



FACULTAD DE INGENIERÍA

Carrera de Ingeniería Industrial

“CULTURA PREVENTIVA Y SU IMPACTO EN EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA DEL SECTOR CONSTRUCCIÓN, LIMA-2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Ingeniero Industrial

Autores:

Janali Amasifen Pashanasi

Luis Javier Campos Mamani

Asesor:

Ing. Ricardo Villena Presentación

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

A mis padres Juan y Petrona, porque ellos son la motivación de mi vida, mi orgullo de ser lo que seré. Con mucho amor a mi esposo Marlon, como todos mis logros en este has estado presente. A mis hijas Yaiza, Lara, porque son la razón de sentirme tan orgullosa de culminar mi meta. A mis hermanos, gracias a ellos por confiar siempre en mí.

JANALI

A mi madre Alejandrina, quien fue motor y motivo para el logro de mi carrera profesional, a mis primos y tíos quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional frente a todo tipo de adversidades en la vida, a todos ellos les dedico este logro... ¡Sí se pudo!

LUIS JAVIER

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios por darme la vida, salud y la gracia de poder realizar este trabajo de investigación en la prestigiosa Universidad Privada del Norte.

A la Universidad Privada del Norte, Facultad de Ingeniería, por darme la oportunidad de poder realizar mis estudios superiores y culminar mi carrera profesional de Ingeniería Industrial.

A mis profesores que por las enseñanzas brindadas y las orientaciones que nos ayudan a mejorar nuestra perspectiva de las cosas.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
TABLA DE CONTENIDOS	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	7
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad problemática	10
1.2. Marco Teórico	15
1.2.1. Antecedentes.....	15
1.2.2. Bases teóricas	20
1.3. Marco Legal.....	25
1.3.1. Decreto Supremo N°005-2012-TR.....	25
1.3.2. Decreto Supremo N°002-2013-TR.....	25
1.3.3. Decreto Supremo N°006-2014-TR.....	26
1.3.4. Decreto Supremo N°016-2016-TR.....	26
1.3.5. Ley N°29783.....	26
1.3.6. Ley N°30222.....	26
1.4. Formulación del problema.....	27
1.4.1. Problema general.....	27
1.4.2. Problemas específicos.....	27
1.5. Objetivos.....	27

1.5.1.	<i>Objetivo general</i>	27
1.5.2.	<i>Objetivos específicos</i>	28
1.6.	Hipótesis	28
1.6.1.	<i>Hipótesis general</i>	28
1.6.2.	<i>Hipótesis específicas</i>	28
1.7.	Justificación.....	29
1.7.1.	<i>Justificación Legal</i>	29
1.7.2.	<i>Justificación Práctica</i>	29
1.7.3.	<i>Justificación Económica</i>	30
1.8.	Operacionalización de Variables	30
1.8.1.	<i>Variable 1: Cultura preventiva</i>	30
1.8.2.	<i>Variable 2: Programa de seguridad y salud ocupacional (Programa SSO)</i>	31
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA		33
2.1.	Tipo de investigación.....	33
2.2.	Población y muestra.....	34
2.3.	Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	35
2.3.1.	<i>Técnica</i>	35
2.3.2.	<i>Instrumento</i>	35
2.3.3.	<i>Validez y confiabilidad de los instrumentos</i>	37
2.4.	Análisis de datos	44
2.5.	Aspectos éticos	45
CAPÍTULO 3. RESULTADOS.....		46
3.1.	Estadística descriptiva	46
3.2.	Estadística correlacional	55
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....		59
4.1.	Discusión	59
4.2.	Conclusiones.....	61
4.2.1.	<i>Cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional</i>	61

4.2.2.	<i>Cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales.....</i>	<i>61</i>
4.2.3.	<i>Cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional</i>	<i>62</i>
4.2.4.	<i>Cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias</i>	<i>62</i>
4.3.	<i>Limitaciones</i>	<i>62</i>
REFERENCIAS.....		63
ANEXOS.....		70
	<i>Anexo 1. Cuestionario “Cultura Preventiva”</i>	<i>70</i>
	<i>Anexo 2. Cuestionario “Programa de Seguridad y Salud Ocupacional”</i>	<i>71</i>
	<i>Anexo 3. Matriz de consistencia</i>	<i>72</i>
	<i>Anexo 4. Operacionalización de variables.....</i>	<i>74</i>
	<i>Anexo 5. Prueba de normalidad “Cultura Preventiva”</i>	<i>77</i>
	<i>Anexo 6. Prueba de normalidad “Programa de Seguridad y Salud Ocupacional”</i>	<i>77</i>
	<i>Anexo 7. Prueba de Homoelasticidad</i>	<i>78</i>
	<i>Anexo 8. Contrastes de hipótesis.....</i>	<i>80</i>
	<i>Anexo 9. Evaluación del experto 1</i>	<i>82</i>
	<i>Anexo 10. Evaluación del experto 2</i>	<i>85</i>
	<i>Anexo 11. Evaluación del experto 3</i>	<i>88</i>
	<i>Anexo 12. Programa SSOMA de la empresa constructora</i>	<i>91</i>

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Valoración de Cultura Preventiva.....	36
Tabla 2. Valoración del Programa de seguridad y salud ocupacional.....	36
Tabla 3. Prueba binomial del instrumento.....	38
Tabla 4. Valoración de la fiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach.....	39
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario.....	40
Tabla 6. Análisis de normalidad por cada ítem.....	41
Tabla 7. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable Cultura preventiva.....	42
Tabla 8. Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable Programa de seguridad y salud ocupacional..	43
Tabla 9. Grado de relación según el coeficiente de correlación.....	44
Tabla 10. Genero de los trabajadores encuestados.....	46
Tabla 11. Edad de los trabajadores encuestados.....	47
Tabla 12. Tendencia de la cultura preventiva y el programa de SSO.....	48
Tabla 13. Nivel de cultura preventiva.....	49
Tabla 14. Nivel del programa de seguridad y salud ocupacional.....	50
Tabla 15. Tendencia de las dimensiones del programa de SSO.....	51
Tabla 16. Nivel de prevención de riesgos laborales.....	52
Tabla 17. Nivel de protección de la salud ocupacional.....	53
Tabla 18. Nivel de preparación de respuesta ante emergencias.....	54
Tabla 19. Correlación entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional.....	55
Tabla 20. Correlación entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales.....	56
Tabla 21. Correlación entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional.....	57
Tabla 22. Correlación entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Correlación de variables</i>	33
<i>Figura 2. Prueba binomial</i>	37
<i>Figura 3. Coeficiente alfa de Cronbach</i>	37
<i>Figura 4. Correlación Rho Spearman</i>	44
<i>Figura 5. Distribución porcentual de Género de los trabajadores</i>	44
<i>Figura 6. Gráfico de barras de edades de los trabajadores</i>	45
<i>Figura 7. Media de la cultura preventiva y el programa de SSO</i>	48
<i>Figura 8. Nivel de cultura preventiva</i>	49
<i>Figura 9. Nivel del programa de seguridad y salud ocupacional</i>	50
<i>Figura 10. Media por dimensiones del programa de SSO</i>	51
<i>Figura 11. Nivel de prevención de riesgos laborales</i>	52
<i>Figura 12. Nivel de protección de la salud ocupacional</i>	53
<i>Figura 13. Nivel de preparación de respuesta ante emergencias</i>	54

RESUMEN

La tesis titulada “Cultura preventiva y su impacto en el Programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020” tuvo como objetivo principal determinar el nivel de relación entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector de construcción. El estudio es de tipo aplicada descriptivo correlacional, diseño no experimental tipo transversal, bajo un enfoque cuantitativo y método deductivo. La población está representada por los trabajadores de la empresa constructora, con una muestra de 35 trabajadores administrativos. La técnica utilizada fue la realización de encuestas, el instrumento fue a través de cuestionarios. La validez del contenido del instrumento fue por el criterio de jueces expertos, la confiabilidad del instrumento fue procesado por el coeficiente de alfa de Cronbach. Se determinó la condición de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov. El análisis de datos fue realizado por paquetes estadísticos de Excel y SPSS, la estadística correlacional se realizó con la prueba de Rho Spearman. El coeficiente de relación entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional es de Rho 0.851, lo cual demuestra una correlación positiva muy fuerte, con una significancia bilateral de $p=0.000 < 0.01$ (99%). Finalmente se llegó a la conclusión la cultura preventiva tiene una relación positiva muy fuerte y significativamente con el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Palabras clave: Cultura preventiva, seguridad y salud ocupacional, accidentes laborales, programa de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel global cada día mueren muchas personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo, se calcula que estas asciendan a más de 2,78 millones de muertes por año. Además, anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 3,94 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año. En la región de las Américas hay desafíos importantes relacionados con salud y seguridad. Las cifras disponibles indican que se registran 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10,7 en la agricultura, y 6,9 en el sector de los servicios. Algunos de los sectores más importantes para las economías de la región, como minería, construcción, agricultura y pesca, figuran también entre aquellos en los cuales se produce la mayor incidencia de accidentes (Organismo Internacional del Trabajo – OIT, 2020).

La Organización Internacional del Trabajo un organismo, que se ocupa de los asuntos relacionados al trabajo, ha fomentado y desarrollado normas internacionales del trabajo con el fin de promocionar oportunidades laborales en condiciones seguridad, igualdad y dignidad. Las normas internacionales, son herramientas jurídicas, preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, que establecen principios y derechos básicos en el trabajo y se desarrollan a partir de la preocupación internacional en torno a la necesidad de abordar determinados problemas. Las normas se dividen en convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes, o en recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes.

El día 31 de mayo de 2006, la Conferencia General de la Organización del Trabajo adoptó el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (Convenio 187), en el que se definen las expresiones de: “programa nacional de seguridad y salud en el trabajo, o programa nacional, se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados”, y “cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, se refiere a una cultura en la que se respeta el derecho a un ambiente de trabajo sano y seguro en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a garantizar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un conjunto de responsabilidades, derechos y deberes bien definidos en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención” (OIT, 2006).

Los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales tienen grandes repercusiones en las personas y en sus familias, no sólo desde el punto de vista económico, sino también en lo que respecta a su bienestar físico y emocional a corto y a largo plazo. Además, pueden tener efectos importantes en las empresas, afectando a la productividad, provocando interrupciones en los procesos de producción, obstaculizando la competitividad y dañando la reputación de las empresas a lo largo de las cadenas de suministro, con consecuencias para la economía y para la sociedad de manera más general. Por ello desde el año 2003 la OIT declaró celebrar el 28 de abril de cada año el “Día Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo”, para promover una cultura de prevención de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales; a fin de sensibilizar al mundo y establecer su compromiso sobre cómo hacer que el trabajo sea seguro, digno y saludable (OIT, 2019).

La construcción es un trabajo de alto riesgo, se calcula que por lo menos 108 mil trabajadores mueren cada año en el trabajo, número que representa aproximadamente el 30% de las lesiones mortales en el trabajo. En países industrializados la probabilidad de muerte de los trabajadores del sector construcción es de 3 a 4 veces mayor con respecto a otros trabajadores a causa de accidentes relacionados con el trabajo; mientras que, en países en desarrollo como el Perú esta probabilidad puede llegar a ser de 3 a 6 veces mayor (OIT, 2015).

En el Perú, la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tiene como principal objetivo la promoción de una cultura preventiva. Para ello se cuenta con la participación del Estado con el rol de fiscalización y control, con el deber de los empleadores en la prevención y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales y que forma parte de una de las principales acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que forma parte del marco normativo necesario para la protección de la vida y salud de los trabajadores. Es evidente que la situación de la seguridad y salud en el trabajo se ve influida por el contexto y en particular por la situación del mercado de trabajo y de las relaciones de trabajo en general. La cultura de prevención de riesgos laborales se inserta dentro de la dinámica del mercado de trabajo nacional y resulta solo un componente, aunque de gran relevancia de una cultura más amplia de respeto de los derechos en el trabajo y de la forma cómo se organizan los sistemas productivos; razón por la cual los niveles de desarrollo o precariedad de estos influyen decididamente sobre aquella (Ministerio del Trabajo - MINTRA, 2018).

De acuerdo con el Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – SAT, se registraron 2 897 notificaciones en el mes de enero de 2020, lo que representa un aumento de 10.7% respecto al mes de enero del año anterior, y una disminución de 4.8% con respecto al mes de diciembre del año 2019. Del total

de notificaciones, el 97,58% corresponden a accidentes laborales no mortales, el 0,59% accidentes mortales, el 1,83% a incidentes. La industria con el mayor número de notificaciones fue el sector manufacturero con el 23,20%; seguido de actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler con el 15.50%, construcción con 13.57%; entre otras (MINTRA, 2020).

Arévalo y Sánchez (2018) señalan que la gestión de la prevención de una manera integrada exige ir más allá de los aspectos exclusivamente técnicos y de gestión, para abordar aspectos organizacionales relacionados, en este caso, con los valores, creencias y formas de pensar sobre la seguridad y prevención de riesgos laborales en las organizaciones. La idea clave de que un satisfactorio desempeño preventivo de una empresa u organización dependerá, en buena parte, de los comportamientos de toda su escala jerárquica. Obviamente, dichos comportamientos dependerán de la Cultura o las maneras de hacer y pensar, tanto de la organización como del colectivo y la Sociedad en la que se integren cada uno de los miembros de la empresa. Aplicado al ámbito laboral en el que existe una obligación regulada de proteger a los componentes y participantes de la propia cultura, podemos sintetizar que la Cultura Preventiva es: El sistema de normas, códigos de conducta, valores, comportamientos, resultados y desarrollos que se producen en una organización con relación a la Prevención de Riesgos Laborales, y que distinguen el conjunto de acciones sobre la materia que realizan. |

La empresa en estudio es una empresa del sector construcción, que por razones de confidencialidad se reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, tiene como actividad principal la elaboración y ejecución de proyectos de construcción civil y otros. La política de la empresa es proteger la vida de todas las personas y preservar el medio ambiente de las instalaciones, ya sea trabajadores o visitantes, evitando desgracias personales u otros incidentes

producidos por las emergencias de origen natural o tecnológico que pudiera afectar su integridad física, así como la protección de la infraestructura.

De acuerdo con la normativa legal y por exigencia interna, todo incidente, accidente o enfermedad ocupacional debe investigarse; por lo tanto, con la finalidad de asegurar una investigación efectiva que permita la obtención de información sistemática, completa y oportuna sobre los mismos. La empresa ha establecido el procedimiento: Investigación de Incidentes, Accidentes y Enfermedades Ocupacionales, haciendo hincapié en la responsabilidad de reportar todo evento de manera inmediata a través de un informe preliminar, donde quedan registrados los actos que realizaba el operario en el momento en que ocurrió el incidente o accidente laboral, dicha metodología permita establecer las causas raíces y factores que contribuyeron a la aparición del incidente de tal manera que se detecten las deficiencias de la gestión.

También, la empresa ha establecido una serie de actividades bajo un cronograma establecido con recursos y responsables asignados para el cumplimiento de los objetivos y metas trazadas, este documento tiene el nombre de Programa SSOMA.

En la actualidad, la empresa constructora pasa por un proceso de reclutamiento y selección de personal, muchos de los trabajadores que llevan poco tiempo en la empresa no tienen el suficiente conocimiento del Programa de SSO, sumado el hecho, la falta de capacitación presencial por parte de los líderes, muchos de ellos reciben capacitación teórica a través de correos corporativos, en consecuencia, el personal no tiene claro los procesos a seguir frente a situaciones de emergencia y de riesgos laborales. Por otro lado, se pudo identificar la falta de comunicación y liderazgo, frente a un contexto de pandemia, no hay un compromiso de autocuidado por parte del personal, por lo que se percibe una pobre cultura en materia de seguridad y salud en el trabajo lo

que produce un entorno negativo, para el correcto desarrollo de las normas de seguridad y salud ocupacional.

1.2. Marco Teórico

1.2.1. Antecedentes

Hernández, Monterrosa & Muñoz (2017) en su investigación, “Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano”, realizan una reflexión crítica sobre la cultura de prevención en ambientes laborales, como tema de seguridad y salud, con el objetivo de identificar factores de riesgo. Como propuesta transformadora, se realizó un estudio de corte descriptivo, afirmando los derechos de las personas a unos ambientes laborales seguros y se evaluaron las condiciones actuales en las cuales se vienen desarrollando las actividades de trabajo. Es decir, fomentar una cultura de prevención en temas de salud y seguridad laboral, garantiza derechos laborales, calidad de vida y oportunidades en el control de los factores de riesgo para prevenir oportunamente accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Al respecto, se debe generar acciones a favor de la salud de empleados y bienestar laboral en la promoción de estilos de vida y trabajo saludable implica la consecución de sitios de trabajos sanos, libres de riesgos y seguros en términos de higiene laboral. Por lo que también, se hace necesario revisar permanentemente los sitios de trabajo, las formas de cumplir con jornadas laborales, accidentes de trabajo y enfermedades laborales que se generan en ambientes contaminantes y edificios enfermos. Siendo necesario, realizar, evaluaciones constantes, cualitativa y cuantitativamente, sobre la magnitud de los factores de riesgos en la medición de criterios de agresividad que pueden ser evitados en sus efectos dañinos. Así mismo, implementar, gestión de calidad en escenarios laborales es un asunto de salud ocupacional, gestión de talento humano y estilos de vida saludable que requiere de toda una estrategia formativa, preventiva y sensible. Incluir, pausas activas,

caminatas ecológicas, campañas de salud integral y brigadas de emergencia simboliza iniciar un proceso de higiene laboral hacia la consecución de sitios de trabajo seguro, sano y garante.

