



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Seguridad y salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Apaza Herrera, Anthony David (ORCID: 0000-0002-2778-607X)

**ASESORA:**

Dra. Mairena Fox, Petronila Liliana (ORCID: 0000-0001-9402-5601)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi padre Fredy Apaza Arenas y a mi madre Miriam Herrera Pérez, por el apoyo incondicional que me han brindado en el transcurso de mi carrera universitaria, apoyándome siempre en el cumplimiento de mis logros y metas propuestas.

### **Agradecimiento**

Agradezco a la universidad por brindarme los recursos necesarios para mi educación, a mis profesores que me dieron su enseñanza, en especial a la profesora Mairena Fox, Petronila Liliana por enseñarme, guiarme y brindarme asesoría en la realización de mi proyecto de investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población	29
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5. Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos	34
3.7 Aspectos éticos	34
IV. RESULTADOS	36
V. DISCUSIÓN	70
VI. CONCLUSIONES	78
VII. RECOMENDACIONES	80
VIII. PROPUESTA	83
REFERENCIAS	85
ANEXOS	93

## Índice de tablas

Tabla 1.	Nivel de reporte de riesgo en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022	36
Tabla 1.a.	Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión análisis de riesgo	37
Tabla 1.b.	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión análisis de riesgo	38
Tabla 2.	Nivel de revisión de los riesgos en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022	39
Tabla 2.a.	Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión valoración de riesgo	40
Tabla 2.a.	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión valoración de riesgo	41
Tabla 3.	Nivel de identificación de los riesgos en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022	42
Tabla 3.a.	Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión control de riesgos	43
Tabla 3.b.	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión control de riesgos	44
Tabla 4.	Nivel de percepción de la variable seguridad en un centro náutico, Ancón, 2022	45
Tabla 5.	Nivel de salud de la condición del trabajador en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	46
Tabla 5.a.	Interpretación de los componentes de la brecha de la medicina de trabajo	47
Tabla 5.b.	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión medicina de trabajo	48
Tabla 6.	Nivel de evaluación en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	49
Tabla 6.a.	Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión higiene industrial	50

Tabla 6.b.	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión higiene industrial	51
Tabla 7.	Nivel de asesoramiento en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	52
Tabla 7.a.	Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión seguridad industrial	53
Tabla 7.b.	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión seguridad industrial	54
Tabla 8.	Nivel de la condición laboral en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	55
Tabla 8.a.	Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión ergonomía	56
Tabla 8.b.	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión ergonomía	57
Tabla 9.	Nivel de rendimiento del trabajador en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	58
Tabla 9.a.	Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión psicología de trabajo	59
Tabla 9.b.	Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión psicología de trabajo	60
Tabla 10.	Nivel de percepción de la variable salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022	61
Tabla 11	Estadístico descriptivo	62
Tabla 13	Prueba de hipótesis entre las variables seguridad y salud ocupacional	63
Tabla 14.	Prueba de hipótesis entre la variable seguridad y la dimensión medicina de trabajo	64
Tabla 15.	Prueba de hipótesis entre la variable seguridad y la dimensión higiene industrial	65
Tabla 16.	Prueba de hipótesis entre la variable seguridad y la dimensión seguridad industrial	66
Tabla 17.	Prueba de hipótesis entre la variable seguridad y la dimensión ergonomía	67

Tabla 18. Prueba de hipótesis entre la variable seguridad y la dimensión psicología de trabajo

68

## Índice de figuras

Figura 1	Ubicación geográfica del distrito de Ancón	30
Figura 2	Procedimiento de recogida de datos	33
Figura 3	Nivel de reporte de riesgo en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022	36
Figura 4	Nivel de revisión de los riesgos en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022	39
Figura 5	Nivel de identificación de los riesgos en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022	42
Figura 6	Nivel de percepción de la variable seguridad en un centro náutico, Ancón, 2022	45
Figura 7	Nivel de salud de la condición del trabajador en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	46
Figura 8	Nivel de evaluación en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	49
Figura 9	Nivel de asesoramiento en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	52
Figura 10	Nivel de la condición en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	55
Figura 11	Nivel de rendimiento del trabajador en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022	58
Figura 12	Nivel de percepción de la variable salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022	61



## Resumen

La investigación propuso determinar la relación que existe entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022. La metodología estructurada es de nivel descriptivo correlacional, de enfoque explicativo cuantitativo, y método hipotético deductivo, tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal. La población evaluada estuvo compuesta por 35 trabajadores de un centro náutico del distrito de Ancón, el cual no fue necesario la aplicación de muestra ni muestreo, aplicándose la población censal, se aplicó la encuesta y el instrumento determinado por un cuestionario de 30 ítems y se dio uso del programa estadístico SPSS v24. Los resultados demostraron que la seguridad es indispensable dentro de un centro náutico porque se evidencia estar en un nivel de confiabilidad de 0.603 siendo aceptable. En base a los resultados obtenidos se elaboró una propuesta de plan de mejora donde se formulan objetivos y estrategias orientadas a la seguridad y salud ocupacional en un centro náutico en el distrito de Ancón.

**Palabras clave:** Seguridad, salud ocupacional, análisis de riesgo, higiene industrial

## **Abstract**

The research will determine the relationship that exists between occupational safety and health in a nautical center, Ancón, 2022. The structured methodology is of a correlational descriptive level, with a quantitative explanatory approach, and a hypothetical deductive method, applied type, with a non-experimental design of cross-section. The evaluated population was composed of 35 workers from a nautical center in the district of Ancón, which did not require the application of a sample or demonstrated, applying the census population, the survey was applied and the instrument determined by a questionnaire of 30 articles and used the statistical program SPSS v24. The results show that security is essential within a nautical center because it is evidenced to be at a reliability level of 0.603 being acceptable. Based on the results obtained, a proposal for an improvement plan is desired where objectives and strategies aimed at occupational safety and health are formulated in a nautical center in the district of Ancón.

**Keywords:** Safety, occupational health, risk analysis, industrial hygiene

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad en el aspecto organizacional evidencia que en la actualidad muchas empresas se han convertido en organizaciones con éxito, en cuanto a su productividad y servicio que ofrece al público, con la ayuda de sus trabajadores (factor humano) quienes coexisten e interactúan dentro de un ambiente laboral cumpliendo diversos roles dentro de la organización, de lo cual cada miembro o trabajador desempeña una función para contribuir a cumplir el objetivo que busca la empresa, siendo el trabajador una parte indispensable de la organización, según Rodríguez (2011) argumenta que toda empresa está constituida por la obra humana, siendo primero el resultado del esfuerzo humano y posteriormente se concierta por hombres (Rodríguez, 2011). Del mismo modo, **la realidad problemática** evidencia que se han manifestado casos de accidentes laborales donde el trabajador sufre alguna lesión en sus horas de trabajo ocurriendo el accidente dentro de la infraestructura de la empresa, según Juaréz (2020) menciona que es responsabilidad de la empresa y es un derecho de los empleados que se apliquen medidas de seguridad en las actividades laborales (Juaréz, 2020). Por tal razón, es necesario que toda empresa identifique y controle los peligros y las condiciones en que se encuentra el entorno y ambiente laboral del trabajador, si las condiciones se encuentran en mal estado pueden provocar daños físicos y psicológicos, de manera similar, es importante que las empresas preserven la salud y bienestar de todos los individuos y miembros de la organización, y así puedan sentirse seguros de seguir laborando en la empresa.

En efecto, los trabajadores siendo personas económicamente activas dentro de la organización pasan un promedio de 8 y 12 horas de jornada laboral, las empresas deben otorgar protección al trabajador, cuidar de su salud, ofrecer mejores oportunidades de desarrollo debido a que ellos contribuyen al mejoramiento de la empresa, la Organización Mundial de la Salud bajo sus siglas OMS (2017) informa que existen diversas empresas no estructuradas que no aplican normas de salud y protección sanitaria en sus trabajadores a nivel global (OMS, 2017), naturalmente existen diversos riesgos que afectan el bienestar de la salud del personal de trabajo, siendo estos riesgos psicosociales, físicos y biológicos que afectan la salud psicológica y física de la persona.

Debe señalarse, que las empresas deben enfocarse en cuidar y proteger a sus trabajadores, para ello será necesario observar cómo se encuentra la empresa internamente, si presenta maquinarias obsoletas o rotas, si posee equipos de protección, si cada trabajador se encuentra capacitado respecto a sus funciones, si posee normas de prevención, todo ello con el propósito de poder prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y evitar daños físicos y mentales en el trabajador, también a través de estas observaciones y medidas de prevención propician a mejorar los factores de seguridad y el bienestar de la salud en el trabajo, según Olmos (2016) manifiesta que la condición laboral está relacionado a la seguridad dentro de la empresa y al entorno saludable, siendo factores que incurren en la salud y cuidado del empleado (Olmos, 2016). De esta forma, las empresas deben implementar medidas que proporcionen un ambiente más seguro a los trabajadores y preserven en ellos un bienestar saludable.

Con la existencia de muchas empresas y organizaciones a nivel global, la empresa a investigar se encuentra a nivel local, en el Distrito de Ancón del departamento de Lima - Perú, en esta localidad se encuentran variedad de pequeñas empresas y negocios, siendo también un sitio turístico debido a sus playas y balnearios, contando también con diversos muelles donde se sitúan variedad de embarcaciones y botes. En esta localidad, en particular se encuentran también Centros Náuticos, quienes están conformados por diversos socios, quienes toman decisiones sobre las actividades realizadas por temporada (verano – invierno) en estos centros, la organización presta servicios a los socios y a nuevos socios que se integran cada año. Dentro de un centro náutico, encontramos a los trabajadores quienes cumplen sus funciones y actividades para la empresa, de igual forma existen diversas inseguridades que exponen al trabajador afectando su salud y manifestando una baja seguridad, debido a que se emplean diversas maquinarias para el mantenimiento de las embarcaciones, limpieza de los botes, izadas de los yates y las condiciones de trabajo en las que se encuentre varía determinado a las tareas que realicen.

Con respecto a la seguridad, dentro de la organización se puede presentar una deficiente seguridad en las instalaciones, esto puede deberse a la falta de implementos y equipos que carece la organización, así mismo, la empresa debe aplicar medidas y desarrollar diversas actividades que sean necesarias para que

se pueda prevenir los riesgos que puedan presentarse en el entorno laboral, siendo también relacionado con los derechos del trabajador y las condiciones laborales que la empresa debe ofrecer a sus trabajadores, según Henao (2013) refiere que los empleadores son responsables de los riesgos que se encuentren dentro de la organización o lugar de trabajo del empleado (Henao, 2013), por ello, a través de la seguridad, la empresa debe evaluar, detectar y controlar los posibles peligros que pongan en riesgo la salud del trabajador.

Ahora bien, se genera un limitado análisis de riesgo donde la empresa no logra detectar las situaciones en riesgo que ponen en peligro la seguridad y cuidado en el personal laboral, siendo el análisis de riesgo una aplicación de medidas en base a una inspección minuciosa en la que se busca prevenir los riesgos ocasionados por las condiciones de trabajo en que se encuentre la empresa, según Casal et al. (2009) mencionaron que el análisis de riesgo está orientado a conocer los accidentes que puedan ocurrir y a su frecuencia en que estos ocurren dentro de un determinado lugar (Casal et al, 2009), así mismo a través del análisis se identifica y reconoce los peligros que existen y los riesgos que pueden provocar accidentes y lesiones en los trabajadores.

De igual forma, existe una escasa valoración de riesgo, la empresa no logra identificar aquellas zonas de riesgo, y no toma en cuenta la revisión y notificación de los riesgos presentes que puedan ocasionar accidentes futuros, por tanto, no podrá cuidar y resguardar la seguridad del trabajador, así mismo la Organización Panamericana de la salud (OPS, 2005) refiere que es necesario hacer revisión de las probabilidades de ocurrencia en que se originan los accidentes en el trabajo (OPS, 2005), es necesario que anticipadamente se identifique los riesgos y se detecte los posibles eventos que puedan ocurrir y posteriormente a ello se deberá evaluar y registrar estos accidentes para así tener en cuenta como se encuentra internamente la empresa, si identifica los riesgos que lleguen a afectar la seguridad del trabajador.

Por su parte, se encuentra un limitado control de riesgos, un bajo control en proporcionar seguridad al trabajador, para establecer un buen control dentro de la empresa se debe realizar un análisis evaluando las condiciones de trabajo, tomar en cuenta los acontecimientos que ocurren en el entorno laboral y los acontecimientos que acontecen en el interior de la empresa, a través del control se

puede verificar, constatar y medir si la empresa está alcanzando y cumpliendo con los objetivos de seguridad que se propone para controlar si se establece un ambiente laboral seguro para el trabajador.

En relación con este tema, la empresa carece en cuanto a su salud ocupacional, esto se debe a los accidentes y lesiones que han padecido trabajadores en horas de jornada laboral; a través de la salud ocupacional la empresa debe velar por la salud, bienestar y condición de trabajo de los empleados que conforman la empresa, siendo esto importante para procurar mantener el mejor bienestar físico, psicológico y social del trabajador a través de un ambiente laboral sano y seguro con el fin de que el colaborador pueda culminar con éxito y sin temor sus actividades y responsabilidades de trabajo.

En tal sentido, si posee un bajo factor en cuanto a la medicina de trabajo, se debe a que la empresa no adecua correctamente áreas que brinden atención de salud a través de asistencias médicas o de urgencias, en caso el trabajador sufra alguna lesión, accidente, o enfermedad, naturalmente no podrá recuperarse dentro de la empresa debido a que este no cuenta correctamente con estas áreas de salud, en efecto la organización no podrá contar con personal calificado para brindar atención médica, siendo necesario adecuar un doctor ocupacional profesional para poder atender las necesidades del trabajador.

Así mismo, si mantiene una limitada higiene industrial donde la empresa no evalúa, identifica y controle adecuadamente los componentes ambientales del ambiente laboral, existe la posibilidad de tener una débil higiene en la empresa, en la que no se establezca un entorno laboral adecuado, limpio y sano para el trabajador; si la empresa pone énfasis a la higiene en sus instalaciones ayuda a prevenir los problemas de salud que los trabajadores puedan presentar, y en caso un trabajador se infecte con algún virus o enfermedad proveniente del trabajo no solo podría perjudicar su salud, sino también afecta la salud de sus compañeros de trabajo y la salud de su familia, Floría (2007) manifiesta que la higiene industrial es una ciencia en la que se enfoca el control y la evaluación de ciertos componentes ambientales estimulados por el ambiente de trabajo (Floría, 2007), de esta forma la empresa debe ofrecer un ambiente agradable y desinfectado para que todos los empleados de las diversas áreas ya sean administrativas, de atención y mantenimiento puedan tener un buen rendimiento laboral sin preocuparse de

obtener algún contagio que dañe su salud. En cambio, la higiene industrial en la empresa está orientado a las medidas que se tomará para prevenir accidentes y enfermedades laborales, reduciendo los riesgos, también será necesario capacitar a los colaboradores de las diversas áreas de la organización.

Debe señalarse, que se presenta una débil seguridad industrial donde no se enfoque correctamente las condiciones seguras para el trabajador, la empresa se debe centrar en mantener en optimas, agradables y buenas condiciones las zonas donde el colaborador emplea sus actividades, también, los materiales, bienes, equipos y las herramientas que están a disposición y alcance del personal laboral, si no se realiza los mantenimientos adecuados en las maquinarias pueden ocurrir accidentes futuros, e incluso si no se cuida el área de trabajo se pueden presentar patologías que dañen la salud del trabajador.

En todo caso, puede presentar una baja ergonomía afectando el bienestar del trabajador, la empresa debe promover la salud y debe tener en cuenta la comodidad de los miembros de la organización, si los trabajadores se encuentran con condiciones agradables y posee un entorno seguro para su salud, los trabajadores podrán realizar sus funciones eficientemente siendo más productivos para la empresa incrementando la satisfacción laboral.

Por lo tanto, se encuentra una deficiente psicología de trabajo donde los trabajadores no desarrollen y empleen adecuadamente sus capacidades mentales y sociológicas afectando el desempeño laboral que ocasiona y produce un bajo rendimiento afligiendo también las aptitudes del trabajador, considerando que la empresa debe emplear un área y centrarse en observar el comportamiento de los trabajadores y ver qué es lo que afecta y ocasiona su bajo rendimiento.

La investigación planteó el siguiente **problema** determinado en ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?; al mismo tiempo, se propuso problemas específicos referidos a establecer (a) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la medicina de trabajo de la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?; (b) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la higiene industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?; (c) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?; (d) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la

ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?; y (e) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?.

Por otro lado, en cuanto a **la justificación** se mencionó que: Actualmente existen opiniones generalizadas de varios autores de que en muchos aspectos la seguridad se relaciona con la prevención y protección del trabajador dentro del entorno laboral, y como la salud ocupacional procura cuidar del estado físico y mental de los colaboradores de una organización. La **justificación teórica** se sustentó bajo las normas OHSAS (Software ISO Seguridad y Salud en el trabajo) que presenta reglas que describen métodos que deben hacer uso las empresas o empleadores con el propósito de proteger a los empleados contra los diversos peligros que se encuentran dentro de la organización.

En cuánto, a la **justificación metodológica** estuvo encaminada en la formación de los instrumentos que apoyaron a la recolección de datos con el objetivo de poder medir estos datos obtenidos a través de las variables de estudio, como lo son la seguridad y la salud ocupacional, el desarrollo del informe partió de la verificación de los instrumentos de las variables con sus respectivas dimensiones determinado en 30 ítems, dividiéndose equitativamente 15 interrogantes para cada variable. Ahora bien, la **justificación práctica** se empleó para un centro náutico dando a conocer lo importante que es la seguridad y bienestar en los trabajadores. Posteriormente, la investigación tuvo el propósito de formar profesionales que reconozcan las medidas necesarias en cuanto a la seguridad y salud que corresponden implementarse en las áreas de una empresa, de esta forma nosotros como futuros emprendedores y trabajadores sepamos identificar los peligros y los riesgos que se encuentren en nuestro entorno laboral; y de esta forma, en base a los resultados del desarrollo del informe se generaron brechas de objetivos y estrategias para consolidar una propuesta de mejora para la organización, donde se mencionan las actividades a desarrollar para poder disminuir y conocer qué medidas tomar ante los accidentes e incidentes que se presenten en un centro náutico.

Por tal razón, **el objetivo** general fue Establecer la relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; así pues, los objetivos específicos estuvieron orientados en (a) Establecer la



relación entre la seguridad y la medicina de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; (b) Establecer la relación entre la seguridad y la higiene industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; (c) Establecer la relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; (d) Establecer la relación entre la seguridad la ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; y (e) Establecer la relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.

Por su parte, **la hipótesis** general se definió en conocer si Existe relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; en consecuencia, las hipótesis específicas conducentes a si (a) Existe relación entre la seguridad y la medicina de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; (b) Existe relación entre la seguridad y la higiene industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; (c) Existe relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; (d) Existe relación entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022; y (e) Existe relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En mención a los antecedentes de estudio encontramos los antecedentes **a nivel nacional**, Carrasco (2012) investigó implementar acciones orientadas a la seguridad complementadas en la salud y seguridad para el trabajo para un área específica denotada en una organización que emplea la producción de plásticos, define los conceptos de SST como seguridad y salud ocupacional, hace énfasis como herramientas importantes de salud ocupacional a la higiene industrial, peligro, accidente de trabajo, riesgos laborales y evaluación de riesgos. Tiene como objetivo Identificar y analizar los problemas que persisten en la empresa y como objetivos específicos (a) generar posibles soluciones del problema; (b) seleccionar las posibles de solución; y (c) ejecutar las posibles soluciones para las áreas adecuadas (Carrasco, 2012). La investigación denotó resultados de que se deben identificar los riesgos laborales y evaluar estos riesgos para poder establecer las medidas correspondientes que deberán emplearse para su eliminación o disminución, los riesgos y accidentes laborales son impredecibles, pueden ocurrir en cualquier momento, pero la empresa debe evitar y hacer lo posible para que estos riesgos no ocurran y ocasionen accidentes y lesiones o afecte la salud del trabajador.

Sierra (2018) propuso dar a conocer si hay relación entre variables muy socializadas como la gestión de seguridad que tiene incidencia en la salud ocupacional porque es un factor condicionante en la mayoría de las empresas dedicadas en el rubro de lácteos. La investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional debido a que se aplicó la prueba de hipótesis correlacionales, el diseño para la investigación propuesta fue no experimental. Se empleó la observación de los fenómenos del ambiente natural para posteriormente analizarlo, no se aplicó muestreo, la encuesta estuvo constituida para 40 trabajadores aplicando la técnica de población censo siendo una investigación no probabilística. Se aplicó el cuestionario de la encuesta compuesto por 18 ítems, como derivación su nivel de confiabilidad resultó ser de 0,9157 mostrando una confiabilidad excelente a través del programa estadístico SPSS v.24, y de la herramienta Excel. Como resultado, concluye que existe relación una fuerte relación en las variables de la gestión de seguridad denotando relación con la salud ocupacional siendo un factor relevante en la elaboración de producto de las empresas del rubro de lácteos

mostrando una significancia del 8% mostrando un “ $r= 0,907$ ”, siendo una relación directa positiva (Sierra, 2018). Se debe implementar políticas de seguridad a través de evaluaciones e inspecciones supervisadas por un comité especializado nivelando los peligros que posee la organización y los riesgos en las diferentes zonas de trabajo.

Briceño (2019) desarrolló una propuesta de implementar un programa por año respecto a la seguridad relacionándolo con la salud ocupacional en la mina Nueva Esperanza para garantizar la seguridad de los trabajadores. El desarrollo del proyecto fue aplicado y de nivel descriptivo correlacional cuyo propósito fue describir los datos y características de la población en estudio basándose en bases teóricas. Siendo una empresa pequeña no se aplicó la muestra, aplicándose la población censo contando con 25 trabajadores, para el recojo de los datos se aplicó la encuesta como técnica determinado por 20 ítems para su estructuración y aplicando la escala de medición de razón. Como resultado, se obtuvo que el 60% de las personas encuestadas determinaron que la organización no mantiene un manejo en cuanto a la seguridad y respectivamente en la salud ocupacional. De tal forma, el investigador manifiesta que la compañía no contaba con un PASSO (Proyecto de Administración de seguridad y salud ocupacional), por ello propone a través de su investigación que la empresa opte por aplicar el PASSO en la organización ya que posee aspectos positivos en cuanto a la caracterización y revisión de los incidentes en que se exponen los trabajadores (Briceño, 2019). Es necesario que la empresa opte también por aplicar instrumentos de gestión en base a los riesgos como el IPERC (Identificación de peligros y la evaluación de riesgos y controles) y el PETAR (Permiso escrito para trabajos de alto riesgo) de esta forma la empresa estará más organizada y ordenada, y podrá identificar los peligros y evitar futuros accidentes.

Morales (2020) propuso establecer si hay relación existente entre la variable de gestión en cuanto a la seguridad y la variable determinado en la salud en el trabajo con el estrés laboral de los personales asistenciales de un centro médico. Tuvo como estudio un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, donde describió las variables de investigación. El diseño fue no experimental de carácter correlacional, estuvo conformado por una población de 1283 colaboradores, aplicándose la muestra se determinó por 296 colaboradores asistenciales, el

muestreo aplicado fue probabilístico aleatorio simple, empleándose la encuesta a base de un cuestionario donde se empleó un interrogatorio de 23 ítems para la V1 y un cuestionario de 13 ítems para la V2. La confiabilidad aplicada resultante es de forma estadística basada en el análisis de Alfa de Cronbach. Como resultado para la primera variable se obtuvo el valor de 0,995 siendo una confiabilidad alta y estable, y para segunda variable se obtuvo el valor de 0,993 siendo también una confiabilidad alta y estable (Morales, 2020). Es necesario que la empresa fomente y capacite a los trabajadores en temas de conciencia en seguridad y prevención de enfermedades laborales y opten por otorgar una mejor medicina de trabajo para garantizar el bienestar y acrecentar el rendimiento laboral.

Incio (2021) planteó diseñar un programa basado en la seguridad relacionado a la higiene industrial para el beneficio en la mejora de la producción de trabajo en una empresa del rubro de mercado Tottus. Su proyecto empleado fue de tipo cuantitativo, la investigación fue no experimental, descriptivo transversal, donde el recojo de los datos se dio en un tiempo determinado. La población estuvo compuesta por el total de 158 trabajadores donde se aplicó una muestra de tipo no probabilístico, se aplicó el instrumento del cuestionario compuesto por 12 ítems, donde la confiabilidad se dio en base del Alfa de Cronbach. Se tuvo como derivación una confiabilidad del 0,921 siendo una confiabilidad alta y estable. Como conclusión el autor manifiesta que la empresa no dispone de las herramientas y procesos adecuados frente a las medidas y estrategias basadas en la seguridad, así como también en la higiene industrial, por tanto la empresa no mantenía una efectiva revisión en sus instalaciones estando expuestas a diversos riesgos y peligros (Incio, 2021). Es necesario que la empresa implemente un programa propuesto en cuanto a la seguridad e higiene industrial, esto facilitara a que se identifiquen los riesgos encontrados en las áreas de la organización y a reducir los costos de accidentes.

Espinoza et. al. (2019) propuso determinar a través de la seguridad industrial un plan cuya finalidad es disminuir los accidentes producidos en el entorno de trabajo en la compañía Gálvez S.A.C. En cuanto a la sistemática de la investigación fue aplicada, haciendo uso del enfoque cuantitativo y de diseño pre-experimental ya que buscó dar a conocer como la variable influye en la otra variable. Para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta el recojo de información en base de las 3 áreas de la industria, siendo estas el área de talleres y almacén de la

industria. Para el recojo de la información se dio uso de la lista de cotejo y la observación (no estructurada) a través de pequeñas visitas en la industria de elaboración del producto, donde también propuso charlas y reuniones en pequeños grupos recopilando las opiniones y anécdotas de los colaboradores. Como resultado se tuvo una significancia del 0.005 mediante la ruta SPSS de Wilcoxon donde se aceptaron las hipótesis planteadas. Como conclusión, los autores manifestaron que la ejecución del procedimiento de seguridad industrial reducen indispensablemente los accidentes ocurridos en el trabajo en un 17.6% (Espinoza, Mora, & Quispe, 2019). Toda empresa debe contar con un sistema de prevención de riesgos y accidentes laborales dependiendo de sus posibilidades a través de un adecuado plan de gestión de seguridad industrial.

Atencio (2018) investigó establecer si la ergonomía guarda relación con la seguridad en la salud laboral en la organización del rubro de servicios, préstamos y cuotas, Scotiabank, Lima, 2018. La investigación efectuada fue de enfoque hipotético deductivo, se planteó varias hipótesis, y de enfoque cuantitativo donde se implementó una medición numérica, el nivel fue de tipo descriptivo y descriptivo correlacional, por último, fue aplicada y experimental. Se contó con una población total de 100 trabajadores, siendo una población censal, el tipo de muestreo fue no probabilístico. La recopilación de los datos se efectuó en base de un cuestionario de preguntas “encuesta”, el cual estuvo compuesto por 19 ítems. Se desarrolló una prueba piloto a 25 trabajadores empleando el Alfa de Cronbach de la base de datos del SPSS, siendo la confiabilidad del 0,946 siendo un nivel de alta confiabilidad. Como conclusión el autor determinó la relación del 0,603 entre las variables en base del coeficiente de RHO de Spearman, siendo una confiabilidad aceptable y teniendo relación con las variables ergonomía y seguridad (Atencio, 2018). La empresa debe informar al personal laboral las instancias o áreas donde acudir en caso las maquinarias presenten fallas o errores, así mismo, debe proporcionar talleres de seguridad y ergonomía donde se enseñe a los trabajadores a conocer los mecanismos de las herramientas y maquinarias y velar así por su bienestar y seguridad.

Zúñiga (2016) propuso determinar como la psicología de trabajo influye en la gestión de seguridad en una compañía del rubro minero denominado Minera del Sur S.A.C. El estudio de investigación es de índole cualitativo y posee un enfoque

cuantitativo, su diseño fue de corte transversal de estudio correlacional, donde se explica la relación de ambas variables. El recojo de los datos se desarrolló a través del análisis documental y es no experimental en base a la observación de un escenario, los instrumentos para el recojo de los resultados fueron las fechas registradas de los datos y las guías de indagación y observaciones de los datos. Como conclusión el autor demuestra que es esencial la mejora del sistema de seguridad para generar mayor bienestar en los trabajadores y a la organización (Zúñiga, 2016). La empresa debe emplear una buena psicología de trabajo reforzando la confianza de los trabajadores con los jefes y supervisores, la organización debe mantener un dialogo abierto y escuchar las sugerencias de su personal laboral, así mismo, debe entablar una responsabilidad entre los supervisores que están involucrados a la seguridad y los colaboradores que emplean faenas y actividades que pongan en peligro su bienestar y salud.

Villegas (2017) desarrolló un informe en implementar un plan que este enfocado en la seguridad que guarde relación en la disminución de los diversos accidentes en la empresa Executive Soluciones, en el distrito de Santa Anita, 2017, así mismo buscó determinar un plan de seguridad en disminuir los diversos accidentes en la industria Executive Soluciones, en el distrito de Santa Anita, 2017. Como desarrollo de la investigación fue aplicada y de diseño cuasi experimental. Como resultado el autor manifiesta que es necesario que la empresa analice y controle los riesgos presentados en las áreas internas de la organización con el objetivo de reducir estos riesgos laborales que afectan el desarrollo de las actividades y al trabajador. Como conclusión el autor menciona que en caso se implementara un plan de seguridad en la empresa Executive Soluciones este lograría reducir los riesgos y accidentes de 20 a 16 (Villegas, 2017). Las empresas deben establecer un adecuado plan de seguridad que se encargue de identificar los posibles riesgos que se encuentran en la empresa.

Palacios (2019) propuso un Plan de seguridad relacionándolo a la salud en el trabajo en un área de cocina e higiene. En su proyecto se dedicó a observar y determinar con qué frecuencia ocurren los accidentes dentro del área de cocina e higiene de una empresa durante las actividades laborales, el cual tuvo como resultado de investigación los índices de seguridad que se encuentran relacionados a las ausencias laborales y falta de trabajadores. Su investigación es de tipo

aplicativo debido a que se evaluó el empleo del plan de gestión de seguridad relacionándolo a la salud en el trabajo sobre el índice de accidentabilidad. Como conclusión estableció una implementación y cumplimiento que deben efectuar los trabajadores siendo necesario el implemento de un procedimiento de gestión en seguridad a través de la SST, en la que se tiene como evidencia los registros tomados de la empresa (Palacios, 2019). Los trabajadores deben hacer sus obligaciones en la empresa, la organización debe emplear un plan adecuado que sea estable y que registre los peligros y tome en cuenta el análisis de riesgo, la valoración de riesgo y el control de riesgo.

Inga (2019) determinó emplear una Propuesta de implemento en la variable de la seguridad (V1) relacionándolo con la salud en el trabajo (V2) en una industria minera para disminuir los peligros e accidentes. El proyecto investigativo desarrollado fue de nivel descriptivo, el investigador opto por la observación e identificación de las circunstancias de trabajo en que se localizan los colaboradores en una empresa minera. Como objetivo primordial de la indagación es Proponer la planificación adecuada para las actividades desde la perspectiva del análisis de implementar seguridad relacionándolo a la salud en el trabajo. Como conclusión el autor menciona que es necesario establecer un formulario que se rija en la evaluación del porcentaje en la V1 y la V2 en el sector minero (Inga, 2019). Dentro de una empresa es importante evaluar el entorno laboral y las instalaciones que esté presente, y de acuerdo a los resultados se deberán emplear las medidas y procedimientos de seguridad correspondientes.

Por otro lado, los antecedentes **a nivel internacional**, Rodríguez, M. (2017) refirió un Diseño de la gestión de seguridad ocupacional basado en la implementación en un aserradero de la ciudad de Riobamba, ubicado en Ecuador. Presentó como razón principal el Diseño e implementación de la gestión de seguridad relacionado a la salud ocupacional en una industria de aserradero de Riobamba. Como resultado de su investigación el autor menciona que se debe mejorar el grado de eficiencia que se genera en un 17.71% siendo inicialmente el valor porcentual del 91.41% con el nuevo sistema de gestión efectuado. Y como conclusión manifiesta que el control de seguridad debe realizarse permanentemente con el propósito de prevenir y evitar los posibles accidentes y los posibles riesgos que puedan ocurrir en el aspecto laboral, y como recomendación

argumenta que debe realizarse inspecciones a los trabajadores del aserradero y evaluar sus equipos EPP en cada puesto y área de trabajo, y periódicamente la empresa deberá realizar exámenes médicos en sus trabajadores procurando cuidar siempre de la salud y seguridad de sus miembros laborales (Rodríguez, 2017). Es necesario en toda empresa, en especial las empresas que se dedican a actividades físicas el proponer obligatoriamente el uso de los EPP, en base de los accidentes que padecen muchos colaboradores y riesgos que se exponen los trabajadores.

Balderrama (2014) propuso un Sistema basado en la gestión relacionado a la seguridad en una empresa que distribuye botellas, México D.F., del país de México, en su investigación publicada en el repositorio tiene como objetivo principal Establecer un sistema basado en seguridad industrial que prevenga los accidentes de trabajo. Como resultado determinó que es indispensable que la empresa desarrolle y aplique métodos y procedimientos de técnicas de seguridad en cada puesto y área de trabajo. Como conclusión obtuvo que todos los empleados de la empresa de distribución de botellas conozcan las normas y medidas de prevención con el fin de asegurar una integridad física y sociológica que lleve a los trabajadores a realizar adecuadamente sus actividades laborales (Balderrama, 2014). Es de vital importancia que las empresas hagan que cada trabajador conozca las normas y medidas de seguridad para su protección, y a través de esas normas puedan observar los diversos peligros expuestos y conocer los riesgos dentro de un ambiente de trabajo.

