: a) Existe una relación directa y muy significativa entre la cultura de seguridad con la PR de los colaboradores, b) Existe una relación directa y significativa entre la aplicación de la ley de seguridad laboral con la PR de los colaboradores, c) Existe una relación directa y significativa entre el plan de seguridad con la PR de los colaboradores.

## II. METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo básica, esta investigación profundiza nuestro conocimiento mediante la recopilación de datos y permite formular nuevas teorías partiendo de las que ya existen, Zúñiga et al. (2023) la definen como la investigación que no brinda soluciones ni resuelve problemas, amplía el entendimiento, expande el conocimiento, es la base de otros tipos de investigación. El diseño del estudio fue no experimental, según Arias (2021) no se alteran ni manipulan las variables, solo se observan en su entorno y situaciones reales para posteriormente ser analizadas, esta investigación es de corte transversal, la información fue recogida en una sola oportunidad y las variables fueron descritas en un período establecido, a decir de Manterola et al. (2023) los estudios de corte transversal se caracterizan porque las mediciones en su totalidad se hacen en una sola vez, no se realiza la búsqueda de más información en otras oportunidades.

El enfoque fue cuantitativo, se recolectó la información mediante instrumentos, los datos proporcionados se analizaron estadísticamente, al respecto Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) señalan que la investigación cuantitativa se caracteriza por recolectar y estudiar datos estadísticos para responder a las interrogantes de la investigación, explicar y buscar relaciones entre las variables y probar hipótesis. La investigación tuvo un nivel correlacional simple, el objetivo fue establecer o determinar la relación entre las 2 variables, a entender de Hernández-Sampieri et al. (2018) el nivel correlacional mide como se relacionan o asocian dos variables o conceptos en el mismo entorno, es decir cómo reacciona una variable ante el actuar de la otra variable.

Variable 1 Gestión de seguridad laboral, según Karanikas et al. (2022) se refiere a un sistema completo para gestionar y garantizar la seguridad en la organización, abarca desde la detección de riesgos, prevención y capacitación de los empleados para que se comprometan a trabajar por su seguridad y la de todo el personal que conforma la organización.

La operacionalización de la variable 1 se ejecutó en 3 dimensiones, siendo estas: cultura de seguridad, ley de seguridad laboral y plan de seguridad, con los siguientes indicadores: clima laboral, capacitación continua, desarrollo de competencias,

responsabilidad del empleador, normas de prevención, política nacional de seguridad en el trabajo, la variable GSL será medida a través de un cuestionario con 18 ítems.

Variable 2 Prevención de riesgos, Bolaños (2021) hace referencia a adoptar una cultura y un plan de seguridad que regule todas las acciones de los empleados con el propósito de velar por su salud y seguridad, conociendo y eliminando todos los elementos y condiciones que representen peligros para el bienestar del colaborador, la PR debe estar integrada a una gestión de seguridad eficaz. La Organización Internacional del trabajo (OIT) en su convenio 155 regula los temas de seguridad. La PR busca mejorar la productividad, a menor presencia de riesgos, entornos laborales más seguros y menos probabilidades de accidentes.

La operacionalización de la variable 2 se ejecutó en 3 dimensiones: reducción de accidentes laborales, uso de EPPS y compromiso, con los siguientes indicadores: sobre carga laboral, detección de riesgos, eliminación de riesgos, equipos de protección, herramientas seguras, uso adecuado de equipos, prácticas saludables, responsabilidad y comportamiento seguro, la medición de la variable PR será a través de un cuestionario con 18 ítems.

En relación a la población de estudio es finita, está formada por 52 personas, comprendida por el personal de producción, administrativo, jefaturas y gerentes, según Hernández-Sampieri et al. (2018) la población es el total de individuos a estudiar, comparten las mismas características que son objeto de estudio, hablamos de población infinita cuando no se puede contar el tamaño de la población, la investigación censal incluye a toda la población. La población es la agrupación de elementos con las mismas especificaciones (Chaudhuri, 2018 y Lepkowski, 2008b).

La muestra está definida por Hernández-Sampieri et al. (2018) como el sub conjunto que representa a la población o universo de donde se obtendrá la información para el estudio. En esta investigación no se utilizó una muestra ya que el número de trabajadores del presente estudio es menor a 100, por lo que se realizó una investigación censal.

En referencia al muestreo Hernández-Sampieri et al. (2018) señala que consiste en determinar sobre que o quienes se recogerá la información, deben guardar relación con el problema planteado y el ámbito del estudio, forma parte de la muestra. Para la investigación no fue necesaria utilizar la técnica del muestreo ya que se realizó una

investigación censal. La unidad de análisis fue cada uno de los trabajadores de la empresa.

La técnica para recoger datos sobre las variables fue la encuesta, como indica Medina (2023) es el procedimiento que permite recopilar la información de una población para conocer su opinión sobre un tema en particular, comprende las preguntas y respuestas que mantienen una relación con las variables estudiadas.

Como instrumento para la primera variable se usó un cuestionario que consta de 18 ítems con la escala de tipo Likert, el cuestionario es la representación impresa o digital de las preguntas que pueden ser abiertas o cerradas, donde se registra la opinión de las personas que participan de la encuesta, como señala (Medina, 2023) los instrumentos de investigación permiten recopilar información precisa y obtener conclusiones validas y confiables. La medición fue del 1 al 5, donde (1) Nunca, (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre, se obtuvieron los datos de los empleados de la compañía, sobre la variable GSL.

Como instrumento para la segunda variable se usó un cuestionario que consta de 18 ítems con la escala de tipo Likert. La medición fue del 1 al 5, donde (1) Nunca, (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre, se consiguió la información de los trabajadores de la compañía sobre la variable PR.

Para determinar la validez de los instrumentos, se recurrió al juicio de validación de 3 expertos, quienes revisaron y aprobaron la totalidad de los ítems de los instrumentos presentados, verificando los criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, los expertos dictaminaron que los instrumentos son aplicables para la investigación.

Para lograr la confiabilidad, los resultados fueron sometidos a un método confiable, se utilizó la aplicación del Alfa de Cronbach, para la variable 1 el resultado fue 0.778 y para la segunda variable 0.767. Esto significa que ambas fueron confiables en sus resultados. A decir de (Hernández -Sampiere & Mendoza, 2018) el valor que obtenga el instrumento debe ser mayor a 0.75 para que sea confiable. Según (Rodríguez et al., 2020) actualmente existen programas estadísticos que permiten calcular la confiabilidad, el SPSS v.21 calcula el coeficiente alfa de Cronbach de forma rápida y simple.

Con relación al método de análisis de resultados se empleó el software estadístico SPSS v.21, el análisis de base de datos fue a través de estadísticas descriptivas, mediante el uso de tablas y gráficos de barras elaboradas en el programa Microsoft Excel, las que brindan contenido específico sobre la población estudiada, seguidamente para el análisis estadístico y determinar la correlación de las 2 variables GSL y PR se utilizó el estadístico Rho de Spearman, según (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) los coeficientes Rho de Spearman de siglas  $r_s$ , son medidas de correlación de las variables que permite ordenarlas por orden o rangos.

En referencia a los aspectos éticos, se ha tomado en cuenta la RCU N° 470-2022-UCV, la información contenida en la presente investigación fue sujeta al rigor científico, los resultados son confiables, la actuación del investigador durante la realización del presente estudio ha sido desarrollado de forma honesta.

Se ha respetado la voluntad y libre consentimiento de todos los participantes de la investigación, manteniéndose en reserva su anonimato, todos los participantes fueron tratados con respeto.

Las fuentes citadas de los textos de otros autores en la elaboración de la investigación se han realizado mediante las normas APA 7ma edición, se respetó la propiedad intelectual.

Para el desarrollo de esta investigación se tiene en cuenta una conducta responsable en todos los aspectos establecidos normativamente. La información recogida a través del instrumento no fue manipulada ni tampoco alterada. Además, se ha tenido en cuenta una aplicación escrupulosa de la normativa vigente de la universidad.

### III. RESULTADOS

Como se observa en la tabla 1 y figura 1 (anexo), la cantidad de personas que perciben la GSL como medio, son 21 los cuales representan el 40,4%, por otro lado el 26.9% de colaboradores, es decir 14 de ellos, perciben la GSL como bajo. Se puede apreciar una desigualdad o diferencia relativa entre los que distinguen o perciben la GSL medio ante los que la distinguen como bajo.