Queipo (2018) en su investigación, “Beneficios del clima organizacional en la cultura preventiva de accidentes y enfermedades ocupacionales”, señala que los beneficios del clima organizacional en la cultura preventiva de accidentes y/o enfermedades ocupacionales. La investigación se presenta metodología de tipo documental bibliográfico. Es de importancia señalar que la práctica cotidiana del clima organizacional motiva a los empleados a reforzar un sentimiento de identidad con la empresa, lazos que al fortalecerse proyectan a la misma hacia una mejor gestión. De allí surge la necesidad de entrenar constantemente al personal no solo desde el punto de vista académico, o de la adquisición de herramientas laborales, sino también desde el punto de vista emocional. En cuanto al resultado obtenido en la investigación se llegó a la conclusión que se hace necesario el empleo de estrategias para desarrollar las capacidades emocionales y psicosociales en los empleados, con el propósito de estimular el desarrollo de actividades creativas, de mejoramiento del ámbito profesional y laboral de la cultura de riesgos. Evidentemente la prevención, es considerada como la acción contra los riesgos del trabajo cuya importancia se justifica sin más que mencionar los valores que amparan la salud, la integridad corporal del trabajador y la continuidad productora para la comunidad, lo cual se enmarca en tres esferas, como es el lugar de trabajo, la actividad que se cumple y el trabajador que la lleva a término.

Méndez, Figueredo, et al. (2011) en su investigación, “Cultura preventiva del riesgo laboral del docente universitario”, mencionan que al analizar la cultura preventiva del riesgo laboral del docente universitario desde la perspectiva de la visión social. Un enfoque tradicional de prevención dirigido sólo a la higiene y seguridad es limitado, se requiere de conceptos más integrales que consideren otros aspectos que han emergido debido a la irrupción de las nuevas formas de cumplir

las responsabilidades laborales y de implementos a utilizar. En este sentido deben incluirse aspectos de alto espectro como: condiciones y medio ambiente de trabajo, fijación de controles y procedimiento de análisis de los riesgos en cada área clave del desempeño laboral de la comunidad trabajadora, la participación de los docentes en la elaboración de las políticas de prevención de riesgos laborales, buenas prácticas en el manejo de la salud y seguridad en el trabajo, una cultura de prevención en base a la evolución de la planificación de sistemas de información en forma de redes interinstitucionales de una manera coordinada y coherente con los demás planes estratégicos de gestión universitaria.

Cobos, Pérez & Reyes (2011) en su investigación, “La visión sobre los riesgos laborales y la cultura preventiva de los estudiantes universitarios: un estudio exploratorio en la Universidad Pablo de Olavide”, presentan resultados de su investigación sobre formación, percepción y actitudes ante la prevención de riesgos laborales (PRL) de los estudiantes de la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla. Dicho estudio se desarrolló a partir de la administración de un cuestionario adhoc que fue cumplimentado por un total de 525 estudiantes de diversas titulaciones. Se han realizado análisis descriptivos (porcentaje, media y desviación típica), correlacionales (coeficiente de correlación Phi y coeficiente de contingencia) y contrastes de hipótesis mediante la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para dos muestras independientes. El trabajo pone de manifiesto un alto grado de consenso entre los estudiantes sobre la importancia de integrar el tema de la PRL en la universidad a todos los niveles, aunque esta percepción disminuye entre aquellos que aún no poseen experiencia laboral. Son también quienes aún no entraron en contacto con el mundo del trabajo los que más relacionan la ocurrencia de accidentes de trabajo con la casualidad frente a una concepción técnico-preventiva de la seguridad, lo que confirma la necesidad de intervenir educativa y formativamente sobre este conjunto de futuros profesionales.

Segovia (2018) en su investigación, “La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho – 2017”, realizó un estudio de diseño descriptivo correlacional cuyo objetivo principal fue determinar el grado de relación entre la cultura preventiva, gestión de la seguridad y la salud ocupacional. La investigación se desarrolló a través de un enfoque cuantitativo, la población estuvo conformada por 420 docentes y se tomó una muestra intencional de 84 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Finalmente, concluye que existe relación directa y significativa entre la cultura preventiva, la gestión de la seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho- 2017. Además, que existe una relación positiva alta entre la cultura preventiva y gestión de la seguridad, también que existe una alta relación entre la cultura preventiva y la salud ocupacional y que existe una relación moderada entre la gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05.

Cauna (2021) en su investigación, “Cultura de seguridad y la prevención de los riesgos laborales en las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, año 2017”, desarrolló un estudio correlacional cuyo objetivo fue determinar de qué manera la cultura de seguridad se relaciona con la prevención de riesgos laborales en las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, año 2017. La investigación se desarrolló a través de un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental tipo transversal. La muestra incluye 93 trabajadores de la construcción, entre residentes de obra, asistentes técnicos, personal de logística y personal de la seguridad de la ciudad de Tacna y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Finalmente determinó que el valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.798, siendo una correlación positiva alta y concluye que la

cultura de seguridad se relaciona significativamente con la prevención de riesgos laborales en las empresas constructoras de Tacna en 2017.

Vargas (2019) en su investigación, “Gestión de riesgos y cultura preventiva en la asociación casa huerta Santa Cruz de Mayo Huaycán, 2019”, desarrolló un estudio descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de método científico no experimental, con una población de 90 asociados y una muestra probabilística, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la Gestión de riesgos y la Cultura preventiva en la asociación casa huerta Santa Cruz de Mayo Huaycán, 2019. La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Finalmente determinó que el valor del coeficiente Rho de Spearman alcanza el 0.623 y que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior a la significancia de la prueba, por lo que rechaza la hipótesis nula y concluye que existe una relación directa moderada y significativa entre la gestión de riesgos y la cultura preventiva.

Alva (2018) en su investigación, realizó un estudio correlacional, cuyo objetivo principal fue determinar el grado de relación entre la salud ocupacional y el desempeño laboral, en el cual desarrolla el análisis sobre la seguridad ocupacional en el proyecto con la ayuda de los trabajadores para así identificar las pautas para mejorar su desempeño. La técnica utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario, la cual fue realizada a los colaboradores, cuya muestra tomada fueron 155 colaboradores del proyecto. Finalmente, determinó que el coeficiente Rho de Spearman, tiene el valor de 0.430 y una significancia de 0.028 lo cual es menor que el parámetro teórico de 0.05 por lo que le permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple, entonces, la Salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral.

1.2.2. Bases teóricas

Seguridad y salud ocupacional

MINTRA (2012) define que la Seguridad, son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales. También, define la Salud Ocupacional, su propósito es promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones para prevenir todos los peligros para la salud causados por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador según sus habilidades y capacidades.

Seguridad en el trabajo

Bestratén et., al (2011) definen que la Seguridad en el trabajo es, pues, el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto eliminar o disminuir el riesgo de que se produzcan los accidentes de trabajo. Para entender y aplicar la seguridad del trabajo es preciso poseer unos conocimientos que corresponden a materias tan distintas y diversas como ingeniería, legislación, gestión y organización, análisis estadístico, entre otras. Así mismo, definen las técnicas de seguridad, como conjunto de actuaciones, sistemas y métodos, dirigidos a la detección y corrección de los distintos factores de riesgo que intervienen en los accidentes de trabajo y al control de sus posibles consecuencias. Estas técnicas están dirigidas en último término a actuar sobre los dos elementos necesarios para que ocurra el accidente: la conjunción del factor técnico y del factor humano. Todo ello mediante adecuados procedimientos de gestión.

Salud Ocupacional.

OPS (2015) define que la salud ocupacional es "la promoción y mantenimiento del más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas labores a través de la

prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo". Si bien la definición de salud ocupacional varía en gran manera, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen a la salud.

Cultura preventiva

K. Mearns, (2003) menciona que la cultura preventiva estará determinada por el comportamiento y la actitud expresada de los estamentos de la organización. El número de dimensiones de la cultura preventiva sigue siendo un tema controversial, aunque los temas recurrentes en los modelos científicos incluyen el compromiso de la gerencia, el conocimiento de los supervisores y trabajadores, y el aprendizaje. Estos elementos emergen como predictores de comportamiento inseguro o accidentes y se acepta que una cultura preventiva adecuada es esencial para una operación segura.

Caballero (2002) menciona que la cultura preventiva es el conjunto de ideas, valores, actitudes, modos de vida, expresados en patrones de comportamiento estables dentro de una sociedad, de modo que ayuden a guiar, ordenar, promover una conducta deseada y esperada entre sus miembros.

Malgorzata Milczarek (2004) aclara que la cultura preventiva se entiende como una forma de actuar centrada en el cuidado de la vida y la atención de la salud, que es el resultado de normas, creencias y valores internalizados relacionados con el riesgo y la seguridad.

La cultura preventiva y los principios de acción preventiva

Sánchez, Villalobos y Cirujano (2007) afirman que el empresario, los directivos, los profesionales (pertenezcan a la empresa o sean ajenos a ella) y los propios trabajadores deben tener en cuenta los principios de prevención según su respectiva cuota de responsabilidad y las funciones y tareas que se desarrollen, especialmente en la adopción de medidas de prevención y más aún a

la hora de tomar cualquier decisión que pueda repercutir en la seguridad y salud de los trabajadores, o bien si, formando parte de la representación de éstos, se es consultado previamente o cuando se elaboran propuestas al respecto. Entre estos principios generales de prevención de los riesgos laborales se determina la necesidad de planificar la prevención desde la misma concepción del proceso productivo, cuando se realiza el diseño de los puestos de trabajo, la elección de los equipos de trabajo y la organización y métodos de las tareas a desarrollar, debiéndose adaptar el trabajo a la persona y procurando que la organización de la prevención que se define, se crea y se mantiene, se integre en todos los niveles de actividad y en la estructura jerárquica de la empresa. Todo ello implica que los principios de prevención deben ser asumidos por toda la empresa, incluyendo a todos los que en el orden jerárquico la integran, desde la Dirección hasta cualquier trabajador, pasando por toda la cadena de los diferentes mandos intermedios. Es más, la acción preventiva debe estar integrada en el proceso productivo y en la organización de la empresa. Todos, cada uno en la medida que le corresponde, deben jugar un papel en el sistema de prevención de la empresa.

- a. Evitar riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adaptar el trabajo a la persona (ergonomía), actuando sobre el diseño de los puestos, la elección de equipos y los métodos de trabajo y producción.
- e. Regular estos objetivos teniendo en cuenta la evolución de la técnica.
- f. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g. Planificar la prevención integrándola en un conjunto coherente que incluye la técnica, la organización y las condiciones laborales.

- h. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva, recurriendo a la protección individual únicamente si la situación no deja otra opción.
- i. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores, de forma que éstos estén bien informados sobre los aspectos relacionados con la seguridad y la salud.

Por tanto, la gestión preventiva se asienta en un conjunto de principios básicos que, además de constituir su soporte formal, presuponen la asunción de una nueva cultura preventiva en la empresa en la que las cuestiones de seguridad y salud laboral adquieren una importancia relevante respecto a la calidad, la productividad, la cohesión y participación social en el seno de esta. Para ello se emplean distintas técnicas que afectan, unas, al análisis de los factores de riesgo antes de producirse el accidente y/o incidente, y otras, a la corrección de las posibles deficiencias, partiendo del diseño y finalizando en las operaciones de fabricación y explotación, y para ello deben participar todas las estructuras y niveles jerárquicos de la empresa. En definitiva, cualquier organización empresarial que quiera fomentar una auténtica cultura de la prevención de los riesgos en el trabajo y asegurar un cumplimiento efectivo y real de sus obligaciones, estableciendo un sistema de gestión de la prevención que se organice y planifique, debería tener en cuenta algunos principios básicos conforme a esta nueva concepción de cultura preventiva.

Cultura preventiva y comportamiento de las personas

Bestratén et., al (2011) describen de cómo puede entenderse que haya empresas de una misma actividad, próximas físicamente, con colectivos de trabajadores de similares características, pero con actuaciones radicalmente diferentes ante la prevención de accidentes o la calidad en el trabajo? Unas realmente no tienen accidentes porque se preocupan por el trabajo bien hecho y las otras no saben ni los que tienen, que no suelen ser pocos. Estas últimas no sólo tienen accidentes de trabajo, sino también defectos de calidad en sus productos, averías, reclamaciones y todo un

conjunto de disfuncionalidades que están en cierto modo interrelacionadas y que muchas veces no saltan a la luz porque no se averiguan o no se analizan. En realidad, la empresa será lo que sus gestores quieran que sea, más allá del mero cumplimiento de las exigencias legales. La prevención de accidentes de trabajo y en general la prevención de riesgos laborales debería ser un valor cultural que ha de redundar en una mayor atención a las personas, respondiendo con ello también a los intereses estratégicos de la empresa.

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

Marín y Pico (2004) enfatizan que es el diagnóstico, planeación, organización, ejecución y evaluación de las actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones, las cuales deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

Ramírez (2007) menciona en su libro Seguridad Industrial, un enfoque integral, que el programa anual de seguridad será el estudio del subsistema en su funcionamiento, para lo cual es necesario un sistema de planificación que permita el control de las variables del sistema, y actúen sobre sus desviaciones, mejorando su funcionamiento y creando nuevas formas de acción, que permitan que el subsistema de seguridad sea operativo.

Castro (2016) menciona en su investigación que un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el conjunto de objetivos, acciones y metodologías en materia de promoción, prevención y vigilancia de la seguridad en el trabajo. El cual tiene como finalidad:

- Identificar los procesos peligrosos, diagnosticar las necesidades del centro de trabajo con la participación y validación de los trabajadores.
- Descripción de todas las etapas de los procesos de trabajo, la forma de organización del trabajo, así como los objetos y medios involucrados, incluyendo maquinarias, equipos.

- Adoptar medidas preventivas y de mejoras de los niveles de protección.

INSHT (2020) establece que un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo debe ser elaborado para que sea una guía en lo que se refiere a la gestión de seguridad de la empresa, es decir, los pasos que deben ser dados por la empresa para mantener la Seguridad y Salud laboral determinando que este programa debe comprender lo siguiente: El cumplimiento a la normativa que rige la materia, la integridad física y moral de sus trabajadores, la protección de los bienes de la empresa.

1.3. Marco Legal

Las empresas de hoy en día, independientemente de su tamaño o actividad, deben contar con un programa de seguridad y salud ocupacional, en el que este incluido la investigación de los accidentes, no solo porque proteger la salud de los trabajadores es un deber moral, sino también, porque constituye una obligación legal señalada por varias normas y leyes jurídicas de absoluto cumplimiento, A continuación, se describen los principales Decretos, y Leyes que reglamentan la Seguridad y Salud Ocupacional en el Perú:

1.3.1. Decreto Supremo N°005-2012-TR

El Decreto Supremo N°005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un decreto que aprueba el Reglamento de la Ley N°29783, refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del empleo.

1.3.2. Decreto Supremo N°002-2013-TR

El Decreto Supremo N°002-2013-TR, Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un decreto que aprueba la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, que tiene como objetivo principal prevenir los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y

reducir los daños que se pudieran ocasionar a la salud en los trabajadores, que sean consecuencia del trabajo o que guarden relación de la actividad laboral.

1.3.3. Decreto Supremo N°006-2014-TR

El Decreto Supremo N°006-2014-TR, Modifican el Reglamento de la Ley de N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR, tiene como objetivo principal modificar los artículos 1, 22, 27, 28, 34, 73 y 101 de la Ley N°29783.

1.3.4. Decreto Supremo N°016-2016-TR

El Decreto Supremo N°016-2016-TR, Modifican el Reglamento de la Ley de N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°005-2012-TR, tiene como objetivo principal modificar el artículo 101 de la Ley N°29783.

1.3.5. Ley N°29783

La Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo , tiene como objetivo principal la promoción de una cultura preventiva de riesgos laborales, para ello se cuenta con el deber de prevención por parte de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de trabajadores y sus sindicatos, forman una de las principales acciones en materia de seguridad y salud en el trabajo y que es parte del marco legal necesario para proteger la vida y salud de los trabajadores.

1.3.6. Ley N°30222

La Ley N°30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Saludo en el Trabajo, tiene como objetivo principal modificar diferentes artículos de la Ley N°29783 con el fin de facilitar la implementación, manteniendo el nivel efectivo de protección de la seguridad y la salud, además de reducir costos para las organizaciones y los incentivos de informalidad.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020?

1.4.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020?
- ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar el nivel de relación entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de relación entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.
- Identificar el nivel de relación entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.
- Establecer el nivel de relación entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020

1.6.2. Hipótesis específicas

- Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.
- Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

- Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Legal

La Constitución Política del Perú establece que es deber primordial del Estado garantizar el derecho a toda persona de gozar de un ambiente sano, equilibrado y adecuado para su vida; y desarrollo profesional, en el art. 2º, inciso 22 del I Capítulo. Asimismo, la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento D.S. N°005-2012-TR, tiene como principal objetivo: La promoción de una cultura preventiva. Para ello, se cuenta con el deber de prevención por parte de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de trabajadores y sus sindicatos. En consecuencia, resulta necesario la implementación eficaz de los requisitos establecidos en la Ley 29783 para reducir los índices de accidentabilidad en una empresa del sector construcción Lima-2020.