Sosa (2016) empleó relacionar la Seguridad e higiene de una pequeña empresa maderera de la ciudad de San Jerónimo, donde buscó Analizar las condiciones laborales de la pequeña empresa y determinar las herramientas indispensables para el resguardo de la seguridad en los colaboradores. Como resultado de su trabajo de investigación se supo que la pequeña empresa no cuenta con suficientes recursos monetarios y por tanto no tiene la capacidad de invertir en recursos que provean seguridad a sus trabajadores. Como conclusión, el autor manifiesta que la pequeña empresa maderera de la ciudad de San Jerónimo de implementar una capacitación personal donde expliquen a los trabajadores las medidas de prevención que deben ejercer y la necesidad de establecer un ambiente laboral estable y seguro para todos los miembros que conforman la organización (Sosa, 2016). Las empresas deben emplear charlas y capacitaciones a los



trabajadores, y darles instrucciones del uso de las maquinarias que estos emplean, a través de estas charlas los trabajadores podrán reconocer aquellas zonas de riesgos y conocer estos peligros que están influenciados en la organización sea grande o pequeña.

Romero (2013) investigo elaborar un reglamento que emplee seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A. Guayaquil, la investigación fue de carácter cualitativo debido a que se basó en los riesgos que se manifiestan en la industria y en las operaciones y actividades que realizan los trabajadores de la organización. Como resultado de su investigación, el autor manifiesta en sí la empresa debe emplear diversos controles de riesgo que le permitan excluir y amenorar los diferentes riesgos que se identifican y se hayan encontrado en la empresa, de los cuales son los riesgos o peligros físicos, ergonómicos, psicosociales y biológicos. Como conclusión el autor menciona que la empresa debe invertir en seguridad y salud ocupacional ya que otorga beneficios para la industria y esto tendrá como resultado a un periodo de corto o largo plazo en la cual generara una mayor productividad y efectividad para la industria, y a su vez proporcionara seguridad relacionado a la salud de los colaboradores (Romero, 2013). Cuando la empresa implementa medidas y herramientas de prevención, estos tendrán un buen resultado para la organización y apoyara a que la empresa tenga una buena imagen debido a que vela por el cuidado de sus trabajadores.

Alvarez (2014) propuso manufacturar un programa basado en la gestión en seguridad influenciado en el factor de comportamiento de un sector del rubro de construcciones, Medellín, 2014. Para la realización del trabajo de investigación el autor utilizo la metodología bola de nieve; y se basó en la recolección de información a través de referencias y bibliografías de otros autores y así poder relacionar la investigación de otros autores con su investigación planteada. Como conclusión, el autor manifiesta que la seguridad en el trabajo es un factor que sirve para prevenir los posibles accidentes que ocurren en una empresa de sector de construcción y determina que es necesario observar el comportamiento de los trabajadores (Alvarez, 2014). El comportamiento del trabajador influye también en la seguridad y la condición laboral en que se encuentre.

El **marco teórico**, estuvo evidenciado en el estándar internacional de las normas OHSAS 18001, con la finalidad de promover las normas que mejoran el procedimiento de seguridad y a su vez la salud ocupacional en una empresa. Según Pardo, (2014) refiere que las normas OHSAS 18001 están relacionadas al compromiso social corporativo cuyo fundamento es calcular el impacto general de los empleados y como es su desempeño dentro de las organizaciones (Pardo, 2014), de manera similar, Amparo (2016) describe el ciclo PHVA que fue desarrollado por Walter Shewhart en el año 1920 quien desarrolló y describió el ciclo PHVA, estando dividido en planificar, hacer, verificar y actuar; a través de este ciclo se desarrolla el proceso de cada organización, donde se planifica los objetivos propuestos, se hace el proceso de implementación, se verifica las políticas y los objetivos y se actúa para emplear las mejores operaciones en perfeccionar el desempeño de las técnicas. La importancia de aplicar el ciclo PHVA para la empresa es que sirve como herramienta de apoyo para salvaguardar el bienestar y consecutivamente la seguridad del personal de trabajo, a través del Sistema de gestión de seguridad y salud laboral. Se sustenta con la Ley de Seguridad y Salud ocupacional de 1970 donde exige que los empleadores brinden adecuadas condiciones laborales libres de peligros que perturben la salud física influenciando también la salud mental de los trabajadores (Huber, 2019), este aspecto implica a la empresa y empleadores en ejercer la seguridad y la buena salud en sus trabajadores, y deben optar por medidas de capacitación y asistencia tanto a empleadores como a trabajadores que se encuentren involucrados en las actividades laborales de la empresa. Posteriormente, se hace referencia a la ley N° 29183 de seguridad y salud laboral siendo decretado en el reglamento de la ley 005-2012-TR, concertado en la constitución política del Perú y las normas OSHAS 18001 donde se estimula que se debe promover una cultura de seguridad desempeñado también en la salud laboral, con el objetivo de incorporar una política de seguridad y supervisión de los riesgos laborales que afecten la salud del trabajador. Por consiguiente, Gomero (2006) bajo su teoría de Ocupacional Medicine, Occupational and Environmental Medicine and Occupational Health, refiere que la medicina de trabajo es una forma de proteger y fomentar la salud en los colaboradores contribuyendo al bienestar y buena gestión en las organizaciones, así como, proporcionar un adecuado cuidado médico y

rehabilitación frente a enfermedades y daños producidos en horarios de trabajo (Gomero, 2006). Según la Teoría General de evaluación de riesgos decretada el 12 de junio de 1989 por la directiva 89/391/CEE del Consejo promueve las medidas de mejora de la seguridad y de salud para los trabajadores en las organizaciones incluyendo los principios generales para prevenir los riesgos laborales (Biberley, 2021).

El **marco conceptual**, referido a la variable seguridad es definida como un mecanismo de protección y prevención, en el que se garantiza la plenitud en cuanto a la seguridad de las personas (Álvarez A. , 2005), no obstante, Cortés (2007) define a la seguridad como un medio en el que se identifican los riesgos con el propósito de minimizarlos y posteriormente corregirlos (Cortés, 2007), así mismo el autor manifiesta que la seguridad depende de las siguientes fases (1) análisis de riesgo; (2) valoración del riesgo; y (3) control del riesgo.

Con respecto, a la variable salud ocupacional, es conceptualizada como un proceso indispensable para las personas, no solo se limita a la prevención y control de los riesgos expuestos y enfermedades ocupacionales, sino también involucra al reconocimiento y control de los factores que se encuentran en el ambiente laboral y ponen en riesgo la salud del trabajador (Marín & Pico, 2004). En relación a la variable, según los autores se dimensionan en (1) medicina de trabajo; (2) higiene industrial; (3) seguridad industrial; (4) ergonomía; y (5) psicología de trabajo.

### **III. METODOLOGÍA**

A través de la metodología se van a recopilar los resultados indispensables para la ejecución de la investigación, Fidias (2016) refiere que la metodología de la investigación es fundamental debido a que proporciona herramientas para la planificación, ejecución y gestión de un proyecto (Fidias, 2016). Por ello, será necesario la realización de la metodología para dar a conocer los métodos que serán implementados en la investigación (ver anexo 2).

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación:**

La investigación desarrollada es de nivel descriptivo correlacional, esto se debe a que la investigación desarrollada guarda la relación entre las variables “seguridad y salud ocupacional” donde se describirá tal y como se encuentra en la realidad. Según Marroquín (2012) menciona que una información de aspecto investigativo es descriptivo cuando se detallan los resultados y las rasgos del acontecimiento en estudio y es correlacional cuando la variable influye en otra o más variables (Marroquín, 2012). De igual forma, fue de carácter descriptivo correlacional, porque en ello se describe nuestra población de estudio, así mismo, se cuenta con dos variables de estudio siendo la seguridad nuestra primera variable, y como segunda variable se encuentra la salud ocupacional. Y es aplicada por que inicia con la planificación de la investigación y posteriormente la ejecución a través de la metodología, según Lozada (2014) difiere que la investigación aplicada busca el conocimiento en base a los métodos de un problema que ocurre en un entorno real, a través de otras investigaciones o hallazgos científicos con el fin de que puedan ser empleados (Lozada, 2014).

El diseño empleado es no experimental con corte transversal correlacional, donde se evaluó y especificó la relación o la dependencia que existe entre las dos variables de estudio a través de una indagación de análisis estadísticos. Según Kalla (2011) refiere que un estudio de diseño correlacional se establece si 2 variables están correlacionadas entre sí o no, analizando si el acrecimiento o decrecimiento de la V1 concuerda con la subida y bajada de la V2 (Kalla, 2011). En la realización de la investigación, primero se midieron las variables, a través de

pruebas y técnicas donde se evaluó si existe correlación entre estas dos variables. Del mismo modo, es no experimental porque ninguna de las variables de estudio fue alterada o modificada, y es de corte transversal porque se desarrolló en un tiempo estipulado.

La investigación realizada es de enfoque explicativo cuantitativo, se debe a que describe el comportamiento y las variables de estudio, donde se da participación científica sobre un caso real que ocurre en un determinado espacio, debido a que puede ser observable y medible, según Mata (2019) refiere que un enfoque de aspecto cuantitativo tiene la característica de darnos la razón en forma empírica con base deductiva a partir de procesos de estilo riguroso haciendo uso de metodologías de recolección de fundamentos estadísticos (Mata, 2019). Por ello, se realiza el enfoque cuantitativo en la investigación debido a que la información se recolectó con la ayuda de la recolección de los datos.

Por otro lado, el método del informe de la investigación es hipotético deductivo y de carácter descriptivo, la investigación estuvo orientada en responder a la pregunta de la investigación formulada, la cual estaba determinada sobre un caso real. Según Marroquín (2012) propuso un documento titulado “Metodología de la Investigación” nos dice que el método descriptivo se basa en la observación encontrándose los factores de atención, sensación, reflexión y percepción (Marroquín, 2012). Por ello, a través del método descriptivo se describe y evalúa las características de una situación o problema en base de un hecho actual.

### **3.2. Variables y operacionalización**

Para el desarrollo del informe se describen las variables (1) seguridad y, (2) salud ocupacional. Así mismo, se describe las variables de manera conceptual, operacional, indicacional y se da a conocer la escala de medición a emplear. (ver anexo 1)

## **Variable 1: Seguridad**

### **Definición conceptual**

A través de la seguridad se identifica en qué estado se encuentran los peligros y que tipos de daños pueden ocasionar, Cortés (2007) asume que la seguridad está influenciado en analizar y detectar los posibles riesgos ocasionados en el trabajo y a su vez controlar las consecuencias que estos producen, y de esta forma para poder contrarrestar estos accidentes de trabajo se debe aplicar las siguientes medidas que son análisis de riesgo, valoración de riesgo y control de riesgo con la finalidad de reducir el peligro, disminuir el riesgo y salvaguardar al colaborador (Cortés, 2007). Por ello es necesario tener en cuenta las circunstancias posibles de los accidentes o incidentes que puedan ocurrir en un determinado ambiente.

### **Definición operacional**

Se formulan dimensiones plasmadas por Cortés (2007) para el desarrollo de la variable seguridad, está dispuesta por (1) análisis de riesgo; (2) valoración de riesgo; y (3) control de riesgo.

#### **1. Análisis de riesgo**

Según Ruiz (2004) menciona que **el análisis de riesgo** es la información obtenida con el fin de identificar los peligros que existen y tener en cuenta los riesgos existentes (Ruiz, 2004). Por otro lado, Cortés (2007) determina que el análisis de riesgos son aquellas técnicas analíticas de la seguridad que consisten en las inspecciones de seguridad, análisis de trabajo y análisis estadístico que se deben realizar antes de que ocurra algún accidente (Cortés, 2007). Para ello será necesario evaluar los peligros que puedan ocasionar un mayor daño y las consecuencias que este peligro podría ocasionar en el lugar de trabajo.

## **Indicadores de análisis de riesgo**

### **Inspecciones de seguridad**

Según Cortés (2007) menciona que las inspecciones de seguridad son necesarias porque se realiza un análisis y evaluación de los riesgos para luego de ser detectados puedan ser corregidos y actualizados (Cortés, 2007).

### **Análisis de trabajo**

Según Cortés (2007) asume que el análisis de trabajo permite conocer cuáles son aquellos factores de riesgo que se encuentran en las actividades laborales que emplea el trabajador (Cortés, 2007).

### **Análisis estadístico**

Según Cortés (2007) refiere que a través de un análisis estadístico se recoge la información a base de estudios de riesgos para dar detalle científico del origen de las causas que producen los accidentes (Cortés, 2007).

## **2. Valoración de riesgo**

Según el diario oficial la Gaceta (2005) manifiesta que **la valoración de riesgo** es un proceso que se establece para la evaluación, así como la identificación, análisis, administración y revisión de los riesgos presentes, estos pueden ser empleados tras ocurrir el accidente empleándose el aviso y reconocimiento del accidente, y la investigación de accidentes (Gaceta, 2005). Por ende, debe ser indispensable aplicar esta herramienta en la prevención de daños a la seguridad y salud del personal de trabajo.

## **Indicadores de valoración de riesgo**

### **Identificación de riesgos**

Mejía (2013) manifiesta que la identificación de riesgos es poder observar y detectar los posibles eventos que puedan ocurrir dentro de una empresa y determinar qué aspectos pueden ser afectados por este acontecimiento (Mejía, 2013).

### **Evaluación de riesgos**

Según Siles (2017) menciona que a través de la evaluación de riesgos se realiza la planificación y se emplean los correspondientes pasos corrección de las condiciones de seguridad en que se encuentre la empresa y su respectiva prevención (Siles, 2005, pág. 17). Por otro lado, Rubio (2004) manifiesta que la evaluación de riesgos tiene como fin proporcionar la ayuda a las personas capacitadas en SST en la toma de decidir aquellas zonas de riesgo (Rubio, 2004).

### **Administración de riesgos**

Estupiñán (2015) determina que es el proceso en el cual se identifica, evalúa, se mide y se reporta las amenazas presentes con el fin de lograr los objetivos propuestos (Estupiñán, 2015).

### **Revisión de riesgos**

Según la ISO 31000 el riesgo debe ser revisado y monitoreado constantemente debido a la evolución y los cambios que surgen, estas revisiones deben ser a nivel interno y externo del entorno. Así mismo, Buján (2010) afirma que existen dos razones para emplear la revisión de riesgos: para evaluar si los controles de seguridad son eficaces y evaluar los cambios en el nivel de riesgo del entorno (Buján, 2010).

### **Registro de accidentes**

Gallego et. al. (2006) mencionaron que el registro de accidentes debe ser adoptado por la empresa en el empleo de fichas o de listado, siendo los registros de accidentes propios que ocurren en la empresa donde se compara el tipo de accidente y las causas de su origen (Gallego, y otros, 2006).

### **Investigación de accidentes**

Según Gallego et. al. (2006) mencionaron que para la investigación de accidentes es necesario recopilar todos los datos una vez ocurrido el accidente y posteriormente determinar sus causas principales, en donde se presenta las medidas preventivas que adoptan o informan, los equipos de investigación y si hay algún incumplimiento (Gallego, y otros, 2006).



### **3. Control de riesgo**

Según Cortés (2007) refiere que un **control de riesgo** se emplea después de emplearse la evaluación de riesgo y a través del control de riesgo se adoptan las medidas necesarias para la implementación y seguimiento (Cortés, 2007). Así mismo, a través del control de riesgo se podrá identificar aquellas amenazas, y hacer seguimiento y control de los peligros expuestos.

#### **Indicadores de control de riesgo**

##### **Diseño de equipos**

Según Cortés (2007) manifiesta que el diseño de equipos son técnicas de inclusión de seguridad adecuados para la flexibilidad de las actividades laborales con el propósito de disminuir accidentes y riesgos presentes.

##### **Sistemas de seguridad**

Según Cortés (2007) refiere a los sistemas de seguridad como técnicas implementadas adecuadamente para reducir los posibles riesgos y ofrecer seguridad al trabajador, en cual se puede hacer uso de herramientas diferenciales.

##### **Señalización**

Según Cortés (2007) determina a la señalización como una muestra de las situaciones de riesgos y accesos peligrosos que están presentes y que son desconocidos por algunos miembros de la empresa.

##### **Mantenimiento preventivo**

Cortés (2007) manifiesta que el mantenimiento preventivo se emplea para la preservación y reparación de los equipos y consecutivamente de las herramientas inadecuadas que presenten averías y fallos con el propósito de disminuir los riesgos y ofrecer mejor seguridad al trabajador.

### **Defensas y resguardos**

Cortés (2007) refiere a las defensas y resguardos como una barrea u obstáculo que se emplea para dar aviso y negar la entrada al personal con el fin de evitar que ingrese a una zona de peligro que afecte su seguridad.

### **Protección individual**

Cortés (2007) determina a la protección individual como el uso personal que utiliza un trabajador como medio preventivo para su cuidado y seguridad con el propósito de evitar lesiones y daños.

### **Escala de medición**

Con respecto a la investigación, se estableció una escala de medición ordinal y estuvo conformado por la escala de Likert a base de un instrumento.

## **Variable 2: Salud Ocupacional**

### **Definición conceptual**

Con respecto a Álvarez y Faisán (2012) mencionan que la salud ocupacional a nivel global son piezas importantes para el desarrollo del país, están dirigidos al impulso y protección de la salud en el personal de trabajo, así mismo al cuidado de futuros accidentes acontecidos en el trabajo y posteriormente a las enfermedades de carácter ocupacional que se dan origen debido a las condiciones de trabajo en que se encuentran las empresas (Álvarez & Faisán, 2012). Por otro lado, Marín y Pico (2004) refieren este concepto no solo se limita a la prevención y control de accidentes o enfermedades ocupacionales, sino esta disciplina está compuesta por un conjunto de actividades que velan por el cuidado, conservación y mejoramiento de la salud, siendo las principales áreas la medicina del trabajo, la medicina preventiva, la higiene industrial, la seguridad industrial, la ergonomía y la psicología del trabajo (Marín & Pico, 2004). Teniendo como objeto mantener un estable bienestar físico, mental y social en el lugar donde se desarrollan las actividades laborales.

## **Definición operacional**

Las dimensiones descritas por Marín y Pico (2004) para el desarrollo de la salud ocupacional está determinado en (1) medicina de trabajo; (2) higiene industrial; (3) seguridad industrial; (4) ergonomía; y (5) psicología de trabajo.

### **1. Medicina de trabajo**

Según Marín y Pico (2004) mencionaron que la **medicina de trabajo** es un medio en que se brinda la atención de salud al trabajador a través de una asistencia médica y de urgencias, en que se encuentra un doctor y enfermera ocupacional; se enfoca en la promoción, mantenimiento, evaluación y el mejoramiento de la salud del personal laboral siendo necesario también el uso de la rehabilitación y salud ambiental (Marín & Pico, 2004).

## **Indicadores de medicina de trabajo**

### **Evaluación**

García (2017) refiere que la evaluación en la medicina del trabajo implica los exámenes médicos ocupacionales que debe realizarse el trabajador para diagnosticar su salud y debe ser empleado por un médico especialista en salud ocupacional (García, 2017).

### **Rehabilitación**

Galindo (1997) menciona que la rehabilitación es un proceso en el que se adoptan medidas de apoyo a las personas que padecen de alguna incapacidad o que presentan alguna lesión ya sea física, sensorial o mental (Galindo, 1997).

### **Salud ambiental**

Baumecker (2019) manifiesta que es deber de las empresas evaluar la salud ambiental y los riesgos debido a que puede afectar la salud del trabajador en caso se encuentre el ambiente laboral en deterioras condiciones (Baumecker, 2019).

## 2. Higiene industrial

Marín y Pico (2004) refieren que **la higiene industrial** se enfoca en el reconocimiento, evaluación y control de los componentes ambientales que se dan lugar en las condiciones laborales, estos factores sino se corrigen pueden provocar malestar en la salud del trabajador (Marín & Pico, 2004).

### Indicadores de Higiene industrial

#### Reconocimiento

Hernández et. al. (2005) refiere que a través del reconocimiento se recopila la información para identificar aquellos riesgos de trabajo que se encuentra en la empresa (Hernández, Malfavón, & Fernández, 2005).

#### Evaluación

Hernández et. al. (2005) menciona que de acuerdo a la evaluación realizada se identifica el nivel del riesgo en el que se determina sus características (físicas, patológicas), la exposición al trabajador y las condiciones del ambiente laboral (Hernández, Malfavón, & Fernández, 2005).

#### Control

Hernández et. al. (2005) manifiestan que en la etapa del control se identifica y plantea el problema, se determina el objetivo y se propone las soluciones en cuanto al origen del riesgo, el contaminante ambiental y la capacitación que debe ofrecerse al trabajador (Hernández, Malfavón, & Fernández, 2005).

## 3. Seguridad industrial

Marín y Pico (2004) manifiestan que la **seguridad industrial** se enfoca en prevenir accidentes laborales de carácter técnico, organizacional y humano; centrándose en mantener las áreas donde se desarrollan las actividades, materiales y equipos, como también las herramientas proporcionadas por la organización se encuentren en óptimas condiciones para el uso y empleo del trabajador (Marín & Pico, 2004).

## **Indicadores de Seguridad industrial**

### **Carácter técnico**

Hernández (1972) refiere que la seguridad industrial posee medidas de carácter técnico con el propósito de resguardar la vida, bienestar y velar por la salud de los miembros de trabajo y preservar los bienes de una empresa para la mejora de las condiciones en las que se encuentren y posteriormente mejorar la productividad del trabajador (Hernández M. , 1972).

### **Carácter organizacional**

Díaz (2019) describe al carácter organizacional como una medida en la que los miembros de trabajo muestran una sociabilidad entre sí, comparten ideas y conviven en armonía dentro del entorno laboral y donde se emplea la capacitación y participación adecuada (Díaz, 2019).

### **Carácter humano**

Moya (2019) el factor humano se involucra al sector ambiental, sector organizacional y sector laboral donde incide el comportamiento de la persona en el área de trabajo donde puede verse afectado la salud del trabajador (Moya, 2019).

## **4. Ergonomía**

Según Marín y Pico (2004) mencionan que la **ergonomía** es una ciencia que se concentra en el estudio de la persona en sus aspectos fisiológicos, anatómicos, sociológicos y psicológicos, así mismo, busca lograr el confort, el máximo de seguridad y la eficiencia del trabajador (Marín & Pico, 2004).

### **Indicadores de Ergonomía**

#### **Confort**

Según Carneiro et al. (2014) el confort se relaciona a la situación de bienestar o alivio que manifiesta la persona, por otro lado, el confort puede ser temporal o a

largo plazo, dentro de la empresa el confort es una necesidad de alivio, trascendencia y calma en los trabajadores (Carneiro et al., 2014).

### **Eficiencia del trabajador**

Barquero (2005) manifiesta a la eficiencia en el personal laboral es el medio en el cual el trabajador logra los objetivos de forma prevista propuestos por la empresa (Barquero, 2005).

## **5. Psicología de trabajo**

Marín y Pico (2004) determinan que la **psicología del trabajo** se encuentra enfocado en los aspectos sociológicos, mentales y sensoriales de la persona, con el propósito de que el trabajador pueda desempeñar adecuadamente sus funciones (Marín & Pico, 2004). No obstante, Álvarez (1976) refiere que la psicología del trabajo aporta a la vida del trabajo en base a las actitudes, rendimiento, la formación profesional y cuidando la fatiga del empleado en el que se logra un esfuerzo laboral y un alto grado de satisfacción (Álvarez A. , 1976).

### **Indicadores de Psicología de trabajo**

#### **Aptitudes**

Según Álvarez (1976) determina que las aptitudes se ven reflejadas en la capacidad de actividades que realice el trabajador, cuando la capacidad de trabajo es alta exige un mayor esfuerzo de la persona (Álvarez A. , 1976).

#### **Rendimiento**

Álvarez (1976) refiere a través de la psicología del trabajo se mide el rendimiento del trabajador, y para obtener un buen rendimiento el trabajador debe encontrarse en óptimas condiciones de salud (Álvarez A. , 1976).

## **Formación Profesional**

Álvarez (1976) refiere a la formación profesional a la enseñanza y el aprendizaje que el trabajador obtiene en la ejecución de sus responsabilidades de trabajo y funciones dentro de la empresa siendo un método de formación profesional (Álvarez A. , 1976).

## **Fatiga**

Según Álvarez (1976) menciona que la fatiga está determinado por las horas de jornada laboral que emplea el trabajador, a través de la fatiga el trabajador siente cansancio ocasionando que no se encuentre apto para seguir laborando, a través de la psicología del trabajo se deben medir las causas y las medidas que serán dispuestas para su corrección (Álvarez A. , 1976).

## **Escala de medición**

Con respecto a la investigación, se estableció una escala de medición ordinal y estuvo conformado por la escala de Likert a base de un instrumento.

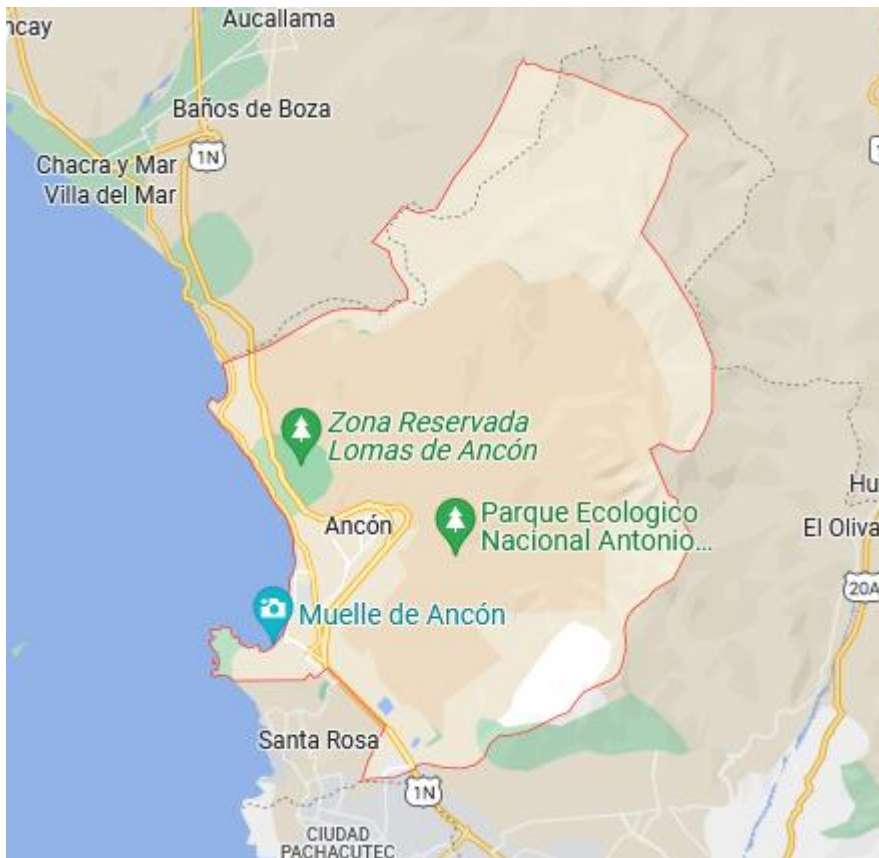
### **3.3. Población**

La población estuvo compuesta por 35 trabajadores, tanto obreros, marinos, ayudantes y operarios, quienes realizan las actividades laborales en un centro náutico del distrito de Ancón. Según el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática INEI (2017) el Censo de población es el conteo determinado de personas o habitantes que se encuentran en un determinado lugar, ya sea un país, distrito, localidad (INEI, 2017). La población censo es importante para mi investigación, porque determinó la cantidad de personas o trabajadores que fueron tomadas para el recojo de los datos e indagación del desarrollo de la indagación del proyecto.

Se evaluó a la población Censo que involucraron a todos los trabajadores de un centro náutico, por ende, ya no es necesario realizar muestra ni muestreo, de igual forma, se aplicó los criterios de inclusión determinado en los trabajadores de un centro náutico.

## Figura 1.

### Ubicación geográfica del distrito de Ancón



**Nota:** Elaboración propia tomado de Google Maps. Recuperado de (<https://www.google.com.pe/maps/place/Anc%C3%B3n/@-11.6977126,-77.2532033,11z/data=!3m1!4b1!4m5!3m4!1s0x9105d5451df56977:0xc8b24208cd77794!8m2!3d-11.7340437!4d-77.1468866?hl=es-419&authuser=0>)

## Interpretación

En la figura 1 se observa la ubicación del centro náutico determinado en la investigación localizado en el distrito de Ancón.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En base a la técnica de recolección de datos, se estableció la medición de las variables estudiadas (seguridad y salud ocupacional) se dio uso de la técnica de la encuesta cuya finalidad fue adquirir datos específicos de la población censo que fueron tomadas de forma presencial, así mismo, se explica la técnica empleada para describir el desarrollo del proyecto de investigación, la cual fue realizada a



base de una encuesta, este instrumento se aplicó en los trabajadores de un centro náutico del Distrito de Ancón, constó de 30 ítems lo que permitió recopilar una buena información apropiada que apoyó y respaldó al desarrollo de ambas variables, en la que se tiene a la seguridad como primera variable y a la salud ocupacional como segunda variable, los cuales poseen sus propias dimensiones y sus respectivos indicadores de las cuales se extrajeron los ítems correspondientes para la elaboración del instrumento del cuestionario. Westreicher (2021) manifiesta que la recolección de datos es una etapa importante para la realización del estudio estadístico en el que se podrá recolectar información y posteriormente su interpretación (Westreicher, 2021). Por ello, fue necesario emplear el recojo de los resultados de los datos en base de una encuesta dirigido a los trabajadores de un centro náutico del distrito de Ancón.

En relación al instrumento de la obtención de los datos, se dio uso del cuestionario que corresponde a un formato visible de la técnica de la encuesta. Hurtado (2000) refiere que el cuestionario es una compilación de interrogantes que son coherentes a una temática cuyo propósito es obtener información (Hurtado, 2000), no obstante, Fidias (2004) menciona que el cuestionario está representado mayormente por una encuesta de forma escrita y a través de preguntas (Fidias, 2004).

Por otro lado, el cuestionario fue constituido con el escalamiento tipo Likert, en el cuál se encontró constituido en 30 ítems que midieron las variables seguridad y salud ocupacional. Los ítems constan de 5 alternativas de respuesta (total desacuerdo, desacuerdo, indiferente, de acuerdo, total acuerdo), que sirvió para identificar y establecer los objetivos planteados del proyecto de investigación.

Ahora bien, con respecto a la validez del cuestionario, anticipadamente ha sido revisado y validado gracias al apoyo de la supervisión de un juicio de expertos denotando la construcción de cada ítem para dar soporte a la coherencia, pertinencia y relevancia de la información solicitada a los sujetos de análisis o informantes de la investigación. A sí mismo, se muestra en la tabla 3.4.1 (ver anexo), donde se observa una lista con los nombres de expertos que dieron validez a los instrumentos y su opinión de experto de acuerdo a las variables de la investigación.

En cuanto, a la confiabilidad del instrumento, se realizó una prueba piloto en la que se empleó una encuesta a un total de 35 personas correspondientes a trabajadores de un centro náutico, los resultados adquiridos se comprobaron a través del Software Estadístico SPSS, según Bernal (2006) menciona que a través de la confiabilidad se obtiene la validez de los resultados y del instrumento (Bernal, 2006), de esta manera, es necesario aplicar la prueba piloto para verificar si los instrumentos y los ítems miden la variable y se enfoque en lo medir lo que se busca medir para el desarrollo de la investigación.

Así mismo, una vez obtenido estos resultados de la prueba piloto, conllevó a calcular y verificar la confiabilidad del instrumento en base del estadístico Alfa de Cronbach, Martínez et. al. (2008) mencionaron que a través de esta herramienta se mide la fiabilidad de cálculo de la correlación de ítems, estando posicionados en el parámetro de 0 a 1 (Martínez, Ares, & Emil, 2008), de esta forma los rangos del coeficiente del Alfa de Cronbach se muestran en la tabla 3.4.2 (ver anexo).

Consecuentemente, con ayuda del análisis estadístico SPSS, se concluyó que el valor del Alfa de Cronbach concierne a la cifra de 0,748, siendo el resultado y nivel de confiabilidad “aceptable”, donde el número de encuestados corresponde a la cantidad de 35 personas y el número de ítems corresponde a un total de 30 ítems, esto desarrollado a base de una prueba piloto, como se muestra en la tabla 3.4.3 y 3.4.4 (ver anexo).

### **3.5. Procedimientos**

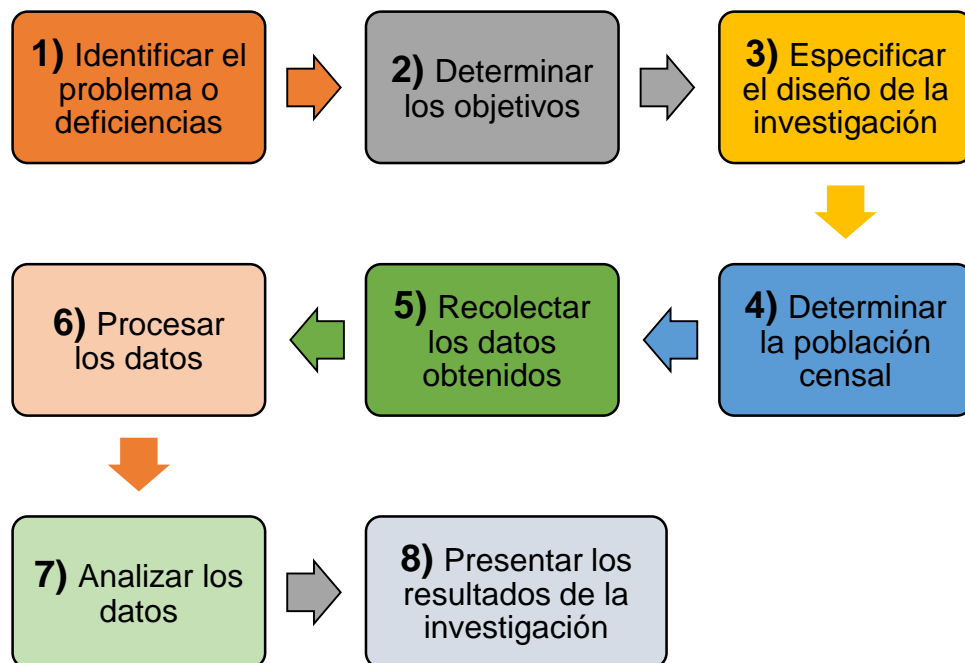
Ibero (2020) determina que a través del procedimiento se desarrollan etapas y procesos que apoyan al desarrollo de la investigación (Ibero, 2020). En efecto, para el procedimiento de la investigación, posteriormente de la elaboración y validación del instrumento del cuestionario fueron:

1. Identificar en un escenario el problema o las deficiencias que carece alguna organización en un tiempo y espacio determinado.
2. Plasmar objetivos generales y específicos adecuados a la investigación.
3. Especificar el diseño que formara parte esencial de la investigación.