**Tabla 1.**

*Niveles para la gestión de la seguridad laboral (GSL)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
GESTIÓN DE LA S. BAJO	14	26,9	26,9	26,9
GESTIÓN DE LA S. MEDIO	21	40,4	40,4	67,3
GESTIÓN DE LA S. ALTO	17	32,7	32,7	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Como se observa en la tabla 2 y figura 2 (anexo), la cantidad de trabajadores que perciben la PR como alto son 28, los cuales corresponden al 53,8%, por otro lado, el 17,3% de colaboradores; es decir; 9 de ellos perciben la PR como medio. Se puede contemplar una gran diferencia o desigualdad entre los que perciben la PR alta ante los que la distinguen como media.

**Tabla 2.**

*Niveles para la prevención de riesgos (PR)*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
PREVENCIÓN R. BAJO	1	28,8	28,8	28,8
PREVENCIÓN R. MEDIO	9	17,3	17,3	46,2
PREVENCIÓN R. ALTO	28	53,8	53,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

En referencia a la variable GSL y sus dimensiones, se consigue apreciar en la tabla 3 y figura 3 (anexo), que los valores mayores de acuerdo al nivel corresponden a ley de seguridad, los cuales se encuentran en un nivel medio con un valor de 53,8%, por su parte cultura de seguridad se encuentra en un nivel bajo con un valor de 42,3%. Por otro lado, en referencia a los valores menores, plan de seguridad se ubica en un nivel bajo con 19,2%, ley de seguridad y cultura de seguridad se ubican en un nivel alto con 17,3% respectivamente.

**Tabla 3.**

*Niveles para las dimensiones de la GSL*

	Cultura de seguridad		Ley de seguridad		Plan de seguridad	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	22	42,3	15	28,8	10	19,2
Medio	21	40,4	28	53,8	21	40,4
Alto	9	17,3	9	17,3	21	40,4

En referencia a la variable PR y sus dimensiones, se logra mirar en la tabla 4 y figura 4 (anexo), que los valores mayores de acuerdo al nivel corresponden a reducción de accidentes y compromiso los cuales se encuentran en un nivel medio con valores de 61,5% y 51,9% respectivamente. Por otro lado, en referencia a los valores menores, reducción de accidentes y uso de EPP se ubican en un nivel bajo con valores de 15,4% y 23,1% respectivamente y compromiso se encuentra en un nivel alto con valor de 13,5%.

**Tabla 4.**

*Niveles para las dimensiones de la Prevención de riesgos*

	Reducción de accidentes		Uso de EPPS		Compromiso	
	N	%	N	%	N	%
Bajo	8	15,4	12	23,1	18	34,6
Medio	32	61,5	23	44,2	27	51,9
Alto	12	23,1	17	32,7	7	13,5

## ANÁLISIS ESTADÍSTICO

### Prueba de hipótesis

#### Hipótesis general:

**H<sub>i</sub>:** Existe relación directa y moderada entre la gestión de seguridad laboral y la prevención de riesgos de los colaboradores.

**H<sub>o</sub>:** No existe relación entre la GSL y la PR de los colaboradores.

Nivel de confianza de la investigación: 95%

Error de la investigación: 5% (0,05)

Estadístico de prueba: Rho de Spearman

En la tabla 5, se puede apreciar que se alcanzó un valor sig = 0,000 el cual es menor a 0,05 y por la regla de decisión podemos señalar que existe suficiente demostración estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación, la misma que indica que existe relación entre la GSL y la PR, se puede apreciar que se consiguió un valor positivo  $r = 0,706$  me confirma que es una relación o vinculación directa, de la misma forma este valor de  $r$ , me señala que la relación es muy significativa, la relación entre variables es fuerte.

#### Tabla 5.

*Prueba de Rho de Spearman para la gestión de seguridad laboral y prevención de riesgos*

		NIVELES PARA GESTIÓN DE S.	NIVELES PARA PREVENCIÓN DE R.
NIVELES PARA GSL	Coeficiente de correlación	1,000	,706**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
NIVELES PARA PR	Coeficiente de correlación	,706**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

### Hipótesis específica 1:

**H<sub>i</sub>:** Existe relación directa y fuerte entre la cultura de seguridad con la prevención de riesgos.

**H<sub>o</sub>:** No existe relación entre la cultura de seguridad con la PR

En la tabla 6, se puede apreciar que el valor sig resultó ser igual a 0,000 el cual es inferior a 0,05 por lo cual podemos confirmar que hay demostración estadística para rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación, la cual indica que hay relación o vínculo entre la cultura de seguridad con la PR. Por otro lado, el valor  $r = 0,590$  cuyo valor es positivo corrobora estadísticamente que la relación es directa. Finalmente, este valor “r” describe la relación como significativa, en la hipótesis se había supuesto una relación muy significativa.

**Tabla 6.**

*Prueba de Rho de Spearman para la dimensión cultura de seguridad y la PR*

		NIVELES PARA CULTURA DE S.	NIVELES PARA PREVENCIÓN DE R.
NIVELES PARA CULTURA DE SEGURIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,590**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
NIVELES PARA PR	Coeficiente de correlación	,590**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

### Hipótesis específica 2:

**H<sub>i</sub>:** Existe relación directa y moderada entre la aplicación de la ley de seguridad laboral con la prevención de riesgos.

**H<sub>o</sub>:** No existe relación entre la aplicación de la ley de seguridad laboral con la PR

En la tabla 7, se puede contemplar que el valor sig resultó ser igual a 0,000 el cual es menor a 0,05 por lo cual podemos confirmar que hay prueba estadística para rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis de investigación, la cual indica que hay relación entre la ley de seguridad con la PR. De la misma forma, el valor positivo de "r" corrobora que es una relación o vinculación directa, por lo tanto, si se considera la tabla de valoración del coeficiente de Rho de Spearman veremos que el valor  $r = 0,557$  indica una relación significativa como se supuso en la hipótesis.

### Tabla 7.

*Prueba de Rho de Spearman para la dimensión ley de seguridad y la PR*

		NIVELES PARA LEY DE SEGURIDAD	NIVELES PARA PREVENCIÓN DE RIESGOS
NIVELES PARA LEY DE SEGURIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,557**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
NIVELES PARA PR	Coefficiente de correlación	,557**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

### Hipótesis específica 3:

**H<sub>i</sub>:** Existe relación directa y moderada entre el plan de seguridad con la prevención de riesgos.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el plan de seguridad con la PR

En la tabla 8, se puede observar que el valor sig resultó ser igual a 0,000 el cual es menor a 0,05 por lo cual podemos confirmar que hay prueba estadística para rechazar la hipótesis nula y confirmar la hipótesis de estudio, la cual indica que hay relación entre el plan de seguridad con la PR. También se observa que “r” tiene un valor positivo lo que confirma que la correlación o vinculación es directa, el valor obtenido para  $r = 0,524$  señala que la relación es significativa, tal como se supuso en la hipótesis de investigación.

### Tabla 8.

*Prueba de Rho de Spearman para la dimensión plan de seguridad y PR.*

		NIVELES PARA PLAN DE S.	NIVELES PARA PREVENCIÓN DE R.
NIVELES PARA PLAN DE SEGURIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,524**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	52	52
NIVELES PARA PR	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	52	52

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados del presente estudio, en una empresa de publicidad de Lima en relación a la gestión de seguridad en el trabajo revelaron que 21 trabajadores es decir el 40,4% de la población, estiman que la gestión obtiene un nivel medio, 17 trabajadores correspondientes al 32,7% de la población consideran la gestión en un nivel alto y 14 colaboradores es decir el 26.9% señalan que la gestión alcanza un nivel bajo. En consecuencia, se observa que el nivel de la gestión de seguridad para los colaboradores de la empresa de publicidad se ubica en un nivel medio. Estos resultados se asocian con el estudio realizado por (Zula, 2018) que estableció en un 50% efectiva la GSL, mientras un 20% estima que el sistema de seguridad no alcanza a prevenir la ocurrencia de accidentes, afirma así mismo que una GSL bien aplicada aumenta la eficiencia de la capacitación ocupacional en temas de salud y seguridad, preparando a los colaboradores en identificación de amenazas y su correspondiente accionar, es así como se logra un entorno de trabajo positivo, el mejoramiento de las etapas en los procedimientos y el acrecentamiento de la productividad en la organización.

