

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y
SALUD OCUPACIONAL



FACTORES DEL COMPORTAMIENTO EN LOS RIESGOS
LABORALES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN TRUJILLO
2024

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD
OCUPACIONAL

AUTORES

Br. Ayala Quispe, Walter Elvis

<https://orcid.org/0009-0008-1016-4291>

Br. Ampuero Villarroel, Bertín Elio

<https://orcid.org/0009-0003-5141-2099>

ASESOR

Dr. Villar Quiroz, Josualdo Carlos

<https://orcid.org/0000-0003-3392-9580>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Seguridad y Salud en el Trabajo

TRUJILLO – PERÚ

2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Villar Quiroz, Josualdo Carlos con DNI N° 40132759 como asesor(a) del trabajo de investigación titulado “FACTORES DEL COMPORTAMIENTO EN LOS RIESGOS LABORALES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN TRUJILLO 2024”, desarrollado por el egresado Ayala Quispe, Walter Elvis con DNI 44423051 y el egresado Ampuero Villarroel Bertín Elio con DNI 43376905, del Programa de Maestría en: SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Villar Quiroz, Josualdo Carlos

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Esta tesis dedico con mucho esfuerzo de toda mi vida que pase todas las dificultades, dedicar primeramente a mi madre FERNANDA QUISPE MAMANI está siempre presente en mi mente como un guía en el cielo que descanse en paz, agradezco a Dios por guiarme siempre y cuidarme en cada momento que pase en dificultades, agradezco a los mis profesores por dar la enseñanza para seguir adelante como un buen profesional y también a todos mis compañeros de la maestría por compartir ideas de innovación en nuestras investigaciones en clases.

Ayala Quispe Walter Elvis

"Dedico este trabajo con todo mi corazón a mis padres, Nazario y Cristina, y a mis hermanos. Ustedes son la fuente de mi inspiración y el motivo de mi superación constante. Gracias por su apoyo incondicional y por estar siempre a mi lado"

Ampuero Villarroel, Bertin Elio

AGRADECIMIENTO

Primeramente a DIOS agradecer por todo lo que me guio y protegió, a mi familia por darme el apoyo moralmente agradezco, a mi asesor por darme la enseñanza de guiarme en mi tesis todas dificultades que suele pasar en el camino, agradezco a la Universidad por darme la enseñanza de aprender profesionalmente en mi formación para el futuro en bienestar a la sociedad y mis compañeros de maestría por compartir momentos inolvidables en las clases de investigación y compartiendo ideas para nuestra formación gracias.

Ayala Quispe Walter Elvis

Estas palabras de agradecimiento, es para nuestro señor padre todo poderoso, y además son para todas aquellas que me motivaron a seguir estudiando, sin ellos no hubiera sido posible este esfuerzo, en donde quiero detallar sus nombres, Marden Rojas, Junior Miranda, Gertrudis Ampuero, Leonel Narrea, Walter Ayala, Elida Sanga, María Ellis, Nazario Ampuero. Son las personas que influyeron con su apoyo a seguir adelante, con palabras sinceras de que siga avanzando, reitero mi agradecimiento de todo corazón.

Ampuero Villarroel, Bertín Elio

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Ampuero Villarroel, Bertín Elio con DNI 43376905 y Ayala Quispe, Walter Elvis con DNI 44423051, egresado(s) del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy (damos) fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “FACTORES DEL COMPORTAMIENTO EN LOS RIESGOS LABORALES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN TRUJILLO 2024”, en el cuál consta de un total de 78 páginas, en las que incluye 16 tablas y 2 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro(amos) bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a mi (nuestra) autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

El autor



Firma
Ayala Quispe Walter Elvis
DNI 44423051



Firma
Ampuero Villarroel, Bertín Elio
DNI 43376905

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad.....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	10
II. METODOLOGÍA.....	27
2.1 Enfoque, tipo.....	27
2.2 Diseño de investigación.....	27
2.3 Población, muestra y muestreo.....	28
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	28
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	29
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	29
III. RESULTADOS.....	31
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES.....	44
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	46
ANEXOS.....	49
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información.....	49
ANEXO 2: Ficha técnica.....	52
ANEXO 3: Operacionalización de variables.....	53
ANEXO 4: Carta de presentación.....	55
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	56
ANEXO 6: Consentimiento informado (mayores de edad) o Asentimiento informado (menores de edad).....	57
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	61
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	62
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	78

RESUMEN

Esta investigación analizó la relación entre comportamiento y riesgos laborales en 121 trabajadores, y los resultados fueron reveladores. Los números hablan claro: el 68.6% enfrenta riesgos laborales altos, con la misma proporción reportando presión intensa y fatiga constante. Es como un círculo vicioso difícil de romper. Lo que más captó nuestra atención fueron las correlaciones encontradas. Los factores organizacionales mostraron la conexión más fuerte con los riesgos ($Rho=0.731$), seguidos por los ambientales/culturales ($Rho=0.683$) y personales ($Rho=0.567$). Esta jerarquía nos dice mucho sobre dónde está realmente el problema. Además, descubrimos algo paradójico: mientras el 76.9% tiene actitudes positivas hacia la seguridad, simultáneamente percibe riesgos elevados. Es como querer cuidarse, pero no tener las herramientas adecuadas. Esta contradicción sugiere que las barreras están en las estructuras, no en la mentalidad individual. Por fortuna, existen fortalezas: buenos niveles de conocimiento/capacitación (65.3%) y participación/comunicación (64.5%). La conclusión es clara: las intervenciones más efectivas deben priorizar la transformación organizacional, sin descuidar aspectos ambientales y personales. La clave está en un enfoque sistémico que aproveche las actitudes positivas existentes como catalizadores del cambio necesario.

Palabras clave: Riesgos laborales, factores organizacionales, factores ambientales, factores personales y presión laboral.

ABSTRACT

This research analyzed the relationship between behavior and occupational hazards in 121 workers, and the results were revealing. The numbers speak clearly: 68.6% face high occupational risks, with the same proportion reporting intense pressure and constant fatigue. It's like a vicious cycle that is hard to break. What most captured our attention were the correlations found. Organizational factors showed the strongest connection with risks (Rho=0.731), followed by environmental/cultural (Rho=0.683) and personal (Rho=0.567). This hierarchy tells us a lot about where the problem really lies. In addition, we discovered something paradoxical: while 76.9% have positive attitudes towards safety, they simultaneously perceive high risks. It is like wanting to take care of yourself, but not having the right tools. This contradiction suggests that the barriers are in the structures, not in the individual mindset. Fortunately, there are strengths: good levels of knowledge/training (65.3%) and participation/communication (64.5%). The conclusion is clear: the most effective interventions must prioritize organizational transformation, without neglecting environmental and personal aspects. The key lies in a systemic approach that takes advantage of existing positive attitudes as catalysts for the necessary change.

Keywords: Occupational risks, organizational factors, environmental factors, personal factors and work pressure.

I. INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales ha adquirido una relevancia fundamental a nivel mundial, con empresas y gobiernos dedicando considerables esfuerzos a evitar accidentes y enfermedades ocupacionales. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (2017), el 80% de los incidentes en el trabajo ocurre por prácticas inseguras, negligencia de los trabajadores y supervisión deficiente, mientras que el 20% restante se atribuye a condiciones peligrosas en el entorno laboral.

Asimismo, las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021), revelan cifras alarmantes: aproximadamente 317 millones de personas sufren accidentes laborales anualmente en todo el mundo, y 2,34 millones pierden la vida debido a accidentes o enfermedades relacionadas con su actividad profesional. La OIT enfatiza que la prevención constituye el elemento esencial para mejorar las condiciones de salud y seguridad en los lugares de trabajo. Para alcanzar este objetivo, resulta imperativo reforzar las estrategias preventivas mediante un diálogo social efectivo que integre a los tres actores principales: gobiernos, empleadores y trabajadores. En este sentido, es fundamental implementar estrategias dirigidas a reducir los incidentes y enfermedades laborales derivados de comportamientos riesgosos. Esto se puede lograr mediante la instauración de programas de seguridad y salud ocupacional que fomenten una cultura de prevención de riesgos entre los trabajadores, contribuyendo así a la disminución de los peligros laborales.

Por consiguiente, la reducción de accidentes y enfermedades laborales no solo conlleva una disminución en el costo humano, sino que también tiene un impacto positivo en la solución de algunos de los desafíos presentados en la Agenda 2030 de la ONU, que aborda los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Estos ODS fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado global para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y asegurar que para el año 2030 todas las personas gocen de paz y prosperidad. Específicamente, la reducción de accidentes y enfermedades laborales contribuiría de manera favorable a la consecución de dos ODS en particular: ODS 3 - Salud y Bienestar: Al mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, se promueve un entorno laboral más seguro y saludable para los trabajadores. Esto no solo reduce la carga de enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo, sino que también contribuye al bienestar general de las personas. Un personal más

saludable es más productivo y puede contribuir a una población más saludable en general. ODS 8 - Trabajo Decente y Crecimiento Económico: La prevención de accidentes y enfermedades laborales fomenta condiciones laborales más seguras y justas. Esto no solo protege los derechos y la dignidad de los trabajadores, sino que también puede aumentar la productividad y el rendimiento económico de las empresas. Además, al reducir los costos asociados con accidentes laborales, se liberan recursos que pueden reinvertirse en el crecimiento sostenible de las empresas.

De igual manera, la inversión en la prevención de riesgos laborales no solo tiene beneficios inmediatos para la salud y la seguridad de los trabajadores, sino que también contribuyen de manera significativa a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, en particular los ODS 3 y 8. Esto ayuda a avanzar hacia un mundo más seguro, saludable y económicamente próspero para todos.