4. Determinar la población censal, constará de las personas que serán participes de la recolección de datos.
5. Se genera la recopilación de los datos, se empleará un cuestionario compuesto por preguntas y respuestas cerradas que consta de 30 ítems, las personas encuestadas serán los trabajadores de un centro náutico y en forma presencial.
6. Se organizará la información obtenida.
7. Se formula el análisis de los datos.
8. Explicación e interpretación de los resultados obtenidos.

**Figura 2**

*Procedimiento de la recogida de datos*



Por ello, se empleó los 8 pasos para llegar a alcanzar los resultados obtenidos.

Así mismo, fue indispensable para el procedimiento de recogida de los datos para la investigación, realizar visitas a un centro náutico del distrito de Ancón, en la que se observó, identifico y analizó los riesgos que se presentan y que afectan al trabajador, de igual forma se solicitó el permiso a los trabajadores para poder hacer detalle de sus actividades que realizan en el centro náutico.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Todas las informaciones del recojo de datos fueron procesadas y a su vez calificadas según la categoría correspondiente de cada, de los cuales fueron necesarios para el desarrollo y consecuciones de los objetivos específicos. Según Arteaga (2020) menciona que es necesario certificar la confiabilidad y posteriormente cerciorar la validez de los datos (Arteaga, 2020). Se dio uso de un programa estadístico para determinar la confiabilidad y la correlación de ambas variables.

De esta forma, se presentaron los resultados a través de una tabla de escala ordinal en el que se mostró las categorías de las variables de estudio identificando si existe correlación entre ambas variables.

#### **Análisis descriptivo**

La estadística se limita de forma descriptiva, donde se obtiene la media, varianza, cálculo de tasas; con ello se describió la conducta de cada una de las variables en la población censal, para el informe de investigación se da en los trabajadores de un centro náutico del distrito de Ancón.

#### **Análisis inferencial**

Para el desarrollo del informe de investigación cada hipótesis formulada fue anteriormente verificada.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante el proceso del desarrollo del informe se siguió los principios éticos y consecutivamente se toma de apoyo las normas del Código Nacional de la Investigación Científica propuesta por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC) donde se hace énfasis al manejo de las buenas prácticas para el desarrollo de la investigación y emplear de forma ética los resultados y datos. Con respecto, al proceso de la investigación fueron

desarrollados en base a los principios de (a) integridad; (b) honestidad intelectual; (c) objetividad e imparcialidad; (d) veracidad, justicia y responsabilidad; (e) transparencia (CONCYTEC, 2019).

Adicionalmente, se tiene en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- a. **Veracidad**, en la ejecución de la investigación es necesario actuar con veracidad, según Cruz (2013) la veracidad es una actitud importante en la persona en la que se rige el comportamiento correcto del hombre (Cruz, 2013), el personal de trabajo respondió con veracidad las preguntas formuladas en el cuestionario, así mismo no hubo manipulación en los datos obtenidos.
- b. **Respeto**, se mostró respeto a los trabajadores, y a aquellos que no puedan responder, y fue estricto el recojo de datos de la información.
- c. **Responsabilidad**, se tomó en cuenta el período de tiempo para la recogida de los datos, dispuesto a cumplir con la hora programada y el calendario indicado.
- d. **No maleficencia**, el desarrollo del proyecto de investigación no tuvo como propósito perjudicar u ocasionar algún daño a la empresa ni a sus trabajadores.
- e. **Honradez**, se brindó el tiempo adecuado para que los trabajadores puedan responder las preguntas, y las respuestas fueron contestadas de forma individual y personal, por lo que no se mostró ni compartió los resultados y respuestas a otros miembros de la organización.
- f. **Autonomía**, cada trabajador participó de forma autónoma en la realización de la encuesta, el desarrollo de la encuesta fue respetada.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

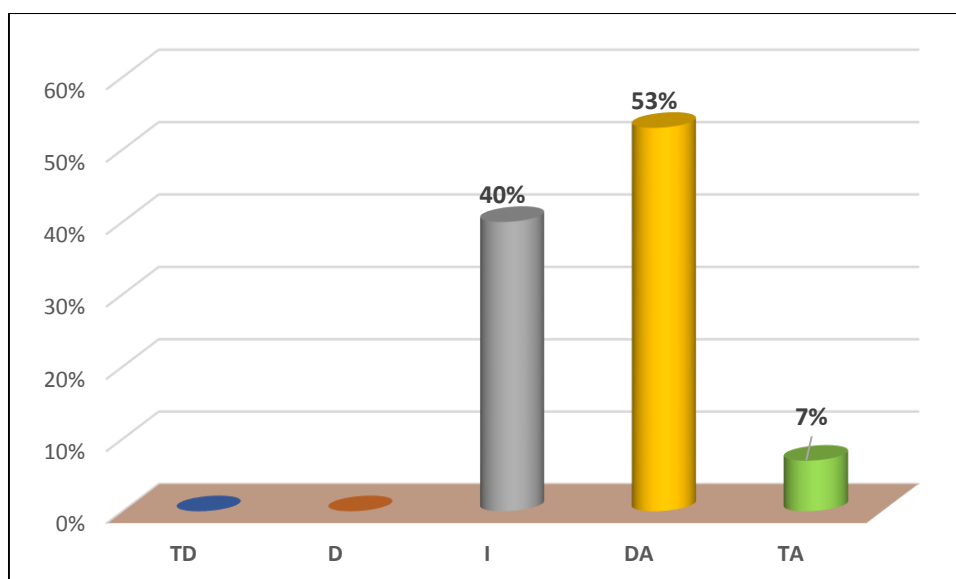
**Tabla 1**

*Nivel de reporte de riesgo en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022*

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TD	0	0	0	0
D	0	0	0	0
I	42	40	40	40
DA	56	53	53	93
TA	7	7	7	100
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 3**

*Nivel de reporte de riesgo en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022*



### Interpretación

Se muestra que el 60% de los encuestados manifestaron un total acuerdo (**TA**) y de acuerdo (**DA**) en que la empresa emplee un programa adecuado que garantice su seguridad, el 40% se encuentran indiferentes (**I**) en que el centro náutico realiza reportes de las incidencias laborales que afectan su desempeño, y no se encontró resultados respecto a estar en desacuerdo (**D**) y total desacuerdo (**TD**) siendo un 0%, aun así sería adecuado observar si el centro presenta una falta de reuniones

donde se analicen y den a conocer los riesgos, Ruiz (2004) refiere que es necesario y de importancia poder identificar los diversos peligros que se encuentran en entorno laboral y los riesgos que estos puedan producir a un corto o largo plazo (Ruiz, 2004). Si la organización no aplica reuniones entre sus trabajadores donde se mencione y reporte las incidencias que ocurren a lo largo del día en el centro de trabajo, los trabajadores trabajarán desmotivados por la preocupación de que ocurra algún accidente afectando su desempeño laboral, mientras que el 60% que están en acuerdo en aplicar programas de prevención podría elevarse alcanzando el 100%.

Para sistematizar las interpretaciones y brechas se va a tener en cuenta: corto plazo **(CP)**, mediano plazo **(MP)** y largo plazo **(LP)**.

De igual forma, el nivel de esfuerzo correspondiente a las brechas corresponde en: poco esfuerzo **(PE)**, regular esfuerzo **(RE)** y mayor esfuerzo **(ME)**.

**Tabla 1.a.**

*Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión análisis de riesgo*

<b>PORC.</b>	<b>CRIT.</b>	<b>OBJ.</b>	<b>NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)</b>	<b>EVENTO ESPERADO</b>
<b>40%</b>	I	CP	40% PE	0,40
<b>0%</b>	D	MP	40% RE	0,40
<b>0%</b>	TD	LP	40% ME	0,40

### **Interpretación**

Se observa que el 40% corresponde al criterio de indiferente **(I)**, por tanto, la elaboración de objetivos y estrategias serán de corto plazo **(CP)** en un plazo de 1 año.

**Tabla 1.b.**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión análisis de riesgo*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Ruiz (2004) refiere que es necesario y de importancia poder identificar los diversos peligros que se encuentran en entorno laboral y los riesgos que estos puedan producir a un corto o largo plazo.	
<b>APLICAR UN REPORTE DE INCIDENCIAS DE RIESGO DONDE SE DE A CONOCER LOS INCIDENTES LABORALES</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crear un formulario de Registro de Incidentes, esto deberá ser gestionado adecuado a la empresa.</li> <li>2. Colocar o contratar a una persona a cargo de registrar y gestionar los reportes de incidentes laborales.</li> <li>3. Realizar pequeñas reuniones con los trabajadores para conocer estos incidentes laborales.</li> </ol>	Informe Entrevistas a través de cronogramas Carta de invitación a los trabajadores Correo dirigido al área de GTH
<b>IMPLEMENTAR UN CRONOGRAMA DE CHARLAS O REUNIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL CONTRATISTA EN EL QUE SE MANIFIESTE LOS PROBLEMAS O SUGERENCIAS LABORALES</b>		
40%	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
INDIFERENTE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Recopilar información del horario laboral de cada trabajador.</li> <li>2. Elaborar un cronograma de actividades donde se programe las reuniones estimando el tiempo requerido.</li> <li>3. Invitar a cada trabajador a sumarse a las charlas o reuniones proporcionadas por la empresa.</li> </ol>	Informe Cronograma de actividades Carta de invitación a los trabajadores
<b>ESTABLECER UN PROGRAMA DE SEGURIDAD LABORAL CON LA FINALIDAD DE REDUCIR LOS RIESGOS Y ACCIDENTES LABORALES</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Definir o contratar un responsable que supervise las zonas de riesgo.</li> <li>2. Realizar una inspección y hacer un diagnóstico donde se identifique los riesgos expuestos al trabajador.</li> <li>3. Detallar el diagnóstico en un informe de los riesgos encontrados.</li> <li>4. Elaborar un cronograma que detalle de forma periódica las evaluaciones e inspecciones.</li> </ol>	Entrevistas laborales Informe de evaluación Informe del diagnóstico Cronograma de actividades
60% ACUERDO + TOTAL ACUERDO	ALIADOS	



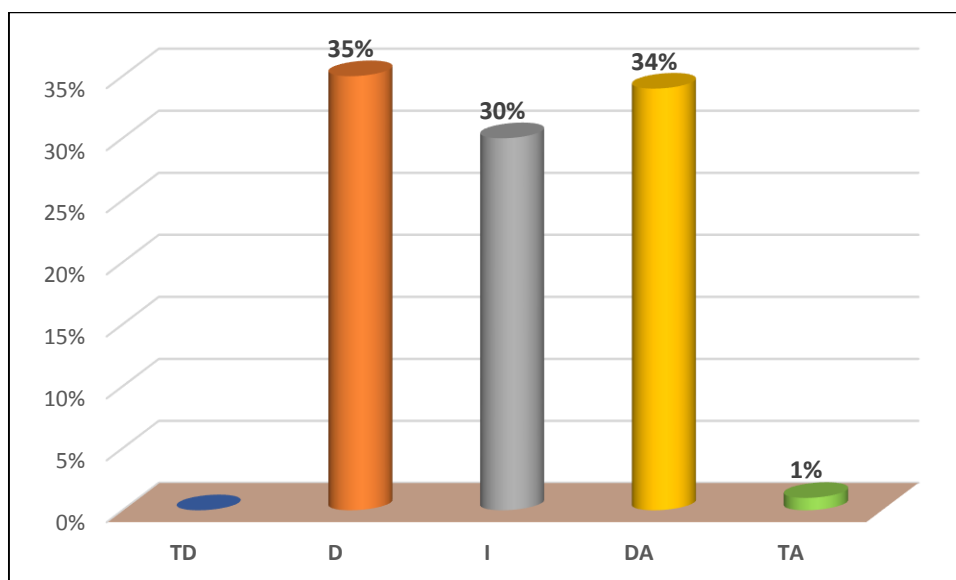
**Tabla 2**

*Nivel de revisión de los riesgos en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022*

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TA	0	0	0	0
D	73	35	35	35
I	64	30	30	65
DA	72	34	34	99
TA	1	1	1	100
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 4**

*Nivel de revisión de los riesgos en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022*



### Interpretación

Se muestra que el 35% de los encuestados están en de acuerdo (**DA**) y total acuerdo (**TA**) en realizarse una supervisión previa de las zonas de más alto riesgo, el 35% están en desacuerdo (**D**) y total desacuerdo (**TD**) en que la empresa haya contratado un agente externo que supervise las áreas más riesgosas dentro del centro náutico, y el 30% se encuentran indiferentes (**I**) en que se deben tomar las medidas adecuadas frente a una zona de riesgo. El diario la Gaceta (2005) menciona que la valoración de riesgo pone en importancia la revisión periódica de

los riesgos, la identificación de las áreas donde haya ocurrido algún accidente, y de la administración previa de los riesgos para evitar futuros accidentes (Gaceta, 2005). Si la organización no toma en cuenta las zonas de riesgo dentro de las áreas de trabajo, los trabajadores podrán sufrir lesiones o accidentes que pongan en riesgo su salud física, es necesario el apoyo de un agente externo que revise y verifique las zonas de riesgo que posee la organización y estas puedan ser previamente controladas, mientras que el 35% de acuerdo en que debe realizarse supervisiones periódicamente, de aplicarse podría llegar al 100%.

**Tabla 2.a.**

*Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión valoración de riesgo*

PORC.	CRIT.	OBJ.	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
30%	I	CP	30% PE	0,30
35%	D	MP	65% RE	0,65
0%	TD	LP	65% ME	0,65

### Interpretación

Se observa que el 30% corresponde al criterio de indiferente (**I**), y un 35% al criterio de desacuerdo, por tanto, la elaboración de objetivos y estrategias serán de corto plazo (**CP**) en un plazo de 1 año, y de mediano plazo (**MP**) en un plazo de 3 años.

**Tabla 2.b.**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión valoración de riesgo*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	El diario la Gaceta (2005) menciona que la valoración de riesgo pone en importancia la revisión periódica de los riesgos, la identificación de las áreas donde haya ocurrido algún accidente, y de la administración previa de los riesgos para evitar futuros accidentes.	
<b>PROPONER MEDIDAS DE SEGURIDAD ADECUADAS DE ACUERDO AL ÁREA Y PUESTO DE TRABAJO DONDE SE GARANTICE LA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR</b>		
30%  INDIFERENTE	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	1. Definir un responsable que evalúe las áreas de trabajo y observe sus condiciones.	Entrevistas de los trabajadores
	2. Hacer un listado de extintores, señalizaciones y salidas de emergencia que posee la empresa.	Informe o lista de evaluación
	3. Colocar las señalizaciones, extintores correspondientes y faltantes en cada área o zona de trabajo.	Factura de compra Listado de señalizaciones
<b>IMPLEMENTAR UN CUADERNO DE OCURRENCIAS DONDE SE ANOTE Y RECOPILE LAS INCIDENCIAS GENERADAS EN EL LUGAR DE TRABAJO</b>		
30% + 35%  INDIFERENTE + DESACUERDO	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	1. Realizar un informe de los incidentes y accidentes laborales que hayan sido reportados.	Informe Cuaderno de ocurrencia
	2. Enumerar los incidentes en un cuaderno, determinando la hora, fecha, área, trabajador donde guarde relación con el incidente laboral.	Entrevista de los trabajadores
	3. Definir un responsable a cargo de gestionar el cuaderno de ocurrencias de los incidentes laborales.	
<b>IMPLEMENTAR SUPERVISIONES PERIÓDICAS CON AYUDA DE UN AGENTE EXTERNO CON LA FINALIDAD DE DETECTAR LA FALLA QUE GENERA EL INCIDENTE LABORAL</b>		
35% ACUERDO + TOTAL ACUERDO	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	1. Identificar las zonas de trabajo que causen dificultades laborales debido a un riesgo expuesto.	Informe de evaluación
	2. Informar al supervisor o contratista de los problemas encontrados.	Correo del supervisor
	3. Contratar un especialista en SST que inspeccione las áreas de riesgo. 4. Elaborar un informe con las sugerencias que dicte el especialista.	Ficha de contratación Informe de sugerencias
ALIADOS		

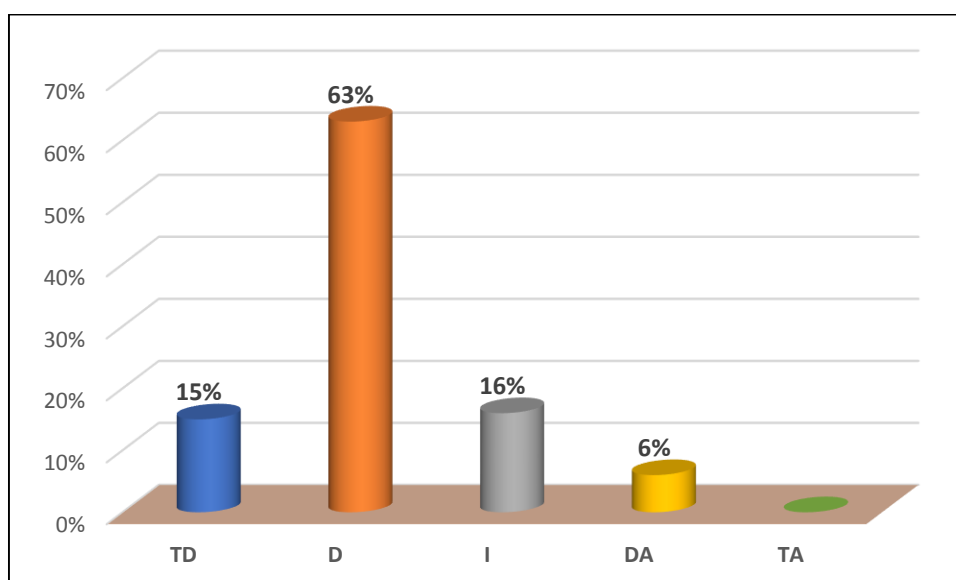
**Tabla 3**

*Nivel de identificación de los riesgos en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022*

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TD	33	15	15	15
D	132	63	63	78
I	33	16	16	94
DA	12	6	6	100
TA	0	0	0	100
<b>Total</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 5**

*Nivel de identificación de los riesgos en la seguridad de un centro náutico, Ancón, 2022*



### Interpretación

Se observa que el 78% de los trabajadores encuestados manifestaron estar en desacuerdo (**D**) y total desacuerdo (**TD**) en la falta de personal que vigile y controle las zonas de riesgo evitando el ingreso de personal no autorizado, el 16% se encuentran indiferentes (**I**) en las diversas señalizaciones que emplea el centro náutico para dar a conocer las zonas e implementos de riesgo, y el 6% están de acuerdo (**DA**) y total acuerdo (**TA**) que es de importancia la luminosidad del área de trabajo para realizar adecuadamente y cuidadosamente las actividades

laborales. Cortés (2007) menciona que el control de riesgo debe ser efectuado una vez identificado el peligro que ponga en riesgo el bienestar de la persona, en donde se aplique las medidas necesarias para contrarrestar el riesgo expuesto (Cortés, 2007). La organización debe proporcionar mejores medidas de vigilancia que regulen y vigilen las zonas de riesgo, y debe emplear señalizaciones más severas que muestren las zonas de riesgo, mientras que el 6% recomienda que es de importancia la buena luminosidad para realizar actividades de alto riesgo, si se emplea adecuadamente las señales y zonas de riesgo el porcentaje podría aumentar al 100%.

**Tabla 3.a.**

*Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión control de riesgos*

<b>PORC.</b>	<b>CRIT.</b>	<b>OBJ.</b>	<b>NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)</b>	<b>EVENTO ESPERADO</b>
<b>16%</b>	I	CP	16% PE	0,16
<b>63%</b>	D	MP	79% RE	0,79
<b>15%</b>	TD	LP	94% ME	0,94

**Tabla 3.b.**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión control de riesgos*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Cortés (2007) refiere que el control de riesgo debe ser efectuado una vez identificado el peligro que ponga en riesgo el bienestar de la persona, en donde se aplique las medidas necesarias para contrarrestar el riesgo expuesto.	
<b>PROPORCIONAR EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL A CADA TRABAJADOR EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD QUE REALICE</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
16%  INDIFERENTE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar las funciones de cada trabajador y el área donde realice sus actividades laborales.</li> <li>2. Hacer un listado del número de trabajadores que no cuentan con el EPP adecuado.</li> <li>3. Coordinar con el contratista y supervisores para dar entrega de los EPP correspondientes.</li> </ol>	Informe de actividades laborales Lista de trabajadores Listado de EPP disponibles y faltantes Cronograma de reunión
<b>IMPLEMENTAR RÓTULOS DE PROHIBICIÓN EN LAS ZONAS DE MAYOR RIESGO CON LA FINALIDAD DE EVITAR EL PASO A PERSONAL NO SOLICITADO</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
16% + 63%  INDIFERENTE + DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las zonas de mayor riesgo que afecten la seguridad del trabajador.</li> <li>2. Verificar si la zona posee rótulos de Prohibido el Paso.</li> <li>3. Implementar los respectivos rótulos en una zona del área visible para los trabajadores.</li> </ol>	Informe Cronograma de actividades Carta de invitación a los trabajadores
<b>REALIZAR MANTENIMIENTO DE LAS MAQUINARIAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO CON LA FINALIDAD DE EVITAR DEFICIENCIAS Y POSIBLES ACCIDENTES LABORALES</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
16% + 63% + 15%  INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTAL DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar las maquinarias e instrumentos del centro que son usadas por los trabajadores.</li> <li>2. Consultar con cada operario si presenta dificultades con la maquinaria.</li> <li>3. Hacer un informe de las maquinarias y herramientas obsoletas y que presentan dificultades.</li> <li>4. Contratar personal calificado que brinde mantenimiento de las herramientas y maquinaria.</li> <li>5. Realizar el mantenimiento a las maquinarias y herramientas solicitadas</li> </ol>	Informe de evaluaciones Cronograma de reuniones Informe de maquinarias Ficha de contratación
6% ACUERDO + TOTAL ACUERDO	ALIADOS	

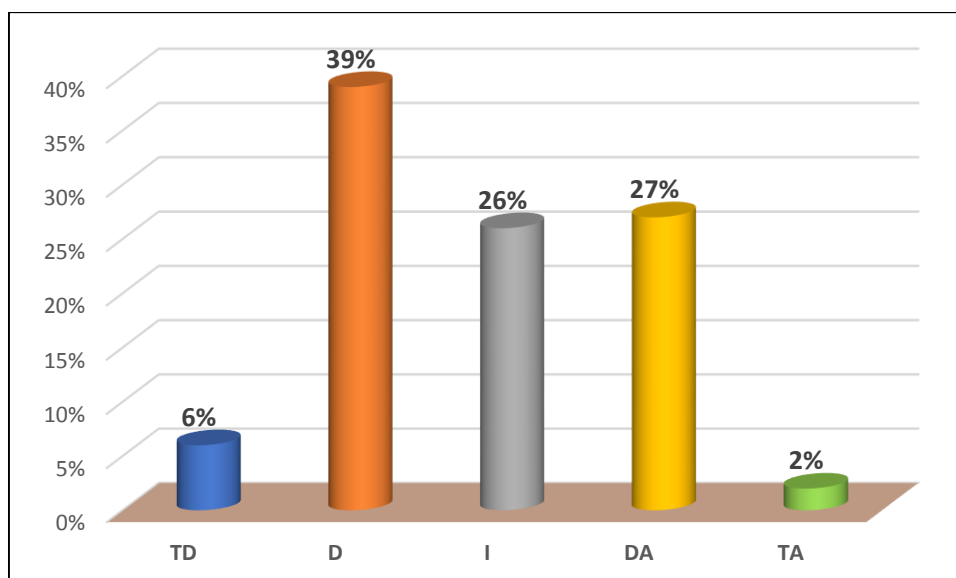
**Tabla 4**

*Nivel de percepción de la variable seguridad en un centro náutico, Ancón, 2022*

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TA	33	6	6	6
D	205	39	39	45
I	139	26	26	71
DA	140	27	27	98
TA	8	2	2	100
<b>Total</b>	<b>525</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 6**

*Nivel de percepción de la variable seguridad en un centro náutico, Ancón, 2022*



### Interpretación

Se muestra que el 39% de los encuestados se encuentran en desacuerdo (**D**) en que la organización haya realizado reuniones con el propósito de analizar los riesgos en que se encuentran inseguros los colaboradores, el 27% manifiesta estar en de acuerdo (**DA**) en la falta de campañas organizadas por la empresa con el objetivo de evaluar las zonas y áreas de riesgo, el 26% refieren estar indiferentes (**I**) en si la empresa contrata a un personal externo con experiencia en SST que detecte la falla que genera los incidentes laborales, el 6% se encuentra en total desacuerdo (**TD**) en que la empresa coloque a trabajadores de más antigüedad en

lugares de más riesgo, y el 2% refieren estar en total acuerdo (**TA**) en realizar sus actividades laborales bajo la luminosidad natural para una mejor seguridad laboral.

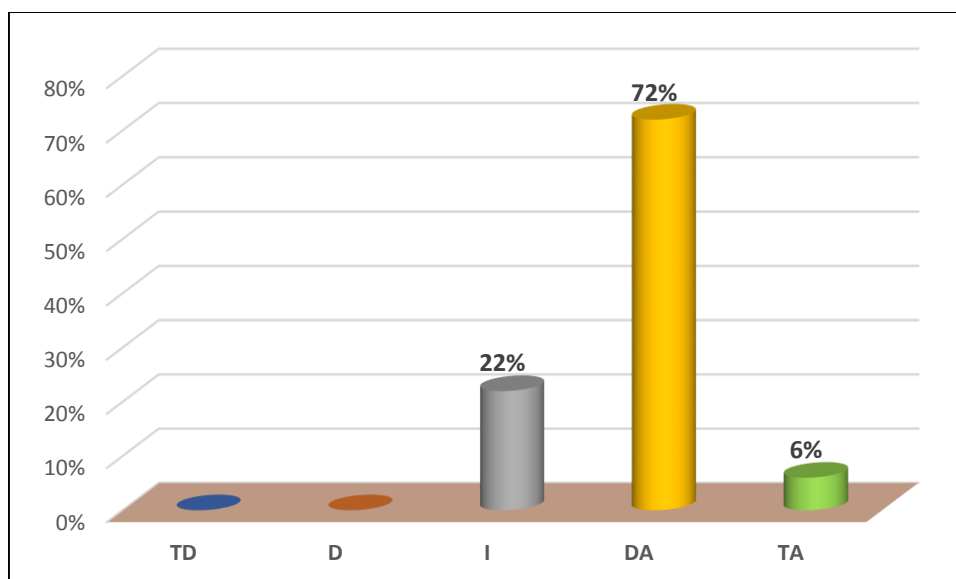
**Tabla 5**

*Nivel de salud de la condición del trabajador en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022*

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TA	0	0	0	0
D	0	0	0	0
I	23	22	22	22
DA	76	72	72	94
TA	6	6	6	100
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 7**

*Nivel de salud de la condición del trabajador en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022*



### Interpretación

Se observa que el 78% de los encuestados manifiestan estar en de acuerdo (**DA**) y total acuerdo (**TA**) en que el centro náutico se preocupe por las condiciones que se encuentra el centro y área de trabajo, el 22% se encuentran indiferentes (**I**) en



que la empresa otorgue un permiso al colaborador en caso de padecer algún accidente laboral, y se encontró que el 0% está en desacuerdo (**D**) y total desacuerdo (**TD**) en la falta de revisiones médicas previas a las actividades laborales. Marín (2004) menciona que a través de la medicina de trabajo se brinda una mejor asistencia al trabajador, donde se emplea una evaluación previa a la persona supervisando si se encuentra en buen estado de salud (Marín, 2004). La organización debe proporcionar revisiones médicas a sus trabajadores donde cada persona pueda ser atendida por un algún doctor y pueda ser revisado, ello deberá realizar de forma periódica, mientras el 78% está en acuerdo que la empresa debe preocuparse por el bienestar del trabajador. Si la empresa, toma en cuenta las necesidades básicas del trabajador, podrán realizar sus actividades laborales sin ningún problema o cuestión, y así elevar el porcentaje a un 100%.

**Tabla 5.a.**

*Interpretación de los componentes de la brecha de la medicina de trabajo*

<b>PORC.</b>	<b>CRIT.</b>	<b>OBJ.</b>	<b>NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)</b>	<b>EVENTO ESPERADO</b>
<b>22%</b>	I	CP	22% PE	0,22
<b>0%</b>	D	MP	0% RE	0,22
<b>0%</b>	TD	LP	0% ME	0,22

### **Interpretación**

Se muestra que el 22% corresponde al criterio de indiferente (**I**), por tanto, la elaboración de objetivos y estrategias serán de corto plazo (**CP**) en un plazo de 1 año.

**Tabla 5.b.**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión medicina de trabajo*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Marín (2004) menciona que a través de la medicina de trabajo se brinda una mejor asistencia al trabajador, donde se emplea una evaluación previa a la persona supervisando si se encuentra en buen estado de salud.	
	<b>IMPLEMENTAR UN REGISTRO DE PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE SUFRAN ALGUN ACCIDENTE LABORAL CUYA FUNCIÓN SEA BRINDAR REHABILITACIÓN</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crear un documento físico que detalle una lista de todos los trabajadores del centro.</li> <li>2. Coordinar con el supervisor y el contratista respecto a los permisos laborales.</li> <li>3. Esperar la aceptación por parte de RRHH.</li> </ol>	Informe Cronograma de reuniones Correo dirigido al área de RR.HH.
	<b>PROPORCIONAR EVALUACIONES MÉDICAS A LOS TRABAJADORES QUE SUFRAN ALGUNA LESIÓN CON LA FINALIDAD DE GENERAR ESTABILIDAD Y BIENESTAR A LOS TRABAJADORES</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
22% INDIFERENTE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Buscar un puesto o campaña de salud, y seleccionar el más adecuado.</li> <li>2. Hacer un contrato con el puesto de salud que proporcione servicio a los trabajadores del centro laboral.</li> <li>3. Hacer una campaña de salud dentro del centro laboral cada 15 o 30 días.</li> </ol>	Informe de selección Contrato Cronograma de actividades
	<b>PROMOVER UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE CON LA FINALIDAD DE MEJORAR Y PRESERVAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar las áreas de trabajo identificando si se encuentran en orden y limpias.</li> <li>2. Observar si los trabajadores mantienen el ambiente estable y saludable.</li> <li>3. Emplear capacitaciones al personal del cuidado del entorno laboral.</li> <li>4. Establecer un compromiso entre los superiores y los trabajadores con la participación del cuidado del entorno laboral.</li> </ol>	Informe de evaluación Informe Registro de capacitaciones Hoja de compromiso
78% ACUERDO + TOTAL ACUERDO	ALIADOS	

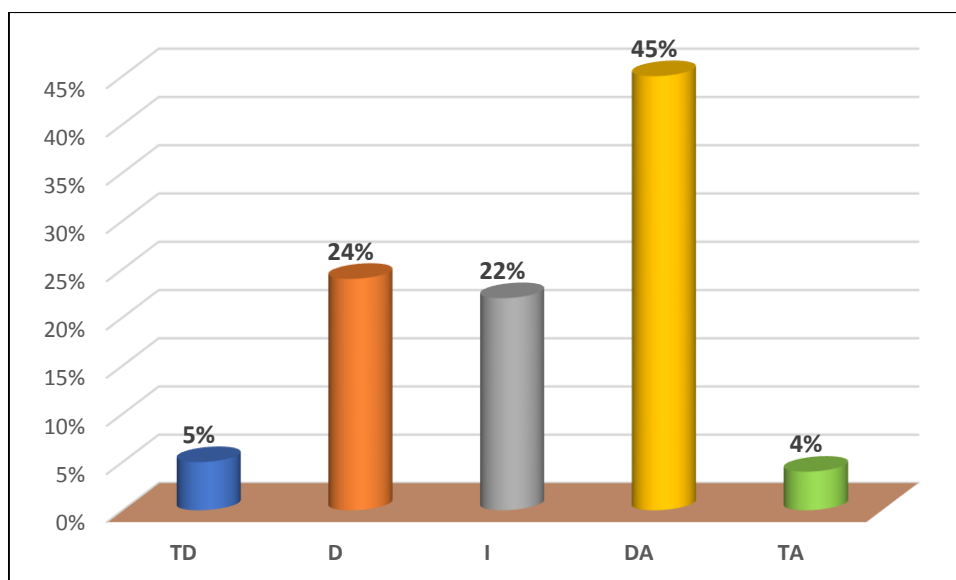
**Tabla 6**

Nivel de evaluación en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TD	5	5	5	5
D	25	24	24	29
I	23	22	22	51
DA	48	45	45	96
TA	4	4	4	100
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 8**

Nivel de evaluación en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022



### Interpretación

Se muestra que el 49% de los trabajadores encuestados respondieron estar de acuerdo (**DA**) y total acuerdo (**TA**) en que se contrate un personal que certifique y observe la realización de las actividades laborales, el 29% están en desacuerdo (**D**) y total desacuerdo (**TD**) en ser evaluados cada periodo por el centro náutico, y el 22% se encuentran indiferentes (**I**) en que se realicen revisiones periódicamente en las zonas consideradas de alto riesgo. Pico (2004) menciona que la higiene industrial se basa en controlar y evaluar si el ambiente laboral se encuentra en

óptimas condiciones sin afectar la salud del trabajador (Pico, 2004). Se manifiesta existen trabajadores que no son evaluados al momento de su contratación, sin verificar que hayan realizado algún curso de capacitación previa al área de trabajo, la empresa debe realizar evaluaciones periódicas donde se dé a conocer si el trabajador emplea adecuadamente sus funciones y reconoce las herramientas, maquinarias y zonas de riesgo. El 49% está en acuerdo que la empresa debe hacer partícipe y contratar personal que se encargue de verificar que las zonas de alto riesgo sean controladas, si se emplea adecuadamente las sugerencias de los trabajadores esto podría llegar al 100%.