Los resultados de este análisis se asocian con la teoría de Bierann-Teuscher et al. (2024), la GSL en una organización permite elaborar procedimientos que favorecen el desarrollo de prácticas seguras, así como la capacitación, participación y confianza de los colaboradores, siempre en la búsqueda de garantizar su seguridad, seguros de que están en la capacidad de hacer frente a los riesgos inherentes a su labor y a todos los entornos de inseguridad.

En relación a la variable GSL y sus dimensiones, las puntuaciones mayores de cada una de ellas se encuentran en el nivel medio, siendo el orden el que se detalla a continuación; ley de seguridad 53,8%, cultura de seguridad 40,4% y plan de seguridad de igual manera en 40,4%. El nivel alto de las dimensiones de GSL se encuentra en plan de seguridad con 40,4%, ley de seguridad y cultura de seguridad con 17,3% respectivamente, Estos resultados se fundamentan con el estudio realizado por (Anaya 2024) en una empresa constructora de Huaraz, que concluye que el plan de seguridad, la capacitación y la ley de seguridad se encuentran en un nivel regularmente eficiente, manifestando que la gestión de seguridad no es efectiva en su totalidad, recalca que el plan de seguridad, la capacitación y la ley de seguridad

N° 29783 son un factor importante en la GSL orientada a la PR, permitiendo reducirlos, es necesario la colaboración de empleadores y empleados y su compromiso para cumplir las leyes y la normativa laboral con la finalidad de alcanzar una GSL eficiente y la satisfacción de los colaboradores. Asu vez sugiere a los representantes de la empresa mejorar el plan de seguridad, revisar las estrategias y procedimientos, tomando en cuenta las indicaciones de los colaboradores sobre los sectores que deben ser reforzados para llegar a ser eficientes en todo su proceso.

Respecto a la PR se obtuvo que 28 colaboradores que representan el 53,8% de la población, le dan a la PR un nivel alto, 9 colaboradores es decir el 17,3% le otorgan un nivel medio y 15 colaboradores que viene a ser el 28,8% se posiciona en un nivel bajo. En consecuencia, se pudo indicar que la PR para el personal de la empresa de publicidad se ubica en el nivel alto. Estos resultados se asocian con los realizados por (Huachin 2023 ) quien señala que la reducción de riesgos laborales se dan con una adecuada gestión de seguridad que contemple la ubicación y acciones ante los riesgos, al hacerles frente se atenúa la gravedad de los mismos, a su vez indica que es importante el papel del líder de la organización, que debe anticiparse a la realización de la labor y estar al tanto de la realidad organizacional tanto a nivel humano, de equipamiento y del entorno de trabajo, lo cual le permitirá brindar soluciones, siempre buscando el aporte y compromiso de todos los participantes.

Los resultados de esta investigación se asocian con la teoría del dominó, según (Briceño 2024) los accidentes obedecen a una secuencia que van desde fallas mecánicas, fallas humanas, imprevistos, errores, malas decisiones, falta de compromiso, entre otros, al retirar la pieza causante de los problemas, se rompe con la cadena que da origen a los accidentes, logrando llevar a cabo la PR y la disminución o reducción de incidentes negativos, brindando al colaborador un entorno más seguro y confiable para ejecutar su labor con eficiencia.

Respecto a las dimensiones de la variable PR, los valores mayores de cada dimensión se ubican en el nivel medio, los porcentajes siguen este orden, el mayor es reducción de accidentes con 61.5%, seguido de compromiso con 51,9% y por último uso de EPPS con 44,2%, el estudio resalta la importancia que los colaboradores le dan a la dimensión reducción de accidentes con un 61,5% de que así

logran prevenir riesgos, con los beneficios que esto implica a nivel organizacional, como es un buen clima laboral y su satisfacción personal.

Estos resultados concuerdan con el estudio de López et al. (2022) en su estudio concluyen que efectivamente la implementación de una GSL contribuye a aminorar la existencia de agentes dañinos que potencian el riesgo en el bienestar de los colaboradores, así mismo a minimizar la exposición a enfermedades propias del desarrollo de su labor, recalcan la importancia de detectar los riesgos mediante una gestión estructurada y organizada que contemple las medidas de PR necesarias que favorezcan la seguridad mental y física de todo el personal, mejorando su calidad de vida.

El uso de EPPS se sustenta en la teoría de Pisu et al. (2024) indicaron que son la primera defensa con la que cuenta el trabajador para hacer frente a los peligros a los que se encuentra expuesto, siempre deben ser los adecuados para cada labor a realizar y supervisar que cumplan con los estándares de calidad requeridos para salvaguardar la integridad de sus usuarios.

En referencia al objetivo general de la investigación fue determinar o establecer la relación entre la GSL y la PR, se decidió que existe relación entre dichas variables, ya que se alcanzó un valor sig = 0,000 inferior a 0,05 y un valor  $r = 0,706$  lo que confirma que es una relación directa, el valor  $r$ , me señala que la relación entre ambas variables es muy significativa. Esto significa, a la luz de los resultados que, mientras mejore la GSL en todas sus etapas de aseguramiento en la organización, en consecuencia, mejorará la PR cumpliendo su objetivo principal de controlar y aminorar la accidentabilidad en el entorno laborable.

Estos resultados se asocian con el antecedente de (Rojas, 2023), en su estudio de investigación obtuvo un valor sig = 0,000 y un valor de correlación  $r = 0,871$  valor que confirma una relación directa y fuerte entre las variables estudiadas. Indicando que con una GSL adecuada se logra controlar y prevenir de manera más efectiva la presencia de accidentes. En este antecedente los instrumentos fueron aplicados a la totalidad de la población, 27 empleados, siendo la empresa una cantera, los resultados se asemejan a los obtenidos en el presente estudio, una empresa de publicidad, los instrumentos fueron aplicados a una población de 52 trabajadores, si

bien el contexto de las organizaciones es diferente sus resultados en el valor de correlación se asemejan.

Así mismo el antecedente de Anaya (2024) evidenció la relación entre ambas variables con un valor sig= 0,000 y una correlación de valor  $r= 0,870$  lo cual demuestra una relación positiva alta y comprueba que la GSL influye de manera importante en la PR. El 68.6 % de la población le da un nivel regularmente eficiente, el 25.7% le da un nivel deficiente y el 5.7% la coloca en un nivel eficiente. este estudio se realizó en una empresa constructora, un ámbito diferente al del presente estudio y con una cantidad menor de participantes, pero coinciden en su apreciación sobre el nivel medio de la GSL y la PR.

El antecedente de Ortega (2020) encontró una significancia de valor sig= 0,000 y una correlación de valor  $r= 0,472$  evidenciando que existe una relación que es directa y moderada. La GSL se encuentran en un nivel regular, en esta empresa se realizan trabajos de altura, excavaciones y manipulación de cables de corriente, sus debilidades están enfocadas en las medidas de prevención, trámites legales y de documentos de control, su sistema de gestión no funciona de manera óptima, presenta deficiencias, las cuales se traducen en la presencia de riesgos no controlados. Dada la naturaleza de las actividades que realiza la empresa podemos explicar la diferencia del valor  $r$ , debido a que sus actividades implican un riesgo mayor en comparación con la empresa de publicidad, cuentan con un GSL, pero en un estado deficiente, comprobándose en los accidentes que sufre su personal en las obras que lleva a cabo.

Estos resultados se asocian con el estudio realizado por Quiroz (2022), señala que el 49% de la población pocas veces ponen práctica las normas de seguridad, el 27% nunca las aplica y un 19% siempre las practica. Argumenta la falta de conocimiento, sobreestimar la capacidad de reacción, ausencia de preventivistas, desorganización y desorden como la causa de estos resultados, sugiere programas de formación y aprendizaje en protección laboral.