1.7.2. Justificación Práctica

La presente tesis, a partir de identificar y analizar la relación de la Cultura preventiva y el Programa de seguridad y salud ocupacional, busca aportar sugerencias que podrán contribuir a mejorar la forma en que las empresas realizan la tarea en prevención de riesgos laborales, al momento de implementar sistemas integrados de gestión que por sí mismos no son garantía de un buen resultado, en una empresa del sector construcción Lima- 2020.

1.7.3. Justificación Económica

Los accidentes de trabajo son los indicadores inmediatos y más evidentes de unas malas condiciones de trabajo, el costo promedio por accidentes laborales es elevado, estos implican costos en asistencia médica, jornadas de trabajo perdidas, daños a los equipos de trabajo, etc. En consecuencia, y debido a la importancia de ofrecer condiciones de trabajo adecuadas a los empleados, se hace necesario generar una cultura propia de prevención, que fomente los comportamientos seguros y logre un bienestar de salud empresarial en todas las áreas de trabajo, valorando así los gastos económicos por consecuencias negativas en seguridad en una empresa del sector construcción Lima-2020.

1.8. Operacionalización de Variables

1.8.1. Variable 1: Cultura preventiva

Definición conceptual

Decreto Supremo N°005-2012-TR (Reglamento de la Ley de N°29783), por lo cual definen que la cultura de seguridad o cultura de prevención es el conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento en el ámbito de la prevención de riesgos laborales que comparten los miembros de una organización.

Al respecto, IAPRL (2013) define el que la cultura preventiva de una organización es la resultante de valores, actitudes, percepciones, competencias, pautas de comportamiento, individuales y grupales, que determinan el compromiso, el estilo y la destreza de una organización en relación con la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo. Agrupadas en dimensiones, como políticas de empresa por parte de la dirección y la actitud colectiva por parte de los trabajadores (Arévalo y Jaén, 2018).

El EsSalud (2013) menciona que una Política de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo, es la declaración del grado de compromiso según el tipo de empresa, teniendo en cuenta la exposición a peligros y riesgos de los trabajadores, el número de trabajadores y su participación en la gestión de seguridad y salud laboral. Se refiere a la gestión de prioridades en seguridad, compromiso y competencia; también, a la gestión del empoderamiento del personal en materia de seguridad; así mismo, a la gestión de justicia relativa a la aplicación de normativas de seguridad.

Actitud colectiva, representa al compromiso de los trabajadores con la seguridad; también, las prioridades de los trabajadores en términos de seguridad y la no aceptación de conductas de riesgo; además, a la comunicación de la seguridad, el aprendizaje y la confianza en la competencia de los compañeros con la seguridad; así mismo, confianza en la eficacia de los sistemas de gestión de la seguridad.

Definición operacional

La empresa a través de la Alta Gerencia está comprometida con la promoción de la cultura preventiva, implementando políticas, provisión de recursos financieros y humanos. Por otro lado, los empleados también están comprometidos con la cultura de seguridad, mostrando una actitud colectiva positiva. En definitiva, ambas partes van de la mano para mantener una cultura de prevención positiva. **Incluye las dimensiones: políticas de la empresa y actitud colectiva.**

1.8.2. Variable 2: Programa de seguridad y salud ocupacional (Programa SSO)

Definición conceptual

Decreto Supremo N°005-2012-TR (Reglamento de la Ley de N°29783), define que el programa anual de seguridad y salud ocupacional es el conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo

largo de un año. Al respecto, en la presente investigación presentaremos las definiciones conceptuales de las dimensiones del programa de seguridad y salud ocupacional:

Prevención de riesgos laborales, está ligado a la acción de anticipar, actuar antes de que algo ocurra con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. En resumen, se trata de una actividad dirigida a evidenciar las situaciones de riesgos y evitar que se produzcan, adoptando, en su caso, medidas de protección frente a los riesgos efectivos y concretos; elevando así el nivel de seguridad en el lugar de trabajo (Santiago, 2008).

Protección de la salud laboral, se preocupa de la búsqueda del máximo bienestar posible en el trabajo, tanto en la realización del trabajo como en las consecuencias de éste, en todos los planos, físico, mental y social (Parra, 2003).

Preparación de respuesta ante emergencias, nos permite responder eficazmente ante una emergencia, reduciendo las pérdidas y danos a las personas, al patrimonio, al ambiente y a la comunidad (MINTRA, 2011).

Definición operacional

La empresa a través de su área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, establece un plan anual de seguridad y salud ocupacional, este documento establece lineamientos para la gestión eficiente de la prevención de riesgos laborales, protección de la salud ocupacional y la preparación de respuesta ante emergencias. Al final, el este programa debe ser difundido a todo el personal que labora en la empresa. **Incluye las dimensiones: prevención de riesgos laborales, protección de la salud ocupacional y preparación de respuesta ante emergencias.**

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo aplicada a nivel correlacional. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que este tipo de estudios tiene como objetivo conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o en un contexto particular. La utilidad principal de los estudios correlacionales es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas. Es decir, intentar predecir el valor aproximado que tendrá un grupo de individuos o casos en una variable, a partir del valor que poseen en las variables relacionadas. Su diagrama representativo en la siguiente:

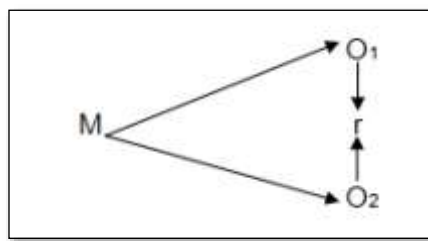


Figura 1. Correlación de variables

En el esquema:

M : Muestra.

O1 : Cultura preventiva

O2 : Programa de seguridad y salud ocupacional.

r : Relación

En el presente trabajo, pretendemos relacionar la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector de construcción, Lima-2020.

El diseño utilizado fue No experimental transversal. En dicho caso, Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que las investigaciones no experimentales son estudios que se realizan sin la manipulación consciente de variables y en los que los fenómenos solo se observan en su entorno natural para poder analizarlos. Los diseños transversales son estudios que recopilan datos en un solo momento. Su propósito es describir las variables y analizar su frecuencia e interrelación en un momento dado.

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo y método deductivo. En cuanto a ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que el enfoque utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías. Así mismo, este enfoque utiliza la lógica o razonamiento deductivo, que comienza con la teoría y de esta se derivan expresiones lógicas denominadas “hipótesis” que el investigador busca someter a prueba.

2.2. Población y muestra

La Población estará compuesta por el total de los trabajadores de una empresa del sector de construcción, Lima-2020. En la investigación el tipo de muestreo será No probabilístico intencional, la muestra estará conformada por 35 trabajadores administrativos de la empresa constructora. Al respecto, Hernández, Fernández, y Baptista (2014) definen que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones, la muestra es el subconjunto de la población del cual se recopilan los datos y el tipo de muestreo no probabilístico o dirigido es el subgrupo de la población en la que la elección de elementos no depende de la probabilidad, sino de las características del estudio.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnica

La técnica que se utilizará en el presente estudio será la encuesta, esta técnica consiste en aplicar una batería de preguntas al conjunto de trabajadores administrativos de la empresa en un determinado tiempo. La encuesta, cuyo objetivo es de recopilar información para determinar la relación entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional, a fin de elaborar alternativas de solución para mejorar la cultura preventiva. La encuesta evalúa las dos variables y a su vez sus propias dimensiones, dos para la variable 1 “Cultura Preventiva” y tres dimensiones para la variable 2 “Programa de Seguridad y Salud Ocupacional”.

2.3.2. Instrumento

El instrumento que se utilizará en la presente investigación será el cuestionario, este cuestionario, nos servirá para recabar los datos de la muestra seleccionada, se utilizarán dos cuestionarios que a continuación describimos:

Cuestionario 1: Cultura preventiva

Ficha técnica

- A. Nombre: Cuestionario sobre la cultura preventiva.
- B. Objetivos: Determinar el nivel de cultura preventiva que poseen.
- C. Autor: Adaptación - Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50).
- D. Dimensiones: Políticas de empresa y actitud colectiva.
- E. Ítems: 10 preguntas.
- F. Forma de aplicación: Individual o Colectiva.
- G. Duración de la aplicación: 10 minutos.
- H. Rango de las respuestas:

Tabla 1.
Valoración de Cultura Preventiva

Puntuación numérica	Rango o Nivel
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Cuestionario 2: Programa de seguridad y salud ocupacional

Ficha técnica

- A. Nombre: Cuestionario sobre el programa de seguridad y salud ocupacional.
- B. Objetivos: Determinar el nivel de gestión del programa de seguridad y salud ocupacional que poseen.
- C. Autor: Adaptación - Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50).
- D. Dimensiones: Prevención de riesgos laborales, protección de la salud ocupacional y preparación de respuesta ante emergencias.
- E. Ítems: 15 preguntas
- F. Forma de aplicación: Individual o Colectiva
- G. Duración de la aplicación: 15 minutos
- H. Rango de las respuestas:

Tabla 2.
Valoración del Programa de seguridad y salud ocupacional

Puntuación numérica	Rango o Nivel
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente: Elaboración propia, 2020.

2.3.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez de los instrumentos

Se realizó el análisis de la validez de contenido, por el criterio de los jueces expertos. Al respecto, Luis Ecurra (1988) menciona que la modalidad más común para realizar la validez de contenido por criterio de los jueces consiste en solicitar la aprobación o desaprobación de la inclusión de un ítem en la prueba por parte de varios jueces, cuyo número puede variar según los requerimientos del autor del instrumento. Por consiguiente, en la presente investigación se realizó la prueba binomial. En relación, Hoel (1976) y Luis Ecurra (1988) definen que la prueba binomial es un análisis estadístico que estudia la probabilidad de obtener x objetos en una categoría y $n-x$ objetos en la otra.

$$P_{(x)} = \frac{n}{X} p^x q^{(n-x)}$$

Figura 2. Prueba binomial

Donde:

p = Proporción de casos esperados en una de las categorías

$q = 1 - p$ proporción de casos esperado en la otra categoría

Para el caso de la validez de contenido, las categorías son p (acuerdos) y q (desacuerdos) y se asume que $p = q = 0.50$. Se elige esta prueba porque los datos son dicotómicos y se tiene un solo grupo de sujetos. El cálculo realizado nos da la probabilidad de ocurrencia de manera directa, de manera que si es menor de 0.05 o 0.01 se asume que el ítem posee validez de contenido (Siegel, 1980 y Luis Ecurra, 1988).

En el presente estudio se realizó la validación en la modalidad de criterio de jueces expertos, para lo cual se tuvo que recurrir a los docentes de la especialidad Ingeniería Industrial

de la Universidad Privada del Norte, a quienes se les entregó la documentación respectiva: Operacionalización de Variables, los instrumentos y la ficha de validación del instrumento para que validen la correspondencia entre los objetivos del instrumento e ítem con lo que se pretende medir, relevancia, coherencia y la claridad del lenguaje empleado en la elaboración del instrumento.

Tabla 3.
Prueba binomial del instrumento

Prueba binomial					Significación	
Categoría		N	Prop. observada	Prop. de prueba	exacta (bilateral)	
Evaluador 1 Mg. Marcial Rene Zuñiga Muñoz	Grupo 1	Si está de Acuerdo	23	,92		
	Grupo 2	No está de Acuerdo	2	,08	,50 ,000	
Total			25	1,00		
Evaluador 2 Mg. Julio Cesar Vidal Rischmoller	Grupo 1	Si está de Acuerdo	25	1,00		
	Total		25	1,00	,50 ,000	
Evaluador 3 Mg. Eduardo Martin Cifuentes De Los Rios	Grupo 1	Si está de Acuerdo	21	,84		
	Grupo 2	No está de Acuerdo	4	,16	,50 ,001	
Total			25	1,00		

Fuente: Instrumentos de opinión de expertos

La validez por el criterio de jueces expertos, precisa los siguientes resultados: Con respecto al Juez experto 1 la significancia bilateral es 0.000 (<0.01), por parte del Juez experto 2 también es 0.000 (<0.01) y del Juez experto 3 es 0.001 (<0.01). Por lo tanto, la validez de los ítems del instrumento posee validez del contenido.

Confiabilidad de los instrumentos

Se procesó la información obtenida empleando el coeficiente alfa de Cronbach, para indicar la consistencia interna del instrumento. Al respecto, Ledesma, Molina y Valero (2002) afirman que el coeficiente mide la fiabilidad del test en función de dos términos: el número de ítems (o longitud de la prueba) y la proporción de varianza total de la prueba debida a la covarianza entre sus partes (ítems). La estimación de la confiabilidad por la consistencia interna del Alfa de Cronbach se realizó utilizando el software SPSS, que analiza y determina con precisión el resultado, se presenta la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{k}{k - 1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right]$$

Figura 3. Coeficiente alfa de Cronbach

Dónde:

k : El número de ítems

$\sum s_i^2$: Sumatoria de varianza de los ítems

s_t^2 : Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 4.

Valoración de la fiabilidad según el coeficiente alfa de Cronbach

Valores (α)	Nivel de validez
> 0.9	Excelente
> 0.8	Muy bueno
> 0.7	Aceptable
> 0.6	Cuestionable
> 0.5	Pobre
< 0.5	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003)

Tabla 5.
Confiabilidad del cuestionario

Variab les	N° de encuetados	Alfa de Cronbach
Cultura Preventiva	35	0.921
Programa de Seguridad Y salud Ocupacional	35	0.936

Fuente: Elaborado por el equipo investigador

Los niveles de confiabilidad logrados por los instrumentos son los siguientes: en el caso de los cuestionarios sobre cultura preventiva ($\alpha = 0,921$) y el programa de seguridad y salud ocupacional ($\alpha = 0,936$). En los dos instrumentos se obtienen confiabilidades ($\alpha > 0,90$) lo que determina que el instrumento tiene una confiabilidad excelente respectivamente.

Prueba de normalidad

Se determinó la condición de normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que, el número de encuestados fueron de 35 trabajadores ($n > 30$). Razón por el cual, López & Fachelli (2015) afirma que para determinar la condición de normalidad se aplica una prueba estadística que la determina como la prueba de Kolmogorov-Smirnov, si $n > 30$ dentro de cada grupo factorial, por el teorema central del límite, se garantiza la robustez del análisis. Si $n \leq 30$ se tiene que verificar con la prueba estadística de normalidad de Shapiro-Wilk. Para determinar la existencia de normalidad podemos optar por realizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S), se trata de un test no paramétrico que determina la bondad de ajuste de dos distribuciones: la muestral y una distribución de probabilidad. En este caso el test se adapta para establecer la normalidad. Se realiza de la forma siguiente:

1. Formulación de las hipótesis

- H_0 : La distribución es normal
- H_A : La distribución no es normal

2. Cálculo del valor del estadístico muestral

- Se realiza el cálculo del estadístico D basado en la comparación de las distribuciones acumuladas observada y teórica.

3. Determinación de la significación

- Se estima la probabilidad asociada al estadístico, con sus correspondientes grados de libertad, a partir de las tablas de distribución de Kolmogorov-Smirnov.

4. Decisión sobre la significación del estadístico

- Si el valor de significación $\alpha=0.05$, la decisión será de la siguiente manera:

Si $Pr(D_0) \geq \alpha$ aceptamos la hipótesis nula, existe normalidad.

Si $Pr(D_0) < \alpha$ rechazamos la hipótesis nula, no existe normalidad.

Tabla 6.

Análisis de normalidad por cada ítem

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ítem 01	0.448	35	0.000	0.584	35	0.000
Ítem 02	0.273	35	0.000	0.776	35	0.000
Ítem 03	0.373	35	0.000	0.697	35	0.000
Ítem 07	0.201	35	0.001	0.850	35	0.000
Ítem 08	0.240	35	0.000	0.795	35	0.000
Ítem 09	0.278	35	0.000	0.795	35	0.000
Ítem 10	0.255	35	0.000	0.821	35	0.000
Ítem 11	0.324	35	0.000	0.770	35	0.000
Ítem 12	0.349	35	0.000	0.701	35	0.000
Ítem 13	0.307	35	0.000	0.753	35	0.000
Ítem 14	0.423	35	0.000	0.631	35	0.000
Ítem 15	0.291	35	0.000	0.766	35	0.000
Ítem 16	0.334	35	0.000	0.741	35	0.000
Ítem 17	0.433	35	0.000	0.613	35	0.000
Ítem 18	0.402	35	0.000	0.655	35	0.000
Ítem 19	0.318	35	0.000	0.773	35	0.000
Ítem 20	0.226	35	0.000	0.834	35	0.000
Ítem 21	0.228	35	0.000	0.832	35	0.000
Ítem 22	0.401	35	0.000	0.663	35	0.000
Ítem 23	0.323	35	0.000	0.728	35	0.000
Ítem 24	0.305	35	0.000	0.761	35	0.000
Ítem 25	0.452	35	0.000	0.582	35	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaborado por el equipo investigador

Tabla 7.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable Cultura preventiva

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Cultura preventiva	Políticas de empresa	Actitud colectiva
N		35	35	35
Parámetros normales ^{a,b}	Media	43.14	22.66	20.49
	Desv.	5.563	2.437	3.381
	Desviación			
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.153	0.213	0.132
	Positivo	0.109	0.168	0.091
	Negativo	-0.153	-0.213	-0.132
Estadístico de prueba		0.153	0.213	0.132
Sig. asintótica(bilateral)		,036 ^c	,000 ^c	,129 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaborado por el equipo investigador

La prueba de normalidad para los ítems de Cultura preventiva, la significancia asintótica bilateral es 0,036 ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, los datos no siguen una distribución normal. La prueba de normalidad para los ítems de su dimensión Políticas de empresa, la significancia asintótica bilateral es 0,000 ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, los datos no siguen una distribución normal y para los ítems de su dimensión Actitud colectiva, la significancia asintótica bilateral es 0,129 ($p > 0,05$) respectivamente, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, los datos siguen una distribución normal.