**Tabla 6.a.**

*Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión higiene industrial*

<b>PORC.</b>	<b>CRIT.</b>	<b>OBJ.</b>	<b>NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)</b>	<b>EVENTO ESPERADO</b>
<b>22%</b>	I	CP	22% PE	0,22
<b>24%</b>	D	MP	46% RE	0,46
<b>5%</b>	TD	LP	51% ME	0,51

**Tabla 6.b.**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión higiene industrial*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Pico (2004) menciona que la higiene industrial se basa en controlar y evaluar si el ambiente laboral se encuentra en óptimas condiciones sin afectar la salud del trabajador.	
<b>EJECUTAR REVISIONES PERIODICAS EN LAS ZONAS DE MAS RIESGO CON LA FINALIDAD DE QUE NO AFECTEN A FUTURO LA SALUD DEL TRABAJADOR</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
22%	1. Conocer e identificar las zonas de mayor riesgo a través de una inspección.	Informa de inspección
INDIFERENTE	2. Revisar las cámaras de seguridad, herramientas maquinarias, si funcionan de forma correcta.	Ficha de evaluación de implementos
	3. Anotar e informar de los resultados que se hayan observado en la parte interna de la empresa.	Apuntes
	4. Realizar las revisiones periódicas mínimo 2 veces al año.	Cronograma de revisión
<b>IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL EN EL USO DE HERRAMIENTAS Y MAQUINARIAS</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
22% + 24%	1. Elaborar un informe con los datos de los trabajadores y las actividades que realicen.	Informe de datos
INDIFERENTE + DESACUERDO	2. Crear un programa de capacitación de acuerdo a las actividades laborales.	Programa de capacitación
	3. Coordinar un horario disponible para la capacitación.	Carta de invitación a los trabajadores
	4. Definir una persona responsable con experiencia que de capacitación a los colaboradores.	Entrevista de los trabajadores
<b>PROPONER ENTREVISTAS PERSONALES CON LOS TRABAJADORES Y EL ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO CUYO PROPÓSITO SEA MEDIR LAS HABILIDADES Y CAPACIDADES DE CADA TRABAJADOR</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
22% + 24% + 5%	1. Solicitar al área de GTH una programación de entrevistas de forma personal con los trabajadores.	Correo dirigido al área de GTH
INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTAL DESACUERDO	2. A través de un comunicado, se revelará los horarios de cada trabajador para su entrevista.	Cronograma de entrevistas
	3. Solicitar los datos obtenidos de las entrevistas realizada con cada trabajador.	Fichas de evaluación
	4. Identificar y analizar los resultados observando las cualidades de los trabajadores, a través de ello ver quienes deben aplicar a un curso de capacitación.	Documento de evaluación
	5. Emplear un curso de capacitación a futuro.	
49%	ALIADOS	
ACUERDO + TOTAL ACUERDO		

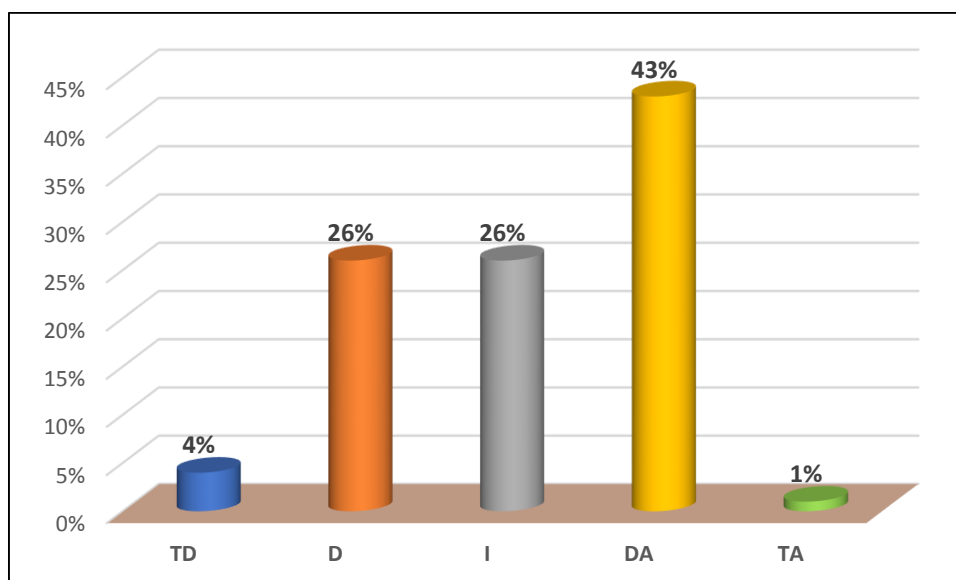
**Tabla 7**

*Nivel de asesoramiento en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022*

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TD	4	4	4	4
D	27	26	26	30
I	28	26	26	56
DA	45	43	43	99
TA	1	1	1	100
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 9**

*Nivel de asesoramiento en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022*



### **Interpretación**

Se muestra que el 44% de los encuestados manifestaron estar en de acuerdo (**DA**) y total acuerdo (**TA**) en que se brinde asesoramiento técnico para el mantenimiento de las herramientas y maquinas propias del área de trabajo, el 30% están en desacuerdo (**D**) y total desacuerdo (**TD**) en la falta de talleres donde se muestre el uso y manejo de diversas herramientas, y el 26% se encuentran indiferentes (**I**) que los trabajadores de más antigüedad entrenen a los nuevos miembros del centro náutico. Marín (2004) menciona que a través de una adecuada seguridad industrial

se previenen diversos accidentes de carácter técnico, organizacional y humano (Marín, 2004). La organización debe emplear nuevas capacitaciones y talleres que enseñen al personal y a los nuevos miembros el uso y manejo de las herramientas y maquinarias. El 44% indica que es necesario un asesoramiento previo a las actividades laborales, debido a que buscan prevenir futuros accidentes que pongan en riesgo su salud física y mental, si esto sucede podría llegar al 100%.

**Tabla 7.a.**

*Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión seguridad industrial*

<b>PORC.</b>	<b>CRIT.</b>	<b>OBJ.</b>	<b>NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)</b>	<b>EVENTO ESPERADO</b>
<b>26%</b>	I	CP	26% PE	0,26
<b>26%</b>	D	MP	52% RE	0,52
<b>4%</b>	TD	LP	56% ME	0,56

**Tabla 7.b.**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión seguridad industrial*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Marín (2004) menciona que a través de una adecuada seguridad industrial se previenen diversos accidentes de carácter técnico, organizacional y humano.	
<b>PROPONER UN PLAN DONDE TRABAJADORES CON EXPERIENCIA CAPACITEN A NUEVOS COLABORADORES</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
26%	1. Solicitar al área de GTH que trabajadores puedan capacitar a nuevos colaboradores.	Correo electrónico al área de GTH
INDIFERENTE	2. Coordinar el horario disponible de los capacitadores sin afectar el horario laboral.	Cronograma de horario
	3. Comunicar a través de un correo o un afiche los horarios de capacitación.	Correo electrónico o afiche
	4. Documentar los procesos y aprendizaje de la capacitación.	Documentación de procesos
	<b>EMPLEAR TALLERES DEL USO, MANEJO Y FUNCIONAMIENTO DE HERRAMIENTAS PROPIAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
26% + 26%	1. Definir los objetivos del taller, lo que se buscará enseñar.	Informe de objetivos y procesos
INDIFERENTE + DESACUERDO	2. Determinar el área y lugar donde se dicte los talleres.	Cronograma de actividades
	3. Definir o contratar una persona responsable de dirigir el taller y este a cargo de las enseñanzas.	Ficha de contratación
<b>FOMENTAR EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL PROCESO PRODUCTIVO DE LOS TRABAJADORES</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
26% + 26% + 4%	1. Presentar un buzón de sugerencias a los trabajadores donde manifiesten sus propuestas.	Buzón de sugerencias
INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTAL DESACUERDO	2. Planear actividades entre los colaboradores, estas actividades podrán realizarse en días o turnos libres, donde compartan sus experiencias laborales.	Cronograma de actividades
	3. Monitorear el proceso observando a detalle si se fomenta el aprendizaje entre colaboradores.	Informe de procesos
44% ACUERDO + TOTAL ACUERDO	ALIADOS	



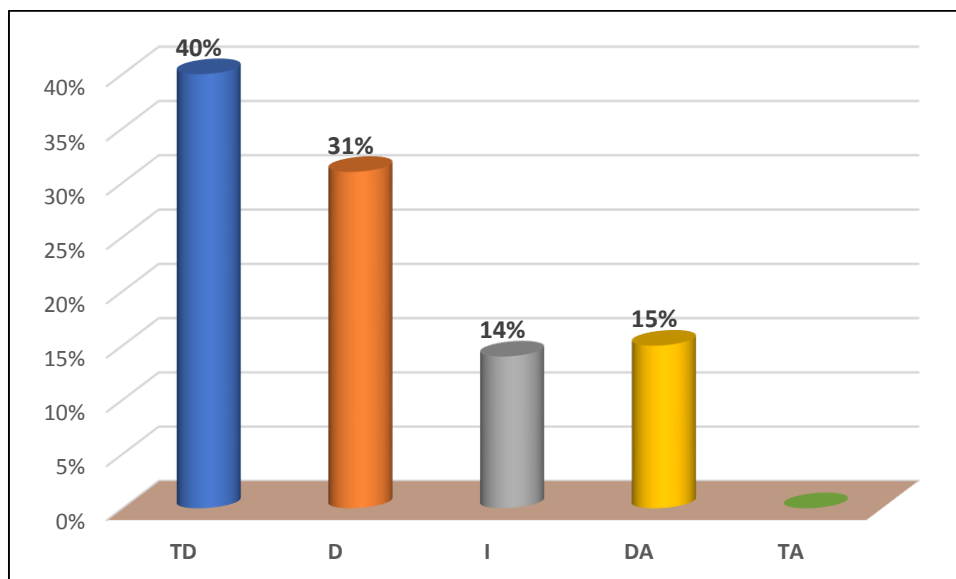
**Tabla 8**

*Nivel de la condición laboral en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022*

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TD	42	40	40	40
D	32	31	31	71
I	15	14	14	85
DA	16	15	15	100
TA	0	0	0	100
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 10**

*Nivel de la condición laboral en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022*



### Interpretación

Se observa que el 71% de los trabajadores encuestados están en desacuerdo (**D**) y total desacuerdo (**TD**) en que la empresa proporcione áreas de confort que sean adecuadas para el trabajador estando estos faltantes para el apoyo del trabajador, el 15% están de acuerdo (**A**) y total acuerdo (**TA**) en que las actividades laborales deben realizarse en el tiempo y plazo determinado, y el 14% se encuentran indiferentes (**I**) en si el ambiente es adecuado para el desarrollo de sus actividades laborales. Marín (2004) manifiesta que la ergonomía se centra en el confort y

bienestar del trabajador, en el cual se busca un adecuado ambiente laboral donde se pueda aplicar sus actividades (Marín, 2004). La organización debe incorporar una zona de confort donde el trabajador pueda descansar debido al agotamiento físico que realice. El 15% señala que las actividades deben realizarse a tiempo, sin hacer demora a las actividades posteriores. Si la empresa incorpora un espacio donde el trabajador pueda descansar adecuadamente, esto motivaría a que más trabajadores se sumen a culminar con éxito sus actividades laborales y así llegar al 100%.

**Tabla 8.a.**

*Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión ergonomía*

<b>PORC.</b>	<b>CRIT.</b>	<b>OBJ.</b>	<b>NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)</b>	<b>EVENTO ESPERADO</b>
<b>14%</b>	I	CP	14% PE	0,14
<b>31%</b>	D	MP	45% RE	0,45
<b>40%</b>	TD	LP	85% ME	0,85

**Tabla 8.b.**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión ergonomía*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Marín (2004) manifiesta que la ergonomía se centra en el confort y bienestar del trabajador, en el cual se busca un adecuado ambiente laboral donde se pueda aplicar sus actividades.	
<b>PROPORCIONAR CONDICIONES FÍSICAS ADECUADAS A LOS COLABORADORES CON EL PROPÓSITO DE QUE LABOREN EFICIENTEMENTE</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
14%  INDIFERENTE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Observar las condiciones y el entorno del ambiente de trabajo considerando si se encuentran óptimas.</li> <li>2. Considerar si el ambiente físico proporciona las herramientas y equipos disponibles para las actividades laborales.</li> <li>3. Informar y detallar lo evaluado en un documento para ser enviado al supervisor.</li> </ol>	<p>Informe Ficha de los inmuebles Documento de evaluación</p>
<b>AMPLIAR LA ZONA DE TRABAJO DISTRIBUYENDO LOS EQUIPOS INNECESARIOS CON LA FINALIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES TENGAN EL ESPACIO SUFICIENTE PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
14% + 31%  INDIFERENTE + DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las embarcaciones que se encuentran en el patio central.</li> <li>2. Contrastar las embarcaciones que no poseen el permiso de la empresa, o se encuentren mucho tiempo en el patio central interrumpiendo las actividades de los trabajadores.</li> <li>3. Comunicarse con el dueño de la embarcación.</li> <li>4. Trasladar las embarcaciones seleccionadas a depósitos que cuenta la empresa.</li> </ol>	<p>Informe Ficha de permiso Correo electrónico al cliente Documento de traslado</p>
<b>IMPLEMENTAR ÁREAS DE CONFORT PARA LOS TRABAJADORES DONDE PUEDAN REPOSAR ADECUADAMENTE EN HORARIOS DE DESCANSO</b>		
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
14% + 31% + 40%  INDIFERENTE + DESACUERDO + TOTAL DESACUERDO	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Solicitar a la empresa que se brinde un espacio para el confort de los trabajadores.</li> <li>2. Hacer un listado de los implementos que serán necesarios para la nueva área.</li> <li>3. Implementar los nuevos equipamientos en el área de descanso.</li> <li>4. Comunicar a los trabajadores de la nueva área proporcionada por la empresa, dando a conocer su uso y el cuidado para mantener la tranquilidad.</li> </ol>	<p>Documento de permiso Lista de compras Ficha de equipamiento Afiche y correo electrónico</p>
15% ACUERDO + TOTAL ACUERDO	ALIADOS	

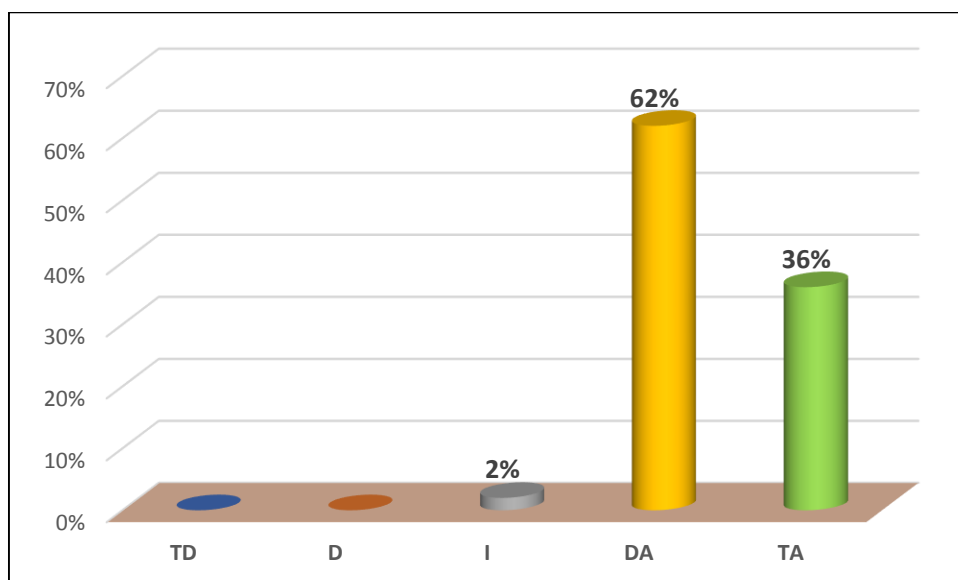
**Tabla 9**

*Nivel de rendimiento del trabajador en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022*

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TD	0	0	0	0
D	0	0	0	0
I	3	2	2	2
DA	74	62	62	64
TA	43	36	36	100
<b>Total</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 11**

*Nivel de rendimiento del trabajador en la salud ocupacional de un centro náutico, Ancón, 2022*



### **Interpretación**

Se muestra que el 98% de los encuestados se encuentran en de acuerdo (**DA**) y total acuerdo (**TA**) en la importancia de ser puntuales a su respectiva área de trabajo, el 2% manifestaron estar indiferentes (**I**) en aprender algo nuevo cada día debido a la monotonía diaria de realizar las mismas funciones diariamente, se encontró que el 0% están en desacuerdo (**D**) y total desacuerdo (**TD**) en si el centro náutico ofrece pausas y recesos para descansar y recuperar fuerza para

posteriormente seguir trabajando de forma eficiente. Marín (2004) manifiesta que a través de la psicología de trabajo se pone en importancia los factores sociológicos y mentales de la persona, buscando que el trabajador se encuentre en buen estado de ánimo (Marín, 2004). La organización debe proporcionar mayores pausas de descanso, las principales actividades que se emplean son físicas y requieren de mucha energía por lo cual muchos trabajadores sufren de agotamiento. El 98% de los trabajadores acuden a sus áreas laborales de forma puntual con el fin de avanzar más rápido sus actividades, por ello la empresa no sería afectada si proporcionara más tiempos de descanso, si esto sucede podría llegar al 100%.

**Tabla 9.a.**

*Interpretación de los componentes de la brecha de la dimensión psicología de trabajo*

PORC.	CRIT.	OBJ.	NIVEL DE ESFUERZO PARA CUBRIR BRECHAS (metas)	EVENTO ESPERADO
2%	I	CP	2% PE	0,2
0%	D	MP	2% RE	0,2
0%	TD	LP	2% ME	0,2

### Interpretación

Se muestra que el 2% corresponde al criterio de indiferente (**I**), por tanto, la elaboración de objetivos y estrategias serán de corto plazo (**CP**) en un plazo de 1 año.

**Tabla 9.b.**

*Elaboración de objetivos y estrategias / actividades de la dimensión psicología de trabajo*

PORCENTAJE	CONCEPTO	
100%	Marín (2004) manifiesta que a través de la psicología de trabajo se pone en importancia los factores sociológicos y mentales de la persona, buscando que el trabajador se encuentre en buen estado de ánimo.	
	<b>PROPONER ACTIVIDADES EXTRAS A TRABAJADORES QUE SOLICITEN UN MAYOR INGRESO CON EL FIN DE QUE TENGAN LA OPORTUNIDAD DE INCREMENTAR SUS INGRESOS Y SEGUIR TRABAJANDO</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordinar con el supervisor y socios de la empresa, donde manifiesten puestos disponibles y horarios flexibles para trabajadores que no se encuentren laborando.</li> <li>2. Documentar las solicitudes en un documento, que será enviado a RR.HH.</li> <li>3. Comunicar a los trabajadores a través de correo electrónico las nuevas oportunidades laborales.</li> </ol>	<p>Entrevista</p> <p>Entrevistas a través de cronogramas</p> <p>Documento de solicitudes</p> <p>Correo dirigido al área de GTH</p>
	<b>AMPLIAR LAS PAUSAS LABORALES CON EL OBJETIVO DE DAR UN POCO MAS DE TIEMPO DE DESCANSO A LOS TRABAJADORES Y PUEBAN RECUPERAR ENERGÍA PARA SEGUIR LABORANDO</b>	
2%	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
INDIFERENTE	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Coordinar con el supervisor del personal laboral.</li> <li>2. Reestructurar el horario de trabajo de acuerdo a las condiciones del supervisor y la empresa.</li> <li>3. Comunicar a los colaboradores el nuevo horario estimulado.</li> </ol>	<p>Cronograma de reunión</p> <p>Horario de trabajo</p> <p>Correo electrónico y comunicado</p>
	<b>PROPONER A LA EMPRESA QUE SE ESTABLEZCA LOS HORARIOS CORRESPONDIENTES EN UN CONTRATO DE TRABAJO</b>	
	ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaborar un documento o informe con la propuesta del horario proporcionado por el contratista y el supervisor.</li> <li>2. Presentar el informe o documento al área de RR.HH. informando la necesidad de incorporar un horario fijo para los trabajadores que laboren en la parte administrativa de la empresa justificando que están descontentos con no tener horario fijo.</li> <li>3. Esperar la respuesta de la solicitud propuesta.</li> </ol>	<p>Informe</p> <p>Correo electrónico</p> <p>Documento de propuesta</p>
98% ACUERDO + TOTAL ACUERDO	ALIADOS	

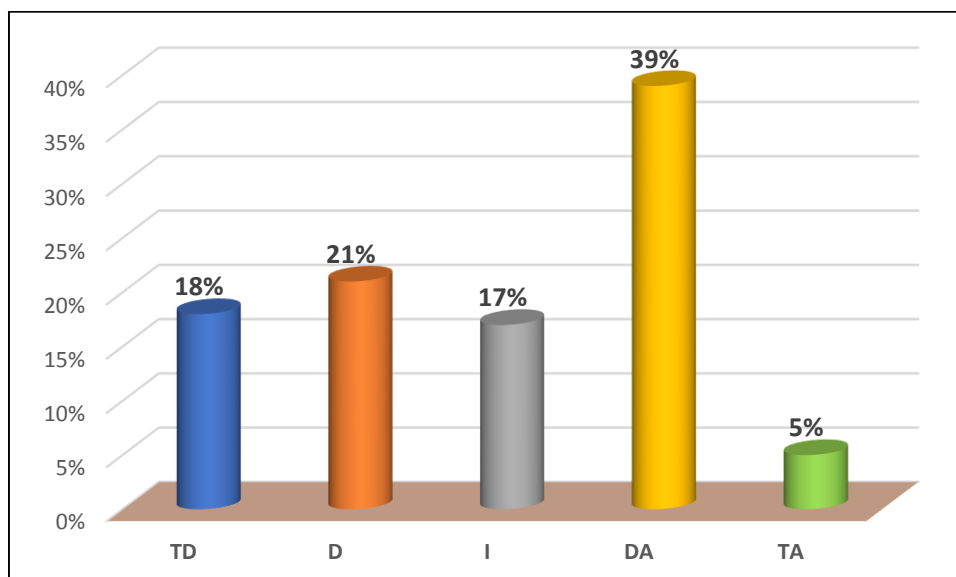
**Tabla 10**

*Nivel de percepción de la variable salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022*

	Frec.	Porc.	Porc. Vál.	Porc. Acum.
TD	95	18	18	18
D	109	21	21	39
I	90	17	17	56
DA	207	39	39	95
TA	24	5	5	100
<b>Total</b>	<b>525</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Figura 12**

*Nivel de percepción de la variable salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022*



### Interpretación

Se muestra que el 39% de los encuestados manifestaron estar en de acuerdo (**DA**) en que la empresa debe evaluar a sus trabajadores periódicamente con el fin de conocer si el trabajador se encuentra saludable y sin riesgos, el 21% se encuentra en desacuerdo (**D**) en la falta de talleres de uso y manejo de las herramientas y maquinarias por parte de la empresa, el 18% está en total desacuerdo (**TD**) en que la empresa ofrece que el personal de más antigüedad entrene al personal nuevo en el uso de herramientas y maquinarias, el 17% manifestaron estar indiferentes (**I**) en si la empresa ha implementado una unidad para dar asesoramiento técnico para

mantener maquinarias y equipos estables, y el 5% refieren estar en total acuerdo **(TA)** en que el trabajo debe realizarse en el tiempo establecido aprovechando las condiciones necesarias para desarrollar las actividades laborales.

**Tabla 11**

*Estadístico descriptivo*

	<b>Desv. Estándar</b>	<b>Promedio</b>	<b>Coef. Variabilidad</b>
<b>V1: SEGURIDAD</b>	0.53	2.93	0.19
Análisis de riesgo	0.56	3.67	0.15
Valoración de riesgo	0.52	3.00	0.18
Control de riesgo	0.51	2.11	0.25
<b>V2: SALUD OCUPACIONAL</b>	0.51	2.92	0.21
Medicina de trabajo	0.45	3.84	0.12
Higiene industrial	0.52	3.20	0.18
Seguridad industrial	0.52	3.11	0.18
Ergonomía	0.59	2.05	0.32
Psicología de trabajo	0.50	2.38	0.28

### **Interpretación**

Se observa el estadístico descriptivo de las variables seguridad y salud ocupacional, donde se obtuvo para la primera variable **(V1)** el promedio de 2.93 y para la segunda variable **(V2)** se obtuvo el promedio de 2.92, respecto a la dimensión que presenta un mayor promedio corresponde a la medicina de trabajo de la variable 2 **(V2)** con un promedio de 3.84, por contrario, la dimensión ergonomía de la variable 2 **(V2)** presenta el más bajo promedio de 2.05, mientras en la variable 1 **(V1)** el promedio más bajo corresponde al control de riesgo con un valor de 2.11.



## 4.2. Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022

Para entender y conocer cuál ha sido la correlación de Spearman correspondiente al Baremo de correlación se tomaron los datos propuestos por Martínez (2009) quien nos muestra si la correlación es nula, positiva o baja (ver anexo Tabla 12)

**Significancia de tabla = 0.05; nivel de aceptación = 95%**

### Significancia y decisión

Si la significancia Bilateral < 0.05, entonces se rechaza la H<sub>0</sub> y se acepta la H<sub>1</sub>

Si la significancia Bilateral > 0.05, entonces se rechaza la H<sub>1</sub> y se acepta la H<sub>0</sub>

**Tabla 13**

*Prueba de hipótesis entre las variables Seguridad y Salud ocupacional*

		V1_SEGURIDAD	V2_SALUD_ OCUPACIONAL
Rho de Spearman	V1_SEGURIDAD	Coef. de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,603**
		N	35
	V2_SALUD_OCUPACIONAL	Coef. de correlación	,603**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	35

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Interpretación

La **V1** está relacionada directamente con la **V2** en un centro náutico, Ancón, 2022, porque existe una significancia de  $0,000 < 0,05$ , entonces se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se posiciona que existe relación directa entre ambas variables, posteriormente la hipótesis alterna ( $H_1$ ) es aceptada como verdadera; de acuerdo con la correlación de Rho de Spearman, se concluyó que la correlación correspondiente es de 0.603; por tanto, existe una correlación positiva moderada.

## Prueba de hipótesis específicas

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la seguridad y la medicina de trabajo en un centro náutico, Ancón, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la seguridad y la medicina de trabajo en un centro náutico, Ancón, 2022

**Tabla 14**

*Prueba de hipótesis entre la variable Seguridad y la dimensión Medicina de trabajo*

		V1_SEGURIDAD	V2_D1_Medicina_de_ trabajo_SALUD_ OCUPACIONAL
<b>Rho de Spearman</b>	V1_SEGURIDAD	Coef. de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,403*
		N	35
	V2_D1_Medicina_de_ trabajo_ SALUD_OCUPACIONAL	Coef. de correlación	,403*
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,016
			35

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

## Interpretación

Se interpreta que la **V1** posee relación directa con la dimensión Medicina de trabajo en un centro náutico, Ancón, 2022, se muestra como resultado una significancia de  $0,016 > 0,05$ , la hipótesis nula ( $H_0$ ) queda rechazada, por tanto existe directamente una relación entre la **V1** y la **D1V2**, a su vez, la hipótesis alterna ( $H_1$ ) es aceptada como verdadera, en concordancia con la correlación de Rho de Spearman, se estableció que la correlación es de 0,403, por lo tanto, se deduce que existe una correlación positiva moderada.

## Prueba de hipótesis específicas

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la seguridad y la higiene industrial en un centro náutico, Ancón, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la seguridad y la higiene industrial en un centro náutico, Ancón, 2022

**Tabla 15**

*Prueba de hipótesis entre la variable Seguridad y la dimensión Higiene industrial*

			V1_SEGURIDAD	V2_D2_Higiene_ industrial_SALUD_ OCUPACIONAL
Rho de Spearman	V1_SEGURIDAD	Coef. de correlación	1,000	,366*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	35	35
	V2_D2_Higiene_industrial	Coef. de correlación	,366*	1,000
	–	Sig. (bilateral)	,030	.
	SALUD_OCUPACIONAL	N	35	35

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

## Interpretación

La **V1** posee de forma directa una relación con la dimensión Higiene industrial en un centro náutico, Ancón, 2022, porque existe una significancia de  $0,030 < 0,05$ , por ello se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ), por ello se observa que directamente existe una relación entre la **V1** y la **D2V2**, a su vez, la hipótesis alterna ( $H_1$ ) es aceptada como verdadera, de acuerdo a la correlación de Rho de Spearman, se estableció que la correlación es de 0.366; por tanto, existe una correlación positiva baja.

## Prueba de hipótesis específicas

- H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la seguridad y la seguridad industrial en un centro náutico, Ancón, 2022
- H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la seguridad y la seguridad industrial en un centro náutico, Ancón, 2022

**Tabla 16**

*Prueba de hipótesis entre la variable Seguridad y la dimensión Seguridad industrial*

		V1_SEGURIDAD	V2_D3_Seguridad_ industrial_SALUD_ OCUPACIONAL
Rho de Spearman	V1_SEGURIDAD	Coef. de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,297
		N	35
	V2_D3_Seguridad_industrial	Coef. de correlación	,297
	-	Sig. (bilateral)	,083
	SALUD_OCUPACIONAL	N	35

## Interpretación

Se observa en la tabla 16 que la variable seguridad no posee una relación directa con la dimensión seguridad industrial en un centro náutico, Ancón, 2022, se encontró que la significancia es de  $0,083 > 0,05$ , debido al resultado obtenido la hipótesis nula ( $H_0$ ) es aceptada y la hipótesis alterna ( $H_1$ ) es rechazada, asumiendo que no existe una relación directa entre la variable y la dimensión investigada.

## Prueba de hipótesis específicas

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la seguridad y la ergonomía en un centro náutico, Ancón, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la seguridad y la ergonomía en un centro náutico, Ancón, 2022

**Tabla 17**

*Prueba de hipótesis entre la variable Seguridad y la dimensión Ergonomía*

		V1_SEGURIDAD	V2_D4_Ergonomía_ SALUD_OCUPACION AL
<b>Rho de Spearman</b>	V1_SEGURIDAD	Coef. de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	35
	V2_D4_Ergonomía_SALUD_ OCUPACIONAL	Coef. de correlación	,455**
		Sig. (bilateral)	,006
		N	35

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

## Interpretación

La **V1** posee directamente una relación con la **D4V2** ergonomía en un centro náutico, Ancón, 2022, porque existe una significancia de  $0,06 < 0,05$ , por ello la hipótesis nula ( $H_0$ ) es rechazada, por ende, existe directamente relación entre la **V1** y la **D4V2**, por tanto, la hipótesis alterna ( $H_1$ ) es aceptada como verdadera; de acuerdo con la correlación de Rho de Spearman, se determina que la correlación es de 0,455, por lo tanto, existe una correlación positiva moderada.

## Prueba de hipótesis específicas

**H<sub>0</sub>:** No existe relación directa entre la seguridad y la psicología de trabajo en un centro náutico, Ancón, 2022

**H<sub>1</sub>:** Existe relación directa entre la seguridad y la psicología de trabajo en un centro náutico, Ancón, 2022

**Tabla 18**

*Prueba de hipótesis entre la variable Seguridad y la dimensión psicología de trabajo*

			V1_SEGURIDAD	V2_D5_Psicología_de _trabajo_SALUD_ OCUPACIONAL
<b>Rho de Spearman</b>	V1_SEGURIDAD	Coef. de correlación	1,000	,356*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	35	35
	V2_D5_Psicología_de_ trabajo_ SALUD_OCUPACIONAL	Coef. de correlación	,356*	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	.
		N	35	35

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

## Interpretación

Se observa en la tabla 18 que la variable Seguridad posee relación directa con la dimensión psicología de trabajo en un centro náutico, Ancón, 2022, porque hay una significancia de  $0,036 < 0,05$ , entonces la hipótesis nula ( $H_0$ ) es rechazada y se prioriza que existe directamente una relación entre la **V1** y la **D5V2**, la hipótesis alterna ( $H_1$ ) es aceptada como verdadera; de acuerdo con la correlación de Rho de Spearman, se estableció que la correlación es de 0.356; por ende, existe una correlación positiva baja.

## V. DISCUSIÓN

### PRIMERA

En la hipótesis general se determinó si existe relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022 donde se asumió como objetivo general establecer la relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. A través de la Prueba Rho de Spearman se manifestó que con un nivel de significancia al nivel 0,01 (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.000 <0.05”, por ello, la hipótesis nula queda rechazada. Así mismo, las dos variables poseen una correlación de 0.603; manifestando que existe una correlación positiva moderada. De lo cual, la hipótesis de investigación es aceptada indicando que mantiene una relación positiva entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022, posteriormente, el objetivo general queda justificado. Según Sierra (2018) tuvo como objetivo dar a si hay relación entre variables muy socializadas como la gestión de seguridad que tiene incidencia en la salud ocupacional porque es un factor condicionante en la mayoría de las empresas dedicadas en el rubro de lácteos, la investigación fue de tipo aplicada, de nivel correlacional, diseño no experimental, el recojo de los datos se empleó a base de un cuestionario de preguntas de una encuesta conformado por 18 ítems aplicado a 40 a trabajadores siendo una población censo. Como resultado del uso del programa estadístico SPSS v.24 se obtuvo un nivel de confiabilidad del 0.9157 siendo una confiabilidad excelente. Como conclusión la autora señala que existe relación entre ambas variables, siendo su significancia del 8% demostrando una relación directa positiva, dando a conocer que la empresa debe implementar políticas de seguridad a través de evaluaciones e inspecciones. Mi investigación coincide con la de Sierra, siendo necesario proponer un plan de gestión de seguridad para los trabajadores, donde se cuide y proteja la salud del personal laboral. A través de la seguridad según Cortes (2007) consiste en analizar e identificar los riesgos y sus posibles consecuencias. La teoría está orientada bajo las normas OSHAS, el cual presenta reglas y medidas que las organizaciones deben cumplir con el propósito de salvaguardar la físicamente la integridad de la salud de sus empleados. Si se implementa un cronograma donde



se establezca supervisiones periódicas a cargo de un agente externo especializado que pueda observar, detectar e identificar las fallas que generan riesgos o peligro al personal laboral, entonces se podrían evitar futuros accidentes y corregir esos errores que pueden poner en riesgo al trabajador.