El antecedente de Chayan (2023) evidenció entre ambas variables una relación baja positiva, lo que se determinó con el valor  $r= 0,333$  y una significancia de valor sig= 0,009 rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis de estudio, lo que significa de acuerdo a sus resultados que al mejorar la GSL se mejora el control y

prevención de los riesgos ocupacionales pudiendo eliminar las situaciones negativas en la empresa. La empresa estudiada se dedica a la construcción de viviendas, cuentan con una GSL en un nivel bajo, están expuestos a riesgos inherentes a los trabajos en altura y excavaciones, los mismos que incumplen las reglas de seguridad y control de requisitos, lo que explicaría la diferencia respecto a los resultados.

Estos resultados difieren con el estudio de Jaime (2018) donde el 43% de la población estudiada indica que cumple con la ejecución de los reglamentos y leyes de seguridad, mientras la mayor parte de la población en estudio 57% del personal declara no cumplirlas, colocando a la PR en una situación peligrosa. Señala que la aplicación de las leyes es de condición obligatoria, se le debe asignar el lugar que merece para llevar a cabo una PR efectiva, el proceso debe encaminarse a que todos las conozcan, siendo un trabajo prolongado pero necesario, la comunicación es una de las estrategias adecuadas para llegar a cumplir este objetivo.

Estos resultados se asocian con los estudios de Silva (2023), quien evidencio una relación significativa entre el planeamiento de la seguridad y la prevención de incidentes con una correlación de valor  $r = 0,589$  y un valor sig = 0,001 aceptando su hipótesis de investigación. La muestra estudiada fue de 101 personas y el instrumento que usó fue el cuestionario, si bien la muestra fue mayor y el entorno laboral diferente al del presente estudio, los valores evidenciados son similares.

Los resultados de la hipótesis general concuerdan con la teoría planteada por Min et al. (2023) que mencionó que el principal objetivo de la PR es disminuir los agentes que provoquen daño en los colaboradores, el uso de estrategias adecuadas como comprobar la calidad de los implementos de protección, usar herramientas de trabajo ideales para cada labor, el buen estado de mantenimiento de ambos equipos, detectar y eliminar los elementos inseguros, logrará alcanzar este objetivo.

En relación al objetivo específico 1 de la investigación fue el de determinar la relación entre la cultura de seguridad con la PR, se observó el valor sig= 0,000 que confirmó la relación entre la dimensión cultura de seguridad y la PR, el valor de correlación  $r = 0,590$  corrobora estadísticamente que la relación si es directa y muy significativa. Esto representa, a la luz de los resultados que, mientras mejore la cultura de seguridad en su fin de crear conciencia de protección personal, en

consecuencia, mejorará la PR como consecuencia de las buenas decisiones del equipo de trabajo respecto a su cuidado.

Los resultados concuerdan con la teoría de Tezlaff et al. (2021) que señala que la cultura de seguridad va de la mano con el compromiso de los colaboradores en la realización de prácticas seguras que buscan reducir los incidentes en el trabajo, mediante estrategias y capacitaciones, se logra desarrollar en los trabajadores actitudes, habilidades, competencias, el respeto por la normativa de seguridad y los hace responsables en el aseguramiento de su bienestar y el de todos los integrantes de la organización, tornando así el entorno seguro y primando el respeto por su vida y la de sus compañeros.

En referencia al objetivo específico 2 de la investigación, fue determinar o establecer la relación entre la ley de seguridad y la PR, según el valor logrado el nivel de significancia  $\text{sig} = 0,000$  señala que, si existe relación directa entre la ley de seguridad con la PR, el valor positivo  $r$  confirma que la correlación es directa, el valor  $r = 0,557$  indica que la relación si es significativa. Esto significa, a la luz de los resultados, que cuando mejore la práctica de los preceptos o leyes de seguridad en consecuencia, mejorará la PR.

Así mismo los resultados se fundamentan con lo mencionado por Dyreborg et al. (2022) señaló en su teoría sobre PR que son todas las medidas que se toman anticipadamente con el propósito de amparar la seguridad de los trabajadores en el entorno donde se encuentre desarrollando su labor, logrando así disminuir las consecuencias que conllevan sufrir accidentes, como son el ausentismo laboral y daños físicos que provoquen incapacidad.

En relación al objetivo específico 3 de la investigación, fue determinar o establecer la relación entre el plan de seguridad y la PR, se encontró el valor  $\text{sig} = 0,000$  existe relación entre el plan de seguridad con la PR, el valor de  $r$  es positivo lo que confirma que la relación es directa, el valor obtenido para  $r = 0,524$  demuestra que la relación si es significativa. Esto significa, a la luz de los resultados, que cuando mejore la aplicación del plan de seguridad en consecuencia, mejorará la PR.

Los resultados concuerdan con la teoría de Rojas (2020) quien señaló sobre el plan de seguridad que es una guía de procedimientos elaborado en la organización con el fin de ayudar en la PR, toma en cuenta procesos, pautas, tiempos de acción,

situaciones y considera cambios para cada realidad, así como un control o seguimiento, debe ser informado a todos los integrantes de la empresa y ejecutado en todas sus etapas.

Así mismo se explica con la teoría de Walters et al. (2022), quienes señalaron que la PR va de la mano de especialistas de distintas profesiones y prevencionistas que aportan una gran ayuda a los empleadores, logrando con sus estudios de especialización en seguridad, reducir los siniestros, evitando el aumento del ausentismo y las pérdidas humanas. La PR brinda a los componentes de la empresa protección respecto a su salud mental y física.

## V. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general, con el valor sig = 0,000 podemos señalar que existe suficiente estadística para confirmar la hipótesis de estudio, la cual indica que existe relación entre la GSL y la PR. De igual manera, el valor positivo  $r = 0,706$  me corrobora que es una relación directa y también me señala que la relación es significativa como se supuso inicialmente. Lo cual significa que, al mejorar la aplicación de la GSL, de igual manera se logra una PR más eficiente.

En relación al primer objetivo específico, se logró un valor sig = 0,000 el cual es inferior a 0,05 lo cual afirma que hay demostración estadística para confirmar la hipótesis de investigación, que indica que hay relación entre la cultura de seguridad y la PR. Por otro lado, el valor  $r = 0,590$  cuyo valor es positivo corrobora estadísticamente que la relación es directa. Finalmente, este valor "r" describe la relación no como muy significativa como se supuso inicialmente, sino como significativa. El mejoramiento en el desarrollo de la cultura de seguridad, repercute en una mayor PR en la organización.

En cuanto al segundo objetivo específico, se consiguió un valor sig = 0,000 aceptándose la hipótesis de investigación, la cual señala que si existe relación entre la ley de seguridad y la PR. El valor positivo  $r = 0,557$  me prueba que es una relación directa, de la misma forma ese valor de r, me demuestra que la relación como se había supuesto es significativa. Al mejorar la práctica de la ley de seguridad, de igual manera mejoran los niveles de eficiencia de la PR.

El tercer objetivo específico logró un valor sig = 0,000 el cual es inferior a 0,05 por lo cual podemos afirmar que hay prueba estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar o confirmar la hipótesis de estudio, la cual manifiesta que hay relación entre el plan de seguridad y la PR. Por otro lado, el valor  $r = 0,524$  cuyo valor es positivo corrobora estadísticamente que la relación si es directa. Finalmente, este valor "r" describe la relación como significativa como se había supuesto. Esto se puede traducir como que el mejoramiento y ejecución del plan de seguridad va a repercutir en la mejora de la efectividad de la PR en todo el entorno laboral, dentro como fuera de la organización.

## VI. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se sugiere al gerente general (GG) de la empresa, el desarrollo de una GSL laboral que contemple procesos, estrategias y políticas sobre seguridad, a la vez incluir controles y supervisiones sobre las medidas adoptadas, las mismas que deben ser adaptables a cada situación y realidad laboral, no todos los entornos son iguales o manejan las mismas variables. Como señaló (Soykan, 2023) una buena GSL prioriza la seguridad de los trabajadores logrando prevenir eficientemente las amenazas laborales.

**Segunda.** Se aconseja al GG, la capacitación permanente de los empleados, con el fin de desarrollar y fomentar una cultura de seguridad, la cual les permita decidir siempre por los procesos seguros y preserven así su vida e integridad. La cultura de seguridad favorece el desarrollo de competencias, actitudes, habilidades, confianza, mejora el clima laboral, a decir de (Tan et al., 2023). la empresa que se compromete con el bienestar de sus integrantes obtiene de ellos el compromiso con su organización.