Al respecto, Pedrosa et al. (2015) indica que el uso de pruebas no paramétricas resulta recomendable cuando los datos a analizar no cumplen los supuestos de normalidad y homocedasticidad.

Tabla 8.
Prueba de Kolmogorov-Smirnov de la variable Programa de seguridad y salud ocupacional

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Programa de seguridad y salud ocupacional	Prevención de riesgos laborales	Protección de la salud ocupacional	Preparación de respuesta ante emergencias
N		35	35	35	35
Parámetros normales ^{a,b}	Media	65.83	22.06	21.57	22.20
	Desv.	7.823	2.169	3.389	2.868
	Desviación				
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0.174	0.154	0.178	0.178
	Positivo	0.121	0.143	0.156	0.164
	Negativo	-0.174	-0.154	-0.178	-0.178
Estadístico de prueba		0.174	0.154	0.178	0.178
Sig. asintótica(bilateral)		,009 ^c	,035 ^c	,007 ^c	,006 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaborado por el equipo investigador

La prueba de normalidad para los ítems de Programa de seguridad y salud ocupacional, la significancia asintótica bilateral es 0,009 ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, los datos no siguen una distribución normal. La prueba de normalidad para los ítems de sus dimensiones Prevención de riesgos laborales, Protección de la salud ocupacional y Preparación de respuesta ante emergencias, la significancia asintótica bilateral es 0,035 ($p < 0.05$), 0,007 ($p < 0.05$) y 0,006 ($p < 0.05$) respectivamente. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, los datos de las dimensiones no siguen una distribución normal.

Al respecto, Pedrosa et al. (2015) indica que el uso de pruebas no paramétricas resulta recomendable, en consecuencia, se analizará la correlación mediante la prueba Rho de Spearman.

2.4. Análisis de datos

Inmediatamente después de obtener los datos se realizará la codificación, elaboración y transferencia a la matriz de datos, se procederá a guardar en un archivo del programa Microsoft Office Excel; previamente al análisis se desarrollarán una serie de revisiones para observar si se encuentran errores. Para el análisis correlacional entre las variables, la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional, se utilizará el programa estadístico SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

En la presente investigación la estadística correlacional se realizó la prueba de **Rho de Spearman**. Por lo cual, Elorza y Medina (1999) y Mondragón (2014) describen que es una medida de asociación lineal que utiliza los rangos, números de orden, de cada grupo de sujetos y compara dichos rangos. Aparte de permitir conocer el grado de asociación entre ambas variables, con Rho de Spearman es posible determinar la dependencia o independencia de dos variables aleatorias.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Figura 4. Correlación Rho Spearman

Siendo:

n: cantidad de sujetos que se clasifican

xi: rango de sujetos i con respecto a una variable

yi: rango de sujetos i con respecto a una segunda variable

di: xi- yi

Tabla 9.

Grado de relación según el coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte

-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández & Baptista (1998), Mondragón (2014).

Anderson et al., (1999) y Mondragón (2014) señalan que el coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación.

Es necesario tener en consideración la significancia del valor de r_s , dada por el valor de p que lo acompaña, cuando el valor de p es menor que 0.05, se puede concluir que la correlación es significativa, lo que indica una relación real, no debida al azar (Mondragón, 2014).

2.5. Aspectos éticos

En tal sentido se solicitó la autorización a la gerencia de la empresa del rubro de construcción, quienes brindaron su apoyo la ejecución de las encuestas en la sede central de la empresa, Lima-2020. No manipulación de resultado. La información recolectada guardo el principio de confidencialidad solo se usó para los fines de la investigación y se respetó el anonimato. Las valoraciones obtenidas se codificaron.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados en dos niveles; en primer lugar, el análisis descriptivo y en segundo lugar el análisis inferencial realizado mediante el programa estadístico SPSS.

3.1. Estadística descriptiva

Tabla 10.

Genero de los trabajadores encuestados

Genero	Frecuencia	%
Masculino	30	85.7
Femenino	5	14.3
Total	35	100

Fuente: Elaboración propia, 2020.

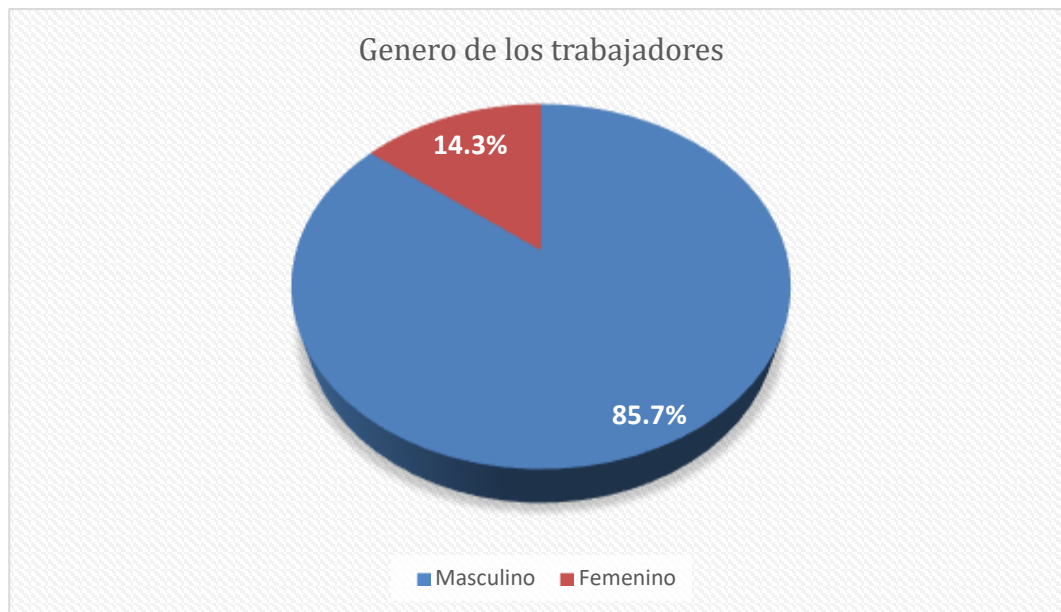


Figura 5. Distribución porcentual de Género de los trabajadores

EL 14.3 % de los encuestados son trabajadoras femeninas y el 85.7% de los encuestados son trabajadores masculinos. Estas proporciones se dan por género en la población de los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Tabla 11.
Edad de los trabajadores encuestados

Indicadores	Valor
Numero	35
Mínimo	19
Máximo	58
Media	34.77
Mediana	34
Moda	32
Varianza	47.38
Desviación estándar	6.88

Fuente: Elaboración propia, 2020.

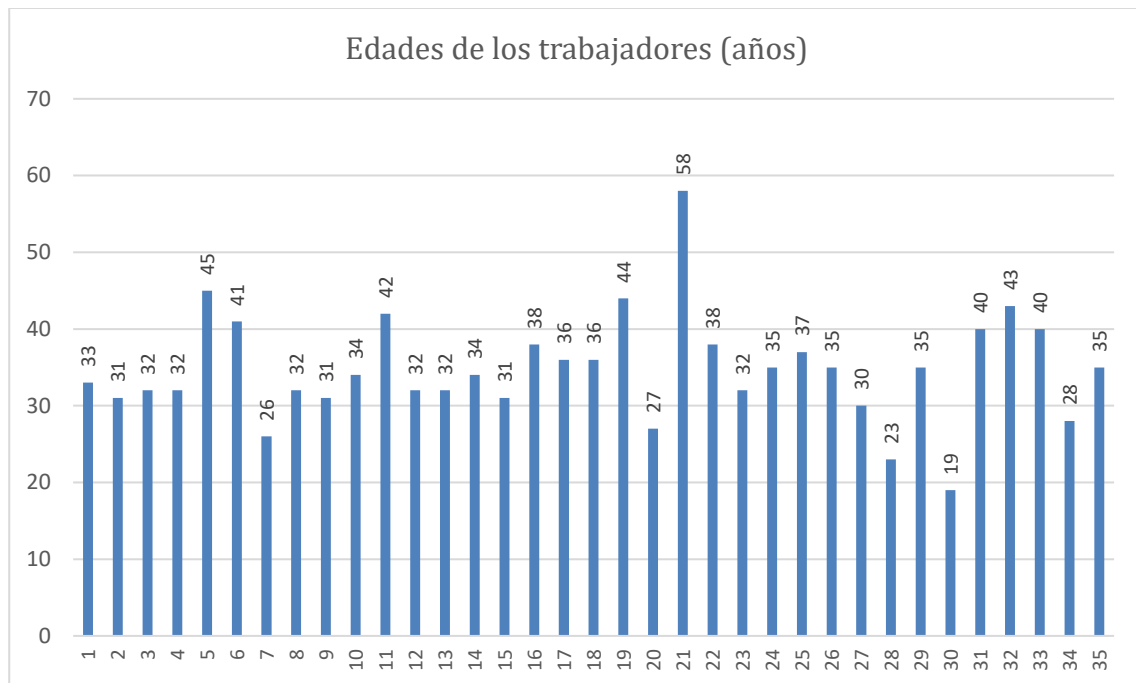


Figura 6. Gráfico de barras de edades de los trabajadores

El promedio de edad de los trabajadores de la empresa se estima en 34.77 años, además podemos precisar que el 50% tiene una edad hasta 34 años, el otro 50% tiene una edad de 34 años a más; la edad más se repite o frecuente es 32 años en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Tabla 12.

Tendencia de la cultura preventiva y el programa de SSO

Medidas estadísticas	Cultura preventiva	Programa de SSO
Media	3,63	3,54
Mediana	4	4
Moda	5	5
Desviación estándar	1,330	1,521
Varianza	1,770	2,314

Fuente: Encuesta cultura preventiva y programa de SSO

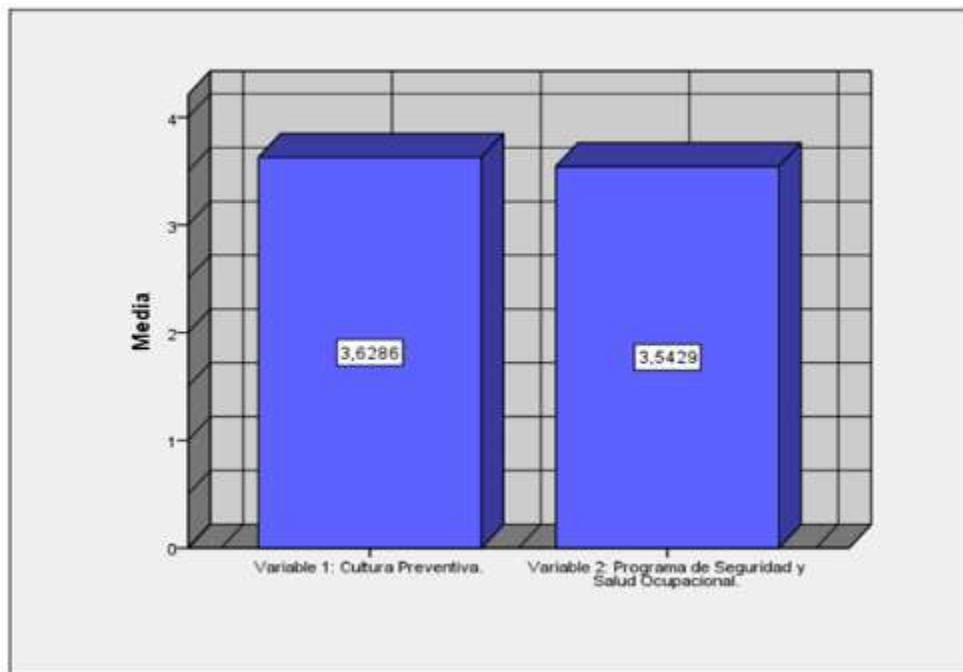


Figura 7. Media de la cultura preventiva y el programa de SSO

La tabla 12 y Figura 7 de los resultados de las variables del cuestionario, podemos afirmar, que la cultura preventiva tiene una media con un 3.63 y el programa de seguridad y salud ocupacional presenta una media con un 3.54.

Tabla 13.
Nivel de cultura preventiva

Escala	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	3	8,57
2	Casi Nunca	5	14,29
3	A Veces	6	17,14
4	Casi Siempre	9	25,71
5	Siempre	12	34,29
Total		35	100,0

Fuente: Encuesta cultura preventiva.

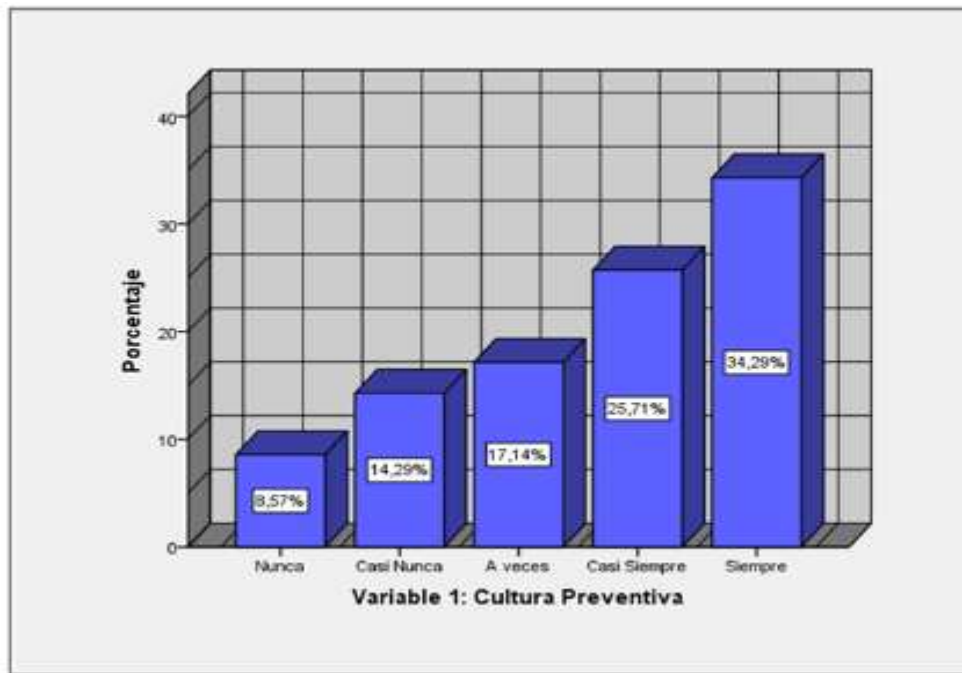


Figura 8. Nivel de cultura preventiva.

La tabla 13 y Figura 8 de los resultados de la variable cultura preventiva, podemos mencionar que las categorías con mayores frecuencias son la escala Siempre y Casi Siempre con un 34.29% y 25.71% respectivamente, y la categoría con menor frecuencia es la escala Nunca con un 8.57%.

Tabla 14.

Nivel del programa de seguridad y salud ocupacional

Escala	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	5	14,29
2	Casi Nunca	5	14,29
3	A Veces	6	17,14
4	Casi Siempre	4	11,43
5	Siempre	15	42,86
Total	Total	35	100,0

Fuente: Encuesta programa de seguridad y salud ocupacional.

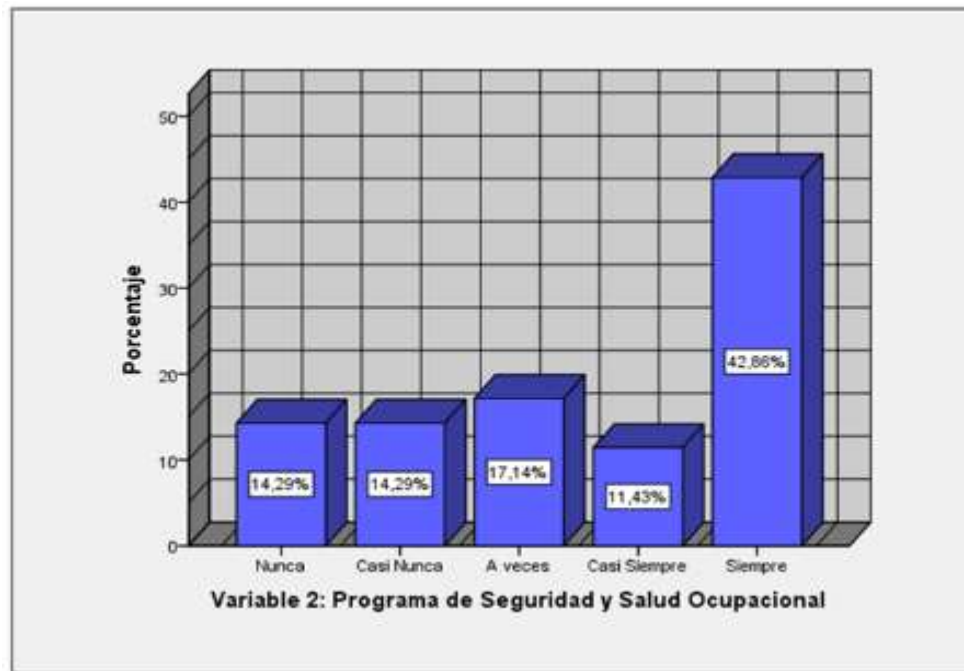


Figura 1. Nivel del programa de seguridad y salud ocupacional.