Además, según datos proporcionados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2022), se registraron un total de 144 notificaciones de accidentes laborales en la región de Cajamarca. De estos incidentes, lamentablemente, 6 resultaron en fatalidades. Además, se reportaron 2 accidentes catalogados como peligrosos. Es importante destacar que no se recibió ninguna notificación relacionada con enfermedades ocupacionales durante ese período (MTPE, 2023).

Ahora bien, en el Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra regulada por varias normativas. La principal legislación en este ámbito es la Ley N° 29783, conocida como la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta ley establece los principios y disposiciones fundamentales para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el país. Además de la ley mencionada, existen regulaciones específicas para ciertos sectores, como el sector minero. En este caso, el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería está regulado por el Decreto Supremo N° 024-2016-EM, y ha experimentado modificaciones a través del Decreto Supremo N° 023-2017-EM.

Ante todo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) es la entidad encargada de supervisar y fiscalizar el cumplimiento de la normativa socio laboral y de seguridad y salud en el trabajo en el Perú. SUNAFIL opera bajo la jurisdicción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE). Además de sus funciones de

supervisión y fiscalización, SUNAFIL también brinda asesoría técnica, lleva a cabo investigaciones y puede proponer la emisión de nuevas normas relacionadas con estas áreas.

Por consecuencia, en el Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo está respaldada por una legislación específica, y la supervisión y fiscalización de su cumplimiento está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), que opera bajo la tutela del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (MTPE, 2021).

De acuerdo con los antecedentes mencionados, la prevención de riesgos laborales en una organización se enfoca en garantizar el bienestar integral de sus trabajadores, tanto en términos físicos, psicosociales como ambientales. Esto se logra mediante la implementación de procesos y procedimientos destinados a identificar, recopilar, procesar, analizar y comprender la información relacionada con accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y riesgos en el entorno laboral. Estos datos se utilizan para tomar decisiones y acciones inmediatas con el objetivo de intervenir de manera efectiva y desarrollar estrategias para prevenir, proteger y promover la salud ocupacional de los trabajadores. Es importante resaltar que los resultados de las investigaciones sobre incidentes y accidentes laborales revelan que la causa principal en la gran mayoría de los casos son los comportamientos inseguros o actos subestándares realizados por los propios trabajadores, representando un 96% de los incidentes. Por tanto, se plantea la necesidad de evaluar y aplicar una metodología de seguridad centrada en la reducción de estos comportamientos riesgosos dentro de la organización. (OIT, 2021)

Ahora bien, la prevención de riesgos laborales busca garantizar el bienestar completo de los trabajadores a través de la identificación y abordaje de incidentes y accidentes laborales, con un énfasis particular en la reducción de comportamientos inseguros por parte de los empleados como parte fundamental de las estrategias de seguridad en la organización. Los antecedentes de accidentes laborales en minas revelan que la gran mayoría de estos eventos se deben a factores personales y actos subestándares, representando un 90% de las causas, mientras que solo un 10% se atribuye a condiciones subestándares. Esto destaca la importancia significativa de la conducta humana en la causalidad de los accidentes en este entorno laboral. En vista de esta situación, es crucial que las empresas se enfoquen en fomentar un cambio de actitud entre sus colaboradores, con un énfasis especial en el liderazgo de los supervisores. Estos líderes desempeñan un papel fundamental en la transformación de la estadística de

accidentes en las minas, al influir en la seguridad y el comportamiento de sus equipos. (MTPE, 2021).

Es importante tener en cuenta que el comportamiento humano es extremadamente complejo y está influenciado por una amplia gama de factores, tanto externos y observables como internos. Estos factores afectan a diversos aspectos de la psicología y pueden influir en cómo las personas actúan en el lugar de trabajo. Reconocer esta complejidad es esencial para desarrollar estrategias efectivas de prevención de accidentes y promoción de la seguridad en el entorno minero. La comprensión de que los factores humanos y el comportamiento desempeñan un papel crucial en la seguridad laboral en las minas subraya la necesidad de un cambio de actitud y un liderazgo efectivo por parte de los supervisores para mejorar las condiciones de seguridad y reducir los accidentes. Esta comprensión también enfatiza la complejidad inherente al comportamiento humano en el trabajo, que debe ser considerada en la implementación de estrategias de seguridad. (Narváez, 2016).

En base a lo antes mencionado se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cuál es la relación entre los factores del comportamiento en los riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo 2024?, buscando minimizar los riesgos laborales en una empresa constructora.

La investigación se justifica al centrarse en cómo el comportamiento humano influye en la prevención de riesgos laborales mediante una metodología conductual específica. Este enfoque se distingue por su capacidad para observar y cuantificar comportamientos concretos que pueden ser verificados objetivamente, permitiendo una medición precisa. Se argumenta que esta metodología representa la vía más eficaz para establecer una cultura de seguridad robusta, ya que promueve actitudes positivas y fomenta la adopción generalizada de comportamientos seguros en el entorno laboral. El fundamento teórico de este enfoque radica en que los comportamientos, a diferencia de las actitudes y elementos culturales, constituyen variables susceptibles de evaluación cuantitativa. La propuesta sostiene que, al modificar comportamientos específicos en tareas críticas para la seguridad, se obtienen resultados medibles que no solo mejoran el desempeño inmediato, sino que también contribuyen al desarrollo de actitudes favorables hacia la seguridad. Este proceso iterativo facilita la

consolidación progresiva de una cultura organizacional donde la seguridad se integra como valor fundamental.

Un programa de Seguridad basado en el comportamiento se basa en el establecimiento de contingencias que influyen en los niveles de respuesta y que colocan la conducta bajo el control de estímulos específicos. Por ejemplo, una conducta insegura, como no usar gafas de seguridad, es más probable que se repita si produce consecuencias reforzantes, como una mayor comodidad o nivel de alerta. Los reforzadores positivos fortalecerán los comportamientos que los produzcan. El objetivo y el compromiso de un programa de Seguridad basada en el comportamiento es utilizar los principios de la ciencia del comportamiento para transformar las prácticas de la cultura de seguridad actual. Esto implica establecer nuevos repertorios de comportamiento basados en la participación activa, el compromiso, el liderazgo efectivo y la ejecución de tareas seguras. También se promueve una comunicación basada en la confianza mutua y una percepción compartida de la importancia de la seguridad y las medidas preventivas.

La Seguridad basada en el comportamiento funciona como un elemento complementario, no sustitutivo, de los métodos tradicionales que han probado su eficacia en la reducción de accidentes laborales. Esta metodología no busca reemplazar los sistemas convencionales, sino que se incorpora de forma armónica dentro de la estructura general de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional. Al integrar este enfoque conductual con las prácticas establecidas, se genera una sinergia que potencia los resultados en materia de seguridad laboral. La combinación de ambas perspectivas permite abordar la prevención de riesgos de manera más integral, atendiendo tanto a los factores técnicos y organizativos como a los aspectos conductuales que influyen en la seguridad del entorno laboral. Esta integración representa un avance significativo hacia la consecución de entornos laborales más seguros, donde las mejores prácticas tradicionales se ven enriquecidas por las aportaciones de la metodología basada en el comportamiento.

Por consiguiente, se plantea el siguiente objetivo general determinar la relación entre los factores del comportamiento en los riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo 2024 y los siguientes objetivos específicos O.E.1 Identificar el nivel de percepción y actitudes frente a la seguridad de la empresa constructora en Trujillo en 2024. O.E.2 Identificar

el nivel de conocimiento, capacitación, presión laboral y fatiga la empresa constructora en Trujillo en 2024. O.E.3 Identificar el nivel de participación y comunicación de la empresa constructora en Trujillo en 2024. O.E.4 Identificar el factor de comportamiento predominante de los riesgos laborales de la empresa constructora en Trujillo 2024.

Por lo tanto, se plantea la siguiente hipótesis general de la investigación Los factores del comportamiento relación inversa con los riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo 2024, de acuerdo con la información proporcionada, el sector de la construcción registra el mayor índice de incidencia de accidentes laborales en Perú, con 14, 253 accidentes laborales registrados desde el inicio de año hasta mayo del 2023. Este dato proviene del Informe anual de accidentes de trabajo en Perú, (MTPE, 2023).

A continuación, se presenta los siguientes antecedentes de la investigación. Primero el proyecto de investigación realizado por Lijarza (2019), en la tesis de maestría, tuvo como objetivo principal, eliminar los accidentes y reducir los incidentes en un entorno industrial. Para lograr este propósito, se implementó el proceso de Seguridad Basada en el Comportamiento, que constaba de los siguientes pasos: evaluación de la seguridad, visión general con ejecutivos y designación del equipo de diseño y programación de talleres, diseño final, implementación del proceso de seguridad conductual y mantenimiento del proceso conductual. En relación a los resultados obtenidos en el plan piloto de la seguridad basada en el comportamiento, se realizaron 100 observaciones en el entorno industrial. Estas observaciones tenían como objetivo medir la mejora en las prácticas de seguridad. Los resultados indicaron que la mayor mejora se logró en el área de transporte y manipulación de explosivos, con un aumento de aproximadamente el 58% en la adherencia a las prácticas seguras. Por otro lado, el área con la menor mejora fue el uso de Equipos de Protección Personal (EPP), con un incremento del 45.10% en la adhesión a las prácticas seguras. Estos resultados sugieren que la implementación del proceso de Seguridad Basada en el Comportamiento tuvo un impacto positivo en la seguridad laboral, especialmente en el área de transporte y manipulación de explosivos. Sin embargo, también señalan la necesidad de continuar trabajando en la promoción de prácticas seguras en el uso de EPP. En conjunto, estos hallazgos respaldan la importancia de abordar la seguridad laboral desde una perspectiva basada en el comportamiento para prevenir accidentes y reducir incidentes en entornos industriales.