**Tercera.** Se insta al (GG) de la empresa, la práctica de la ley de seguridad laboral, ley que promueve la PR y señala que la seguridad es responsabilidad del empleador como del empleado, establece la normativa legal que debe ser cumplida a cabalidad, desde el uso de equipos de protección adecuados, equipos o herramientas en buen estado de conservación, logrando convertir los entornos de trabajo en ambientes seguros y que el empleador asuma las obligaciones económicas a consecuencia de los accidentes o enfermedades ocupacionales, como señaló (Miñan-Olivos, 2020).

**Cuarta.** Se recomienda al GG, trabajar con un plan anual de seguridad laboral, que contenga todo el proceso de seguridad a ejecutarse, proceso que va desde estrategias, medidas, normas, fechas, responsables, control, seguimientos, así como también las posibles modificaciones o adaptaciones a llevarse a cabo dependiendo de cada realidad que se presente y sitúe en peligro a los integrantes de la organización, a decir de (Gonzalez et al., 2023) el plan de seguridad controla los pasos a seguir en la ejecución de la GSL.

**Quinta.** A nivel metodológico, se recomienda a los futuros investigadores, seleccionar el diseño de investigación que más se adecue a sus preguntas, al momento de plantear sus problemas y objetivos de investigación, definirlos con claridad,

consultar artículos científicos, tesis, libros y revistas de investigación, que brinden respuestas y sustento a estos problemas, en cuanto a los antecedentes considerar en la búsqueda, ambas variables de estudio, así como las dimensiones, para poder realizar una buena discusión respecto a los resultados que se han obtenido mediante adecuadas técnicas estadísticas, y para el recojo de información utilizar siempre instrumentos validados y confiables.

## REFERENCIAS

- Abdelrahim, R., Otitolaiye, V., Omer, F., & Abdelbasit, Z. (2023). Scoping review of the occupational health and safety governance in Sudan: the story so far. *Safety and health at work*, 14(2), 174-184. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791123000239>
- Anaya, M. (2024). Plan de seguridad y salud en la prevención de accidentes en una empresa constructora de Huaraz, 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/140801>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL, 1, 66-78. Disponible en: [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias\\_S2.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf)
- Biermann-Teuscher, D., Thissen, L., Horstman, K., & Meershoek, A. (2024). Safety: A collective and embedded competency. An ethnographic study of safety practices at an industrial workplace in the Netherlands. *Journal of safety research*, 88, 93-102. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0022437523001652>
- Bolaños, E. (2021). Desarrollo de unidades formativas basadas en experiencias de realidad virtual para la prevención de riesgos laborales en trabajos de excavación (Master's thesis, Universitat Politècnica de Catalunya). <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/354568>
- Briceño, C. (2024). Seguridad-salud laboral y el rendimiento de los trabajadores de una entidad provincial en Cajamarca, 2023. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/136540>
- Cardenas, M., Cáceres-del-Carpio, J., & Mejia, C. (2020). Factores de riesgo y causas de lesión en los accidentes laborales de ocho provincias peruanas. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 39(3), 1-14. Chayan Alache, C. D. (2023).
- Chayan, C. (2023). Gestión de seguridad y salud ocupacional en los riesgos laborales de la Empresa Constructora Vital Perú SAC, Lambayeque 2022. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106139/Chayan\\_ACD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106139/Chayan_ACD-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

- De la Luz, M. en C. Roberto-Hernández Sampieri (Doctoral dissertation, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey).  
[https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n\\_Sampieri.pdf](https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf)
- Díaz, J. M. C. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=pjoYI7cYVVUC&oi=fnd&pg=PA3&dq=d%C3%ADaz+2018+prevenci%C3%B3n+de+riesgos&ots=fNBBzekHsr&sig=PJJHAPzK-vaGo7s4YwRgO1Y7hwk#v=onepage&q=d%C3%ADaz%202018%20prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos&f=false>
- Dyrborg, J., Lipscomb, H., Nielsen, K., Törner, M., Rasmussen, K., Frydendall, K., & Kines, P. (2022). Safety interventions for the prevention of accidents at work: A systematic review. *Campbell systematic reviews*, 18(2), e1234.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/cl2.1234>
- Fagua-Quessed, G., De Hoz-Hernández, Y., & Jaimes-Morales, J. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo: una revisión desde los planes de emergencia. *IPSA Scientia*, revista científica multidisciplinaria, 3(1), 23-29.  
<https://www.booksandjournals.org/ojs/index.php/ipsa/article/view/49>
- Fruhen, L., Andrei, D., & Griffin, M. (2022). Leaders as motivators and meaning makers: How perceived leader behaviors and leader safety commitment attributions shape employees' safety behaviors. *Safety science*, 152, 105775.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092575352200114X>
- García, C., & Zegarra, C., (2023). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en un contexto de empresas mineras: Revisión de literatura. *Revista de Investigación Científica Huamachuco*, 1(1), 28-42.  
<https://revistas.unca.edu.pe/index.php/huamachuco/article/view/4/4>
- Gonzalez, C., & Serin, A. (2023). Mejora del plan de seguridad para reducir los accidentes laborales en la empresa Grúas VP-2023  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120853>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.

[https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as\\_sdt=0%2C5&q=Hern%C3%A1ndez-Sampieri%2C+R.%2C+%26+Mendoza%2C+C.+%282018%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.+Las+rutas+cuantitativa%2C+cualitativa+y+mixta&btnG=](https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Hern%C3%A1ndez-Sampieri%2C+R.%2C+%26+Mendoza%2C+C.+%282018%29.+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n.+Las+rutas+cuantitativa%2C+cualitativa+y+mixta&btnG=)

Huachin, E. (2023). Sistema de gestión en seguridad, salud ocupacional y ambiental para reducir índices de accidentabilidad en obras de saneamiento de Jicamarca 2021. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/ed809f6a-4fb6-4de0-894a-a1e489e28fa4>

Jaime Arias, K. I. (2018). La prevención de riesgo laboral y su incidencia en el cumplimiento del reglamento de seguridad y salud ocupacional en la Unidad de Prevención de riesgos de trabajo y salud ocupacional de la Universidad Técnica de Manabí (Bachelor's thesis, JIPIJAPA-UNESUM). <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/1501/1/UNESUM-ECUADOR-AUDI-2018-53.pdf>

Kang, Y., Yang, S., & Patterson, P. (2021). Modern cause and effect model by factors of root cause for accident prevention in small to medium sized enterprises. *Safety and health at work*, 12(4), 505-510. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791121000743>

Karanikas, N., Weber, D., Bruschi, K., & Brown, S. (2022). Identification of systems thinking aspects in ISO 45001: 2018 on occupational health & safety management. *Safety Science*, 148, 105671. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S092575352200011X>

Kursunoglu, N., Onder, S., & Onder, M. (2022). The evaluation of personal protective equipment usage habit of mining employees using structural equation modeling. *Safety and health at work*, 13(2), 180-186. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791122000452>

Lilia, F., (2015). Población y muestra. <https://core.ac.uk/download/pdf/55528082.pdf>

López, I., Pol, K., & Sánchez, M. (2022). Programa de gestión de prevención de riesgos, enfermedades ocupacionales y accidentes laborales para la Empresa de Servicios Arrendamientos Salvadoreños SA de CV (Doctoral dissertation, Universidad de El Salvador). <https://oldri.ues.edu.sv/id/eprint/28992/>