La tabla 14 y Figura 9 de los resultados de la variable programa de seguridad y salud ocupacional, podemos mencionar que las categorías con mayores frecuencias son la escala Siempre y A Veces con un 42.86% y 17.14% respectivamente, y la categoría con menor frecuencia es la escala Casi Siempre con un 11.43%.

Tabla 15.
Tendencia de las dimensiones del programa de SSO

Medidas estadísticas	Prevención de riesgos laborales	Protección de la salud ocupacional	Preparación de respuesta ante emergencia
Media	3,34	3,86	3,83
Mediana	3	5	4
Moda	5	5	5
Desviación estándar	1,454	1,396	1,272
Varianza	2,114	1,950	1,617

Fuente: Encuesta programa de seguridad y salud ocupacional

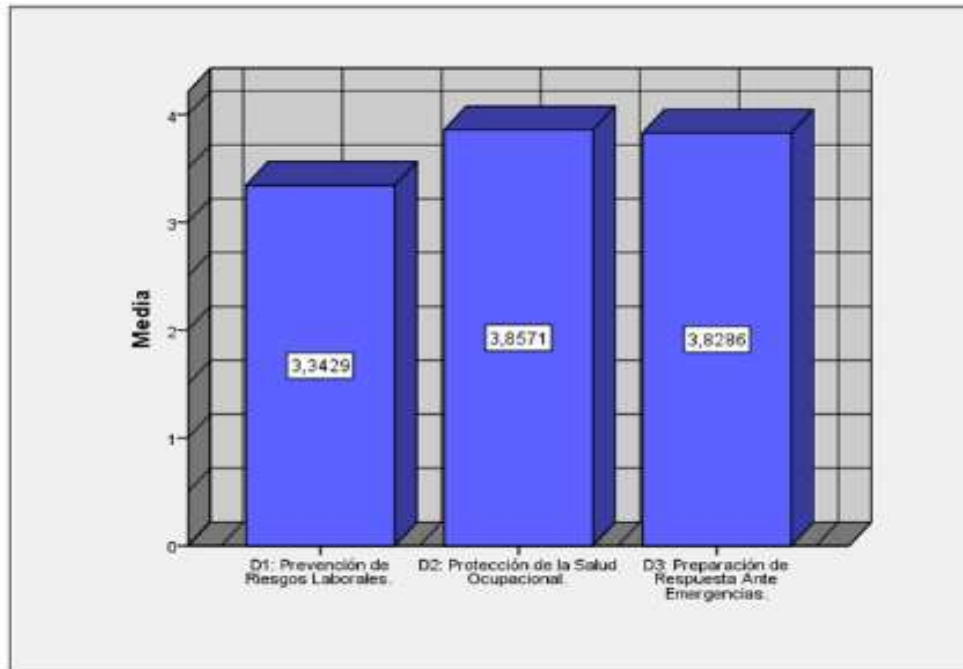


Figura 10. Media por dimensiones del programa de SSO

La tabla 15 y Figura 10 de los resultados de las dimensiones del programa de seguridad y salud ocupacional, podemos afirmar, que la prevención de riesgos laborales, protección de la salud ocupacional y la preparación de respuesta ante emergencia tienen una media con un 3.34, 3.85 y 3.82 respectivamente.

Tabla 16.

Nivel de prevención de riesgos laborales

Escala	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	5	14,29
2	Casi Nunca	6	17,14
3	A Veces	7	20,00
4	Casi Siempre	6	17,14
5	Siempre	11	31,43
Total	Total	35	100,0

Fuente: Encuesta programa de seguridad y salud ocupacional.

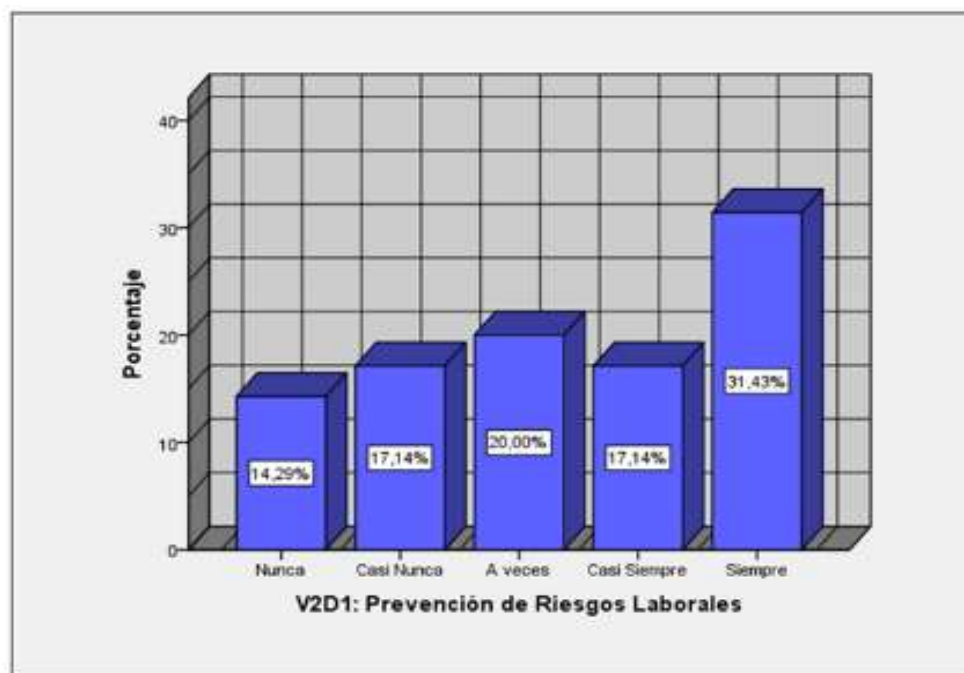


Figura 11. Nivel de prevención de riesgos laborales.

La tabla 16 y Figura 11 de los resultados de la dimensión prevención de riesgos laborales, podemos mencionar que las categorías con mayores frecuencias son la escala Siempre y A Veces con un 34.43% y 20.0% respectivamente, y la categoría con menor frecuencia es la escala Nunca con un 14.29%.

Tabla 17.
Nivel de protección de la salud ocupacional

Escala	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	3	8,57
2	Casi Nunca	4	11,43
3	A Veces	6	17,14
4	Casi Siempre	4	11,43
5	Siempre	18	51,43
Total	Total	35	100,0

Fuente: Encuesta programa de seguridad y salud ocupacional

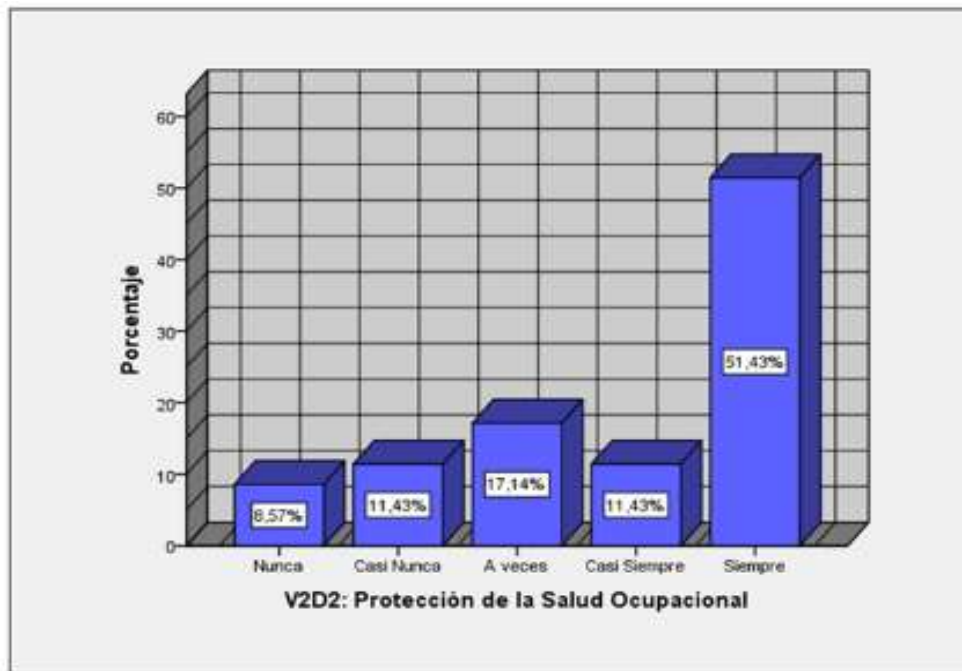


Figura 12. Nivel de protección de la salud ocupacional

La tabla 17 y Figura 12 de los resultados de la dimensión protección de la salud ocupacional, podemos mencionar que las categorías con mayores frecuencias son la escala Siempre y A Veces con un 51.43% y 17.14% respectivamente, y la categoría con menor frecuencia es la escala Nunca con un 8.57%.

Tabla 18.

Nivel de preparación de respuesta ante emergencias

Escala	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	3	8,6
2	Casi Nunca	2	5,7
3	A Veces	7	20,0
4	Casi Siempre	9	25,7
5	Siempre	14	40,0
Total	Total	35	100,0

Fuente: Encuesta programa de seguridad y salud ocupacional.

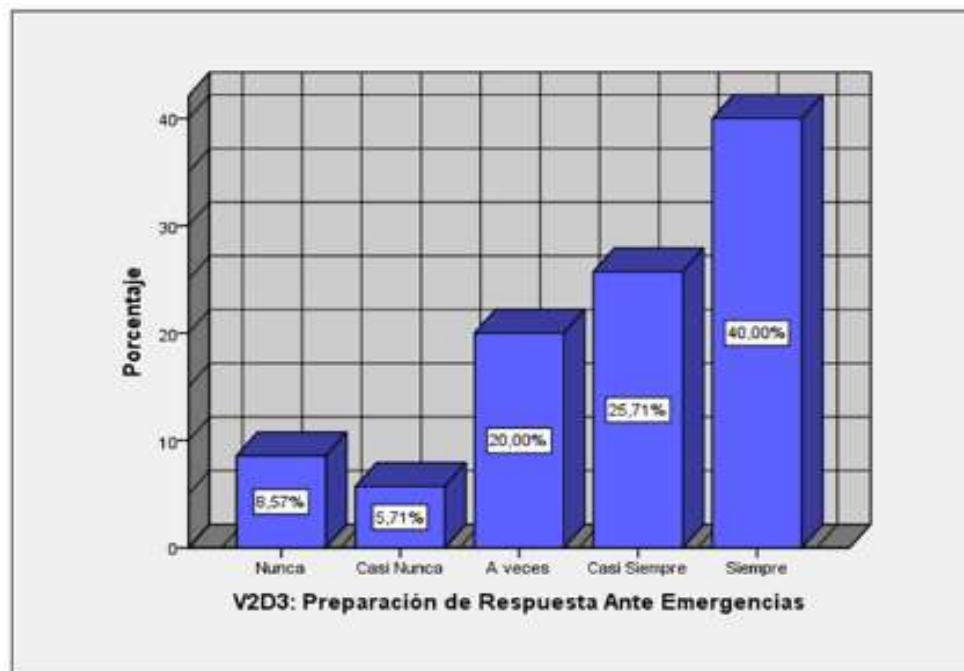


Figura 13. Nivel de preparación de respuesta ante emergencias.

La tabla 18 y Figura 13 de los resultados de la dimensión preparación de respuesta ante emergencias, podemos mencionar que las categorías con mayores frecuencias son la escala Siempre y Casi Siempre con un 40.0% y 25.71% respectivamente, y la categoría con menor frecuencia es la escala Casi Nunca con un 5.71%.

3.2. Estadística correlacional

Hipótesis general

Hipótesis Nula (H_0). No existe relación significativa entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional, en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Hipótesis Alternativa (H_1). Existe relación significativa entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional, en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Tabla 19.

Correlación entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional

Correlaciones				
			Cultura preventiva	Programa de seguridad y salud ocupacional
Rho de Spearman	Cultura preventiva	Coefficiente de correlación	1.000	,851 ^{***}
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Programa de seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,851 ^{**}	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla 19 muestra que el coeficiente de correlación tuvo el valor de $Rho = 0.851$ demostrando que existe **correlación positiva muy fuerte** entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específico 1

Hipótesis Nula (H₀). No existe relación significativa entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales, en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Hipótesis Alternativa (H₁). Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales, en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Tabla 20.

Correlación entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales

		Correlaciones		
		Cultura preventiva	Prevención de riesgos laborales	
Rho de Spearman Cultura preventiva	Coefficiente de correlación	1.000	,823**	
	Sig. (bilateral)		0.000	
	N	35	35	
Prevención de riesgos laborales	Coefficiente de correlación	,823**	1.000	
	Sig. (bilateral)	0.000		
	N	35	35	

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla 20 muestra que el coeficiente de correlación tuvo el valor de $Rho = 0.823$ demostrando que existe **correlación positiva muy fuerte** entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específico 2

Hipótesis Nula (H₀). No existe relación significativa entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional, en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Hipótesis Alternativa (H₁). Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional, en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Tabla 21.

Correlación entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional

		Correlaciones		
			Cultura preventiva	Protección de la salud ocupacional
Rho de Spearman Cultura preventiva	Coefficiente de correlación		1.000	,789 ^{**}
	Sig. (bilateral)			0.000
	N		35	35
Protección de la salud ocupacional	Coefficiente de correlación		,789 ^{**}	1.000
	Sig. (bilateral)		0.000	
	N		35	35

^{**}. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

La tabla 21 muestra que el coeficiente de correlación tuvo el valor de $Rho = 0.789$ demostrando que existe **correlación positiva muy fuerte** entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específico 3

Hipótesis Nula (H₀). No existe relación significativa entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias, en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Hipótesis Alternativa (H₁). Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias, en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.

Tabla 22.

Correlación entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias

		Correlaciones		
			Cultura preventiva	Preparación de respuesta ante emergencias
Rho de Spearman	Cultura preventiva	Coefficiente de correlación	1.000	,814**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Preparación de respuesta ante emergencias	Coefficiente de correlación	,814**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Fuente: Elaboración propia

La tabla 22 muestra que el coeficiente de correlación tuvo el valor de $Rho = 0.814$ demostrando que existe **correlación positiva muy fuerte** entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En el presente estudio: “Cultura preventiva y su impacto en el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020”, los hallados guardan relación con el procesamiento de los datos a través de los cuestionarios empleados.

4.1. Discusión

En cuanto a la Hipótesis General, “Existe una relación significativa entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020”. Según resultados de la hipótesis general, el coeficiente de Rho Spearman es 0.851 demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional. Nuestros resultados son avalados por Segovia (2018), donde concluyo que los resultados obtenidos nos permiten demostrar la hipótesis planteada, siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman = 0.804, existiendo una relación directa y positiva alta entre la Cultura preventiva y la Gestión de la Seguridad. Por lo cual podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

En cuanto a la Hipótesis Especifica 1, “Existe una relación significativa entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020”. Según resultados de la hipótesis específica 1, el coeficiente de Rho Spearman es 0.821 demostrando que existe una correlación positiva considerable entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales. Nuestro resultados son avalados por Cauna (2021) quien determinó en su investigación que el coeficiente Rho de Spearman tiene el valor de 0.798 por lo que concluyó que la cultura de seguridad influye positiva y significativamente en la prevención de los riesgos laborales, también guardan relación con Calixto (2019), quien concluyó

que al determinar el porcentaje de correlación entre ambas variables resultó que el Rho de Spearman 0.526, se ubica en la región de rechazo, entonces rechazamos la H_0 de manera que aceptamos la H_1 , a un nivel de significancia del 5%; es decir, la Cultura se Seguridad se relaciona con la Prevención de Accidentes en la Construcción. Por lo cual podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

En cuanto a la Hipótesis Especifica 2, “Existe una relación significativa entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020”. Según resultados de la hipótesis específica 2, el coeficiente de Rho Spearman es 0.789 demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional. Nuestro resultado se tiene relación con Alva (2018), donde concluyo que el coeficiente de Rho de Spearman tiene el valor de 0.430, una significancia de 0.028 que es menor al parámetro teórico que es 0.05 lo que nos permite afirmar que la hipótesis alterna se cumple entonces; la Salud Ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral. Por lo cual podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

En cuanto a la Hipótesis Especifica 3, “Existe una relación significativa entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020”. Según resultados de la hipótesis específica 3, el coeficiente de Rho Spearman es 0.814 demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias. Así mismo, la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Nuestro resultado tiene relación con Vargas (2019), donde concluyó que la Gestión de Riesgos se relaciona directa (Rho=0.699) y significativamente ($p=0.000$) con la prevención de daños y pérdidas, se acepta la

hipótesis alterna y la relación es moderada. Por lo cual podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

4.2. Conclusiones

4.2.1. Cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional

Se aporta evidencia empírica a favor de la **hipótesis principal**; a mayores niveles de cultura preventiva corresponden mayores niveles del programa de seguridad y salud ocupacional ya que existe una relación **positiva muy fuerte** entre la **cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional** en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima 2020”, por los siguientes motivos:

- Existe asociación positiva considerable entre cultura preventiva y prevención de riesgos laborales.
- Existe asociación positiva muy fuerte entre cultura preventiva y protección de la salud ocupacional.
- Existe asociación positiva muy fuerte entre cultura preventiva y preparación de respuesta ante emergencia.