Segundo Según Minchan y León (2022), en su artículo científico, demuestran los beneficios de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) bajo la norma ISO 45001:2018. Los autores realizaron una búsqueda sistemática de libros sobre la implementación de esta norma en diversas empresas, analizando la situación previa a la implementación del sistema, el seguimiento del plan, la reducción de accidentes, el aumento de productividad y la mejora en las condiciones laborales. La investigación revela que los accidentes laborales están relacionados con la falta de implementación de un SGSST, y que la norma ISO 45001:2018, al ser un estándar mundial, proporciona todos los elementos necesarios para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo que se traduce en mejor desempeño laboral y mayor productividad. El Ministerio de Trabajo peruano (MINTRA) reporta estadísticas de accidentabilidad laboral que aumentan anualmente, razón por la cual el gobierno promueve el cumplimiento del DS N°020-2019-TR, Reglamento de la Ley N°29783. Las empresas mineras y de construcción son las que más implementan un SGSST, mientras que otros sectores, incluido el floricultor, no poseen sistemas de gestión, posiblemente por desconocimiento o falta de recursos, hecho confirmado por la ausencia de literatura al respecto.

De acuerdo con los autores, los sectores que lideran la implementación de SGSST son: minería (40%), construcción (25%), mientras que energía, educación, agroindustrias, metal mecánico, transporte y madereras representan cada uno un 5%.

El estudio demuestra que la aplicación de un SGSST no solo incrementa la productividad, sino que también evita desperdicios, mejora la calidad del ambiente laboral, reduce los accidentes de trabajo y el índice de accidentabilidad, y permite una planificación adecuada de recursos y acciones. Además, aborda el problema del ausentismo por enfermedades y accidentes laborales, independientemente del tamaño o actividad de la empresa. En conclusión, la revisión sistemática realizada por los autores confirma que la normativa busca garantizar plenamente la salud y seguridad de los trabajadores, y que la implementación del SGSST genera compromiso con la empresa, mejor desempeño laboral y aumento de la rentabilidad. También se observa la ausencia de información sobre SGSST en empresas floricultoras, a pesar de que la ley establece que todas las empresas deben cumplir con la normativa. Adicionalmente, se menciona que las empresas de mediana y baja producción carecen de personal capacitado para desarrollar un SGSST y, debido al limitado alcance de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), no sienten la obligación de implementarlo. El artículo proporciona una guía para implementar un Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) adaptable a cualquier empresa, independientemente de su tamaño o nivel de producción. Considerando la problemática específica de la empresa estudiada, el trabajo establece como objetivos fundamentales el diseño y desarrollo de un SGSST.

Esta implementación no solo busca abordar las necesidades particulares de la organización, sino también brindarle la oportunidad de obtener reconocimiento por cumplir con un estándar internacional como la ISO 45001:2018. Esto representa una ventaja competitiva importante, ya que la adopción de esta normativa posiciona a la empresa entre aquellas comprometidas con los más altos estándares de seguridad y salud laboral a nivel mundial. El enfoque práctico del artículo permite que incluso empresas con recursos limitados o sin experiencia previa en sistemas de gestión puedan seguir las pautas establecidas para desarrollar un SGSST efectivo, contribuyendo así a cerrar la brecha identificada en sectores donde la implementación de estos sistemas es menos común, como el floricultor u otros rubros de mediana y baja producción.

Tercero, Geller (2021), el artículo científico realizado en Boca Ratón Estados Unidos, investigó "The psychology of safety handbook" (El manual de psicología de la seguridad). El objetivo principal fue exponer los principios y aplicaciones de la psicología en la seguridad, específicamente para mejorar tanto el comportamiento como la cultura de seguridad en entornos organizacionales.

La investigación se basó en una muestra compuesta por diversos casos y ejemplos de empresas que habían implementado programas de seguridad basados en el comportamiento. Metodológicamente, el estudio siguió un diseño descriptivo y analítico, empleando varios instrumentos para la recolección de datos, entre ellos: cuestionarios, observaciones directas, entrevistas y análisis de registros.

Los hallazgos del estudio fueron significativos, demostrando que la aplicación de principios psicológicos en la seguridad laboral puede cumplir tres objetivos fundamentales: prevenir accidentes laborales, promover el bienestar general de los trabajadores y aumentar su productividad. Estos resultados sugieren que integrar aspectos psicológicos en los programas

de seguridad proporciona beneficios tangibles tanto para los empleados como para las organizaciones.

Cuarto, Gunningham (2020), en Canberra Australia, en su artículo científico, desarrolló un estudio titulado "Safety culture and the limits of behaviour-based safety: A case study of the Australian mining industry" (Cultura de seguridad y los límites de la seguridad basada en el comportamiento: un estudio de caso de la industria minera australiana). El objetivo principal fue analizar los límites y restricciones de los enfoques de seguridad basados en el comportamiento como estrategia para mejorar la cultura de seguridad en el sector minero australiano.

La investigación se realizó con una muestra de 12 empresas mineras australianas que habían implementado programas de seguridad basados en el comportamiento. El diseño metodológico fue descriptivo y crítico, empleando diversos instrumentos para la recolección de datos: entrevistas, análisis de documentación y observación participante. Los hallazgos del estudio revelaron una realidad compleja sobre estos programas de seguridad. Por un lado, se encontró que la seguridad basada en el comportamiento puede producir efectos positivos a corto plazo. Sin embargo, también se identificaron consecuencias problemáticas, como la generación de resistencia entre los trabajadores, el desarrollo de desconfianza y sentimientos de alienación en el personal. Adicionalmente, el estudio señaló que estos enfoques pueden desviar la atención de las causas sistémicas y organizacionales que subyacen a los accidentes laborales. Esta investigación ofrece una perspectiva crítica importante, sugiriendo que los enfoques exclusivamente centrados en el comportamiento pueden resultar insuficientes para lograr mejoras sostenibles en la cultura de seguridad, especialmente en industrias de alto riesgo como la minería.

Quinto, Zare et al. (2020), en Teherán, Irán, llevaron a cabo una investigación titulada "The effect of safety climate and safety leadership on safety behavior and safety outcomes: A meta-analysis in the mining industry" (El efecto del clima de seguridad y el liderazgo de seguridad sobre el comportamiento de seguridad y los resultados de seguridad: un meta-análisis en la industria minera). El objetivo principal fue evaluar, mediante un meta-análisis enfocado en la industria minera, cómo el clima de seguridad y el liderazgo en seguridad influyen en el comportamiento de seguridad y en los resultados relacionados con la seguridad.

La investigación analizó una muestra compuesta por 32 estudios empíricos publicados entre los años 2000 y 2019, todos ellos con datos específicos sobre las variables mencionadas en el sector minero. Los investigadores emplearon un diseño meta-analítico e integrador, utilizando como instrumentos bases de datos científicas, criterios rigurosos de selección, matrices de análisis y diversas escalas de medición.

Los hallazgos del estudio fueron significativos, demostrando que tanto el clima de seguridad como el liderazgo en seguridad ejercen un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre el comportamiento de seguridad de los trabajadores y los resultados de seguridad en las organizaciones. Entre ambos factores, el clima de seguridad se identificó como el predictor más potente de los resultados positivos en materia de seguridad. Este meta-análisis proporciona evidencia científica sólida sobre la importancia de desarrollar un clima organizacional centrado en la seguridad y promover estilos de liderazgo que prioricen este aspecto, especialmente en sectores de alto riesgo como la minería.

Sexto, Gaona Coa (2021), en Arequipa, Perú, desarrolló una tesis de maestría titulada "Implementación de la metodología de seguridad basada en el comportamiento (SBC) para la reducción del índice de accidentabilidad en la contratista Minera MMECSOL Empresa Especializada S.A.C, Ica – 2020". El objetivo principal fue disminuir el índice de accidentabilidad y reducir los reportes de actos subestándares entre los trabajadores de dicha empresa mediante la aplicación de la metodología de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC).

La investigación se centró en una muestra de 10 trabajadores, específicamente mecánicos y soldadores. El estudio siguió un diseño cuasi-experimental, estructurado con un grupo control y un grupo experimental para evaluar comparativamente la efectividad de la intervención. Para la recolección de datos, el investigador empleó diversos instrumentos: cuestionarios, observaciones directas y análisis de registros.

Los resultados de la investigación fueron positivos, demostrando que la implementación de la metodología SBC tuvo un impacto significativo en tres aspectos fundamentales: mejoró notablemente el desempeño seguro de los trabajadores, transformó

positivamente su actitud hacia las prácticas de seguridad, y aumentó los niveles de satisfacción laboral. Estos hallazgos sugieren que la metodología SBC puede ser una estrategia efectiva para mejorar la seguridad laboral en entornos de alto riesgo como el sector minero, aportando evidencia local sobre su aplicabilidad y beneficios en el contexto peruano.

Asimismo, se presentan las siguientes bases teóricas, la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) es una metodología proactiva que busca mejorar continuamente la seguridad en el lugar de trabajo al centrarse en los comportamientos humanos. Estos comportamientos son cruciales en la generación de accidentes laborales, por lo que es esencial definir procesos de seguridad y promover una cultura de prevención y seguridad. Esto no solo involucra a los trabajadores de una empresa, sino también a los líderes y supervisores, quienes tradicionalmente han dado prioridad a la producción sobre la seguridad de los empleados. La educación y la formación desempeñan un papel fundamental en las empresas para lograr cambios en el comportamiento de los trabajadores. Se utilizan mensajes de promoción, prevención y autocuidado para influir en los comportamientos y fomentar una cultura de seguridad en el lugar de trabajo. (Navarro, 2020).