## **SEGUNDA**

En la hipótesis específica se estableció que existe relación entre la seguridad y la medicina de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022 siendo el objetivo específico establecer la relación entre la seguridad y la medicina de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. En base de la Prueba Rho de Spearman se manifestó que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.016 <0.05”, por ello, la hipótesis nula queda rechazada. Ciertamente, se observa que se obtuvo una correlación de 0.403; señalando que mantiene una correlación positiva moderada. De tal motivo, la hipótesis de investigación es aceptada indicando entre la seguridad y la medicina de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022 una relación positiva, de tal forma, el objetivo específico queda justificado. Morales (2020) en su investigación tuvo como objetivo determinar si guarda relación la gestión de seguridad influyendo en la salud de trabajo en el estrés de los colaboradores asistenciales en base de la salud en un hospital público. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, siendo también de tipo descriptivo, manifestando un diseño no experimental, y de carácter correlacional. En el estudio de la población se consideraron a 1283 trabajadores, aplicando la muestra se determinó trabajar con 296 trabajadores asistenciales, el recojo de los datos fue empleado en base de la técnica de la encuesta contando con 23 ítems para la V1 y 13 ítems para la V2. Se aplicó el análisis del Alfa de Cronbach teniendo como derivación para la primera variable el valor de 0.995 siendo una confiabilidad alta y estable, y para la segunda variable se obtuvo el 0.993 siendo también una confiabilidad alta y estable. El autor como conclusión menciona que es necesario que la empresa informe a través de un índice de seguridad y capacite a los colaboradores en temas de seguridad y a conocer los correspondiente en cuanto a la prevención de enfermedades laborales, con el fin de mejorar la medicina de

trabajo en la organización y así mismo incrementar el rendimiento laboral en los trabajadores. Se concuerda con el cierre de la tesis de Morales, en efectuar un formulario que muestre el índice de seguridad que ofrece la organización a sus trabajadores, en base a estos resultados se deberán establecer las medidas de seguridad correspondientes. Según el concepto descrito por Pico (2014) la medicina de trabajo es un medio que brinda una atención de salud a los trabajadores a través de atenciones médicas y de urgencias. No obstante, en base de la teoría de las normas OSHAS 18001, según Pardo (2014) y la teoría de las OSHAS 45001 es importante apostar por una herramienta superior en base a la SST, donde la organización cuide a sus trabajadores y le proporcione acciones y medidas más seguras. Si se implementa un registro de permisos para trabajadores que sufran algún accidente laboral cuya función sea brindar rehabilitación, entonces los trabajadores tendrían una mejor facilidad y un mejor acceso a una buena atención médica.

### **TERCERA**

Respecto a la hipótesis específica se evidenció que, si existe relación entre la seguridad y la higiene industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022, de tal forma, el objetivo específico plasmado fue en establecer la relación entre la seguridad y la higiene industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. Mediante la Prueba Rho de Spearman se expuso que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.030 <0.05”, en tal sentido, la hipótesis nula queda rechazada. Posteriormente, se observó que mantuvo una correlación de 0.366; indicando que posee una correlación positiva baja. En base a esto, la hipótesis de investigación es aceptada señalando que existe relación positiva entre la seguridad y la higiene industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022, por ende, el objetivo general queda demostrado. Según Incio (2021) planteó diseñar un programa basado en la seguridad relacionado a la higiene industrial para el beneficio en la mejora de la producción de trabajo en una empresa del rubro de mercado Tottus. La investigación efectuada fue de tipo cuantitativo, correspondientemente es de diseño no experimental, señalando ser descriptivo

transversal. El escenario de estudio estuvo determinado por 158 trabajadores aplicándose una muestra de tipo no probabilístico, se dio uso del instrumento del cuestionario compuesto por 12 ítems, donde el resultado fue desarrollado en base del Alfa de Cronbach. Se obtuvo una confiabilidad del 0.921 siendo una confiabilidad alta y estable. Como conclusión el autor manifiesta que la empresa no dispone de procesos y herramientas adecuadas respecto a temas de seguridad e higiene industrial, por ello no se mantiene un efectivo control en las instalaciones de la organización, mostrándose expuestos los trabajadores a los diversos riesgos que se encuentran. Respecto a la conclusión de la tesis de Incio mantiene una concordancia con mi investigación, es necesario implementar un programa en cuanto a la seguridad e higiene industrial, de esta forma se identificaría los riesgos y peligros en que se exponen los trabajadores. La higiene industrial tiene como concepto la detección y posteriormente el respectivo control de los factores internos que se encuentran en el entorno laboral. El estándar internacional de las normas OSHAS 18001 promueve el mejoramiento de la seguridad de los trabajadores dentro de su ambiente laboral, y el cuidado en cuanto a la salud de los colaboradores. Si se implementa medidas de adiestramiento a los colaboradores en el uso de herramientas y maquinarias, los trabajadores tendrían una mejor comprensión de las diversas herramientas que posee la empresa.

#### **CUARTA**

En base a la hipótesis específica se estableció que, si existe relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022 donde se asumió como objetivo específico establecer la relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. Mediante la Prueba Rho de Spearman se encontró que la significancia es superior a 0.05, es decir " $0.083 > 0.05$ ", por ende, la hipótesis alterna queda rechazada y la hipótesis nula es aceptada. Aun así, se demostró que ambas variables poseen una correlación de 0,297; indicando que posee una correlación positiva baja. De tal forma, la hipótesis específica es aceptada manifestando que existe una relación positiva baja entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de

Ancón, 2022, de tal forma, el objetivo específico queda evidenciado. Según Espinoza et. al. (2019) propuso determinar a través de la seguridad industrial un plan cuya finalidad es disminuir los accidentes producidos en el entorno de trabajo en la compañía Gálvez S.A.C. La metodología es de tipo aplicada, correspondientemente es de enfoque cuantitativo, y manifestando un diseño pre-experimental. El estudio de recojo de los datos estuvo determinada por las 3 áreas de la organización, siendo los talleres y el almacén como parte de su estudio dándose uso de una lista de cotejo y de la observación de la empresa en base de visitas en la planta de fabricación, donde se realizó respectivas charlas y reuniones con los trabajadores referente al SST. Como resultado se tuvo una significancia del 0.005 mediante la ruta SPSS de Wilcoxon aceptándose las hipótesis planteadas. Como conclusión se menciona que la organización debe establecer una medida de prevención de riesgos y accidentes laborales de acuerdo a un plan de gestión de seguridad industrial establecido. Queda concordancia con la conclusión de Espinoza et. al., de dar conocimiento a los trabajadores de las normativas de prevención ante los posibles riesgos en el que se encuentran expuestos, es necesario que los trabajadores reconozcan las medidas de seguridad de las diversas áreas que posee la empresa y sepan detectar las variedades de peligros y riesgos expuestos. El concepto de seguridad industrial se enfoca en la prevención de accidentes y peligros laborales que se dan en el entorno del trabajador de carácter técnico, organizacional y humano, siendo necesario el mantenimiento de los materiales y equipos de trabajo. Según la teoría de Shewhart (1920) quien describe el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar) siendo una herramienta que apoya el bienestar y la seguridad del personal de trabajo. Si se emplea talleres del uso, manejo y funcionamiento de herramientas propias de la actividad laboral a los trabajadores, la empresa podrá mantener capacitados a los colaboradores de forma periódica y así ser más eficientes en sus actividades laborales; de esta forma se podrá también prevenir futuros accidentes.

## QUINTA

La hipótesis específica se estableció en si existe relación entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022 donde se tuvo como objetivo específico establecer la relación entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. En base de la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia al nivel 0,01 (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.006 <0.05”, de tal forma, la hipótesis nula queda rechazada. Posteriormente, estas dos variables obtuvieron una correlación de 0.455; señalando que existe una correlación positiva moderada. De tal forma, la hipótesis de investigación queda aceptada indicando que existe relación entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022, por ende, el objetivo específico queda justificado. Según Atencio (2018) propuso establecer si la ergonomía guarda relación con la seguridad en la salud laboral en la organización del rubro de servicios, préstamos y cuotas, Scotiabank, Lima, 2018. Su investigación fue de enfoque hipotético deductivo, correspondientemente es de tipo descriptivo y finalmente es descriptivo correlacional, de tipo aplicada y diseño experimental. Para el estudio del recojo de los datos estuvo conformado por un total de 100 colaboradores, siendo una población censal, empleándose un número de preguntas compuesto por 19 ítems, aplicándose una prueba piloto a 25 trabajadores, siendo la confiabilidad del 0.946 a través del Alfa de Cronbach. Como conclusión el autor determino la relación entre ambas variables de estudio a través del coeficiente de RHO de Spearman obteniendo un valor del 0.603 siendo un a confiabilidad aceptable. El autor manifestó que la empresa debe informar a los trabajadores acerca de las instancias a acudir en caso de que las maquinarias o herramientas presenten fallas, así mismo, menciona que se debe emplear talleres de seguridad y zonas de confort que mejoren y regulen la ergonomía en el trabajo. Respecto a la tesis de Atencio queda concordancia con la investigación, en lo importante de las variables en el aspecto del trabajador, así mismo, la empresa debe emplear un área de confort que proporcione seguridad y tranquilidad a los trabajadores. Según el concepto de la ergonomía es una ciencia que se especializa en el aspecto fisiológico, sociológico y psicológico que busca la seguridad y el

confort de la persona. El estándar internacional de las normas OSHAS 18001 cuyo objetivo es garantizar la SST de los colaboradores busca también aumentar la confianza de los clientes y de los trabajadores, siendo así, la empresa puede optar por emplear un ambiente de confort que apoye a los trabajadores y les brinden un mejor cuidado laboral. Si se genera una ampliación de la zona de trabajo distribuyendo los equipos innecesarios con la finalidad de que los trabajadores tengan el espacio suficiente para realizar sus actividades, los trabajadores tendrán más espacio para realizar eficientemente sus actividades, y de este modo trabajar de una forma ordenada sin llegar a tropezarse o caerse en horarios de trabajo, mejorando su confort laboral.

## **SEXTA**

La hipótesis específica se estableció si existe relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022 donde se asumió como objetivo específico establecer la relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. Mediante la Prueba Rho de Spearman se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir “0.036 <0.05”, por ende, se rechaza la hipótesis nula. En base a esto, la variable y la dimensión poseen una correlación de 0.356; lo cual indica que mantiene una correlación positiva baja. De tal forma, la hipótesis de investigación queda aceptada manifestando que existe relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022, consecuentemente, queda verificado el objetivo específico. Según Zúñiga (2016) propuso determinar como la psicología de trabajo influye en la gestión de seguridad en una compañía del rubro minero denominado Minera del Sur S.A.C. En su metodología el estudio es de índole cualitativo, de enfoque cuantitativo, correspondientemente el diseño fue de corte transversal de estudio correlacional. Para el recojo de los datos se empleó a través de un análisis documentalista y se dio uso de la observación no experimental, siendo los instrumentos la recopilación de las fechas registradas de los datos de la empresa y las guías de observación y registros de los datos. Como conclusión el autor demuestra como la influencia de

la psicología de trabajo influye la conducta de los colaboradores de la organización. Respecto a la conclusión de Zúñiga mantiene una concordancia con la investigación, en que la empresa debe observar el comportamiento y la psicología de trabajo del empleado, y de esta forma emplear una herramienta de gestión apoyado en el factor de la conducta laboral. Según el concepto de Pico (2014) la psicología de trabajo forma parte de los aspectos mentales, sociológicos y sensoriales de la persona está orientado al desempeño de las funciones y comportamiento de la persona. La teoría de psicología de trabajo de Leplat (1980) está enfocada en las condiciones de comportamiento y sus consecuencias de las características de la persona. Si se amplía las pausas laborales con el objetivo de dar un poco más de tiempo de descanso a los trabajadores y puedan recuperar energía para seguir laborando, los trabajadores tendrán más fuerza para continuar con sus actividades de trabajo debido a que algunas labores se ejecutan con esfuerzo físico.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **PRIMERA**

Se estableció que existe una relación positiva de 0.603 ( $p < 0.05$ ) indicando que esta correlación se encuentra de forma positiva moderada entre la seguridad y la salud ocupacional. Así mismo, la correlación entre ambas variables manifiesta que la seguridad se basa en el cuidado y protección de los riesgos derivados del trabajo siendo necesario reconocer los factores que se hallan en las infraestructuras de la organización con el propósito de eliminar o reducir accidentes laborales; por otro lado, la salud ocupacional busca prevenir lesiones y enfermedades ligadas con el trabajo que pongan en riesgo la salud del trabajador.

### **SEGUNDA**

Se estableció que existe una relación positiva de 0.403 ( $p < 0.05$ ) manifestando que esta correlación se encuentra de forma positiva moderada entre la seguridad y la medicina de trabajo en la salud ocupacional. Del mismo modo, la correlación se evidencia a que en la seguridad es indispensable reconocer las causas que inciden o producen los accidentes laborales; no obstante, se hace salvaguarda de la salud de los colaboradores en base a la medicina de trabajo a través del respectivo reconocimiento médico del trabajador.

### **TERCERA**

Se estableció que existe una relación positiva de 0.366 ( $p < 0.05$ ) demostrando que esta correlación se encuentra de forma positiva baja entre la seguridad y la higiene industrial en la salud ocupacional. Así mismo, la relación se manifiesta en otorgar las condiciones de seguridad apropiadas para el desarrollo de las actividades laborales; así mismo, se reconoce los niveles de riesgos que condicionan un entorno de peligro en la salud del trabajador situadas en el entorno laboral.



#### **CUARTA**

Se estableció que existe una relación positiva de 0,297 ( $p>0.05$ ) evidenciando que esta correlación se encuentra de forma positiva baja entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional. Así mismo, guarda relación en la observación de las zonas de riesgo en cuanto a su valoración de inseguridad; de igual forma, el trabajador convive con sus compañeros de trabajo dentro de un entorno laboral en base de las herramientas de seguridad e higiene.

#### **QUINTA**

Se estableció que existe una relación positiva de 0.455 ( $p<0.05$ ) indicando que esta correlación se encuentra de forma positiva moderada entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional. De igual forma, la seguridad requiere de inspecciones periódicas por parte de la organización, con el fin de prevenir los accidentes laborales; así mismo, busca que los colaboradores laboren en un ambiente cómodo y adecuado.

#### **SEXTA**

Se estableció que existe una relación positiva de 0.356 ( $p<0.05$ ) demostrando que esta correlación se encuentra de forma positiva baja entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional. También, a través de la seguridad se busca emplear controles de seguridad en cuanto a su valoración de riesgo percibido; de igual forma, la asistencia a charlas y capacitaciones apoyan a que se reconozcan las medidas correspondientes al riesgo necesarias para prevenir los peligros y accidentes en el entorno laboral.

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda a los gerentes y socios que administran los centros náuticos, que es importante impedir el pase de trabajadores no correspondientes a sus áreas de trabajo, habiendo zonas de alto riesgo que ponen en riesgo la seguridad del trabajador, por lo que se debe implementar rótulos de prohibición en las áreas identificadas como riesgosas, ya que es necesario que se reconozcan las áreas inaccesibles a un cierto número de trabajadores que no conocen los riesgos expuestos; por otro lado, se recomienda a los supervisores y trabajadores que laboran dentro del centro náutico que mantengan un ambiente libre y ordenado, de esa forma puedan ampliar la zona de trabajo distribuyendo los equipos innecesarios a un depósito implementado por el centro, con el propósito de que los colaboradores se encuentren dentro un espacio apto para realizar sus actividades laborales.

### **Segunda**

Se recomienda a los empleadores de las organizaciones, en especial de los centros náuticos en ofrecer equipos que protejan al trabajador de los riesgos expuestos que puedan ocasionar accidentes en su salud y su cuerpo físico, por lo que se debe proporcionar equipos de protección personal a cada trabajador en función de la actividad que emplee y de esta forma el empleador debe efectuar los respectivos controles y revisiones de si el trabajador está haciendo uso de los EPP; por otro lado, los colaboradores deben aprender y conocer las diversas medidas de seguridad del entorno laboral y herramientas o maquinarias que se encuentran en la organización, por ello se debe implementar herramientas de apoyo al personal en el uso de herramientas y equipos, de esta forma puedan reconocer si la herramienta presenta algún error para posteriormente dar aviso al supervisor, evitando posibles incidentes laborales.

### **Tercera**

Se recomienda a los gerentes que administran un centro náutico llevar un registro que denote claridad y certeza de las lesiones y accidentes ocasionados en los trabajadores que acontecen en el ámbito laboral, por lo que se debe aplicar un reporte de accidentes laborales donde se dé a conocer las incidencias de trabajo identificando los riesgos para posteriormente prevenirlos y eliminarlos; por otro lado, se recomienda a los supervisores y encargados de área a identificar y evaluar las áreas de riesgo con el objetivo de anticiparse a las situaciones adversas que originen riesgos al centro náutico, para ello se deberá ejecutar revisiones de forma periódica en las zonas de mayor riesgo, de esta forma no podrá afectar en un futuro la salud del trabajador.

### **Cuarta**

Se recomienda a los gerentes de un centro náutico a tomar conciencia en prevenir los posibles incidentes, accidentes y enfermedades laborales que se originan en una determinada área de trabajo, por ello se propone implementar medidas de seguridad adecuadas a la zona de trabajo correspondiente donde se preserve la seguridad y salud del trabajador; por otro lado, se recomienda a los supervisores en emplear talleres laborales, y a los trabajadores en asistir a los talleres con el propósito de mejorar las competencias interpersonales, perfeccionar las habilidades y aprender en conjunto.

### **Quinta**

Se recomienda a los supervisores de un centro náutico en la verificación e inspección de las maquinarias de uso constante y de los equipos de trabajo que se empleen en el ámbito laboral, por ello se propone realizar un mantenimiento preventivo de forma periódica, con el propósito de evitar deficiencias y averías asegurando la eficiencia de estos, a mantenerlos en óptimas condiciones para la seguridad de los que lo emplean; por otro lado, se recomienda a los trabajadores a emplear un adecuado orden y limpieza dentro de las infraestructuras de la

organización, retirando los equipos que no estén en uso, guardar y salvaguardar las herramientas al final de la jornada laboral, distribuir el espacio equitativamente en las áreas de trabajo, de esta forma, cada trabajador podrá desempeñar sus actividades laborales con mayor comodidad y seguridad en base de un entorno laboral óptimo.

### **Sexta**

Se recomienda a los gerentes de un centro náutico que tengan presente la verificación de los peligros e identificación de las deficiencias de los equipos y maquinarias, por ello se propone que la organización implemente supervisiones de forma periódica a cargo de un inspector de seguridad y salud que adopte de forma correcta las medidas preventivas y detecte las situaciones de riesgo, finalmente en base de los resultados observados pueda comunicar a la dirección las deficiencias encontradas; por otro lado, se recomienda a los supervisores de trabajo a proporcionar breves descansos a los trabajadores que se encuentren realizando actividades físicas laborales con el propósito de reducir la fatiga y aumentar el confort del trabajador, a través del descanso la persona podrá recuperar la energía necesaria para seguir laborando de forma eficiente llegando a culminar con éxito y correctamente sus actividades diarias.

## VIII. PROPUESTA

El acopio del estudio realizado permitió elaborar un Modelo Dispensador de Esferas del Spinner Espiral de la salud y seguridad establecido por los resultados de la investigación. Para ello, se observa como las dimensiones de una variable mantienen una secuencia de entrada y de salida giran en torno de otra variable.

El modelo se asemeja a un dispensador de esferas comenzando con la importancia de emplear una adecuada inspección de seguridad en base del análisis de riesgo, siguiéndole la evaluación de estos riesgos para ser posteriormente valorados a través de un control de riesgos que proporcionara las medidas correspondientes para la prevención y protección de estos riesgos, obteniendo de esta forma la salida de la esfera de la **Seguridad**, la cual está sujeta por las normas OSHAS 18001 que le describirá los métodos necesarios para proteger a los trabajadores y a las organizaciones que lo empleen. De igual forma recibe el apoyo de dos manos siendo el ciclo PHVA como una herramienta que buscará proteger el bienestar de los colaboradores; y la Ley N° 29183 que promueve la cultura de seguridad en el ámbito laboral.

Posteriormente, a la salida de la esfera de la seguridad del dispensador de esferas, conlleva a la prevención de accidentes de carácter organizacional, técnico y humano de la persona llegando a formar parte de un spinner espiral para dar inicio a la previa evaluación y control en base de la higiene industrial que dirige la esfera a una recuperación en medicina de trabajo que sobrelleva al rendimiento del trabajador en su entorno laboral con el propósito de ofrecer confort y ergonomía adecuada al colaborador girando la esfera en torno de la **salud ocupacional**.

El modelo Dispensador de Esferas en espiral de la Salud y Seguridad funcionan en base de una secuencia, donde se inicia desde la identificación de los posibles riesgos que afecten la seguridad del trabajador provocando que su salud también se vea afectada; y como un dispensador, a la pronta salida de la esfera se tiene que empezar con la observación y prevención de estos peligros para preservar al final la salud de los trabajadores.



A través del Modelo Dispensador de Esferas del Spinner Espiral de la salud y seguridad se observa las variables y sus dimensiones aplicadas en el informe de investigación, estando respaldadas por las normas y la ley de seguridad en el trabajo y salud ocupacional, de este modo, a través del modelo se realizó una Propuesta de plan de mejora con sus respectivos objetivos y estrategias que apoyaran en las herramientas y medidas necesarias para la prevención y la reducción de los accidentes que se originen en un centro náutico (ver Plan de propuesta en anexos).

## REFERENCIAS

- Álvarez. (2014). *Seguridad basada en el factor de comportamiento de un sector de construcción, Medellín, 2014*. Medellín: Repositorio Universidad de Antioquía.
- Álvarez, A. (1976). *Psicología del Trabajo*. Madrid: Morata S.A.
- Álvarez, A. (2005). *Hablemos de seguridad*. Ediciones Plumas de Monpox. doi:<https://books.google.com.pe/books?id=4y2sjbwSCO4C&pg=PA27&dq=seguridad+definici%C3%B3n&hl=es-#v=onepage&q=seguridad%20definici%C3%B3n&f=false>
- Álvarez, F., & Faisán, E. (2012). *Salud Ocupacional y su prevención*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Arteaga, G. (19 de Octubre de 2020). *ANÁLISIS DE DATOS: Métodos, técnicas y herramientas*. Obtenido de Testsiteforme: <https://www.testsiteforme.com/tecnica-de-procesamiento-y-analisis-de-datos/>
- Atencio, Y. (2018). *Ergonomía y Seguridad - Salud en el trabajo en el área de servicios, cobranzas e inversiones, Grupo Scotiabank, Lima, 2019*. Lima. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25518/Atencio\\_AYJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/25518/Atencio_AYJ.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Balderrama, M. (2014). *Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad en una empresa de Distribución de botellas*. México D.F.: Repositorio Universidad Nacional Autónoma de Mexico.
- Barnés, H. (4 de Agosto de 2016). *Las empresas negras: Una nueva clase de explotación laboral*. Obtenido de Alma, corazón y vida: [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-08-04/companias-negras-empresas-trabajador-suicidio\\_1241820/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-08-04/companias-negras-empresas-trabajador-suicidio_1241820/)
- Barquero, A. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Costa Rica: EUNED.

- Baumecker, I. (2019). *Factores ambientales en el lugar de trabajo*. Ginebra: Publicaciones de la OIT.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación* (Segunda ed.). Naucalpán: Pearson Educación. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=h4X\\_eFai59oC&pg=PA214&dq=confiabilidad+de+instrumentos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil24674sv0AhXtH7kGHcygAe4Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=h4X_eFai59oC&pg=PA214&dq=confiabilidad+de+instrumentos&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwil24674sv0AhXtH7kGHcygAe4Q6AF6BAgHEAI#v=onepage&q&f=false)
- Biberley. (12 de 02 de 2021). *Biberley: el valor de la confianza*. Obtenido de Biberley: el valor de la confianza: <https://www.iberley.es/temas/directiva-89-391-cee-sobre-salud-seguridad-trabajo-63905>
- Briceño, J. (2019). *Propuesta de un programa anual de seguridad y salud ocupacional para la mina Nueva Esperanza, Cajamarca*. Huancayo: Repositorio de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Obtenido de [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6141/T010\\_48026949\\_T\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6141/T010_48026949_T_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Buján, A. (1 de Enero de 2010). *Revisión de Riesgos*. Obtenido de Revisión de Riesgos: <http://www.encyclopediainanciera.com/habilidades-directivas/revision-de-riesgos.htm>
- Carneiro et al. (13 de Junio de 2014). *Promoción de Confort*. Obtenido de Promoción de Confort: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-12962014000100014#:~:text=Confort%20est%C3%A1%20asociado%20a%20un,obtenci%C3%B3n%20de%20la%20salud%20ideal.](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962014000100014#:~:text=Confort%20est%C3%A1%20asociado%20a%20un,obtenci%C3%B3n%20de%20la%20salud%20ideal.)
- Casal et al. (2009). *Análisis de riesgo en instalaciones industriales*. Barcelona: EDICIONES UPC. doi:[https://books.google.com.pe/books?id=U8PRs-nLWqQC&printsec=frontcover&dq=analisis+de+riesgo&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=analisis%20de%20riesgo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=U8PRs-nLWqQC&printsec=frontcover&dq=analisis+de+riesgo&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=analisis%20de%20riesgo&f=false)
- CONCYTEC. (2019). *Código Nacional de Integridad Científica*. Lima. Obtenido de <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>



- Cortés, J. (2007). *Seguridad e Higiene en el trabajo*. Madrid: TÉBAR S.L.
- Cruz, J. (11 de Enero de 2013). *Veracidad*. Obtenido de Ley Natural: <https://www.leynatural.es/2013/01/11/que-significa-la-veracidad/#:~:text=La%20veracidad%2C%20seg%C3%BAAn%20Jean%20Paul,pero%20sus%20presupuestos%20son%20distintos.>
- Díaz, C. (18 de Febrero de 2019). *El carácter organizacional*. Obtenido de El carácter organizacional: <https://www.recursohumano.cl/post/2019/02/28/el-car%C3%A1cter-organizacional-rob-goffee-y-gareth-jones>
- Espinoza, E., Mora, D., & Quispe, D. (2019). *Propuesta de un plan de seguridad industrial para reducir los accidentes laborales en la empresa Galvéz S.A.C. Lima, 2019*. Lima: Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56831/B\\_Espinoza\\_AEP-Mora\\_MDP-Quispe\\_MD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56831/B_Espinoza_AEP-Mora_MDP-Quispe_MD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Estupiñán, R. (2015). *Administración de Riesgos E.R.M. y la auditoría interna*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Fidias, G. (6 de Mayo de 2016). *Importancia de la metodología de la investigación en la educación universitaria*. Obtenido de Otras voces en educación: <https://otrasvoceseneducacion.org/archivos/77516#:~:text=Permite%20el%20an%C3%A1lisis%20reflexivo%20y,la%20aplicaci%C3%B3n%20del%20m%C3%A9todo%20cient%C3%ADfico.>
- Floría. (2007). *Gestión de la Higiene Industrial en la empresa* (7ma Edición ed.). Madrid: FC Editorial. doi:[https://books.google.com.pe/books?id=dXmm\\_dQ4GdAC&printsec=frontcover&dq=higiene+industrial&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=higiene%20industrial&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=dXmm_dQ4GdAC&printsec=frontcover&dq=higiene+industrial&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=higiene%20industrial&f=false)
- Gaceta. (12 de Julio de 2005). Valoración del Riesgo. *Diario la Gaceta*, pág. 41.
- Galindo, G. (31 de Julio de 1997). Rehabilitación profesional y oportunidad laboral para el discapacitado. *Cabarca*, 13-14, 1-87.

- Gallego, Á., Márquez, A., Millán, A., Monereo, J., Moreno, N., Vida, R., . . . Viñas, J. (2006). *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*. Madrid: LEX NOVA.
- García, J. (13 de Agosto de 2017). *Exámenes médicos ocupacionales*. Obtenido de Exámenes médicos ocupacionales: <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/importancia-de-los-examenes-medicos-ocupacionales/>
- Gomero, R. (2006). *Occupational Medicine, Occupational and Environmental Medicine and Occupational Health*. Scielo.
- Henao, F. (2013). *Seguridad y Salud en el trabajo: Conceptos básicos* (Vol. 3). Bogotá, Colombia: ECOE EDICIONES.  
doi:[https://books.google.com.pe/books?id=ZKIwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=seguridad+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjagZbGu4\\_0AhXTGbkGHdrhCIEQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=seguridad%20en%20el%20trabajo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ZKIwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=seguridad+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjagZbGu4_0AhXTGbkGHdrhCIEQ6AF6BAgGEAI#v=onepage&q=seguridad%20en%20el%20trabajo&f=false)
- Hernández, A., Malfavón, N., & Fernández, G. (2005). *SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL*. México D.F.: LIMUSA Noriega Editores.
- Hernández, M. (1972). *Elementos técnicos y Administrativos en plantas de acopio*. Bogotá: IICACIRA.
- Huber, D. (2019). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo*. Barcelona, España: ELSEVIER. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=A9CwDwAAQBAJ&pg=PA330&dq=Ley+de+Seguridad+y+Salud+ocupacional+de+1970&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjB3MDXlej4AhVtGLkGHXr0AwgQ6AF6BAgJEAI#v=onepage&q=Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20ocupacional%20de%201970&f=false>
- Ibero. (24 de Junio de 2020). *Los 6 pasos de la Investigación Científica*. Obtenido de Desarrollo Profesional: <https://blog.posgrados.ibero.mx/pasos-de-la-investigacion-cientifica/>

- Incio, A. d. (2021). *Diseño de un programa de de seguridad e higiene industrial para mejorar la productividad en el hipermercado Tottus, Chiclayo*. Pimentel. Pimentel: Repositorio de la Universidad Señor de Sipán.
- INEI. (2017). *¿Qué son los Censos?* Obtenido de Instituto Nacional de Estadística e Informática: <http://censo2017.inei.gob.pe/que-son-los-censos/>
- Inga, R. (2019). *Propuesta de implemento en la seguridad y salud en el trabajo en una empresa minera para disminuir los peligros e accidentes*. Lima: Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Juaréz, A. (15 de Junio de 2020). *12 Medidas de Seguridad en toda empresa*. Obtenido de Mente Diamante: <https://mentediamante.com/blog/medidas-seguridad-empresa>
- Kalla, S. (16 de Junio de 2011). *EXPLORABLE*. Obtenido de Estudio Correlacional: <https://explorable.com/es/estudio-correlacional>
- Lizbeth Natividad, S. D. (2018). *Gestión de seguridad y salud ocupacional como factor condicionante en la producción de lácteos*. Huancayo. Huancayo: Universidad Peruana los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1076/Sierra%20Delzo%20Lizbeth%20Natividad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. *Dialnet, III(1)*, 50.  
doi:<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Marín, M., & Pico, M. (2004). *Fundamentos de Salud Ocupacional*. Manizales: Editorial Universidad de Caldas.
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la Investigación*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle .
- Martínez, T., Ares, A., & Emil, V. (2008). *La estructura y naturaleza del capital social* (Primera ed.). España: Rubes Editorial. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=EfaiWXptOxEC&pg=PA73&dq=alfa+de+cronbach+seg%C3%BAAn+autores&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewjw85Xy>

5Mv0AhXDlBkGHS9nBJUQ6AF6BAgDEAI#v=onepage&q=alfa%20de%20c  
ronbach%20seg%C3%BAn%20autores&f=false

- Mata, L. (21 de Mayo de 2019). *INVESTIGALIA*. Obtenido de El enfoque cuantitativo de investigación: <https://investigaliacr.com/investigacion/el-enfoque-cuantitativo-de-investigacion/>
- Mejía, R. (2013). *Identificación de riesgos*. Medellín: Editorial Universidad EAFIT.
- Morales, A. (2020). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo relacionado al estrés laboral en trabajadores asistenciales de un hospital público, 2019*. Lima. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41031/Morales\\_AAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41031/Morales_AAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Moya, S. (10 de Octubre de 2019). *FACTORES HUMANOS*. Obtenido de Factores Humanos: <https://www.isamex.org/intechmx/index.php/2019/09/10/factores-humanos-una-causa-que-contribuye-a-los-accidentes/>
- Olmos, M. (6 de Noviembre de 2016). *Importancia de las condiciones laborales*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/plm2bx4mkxl/importancia-de-las-condiciones-de-trabajo/?fallback=1>
- OMS. (30 de Noviembre de 2017). *Protección de salud de los trabajadores*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- OPS. (12 de Noviembre de 2005). *Evaluación de riesgo*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=5720:2011-risk-assessment-dva&Itemid=4113&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=5720:2011-risk-assessment-dva&Itemid=4113&lang=es)
- Palacios, P. (2019). *Plan de seguridad y salud en el trabajo en un área de cocina e higiene*. Lima: Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- Pardo, C. (2014). *Los sistemas y las auditorías de la gestión integral*. Bogotá, Colombia: Publicaciones La Salle.  
doi:<https://books.google.com.pe/books?id=TVv5DwAAQBAJ&pg=PT20&dq=%22seguridad+ocupacional%22&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiC447f-NzzAhWEHrkGHVddAUy4HhDoAXoECAoQAg#v=onepage&q&f=false>
- Rodríguez, J. (2011). *El factor humano en la empresa*. Barcelona, España: EDICIONES DEUSTO.  
doi:[https://books.google.com.pe/books?id=29pt8F8szxwC&printsec=frontcover&dq=factor+humano&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=factor%20humano&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=29pt8F8szxwC&printsec=frontcover&dq=factor+humano&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=factor%20humano&f=false)
- Rodriguez, M. (2017). *Diseño e implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para el aserradero ubicado en la ciudad de Riobamba*. Riobamba: Repositorio Universidad nacional de Chimborazo Ecuador.
- Romero, A. (2013). *Seguridad y salud en el trabajo e implementación de reglamentos de Seguridad en la empresa Mirrorteck Industries S.A.* Guayaquil: Repositorio Universidad de Guayaquil.
- Rubio, J. (2004). *Métodos de evaluación de Riesgos Laborales*. Madrid: Edicions Díaz de Santos S.A.
- Ruiz, J. (2004). *Análisis del riesgo en los establecimientos afectados de nivel inferior*. Murcia: Protección Civil ESPAÑA.
- Sánchez, J. (2019). *Cadena de valor e innovación*. México D.F.: Repositorio Universidad Juárez del Estado de Durango.
- Sierra, L. (2018). *Gestión de seguridad y salud ocupacional como factor condicionante en la producción de lácteos*. Huancayo. Huancayo: Universidad Peruana los Andes. Obtenido de <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1076/Sierra%20Delzo%20Lizbeth%20Natividad.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siles, N. (2005). *EVALUACIÓN DE RIESGOS: Planificación de la acción preventiva en la empresa*. España: Ideaspropias Editorial.