4.2.2. Cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales

La segunda conclusión dado que se aporta evidencia empírica a favor de la **primera hipótesis secundaria** de la presente investigación, dado que existe una relación **positiva muy fuerte** entre la **cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales** en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima 2020”.

4.2.3. Cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional

La tercera conclusión de la presente investigación es que se aporta evidencia empírica a favor de la **segunda hipótesis secundaria** de la presente investigación, dado que existe una relación **positiva muy fuerte** entre la **cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional** en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima 2020”.

4.2.4. Cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias

La cuarta conclusión de la presente investigación es que se aporta evidencia empírica a favor de la **tercera hipótesis secundaria** de la presente investigación, dado que existe una relación **positiva muy fuerte** entre la **cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias** en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima 2020”.

4.3. Limitaciones

En el desarrollo de la presente investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

- La presente investigación se centra en una empresa del sector construcción con sede en la ciudad de Lima, por la cual, la investigación está dirigida principalmente al personal administrativo.
- En este estudio, los criterios de selección de la muestra son deliberados, en los que se selecciona el número total de personal administrativo en la sede de la empresa.
- En este estudio, la definición conceptual se basa en la legislación peruana; Ley N°29783, “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”, modificada por la Ley N°30222 y el Decreto supremo N° 005-2012-TR, “Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, modificado por los Decretos Supremos N°006-2014-TR y 016-2016-TR”.

REFERENCIAS

- Alva Rodriguez, J. F. (2018). La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic - La Libertad - 2015. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2401>
- Arévalo Sarrate, C., Jaén Sánchez, A. (2018). Manual Técnico Sobre Cultura Preventiva en la Empresa: Métodos de Evaluación y Mejora. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (1ª ed). Recuperado de: <https://docplayer.es/142647784-Manual-tecnico-sobre-cultura-preventiva-en-la-empresa-metodos-de-evaluacion-y-mejora.html>
- Arevalo y Sanchez (2018). Cultura preventiva en la empresa: métodos de evaluación y mejora. Fundación Agustín de Betancourt de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en: <https://docplayer.es/142647784-Manual-tecnico-sobre-cultura-preventiva-en-la-empresa-metodos-de-evaluacion-y-mejora.html>
- Bestratén M., et., al (2011) Seguridad en el trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Servicio de Ediciones y Publicaciones – INSHT. <https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Caballero Rodríguez, T. (2002). La cultura preventiva: premisa de una educación de la conducta en sociedad. Santiago, (98), 60+. Recuperado de <https://go.gale.com/ps/anonymous?id=GALE%7CA146633572&sid=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=00489115&p=IFME&sw=w>
- Castro Delgado, V.L. (2016). Propuesta de un programa de seguridad y salud en el trabajo basado en el estudio de riesgos disergonómicos para mejorar la productividad económica de los

docentes de la facultad de ingeniería de USAT (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de: http://54.165.197.99/bitstream/20.500.12423/570/1/TM_Castro_Delgado_VanessaLizet.pdf

Cauna Quispe, C. E. (2021). Cultura de seguridad y la prevención de los riesgos laborales en las empresas constructoras de la ciudad de Tacna, año 2017. Recuperado de: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4315>

Cobos Sánchez, D., Perez Perez, I., Reyes Costales, E. (2011). La visión sobre los riesgos laborales y la cultura preventiva de los estudiantes universitarios: un estudio exploratorio en la Universidad Pablo de Olavide. Bordon Revsta de Pedagogia. Vol 63. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3712055>

Escurra Mayaute, L.M. (1988). Cuantificación de la validez de contenido por criterio de jueces. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6123333>

George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4zj3DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=George+%26+Mallery.&ots=VtRi8_YkSa&sig=XpwjYPj_1H8GopvxozVFI7TTP0w#v=onepage&q=George%20%26%20Mallery.&f=false

Hernández, Fernández & Baptista (2014). Metodología de investigación. Sexta edición. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. de C.V. México. Disponible en: https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

- Hugo Hernández, H. Monterrosa, F. Muñoz D. (2017). Cultura de prevención para la seguridad y salud en el trabajo en el ámbito colombiano (Tesis de pregrado). Universidad Libre Seccional. Barranquilla, Colombia. Recuperado de: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/advocatus/article/view/889/689>
- IAPRL (2013). Curso de Formación para Agentes Promotores de Transferencia (APT) en Cultura Preventiva. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL). Erga.log Coop. V. Recuperado de: <https://www.juntadeandalucia.es/empleoformacionytrabajoautonomo/webiapr/cultura-preventiva>
- INSHT (2020) Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo-Programas de seguridad. (1ª ed). Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac>
- K. Mearns, S. W. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 641-680. Recuperado de [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(02\)00011-5](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(02)00011-5).
- Ledesma, R., Molina Ibañez, G., Valero Mora, P. (2002) Análisis de consistencia interna mediante Alfa de Cronbach: un programa basado en gráficos dinámicos. Recuperado de: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=%22S1413-82712002000200003%22&script=sci_arttext
- López Roldán, P. Fachelli, S. (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa. Universidad Autónoma de Barcelona. Creative Commons 1ra ed. Recuperado de: https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2015/129382/metinvsoccuan_presentacioa2015.pdf

- Malgorzata Mileczarek, N. &. (2004). The Relationship Between Workers’ Safety Culture and Accidents, Near Accidents and Health Problems. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 25-33. Recuperado de <https://doi.org/10.1080/10803548.2004.11076592>
- Manuel Parra (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Copyright © Organización Internacional del Trabajo. (1ª ed.). Recuperado de: <http://www.edpcollege.info/ebooks-pdf/ser009.pdf>
- Marín Blandón, M.A., Pico Merchán, M.E. (2004). Fundamentos de salud ocupacional. (1ª ed). Colombia: Universidad de Caldas. Centro editorial. Recuperado de: <http://biblio.ucaldas.edu.co:8000/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=21706>
- Méndez, E., Figueredo, C., et al. (2011). Cultura preventiva del riesgo laboral del docente universitario. *Multiciencias*, vol. 11, núm. 1. Universidad del Zulia. Venezuela. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/904/90418851006.pdf>
- MINTRA (2011). Guía de respuesta ante emergencias. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Creative Commons CCO (1ª ed.). Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/315765/Gu%C3%ADa_de_respuesta_ante_emergencias.pdf
- MINTRA (2012). Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6ECFA92B04286AC505257E2800580EA2/\\$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_005_25_04_2012.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/6ECFA92B04286AC505257E2800580EA2/$FILE/2_DECRETO_SUPREMO_005_25_04_2012.pdf)
- MINTRA 2018. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021. Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. 1ra. Edición -Marzo 2018.

Disponible en:

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf

MINTRA 2020. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. BOLETÍN ESTADÍSTICO MENSUAL. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. N° 3- Año 09 - Edición Marzo 2020. Disponible en: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/694098/Bolet%C3%ADn_Notificaciones_marzo_2020.pdf

Mondragón Barrera1, M.A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, Vol. 8. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>

OIT 2014. Organización internacional del trabajo. Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención. Página oficial. Consultado 20 junio 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

OPS (2015). Salud de los Trabajadores. Pan American Health Organization. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

OIT 2015. Organización internacional del trabajo. La construcción: Un trabajo peligroso. Página oficial. Consultado 10 junio 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/hazardous-work/WCMS_356582/lang--es/index.htm

- OIT 2019. Organización internacional del trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2019 Primera edición (2019). Página oficial. Consultado 10 junio 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- OIT 2020. Organización internacional del trabajo. Página oficial. Consultado 10 junio 2020. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Pedrosa, Juarros, Robles, Basteiro, García, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas Psychologica*, 14(1), Universidad de Oviedo, España. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14n1/v14n1a21.pdf>
- Queipo Chiquinquirá, Y. (2018). Beneficios del clima organizacional en la cultura preventiva de accidentes y enfermedades ocupacionales. *Revista de publicaciones científicas y académicas*. Vol 1. Recuperado de: <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/2>
- Ramírez Cavassa, C. 2007. *Seguridad Industrial: Un enfoque integral*. (2a ed). México: Limusa S.A. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=jDgUQb_V6PsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false
- Sánchez, A. Villalobos, F. Cirujano, C. (2007). *Manual de gestión de prevención de riesgos laborales*. (n.º 61). Madrid, España. Diseño y fotomecánica: DiScript, S. L. Recuperado de: <https://docplayer.es/8451683-Manual-de-gestion-de-prevencion-de-riesgos->

laborales-angel-luis-sanchez-iglesias-fernando-villalobos-cabrera-antonio-cirujano-
gonzalez.html

Santiago Collado, L. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. Revista de Dirección y Administración de Empresas. Número 15. Recuperado de: https://www.ehu.eus/documents/2069587/2113963/15_7.pdf

Segovia Quin, R. (2018). La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho – 2017. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2030>

Vargas Torres, M. Á. (2019). Gestión de riesgos y cultura preventiva en la asociación Casa Huerta Santa Cruz de Mayo Huaycán, 2019. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39817>

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario “Cultura Preventiva”

Estimado colaborador, Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

EDAD GENERO EMPLEADO DIRECTO Si No

Marque con un aspa (X), la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

Ítems		Valoración				
POLÍTICAS DE EMPRESA		1	2	3	4	5
1	La empresa establece lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales.					
2	La empresa hace sentir a los trabajadores, que son respaldados, atendidos y escuchados.					
3	La empresa es responsable de una producción segura, cumpliendo con la legislación y normas vigentes.					
4	La empresa garantiza que se adopten las medidas necesarias en gestión de riesgos a fin de evitar pérdidas.					
5	La empresa adquiere herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad.					
ACTITUD COLECTIVA		1	2	3	4	5
6	Los trabajadores presentan un compromiso colectivo: Implicación, corresponsabilidad y cooperación.					
7	Los trabajadores cuentan con una conciencia de riesgos laborales.					
8	Los trabajadores mantienen un aprendizaje colectivo: Nos ayudamos, hablamos de seguridad, aprendemos de las faltas, etc.					
9	Los trabajadores tienen confianza en la prevención de riesgos.					
10	Los trabajadores cumplen estrictamente con el respeto a las normas, procedimientos y estándares de seguridad.					

Anexo 2. Cuestionario “Programa de Seguridad y Salud Ocupacional”

Estimado colaborador, Esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

EDAD GENERO EMPLEADO DIRECTO Si No

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas.

1	Nunca	2	Casi Nunca	3	A veces	4	Casi siempre	5	Siempre
---	-------	---	------------	---	---------	---	--------------	---	---------

Ítems		Valoración				
PREVECIÓN DE RIESGOS LABORALES		1	2	3	4	5
11	Los trabajadores conocen los documentos de gestión de seguridad ocupacional.					
12	La empresa realiza inspecciones de seguridad, verificando las condiciones y ambientes laborales.					
13	La empresa desarrolla campañas de seguridad: cuidado de manos, exposición a la línea de fuego, uso adecuado de EPP.					
14	La empresa realiza el cierre de investigación de accidentes implementando medidas correctivas, para evitar su recurrencia.					
15	La empresa periódicamente realiza caminatas gerenciales de riesgos laborales.					
PROTECCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL		1	2	3	4	5
16	Los trabajadores conocen los documentos de gestión de salud ocupacional.					
17	La empresa realiza el cumplimiento del programa de salud ocupacional: exámenes médicos de ingreso, anual y retiro.					
18	La empresa realiza el seguimiento a los casos médicos detectados (observaciones de ingreso).					
19	La empresa realiza el cumplimiento del monitoreo ocupacional: Físico, Químico Biológico, Ergonómico y Psicosocial.					
20	La empresa ejecuta campañas de salud ocupacional: Alimentación sana, Higiene de manos, Manejo del estrés.					
PREPARACIÓN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS		1	2	3	4	5
21	Los trabajadores conocen los documentos del plan de respuesta ante emergencias.					
22	La empresa tiene conformada brigada de rescate, extinción de fuego, emergencias ambientales.					
23	Los trabajadores están capacitados en respuestas ante emergencias: desastres, rutas de evacuación, sismos.					
24	La empresa cumple con el programa de simulacros: desastres naturales, rutas de evacuación, que hacer frente a sismos, etc.					
25	La empresa cuenta con equipos de emergencia: estación de emergencia, equipos de extinción de fuego, kit ambiental.					

Anexo 3. Matriz de consistencia

Título: Cultura preventiva y su impacto en el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de la empresa del sector construcción, Lima, 2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020?	Determinar el nivel de relación entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud en el trabajo en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.	Existe relación significativa entre la cultura preventiva y el programa de seguridad y salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020.	V1. Cultura preventiva	Políticas de empresa.	Liderazgo y Compromiso.	Tipo: aplicada – descriptiva correlacional	
					Política de puertas abiertas.		
					Producción segura.		
					Gestión efectiva de los riesgos.		
					Diseño de trabajos seguros.		
			Actitud colectiva	Compromiso colectivo.	No experimental – Transversal		
				Conciencia de riesgo.			
				Aprendizaje colectivo.			
				Confianza en la prevención.			
				Respeto a las normas.			
V2. Programa de seguridad y salud ocupacional.	Prevenición de riesgos laborales.	Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores administrativos de una empresa del sector	Gestión de seguridad ocupacional.	Inspección de seguridad laboral.		Diseño: No experimental – Transversal	
							Desarrollo de campañas se seguridad.
							Enfoque: Cualitativo
• ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores administrativos de una empresa del sector	• Determinar el nivel de relación entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores administrativos de una empresa del sector	• Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores administrativos de una empresa del sector	Gestión de seguridad ocupacional.	Inspección de seguridad laboral.			Método: Deductivo.
					Método: Deductivo.		

<p>construcción, Lima-2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020? • ¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020? 	<p>construcción, Lima-2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de relación entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020. • Establecer el nivel de relación entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020. 	<p>construcción, Lima-2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la protección de la salud ocupacional en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020. • Existe relación significativa entre la cultura preventiva y la preparación de respuesta ante emergencias en los trabajadores administrativos de una empresa del sector construcción, Lima-2020. 	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1289 191 1495 367"></td> <td data-bbox="1495 191 1730 297">Investigación de accidentes e incidentes.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 297 1495 367"></td> <td data-bbox="1495 297 1730 367">Caminata gerencial laboral.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 367 1495 724">Protección de la salud ocupacional.</td> <td data-bbox="1495 367 1730 440">Gestión de salud ocupacional.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 440 1495 724"></td> <td data-bbox="1495 440 1730 513">Programa de salud ocupacional.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 513 1495 724"></td> <td data-bbox="1495 513 1730 586">Casos médicos detectados.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 586 1495 724"></td> <td data-bbox="1495 586 1730 659">Monitoreo ocupacional.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 659 1495 724"></td> <td data-bbox="1495 659 1730 724">Campañas de salud ocupacional.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 724 1495 1179">Preparación de respuesta ante emergencias.</td> <td data-bbox="1495 724 1730 797">Plan de contingencias.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 797 1495 1179"></td> <td data-bbox="1495 797 1730 902">Conformación de brigadas de emergencias.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 902 1495 1179"></td> <td data-bbox="1495 902 1730 1008">Capacitación en respuesta de emergencias.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 1008 1495 1179"></td> <td data-bbox="1495 1008 1730 1081">Programa de simulacros.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1289 1081 1495 1179"></td> <td data-bbox="1495 1081 1730 1179">Inspección de equipos de emergencia.</td> </tr> </table>		Investigación de accidentes e incidentes.		Caminata gerencial laboral.	Protección de la salud ocupacional.	Gestión de salud ocupacional.		Programa de salud ocupacional.		Casos médicos detectados.		Monitoreo ocupacional.		Campañas de salud ocupacional.	Preparación de respuesta ante emergencias.	Plan de contingencias.		Conformación de brigadas de emergencias.		Capacitación en respuesta de emergencias.		Programa de simulacros.		Inspección de equipos de emergencia.
	Investigación de accidentes e incidentes.																										
	Caminata gerencial laboral.																										
Protección de la salud ocupacional.	Gestión de salud ocupacional.																										
	Programa de salud ocupacional.																										
	Casos médicos detectados.																										
	Monitoreo ocupacional.																										
	Campañas de salud ocupacional.																										
Preparación de respuesta ante emergencias.	Plan de contingencias.																										
	Conformación de brigadas de emergencias.																										
	Capacitación en respuesta de emergencias.																										
	Programa de simulacros.																										
	Inspección de equipos de emergencia.																										