La SBC tiene como objetivo principal reducir los accidentes laborales al transformar los comportamientos riesgosos en hábitos seguros. Esta metodología se desarrolló a lo largo del tiempo, y sus raíces se remontan a las décadas de 1970 y 1980, cuando las ciencias del comportamiento se fusionaron con la seguridad industrial. Uno de los primeros estudios en este campo fue realizado por Herbert William Heinrich en la década de los treinta. Heinrich analizó miles de informes de accidentes laborales y concluyó que el 88% de los incidentes en el lugar de trabajo eran directamente atribuibles al comportamiento humano. Este hallazgo fue fundamental para comprender la importancia de abordar el comportamiento humano como un factor crítico en la seguridad laboral. (Martínez, 2015).

En consecuencia, según Bazán (2022), la Seguridad Basada en el Comportamiento es una metodología que se enfoca en cambiar los comportamientos de los trabajadores para mejorar la seguridad en el trabajo, reconociendo la influencia significativa del comportamiento humano en la prevención de accidentes laborales. La Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) es una estrategia complementaria en la prevención de accidentes laborales en el lugar de trabajo. Su enfoque se basa en diversas disciplinas, incluyendo las ciencias conductuales y

cognitivas. Algunos de los aspectos clave de la SBC, como se menciona en las citas proporcionadas, son los siguientes: Ciencias Conductuales y Condicionamiento: La SBC se fundamenta en las ciencias conductuales, que se centran en el comportamiento observable y en el condicionamiento de las conductas. Esto implica analizar cómo se comportan los trabajadores en el entorno laboral y cómo sus acciones pueden contribuir a la seguridad o el riesgo. Ciencias Cognitivas: Además de las ciencias conductuales, la SBC también considera aspectos de las ciencias cognitivas. Esto implica estudiar la motivación de los trabajadores, su inteligencia emocional, sus esquemas de adaptación y su percepción del riesgo. Comprender estos aspectos psicológicos puede ayudar a diseñar intervenciones más efectivas en seguridad. Elementos Personales y Objetivos: La SBC también tiene en cuenta elementos personales y objetivos, como el autocuidado de los trabajadores y cómo perciben los riesgos en su entorno laboral. Estos factores personales pueden influir en su comportamiento en términos de seguridad. Observación y Retroalimentación: Un componente clave de la SBC es el proceso de observación y retroalimentación, que generalmente es liderado por los propios trabajadores. Esto implica que los compañeros de trabajo observen cómo se realiza el trabajo y identifiquen comportamientos seguros y riesgosos. Esta información se utiliza para mejorar las prácticas de seguridad. Enfoque no Culposo: Es importante destacar que la SBC no busca culpar a las personas ni identificar culpables. En su lugar, se enfoca en comprender y mejorar los comportamientos relacionados con la seguridad en un ambiente de trabajo. En conjunto, la SBC es una estrategia que se basa en una comprensión profunda del comportamiento humano y busca promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo mediante la observación, la retroalimentación y la mejora continua de las prácticas de seguridad.

Por otro lado, Navarro (2020), indica que el programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) tiene características clave y principios fundamentales que lo guían en su enfoque para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. Aquí se presentan las características importantes y los siete principios clave del SBC:

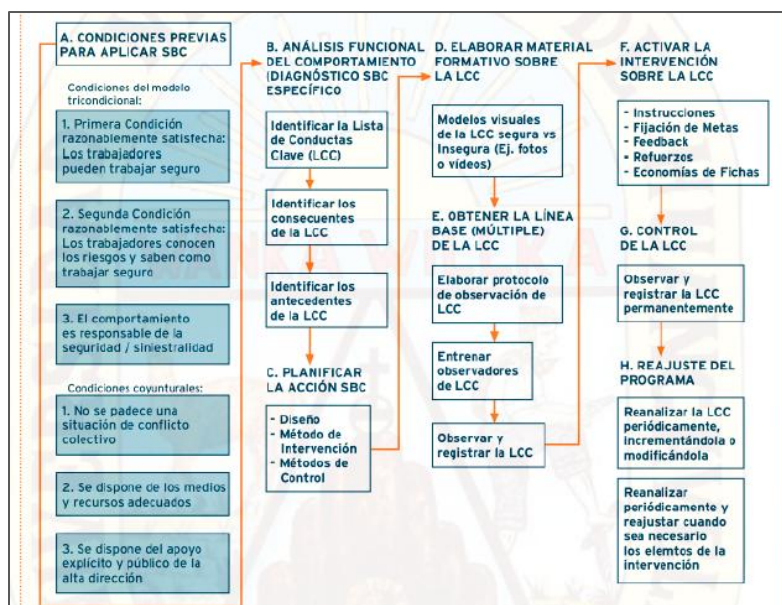
Características Importantes del Programa SBC: a) Enfoque Proactivo: El SBC se enfoca en la prevención proactiva de accidentes al abordar comportamientos específicos en lugar de reaccionar después de que ocurran incidentes. b) Participación de los Trabajadores: Los trabajadores son activamente involucrados en el programa, incluida la observación y retroalimentación de comportamientos seguros e inseguros. c) Dirigido a Comportamientos

Riesgosos Específicos: El programa se centra en identificar y abordar comportamientos específicos que pueden llevar a condiciones inseguras o accidentes. d) Basado en la Recolección de Datos Observables: Se recopilan datos a través de la observación de comportamientos reales y tangibles en el lugar de trabajo. e) Proceso Decisorio Basado en Información Objetiva: Las decisiones se toman en función de datos objetivos y observables, en lugar de suposiciones o especulaciones. f) Proceso Sistemático de Mejoramiento Continuo: El SBC implica un proceso continuo de identificación, análisis y mejora de comportamientos para aumentar la seguridad. g) Retroalimentación Continua del Desempeño: Los trabajadores reciben retroalimentación constante sobre su desempeño en cuanto a comportamientos seguros e inseguros. h) Apoyo Visible de la Gerencia y la Supervisión: La alta dirección y los supervisores demuestran un compromiso visible con el programa, lo que refuerza su efectividad. Siete Principios Clave del SBC: Intervenir sobre Conducta Observable: Los programas de SBC se centran en observar el comportamiento tangible y observable de los trabajadores en el trabajo, identificando comportamientos seguros e inseguros. Observar Factores Externos Observables (para intervenir sobre Conducta Observable): Se presta atención a los factores externos que son observables y que pueden influir en los comportamientos de seguridad. Esto incluye prácticas de supervisión, gestión y otros aspectos tangibles. Los principios restantes del SBC no se proporcionan en el texto que has compartido, pero estos dos primeros son esenciales para entender cómo se enfoca en el comportamiento observable y en los factores observables que influyen en la seguridad en el trabajo. Un programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) implica una serie de condiciones y pasos básicos para su implementación efectiva: a) Condiciones Previas para Aplicar SBC: Antes de implementar un programa de SBC, es importante establecer las condiciones previas adecuadas, como el compromiso de la alta dirección, la participación de los trabajadores, la disponibilidad de recursos y el acceso a datos relevantes sobre seguridad. b) Análisis Funcional del Comportamiento: Diagnóstico SBC Específico: Se realiza un análisis detallado de los comportamientos observables en el lugar de trabajo para identificar aquellos que son clave para la seguridad. Esto implica diagnosticar qué comportamientos seguros deben ser fomentados y cuáles comportamientos inseguros deben ser modificados. c) Planificación de la Acción Preventiva SBC: Se desarrolla un plan de acción específico para abordar los comportamientos identificados en el análisis funcional. Esto incluye estrategias para fomentar comportamientos seguros y reducir comportamientos riesgosos. d) Elaboración de Material Formativo sobre la Lista de Conducta Clave: Se crea material educativo y de capacitación relacionado con la lista

de conductas clave (LCC) identificadas. Este material se utiliza para entrenar a los trabajadores y supervisores. e) Obtener la Línea Base (Múltiple) de la LCC: Antes de implementar cambios, se obtiene una línea base de la LCC mediante observaciones y registros de comportamientos en el lugar de trabajo. Esto proporciona una referencia inicial para medir el progreso. f) Activar la Intervención sobre la LCC: Se inician las intervenciones planificadas para promover comportamientos seguros y desalentar comportamientos riesgosos. Esto puede incluir capacitación, retroalimentación, recompensas, entre otros enfoques. g) Control de la Lista de Conductas Clave: Se monitorea y registra continuamente el desempeño de la LCC a lo largo del tiempo para evaluar la efectividad de las intervenciones. h) Reajuste del Programa: Con base en los resultados obtenidos, se realiza un reajuste continuo del programa de SBC. Esto implica modificar las estrategias de intervención según sea necesario para mejorar la seguridad. Estos pasos y condiciones son esenciales para la implementación exitosa de un programa de SBC y contribuyen a la promoción de una cultura de seguridad en el lugar de trabajo.