- Sosa, R. (2016). *Plan de seguridad e higiene de la pequeña empresa maderera de la ciudad de San Jerónimo*. San Jerónimo: Repositorio de la Universidad de San Jerónimo .
- Villegas, V. (2017). *Implementación de un plan de seguridad para la disminución de los diversos accidentes en la empresa Executive Soluciones, en el distrito de Santa Anita, 2017*. Lima: Repositorio Universidad César Vallejo.
- Westreicher, G. (15 de Marzo de 2021). *Recolección de datos*. Obtenido de Ecomyedia: <https://economipedia.com/definiciones/recoleccion-de-datos.html>
- Zúñiga, E. (2016). *Influencia de la psicología laboral en la gestión de seguridad en la empresa Minera del Sur S.A., en el año 2014*. Arequipa. Arequipa: Repositorio de la Universidad Tecnológica del Perú. Obtenido de [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/942/Edgar%20Zu%c3%b1iga\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/942/Edgar%20Zu%c3%b1iga_Tesis_Titulo%20Profesional_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXO 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
VARIABLE 1: <b>Seguridad</b>	Según Cortés (2007) nos dice que la seguridad en el trabajo consiste en analizar y detectar los riesgos y a su vez controlar las consecuencias que estos producen, y de esta forma para poder contrarrestar estos accidentes de trabajo se debe aplicar las siguientes medidas que son análisis de riesgo, valoración de riesgo y control de riesgo con la finalidad de suprimir el peligro, reducir el riesgo y proteger al trabajador (Cortés, 2007).	La variable 1, seguridad, será medida mediante las dimensiones análisis de riesgo, valoración de riesgo y control de riesgo	ANÁLISIS DE RIESGO	Inspecciones de seguridad	Ordinal tipo Likert  1. Total desacuerdo (TD) 2. Desacuerdo (D) 3. Indiferente (I) 4. De acuerdo (DA) 5. Total acuerdo (TA)
				Análisis de trabajo	
				Análisis estadístico	
			VALORACIÓN DE RIESGO	Identificación de riesgo	
				Evaluación de riesgo	
				Administración de riesgo	
				Revisión de riesgo	
				Registro de accidentes	
				Investigación de accidentes	
			CONTROL DE RIESGOS	Diseño de equipos	
				Sistemas de seguridad	
				Señalización	
				Mantenimiento preventivo	
Defensas y resguardos					
Protección individual					
VARIABLE 2: <b>Salud ocupacional</b>	Según Álvarez y Faisán (2012) mencionan que la salud ocupacional a nivel global son piezas importantes para el desarrollo del país, están dirigidos a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, así mismo a la prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que se dan origen debido a las condiciones de trabajo en que se encuentran las empresas (Álvarez & Faisán, 2012, pág. 17). Por otro lado, Marín y Pico (2004) nos dice que la salud ocupacional no solo se limita a la prevención y control de accidentes o enfermedades ocupacionales, sino esta disciplina está compuesta por un conjunto de actividades que velan por el cuidado, conservación y mejoramiento de la salud, siendo las principales áreas la medicina del trabajo, la medicina preventiva, la higiene industrial, la seguridad industrial, la ergonomía y la psicología del trabajo (Marín & Pico, 2004)	La variable 2, salud ocupacional, será medida mediante las dimensiones medicina de trabajo, higiene industrial, seguridad industrial, ergonomía y psicología de trabajo.	MEDICINA DE TRABAJO	Evaluación	Ordinal tipo Likert  1. Total desacuerdo (TD) 2. Desacuerdo (D) 3. Indiferente (I) 4. De acuerdo (DA) 5. Total Acuerdo (TA)
				Rehabilitación	
				Salud ambiental	
			HIGIENE INDUSTRIAL	Reconocimiento	
				Evaluación	
				Control	
			SEGURIDAD INDUSTRIAL	Carácter técnico	
				Carácter organizacional	
				Carácter humano	
			ERGONOMÍA	Confort	
				Eficiencia del trabajador	
			PSICOLOGÍA DE TRABAJO	Aptitudes	
				Rendimiento	
				Formación profesional	
				Fatiga	

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Seguridad y salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
<b>GENERAL:</b>  ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?	<b>GENERAL:</b>  Establecer la relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022	<b>GENERAL:</b>  Existe relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022	<b>VARIABLE 1:</b>  Seguridad	ANÁLISIS DE RIESGO	La investigación es hipotético deductivo
				VALORACIÓN DE RIESGO	<b>ENFOQUE</b>
				CONTROL DE RIESGO	Explicativo Cuantitativo
<b>ESPECÍFICOS:</b>  a) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la medicina de trabajo de la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022? b) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la higiene industrial de la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022? c) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022? d) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional en un Centro Náutico, en el distrito de Ancón, 2022? e) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un Centro Náutico, en el distrito de Ancón, 2022?	<b>ESPECÍFICOS:</b>  a) Establecer la relación entre la seguridad y la medicina de trabajo de la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. b) Establecer la relación entre la seguridad y la higiene industrial de la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. c) Establecer la relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. d) Establecer la relación entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. e) Establecer la relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.	<b>ESPECÍFICOS:</b>  a) Existe relación entre la seguridad y la medicina de trabajo de la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. b) Existe relación entre la seguridad y la higiene industrial de la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. c) Existe relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. d) Existe relación entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022. e) Existe relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.	<b>VARIABLE 2:</b>  Salud ocupacional	MEDICINA DE TRABAJO	<b>TIPO</b>  Aplicada
				HIGIENE INDUSTRIAL	<b>NIVEL</b>  Descriptivo - correlacional
				SEGURIDAD INDUSTRIAL	<b>DISEÑO</b>  No experimental y de corte transversal
				ERGONOMÍA	
				PSICOLOGÍA DE TRABAJO	



## ANEXO 3

### Carta de validación de documentos

Lima, 03 de noviembre de 2021

Estimado (a) Dr. (a)

Aprovecho la oportunidad para saludarlo (a) y manifestarle que, teniendo en cuenta su reconocido prestigio en la docencia e investigación, he considerado pertinente solicitarle su colaboración en la validación del instrumento de obtención de datos que haré uso en la investigación denominada **“Seguridad y salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022”**  
Para cumplir con lo solicitado, le adjunto la siguiente documentación:

- a) Problemas y objetivos de investigación
- b) Instrumento de obtención de datos
- c) Matriz de validación de los instrumentos de obtención de datos

La solicitud consiste en evaluar cada uno de los ítems del instrumento de medición e indicar si es adecuado o no. En este segundo caso, le agradecería me sugiera como debe mejorarse.

Agradeciéndole de manera anticipada por su colaboración, me despido de usted.

Atentamente,



---

Anthony Apaza Herrera  
DNI: 48601028

# “SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UN CENTRO NÁUTICO, ANCÓN, 2022”

## 1. Problema

### 1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?

### 1.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la medicina de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?
- b) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la higiene industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?
- d) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?
- e) ¿Cuál es la relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022?

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.

### **2.2. Objetivos específicos**

- a) Establecer la relación entre la seguridad y la medicina de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.
- b) Establecer la relación entre la seguridad y la higiene industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.
- c) Establecer la relación entre la seguridad y la seguridad industrial en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.
- d) Establecer la relación entre la seguridad y la ergonomía en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.
- e) Establecer la relación entre la seguridad y la psicología de trabajo en la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.

## SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UN CENTRO NAÚTICO, ANCÓN, 2022

**OBJETIVO:** Establecer la relación entre la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico, en el distrito de Ancón, 2022.

**INSTRUCCIONES:** Esta encuesta es anónima y sus respuestas son confidenciales. Así que le agradecemos que sea lo más sincero posible. Marque con una **X** la alternativa que usted considera válida de acuerdo con el ítem en los casilleros siguientes:

TOTAL DESACUERDO	DESACUERDO	INDIFERENTE	ACUERDO	TOTAL ACUERDO
1	2	3	4	5

**Generalidades:**

\_\_\_\_\_ Acepto tener el conocimiento pleno del objetivo académico de la investigación.

\_\_\_\_\_ Sexo

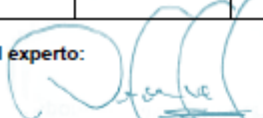
\_\_\_\_\_ Edad

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	Existe un programa establecido para garantizar la seguridad de los trabajadores.					
2	Se convoca a reuniones para analizar los riesgos que puedan desarrollar durante la jornada laboral.					
3	Se ha realizado un reporte determinando las incidencias de riesgo desarrolladas en el desempeño de la jornada laboral.					
4	Hay campañas que se ejecutan para evaluar cuales son las zonas y áreas que pueden generar riesgo en la jornada de trabajo.					
5	Cuando se han identificado las zonas de alto riesgo en el desarrollo de la jornada laboral, se tiene las medidas de seguridad adecuadas al puesto.					
6	Existe supervisión previa en las zonas de trabajo que están establecidas como lugar de riesgo.					
7	Cuando se ha identificado una zona de riesgo, el trabajador utiliza sus implementos necesarios para evitar incidentes.					
8	Existen un cuaderno de ocurrencias para anotar las incidencias generadas en el lugar de trabajo.					
9	Cuando los trabajadores han detectado que una área es altamente riesgosa se contrata a un personal externo para detectar cual es la falla que genera el incidente laboral.					
10	Los lugares de alto índice de riesgo, son asignados a los trabajadores que tienen más antigüedad en la organización.					
11	Las jornadas de trabajo han sido asignadas únicamente utilizando la luminosidad natural para seguridad de los trabajadores.					

12	La empresa se ha encargado de tener identificado los lugares de alto riesgo mediante señalización.					
13	Los colaboradores tienen presente de que sus maquinarias y equipos como herramientas de trabajo siempre debe tener mantenimiento preventivo.					
14	Además existen rótulos de la prohibición del ingreso a las zonas de riesgo, también hay personal de custodia para evitar incidentes.					
15	Cuando realiza sus actividades laborales, las realiza utilizando sus equipos de protección personal.					
16	Como filosofía de trabajo, se ha establecido la evaluación médica para iniciar su jornada laboral.					
17	Cuando un colaborador sufre un accidente laboral, la organización le otorga los permisos correspondientes para su rehabilitación.					
18	La organización se preocupa de que el ambiente laboral tenga las óptimas condiciones para el desarrollo de las actividades de trabajo.					
19	Existe personal asignado para certificar que la jornada de trabajo se desarrolle óptimamente.					
20	La empresa tiene establecido que cada cierto periodo el trabajador sea evaluado para seguir desarrollando sus actividades laborales.					
21	Cuando se ha identificado un lugar de alto riesgo existen evaluaciones periódicas para evitar incidentes.					
22	La organización ha implementado una unidad orientada a dar asesoramiento técnico para mantener maquinarias y equipos propios del trabajo.					
23	La empresa organiza entrenamientos en base a talleres de cómo hacer uso y manejo de las herramientas propias de la actividad laboral.					
24	El personal de mayor antigüedad en el uso de las maquinarias y equipos entrenan a personal nuevo para evitar riesgos laborales.					
25	Para desarrollar el trabajo asignado, la organización asigna ambientes de confort para el desarrollo de la tarea (maquinarias, equipos, luminosidad, otros)					
26	El trabajo asignado es cumplido en el plazo establecido porque tiene las condiciones necesarias para desarrollarlo.					
27	Llego puntualmente a mi puesto de trabajo siento que fue hecho para mí.					
28	El trabajo que se me asigna lo cumplo en el tiempo prometido porque me apasiona.					
29	Cada día de mi trabajo siento que aprendo más como si fuera la primera vez.					
30	Como política de la empresa el trabajador debe tener una pausa (descanso) para recuperar fuerzas y continuar con sus jornadas de trabajo.					

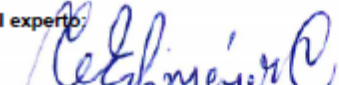
Gracias por su colaboración

Título de investigación: "Seguridad y salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022"							
Apellidos y Nombres del investigador: Apaza Herrera, Anthony David							
Apellidos y Nombres del experto: García Yovera, Abraham José							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>VARIABLE 1: Seguridad</b>	Análisis de riesgo	Inspecciones de seguridad	1. Existe un programa establecido para garantizar la seguridad de los trabajadores.	1= Total desacuerdo  2= Desacuerdo  3= Indiferente  4= De acuerdo  5= Total acuerdo	X		
		Análisis de trabajo	2. Se convoca a reuniones para analizar los riesgos que puedan desarrollarse durante la jornada laboral.		X		
		Análisis estadístico	3. Se ha realizado un reporte determinando las incidencias de riesgo desarrolladas en el desempeño de la jornada laboral.		X		
	Valoración de riesgo	Identificación de riesgo	4. Hay campañas que se ejecutan para evaluar cuales son las zonas y áreas que pueden generar riesgo en la jornada de trabajo.		X		
		Evaluación de riesgos	5. Cuando se han identificado las zonas de alto riesgo en el desarrollo de la jornada laboral, se tiene las medidas de seguridad adecuadas al puesto.		X		
		Administración de riesgo	6. Existe supervisión previa en las zonas de trabajo que están establecidas como lugar de riesgo.		X		
		Revisión de riesgo	7. Cuando se ha identificado una zona de riesgo, el trabajador utiliza sus implementos necesarios para evitar incidentes.		X		
		Registro de accidentes	8. Existen un cuaderno de ocurrencias para anotar las incidencias generadas en el lugar de trabajo.		X		
		Investigación de accidentes	9. Cuando los trabajadores han detectado que una área es altamente riesgosa se contrata a un personal externo para detectar cual es la falla que genera el incidente laboral.		X		
	Control de riesgos	Diseño de equipos	10. Los lugares de alto índice de riesgo, son asignados a los trabajadores que tienen más antigüedad en la organización.		X		
		Sistemas de seguridad	11. Las jornadas de trabajo han sido asignadas únicamente utilizando la luminosidad natural para seguridad de los trabajadores.		X		
		Señalización	12. La empresa se ha encargado de tener identificado los lugares de alto riesgo mediante señalización.		X		
		Mantenimiento preventivo	13. Los colaboradores tienen presente de que sus maquinarias y equipos como herramientas de trabajo siempre debe tener mantenimiento preventivo.		X		
		Defensas y resguardos	14. Además existen rótulos de la prohibición del ingreso a las zonas de riesgo, también hay personal de custodia para evitar incidentes.		X		
		Protección individual	15. Cuando realiza sus actividades laborales, las realiza utilizando sus equipos de protección personal.		X		
<b>VARIABLE 2: Salud ocupacional</b>	Medicina de trabajo	Evaluación	16. Como filosofía de trabajo, se ha establecido la evaluación médica para iniciar su jornada laboral.	X			
		Rehabilitación	17. Cuando un colaborador sufre un accidente laboral, la organización le otorga los permisos correspondientes para su rehabilitación.	X			
		Salud ambiental	18. La organización se preocupa de que el ambiente laboral tenga las óptimas condiciones para el desarrollo de las actividades de trabajo.	X			

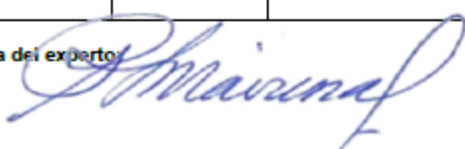
	Higiene industrial	Reconocimiento	19. Existe personal asignado para certificar que la jornada de trabajo se desarrolle óptimamente.		X		
		Evaluación	20. La empresa tiene establecido que cada cierto periodo el trabajador sea evaluado para seguir desarrollando sus actividades laborales.		X		
		Control	21. Cuando se ha identificado un lugar de alto riesgo existen evaluaciones periódicas para evitar incidentes.		X		
	Seguridad Industrial	Carácter técnico	22. La organización ha implementado una unidad orientada a dar asesoramiento técnico para mantener maquinarias y equipos propios del trabajo.		X		
		Carácter organizacional	23. La empresa organiza entrenamientos en base a talleres de cómo hacer uso y manejo de las herramientas propias de la actividad laboral.		X		
		Carácter humano	24. El personal de mayor antigüedad en el uso de las maquinarias y equipos entrenan a personal nuevo para evitar riesgos laborales.		X		
	Ergonomía	Confort	25. Para desarrollar el trabajo asignado, la organización asigna ambientes de confort para el desarrollo de la tarea (maquinarias, equipos, luminosidad, otros)		X		
		Eficiencia del trabajador	26. El trabajo asignado es cumplido en el plazo establecido porque tiene las condiciones necesarias para desarrollarlo.		X		
	Psicología de trabajo	Aptitudes	27. Llego puntualmente a mi puesto de trabajo siento que fue hecho para mí.		X		
		Rendimiento	28. El trabajo que se me asigna lo cumplo en el tiempo prometido porque me apasiona.		X		
		Formación profesional	29. Cada día de mi trabajo siento que aprendo más como si fuera la primera vez.		X		
		Fatiga	30. Como política de la empresa el trabajador debe tener una pausa (descanso) para recuperar fuerzas y continuar con sus jornadas de trabajo.		X		
	Firma del experto: 			Fecha: 10/11/21			

Título de investigación: "Seguridad y salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022"							
Apellidos y Nombres del investigador: Apaza Herrera, Anthony David							
Apellidos y Nombres del experto: Jiménez Calderón, César Eduardo							
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM PREGUNTA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>VARIABLE 1: Seguridad</b>	Análisis de riesgo	Inspecciones de seguridad	1. Existe un programa establecido para garantizar la seguridad de los trabajadores.	1= Total desacuerdo  2= Desacuerdo  3= Indiferente  4= De acuerdo  5= Total acuerdo	X		
		Análisis de trabajo	2. Se convoca a reuniones para analizar los riesgos que puedan desarrollar durante la jornada laboral.		X		
		Análisis estadístico	3. Se ha realizado un reporte determinando las incidencias de riesgo desarrolladas en el desempeño de la jornada laboral.		X		
	Valoración de riesgo	Identificación de riesgo	4. Hay campañas que se ejecutan para evaluar cuales son las zonas y áreas que pueden generar riesgo en la jornada de trabajo.		X		
		Evaluación de riesgos	5. Cuando se han identificado las zonas de alto riesgo en el desarrollo de la jornada laboral, se tiene las medidas de seguridad adecuadas al puesto.		X		
		Administración de riesgo	6. Existe supervisión previa en las zonas de trabajo que están establecidas como lugar de riesgo.		X		
		Revisión de riesgo	7. Cuando se ha identificado una zona de riesgo, el trabajador utiliza sus implementos necesarios para evitar incidentes.		X		
		Registro de accidentes	8. Existen un cuaderno de ocurrencias para anotar las incidencias generadas en el lugar de trabajo.		X		
	Control de riesgos	Investigación de accidentes	9. Cuando los trabajadores han detectado que una área es altamente riesgosa se contrata a un personal externo para detectar cual es la falla que genera el incidente laboral.		X		
		Diseño de equipos	10. Los lugares de alto índice de riesgo, son asignados a los trabajadores que tienen más antigüedad en la organización.		X		
		Sistemas de seguridad	11. Las jornadas de trabajo han sido asignadas únicamente utilizando la luminosidad natural para seguridad de los trabajadores.		X		
		Señalización	12. La empresa se ha encargado de tener identificado los lugares de alto riesgo mediante señalización.		X		
		Mantenimiento preventivo	13. Los colaboradores tienen presente de que sus maquinarias y equipos como herramientas de trabajo siempre debe tener mantenimiento preventivo.		X		
		Defensas y resguardos	14. Además existen rótulos de la prohibición del ingreso a las zonas de riesgo, también hay personal de custodia para evitar incidentes.		X		
		Protección individual	15. Cuando realiza sus actividades laborales, las realiza utilizando sus equipos de protección personal.		X		
<b>VARIABLE 2: Salud ocupacional</b>	Medicina de trabajo	Evaluación	16. Como filosofía de trabajo, se ha establecido la evaluación médica para iniciar su jornada laboral.	X			
		Rehabilitación	17. Cuando un colaborador sufre un accidente laboral, la organización le otorga los permisos correspondientes para su rehabilitación.	X			
		Salud ambiental	18. La organización se preocupa de que el ambiente laboral tenga las óptimas condiciones para el desarrollo de las actividades de trabajo.	X			




	Higiene industrial	Reconocimiento	19. Existe personal asignado para certificar que la jornada de trabajo se desarrolle óptimamente.		X		
		Evaluación	20. La empresa tiene establecido que cada cierto periodo el trabajador sea evaluado para seguir desarrollando sus actividades laborales.		X		
		Control	21. Cuando se ha identificado un lugar de alto riesgo existen evaluaciones periódicas para evitar incidentes.		x		
	Seguridad Industrial	Carácter técnico	22. La organización ha implementado una unidad orientada a dar asesoramiento técnico para mantener maquinarias y equipos propios del trabajo.		X		
		Carácter organizacional	23. La empresa organiza entrenamientos en base a talleres de cómo hacer uso y manejo de las herramientas propias de la actividad laboral.		X		
		Carácter humano	24. El personal de mayor antigüedad en el uso de las maquinarias y equipos entrenan a personal nuevo para evitar riesgos laborales.		X		
	Ergonomía	Confort	25. Para desarrollar el trabajo asignado, la organización asigna ambientes de confort para el desarrollo de la tarea (maquinarias, equipos, luminosidad, otros)		X		
		Eficiencia del trabajador	26. El trabajo asignado es cumplido en el plazo establecido porque tiene las condiciones necesarias para desarrollarlo.		X		
	Psicología de trabajo	Aptitudes	27. Llego puntualmente a mi puesto de trabajo siento que fue hecho para mí..		X		
		Rendimiento	28. El trabajo que se me asigna lo cumplo en el tiempo prometido porque me apasiona.		X		
		Formación profesional	29. Cada día de mi trabajo siento que aprendo más como si fuera la primera vez.		X		
		Fatiga	30. Como política de la empresa el trabajador debe tener una pausa (descanso) para recuperar fuerzas y continuar con sus jornadas de trabajo.		X		
	Firma del experto:			Fecha: 10/11/21			
							

Título de investigación: "Seguridad y salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022"							
Apellidos y Nombres del investigador: Apaza Herrera, Anthony David							
Apellidos y Nombres del experto: Mairena Fox, Petronila Liliana							
ASPECTO POR EVALUAR				OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>VARIABLE 1: Seguridad</b>	Análisis de riesgo	Inspecciones de seguridad	1. Existe un programa establecido para garantizar la seguridad de los trabajadores.	1= Total desacuerdo  2= Desacuerdo  3= Indiferente  4= De acuerdo  5= Total acuerdo	X		
		Análisis de trabajo	2. Se convoca a reuniones para analizar los riesgos que puedan desarrollar durante la jornada laboral.		X		
		Análisis estadístico	3. Se ha realizado un reporte determinando las incidencias de riesgo desarrolladas en el desempeño de la jornada laboral.		X		
	Valoración de riesgo	Identificación de riesgo	4. Hay campañas que se ejecutan para evaluar cuales son las zonas y áreas que pueden generar riesgo en la jornada de trabajo.		X		
		Evaluación de riesgos	5. Cuando se han identificado las zonas de alto riesgo en el desarrollo de la jornada laboral, se tiene las medidas de seguridad adecuadas al puesto.		X		
		Administración de riesgo	6. Existe supervisión previa en las zonas de trabajo que están establecidas como lugar de riesgo.		X		
		Revisión de riesgo	7. Cuando se ha identificado una zona de riesgo, el trabajador utiliza sus implementos necesarios para evitar incidentes.		X		
		Registro de accidentes	8. Existen un cuaderno de ocurrencias para anotar las incidencias generadas en el lugar de trabajo.		X		
		Investigación de accidentes	9. Cuando los trabajadores han detectado que una área es altamente riesgosa se contrata a un personal externo para detectar cual es la falla que genera el incidente laboral.		X		
	Control de riesgos	Diseño de equipos	10. Los lugares de alto índice de riesgo, son asignados a los trabajadores que tienen más antigüedad en la organización.		X		
		Sistemas de seguridad	11. Las jornadas de trabajo han sido asignadas únicamente utilizando la luminosidad natural para seguridad de los trabajadores.		X		
		Señalización	12. La empresa se ha encargado de tener identificado los lugares de alto riesgo mediante señalización.		X		
		Mantenimiento preventivo	13. Los colaboradores tienen presente de que sus maquinarias y equipos como herramientas de trabajo siempre debe tener mantenimiento preventivo.		X		
		Defensas y resguardos	14. Además existen rótulos de la prohibición del ingreso a las zonas de riesgo, también hay personal de custodia para evitar incidentes.		X		
		Protección individual	15. Cuando realiza sus actividades laborales, las realiza utilizando sus equipos de protección personal.		X		
<b>VARIABLE 2: Salud ocupacional</b>	Medicina de trabajo	Evaluación	16. Como filosofía de trabajo, se ha establecido la evaluación médica para iniciar su jornada laboral.	X			
		Rehabilitación	17. Cuando un colaborador sufre un accidente laboral, la organización le otorga los permisos correspondientes para su rehabilitación.	X			
		Salud ambiental	18. La organización se preocupa de que el ambiente laboral tenga las óptimas condiciones para el desarrollo de las actividades de trabajo.	X			

	Higiene industrial	Reconocimiento	19. Existe personal asignado para certificar que la jornada de trabajo se desarrolle óptimamente.		X		
		Evaluación	20. La empresa tiene establecido que cada cierto periodo el trabajador sea evaluado para seguir desarrollando sus actividades laborales.		X		
		Control	21. Cuando se ha identificado un lugar de alto riesgo existen evaluaciones periódicas para evitar incidentes.		X		
	Seguridad Industrial	Carácter técnico	22. La organización ha implementado una unidad orientada a dar asesoramiento técnico para mantener maquinarias y equipos propios del trabajo.		X		
		Carácter organizacional	23. La empresa organiza entrenamientos en base a talleres de cómo hacer uso y manejo de las herramientas propias de la actividad laboral.		X		
		Carácter humano	24. El personal de mayor antigüedad en el uso de las maquinarias y equipos entrenan a personal nuevo para evitar riesgos laborales.		X		
	Ergonomía	Confort	25. Para desarrollar el trabajo asignado, la organización asigna ambientes de confort para el desarrollo de la tarea (maquinarias, equipos, luminosidad, otros)		X		
		Eficiencia del trabajador	26. El trabajo asignado es cumplido en el plazo establecido porque tiene las condiciones necesarias para desarrollarlo.		X		
	Psicología de trabajo	Aptitudes	27. Llego puntualmente a mi puesto de trabajo siento que fue hecho para mí.		X		
		Rendimiento	28. El trabajo que se me asigna lo cumplo en el tiempo prometido porque me apasiona.		X		
		Formación profesional	29. Cada día de mi trabajo siento que aprendo más como si fuera la primera vez.		X		
		Fatiga	30. Como política de la empresa el trabajador debe tener una pausa (descanso) para recuperar fuerzas y continuar con sus jornadas de trabajo.		X		
	Firma del experto:						
		Fecha: 10 / 11 / 21					

Título de investigación: "Seguridad y salud ocupacional en un centro náutico, Ancón, 2022"							
Apellidos y Nombres del investigador: Apaza Herrera, Anthony David							
Apellidos y Nombres del experto: Díaz Torres, William Ricardo							
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO	
		INDICADORES	ITEM PREGUNTA	SI CUMPLE		NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
<b>VARIABLE 1: Seguridad</b>	Análisis de riesgo	Inspecciones de seguridad	1. Existe un programa establecido para garantizar la seguridad de los trabajadores.	1= Total desacuerdo  2= Desacuerdo  3= Indiferente  4= De acuerdo  5= Total acuerdo	X		
		Análisis de trabajo	2. Se convoca a reuniones para analizar los riesgos que puedan desarrollar durante la jornada laboral.		X		
		Análisis estadístico	3. Se ha realizado un reporte determinando las incidencias de riesgo desarrolladas en el desempeño de la jornada laboral.		X		
	Valoración de riesgo	Identificación de riesgo	4. Hay campañas que se ejecutan para evaluar cuales son las zonas y áreas que pueden generar riesgo en la jornada de trabajo.		X		
		Evaluación de riesgos	5. Cuando se han identificado las zonas de alto riesgo en el desarrollo de la jornada laboral, se tiene las medidas de seguridad adecuadas al puesto.		X		
		Administración de riesgo	6. Existe supervisión previa en las zonas de trabajo que están establecidas como lugar de riesgo.		X		
		Revisión de riesgo	7. Cuando se ha identificado una zona de riesgo, el trabajador utiliza sus implementos necesarios para evitar incidentes.		X		
		Registro de accidentes	8. Existen un cuaderno de ocurrencias para anotar las incidencias generadas en el lugar de trabajo.		X		
	Control de riesgos	Investigación de accidentes	9. Cuando los trabajadores han detectado que una área es altamente riesgosa se contrata a un personal externo para detectar cual es la falla que genera el incidente laboral.		X		
		Diseño de equipos	10. Los lugares de alto índice de riesgo, son asignados a los trabajadores que tienen más antigüedad en la organización.		X		
		Sistemas de seguridad	11. Las jornadas de trabajo han sido asignadas únicamente utilizando la luminosidad natural para seguridad de los trabajadores.		X		
		Señalización	12. La empresa se ha encargado de tener identificado los lugares de alto riesgo mediante señalización.		X		
		Mantenimiento preventivo	13. Los colaboradores tienen presente de que sus maquinarias y equipos como herramientas de trabajo siempre debe tener mantenimiento preventivo.		X		
		Defensas y resguardos	14. Además existen rótulos de la prohibición del ingreso a las zonas de riesgo, también hay personal de custodia para evitar incidentes.		X		
		Protección individual	15. Cuando realiza sus actividades laborales, las realiza utilizando sus equipos de protección personal.		X		
<b>VARIABLE 2: Salud ocupacional</b>	Medicina de trabajo	Evaluación	16. Como filosofía de trabajo, se ha establecido la evaluación médica para iniciar su jornada laboral.	X			
		Rehabilitación	17. Cuando un colaborador sufre un accidente laboral, la organización le otorga los permisos correspondientes para su rehabilitación.	X			
		Salud ambiental	18. La organización se preocupa de que el ambiente laboral tenga las óptimas condiciones para el desarrollo de las actividades de trabajo.	X			

	Higiene industrial	Reconocimiento	19. Existe personal asignado para certificar que la jornada de trabajo se desarrolle óptimamente.		X		
		Evaluación	20. La empresa tiene establecido que cada cierto periodo el trabajador sea evaluado para seguir desarrollando sus actividades laborales.		X		
		Control	21. Cuando se ha identificado un lugar de alto riesgo existen evaluaciones periódicas para evitar incidentes.		X		
	Seguridad Industrial	Carácter técnico	22. La organización ha implementado una unidad orientada a dar asesoramiento técnico para mantener maquinarias y equipos propios del trabajo.		X		
		Carácter organizacional	23. La empresa organiza entrenamientos en base a talleres de cómo hacer uso y manejo de las herramientas propias de la actividad laboral.		X		
		Carácter humano	24. El personal de mayor antigüedad en el uso de las maquinarias y equipos entrenan a personal nuevo para evitar riesgos laborales.		X		
	Ergonomía	Confort	25. Para desarrollar el trabajo asignado, la organización asigna ambientes de confort para el desarrollo de la tarea (maquinarias, equipos, luminosidad, otros)		X		
		Eficiencia del trabajador	26. El trabajo asignado es cumplido en el plazo establecido porque tiene las condiciones necesarias para desarrollarlo.		X		
	Psicología de trabajo	Aptitudes	27. Llego puntualmente a mi puesto de trabajo siento que fue hecho para mí.		X		
		Rendimiento	28. El trabajo que se me asigna lo cumplo en el tiempo prometido porque me apasiona.		X		
		Formación profesional	29. Cada día de mi trabajo siento que aprendo más como si fuera la primera vez.		X		
		Fatiga	30. Como política de la empresa el trabajador debe tener una pausa (descanso) para recuperar fuerzas y continuar con sus jornadas de trabajo.		X		
	Firma del experto: 			Fecha: 10/11/21			

## ANEXO 4

### VALIDACIÓN DE EXPERTOS

**Tabla 3.4.1**

*Expertos para la validación del instrumento*

GRADO ACADÉMICO	NOMBRE DEL EXPERTO VALIDADOR	OPINIÓN DE EXPERTO
Doctor	César Eduardo Jiménez Calderón	Aplicable
Doctor	José Abraham García Yovera	Aplicable
MBA	William Ricardo Díaz Torres	Aplicable
Doctora	Petronila Liliana Mairena Fox	Aplicable

### CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

**Tabla 3.4.2**

*Baremo para estimación del nivel de confiabilidad*

RANGO	EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE
Coeficiente alfa >, 9	Es excelente
Coeficiente alfa >, 8	Es bueno
Coeficiente alfa >, 7	Es aceptable
Coeficiente alfa >, 6	Es cuestionable
Coeficiente alfa >, 5	Es probable
Coeficiente alfa <, 5	Es inaceptable

**Fuente:** Sánchez J.E. (2019) *Cadena de valor e innovación*. Durango, México: Universidad Juárez del Estado de Durango (Sánchez, 2019)

**Tabla 3.4.3**

*Resumen del procesamiento de los casos de la Prueba Piloto*

		N	%
Casos	Válidos	35	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

**Tabla 3.4.4**

Estadísticos de fiabilidad del instrumento	
Alfa de Cronbach	N de <i>elementos</i>
,748	30

**Tabla 12***Baremo de Coeficientes de correlación de Spearman*

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

**Nota:** Martínez, 2009

# PROPUESTA DE PLAN DE MEJORA



“PROPUESTA DEL PLAN DE ESTRATEGIAS  
ORIENTADAS A LA SEGURIDAD Y SALUD  
OCUPACIONAL EN UN CENTRO NÁUTICO EN EL  
DISTRITO DE ANCÓN”

**Autor:**

Anthony David Apaza Herrera

**Asesora:**

Dra. Mairena Fox Petronila Liliana



## **Introducción**

La presente propuesta está constituida de un plan de mejoras estratégicas a la protección del cuidado de la salud física del trabajador de un centro náutico; mediante un plan de estrategias se busca cumplir con los objetivos establecidos, permitirá que los gerentes y supervisores de un centro náutico posean herramientas que puedan ser utilizadas para la protección del cuidado del trabajo a través de la seguridad y salud ocupacional.