Anexo 4. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	CATEGORÍAS
Variable 1. Cultura Preventiva	Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento en materia de prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización (D.S. N° 005-2012-TR).	La empresa a través de la alta gerencia está comprometida con la promoción de la cultura preventiva, implementando políticas, provisión de recursos financieros y humanos. Por otro lado, los empleados también están comprometidos con la cultura de seguridad, mostrando una actitud colectiva.	Políticas de la empresa.	Liderazgo y Compromiso.	La empresa establece lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales.	Escala: Ordinal Índice: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Política de puertas abiertas.	La empresa hace sentir a los trabajadores, que son respaldados, atendidos y escuchados.	
				Producción segura.	La empresa es responsable de una producción segura, cumpliendo con la legislación y normas vigentes.	
				Gestión efectiva de los riesgos.	La empresa garantiza que se adopten las medidas necesarias en gestión de riesgos a fin de evitar pérdidas.	
				Diseño de trabajos seguros.	La empresa adquiere herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad.	
			Actitud colectiva	Compromiso colectivo.	Los trabajadores presentan un compromiso colectivo: Implicación, corresponsabilidad y cooperación.	Escala: Ordinal Índice: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
				Conciencia de riesgo.	Los trabajadores cuentan con una conciencia de riesgos laborales.	
				Aprendizaje colectivo.	Los trabajadores mantienen un aprendizaje colectivo: Nos ayudamos, hablamos de seguridad, aprendemos de las faltas, etc.	
				Confianza en la prevención.	Los trabajadores tienen confianza en la prevención de riesgos.	
				Respeto a las normas.	Los trabajadores cumplen estrictamente a las normas, procedimientos y estándares de seguridad.	

<p>Variable 2. Programa de Seguridad y Salud Ocupacional (Programa SSO).</p> <p>Conjunto de actividades de prevención en seguridad y salud en el trabajo que establece la organización, servicio o empresa para ejecutar a lo largo de un año. (D.S. N° 005-2012-TR).</p> <p>La empresa a través de su área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, establece un plan anual de seguridad y salud ocupacional, este documento establece lineamientos para la gestión eficiente de la prevención de riesgos laborales, protección de la salud ocupacional y la preparación de respuesta ante emergencias.</p>	<p>Prevención de riesgos laborales.</p>	<p>Gestión de seguridad ocupacional.</p>	<p>de Los trabajadores conocen los documentos de gestión de seguridad ocupacional.</p>	<p>Escala: Ordinal</p> <p>Índice: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5</p>	
		<p>Inspección de seguridad laboral.</p>	<p>de La empresa realiza inspecciones de seguridad, verificando las condiciones y ambientes laborales.</p>		
		<p>Desarrollo de campañas de seguridad.</p>	<p>de La empresa desarrolla campañas de seguridad: cuidado de manos, exposición a la línea de fuego, uso adecuado de EPP.</p>		
		<p>Investigación de accidentes e incidentes.</p>	<p>de La empresa realiza el cierre de investigación de accidentes implementando medidas correctivas, para evitar su recurrencia.</p>		
		<p>Caminata gerencial laboral.</p>	<p>de La empresa periódicamente realiza caminatas gerenciales de riesgos laborales.</p>		
		<p>Protección de la salud ocupacional.</p>	<p>Gestión de salud ocupacional.</p>		<p>Los trabajadores conocen los documentos de gestión de salud ocupacional.</p>
			<p>Programa de salud ocupacional.</p>		<p>La empresa realiza el cumplimiento del programa de salud ocupacional: exámenes médicos de ingreso, anual y retiro.</p>
			<p>Casos médicos detectados.</p>		<p>La empresa realiza el seguimiento a los casos médicos detectados (observaciones de ingreso).</p>
			<p>Monitoreo ocupacional.</p>		<p>La empresa realiza el cumplimiento del monitoreo ocupacional: Físico, Químico Biológico, Ergonómico y Psicosocial.</p>
			<p>Campañas de salud ocupacional.</p>		<p>La empresa ejecuta campañas de salud ocupacional: Alimentación sana, Higiene de manos, Manejo del estrés.</p>

Preparación de respuesta ante emergencias.	Plan de contingencias.	Los trabajadores conocen los documentos del plan de respuesta ante emergencias.	Escala: Ordinal Índice: Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
	Conformación de brigadas de emergencias.	La empresa tiene conformada brigada de rescate, extinción de fuego, emergencias ambientales.	
	Capacitación en respuesta de emergencias.	Los trabajadores están capacitados en respuestas ante emergencias: desastres, rutas de evacuación, sismos.	
	Programa de simulacros.	La empresa cumple con el programa de simulacros: desastres naturales, rutas de evacuación, que hacer frente a sismos, etc.	
	Inspección de equipos de emergencia.	La empresa cuenta con equipos de emergencia: estación de emergencia, equipos de extinción de fuego, kit ambiental.	

Anexo 5. Prueba de normalidad “Cultura Preventiva”

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra											
		Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 9	Ítem 10
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4.69	4.31	4.54	4.49	4.63	4.23	3.91	4.09	4.11	4.14
	Desviación estándar	.583	.676	.611	.702	.490	.770	.853	.818	.900	.772
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.448	.273	.373	.368	.404	.242	.201	.240	.278	.255
	Positivo	.295	.250	.227	.232	.272	.217	.201	.194	.179	.231
	Negativo	-.448	-.273	-.373	-.368	-.404	-.242	-.197	-.240	-.278	-.255
Estadístico de prueba		.448	.273	.373	.368	.404	.242	.201	.240	.278	.255
Sig. asintótica (bilateral)		,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,001^c	,000^c	,000^c	,000^c
<p>a. La distribución de prueba es normal.</p> <p>b. Se calcula a partir de datos.</p> <p>c. Corrección de significación de Lilliefors.</p>											

Anexo 6. Prueba de normalidad “Programa de Seguridad y Salud Ocupacional”

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra																
		Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13	Ítem 14	Ítem 15	Ítem 16	Ítem 17	Ítem 18	Ítem 19	Ítem 20	Ítem 21	Ítem 22	Ítem 23	Ítem 24	Ítem 25
N		35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4.17	4.51	4.40	4.66	4.31	4.31	4.66	4.49	4.14	3.97	4.11	4.57	4.43	4.37	4.71
	Desviación estándar	.618	.562	.651	.539	.631	.583	.591	.781	1.004	1.098	.832	.655	.739	.690	.519
Máximas diferencias extremas	Absoluta	.324	.349	.307	.423	.291	.334	.433	.402	.318	.226	.228	.401	.323	.305	.452
	Positivo	.324	.277	.245	.262	.291	.334	.281	.255	.197	.174	.183	.256	.220	.219	.291
	Negativo	-.276	-.349	-.307	-.423	-.261	-.252	-.433	-.402	-.318	-.226	-.228	-.401	-.323	-.305	-.452
Estadístico de prueba		.324	.349	.307	.423	.291	.334	.433	.402	.318	.226	.228	.401	.323	.305	.452
Sig. asintótica (bilateral)		,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c	,000^c
<p>a. La distribución de prueba es normal.</p> <p>b. Se calcula a partir de datos.</p> <p>c. Corrección de significación de Lilliefors.</p>																

Anexo 7. Prueba de Homoelasticidad

Prueba de muestra única						
	Valor de prueba = 0					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
La empresa establece lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales.	47,577	34	,000	4,686	4,49	4,89
La empresa hace sentir a los trabajadores, que son respaldados, atendidos y escuchados.	37,750	34	,000	4,314	4,08	4,55
La empresa es responsable de una producción segura, cumpliendo con la legislación y normas vigentes.	43,999	34	,000	4,543	4,33	4,75
La empresa garantiza que se adopten las medidas necesarias en gestión de riesgos a fin de evitar pérdidas.	37,817	34	,000	4,486	4,24	4,73
La empresa adquiere herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad.	55,856	34	,000	4,629	4,46	4,80
Los trabajadores presentan un compromiso colectivo: Implicación, corresponsabilidad y cooperación.	32,479	34	,000	4,229	3,96	4,49
Los trabajadores cuentan con una conciencia de riesgos laborales.	27,146	34	,000	3,914	3,62	4,21
Los trabajadores mantienen un aprendizaje colectivo: Nos ayudamos, hablamos de seguridad, aprendemos de las faltas, etc.	29,554	34	,000	4,086	3,80	4,37
Los trabajadores tienen confianza en la prevención de riesgos.	27,044	34	,000	4,114	3,81	4,42
Los trabajadores cumplen estrictamente con el respeto a las normas, procedimientos y estándares de seguridad.	31,731	34	,000	4,143	3,88	4,41
Los trabajadores conocen los documentos de gestión de seguridad ocupacional.	39,954	34	,000	4,171	3,96	4,38
La empresa realiza inspecciones de seguridad, verificando las condiciones y ambientes laborales.	47,512	34	,000	4,514	4,32	4,71
La empresa desarrolla campañas de seguridad: cuidado de manos, exposición a la línea de fuego, uso adecuado de EPP.	39,999	34	,000	4,400	4,18	4,62

La empresa realiza el cierre de investigación de accidentes implementando medidas correctivas, para evitar su recurrencia.	51,096	34	,000	4,657	4,47	4,84
La empresa periódicamente realiza caminatas gerenciales de riesgos laborales.	40,441	34	,000	4,314	4,10	4,53
Los trabajadores conocen los documentos de gestión de salud ocupacional.	43,805	34	,000	4,314	4,11	4,51
La empresa realiza el cumplimiento del programa de salud ocupacional: exámenes médicos de ingreso, anual y retiro.	46,599	34	,000	4,657	4,45	4,86
La empresa realiza el seguimiento a los casos médicos detectados (observaciones de ingreso).	33,976	34	,000	4,486	4,22	4,75
La empresa realiza el cumplimiento del monitoreo ocupacional: Físico, Químico Biológico, Ergonómico y Psicosocial.	24,407	34	,000	4,143	3,80	4,49
La empresa ejecuta campañas de salud ocupacional: Alimentación sana, Higiene de manos, Manejo del estrés.	21,403	34	,000	3,971	3,59	4,35
Los trabajadores conocen los documentos del plan de respuesta ante emergencias.	29,251	34	,000	4,114	3,83	4,40
La empresa tiene conformada brigada de rescate, extinción de fuego, emergencias ambientales.	41,312	34	,000	4,571	4,35	4,80
Los trabajadores están capacitados en respuestas ante emergencias: desastres, rutas de evacuación, sismos.	35,450	34	,000	4,429	4,17	4,68
La empresa cumple con el programa de simulacros: desastres naturales, rutas de evacuación, que hacer frente a sismos, etc.	37,499	34	,000	4,371	4,13	4,61
La empresa cuenta con equipos de emergencia: estación de emergencia, equipos de extinción de fuego, kit ambiental.	53,783	34	,000	4,714	4,54	4,89

Anexo 8. Contrastes de hipótesis

		Correlaciones	
		Cultura preventiva	Programa de seguridad y salud ocupacional
Rho de Spearman Cultura preventiva	Coefficiente de correlación	1.000	,851**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Programa de seguridad y salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,851**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

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

		Correlaciones	
		Cultura preventiva	Preparación de respuesta ante emergencias
Rho de Spearman Cultura preventiva	Coefficiente de correlación	1.000	,814**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Preparación de respuesta ante emergencias	Coefficiente de correlación	,814**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

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

		Correlaciones	
		Cultura preventiva	Protección de la salud ocupacional
Rho de Spearman Cultura preventiva	Coefficiente de correlación	1.000	,789**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	35	35
Protección de la salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,789**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	35	35

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

		Correlaciones		
			Cultura preventiva	Preparación de respuesta ante emergencias
Rho de Spearman	Cultura preventiva	Coefficiente de correlación	1.000	,814**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	35	35
	Preparación de respuesta ante emergencias	Coefficiente de correlación	,814**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	35	35

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

Correlaciones entre las dimensiones de cada variable							
			Políticas de empresa	Actitud colectiva	Prevención de riesgos laborales	Protección de la salud ocupacional	Preparación de respuesta ante emergencias
Rho de Spearman	Políticas de empresa	Coefficiente de correlación	1.000	,824	,786	,747	,795
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000
		N	35	35	35	35	35
	Actitud colectiva	Coefficiente de correlación	,824**	1.000	,802**	,800**	,801**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000
		N	35	35	35	35	35
	Prevención de riesgos laborales	Coefficiente de correlación	,786**	,802**	1.000	,777**	,846**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
		N	35	35	35	35	35
	Protección de la salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,747**	,800**	,777**	1.000	,822**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
		N	35	35	35	35	35
	Preparación de respuesta ante emergencias	Coefficiente de correlación	,795**	,801**	,846**	,822**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
		N	35	35	35	35	35

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

Anexo 9. Evaluación del experto 1

INSTRUMENTO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Estimado experto:

Reciba mis cordiales saludos, la presente tiene por finalidad solicitar su valiosa colaboración con la validación del instrumento, usted evaluará cada ítem del cuestionario en cuanto a su claridad, coherencia y relevancia. En ese orden de ítems:

- Claridad: El grado en que el ítem es entendible, es conciso, claro y comprensible.
- Coherencia: El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo.
- Relevancia: El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la dimensión o componente.

El mismo será aplicado a un grupo de trabajadores administrativos de una Empresa del Sector Construcción, cuya sede central se encuentra ubicada en el distrito de San Isidro, Lima-Perú con el fin de determinar el grado de correlación entre la Cultura Preventiva y el Programa de seguridad y salud ocupacional, en razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación. A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con una “X” en las columnas “SI” o “NO” de cada pregunta correspondiente, y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación para poder mejorar el cuestionario en la columna de sugerencias.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA PREVENTIVA.

Dimensiones/Ítems		Claridad		Coherencia		Relevancia		Sugerencias
POLÍTICAS DE LA EMPRESA		SI	No	SI	No	SI	No	
1	La empresa establece lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales.	X		X		X		
2	La empresa hace sentir a los trabajadores, que son respaldados, atendidos y escuchados.	X		X		X		
3	La empresa es responsable de una producción segura, cumpliendo con la legislación y normas vigentes.	X		X		X		
4	La empresa garantiza que se adopten las medidas necesarias en gestión de riesgos a fin de evitar pérdidas.	X		X		X		
5	La empresa adquiere herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad.	X		X		X		
ACTITUD COLECTIVA		SI	No	SI	No	SI	No	Sugerencias
6	Los trabajadores presentan un compromiso colectivo: Implicación, corresponsabilidad y cooperación.	X		X		X		
7	Los trabajadores cuentan con una conciencia de riesgo: <i>No asumimos riesgos, No somos reactivos, etc.</i>		X		X		X	
8	Los trabajadores mantienen un aprendizaje colectivo: Nos ayudamos, hablamos de seguridad, aprendemos de las faltas, etc.	X		X		X		

9	Los trabajadores tienen confianza en la prevención: En la gestión de riesgos y en los prevencioncitas de riesgos.		X		X		X	
10	Los trabajadores cumplen estrictamente con el respeto a las normas, procedimientos y estándares de seguridad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Dimensiones/Ítems		Claridad		Coherencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PREVECIÓN DE RIESGOS LABORALES								
1	Los trabajadores conocen los documentos de gestión de seguridad ocupacional.	X		X		X		
2	La empresa realiza inspecciones de seguridad, verificando las condiciones y ambientes laborales.	X		X		X		
3	La empresa desarrolla campañas de seguridad: cuidado de manos, exposición a la línea de fuego, uso adecuado de EPP.	X		X		X		
4	La empresa realiza el cierre de investigación de accidentes implementando medidas correctivas, para evitar su recurrencia.	X		X		X		
5	La empresa periódicamente realiza caminatas gerenciales de riesgos laborales.	X		X		X		
PREVECIÓN DE SALUD OCUPACIONAL								
6	Los trabajadores conocen los documentos de gestión de salud ocupacional.	X		X		X		
7	La empresa realiza el cumplimiento del programa de salud ocupacional: exámenes médicos de ingreso, anual y retro.	X		X		X		
8	La empresa realiza el seguimiento a los casos médicos detectados (observaciones de ingreso).	X		X		X		
9	La empresa realiza el cumplimiento del monitoreo ocupacional: Físico, Químico Biológico, Ergonómico y Psicosocial.	X		X		X		
10	La empresa ejecuta campañas de salud ocupacional: Alimentación sana, Higiene de manos, Manejo del estrés.	X		X		X		
PREPARACIÓN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS								
11	Los trabajadores conocen los documentos del plan de respuesta ante emergencias.	X		X		X		
12	La empresa tiene conformada brigada de rescate, extinción de fuego, emergencias ambientales.	X		X		X		
13	Los trabajadores están capacitados en respuestas ante emergencias: desastres, rutas de evacuación, sismos.	X		X		X		
14	La empresa cumple con el programa de simulacros: desastres naturales, rutas de evacuación, que hacer frente a sismos, etc.	X		X		X		
15	La empresa cuenta con equipos de emergencia: estación de emergencia, equipos de extinción de fuego, kit ambiental.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir (x) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador: MARCIAL RENE ZUÑIGA MUÑOZ

DNI: 06105726

Especialidad del evaluador: INGENIERO INDUSTRIAL

Lima, 07 octubre del 2020


Firma del Expe:to

Anexo 10. Evaluación del experto 2

INSTRUMENTO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Estimado experto:

Reciba mis cordiales saludos, la presente tiene por finalidad solicitar su valiosa colaboración con la validación del instrumento, usted evaluará cada ítem del cuestionario en cuanto a su claridad, coherencia y relevancia. En ese orden de ítems:

- Claridad: El grado en que el ítem es entendible, es conciso, claro y comprensible.
- Coherencia: El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo.
- Relevancia: El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la dimensión o componente.