Figura 1

Condiciones y pasos básicos de un programa de seguridad basada en el comportamiento



Según Navarro (2020), indica que un programa de Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) es un enfoque sistemático para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo mediante la modificación de los comportamientos de los trabajadores y la promoción de prácticas seguras. A continuación, se detallan las condiciones y los pasos básicos de un programa de SBC: Condiciones Previas: Compromiso de la Alta Dirección: La alta dirección de la organización debe respaldar y comprometerse con la implementación del programa de

SBC. Participación de los Trabajadores: Los trabajadores deben estar involucrados en el diseño, implementación y seguimiento del programa, ya que son quienes realizan las tareas diarias y pueden identificar los comportamientos clave. Acceso a Datos Relevantes: Es fundamental tener acceso a datos sobre accidentes, incidentes y comportamientos relacionados con la seguridad en el lugar de trabajo para identificar áreas de mejora. Recursos Adecuados: Se deben asignar recursos financieros, de personal y de tiempo para llevar a cabo el programa de SBC de manera efectiva.

Pasos Básicos de un Programa de SBC como análisis inicial se tiene que realizar un análisis inicial de la seguridad en el lugar de trabajo para identificar las áreas de alto riesgo y los comportamientos asociados con esos riesgos. Identificación de Comportamientos Clave: Identificar los comportamientos clave que influyen en la seguridad y que se deben promover o modificar. Desarrollo de Indicadores: Establecer indicadores específicos para medir la frecuencia y la efectividad de los comportamientos clave. Capacitación y Concientización: Proporcionar capacitación a los trabajadores y supervisores sobre los comportamientos seguros y su importancia en la seguridad laboral. Observación y Retroalimentación: Implementar un sistema de observación de comportamientos en el trabajo y proporcionar retroalimentación constante a los trabajadores sobre su desempeño en relación con los comportamientos clave. Reforzamiento Positivo: Reconocer y recompensar los comportamientos seguros para motivar su repetición. Intervención para Cambio de Comportamiento: Implementar intervenciones específicas para modificar los comportamientos inseguros y promover los seguros. Seguimiento y Evaluación: Realizar un seguimiento continuo de los indicadores de comportamiento y evaluar la efectividad del programa en términos de reducción de accidentes y mejora de la seguridad. Revisión y Mejora Continua: Periódicamente, revisar y ajustar el programa de acuerdo con los resultados y la retroalimentación para mejorar su eficacia. Comunicación y Difusión: Comunicar regularmente los avances y los éxitos del programa a todos los niveles de la organización para mantener el compromiso y la conciencia sobre la seguridad. Estos son los pasos básicos que suelen formar parte de un programa de SBC, y su implementación adecuada puede contribuir significativamente a la mejora de la seguridad en el lugar de trabajo. El comportamiento de los trabajadores en el entorno laboral puede influir significativamente en los riesgos laborales. Los factores del comportamiento en los riesgos laborales pueden incluir: Conciencia de Seguridad: La percepción de riesgos y la comprensión de las prácticas seguras son fundamentales para la seguridad laboral. Los trabajadores conscientes de la seguridad tienden a tomar precauciones adecuadas.

Cumplimiento de Normas y Procedimientos: El seguimiento de las normas de seguridad y los procedimientos establecidos es esencial para prevenir accidentes. El no cumplimiento puede aumentar los riesgos. Hábitos Seguros: Los trabajadores que han desarrollado hábitos seguros, como el uso adecuado de equipo de protección personal (EPP) y la atención a las señales de seguridad, pueden reducir los riesgos laborales. Capacitación y Concientización: La formación y la concientización sobre seguridad pueden influir en cómo los trabajadores abordan los riesgos y adoptan comportamientos seguros. Motivación: La motivación para mantener un entorno de trabajo seguro y protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo es un factor clave. Los trabajadores motivados tienden a ser más conscientes de la seguridad. Comunicación y Colaboración: La comunicación efectiva y la colaboración en el lugar de trabajo pueden ayudar a identificar riesgos y encontrar soluciones conjuntas. Fatiga y Estrés: La fatiga y el estrés pueden disminuir la concentración y la toma de decisiones seguras, lo que puede aumentar los riesgos laborales. Cultura de Seguridad: La cultura de seguridad de la organización y el entorno de trabajo influyen en gran medida en los comportamientos de los trabajadores. Una cultura que valora la seguridad tiende a promover comportamientos seguros. Liderazgo y Supervisión: La calidad del liderazgo y la supervisión puede afectar la adhesión a las prácticas seguras. Los líderes y supervisores que promueven activamente la seguridad pueden influir positivamente en el comportamiento de los trabajadores. Experiencia y Entrenamiento: La experiencia laboral y el entrenamiento específico pueden influir en la toma de decisiones seguras y en la gestión de riesgos. Autoevaluación: La capacidad de los trabajadores para autoevaluar su propio desempeño y comportamiento en relación con la seguridad es importante para la mejora continua. Presión de Tiempo y Producción: La presión de cumplir con plazos o metas de producción a menudo puede llevar a comportamientos riesgosos si no se gestionan adecuadamente. Estos son algunos de los factores del comportamiento que pueden influir en los riesgos laborales. Es importante abordar estos factores de manera proactiva a través de programas de seguridad y capacitación para promover comportamientos seguros en el lugar de trabajo y reducir los riesgos. Una empresa constructora enfrenta una variedad de riesgos laborales debido a la naturaleza de su industria, que implica la construcción y renovación de estructuras físicas. Estos riesgos pueden tener un impacto significativo en la salud y la seguridad de los trabajadores si no se gestionan adecuadamente. A continuación, se presentan algunos de los riesgos laborales comunes en una empresa constructora: Caídas desde Alturas: Los trabajadores en la construcción a menudo operan en alturas elevadas, como andamios, escaleras, plataformas y techos. Las caídas desde estas

alturas pueden resultar en lesiones graves o fatales. Accidentes de Maquinaria: El uso de maquinaria pesada, como grúas, excavadoras y montacargas, conlleva riesgos significativos de accidentes, especialmente cuando no se siguen las medidas de seguridad adecuadas. Atrapamientos y Aplastamientos: Los trabajadores pueden quedar atrapados o aplastados por maquinaria, equipos o materiales pesados durante la construcción. Golpes y Cortes: Las herramientas manuales y eléctricas utilizadas en la construcción pueden causar lesiones por golpes y cortes si no se manejan con cuidado. Exposición a Sustancias Peligrosas: Algunos proyectos de construcción pueden involucrar la exposición a sustancias químicas peligrosas, como amianto, plomo o productos químicos tóxicos utilizados en la construcción. Riesgos Eléctricos: La instalación eléctrica y el cableado defectuoso pueden representar riesgos de descargas eléctricas para los trabajadores. Trabajo en Espacios Confinados: Los espacios confinados, como zanjas o túneles, pueden ser peligrosos debido a la falta de ventilación y la posibilidad de colapsos. Lesiones por Sobre esfuerzo: Levantar objetos pesados o realizar tareas físicas extenuantes puede llevar a lesiones por sobre esfuerzo muscular y esquelético. Condiciones Climáticas: Los trabajadores en la construcción a menudo están expuestos a condiciones climáticas adversas, como calor extremo o frío, que pueden afectar su salud. Colisión de Vehículos: Los accidentes de tráfico en el lugar de trabajo, involucrando vehículos de construcción o de transporte, pueden causar lesiones a los trabajadores. Riesgos Biológicos: En algunos proyectos, los trabajadores pueden estar expuestos a riesgos biológicos, como moho o bacterias, especialmente en proyectos de restauración o demolición. Riesgos de Incendio: Los materiales inflamables y las faenas de soldadura pueden aumentar el riesgo de incendios en el lugar de trabajo. Para gestionar estos riesgos laborales, las empresas constructoras deben implementar medidas de seguridad y salud ocupacional, proporcionar capacitación adecuada a los trabajadores, hacer cumplir las normas de seguridad, proporcionar equipo de protección personal (EPP) y realizar evaluaciones de riesgos regulares. Además, es importante fomentar una cultura de seguridad en la que los trabajadores estén comprometidos con prácticas seguras y la prevención de accidentes.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

En la presente investigación se hizo uso del enfoque cuantitativo debido a que se medirán las variables factores del comportamiento y riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo y además la relación causa efecto de ambas variables de investigación, "El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer patrones de comportamiento y probar teorías" (Hernández Sampieri et al., 2014, p. 4).

Según el tipo de investigación por su finalidad fue aplicada debido a que se trabajará en base a la teoría del PMBOK y la gestión de proyectos. "La investigación aplicada recibe el nombre de 'investigación práctica o empírica', que se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación" (Murillo, 2008, p. 159).

Además, el tipo de investigación por su profundidad fue explicativa causal debido que se estudió las causas de los riesgos laborales en una empresa constructora para luego evaluar los efectos de los factores de comportamiento como influencias y determinantes que afectan cómo las personas actúan o se comportan en diferentes situaciones con los riesgos laborales. "Los estudios explicativos buscan encontrar las razones o causas que provocan ciertos fenómenos. Su objetivo último es explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se da éste. Están orientados a la comprobación de hipótesis causales de tercer grado; esto es, identificación y análisis de las causales (variables independientes) y sus resultados, los que se expresan en hechos verificables (variables dependientes)" (Arias, 2012, p. 26).

2.2. Diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación la presente indagación utilizó el diseño no experimental debido a que no existe manipulación de variables, además de transversal porque se medirán las variables en un solo periodo de tiempo y exposfacto porque se medirán la relación causa efecto de ambas variables de investigación. Una investigación ex post facto es un tipo de estudio no experimental en el que el investigador analiza eventos o situaciones que ya han ocurrido, sin manipular las variables. Este tipo de investigación se utiliza para identificar relaciones entre variables después de que los eventos han sucedido, y es común en campos como la psicología, la sociología y la educación. (Kerlinger & Lee, 2002).