- Manterola, C., Hernández-Leal, M., Otzen, T., Espinosa, M., & Grande, L. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022023000100146&script=sci\\_arttext&tlng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022023000100146&script=sci_arttext&tlng=en)
- Medina, M., Rojas, R., & Bustamante, W. (2023). Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/handle/123456789/1539>
- Mejía, C., Torres-Riveros, G., Chacon, J., Morales-Concha, L., Lopez, C., Taipei-Guillen, Y., Ajahuana, C., & Verastegui-Diaz, A. (2019). Incidentes laborales en trabajadores de catorce ciudades del Perú: causas y posibles consecuencias. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(1), 20-27. Epub 28 de diciembre de 2020. Recuperado en 25 de abril de 2024, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S3020-11602019000100003&lng=es&tlng=](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S3020-11602019000100003&lng=es&tlng=).
- Mella, M., Gea, M., Aranaz, J., Ramos, G., & Compañ, A. (2020). Análisis de la cultura de seguridad del paciente en un hospital universitario. *Gaceta sanitaria*, 34(5), 500-513. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112020000500015&script=sci\\_arttext](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S0213-91112020000500015&script=sci_arttext)
- Min, S., Kim, S., & Kang, C. (2023). Efficient safety management plan for industrial accident prevention of hazardous machinery: focus on safety certification system and regulations in South Korea. *Safety science*, 165, 106201. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753523001431>
- Miñan-Olivos, G., Monja-Palomo, J., Gonzales-Pacheco, O., Simpalo-Lopez, W., & Castillo-Martínez, W. (2020). Gestión de riesgos implementando la ley peruana 29783 en una empresa pesquera. *Ingeniería Industrial*, 41(3). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58298>
- Ortega, J. (2020). Gestión de la seguridad y salud ocupacional y su relación con los riesgos laborales en la Empresa Constructora Cobra Perú, San Isidro, 2020. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48426>

- Pietilä, J., Räsänen, T., Reiman, A., Ratilainen, H. y Helander, E. (2018). Características y determinantes de la siniestralidad laboral recurrente. *Ciencias de la seguridad*, 108, 269-277. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753517305908>
- Pisu, A., Elia, N., Pompianu, L., Barchi, F., Acquaviva, A., & Carta, S. (2024). Enhancing workplace safety: A flexible approach for personal protective equipment monitoring. *Expert Systems with Applications*, 238, 122285. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0957417423027872>
- Quiroz Mita, J. J. (2023). Diseño de un plan de prevención de riesgos laborales en materia de higiene y seguridad mediante la incidencia de los riesgos mecánicos dentro de una empresa que fabrica productos plásticos (Bachelor's thesis). <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/24085/1/UPS-GT004188.pdf>
- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048>
- Rojas, R. (2023). Relación entre la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud y el control de accidentabilidad en la Cantera Jicamarca UNICON, 2022. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/item/2b3e870c-162c-40a0-85a8-a3c4066c5b89>
- Rojas, A. (2020). Implementación de un plan de seguridad y salud en el trabajo para evaluar los índices de accidentabilidad. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/1699>
- Romero, S., Palumbo Pinto, G. B., Franco Medina, J. L., y Diaz Tito, L. P. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(99), 1126-1139. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890722>
- 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. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37, 32-41 <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2020.v37n1/32-41/>

- Salinas, P. (2012). Metodología de la investigación científica. Mérida-Venezuela: Universidad de Los Andes, 1, 182. [http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia\\_investigacion.pdf;jsessionid=6592301537BBBBC27907D6F48867133F?sequence=1](http://www.saber.ula.ve/bitstream/handle/123456789/34398/metodologia_investigacion.pdf;jsessionid=6592301537BBBBC27907D6F48867133F?sequence=1)
- Silva, J. (2023). Seguridad y salud ocupacional y su relación con los accidentes de los trabajadores de una planta chancadora-Huancayo 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119183>
- Soykan, O. (2023). Occupational health and safety in the Turkish fisheries and aquaculture; a statistical evaluation on a neglected industry. *Safety and health at work*, 14(3), 295-302. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791123000409>
- Tan, Z., Tan, C., & Choong, Y. (2023). Occupational Safety & Health Management and Corporate Sustainability: The Mediating Role of Affective Commitment. *Safety and health at work*, 14(4), 415-424. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791123000641>
- Tetzlaff, E., Goggins, K., Pegoraro, A., Dorman, S., Pakalnis, V., & Eger, T. (2021). Safety culture: a retrospective analysis of occupational health and safety mining reports. *Safety and health at work*, 12(2), 201-208. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791120303620>
- Tortorella, G., Cómbita-Niño, J., Monsalvo-Buelvas, J., Vidal-Pacheco, L., & Herrera-Fontalvo, Z. (2020). Design of a methodology to incorporate Lean Manufacturing tools in risk management, to reduce work accidents at service companies. *Procedia Computer Science*, 177, 276-283. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187705092032305X>
- Walters, D., Johnstone, R., Bluff, E., Limborg, H., & Gensby, U. (2022). Prevention services for occupational safety and health in the European Union: Anachronisms or supports for better practice. *Safety science*, 152, 105793. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753522001321>
- Wang, Y., Jin, Z., Deng, C., Guo, S., Wang, X., & Wang, X. (2019). Establishment of safety structure theory. *Safety science*, 115, 265-277. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753518313389>
- Zula, J. (2020). "Sistema de seguridad e higiene industrial para la prevención de riesgos laborales en la empresa Serviauto z&m, Naranjal 2018" (Bachelor's

thesis, Universidad Nacional de Chimborazo, 2020).  
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/6518>

Zúñiga, I., Cedeño, R., and Maldonado, I., "Metodología de la investigación científica: guía práctica." *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 7.4 (2023): 9723-9762. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

# **ANEXOS**

**Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables**

<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA</b>
<b>GESTIÓN DE LA SEGURIDAD LABORAL</b>	Soykan (2023) la gestión de SST, se ocupa de mejorar la seguridad de los trabajadores, protegiéndolos de accidentes y lesiones laborales, su principal objetivo es que el personal se sienta seguro mientras desarrolla su labor dentro y fuera de la organización, busca alcanzar niveles óptimos de seguridad logrando así un trabajo de mejor calidad y el aumento de la productividad.	La presente variable se ha medido a través de 3 dimensiones: cultura de seguridad, ley de seguridad laboral y plan de seguridad, que han generado 9 indicadores, resultando 18 ítems.	<b>Cultura de seguridad</b>	Clima laboral	Escala Ordinal tipo Likert de 5 puntos (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre  Baremo variable  Bajo (53-58) Medio (59-64) Alto (65-70)
				Capacitación continua	
				Desarrollo de competencias	
			<b>Ley de seguridad laboral</b>	Responsabilidad del empleador	
				Normas de prevención	
				Política nacional de seguridad y salud en el trabajo	
			<b>Plan de seguridad</b>	Objetivos	
				Estrategias	
				Control	

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
<p><b>PREVENCIÓN DE RIESGOS</b></p>	<p>Según Díaz, J.M.C. (2018) define la prevención como las medidas o actividades que se lleva a cabo en las distintas etapas de las tareas de la empresa, tienen como finalidad evitar o disminuir los riesgos que conllevan algunos trabajos. Riesgo laboral: probabilidad de que un trabajador se vea afectado por un daño que conlleve la realización de una tarea, la gravedad dependerá del riesgo de la labor.</p>	<p>La presente variable se ha medido a través de 3 dimensiones: reducción de accidentes laborales, uso de equipos de protección personal (EPP) y compromiso, que han generado 9 indicadores, resultando 18 ítems.</p>	<p><b>Reducción de accidentes laborales</b></p>	Sobrecarga laboral	<p>Escala Ordinal tipo Likert de 5 puntos (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p> <p>Baremo variable Bajo (45-50) Medio (51-56) Alto (57-62)</p>
				Detección de riesgos	
				Eliminación de riesgos	
			<p><b>Uso de equipos de protección personal (EPP)</b></p>	Equipos de protección	
				Herramientas seguras	
				Uso adecuado de equipos	
			<p><b>Compromiso</b></p>	Prácticas saludables	
				Responsabilidad	
				Comportamiento seguro	

## Anexo 2

### Instrumentos de recolección de datos

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD

### LABORAL

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/19NFy\\_EJDaBQISBQGz326Z0fZMcFolkIA/edit?gid=1919687631#gid=1919687631](https://docs.google.com/spreadsheets/d/19NFy_EJDaBQISBQGz326Z0fZMcFolkIA/edit?gid=1919687631#gid=1919687631)

### DATOS INFORMATIVOS:

CARGO    SEXO

CONDICIÓN   AÑOS DE SERVICIO

**INSTRUCCIONES.** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la gestión de seguridad laboral en tu centro de labor, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