El plan proporciona a los gerentes y supervisores de un centro náutico estrategias y objetivos de corto, mediano y largo plazo.

La propuesta está realizada mediante un cuadro en el que se asignan las dimensiones con sus respectivas estrategias, objetivos y actividades a ejecutar, y en consecuencia con los medios de verificación. Para lo cual, se describe los métodos y actividades a aplicar para la seguridad y la salud ocupacional en un centro náutico.

## **Objetivos de la propuesta**

- a) Proporcionar al gerente y supervisor de un centro náutico las medidas y estrategias correspondientes en cuanto a la seguridad y protección del trabajador.
- b) Reducir los accidentes y lesiones laborales que ponen en riesgo la seguridad y salud del trabajador en un centro náutico.
- c) Detallar cada estrategia mediante las actividades necesarias para llevar a cabo las propuestas indicando los responsables, el tiempo establecido y el costo de inversión de la empresa.

## **ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA DEL PLAN DE ESTRATEGIAS ORIENTADAS A LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN UN CENTRO NÁUTICO EN EL DISTRITO DE ANCÓN**

Se muestra una matriz con el desarrollo de las dimensiones de seguridad y salud ocupacional, que involucran estrategias con sus objetivos correspondientes, así mismo, con sus respectivas actividades; en la propuesta se ha determinado 4 columnas que se pasa a describir a continuación:

1. En la columna de las dimensiones se presenta el desarrollo del marco teórico de las variables estudiadas: seguridad **(variable1)** y salud ocupacional **(variable 2)**.
2. La columna de estrategias – definiciones está sustentado a todo el proceso investigativo. De tal forma, se consiguió mediante el desarrollo de la investigación.
3. La columna de los objetivos – actividades orientadas a las acciones propias y directas que van a ser ejecutadas y desarrolladas en los trabajadores en el rubro de un centro náutico.
4. En la columna de los medios de verificación se refiere a las evidencias que se obtienen posterior a la ejecución de cada uno de los objetivos, actividades y como va a ser el proceso de medición.

# OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



VARIABLE	DIMENSIÓN	CONCEPTO	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO-ACTIVIDADES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
SEGURIDAD (V1)	Análisis de riesgo	Ruiz (2004) refiere que es necesario y de importancia poder identificar los diversos peligros que se encuentran en entorno laboral y los riesgos que estos puedan producir a un corto o largo plazo.	APLICAR UN REPORTE DE INCIDENCIAS DE RIESGO DONDE SE DE A CONOCER LOS INCIDENTES LABORALES	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Crear un formulario de Registro de Incidentes, esto deberá ser gestionado adecuado al centro náutico.</li> <li>2. Colocar o contratar a una persona a cargo de registrar y gestionar los reportes de incidentes laborales.</li> <li>3. Realizar pequeñas reuniones con los trabajadores para conocer estos incidentes laborales.</li> </ol>	<p>Formulario Informe de accidente de trabajo</p> <p>Ficha de evaluación de perfil de puesto</p> <p>Carta de invitación a los trabajadores</p> <p>Correo dirigido al área de GTH</p>
			IMPLEMENTAR UN CRONOGRAMA DE CHARLAS O REUNIONES ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL CONTRATISTA EN EL QUE SE MANIFIESTE LOS PROBLEMAS O SUGERENCIAS LABORALES	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Recopilar información del horario laboral de cada trabajador.</li> <li>5. Elaborar un cronograma de actividades donde se programe las reuniones estimando el tiempo requerido.</li> <li>6. Invitar a cada trabajador a sumarse a las charlas o reuniones proporcionadas por la empresa.</li> </ol>	<p>Informe</p> <p>Cronograma de reuniones</p> <p>Carta de invitación a los trabajadores</p>
			ESTABLECER UN PROGRAMA DE SEGURIDAD LABORAL CON LA FINALIDAD DE REDUCIR LOS RIESGOS Y ACCIDENTES LABORALES	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Definir o contratar un responsable que supervise las zonas de riesgo.</li> <li>8. Realizar una inspección y hacer un diagnóstico donde se identifique los riesgos expuestos al trabajador.</li> <li>9. Detallar el diagnóstico en un informe de los riesgos encontrados.</li> <li>10. Elaborar un cronograma que detalle de forma periódica las evaluaciones e inspecciones.</li> </ol>	<p>Entrevistas laborales</p> <p>Informe de evaluación</p> <p>Informe del diagnóstico</p> <p>Cronograma de actividades</p>
	Valoración de riesgo	El diario la Gaceta (2005) menciona que la valoración de riesgo pone en importancia la revisión periódica de los riesgos, la identificación de las áreas donde haya ocurrido algún accidente, y de la administración previa de los riesgos para evitar futuros accidentes.	PROPONER MEDIDAS DE SEGURIDAD ADECUADAS DE ACUERDO AL ÁREA Y PUESTO DE TRABAJO DONDE SE GARANTICE LA SEGURIDAD DEL TRABAJADOR	<ol style="list-style-type: none"> <li>11. Definir un responsable que evalúe las áreas de trabajo y observe sus condiciones.</li> <li>12. Hacer un listado de extintores, señalizaciones y salidas de emergencia que posee la empresa.</li> <li>13. Colocar las señalizaciones, extintores correspondientes y faltantes en cada área o zona de trabajo.</li> </ol>	<p>Entrevistas de los trabajadores</p> <p>Informe o lista de evaluación</p> <p>Factura de compra</p> <p>Listado de señalizaciones</p>
			IMPLEMENTAR UN CUADERNO DE OCURRENCIAS DONDE SE ANOTE Y RECOPILE LAS INCIDENCIAS GENERADAS EN EL LUGAR DE TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Realizar un informe de los incidentes y accidentes laborales que hayan sido reportados.</li> <li>15. Enumerar los incidentes en un cuaderno, determinando la hora, fecha, área, trabajador donde guarde relación con el incidente laboral.</li> <li>16. Definir un responsable a cargo de gestionar el cuaderno de ocurrencias de los incidentes laborales.</li> </ol>	<p>Informe</p> <p>Cuaderno de ocurrencia</p> <p>Entrevista de los trabajadores</p>
			IMPLEMENTAR SUPERVISIONES PERIÓDICAS CON AYUDA DE UN AGENTE EXTERNO CON LA FINALIDAD DE DETECTAR LA FALLA QUE GENERA EL INCIDENTE LABORAL	<ol style="list-style-type: none"> <li>17. Identificar las zonas de trabajo que causen dificultades laborales debido a un riesgo expuesto.</li> <li>18. Informar al supervisor o contratista de los problemas encontrados.</li> <li>19. Contratar un especialista en SST que inspeccione las áreas de riesgo.</li> <li>20. Elaborar un informe con las sugerencias que dicte el especialista.</li> </ol>	<p>Informe de evaluación</p> <p>Correo del supervisor</p> <p>Ficha de contratación</p> <p>Informe de sugerencias</p>

	Control de riesgos	Cortés (2007) refiere que el control de riesgo debe ser efectuado una vez identificado el peligro que ponga en riesgo el bienestar de la persona, en donde se aplique las medidas necesarias para contrarrestar el riesgo expuesto.	PROPORCIONAR EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL A CADA TRABAJADOR EN FUNCIÓN DE LA ACTIVIDAD QUE REALICE	<ol style="list-style-type: none"> <li>21. Evaluar las funciones de cada trabajador y el área donde realice sus actividades laborales.</li> <li>22. Hacer un listado del número de trabajadores que no cuentan con el EPP adecuado.</li> <li>23. Coordinar con el contratista y supervisores para dar entrega de los EPP correspondientes.</li> </ol>	<p>Informe de actividades laborales  Lista de trabajadores  Listado de EPP disponibles y faltantes  Cronograma de reunión</p>
			IMPLEMENTAR RÓTULOS DE PROHIBICIÓN EN LAS ZONAS DE MAYOR RIESGO CON LA FINALIDAD DE EVITAR EL PASO A PERSONAL NO SOLICITADO	<ol style="list-style-type: none"> <li>24. Identificar las zonas de mayor riesgo que afecten la seguridad del trabajador.</li> <li>25. Verificar si la zona posee rótulos de Prohibido el Paso.</li> <li>26. Implementar los respectivos rótulos en una zona del área visible para los trabajadores.</li> </ol>	<p>Informe  Cronograma de actividades  Carta de invitación a los trabajadores</p>
			REALIZAR MANTENIMIENTO DE LAS MAQUINARIAS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO CON LA FINALIDAD DE EVITAR DEFICIENCIAS Y POSIBLES ACCIDENTES LABORALES	<ol style="list-style-type: none"> <li>27. Evaluar las maquinarias e instrumentos del centro que son usadas por los trabajadores.</li> <li>28. Consultar con cada operario si presenta dificultades con la maquinaria.</li> <li>29. Hacer un informe de las maquinarias y herramientas obsoletas y que presentan dificultades.</li> <li>30. Contratar personal calificado que brinde mantenimiento de las herramientas y maquinaria.</li> <li>31. Realizar el mantenimiento a las maquinarias y herramientas solicitadas.</li> </ol>	<p>Informe de evaluaciones  Cronograma de reuniones  Informe de maquinarias  Ficha de contratación</p>



<b>Seguridad Ocupacional (V2)</b>	Medicina de trabajo	Marín (2004) menciona que a través de la medicina de trabajo se brinda una mejor asistencia al trabajador, donde se emplea una evaluación previa a la persona supervisando si se encuentra en buen estado de salud.	IMPLEMENTAR UN REGISTRO DE PERMISOS PARA TRABAJADORES QUE SUFRAN ALGUN ACCIDENTE LABORAL CUYA FUNCIÓN SEA BRINDAR REHABILITACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>32. Crear un documento físico que detalle una lista de todos los trabajadores del centro.</li> <li>33. Coordinar con el supervisor y el contratista respecto a los permisos laborales.</li> <li>34. Esperar la aceptación por parte de RRHH.</li> </ul>	<p>Informe Cronograma de reuniones Correo dirigido al área de RR.HH.</p>
			PROPORCIONAR EVALUACIONES MÉDICAS A LOS TRABAJADORES QUE SUFRAN ALGUNA LESIÓN CON LA FINALIDAD DE GENERAR ESTABILIDAD Y BIENESTAR A LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>35. Buscar un puesto o campaña de salud, y seleccionar el más adecuado.</li> <li>36. Hacer un contrato con el puesto de salud que proporcione servicio a los trabajadores del centro laboral.</li> <li>37. Hacer una campaña de salud dentro del centro laboral cada 15 o 30 días.</li> </ul>	<p>Informe de selección Contrato Cronograma de actividades</p>
			PROMOVER UN ENTORNO LABORAL SALUDABLE CON LA FINALIDAD DE MEJORAR Y PRESERVAR LA SALUD DE LOS TRABAJADORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>38. Evaluar las áreas de trabajo identificando si se encuentran en orden y limpias.</li> <li>39. Observar si los trabajadores mantienen el ambiente estable y saludable.</li> <li>40. Emplear capacitaciones al personal del cuidado del entorno laboral.</li> <li>41. Establecer un compromiso entre los superiores y los trabajadores con la participación del cuidado del entorno laboral.</li> </ul>	<p>Informe de evaluación Informe Registro de capacitaciones Hoja de compromiso</p>
	Higiene industrial	Pico (2004) menciona que la higiene industrial se basa en controlar y evaluar si el ambiente laboral se encuentra en óptimas condiciones sin afectar la salud del trabajador.	EJECUTAR REVISIONES PERIODICAS EN LAS ZONAS DE MAS RIESGO CON LA FINALIDAD DE QUE NO AFECTEN A FUTURO LA SALUD DEL TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>42. Conocer e identificar las zonas de mayor riesgo a través de una inspección.</li> <li>43. Revisar las cámaras de seguridad, herramientas maquinarias, si funcionan de forma correcta.</li> <li>44. Anotar e informar de los resultados que se hayan observado en la parte interna de la empresa.</li> <li>45. Realizar las revisiones periódicas mínimo 2 veces al año.</li> </ul>	<p>Informa de inspección Ficha de evaluación de implementos Apuntes Cronograma de revisión</p>
			IMPLEMENTAR PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL EN EL USO DE HERRAMIENTAS Y MAQUINARIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>46. Elaborar un informe con los datos de los trabajadores y las actividades que realicen.</li> <li>47. Crear un programa de capacitación de acuerdo a las actividades laborales.</li> <li>48. Coordinar un horario disponible para la capacitación.</li> <li>49. Definir una persona responsable con experiencia que de capacitación a los colaboradores.</li> </ul>	<p>Informe de datos Programa de capacitación Carta de invitación a los trabajadores Entrevista de los trabajadores</p>
			PROPONER ENTREVISTAS PERSONALES CON LOS TRABAJADORES Y EL ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO CUYO PROPÓSITO SEA MEDIR LAS HABILIDADES Y CAPACIDADES DE CADA TRABAJADOR	<ul style="list-style-type: none"> <li>50. Solicitar al área de GTH una programación de entrevistas de forma personal con los trabajadores.</li> <li>51. A través de un comunicado, se revelará los horarios de cada trabajador para su entrevista.</li> <li>52. Solicitar los datos obtenidos de las entrevistas realizada con cada trabajador.</li> <li>53. Identificar y analizar los resultados observando las cualidades de los trabajadores, a través de ello ver quienes deben aplicar a un curso de capacitación.</li> <li>54. Emplear un curso de capacitación a futuro.</li> </ul>	<p>Correo dirigido al área de GTH Cronograma de entrevistas Fichas de evaluación Documento de evaluación</p>

	Seguridad Industrial	Marín (2004) menciona que a través de una adecuada seguridad industrial se previenen diversos accidentes de carácter técnico, organizacional y humano.	PROPONER UN PLAN DONDE TRABAJADORES CON EXPERIENCIA CAPACITEN A NUEVOS COLABORADORES	<p>55. Solicitar al área de GTH que trabajadores puedan capacitar a nuevos colaboradores.</p> <p>56. Coordinar el horario disponible de los capacitadores sin afectar el horario laboral.</p> <p>57. Comunicar a través de un correo o un afiche los horarios de capacitación.</p> <p>58. Documentar los procesos y aprendizaje de la capacitación.</p>	<p>Correo electrónico al área de GTH</p> <p>Cronograma de horario</p> <p>Correo electrónico o afiche</p> <p>Documentación de procesos</p>
			EMPLEAR TALLERES DEL USO, MANEJO Y FUNCIONAMIENTO DE HERRAMIENTAS PROPIAS DE LA ACTIVIDAD LABORAL	<p>59. Definir los objetivos del taller, lo que se buscará enseñar.</p> <p>60. Determinar el área y lugar donde se dicte los talleres.</p> <p>61. Definir o contratar una persona responsable de dirigir el taller y este a cargo de las enseñanzas.</p>	<p>Informe de objetivos y procesos</p> <p>Cronograma de actividades</p> <p>Ficha de contratación</p>
			FOMENTAR EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA CON LA FINALIDAD DE MEJORAR EL PROCESO PRODUCTIVO DE LOS TRABAJADORES	<p>62. Presentar un buzón de sugerencias a los trabajadores donde manifiesten sus propuestas.</p> <p>63. Planear actividades entre los colaboradores, estas actividades podrán realizarse en días o turnos libres, donde compartan sus experiencias laborales.</p> <p>64. Monitorear el proceso observando a detalle si se fomenta el aprendizaje entre colaboradores.</p>	<p>Buzón de sugerencias</p> <p>Cronograma de actividades</p> <p>Informe de procesos</p>
	Ergonomía	Marín (2004) manifiesta que la ergonomía se centra en el confort y bienestar del trabajador, en el cual se busca un adecuado ambiente laboral donde se pueda aplicar sus actividades.	PROPORCIONAR CONDICIONES FÍSICAS ADECUADAS A LOS COLABORADORES CON EL PROPÓSITO DE QUE LABOREN EFICIENTEMENTE	<p>65. Observar las condiciones y el entorno del ambiente de trabajo considerando si se encuentran óptimas.</p> <p>66. Considerar si el ambiente físico proporciona las herramientas y equipos disponibles para las actividades laborales.</p> <p>67. Informar y detallar lo evaluado en un documento para ser enviado al supervisor.</p>	<p>Formulario de Informe de observación</p> <p>Documento o carta al supervisor</p> <p>Documento de evaluación</p>
			AMPLIAR LA ZONA DE TRABAJO DISTRIBUYENDO LOS EQUIPOS INNECESARIOS CON LA FINALIDAD DE QUE LOS TRABAJADORES TENGAN EL ESPACIO SUFICIENTE PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES	<p>68. Identificar las embarcaciones que se encuentran en el patio central.</p> <p>69. Contratar las embarcaciones que no poseen el permiso de la empresa, o se encuentren mucho tiempo en el patio central interrumpiendo las actividades de los trabajadores.</p> <p>70. Comunicarse con el dueño de la embarcación.</p> <p>71. Trasladar las embarcaciones seleccionadas a depósitos que cuenta la empresa.</p>	<p>Informe de embarcaciones en patio central</p> <p>Ficha de permiso</p> <p>Correo electrónico al cliente</p> <p>Hoja de traslado</p>



			<p>IMPLEMENTAR ÁREAS DE CONFORT PARA LOS TRABAJADORES DONDE PUEDAN REPOSAR ADECUADAMENTE EN HORARIOS DE DESCANSO</p>	<p>72. Solicitar a la empresa que se brinde un espacio para el confort de los trabajadores.  73. Hacer un listado de los implementos que serán necesarios para la nueva área.  74. Implementar los nuevos equipamientos en el área de descanso.  75. Comunicar a los trabajadores de la nueva área proporcionada por la empresa, dando a conocer su uso y el cuidado para mantener la tranquilidad.</p>	<p>Documento de permiso  Lista de compras  Afiche y correo electrónico  Comunicado</p>
Psicología de trabajo	Marín (2004) manifiesta que a través de la psicología de trabajo se pone en importancia los factores sociológicos y mentales de la persona, buscando que el trabajador se encuentre en buen estado de ánimo.	<p>PROPONER ACTIVIDADES EXTRAS A TRABAJADORES QUE SOLICITEN UN MAYOR INGRESO CON EL FIN DE QUE TENGAN LA OPORTUNIDAD DE INCREMENTAR SUS INGRESOS Y SEGUIR TRABAJANDO</p>	<p>76. Coordinar con el supervisor y socios de la empresa, donde manifiesten puestos disponibles y horarios flexibles para trabajadores que no se encuentren laborando.  77. Documentar las solicitudes en un documento, que será enviado a RR.HH.  78. Comunicar a los trabajadores a través de correo electrónico las nuevas oportunidades laborales.</p>	<p>Entrevista  Entrevistas a través de cronogramas  Documento de solicitudes  Correo dirigido al área de GTH</p>	
		<p>AMPLIAR LAS PAUSAS LABORALES CON EL OBJETIVO DE DAR UN POCO MÁS DE TIEMPO DE DESCANSO A LOS TRABAJADORES Y PUEDAN RECUPERAR ENERGÍA PARA SEGUIR LABORANDO</p>	<p>79. Coordinar con el supervisor del personal laboral.  80. Reestructurar el horario de trabajo de acuerdo a las condiciones del supervisor y la empresa.  81. Comunicar a los colaboradores el nuevo horario estimulado.</p>	<p>Cronograma de reunión  Horario de trabajo  Correo electrónico y comunicado</p>	
		<p>PROPONER A LA EMPRESA QUE SE ESTABLEZCA LOS HORARIOS CORRESPONDIENTES EN UN CONTRATO DE TRABAJO</p>	<p>82. Elaborar un documento o informe con la propuesta del horario proporcionado por el contratista y el supervisor.  83. Presentar el informe o documento al área de RR.HH. informando la necesidad de incorporar un horario fijo para los trabajadores que laboren en la parte administrativa de la empresa justificando que están descontentos con no tener horario fijo.  84. Esperar la respuesta de la solicitud propuesta.</p>	<p>Informe  Correo electrónico  Documento de propuesta</p>	

## Actividades desarrolladas para el cambio

### ACTIVIDAD 1

#### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Empresa: Centro náutico
- 1.2. Área: Área de seguridad y área de Recursos Humanos
- 1.3. Ejecutores: Gerentes y supervisores

#### II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Aplicar un reporte de incidencias de riesgo donde se dé a conocer los incidentes laborales.

- 2.1. Objetivos:
  - a) Evitar posibles accidentes y lesiones de riesgo futuros que afecten al trabajador y a la organización.
  - b) Desarrollar medidas de prevención.
  - c) Observar, detectar e identificar las incidencias que puedan padecer los trabajadores dentro de una zona de riesgo.

#### III. PROCESO DE LA ACTIVIDAD

- 1. Crear un formulario de Registro de Incidentes, esto deberá ser gestionado adecuado al centro náutico

**FORMULARIO INFORME DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

NOMBRE DEL FUNCIONARIO.....

CARGO.....GRADO.....

UNIDAD DE TRABAJO.....

TIPO DE ACCIDENTE: TRABAJO.....TRAYECTO.....

FECHA DEL ACCIDENTE:..... HORA DEL ACCIDENTE.....

TURNO QUE CUMPLIA: DE .....HRS. A..... HRS.

CIRCUNSTANCIAS EN QUE OCURRIO EL ACCIDENTE (describa como ocurrió)

.....  
.....  
.....

LUGAR DE OCURRENCIA DEL ACCIDENTE: (señale sitio preciso).....

.....

ES ATENDIDO EN SERVICIO URGENCIA: SI..... NO.....  
(anexar hoja RAMA)

SE EXTIENDE LICENCIA MEDICA: SI..... NO.....

Nº DE DIAS: DESDE:..... HASTA:.....

DIAGNOSTICO:.....

FIRMA :.....

FIRMA JEFE DE SERVICIO

**(Este formulario debe ser llenado a máquina o a mano con letra clara)**

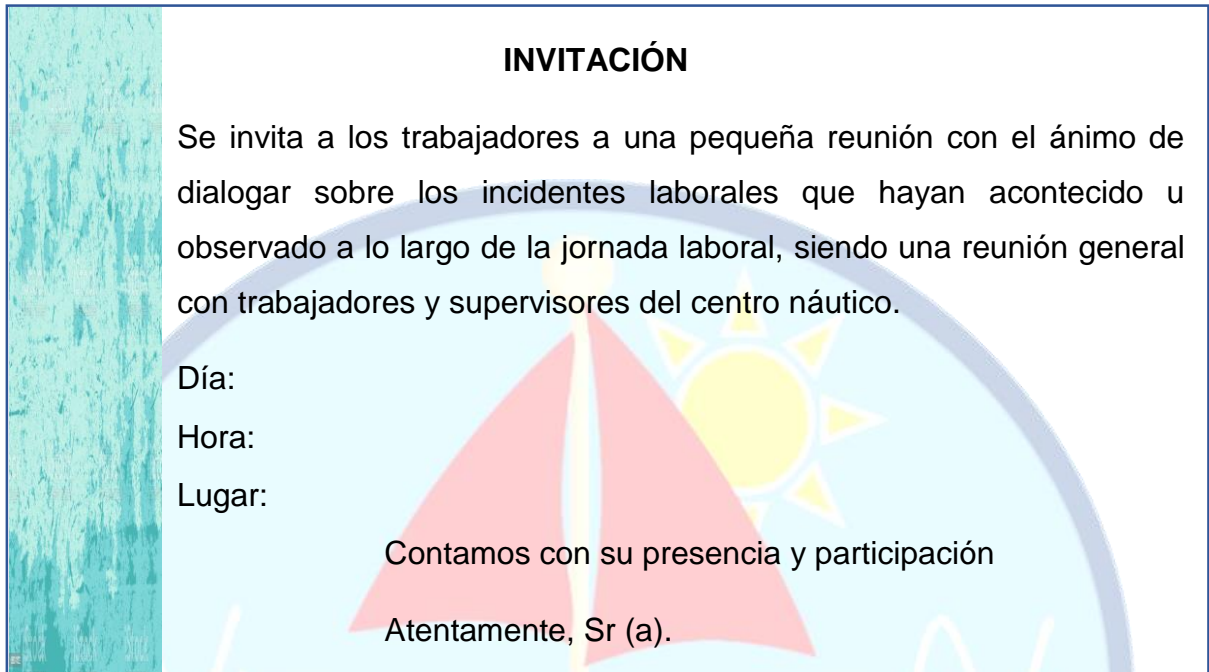
**Fuente:** *Elaboración propia*

2. Colocar o contratar a una persona a cargo de registrar y gestionar los reportes de incidentes laborales.

<b>FICHA DE EVALUACIÓN DE PERFIL DE PUESTO</b>	
<b>1. Características del puesto de trabajo</b>	
Lugar de trabajo:	Centro náutico
Denominación del puesto	Gestor de reporte de incidentes laborales
Área del puesto	Área de seguridad
Función del puesto	Registrar y gestionar los reportes de incidentes laborales proporcionados por los trabajadores del centro náutico.
<b>2. Características de competencias académicas del puesto de trabajo</b>	
Nivel de educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secundaria</li> <li>• Técnica</li> <li>• Universitaria</li> </ul>
Situación académica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Universitario</li> <li>• Egresado</li> </ul>
<b>3. Requerimientos</b>	
Experiencia laboral	Mínima 3 meses
<b>4. Requerimientos físicos</b>	
Tiempo de trabajo	5 horas al día
	Monitorear las zonas de trabajo

**Fuente:** *Elaboración propia*

3. Realizar pequeñas reuniones con los trabajadores para conocer estos incidentes laborales.



**INVITACIÓN**

Se invita a los trabajadores a una pequeña reunión con el ánimo de dialogar sobre los incidentes laborales que hayan acontecido u observado a lo largo de la jornada laboral, siendo una reunión general con trabajadores y supervisores del centro náutico.

Día:  
Hora:  
Lugar:

Contamos con su presencia y participación  
Atentamente, Sr (a).

**Fuente:** *Elaboración propia*

4. Medios y materiales

- a. Lapiceros y lápices
- b. Marcadores y resaltadores
- c. Papel bond
- d. Libreta de notas
- e. Computadora o laptop portátil
- f. Programas de Microsoft (Word – Excel)
- g. Impresora
- h. Folders manila

## 5. Presupuesto

<b>ACTIVIDAD 1</b>													
Aplicar un reporte de incidencias de riesgo donde se dé a conocer los incidentes laborales.													
<b>OBJETIVOS:</b>													
a) Evitar posibles accidentes y lesiones de riesgo futuros que afecten al trabajador y a la organización. b) Desarrollar medidas de prevención. c) Observar, detectar e identificar las incidencias que puedan padecer los trabajadores dentro de una zona de riesgo.													
<b>JUSTIFICACIÓN</b>													
La aplicación adecuada de la actividad apoyara en la realización de aplicar un reporte de las incidencias laborales que se presenten en el centro náutico, con el propósito de disminuir estos accidentes que ponen en riesgo la salud física del trabajador.													
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>		<b>CORTO PLAZO (1 AÑO)</b>											
		La actividad se empleará en el transcurso de 12 meses estipulados por la organización, se determinara el tiempo.											
<b>ACTIVIDADES</b>		<b>CONOGRAMA DE EJECUCIÓN</b>											
		E 1	F 2	M 3	A 4	M 5	J 6	J 7	A 8	S 9	O 10	N 11	D 12
Crear un formulario de Registro de Incidentes, esto deberá ser gestionado adecuado al centro náutico		X			x		x			X			
Colocar o contratar a una persona a cargo de registrar y gestionar los reportes de incidentes laborales.		x	x	x									
Realizar pequeñas reuniones con los trabajadores para conocer estos incidentes laborales.			x		x	x		x		x		x	
<b>PRESUPUESTO DE UNA ACTIVIDAD</b>													
<b>Materiales</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Unidades</b>		<b>Valor S/.</b>	<b>Total S/.</b>								
Lapiceros y lápices	40	Unidad		1.00	40.00								
Marcadores o resaltadores	20	Unidad		1.50	30.00								
Papel bond	4	Millar		15.00	60.00								
Libreta de notas	10	Unidad		2.50	25.00								
Computadora o laptop portátil	1	Unidad		0	0								
Programas de Microsoft	2	Unidad		0	0								
Impresora	1	Unidad		0	0								
Folders manila	30	Unidad		0.50	15.00								
<b>Subtotal</b>										170.00			

<b>Servicios</b>				
Internet	60	12 Meses	720.00	720.00
<b>Recursos Humanos</b>				
Persona a cargo de gestionar los incidentes laborales	1	10 meses	2,000.00	2,000.00
<b>Sub total</b>				2,720.00
<b>TOTAL</b>				2,890.00
<b>24/06/2022 - TIPO DE CAMBIO \$ 3.79</b>				762.53



## ACTIVIDAD 2

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Empresa: Centro náutico
- 1.2. Área: Área de seguridad y área de Recursos Humanos
- 1.3. Ejecutores: Gerentes y supervisores

### II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Implementar un cronograma de charlas o reuniones entre los trabajadores y el contratista en el que se manifieste los problemas o sugerencias laborales.

#### 2.1. Objetivos:

- a) Conocer los problemas laborales que presentan los trabajadores.
- b) Escuchar las sugerencias de los trabajadores respecto a la seguridad que emplea el centro náutico.

### III. PROCESO DE LA ACTIVIDAD

- 1. Recopilar información del horario laboral de cada trabajador.

TABLA DE INFORME DE TRABAJADORES			
Nombres y Apellidos	Cargo que desempeña	Horario de trabajo	Nombre del Supervisor
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			



2. Elaborar un cronograma de actividades donde se programe las reuniones estimando el tiempo requerido.

Reuniones	En.	Feb.	Mar.	Abr.	Mayo	Jun.	Jul.	Ag.	Sep.	Oct.	Nov	Dic.
1ra Reunión												
2da Reunión												
3ra Reunión												
4ta Reunión												
5ta Reunión												
6ta Reunión												
7ma Reunión												
8va Reunión												
9na Reunión												
10ma Reunión												

**Fuente:** *Elaboración propia*

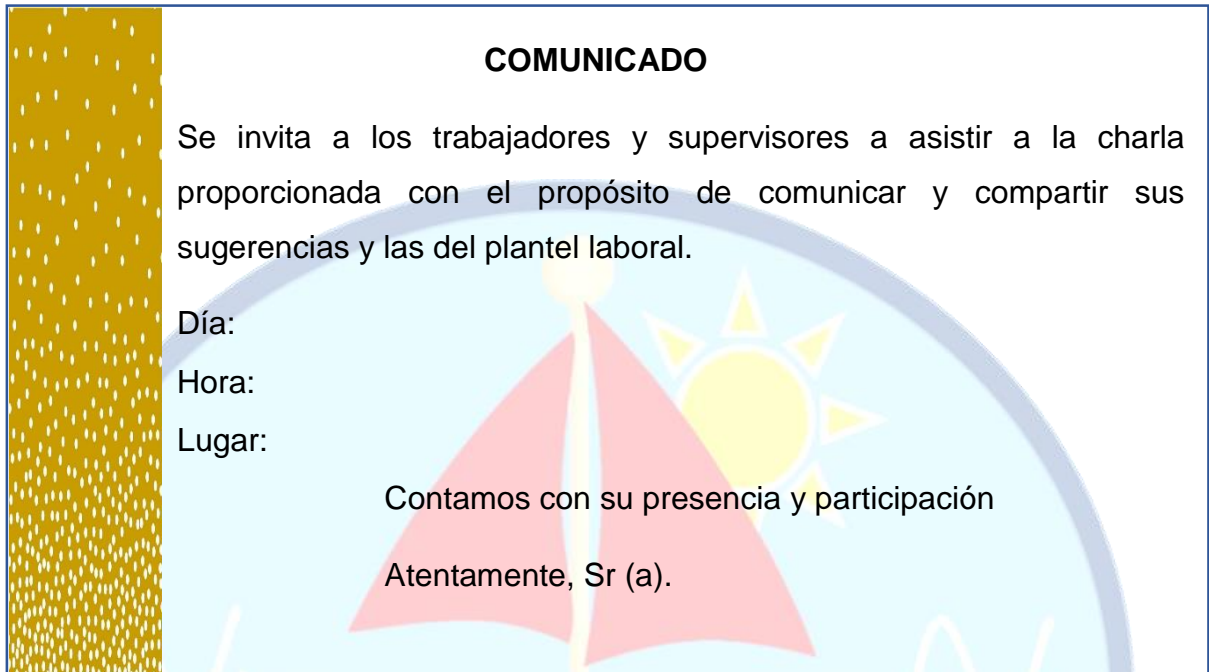
3. Invitar a cada trabajador a sumarse a las charlas o reuniones proporcionadas por la empresa.

**COMUNICADO**

Se invita a los trabajadores y supervisores a asistir a la charla proporcionada con el propósito de comunicar y compartir sus sugerencias y las del plantel laboral.

Día:  
Hora:  
Lugar:

Contamos con su presencia y participación  
Atentamente, Sr (a).

The image shows a communication notice template. It features a large, light blue circular logo in the background. The logo contains a stylized sailboat with a red sail and a yellow sun with rays. The text 'CENTRO NÁUTICO' is written across the bottom of the logo in a light blue, semi-transparent font. To the left of the logo is a vertical yellow bar with a white dotted pattern. The text of the notice is overlaid on the logo.