El mismo será aplicado a un grupo de trabajadores administrativos de una Empresa del Sector Construcción, cuya sede central se encuentra ubicada en el distrito de San Isidro, Lima-Perú con el fin de determinar el grado de correlación entre la Cultura Preventiva y el Programa de seguridad y salud ocupacional, en razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación. A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con una “X” en las columnas “SI” o “NO” de cada pregunta correspondiente, y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación para poder mejorar el cuestionario en la columna de sugerencias.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA PREVENTIVA.

Dimensiones/Ítems		Claridad		Coherencia		Relevancia		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
POLÍTICAS DE LA EMPRESA								
1	La empresa establece lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales.	X		X		X		
2	La empresa hace sentir a los trabajadores, que son respaldados, atendidos y escuchados.	X		X		X		
3	La empresa es responsable de una producción segura, cumpliendo con la legislación y normas vigentes.	X		X		X		
4	La empresa garantiza que se adopten las medidas necesarias en gestión de riesgos a fin de evitar pérdidas.	X		X		X		
5	La empresa adquiere herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad.	X		X		X		
ACTITUD COLECTIVA								
6	Los trabajadores presentan un compromiso colectivo: Implicación, corresponsabilidad y cooperación.	X		X		X		
7	Los trabajadores cuentan con una conciencia de riesgos laborales.	X		X		X		
8	Los trabajadores mantienen un aprendizaje colectivo: Nos ayudamos, hablamos de seguridad, aprendemos de las faltas, etc.	X		X		X		
9	Los trabajadores tienen confianza en la prevención de riesgos.	X		X		X		
10	Los trabajadores cumplen estrictamente con el respeto a las normas, procedimientos y estándares de seguridad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Dimensiones/Ítems		Claridad		Coherencia		Relevancia		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
PREVECIÓN DE RIESGOS LABORALES								
1	Los trabajadores conocen los documentos de gestión de seguridad ocupacional.	X		X		X		
2	La empresa realiza inspecciones de seguridad, verificando las condiciones y ambientes laborales.	X		X		X		
3	La empresa desarrolla campañas de seguridad: cuidado de manos, exposición a la línea de fuego, uso adecuado de EPP.	X		X		X		
4	La empresa realiza el cierre de investigación de accidentes implementando medidas correctivas, para evitar su recurrencia.	X		X		X		
5	La empresa periódicamente realiza caminatas gerenciales de riesgos laborales.	X		X		X		

PROTECCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
		6	Los trabajadores conocen los documentos de gestión de salud ocupacional.	X		X		
7	La empresa realiza el cumplimiento del programa de salud ocupacional: exámenes médicos de ingreso, anual y retiro.	X		X		X		
8	La empresa realiza el seguimiento a los casos médicos detectados (observaciones de ingreso).	X		X		X		
9	La empresa realiza el cumplimiento del monitoreo ocupacional: Físico, Químico Biológico, Ergonómico y Psicosocial.	X		X		X		
10	La empresa ejecuta campañas de salud ocupacional: Alimentación sana, Higiene de manos, Manejo del estrés.	X		X		X		
PREPARACIÓN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	Los trabajadores conocen los documentos del plan de respuesta ante emergencias.	X		X		X		
12	La empresa tiene conformada brigada de rescate, extinción de fuego, emergencias ambientales.	X		X		X		
13	Los trabajadores están capacitados en respuestas ante emergencias: desastres, rutas de evacuación, sismos.	X		X		X		
14	La empresa cumple con el programa de simulacros: desastres naturales, rutas de evacuación, que hacer frente a sismos, etc.	X		X		X		
15	La empresa cuenta con equipos de emergencia: estación de emergencia, equipos de extinción de fuego, kit ambiental.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador:
VIDAL RISCHMOLLER JULIO CÉSAR
DNI: 07401072
Especialidad del evaluador:
INGENIERO INDUSTRIAL

Lima, 8 de octubre del 2020



JULIO CESAR VIDAL RISCHMOLLER
INGENIERO INDUSTRIAL
Reg. CP N° 19682

Firma del Experto

Anexo 11. Evaluación del experto 3

INSTRUMENTO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Estimado experto:

Reciba mis cordiales saludos, la presente tiene por finalidad solicitar su valiosa colaboración con la validación del instrumento, usted evaluará cada ítem del cuestionario en cuanto a su claridad, coherencia y relevancia. En ese orden de ítems:

- Claridad: El grado en que el ítem es entendible, es conciso, claro y comprensible.
- Coherencia: El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo.
- Relevancia: El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la dimensión o componente.

El mismo será aplicado a un grupo de trabajadores administrativos de una Empresa del Sector Construcción, cuya sede central se encuentra ubicada en el distrito de San Isidro, Lima-Perú con el fin de determinar el grado de correlación entre la Cultura Preventiva y el Programa de seguridad y salud ocupacional, en razón a ello se le alcanza el instrumento motivo de evaluación y el presente formato que servirá para que usted pueda hacernos llegar sus apreciaciones para cada ítem del instrumento de investigación.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información válida, criterio requerido para toda investigación. A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con una “X” en las columnas “SI” o “NO” de cada pregunta correspondiente, y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación para poder mejorar el cuestionario en la columna de sugerencias.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA PREVENTIVA.

Dimensiones/Ítems		Claridad		Coherencia		Relevancia		Sugerencias
POLÍTICAS DE LA EMPRESA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	La empresa establece lineamientos para garantizar el liderazgo y compromiso en prevención de riesgos laborales.	X		X		X		
2	La empresa hace sentir a los trabajadores, que son respaldados, atendidos y escuchados.	X		X		X		
3	La empresa es responsable de una producción segura, cumpliendo con la legislación y normas vigentes.	X		X		X		
4	La empresa garantiza que se adopten las medidas necesarias en gestión de riesgos a fin de evitar pérdidas.	X		X		X		
5	La empresa adquiere herramientas, equipos y maquinarias que cumplan con los estándares de seguridad.	X		X		X		
ACTITUD COLECTIVA		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
6	Los trabajadores presentan un compromiso colectivo: Implicación, corresponsabilidad y cooperación.	X		X		X		
7	Los trabajadores cuentan con una conciencia de riesgos laborales.	X		X		X		
8	Los trabajadores mantienen un aprendizaje colectivo: Nos ayudamos, hablamos de seguridad, aprendemos de las faltas, etc.	X		X		X		
9	Los trabajadores tienen confianza en la prevención de riesgos.	X		X		X		
10	Los trabajadores cumplen estrictamente con el respeto a las normas, procedimientos y estándares de seguridad.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL PROGRAMA DE SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Dimensiones/Ítems		Claridad		Coherencia		Relevancia		Sugerencias
PREVECIÓN DE RIESGOS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Los trabajadores conocen los documentos de gestión de seguridad ocupacional.		X		X		X	Cambiar documentos por normas.
2	La empresa realiza inspecciones de seguridad, verificando las condiciones y ambientes laborales.		X		X		X	La empresa a través del área de SST.
3	La empresa desarrolla campañas de seguridad: cuidado de manos, exposición a la línea de fuego, uso adecuado de EPP.	X		X		X		
4	La empresa realiza el cierre de investigación de accidentes implementando medidas correctivas, para evitar su recurrencia.	X		X		X		
5	La empresa periódicamente realiza caminatas gerenciales de riesgos laborales.		X		X		X	La alta dirección

PROTECCIÓN DE LA SALUD OCUPACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
6	Los trabajadores conocen los documentos de gestión de salud ocupacional.		X		X		X	Cambiar documentos por normas.
7	La empresa realiza el cumplimiento del programa de salud ocupacional: exámenes médicos de ingreso, anual y retiro.	X		X		X		
8	La empresa realiza el seguimiento a los casos médicos detectados (observaciones de ingreso).	X		X		X		
9	La empresa realiza el cumplimiento del monitoreo ocupacional: Físico, Químico Biológico, Ergonómico y Psicosocial.	X		X		X		
10	La empresa ejecuta campañas de salud ocupacional: Alimentación sana, Higiene de manos, Manejo del estrés.	X		X		X		
PREPARACIÓN DE RESPUESTA ANTE EMERGENCIAS		Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
11	Los trabajadores conocen los documentos del plan de respuesta ante emergencias.		X		X		X	Cambiar documentos por normas.
12	La empresa tiene conformada brigada de rescate, extinción de fuego, emergencias ambientales.	X		X		X		
13	Los trabajadores están capacitados en respuestas ante emergencias: desastres, rutas de evacuación, sismos.	X		X		X		
14	La empresa cumple con el programa de simulacros: desastres naturales, rutas de evacuación, que hacer frente a sismos, etc.	X		X		X		
15	La empresa cuenta con equipos de emergencia: estación de emergencia, equipos de extinción de fuego, kit ambiental.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez evaluador:
 EDUARDO MARTIN CIFUENTES DE LOS RIOS
 DNI: 07718650
 Especialidad del evaluador:
 INGENIERO INDUSTRIAL

Lima, 10 de Octubre del 2020



 Firma del Experto

Anexo 12. Programa SSOMA de la empresa constructora

		PROGRAMA ANUAL SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE												Fecha: 21/01/2020 SSOMA					
OBJETIVO GENERAL		GARANTIZAR UN DESEMPEÑO SEGURO FRENTE A EVENTOS QUE SUPONGAN UN RIESGO A LA SEGURIDAD																	
OBJETIVOS ESPECIFICOS		REDUCIR LOS INDICADORES ESTADÍSTICOS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO																	
META		INDICE DE FRECUENCIA (I.F.) ≤ 0.55				INDICE DE SEVERIDAD (I.S.) ≤ 15				INDICE DE ACCIDENTABILIDAD (IA) ≤ 0.008				REPORTABILIDAD DE ACTOS Y CONDICIONES SUBESTANDARES EN EL TRIMESTRE ≥ 12					
INDICADOR		I.F. = (N° Accidentes fatales e incapacitantes) x 1,000,000 / (N° HH Trabajadas)				I.S. = (N° Dias Perdidos) x 1,000,000 / (N° HH Trabajadas) INDICE DE SEVERIDAD (I.S.)				Índice de Accidentabilidad (IA) = ((Índice de Frecuencia) (Índice de Severidad) / 1000				Reportabilidad de Actos y Condiciones Subestándares en el Trimestre = Cantidad (n° Reportes de Actos y Condiciones Subestándares en el Trimestre)					
PRESUPUESTO		PARTIDA PRESUPUESTARIA APROBADA POR ALTA DIRECCION																	
RECURSOS		RECURSO HUMANO, EQUIPOS INFORMATICOS, UTILES DE ESCRITORIO, PROCEDIMIENTOS, PASAJES, VIATICOS.																	
N°	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	AREA	AÑO: 2020												FECHA DE VERIFICACIÓN	OBSERVACIONES		
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
1	ACTUALIZAR Y APROBAR DOCUMENTOS DE GESTIÓN SSOMA POR COMITÉ SST	CSST	SSOMA	1				1				1				1			1
2	SEGUIMIENTO A LAS GESTIONES DEL CAMBIO GENERADAS POR SSOMA	SUB GERENTE	SSOMA			1				1					1				1
3	EMISION Y REGISTRO DE DIFUSIÓN DE LAS ALERTAS DE SEGURIDAD	SUBGERENTE / DIRECCION	SSOMA / PRODUCCION	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	DESARROLLAR CAMPAÑAS DE SEGURIDAD ENFOCADAS EN REGLAS POR LA VIDA	SUBGERENTE / DIRECCION	SSOMA / PRODUCCION				1					1						1	
5	INSPECCIONES DE SEGURIDAD A CARGO DEL ÁREA DE SSOMA	SUB GERENTE	SSOMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE REQUISITOS LEGALES EN MATERIA DE SSO	SUB GERENTE	SSOMA	1					1							1			
7	CALENDARIZACIÓN DE EVENTOS DE GRAN INTERES QUE SUPONEN RIESGOS A LA SEGURIDAD	SUBGERENTE	SSOMA		1														
8	GENERACIÓN DE ALERTAS PREVENTIVAS ANTE EVENTOS DE GRAN INTERES QUE SUPONEN RIESGOS A LA SEGURIDAD	SUBGERENTE	SSOMA				1	1	1	1	1			1	1	1	1	1	1
9	EMISIONES DE BOLETINES SSOMA	SUB GERENTE	SSOMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

LEYENDA:
P: Programado
E: Ejecutado

		PROGRAMA ANUAL SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE												Fecha: 21/01/2020 SSOMA					
OBJETIVO GENERAL		GARANTIZAR LA SALUD DEL PERSONAL																	
OBJETIVOS ESPECIFICOS		PREVENIR EL DESARROLLO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES																	
META		TASA DE INCIDENCIA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES (T.I.E.P.) ≤ 0.05																	
INDICADOR		T.I.E.P. = (N° Enfermedades Profesionales) x 100 / (N° Trabajadores)																	
PRESUPUESTO		PARTIDA PRESUPUESTARIA APROBADA POR ALTA DIRECCION																	
RECURSOS		RECURSO HUMANO, EQUIPOS INFORMATICOS, UTILES DE ESCRITORIO, PROCEDIMIENTOS,																	
N°	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	AREA	AÑO: 2020												FECHA DE VERIFICACIÓN	OBSERVACIONES		
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E
1	ACTUALIZAR Y APROBAR EL PLAN DE SALUD OCUPACIONAL	JEFE DE SALUD OCUPACIONAL/ CSST	SSOMA			1													
2	CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA DE EXAMENES MÉDICOS OCUPACIONALES ACORDE INGRESOS	ADMINISTRADOR /JEFE DE SALUD OCUPACIONAL	ADMN	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	SEGUIMIENTO A LOS CASOS MÉDICOS DETECTADOS	JEFE DE SALUD OCUPACIONAL	SSOMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	ELABORACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE MONITOREO OCUPACIONAL	JEFE DE SALUD OCUPACIONAL	SSOMA															1	
5	FORMULACIÓN Y SEGUIMIENTO A LOS PLANES DE ACCIÓN DEL MONITOREO	JEFE DE SALUD OCUPACIONAL	SSOMA																1
6	DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN DE SALUD OCUPACIONAL	JEFE DE SALUD OCUPACIONAL	SSOMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	CAPACITACIONES DE SALUD OCUPACIONAL	JEFE DE SALUD OCUPACIONAL/ GERENTE	SSOMA / RR+H		1					1								1	

LEYENDA:
P: Programado
E: Ejecutado

		PROGRAMA ANUAL SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE												Fecha: 21/01/2020 SSOMA					
OBJETIVO GENERAL		MANTENER LOS EQUIPOS DE RESPUESTA OPERATIVOS PARA ACTUAR ANTE UNA EMERGENCIA																	
OBJETIVOS ESPECIFICOS		CONTAR CON LOS RECURSOS PARA ATENDER UNA EMERGENCIA																	
META		INDICE DE VERIFICACIÓN DE EQUIPOS DE EMERGENCIA (IVEE) = Índice de Verificación de Equipos de Emergencia (IVEE) = 100%																	
INDICADOR		Índice de Verificación de Equipos de Emergencia (IVEE) = (n° Inspecciones Ejecutadas / n° Inspecciones Programadas) * 100																	
PRESUPUESTO		PARTIDA PRESUPUESTARIA APROBADA POR ALTA DIRECCION																	
RECURSOS		RECURSO HUMANO, EQUIPOS INFORMATICOS, UTILES DE ESCRITORIO.																	
N°	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN	AREA	AÑO: 2020												FECHA DE VERIFICACIÓN	OBSERVACIONES		
				E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D				
				P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E		
1	ACTUALIZAR Y APROBAR EL PLAN DE CONTINGENCIAS DE SEDE CENTRAL	SUB GERENTE DE SSOMA	SSOMA	1							1							MENSUAL	
2	INSPECCIÓN DE BOTIQUINES	JEFE DE SALUD OCUPACIONAL	SSOMA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	MENSUAL	
3	INSPECCION DE SEÑALIZACIÓN DE EMERGENCIA	SUB GERENTE	SSOMA / SSGG			1				1				1			1	TRIMESTRAL	
4	INSPECCION DE LUCES DE EMERGENCIA	SUBGERENTE	SSGG													1		ANUAL	Para el caso de obras, definirán su frecuencia. En Sede es parte del servicio externo
5	INSPECCION DEL SISTEMA DE DETECCIÓN Y ALARMA CONTRA INCENDIO	SUBGERENTE	SSGG												1			ANUAL	Para el caso de obras, definirán su frecuencia. En Sede es parte del servicio externo
6	INSPECCION DE LOS EXTINTORES DE EMERGENCIA	SUB GERENTE	SSOMA / SSGG	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	MENSUAL	

LEYENDA:
P: Programado
E: Ejecutado