DIMENSIÓN 1: CULTURA DE SEGURIDAD		Escala de Valoración				
	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Es importante el trabajo en equipo para proteger y mantener la seguridad de los trabajadores?	N	CN	AV	CS	S
2	¿Los trabajadores motivados y comprometidos, desarrollan una cultura de seguridad?	N	CN	AV	CS	S
3	¿La organización brinda capacitación sobre seguridad laboral?	N	CN	AV	CS	S
4	¿Es importante capacitar permanentemente al personal sobre seguridad?	N	CN	AV	CS	S
5	¿La gestión de seguridad laboral permite desarrollar competencias que le ayuden a mantener su seguridad?	N	CN	AV	CS	S
6	¿Un personal calificado en seguridad, con buenas actitudes, y habilidades, aumenta la seguridad?	N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 2: LEY DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO		Escala de Valoración				
7	¿El empleador se responsabiliza por las obligaciones económicas que la ley señala sobre los accidentes laborales?	N	CN	AV	CS	S
8	¿La organización reconoce a los accidentados las prestaciones de salud que indica la ley?	N	CN	AV	CS	S

9	¿Brinda la organización, ambientes seguros, que garantizan un trabajo digno y el bienestar de los trabajadores?	N	CN	AV	CS	S
10	¿El personal respeta las normas de prevención sobre seguridad?	N	CN	AV	CS	S
11	¿Están definidas la responsabilidad del empleador y de los trabajadores en cuanto a su seguridad?	N	CN	AV	CS	S
12	¿La empresa ejecuta políticas de reinserción laboral y reubicación de los accidentados?	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 3: PLAN DE SEGURIDAD</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
13	¿Los objetivos de seguridad se adecuan a la realidad de la organización?	N	CN	AV	CS	S
14	¿Los objetivos del plan de seguridad tienen metas alcanzables?	N	CN	AV	CS	S
15	¿Las estrategias de seguridad ayudan a identificar los riesgos y los eliminan?	N	CN	AV	CS	S
16	¿Las estrategias de seguridad al detectar un riesgo asignan responsables para eliminarlos?	N	CN	AV	CS	S
17	¿La organización realiza medidas de control para anticiparse a los riesgos?	N	CN	AV	CS	S
18	¿Dentro de las medidas de control de riesgos, la empresa bloquea el acceso del personal hasta eliminar el peligro?	N	CN	AV	CS	S

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE PREVENCIÓN DE RIESGOS

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/15-ll\\_-ny6FQWVCCwZR5DdjJZoCcXARg/edit?gid=610239142#gid=610239142](https://docs.google.com/spreadsheets/d/15-ll_-ny6FQWVCCwZR5DdjJZoCcXARg/edit?gid=610239142#gid=610239142)

### DATOS INFORMATIVOS:

CARGO    SEXO

CONDICIÓN   AÑOS DE SERVICIO

**INSTRUCCIONES.** La información que nos proporcionas será solo de conocimiento del investigador por tanto evalúa la prevención de riesgos en tu centro de labor, en forma objetiva y veraz respondiendo las siguientes interrogantes.

- Por favor no deje preguntas sin contestar.
- Marca con un aspa en solo uno de los recuadros correspondiente a la escala siguiente:

(1) NUNCA	(2) CASI NUNCA	(3) A VECES	(4) CASI SIEMPRE	(5) SIEMPRE
-----------	----------------	-------------	------------------	-------------

<b>DIMENSIÓN 1: REDUCCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Respetas la organización su horario de labores para evitar la sobrecarga laboral?	N	CN	AV	CS	S
2	¿El estrés, la fatiga física y mental predisponen más al personal a sufrir un accidente de trabajo?	N	CN	AV	CS	S
3	¿Recibes información sobre los riesgos a los que se encuentra expuesto?	N	CN	AV	CS	S
4	¿Pone en práctica la empresa, técnicas de análisis para detectar los riesgos y reducir su impacto?	N	CN	AV	CS	S
5	¿Una vez detectado un riesgo conoce los protocolos de seguridad que debe seguir para eliminarlos?	N	CN	AV	CS	S
6	¿Ha sufrido algún accidente en el desarrollo de su labor?	N	CN	AV	CS	S
<b>DIMENSIÓN 2: USO DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN (EPP)</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
7	¿La empresa los capacita en el uso adecuado de los EPP?	N	CN	AV	CS	S
8	¿Los EPP que le brindan se encuentran en buen estado de conservación?	N	CN	AV	CS	S
9	¿Las herramientas de trabajo de la empresa se encuentran en buen estado?	N	CN	AV	CS	S
10	¿Realiza la empresa el mantenimiento preventivo y correctivo de los equipos y herramientas de trabajo?	N	CN	AV	CS	S
11	¿Es de su conocimiento que usar correctamente los EPP puede salvarle la vida?	N	CN	AV	CS	S
12	¿Utilizar los EPP dificulta o entorpece realizar su labor?	N	CN	AV	CS	S

<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>		<b>Escala de Valoración</b>				
13	¿Las prácticas saludables de seguridad le permiten controlar los peligros y prevenir los riesgos?	N	CN	AV	CS	S
14	¿Fomenta la organización la realización de buenas prácticas para mantener la seguridad?	N	CN	AV	CS	S
15	¿El empleador está comprometido con la seguridad de su personal?	N	CN	AV	CS	S
16	¿Su seguridad es una responsabilidad compartida entre su empleador y usted?	N	CN	AV	CS	S
17	¿El comportamiento de los trabajadores respecto a la prevención de riesgos es el adecuado?	N	CN	AV	CS	S
18	¿Su comportamiento en la realización de su labor prioriza preservar su vida?	N	CN	AV	CS	S

### Anexo 3

#### **FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO**

Nombre del instrumento	Instrumento de validación para medir la variable Gestión de seguridad laboral
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión de la seguridad laboral a través de las siguientes dimensiones: 1-Cultura de seguridad 2-Ley de seguridad en el trabajo 3-Plan de seguridad
Nombres y apellidos del experto	Willabaldo Marcelino Estrada Aro
Documento de identidad	00505869
Años de experiencia en el área	12
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	DTC
Número telefónico	985474457
Firma	
Fecha	<b>23 de mayo del 2024</b>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de validación para medir la variable prevención de riesgos
Objetivo del instrumento	Medir la variable prevención de riesgos a través de las siguientes dimensiones: 1- Reducción de accidentes laborales 2-Uso de equipos de protección personal (EPP) 3-Compromiso
Nombres y apellidos del experto	Willabaldo Marcelino Estrada Aro
Documento de identidad	00505869
Años de experiencia en el área	12
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	DTC
Número telefónico	985474457
Firma	
Fecha	<b>23 de mayo del 2024</b>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de validación para medir la variable Gestión de seguridad laboral
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión de la seguridad laboral a través de las siguientes dimensiones: 1-Cultura de seguridad 2-Ley de seguridad en el trabajo 3-Plan de seguridad
Nombres y apellidos del experto	Daysi Garces Saavedra
Documento de identidad	02873483
Años de experiencia en el área	03
Máximo Grado Académico	Mg.
Nacionalidad	Peruana
Institución	UTP
Cargo	Coordinadora Académica
Número telefónico	928927104
Firma	
Fecha	<b>23 de mayo del 2024</b>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de validación para medir la variable prevención de riesgos
Objetivo del instrumento	Medir la variable prevención de riesgos a través de las siguientes dimensiones: 1- Reducción de accidentes laborales 2-Uso de equipos de protección personal (EPP) 3-Compromiso
Nombres y apellidos del experto	Daysi Garces Saavedra
Documento de identidad	02873483
Años de experiencia en el área	03
Máximo Grado Académico	Mg.
Nacionalidad	Peruana
Institución	UTP
Cargo	Coordinadora Académica
Número telefónico	928927104
Firma	
Fecha	<b>23 de mayo del 2024</b>