Figura 2

Diagrama del diseño de investigación

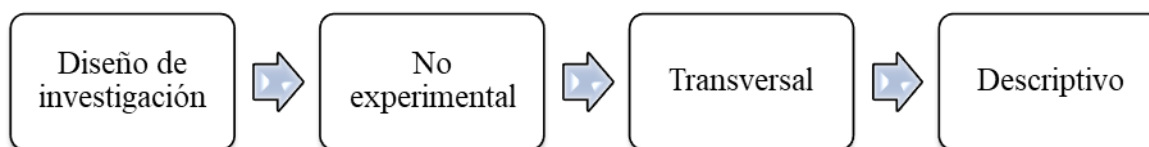


Tabla 1

Esquema del diseño transversal

Estudio	T1
M: Empresa constructora en Trujillo.	O1: Factores del comportamiento. O2: Riesgos laborales

Donde:

- M: Muestra
- O1, O2: Observación y descripción de las variables

2.3. Población, muestra y muestreo

La presente investigación utilizó como población una empresa constructora en la ciudad de Trujillo en 2024. "La población de estudio es el conjunto completo de individuos, objetos o fenómenos que poseen características comunes y que son de interés para el investigador. Es el grupo sobre el cual se desea generalizar los resultados obtenidos a partir de la muestra seleccionada."(Hernández et al.,2018). En la presente investigación se trabajó con toda la población por lo tanto no se calcula muestra.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La presente investigación usó la técnica de la encuesta porque permite medir los factores del comportamiento y los riesgos laborales, además de los efectos producidos entre ambas variables de investigación. En cuanto a la técnica seleccionada se utilizó el cuestionario que es una herramienta que consiste en aplicar un conjunto de preguntas estandarizadas a los sujetos de estudio, con el fin de obtener información sobre sus opiniones, actitudes, conocimientos o características. (Hernández et al.,2018). Se utilizó un cuestionario como herramienta para recolectar información sobre la frecuencia y el tipo de retroalimentaciones y reconocimientos que los trabajadores reciben a través del programa SBC, además de evaluar su nivel de satisfacción y percepción respecto al mismo. El instrumento empleado fue un formulario, el cual permite recopilar datos mediante preguntas cerradas, abiertas o mixtas, con opciones de respuesta preestablecidas o libres. Este formulario incluyó preguntas relacionadas

con las dimensiones del programa SBC, junto con una escala Likert (1, NO; 2, EN PARTE; 3, SÍ) para medir el grado de acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones presentadas.

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de información

Para el procesamiento de datos se empleó el software Excel para tabular los datos, asimismo para el análisis de dato la técnica de la estadística descriptiva mediante la cual nos permite el uso de tablas y gráficos que usaran para presentar los resultados. Asimismo, se utilizó la inferencia estadística para la elaboración de la prueba de hipótesis y determinar la relación causa efecto de las variables de investigación mediante la técnica de regresión lineal.

2.6. Aspectos éticos en investigación

Los aspectos éticos en la investigación son esenciales para asegurar que el proceso se realice de manera justa, responsable y con respeto hacia los participantes, la comunidad científica y la sociedad en su conjunto. A continuación, se destacan algunos de los principios éticos más relevantes que deben tenerse en cuenta en cualquier estudio:

Consentimiento Informado: Es fundamental que los participantes brinden su consentimiento de manera voluntaria y estén completamente informados sobre los objetivos, métodos y posibles riesgos de la investigación. Además, deben tener la libertad de retirarse en cualquier momento sin enfrentar consecuencias negativas.

Confidencialidad: Los datos obtenidos de los participantes deben manejarse con absoluta confidencialidad. Es necesario implementar medidas que aseguren que la información no se divulgue sin autorización y que los participantes no puedan ser identificados en los resultados o publicaciones.

Privacidad: Se debe respetar la privacidad de los participantes, evitando invadir su espacio personal o interferir en su vida cotidiana más allá de lo estrictamente necesario para la investigación.

Beneficencia: La investigación debe perseguir un beneficio para la sociedad o la comunidad en general. Los posibles beneficios deben superar claramente los riesgos que puedan enfrentar los participantes.

No Maleficencia: Es crucial evitar causar daño a los participantes. Los investigadores deben ser conscientes de los riesgos potenciales y tomar todas las precauciones necesarias para minimizarlos.

Igualdad y Justicia: La selección de participantes debe basarse en criterios objetivos y no discriminatorios, evitando cualquier forma de prejuicio o discriminación durante el proceso de investigación.

Transparencia: Los investigadores deben comunicar de manera clara y precisa sus métodos, hallazgos y fuentes de financiamiento, evitando cualquier forma de sesgo o manipulación de datos.

Revisión Ética: En la mayoría de los casos, la investigación debe ser revisada por un comité de ética o junta de revisión institucional para garantizar que cumpla con las normas éticas establecidas.

Respeto Cultural:

Los investigadores deben ser sensibles a las diferencias culturales y respetar las creencias y prácticas de los participantes, sin imponer sus propios valores o perspectivas. Responsabilidad Social: Los investigadores tienen una responsabilidad amplia hacia la sociedad, por lo que deben considerar el impacto que su trabajo pueda tener en la comunidad y en la sociedad en general. Cumplir con estos principios éticos es fundamental para mantener la integridad de la investigación y preservar la confianza del público en la comunidad científica. Aunque los códigos éticos y las pautas pueden variar según la disciplina y el contexto geográfico, estos principios generales son aplicables en la mayoría de los escenarios de investigación.

III. RESULTADOS

3.1 Nivel del riesgo laboral

Tabla 2

Niveles de riesgos laborales

Nivel de los Riesgos Laborales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	2.5	2.5	2.5
Regular	35	28.9	28.9	31.4
Alto	83	68.6	68.6	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Nota. En la tabla se muestra la opinión de los trabajadores respecto al nivel de riesgo laboral donde se observa que lo consideran alto con un 68.6%

3.2 Percepción del riesgo

Tabla 3

Percepción del riesgo

Percepción del Riesgo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	5.0	5.0	5.0
Regular	67	55.4	55.4	60.3
Alto	48	39.7	39.7	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Nota. En la tabla se muestra la dimensión percepción del riesgo donde se observa que predomina el nivel regular con un 55.4% con tendencia al nivel alto que tiene un 39.7%.

3.3 Actitudes hacia la seguridad

Tabla 4

Actitudes hacia la seguridad

Actitudes hacia la seguridad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	4.1	4.1	4.1
Regular	23	19.0	19.0	23.1
Alto	93	76.9	76.9	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Nota. Se muestra en la tabla la dimensión actitudes hacia la seguridad donde predomina el nivel alto con un 76.9%

3.4 Conocimiento y capacitación

Tabla 5

Conocimiento y capacitación

Conocimiento y Capacitación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	5.0	5.0	5.0
Regular	36	29.8	29.8	34.7
Alto	79	65.3	65.3	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Nota. Se observa en la tabla la dimensión conocimiento y capacitación donde predomina el nivel alto con un 65.3%, además el nivel regular es de 29.8%.

3.5 Presión y fatiga laboral

Tabla 6

Presión y fatiga laboral

Presión Laboral y Fatiga	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	2.5	2.5	2.5
Regular	35	28.9	28.9	31.4
Alto	83	68.6	68.6	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Nota. En esta tabla se tiene a la dimensión presión laboral y fatiga donde predomina el nivel alto con un 68.6%, además que el nivel regular es de 28.9%.

3.6 Participación y comunicación

Tabla 7

Participación y comunicación

Participación y Comunicación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	1.7	1.7	1.7
Regular	41	33.9	33.9	35.5
Alto	78	64.5	64.5	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Nota. La tabla permite identificar a la dimensión participación y comunicación en la que predomina el nivel alto con un 64.5%, además que el nivel regular es de 33.9%.

3.7 Factores del comportamiento

Tabla 8

Nivel de los factores organizacionales

Nivel de los factores organizacionales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	5.8	5.8	5.8
Regular	38	31.4	31.4	37.2
Alto	76	62.8	62.8	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Tabla 9

Nivel de los factores ambientales y culturales

Nivel de los factores ambientales y culturales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	5.0	5.0	5.0
Regular	46	38.0	38.0	43.0
Alto	69	57.0	57.0	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Tabla 10

Niveles de factores personales

Nivel de los factores personales	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	3.3	3.3	3.3
Regular	56	46.3	46.3	49.6
Alto	61	50.4	50.4	100.0
Total	121	100.0	100.0	

Tabla 11

Factores predominantes

Factores predominantes	%
Factores organizacionales	62.80%
Factores ambientales y culturales	57.00%
Factores personales	54.00%

Nota. En la tabla se muestra los factores considerados en la investigación donde predomina los factores organizacionales con un 62.8%

3.8 Relación entre los factores del comportamiento y los riesgos laborales

Tabla 12

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos laborales	0.095	121	0.010	0.952	121	0.000
Precepción del riesgo	0.087	121	0.025	0.967	121	0.005
Actitudes hacia la seguridad	0.153	121	0.000	0.882	121	0.000
Conocimiento y capacitación	0.105	121	0.002	0.940	121	0.000
Presión laboral y fatiga	0.099	121	0.005	0.968	121	0.005
Participación y comunicación	0.091	121	0.016	0.946	121	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. En la tabla se observa la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, donde las significancia de la variable riesgos laborales ($p= 0.010$) es menor al 5% lo que indica que no cumple el supuesto de normalidad, si mismo en cuanto a las dimensiones percepción del riesgo, actitudes hacia la seguridad, conocimiento y capacitación, presión laboral y fatiga, por último la participación y comunicación en ellas se tiene valores p 0.025, 0.000, 0.002, 0.005 y 0.016 todas menores al 5% por lo tanto, tampoco se cumple la normalidad para las dimensiones mencionadas. Esto nos lleva a utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la contratación de las hipótesis de investigación.