**Fuente:** *Elaboración propia*

#### 4. Medios y materiales

- a. Lapiceros y lápices
- b. Plumones
- c. Papel bond
- d. Papelote
- e. Libreta de notas
- f. Computadora o laptop portátil
- g. Programas de Microsoft (Word – Excel)
- h. Impresora
- i. Folders manila

## 5. Presupuesto

<b>ACTIVIDAD 2</b>														
Implementar un cronograma de charlas o reuniones entre los trabajadores y el contratista en el que se manifieste los problemas o sugerencias laborales.														
<b>OBJETIVOS:</b>														
a) Conocer los problemas laborales que presentan los trabajadores. b) Escuchar las sugerencias de los trabajadores respecto a la seguridad que emplea el centro náutico.														
<b>JUSTIFICACIÓN</b>														
A través de las charlas entre trabajadores y supervisores de un centro náutico, se podrán detallar y manifestar las sugerencias respecto a la seguridad que emplea el plantel, si es adecuada o no para la protección y cuidado del trabajador.														
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>					<b>CORTO PLAZO (1 AÑO)</b>									
					La actividad se empleará en el transcurso de 12 meses estipulados por la organización, se determinara el tiempo.									
<b>ACTIVIDADES</b>					<b>CONOGRAMA DE EJECUCIÓN</b>									
					<b>E</b>	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>J</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>O</b>
Recopilar información del horario laboral de cada trabajador.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Elaborar un cronograma de actividades donde se programe las reuniones estimando el tiempo requerido.					x	x	x	x		x		x	x	x
Invitar a cada trabajador a sumarse a las charlas o reuniones proporcionadas por la empresa.					x	x	x	x		x		x	x	x
<b>PRESUPUESTO DE UNA ACTIVIDAD</b>														
<b>Materiales</b>		<b>Cantidad</b>	<b>Unidades</b>		<b>Valor S/.</b>			<b>Total S/.</b>						
Lapiceros y lápices		40	Unidad		1.00			40.00						
Plumones		10	Unidad		2.00			20.00						
Papel bond		3	Millar		15.00			45.00						
Papelote		10	Unidad		1.50			25.00						
Libreta de notas		10	Unidad		2.50			25.00						
Computadora o laptop portátil		1	Unidad		0			0						
Programas de Microsoft		2	Unidad		0			0						
Impresora		1	Unidad		0			0						
Folders manila		10	Unidad		0.50			5.00						
							160.00							

<b>Subtotal</b>				
<b>Servicios</b>				
Internet	60	12 Meses	720.00	720.00
<b>Recursos Humanos</b>				
Persona a cargo de organizar las reuniones (Supervisor)	1	10 meses	0	0
<b>Sub total</b>				720.00
<b>TOTAL</b>				880.00
<b>24/06/2022 - TIPO DE CAMBIO \$ 3.79</b>				232.19

**Fuente:** *Elaboración propia*



## ACTIVIDAD 3

### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Empresa: Centro náutico
- 1.2. Área: Área de seguridad y área de Recursos Humanos
- 1.3. Ejecutores: Gerentes y supervisores

### II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Establecer un programa de seguridad laboral con la finalidad de reducir los riesgos y accidentes laborales.

- 2.1. Objetivos:
  - a) Proteger el bienestar y la seguridad de los trabajadores.
  - b) Reconocer las zonas o áreas de riesgo.
  - c) Informar los riesgos encontrados al supervisor.



CENTRO NÁUTICO

### III. PROCESO DE LA ACTIVIDAD

1. Definir o contratar un responsable que supervise las zonas de riesgo.

<b>FICHA DE EVALUACIÓN DE PERFIL DE PUESTO</b>	
<b>1. Características del puesto de trabajo</b>	
Lugar de trabajo:	Centro náutico
Denominación del puesto	Supervisor de zonas de riesgo
Área del puesto	Área de seguridad
Función del puesto	Supervisar las zonas de riesgo .
<b>2. Características de competencias académicas del puesto de trabajo</b>	
Nivel de educación	<ul style="list-style-type: none"><li>• Técnica</li><li>• Universitaria</li></ul>
Situación académica	<ul style="list-style-type: none"><li>• Universitario</li><li>• Egresado</li></ul>
<b>3. Requerimientos</b>	
Experiencia laboral	Mínima 6 meses
	Contar con capacitación y experiencia en temas de SST
<b>4. Requerimientos físicos</b>	
Tiempo de trabajo	8 horas al día
	Supervisar las zonas de trabajo

**Fuente:** *Elaboración propia*

2. Realizar una inspección y hacer un diagnóstico donde se identifique los riesgos expuestos al trabajador

INSPECCIÓN DE ÁREAS Y PUESTOS DE TRABAJO						
RESPONSABLE DE LA INSPECCIÓN			FECHA:		HORA:	
ÁREA DE PUESTO DE TRABAJO						
IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO – CONDICIONES DEL AMBIENTE DE TRABAJO						
CONDICIONES DE HIGIENE						
Factores de riesgo físico	Sí	No	Condiciones encontradas Observaciones	Acciones propuestas a seguir	Responsable	Fecha de cumplimiento

Fuente: *Elaboración propia*





## 5. Medios y materiales

- a. Lapiceros y lápices
- b. Papel bond
- c. Tabla portapapeles
- d. Libreta de notas
- e. Computadora o laptop portátil
- f. Programas de Microsoft (Word – Excel)
- g. Impresora
- h. Folders manila



## 6. Presupuesto

<b>ACTIVIDAD 3</b>													
Establecer un programa de seguridad laboral con la finalidad de reducir los riesgos y accidentes laborales.													
<b>OBJETIVOS:</b>													
a) Proteger el bienestar y la seguridad de los trabajadores. b) Reconocer las zonas o áreas de riesgo. c) Informar los riesgos encontrados al supervisor.													
<b>JUSTIFICACIÓN</b>													
Promover la seguridad y salud en el trabajo, a través de un asesoramiento y vigilancia de las normas de prevención gestionadas en la normativa nacional de SST con el propósito de ofrecer mejor bienestar laboral y apoyar al centro náutico.													
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>		<b>CORTO PLAZO (1 AÑO)</b>											
		La actividad se empleará en el transcurso de 12 meses estipulados por la organización, se determinara el tiempo											
<b>ACTIVIDADES</b>		<b>CONOGRAMA DE EJECUCIÓN</b>											
		E 1	F 2	M 3	A 4	M 5	J 6	J 7	A 8	S 9	O 10	N 11	D 12
Definir o contratar un responsable que supervise las zonas de riesgo		x	x	x									
Realizar una inspección y hacer un diagnóstico donde se identifique los riesgos expuestos al trabajador				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Elaborar un cronograma que detalle de forma periódica las evaluaciones e inspecciones.				x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>PRESUPUESTO DE UNA ACTIVIDAD</b>													
<b>Materiales</b>		<b>Cantidad</b>		<b>Unidades</b>		<b>Valor S/.</b>		<b>Total S/.</b>					
Lapiceros y lápices		40		Unidad		1.00		40.00					
Papel bond		3		Millar		15.00		45.00					
Tabla Portapapeles		2		Unidad		10.00		20.00					
Libreta de notas		10		Unidad		2.50		25.00					
Computadora o laptop portátil		1		Unidad		0		0					
Programas de Microsoft		2		Unidad		0		0					
Impresora		1		Unidad		0		0					
Folders manila		10		Unidad		0.50		5.00					
<b>Subtotal</b>										135.00			

<b>Servicios</b>				
Internet	60	12 Meses	720.00	720.00
<b>Recursos Humanos</b>				
Persona a cargo de supervisar las zonas de riesgo (Agente SST)	1	12 meses	2.700.00	2.700.00
<b>Sub total</b>				3,420.00
<b>TOTAL</b>				3,555.00
<b>24/06/2022 - TIPO DE CAMBIO \$ 3.79</b>				937.99

**Fuente:** *Elaboración propia*







#### 4. Medios y materiales

- a. Lapiceros y lápices
- b. Papel bond
- c. Tabla portapapeles
- d. Libreta de notas
- e. Computadora o laptop portátil
- f. Programas de Microsoft (Word – Excel)
- g. Impresora
- h. Folders manila



## 5. Presupuesto

<b>ACTIVIDAD 4</b>															
Proporcionar condiciones físicas adecuadas a los colaboradores con el propósito de que laboren eficientemente															
<b>OBJETIVOS:</b>															
a) Mejorar las condiciones de trabajo en el centro náutico. b) Acondicionar un adecuado entorno laboral al trabajador. c) Proporcionar adecuadas herramientas y equipos a los trabajadores.															
<b>JUSTIFICACIÓN</b>															
Motivar a los trabajadores a través de una adecuada condición laboral proporcionando las herramientas adecuadas y las maquinarias accesibles para la realización de las actividades laborales.															
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>					<b>CORTO PLAZO (1 AÑO)</b>										
					La actividad se empleará en el transcurso de 12 meses estipulados por la organización, se determinara el tiempo.										
<b>ACTIVIDADES</b>					<b>CONOGRAMA DE EJECUCIÓN</b>										
					<b>E</b> 1	<b>F</b> 2	<b>M</b> 3	<b>A</b> 4	<b>M</b> 5	<b>J</b> 6	<b>J</b> 7	<b>A</b> 8	<b>S</b> 9	<b>O</b> 10	<b>N</b> 11
Observar las condiciones y el entorno del ambiente de trabajo considerando si se encuentran óptimas.					x	x	x		X		x		x	x	x
Considerar si el ambiente físico proporciona las herramientas y equipos disponibles para las actividades laborales.					x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	X
Informar y detallar lo evaluado en un documento para ser enviado al supervisor							x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>PRESUPUESTO DE UNA ACTIVIDAD</b>															
<b>Materiales</b>		<b>Cantidad</b>	<b>Unidades</b>		<b>Valor S/.</b>			<b>Total S/.</b>							
Lapiceros y lápices		40	Unidad		1.00			40.00							
Papel bond		3	Millar		15.00			45.00							
Tabla Portapapeles		2	Unidad		10.00			20.00							
Libreta de notas		10	Unidad		2.50			25.00							
Computadora o laptop portátil		1	Unidad		0			0							
Programas de Microsoft		2	Unidad		0			0							
Impresora		1	Unidad		0			0							
Folders manila		10	Unidad		0.50			5.00							
<b>Subtotal</b>							135.00								

<b>Servicios</b>				
Internet	60	12 Meses	720.00	720.00
<b>Recursos Humanos</b>				
Supervisor que de apoyo a la organización y recojo de las solicitudes de los trabajadores	1	12 meses	0	0
<b>Sub total</b>				720.00
<b>TOTAL</b>				855.00
<b>24/06/2022 - TIPO DE CAMBIO \$ 3.79</b>				225.59

**Fuente:** *Elaboración propia*





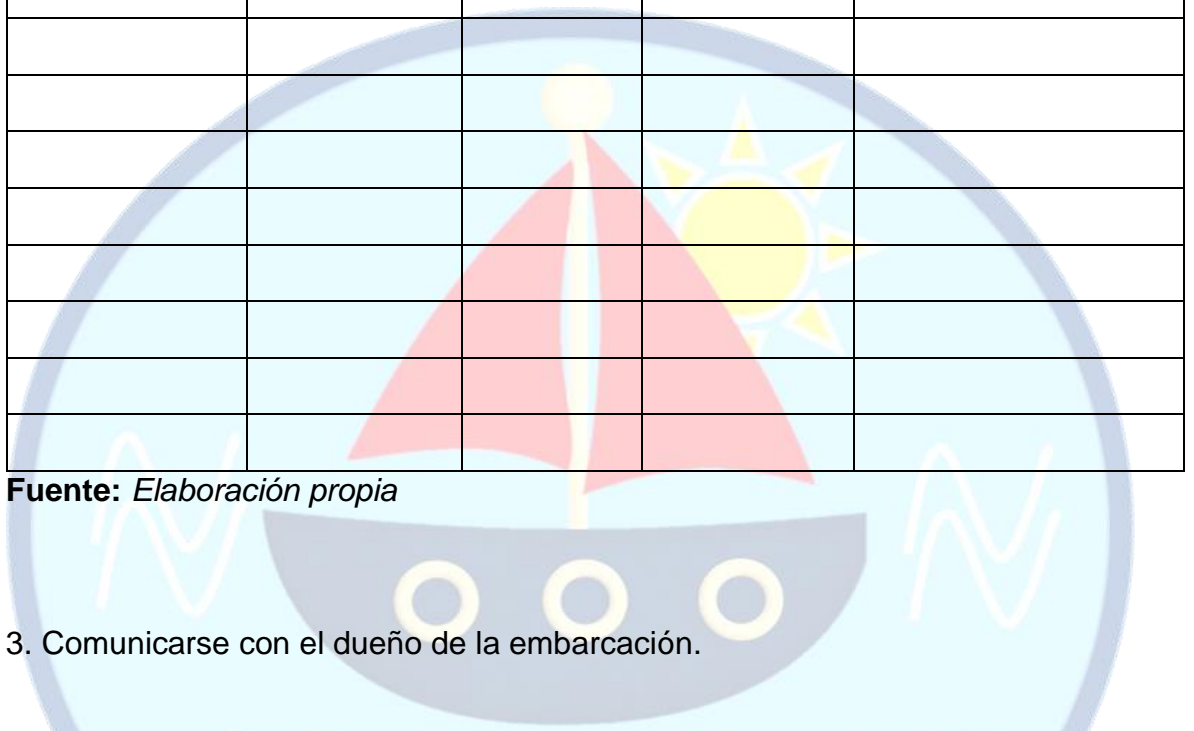


2. Contrastar las embarcaciones que no poseen el permiso de la empresa, o se encuentren mucho tiempo en el patio central interrumpiendo las actividades de los trabajadores.

FICHA DE PERMISO DE ESTACIONAMIENTO DE YATE				
Nombre de la embarcación	Propietario	Marinero	Tiempo en patio	Firma de autorización

Fuente: *Elaboración propia*

3. Comunicarse con el dueño de la embarcación.



**Estimado Sr (a):** \_\_\_\_\_

Se le comunica que la estadía de su embarcación \_\_\_\_\_ se encuentra en tierra desde hace \_\_\_\_\_, sin embargo, no se ha recibido reporte alguno de si cuenta con el permiso del comodoro o jefe a cargo del Centro Náutico \_\_\_\_\_. Favor de contactar con el Sr (a) \_\_\_\_\_, en todo caso se le dará el plazo de 2 días, antes de su retirada al depósito del centro náutico.

Muchas gracias por su comprensión

Fuente: *Elaboración propia*

4. Trasladar las embarcaciones seleccionadas a depósitos que cuenta la empresa.

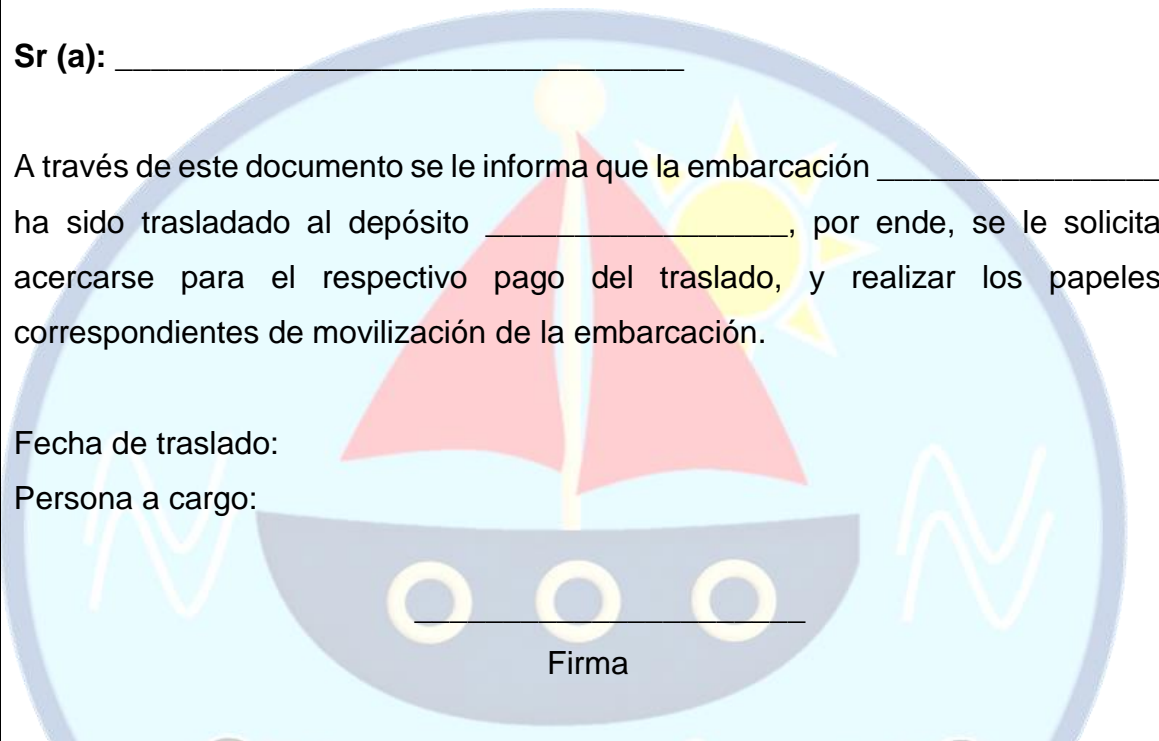
**Centro Náutico “\_\_\_\_\_”**

**Sr (a):** \_\_\_\_\_

A través de este documento se le informa que la embarcación \_\_\_\_\_ ha sido trasladado al depósito \_\_\_\_\_, por ende, se le solicita acercarse para el respectivo pago del traslado, y realizar los papeles correspondientes de movilización de la embarcación.

Fecha de traslado:  
Persona a cargo:

\_\_\_\_\_  
Firma



5. Medios y materiales

- a. Lapiceros y lápices
- b. E-mail (correo electrónico)
- c. Papel bond
- d. Libreta de notas
- e. Computadora o laptop portátil
- f. Programas de Microsoft (Word – Excel)
- g. Impresora
- h. Folders manila

## 6. Presupuesto

<b>ACTIVIDAD 5</b>																
Ampliar la zona de trabajo distribuyendo los equipos innecesarios con la finalidad de que los trabajadores tengan el espacio suficiente para realizar sus actividades.																
<b>OBJETIVOS:</b>																
a) Fomentar un adecuado ordenamiento en la zona central del centro náutico. b) Mantener la zona - vía libre para el transporte y movimiento de los yates o barcos. c) Proporcionar un pase libre a los trabajadores en caso de incendio o sismo.																
<b>JUSTIFICACIÓN</b>																
La aplicación adecuada de la actividad apoyara mantener la zona libre del patio central del centro náutico proporcionando un adecuado orden y espacio suficiente para la realización de las actividades laborales, y resguardar la seguridad del trabajador.																
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>						<b>MEDIANO PLAZO (3 AÑOS)</b>										
						El cronograma de ejecución se desarrollará igual para el año 2 y el año 3.										
<b>ACTIVIDADES</b>						<b>CONOGRAMA DE EJECUCIÓN</b>										
						<b>E</b> 1	<b>F</b> 2	<b>M</b> 3	<b>A</b> 4	<b>M</b> 5	<b>J</b> 6	<b>J</b> 7	<b>A</b> 8	<b>S</b> 9	<b>O</b> 10	<b>N</b> 11
Identificar las embarcaciones que se encuentran en el patio central.						X	x	x	x	x	x	x	x	X	x	X
Contrastar las embarcaciones que no poseen el permiso de la empresa, o se encuentren mucho tiempo en el patio central interrumpiendo las actividades de los trabajadores.						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	X
Comunicarse con el dueño de la embarcación.							x		x		x		x			X
Trasladar las embarcaciones seleccionadas a depósitos que cuenta la empresa.								x		x		x			x	
<b>PRESUPUESTO DE UNA ACTIVIDAD</b>																
<b>Materiales</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Unidades</b>	<b>Valor S/.</b>										<b>Total S/.</b>			
Lapiceros y lápices	20	Unidad	1.00										20.00			
Papel bond	4	Millar	15.00										60.00			
Libreta de notas	5	Unidad	2.50										12.50			
Computadora o laptop portátil	1	Unidad	0										0			
Programas de Microsoft	2	Unidad	0										0			
Impresora	1	Unidad	0										0			
Folders manila	20	Unidad	0.50										10.00			
<b>Subtotal</b>											102.50					

<b>Servicios</b>				
Internet	60	12 Meses	720.00	720.00
<b>Recursos Humanos</b>				
Personal a cargo de la Caseta del club	1	12 meses	0	0
<b>Sub total</b>				720.00
<b>TOTAL</b>				822.50
<b>24/06/2022 - TIPO DE CAMBIO \$ 3.79</b>				216.89

**Fuente:** *Elaboración propia*



## ACTIVIDAD 6

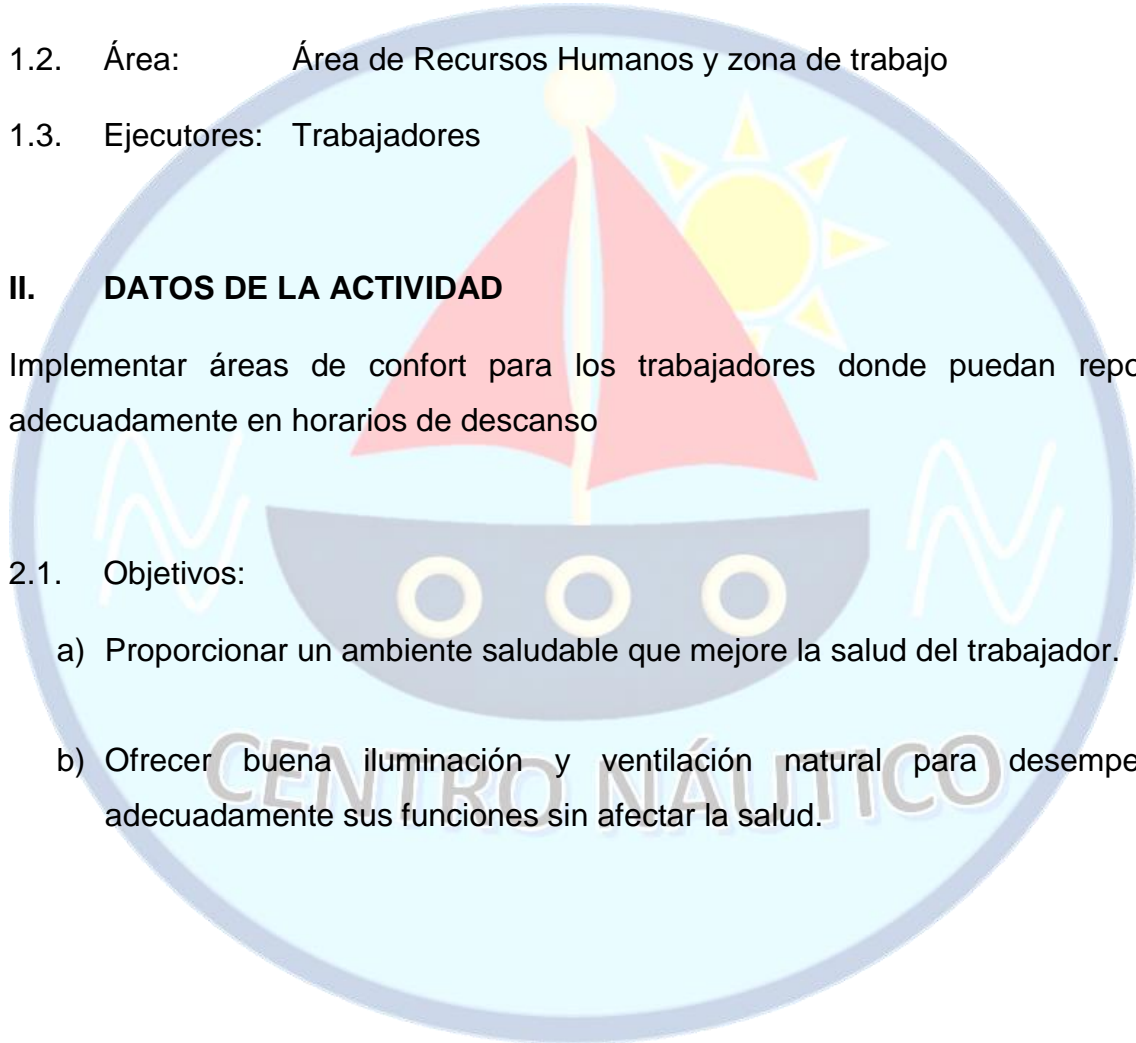
### I. DATOS INFORMATIVOS

- 1.1. Empresa: Centro náutico
- 1.2. Área: Área de Recursos Humanos y zona de trabajo
- 1.3. Ejecutores: Trabajadores

### II. DATOS DE LA ACTIVIDAD

Implementar áreas de confort para los trabajadores donde puedan reposar adecuadamente en horarios de descanso

- 2.1. Objetivos:
  - a) Proporcionar un ambiente saludable que mejore la salud del trabajador.
  - b) Ofrecer buena iluminación y ventilación natural para desempeñar adecuadamente sus funciones sin afectar la salud.



### III. PROCESO DE LA ACTIVIDAD

1. Solicitar a la empresa que se brinde un espacio para el confort de los trabajadores.

Centro Náutico “ \_\_\_\_\_ ”

Directores de Recursos Humanos,

Los trabajadores del supervisor (contratista) \_\_\_\_\_ solicitamos nos brinden un espacio de descanso adecuado con el propósito de recuperar fuerzas para seguir cumpliendo con eficiencia y a tiempo nuestras actividades propuestas.

Muchas gracias, esperamos su apoyo y comprensión

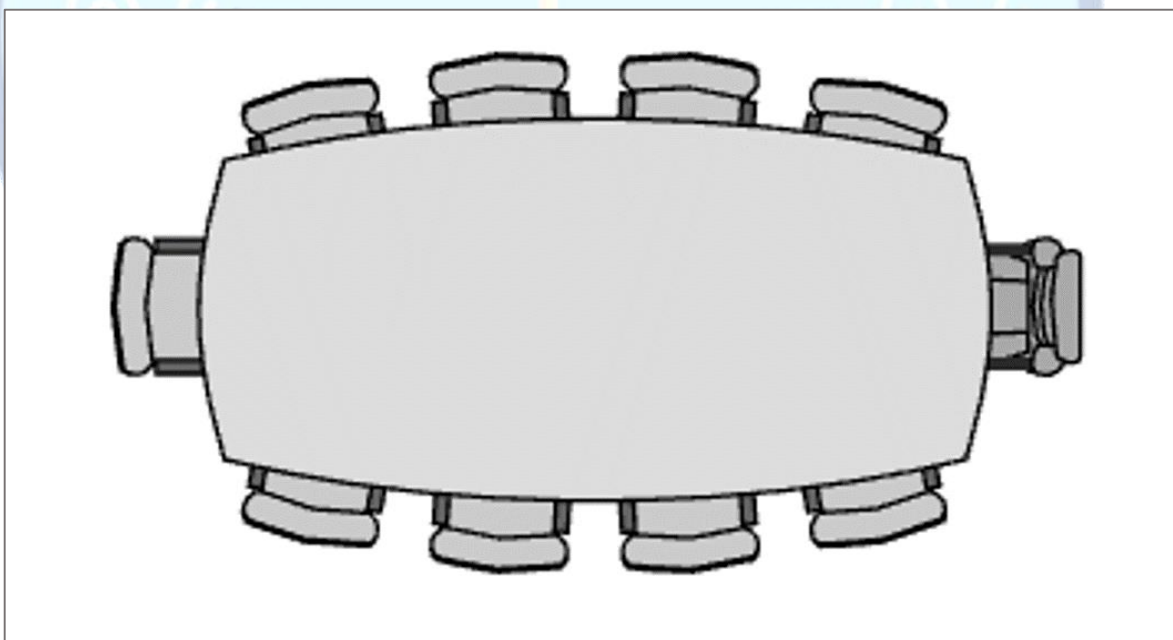
CENTRO NÁUTICO

\_\_\_\_\_  
Firma de los solicitantes

2. Hacer un listado de los implementos que serán necesarios para la nueva área.

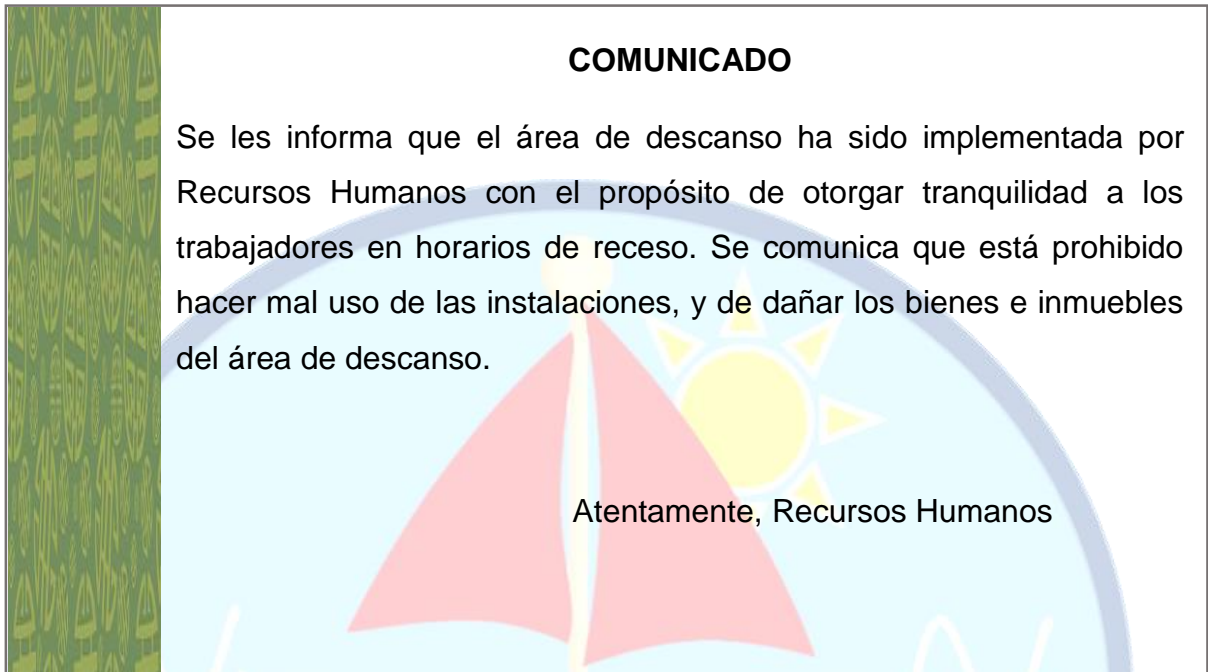
LISTA DE COMPRAS	
BIENES E INMUEBLES	UNIDADES
Sillas	10
Ventilador	1
Mesa	1
Cajón (depósito para guardar pertenencias)	2

3. Implementar los nuevos equipamientos en el área de descanso.





4. Comunicar a los trabajadores de la nueva área proporcionada por la empresa, dando a conocer su uso y el cuidado para mantener la tranquilidad.



**COMUNICADO**

Se les informa que el área de descanso ha sido implementada por Recursos Humanos con el propósito de otorgar tranquilidad a los trabajadores en horarios de receso. Se comunica que está prohibido hacer mal uso de las instalaciones, y de dañar los bienes e inmuebles del área de descanso.

Atentamente, Recursos Humanos

**Fuente:** *Elaboración propia*

#### 5. Medios y materiales

- a. Lapiceros y lápices
- b. Papel bond
- c. Libreta de notas
- d. Computadora o laptop portátil
- e. Programas de Microsoft (Word – Excel)
- f. Sillas
- g. Mesa
- h. Ventilador
- i. Cajón (depósito)

## 6. Presupuesto

ACTIVIDAD 6															
Implementar áreas de confort para los trabajadores donde puedan reposar adecuadamente en horarios de descanso															
<b>OBJETIVOS:</b>															
a) Proporcionar un ambiente saludable que mejore la salud del trabajador. b) Ofrecer buena iluminación y ventilación natural para desempeñar adecuadamente sus funciones sin afectar la salud.															
<b>JUSTIFICACIÓN</b>															
Ofrecer a los trabajadores un ambiente agradable y tranquilo donde puedan reposar al terminar su jornada laboral, y en tiempos de receso con el propósito de que recuperen energía.															
<b>PLAZO DE EJECUCIÓN</b>					<b>LARGO PLAZO (5 AÑOS)</b>										
					El cronograma de ejecución se desarrollará igual desde el primer año hasta el año 5 de acuerdo a la empresa.										
<b>ACTIVIDADES</b>					<b>CONOGRAMA DE EJECUCIÓN</b>										
					<b>E</b> 1	<b>F</b> 2	<b>M</b> 3	<b>A</b> 4	<b>M</b> 5	<b>J</b> 6	<b>J</b> 7	<b>A</b> 8	<b>S</b> 9	<b>O</b> 10	<b>N</b> 11
Solicitar a la empresa que se brinde un espacio para el confort de los trabajadores.									x	x	x				
Hacer un listado de los implementos que serán necesarios para la nueva área.										x	X				
Implementar los nuevos equipamientos en el área de descanso.											X	X			
Comunicar a los trabajadores de la nueva área proporcionada por la empresa, dando a conocer su uso y el cuidado para mantener la tranquilidad.													x		
PRESUPUESTO DE UNA ACTIVIDAD															
Materiales		Cantidad	Unidades		Valor S/.		Total S/.								
Lapiceros y lápices		20	Unidad		1.00		20.00								
Papel bond		4	Millar		15.00		60.00								
Libreta de notas		10	Unidad		2.50		25.00								
Computadora o laptop portátil		1	Unidad		0		0								
Programas de Microsoft		1	Unidad		0		0								
Sillas		10	Unidad		15.00		150.00								
Mesa		1	Unidad		45.00		45.00								
Ventilador		1	Unidad		98.00		98.00								
Cajón (depósito)		2	Unidad		60.00		120.00								
<b>Subtotal</b>									518.00						

<b>Servicios</b>				
Internet	60	12 Meses	720.00	720.00
<b>Recursos Humanos</b>				
Supervisor (o Contratista)	1	12 meses	0	0
<b>Sub total</b>				720.00
<b>TOTAL</b>				1,238.00
<b>24/06/2022 - TIPO DE CAMBIO \$ 3.79</b>				326.65

**Fuente:** *Elaboración propia*