# SUNEDU- Registro de grados y títulos Mg. Daysi Garces Saavedra

15/6/24, 19:05

about:blank



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

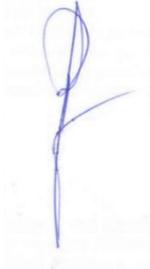
## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GARCES SAAVEDRA, DAYSI DNI 02873483	LICENCIADO EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  Fecha de diploma: 31/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
GARCES SAAVEDRA, DAYSI DNI 02873483	LICENCIADA EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  Fecha de diploma: 31/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
GARCES SAAVEDRA, DAYSI DNI 02873483	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  Fecha de diploma: 22/03/2000 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA <i>PERU</i>
GARCES SAAVEDRA, DAYSI DNI 02873483	MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA  Fecha de diploma: 10/10/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 24/04/2010 Fecha egreso: 14/04/2012	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
GARCES SAAVEDRA, DAYSI DNI 02873483	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA  Fecha de diploma: 29/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 19/08/2013 Fecha egreso: 07/08/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de validación para medir la variable Gestión de seguridad laboral
Objetivo del instrumento	Medir la variable Gestión de la seguridad laboral a través de las siguientes dimensiones: 1-Cultura de seguridad 2-Ley de seguridad en el trabajo 3-Plan de seguridad
Nombres y apellidos del experto	Rafael Arturo López Landauro
Documento de identidad	08273208
Años de experiencia en el área	32
Máximo Grado Académico	Mg.
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	DTC
Número telefónico	997931077
Firma	
Fecha	<b>23 de mayo del 2024</b>

## FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Instrumento de validación para medir la variable prevención de riesgos
Objetivo del instrumento	Medir la variable prevención de riesgos a través de las siguientes dimensiones: 1- Reducción de accidentes laborales 2-Uso de equipos de protección personal (EPP) 3-Compromiso
Nombres y apellidos del experto	Rafael Arturo López Landauro
Documento de identidad	08273208
Años de experiencia en el área	32
Máximo Grado Académico	Mg.
Nacionalidad	Peruano
Institución	UCV
Cargo	DTC
Número telefónico	997931077
Firma	
Fecha	<b>23 de mayo del 2024</b>

## Anexo 4

### Resultado del análisis de consistencia interna

#### Variable gestión de seguridad laboral

#### Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\sebas\Documents\SPSS VARIABLE TENTATIVO.sav

#### Escala: TODAS LAS VARIABLES

##### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	52	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	52	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,778	18

## Variable prevención de riesgos

### Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos1] C:\Users\sebas\Documents\SPSS VARIABLE TENTATIVO.sav

### Escala: TODAS LAS VARIABLES

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	52	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	52	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	18

## Anexo 6

### Análisis complementario

#### Cálculo de tamaño y muestra:

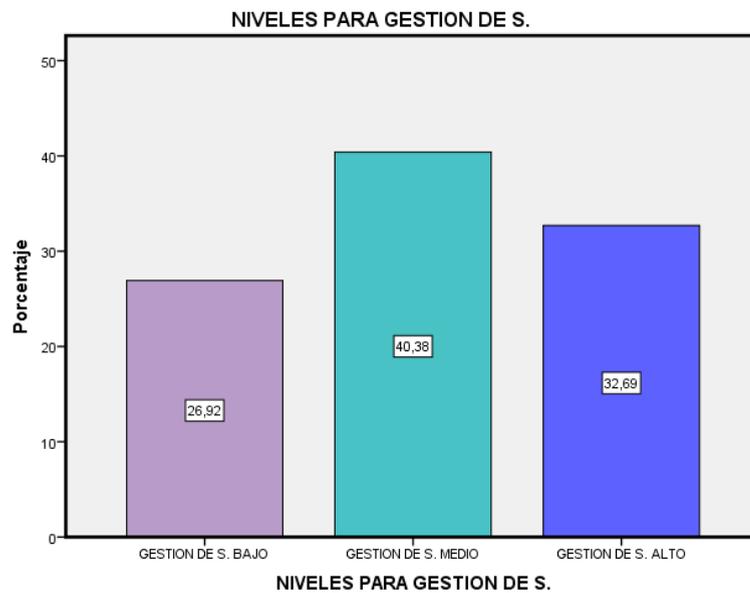
No se hizo cálculo de población y muestra porque se trabajo con población censal.

## Anexo 7

### Otras evidencias

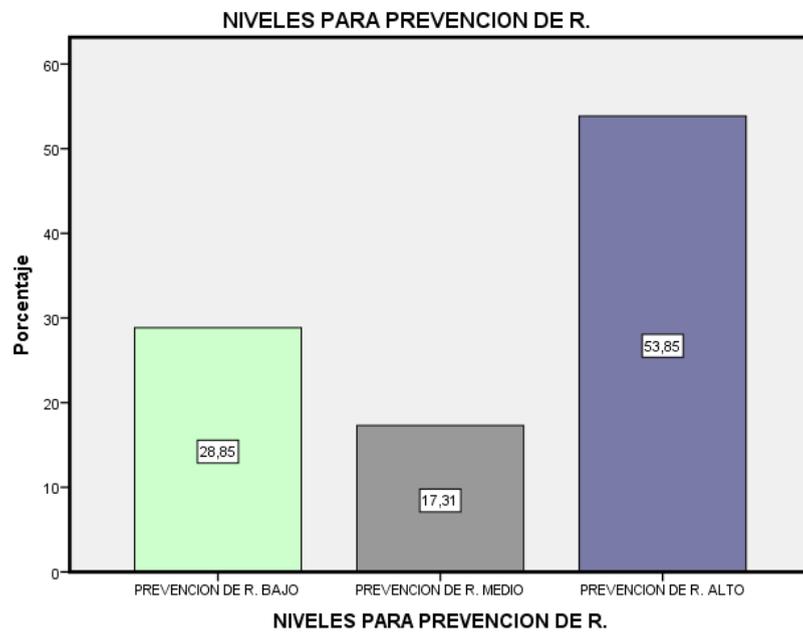
#### Figura 1.

*Niveles para la variable gestión de la seguridad laboral.*



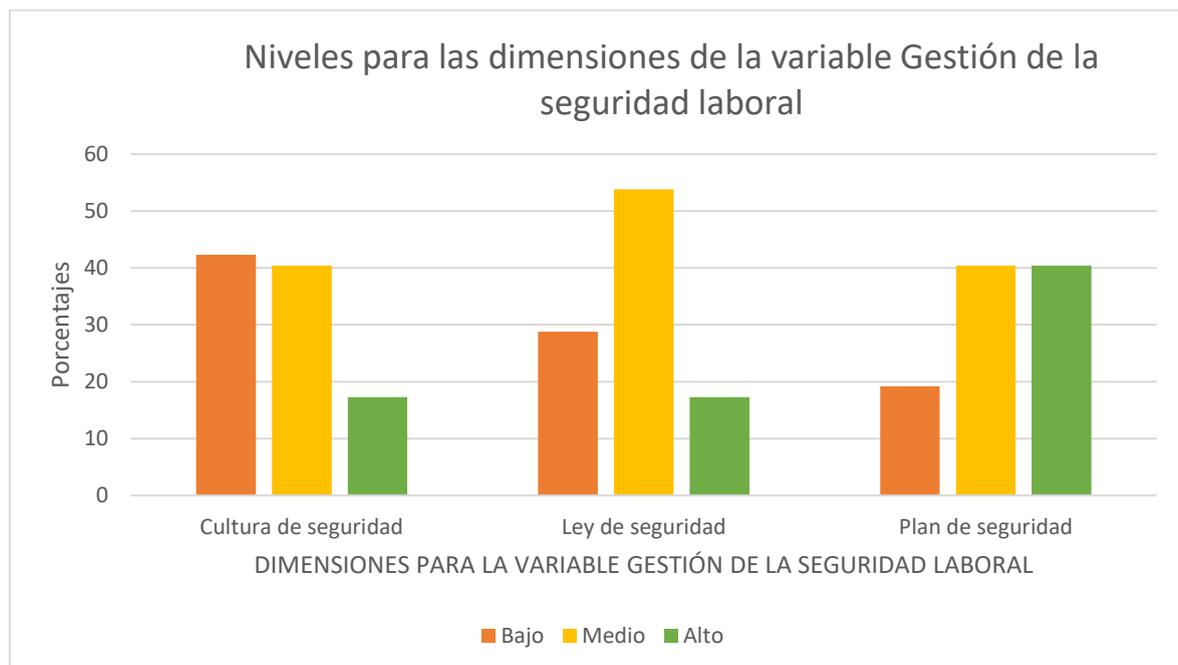
**Figura 2.**

*Niveles para la variable prevención de riesgos*



**Figura 3.**

*Niveles para las dimensiones de la variable Gestión de seguridad laboral*



**Figura 4.**

*Niveles para las dimensiones de la variable Prevención de riesgos*