Tabla 13*Prueba de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Factores Organizacionales	0.137	121	0.000	0.939	121	0.000
Factores ambientales y culturales	0.088	121	0.024	0.975	121	0.025
Factores Personales	0.090	121	0.017	0.965	121	0.003

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. La tabla muestra la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, donde las significancia de cada uno de los factores tienen valor de significancia de 0.000, 0.024 y 0.017 todos menores al 5% por lo tanto no cumplen el supuesto de normalidad, lo que sugiere utilizar la prueba no paramétrica Rho de Spearman para la contratación de la hipótesis de investigación.

Tabla 14*Correlaciones entre riesgos laborales y factores organizacionales*

Correlaciones			Riesgos Laborales	Factores Organizacionales
Rho de Spearman	Riesgos Laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,731**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Factores Organizacionales	Coefficiente de correlación	,731**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

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

Nota. En la presentación de la tabla se observa la correlación entre la variable riesgos laborales y los factores organizacionales, donde se comprueba que si existe relación con un valor de significancia de $0.000 < 0.05$, y el coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.731) indica correlación alta y directa es decir a más riesgos laborales más presencia de los factores organizacionales

Tabla 15*Correlaciones entre riesgos laborales y factores ambientales y culturales*

Correlaciones				
			Riesgos Laborales	Factores ambientales y culturales
Rho de Spearman	Riesgos Laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,683**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Factores ambientales y culturales	Coefficiente de correlación	,683**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

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

Nota. En la tabla se observa la correlación entre la variable riesgos laborales y los factores ambientales y culturales, donde se comprueba que si existe relación con un valor de significancia de $0.000 < 0.05$, y el coeficiente de correlación Rho se Spearman (0.683) indica correlación moderada y directa es decir a más riesgos laborales más presencia de los factores ambientales y culturales.

Tabla 16*Correlaciones entre riesgos laborales y factores ambientales y culturales*

Correlaciones				
			Riesgos Laborales	Factores Personales
Rho de Spearman	Riesgos Laborales	Coefficiente de correlación	1.000	,567**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	121	121
	Factores Personales	Coefficiente de correlación	,567**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	121	121

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

Nota. Se observa en la tabla la correlación entre la variable riesgos laborales y los factores personales, donde se comprueba que si existe relación con un valor de significancia de $0.000 < 0.05$, y el coeficiente de correlación Rho se Spearman (0.567) indica ser moderada y directa es decir a más riesgos laborales más presencia de los factores personales.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados del estudio revelan un panorama complejo y preocupante en el entorno laboral analizado. El 68.6% de los trabajadores percibe un nivel alto de riesgo laboral, mientras que apenas el 28.9% lo considera regular y únicamente un 2.5% lo clasifica como bajo. Esta concentración tan marcada hacia los niveles altos de riesgo sugiere que más de dos tercios de los participantes se sienten expuestos a condiciones laborales que consideran peligrosas, una situación que trasciende las cifras estadísticas y apunta hacia la necesidad urgente de evaluar y transformar las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo.

El análisis específico de la percepción del riesgo muestra una distribución más matizada, con una tendencia principalmente regular (55.4%) pero con una inclinación notable hacia el nivel alto (39.7%). Esta variabilidad en la percepción refleja que, aunque la mayoría de los trabajadores reconoce la existencia de riesgos, no todos los experimentan con la misma intensidad. Las diferencias individuales podrían estar relacionadas con factores como experiencias previas, nivel de formación en seguridad o características personales, aspectos que resultan particularmente relevantes porque influyen significativamente en el comportamiento preventivo y en la disposición a seguir protocolos de seguridad.

Uno de los hallazgos más intrigantes emerge del contraste entre las actitudes hacia la seguridad y la percepción del riesgo. Las actitudes hacia la seguridad destacan con un nivel notablemente alto (76.9%), indicando que los trabajadores mantienen una disposición genuinamente positiva hacia las prácticas de seguridad. Este resultado constituye una base actitudinal favorable para la implementación de medidas preventivas, sin embargo, la contradicción entre estas actitudes tan positivas y el elevado nivel de riesgo percibido sugiere la presencia de factores externos que limitan la efectividad de las prácticas de seguridad. Es como si los trabajadores tuvieran la voluntad de actuar de manera segura, pero enfrentarían barreras sistemáticas que obstaculizan la materialización de estas intenciones.

El nivel de conocimiento y capacitación presenta resultados moderadamente alentadores, con un 65.3% de los trabajadores en nivel alto y un 29.8% en nivel regular. Estos datos indican que la mayoría cuenta con información y formación sobre seguridad, lo cual funciona como un factor protector frente a los riesgos laborales. No obstante, el hecho de que aproximadamente un tercio de los trabajadores aún presente deficiencias en esta dimensión

representa un área de oportunidad significativa que podría estar exponiendo a estos empleados a riesgos evitables.

La dimensión de presión y fatiga laboral revela uno de los patrones más reveladores del estudio, mostrando un predominio del nivel alto (68.6%) que coincide exactamente con el porcentaje general de riesgo laboral alto. Esta coincidencia no parece ser casual y sugiere que la presión y la fatiga podrían funcionar como factores determinantes en la percepción global del riesgo. Las exigencias laborales excesivas, los horarios extendidos y la intensidad del trabajo parecen crear condiciones que incrementan tanto el riesgo objetivo como la percepción subjetiva del mismo, funcionando como un amplificador del riesgo que intensifica todo el sistema.

En cuanto a participación y comunicación, se observa un nivel predominantemente alto (64.5%) con un 33.9% en nivel regular. Estos resultados indican la existencia de canales de información y espacios para la participación de los trabajadores en asuntos de seguridad, aunque permanece un margen significativo para fortalecer estos aspectos cruciales para la prevención efectiva. La comunicación bidireccional y la participación activa de los trabajadores representan elementos fundamentales para construir una cultura de seguridad sólida y sostenible.

El análisis correlacional revela una jerarquía clara de influencia entre los diferentes tipos de factores estudiados. Los factores organizacionales emergen como los más influyentes, mostrando un nivel alto en el 62.8% de los casos y una correlación alta y directa ($Rho=0.731$) con los riesgos laborales. Este hallazgo posiciona a las características estructurales, políticas y prácticas organizacionales como elementos determinantes en la configuración del riesgo laboral. La implicación práctica de esta correlación es significativa, ya que las intervenciones orientadas a transformar aspectos organizacionales como políticas de seguridad, asignación de recursos, sistemas de gestión y esquemas de trabajo podrían generar el mayor impacto en la reducción de riesgos laborales.

Los factores ambientales y culturales ocupan el segundo lugar en esta jerarquía de influencia, con un nivel alto en el 57% de los casos y una correlación moderada y directa ($Rho=0.683$) con los riesgos laborales. Estos factores demuestran que el entorno físico de

trabajo y los aspectos culturales relacionados con la seguridad tienen un impacto considerable en la configuración del riesgo, aunque menor que los factores organizacionales. La cultura de seguridad, el clima organizacional y las condiciones ambientales del lugar de trabajo se revelan como elementos importantes que requieren atención en cualquier estrategia integral de prevención.

Los factores personales presentan la distribución más equilibrada entre niveles alto (50.4%) y regular (46.3%), siendo los que menor predominancia del nivel alto muestran entre los tres tipos analizados. Su correlación con los riesgos laborales es moderada y directa ($Rho=0.567$), pero resulta la más baja de las tres correlaciones estudiadas. Esto indica que, aunque los aspectos individuales como actitudes, conocimientos y capacidades influyen en los riesgos laborales, su impacto es relativamente menor comparado con los factores organizacionales y ambientales. Este hallazgo sugiere que las intervenciones centradas exclusivamente en cambiar comportamientos individuales podrían tener un impacto limitado si no se acompañan de transformaciones estructurales más profundas.

La fuerte correlación entre factores organizacionales y riesgos laborales destaca la importancia crítica de las estructuras, políticas y prácticas organizacionales en la determinación del nivel de riesgo. Este patrón sugiere que las intervenciones más efectivas para reducir los riesgos laborales deberían centrarse en aspectos como las políticas de seguridad, la asignación de recursos, los sistemas de gestión de seguridad y los esquemas de trabajo, elementos que constituyen el núcleo de la arquitectura organizacional de la seguridad.

La aparente contradicción entre actitudes predominantemente positivas hacia la seguridad y la elevada percepción de riesgo laboral indica que, a pesar de la buena predisposición de los trabajadores hacia las prácticas seguras, existen barreras organizacionales o ambientales que limitan la efectividad de estas actitudes para reducir los riesgos reales. Esta brecha entre intención y realidad sugiere que los problemas de seguridad laboral no residen en la falta de voluntad o conciencia por parte de los trabajadores, sino en factores estructurales que requieren intervenciones a nivel sistémico.

La exacta coincidencia entre el porcentaje de nivel alto de presión y fatiga laboral y el nivel alto de riesgo laboral general sugiere una estrecha relación causal entre ambas

variables. La presión laboral excesiva parece funcionar como un catalizador del riesgo, tanto al aumentar la probabilidad de errores y accidentes como al intensificar la percepción subjetiva del riesgo. Esta relación implica que abordar la presión y fatiga laboral no solo mejoraría el bienestar de los trabajadores, sino que también podría tener efectos significativos en la reducción del riesgo laboral general.

Los hallazgos del estudio proporcionan una guía clara para el diseño de intervenciones efectivas. La jerarquía de influencia identificada sugiere que las estrategias más impactantes para reducir riesgos laborales deben adoptar un enfoque sistémico que priorice las transformaciones organizacionales, sin descuidar los aspectos ambientales y personales. Los niveles relativamente altos de conocimiento y capacitación, así como de participación y comunicación, constituyen fortalezas existentes que pueden funcionar como facilitadores en la implementación de cambios. Estas bases favorables, combinadas con las actitudes positivas hacia la seguridad, proporcionan un fundamento sólido para construir programas de mejora efectivos.

La relación estrecha entre presión laboral y riesgo general sugiere que las intervenciones orientadas a reducir la presión y fatiga laboral podrían generar efectos multiplicadores en la disminución del riesgo laboral global. Esto implica que abordar aspectos como cargas de trabajo, horarios y condiciones laborales debería ser una prioridad en cualquier estrategia integral de prevención. En síntesis, los resultados apuntan hacia la necesidad de implementar cambios estructurales profundos que aprovechen las actitudes positivas existentes y que aborden sistemáticamente los factores organizacionales que alimentan el ciclo de riesgo y presión laboral identificado en el estudio.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó la relación entre los factores del comportamiento en los riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo en 2024, encontrando que los resultados del estudio revelan un escenario laboral que no deja indiferente a nadie. Con un 68.6% de trabajadores percibiendo un nivel alto de riesgo laboral, la investigación pone de manifiesto una realidad preocupante que exige intervención urgente. Esta percepción tan generalizada de riesgo elevado no es solo una cifra estadística, sino el reflejo de condiciones laborales concretas que pueden estar comprometiendo día a día la seguridad y salud de quienes trabajan en estos entornos. La investigación desentraña una jerarquía fascinante de factores que influyen en estos riesgos. Los factores organizacionales emergen como los verdaderos protagonistas de esta historia, mostrando una correlación alta y directa ($Rho=0.731$) con los riesgos laborales. Le siguen de cerca los factores ambientales y culturales ($Rho=0.683$), mientras que los factores personales, aunque significativos, ocupan el tercer lugar ($Rho=0.567$). Esta jerarquía no es casual, sino que confirma algo que muchos sospechaban: la necesidad de priorizar intervenciones a nivel estructural y organizacional si realmente se quiere reducir de manera efectiva los riesgos laborales.
2. Se identificó el nivel de percepción y actitudes frente a la seguridad de la empresa constructora en Trujillo cuyos hallazgos más reveladores surge al analizar la dimensión de presión y fatiga laboral. Como si fuera una coincidencia demasiado perfecta para ser casualidad, esta dimensión muestra exactamente el mismo porcentaje de nivel alto (68.6%) que el riesgo laboral general. Esta sincronía sugiere que la presión y la fatiga no son simplemente síntomas adicionales, sino factores críticos que configuran todo el panorama del riesgo. Las condiciones de trabajo que generan sobrecarga, estrés y fatiga se revelan como factores de riesgo primarios que necesitan atención inmediata, como si fueran el termómetro que mide la temperatura de todo el sistema laboral. El estudio también descubre una paradoja intrigante que hace reflexionar sobre la complejidad del tema. Existe un contraste notable entre las actitudes favorables hacia la seguridad, que alcanzan un nivel alto en el 76.9% de los casos, y la elevada percepción de riesgo que experimenta el 68.6% de los trabajadores. Esta aparente contradicción indica que la predisposición positiva de los trabajadores hacia la seguridad no logra traducirse automáticamente en condiciones laborales seguras cuando el entorno organizacional y físico presenta deficiencias estructurales. Es como si los trabajadores tuvieran las

mejores intenciones, pero se encontrarán con un sistema que no les permite materializarlas efectivamente. Sin embargo, no todo el panorama es desalentador.

3. Se identificó el nivel de conocimiento, capacitación, presión laboral y fatiga la empresa constructora en Trujillo en 2024, encontrando fortalezas importantes que pueden servir como cimientos para construir mejoras significativas. Los niveles relativamente altos de conocimiento y capacitación (65.3%) y de participación y comunicación (64.5%) representan activos valiosos que pueden aprovecharse como puntos de apoyo estratégicos para la implementación de programas de mejora en seguridad laboral. Estas fortalezas sugieren que los trabajadores no solo tienen buenas actitudes, sino que también poseen herramientas y canales de comunicación que pueden facilitar el cambio.
4. Los resultados confirman algo que los especialistas en seguridad laboral han intuido durante años: la naturaleza profundamente multifactorial de los riesgos laborales y la necesidad imperiosa de adoptar un enfoque sistémico e integrado para su gestión. Este enfoque debe considerar simultáneamente los factores organizacionales, ambientales, culturales y personales, pero con un énfasis particular en los primeros debido a su mayor influencia demostrada. Es como reconocer que la seguridad laboral no es una responsabilidad individual, sino el resultado de un ecosistema complejo de influencias interconectadas.
5. La dimensión de percepción del riesgo ofrece una ventana de oportunidad interesante. Al mostrar una predominancia del nivel regular (55.4%), sugiere que existe espacio para mejorar la capacidad de los trabajadores para identificar y valorar riesgos mediante formación específica y comunicación más efectiva. Esta oportunidad de mejora podría ser especialmente valiosa porque una mejor percepción del riesgo puede llevar a comportamientos más preventivos y seguros.
6. El rigor estadístico del estudio fortalece la confianza en estos hallazgos. Todas las correlaciones analizadas resultaron estadísticamente significativas ($p=0.000$), lo que confirma la validez de las relaciones identificadas y proporciona una base empírica sólida para las recomendaciones que se derivan de la investigación. Esta solidez metodológica es crucial porque permite que las conclusiones trasciendan el ámbito académico y se traduzcan en intervenciones prácticas con fundamento científico.
7. Se identificó el nivel de participación y comunicación de la empresa constructora en Trujillo cuyos resultados proporcionan una orientación clara y práctica para la priorización de intervenciones preventivas. Sugieren que las medidas dirigidas a

transformar aspectos organizacionales como políticas de seguridad, sistemas de gestión y asignación de recursos tendrán potencialmente un impacto mayor y más duradero que aquellas centradas exclusivamente en cambiar comportamientos individuales. Esto no significa que los factores individuales carezcan de importancia, sino que las intervenciones más efectivas probablemente serán aquellas que ataquen el problema desde sus raíces estructurales. La gradación encontrada en las correlaciones, todas significativas, pero de diferente magnitud, revela una interconexión compleja y dinámica entre los diversos factores estudiados. Los elementos organizacionales parecen crear condiciones que influyen en los aspectos ambientales y culturales, que a su vez moldean los factores personales, generando un sistema dinámico de influencias sobre el riesgo laboral. Esta comprensión sistémica es fundamental porque sugiere que los cambios en un nivel pueden generar efectos en cascada en otros niveles, amplificando el impacto de las intervenciones bien diseñadas.

8. Se identificó el factor de comportamiento predominante de los riesgos laborales de la empresa constructora en Trujillo cuya síntesis revela un panorama de riesgo laboral significativo que está determinado principalmente por factores organizacionales y caracterizado por niveles preocupantes de presión y fatiga. Este escenario coexiste de manera paradójica con actitudes genuinamente favorables hacia la seguridad, lo que sugiere que las barreras para la prevención efectiva residen fundamentalmente en aspectos estructurales y organizacionales, más que en la disposición individual de los trabajadores. Por tanto, las intervenciones diseñadas para reducir los riesgos laborales deberían priorizar la transformación de las condiciones organizacionales y ambientales, aprovechando como facilitadores poderosos las actitudes positivas, los conocimientos existentes y los canales de participación y comunicación ya establecidos. Este enfoque promete no solo reducir riesgos, sino también crear un círculo virtuoso donde las mejoras estructurales refuercen las predisposiciones positivas de los trabajadores, generando un ambiente laboral más seguro y sostenible.

VI. RECOMENDACIONES

- A los empresarios se les recomienda poner en el centro de sus decisiones la gestión del riesgo organizacional. No es un tema menor: los factores internos de la organización mostraron la correlación más alta con los riesgos laborales ($Rho=0.731$). Esto sugiere que muchas veces el peligro no está solo en las herramientas o el entorno físico, sino en cómo se organiza el trabajo. Por eso, resulta clave revisar —y si es necesario, replantear— las estructuras, políticas y procesos. Además, es fundamental contar con un plan estratégico de seguridad laboral que no se quede en buenas intenciones: debe tener objetivos claros, plazos definidos y mecanismos de seguimiento. Otro punto crítico es la presión y la fatiga laboral. El dato es contundente: el nivel de presión coincide exactamente con el nivel general de riesgo (68.6%). En este sentido, implementar políticas de equilibrio entre trabajo y descanso, revisar las cargas laborales y establecer mecanismos concretos para monitorear el estrés y la fatiga puede marcar la diferencia. Reorganizar turnos, redistribuir tareas o reforzar los equipos de trabajo son decisiones que no solo cuidan la productividad, sino también la salud de las personas.
- A los ingenieros en seguridad y salud ocupacional se les sugiere diseñar intervenciones que trabajen a varios niveles a la vez. No basta con atacar un solo frente. Lo ideal es que los programas aborden de forma simultánea los factores organizacionales, los ambientales y culturales, y también los personales. Eso sí, siempre con un énfasis especial en lo organizacional, que es donde más impacto se ha evidenciado. También es necesario fortalecer la evaluación y monitoreo de riesgos. Para eso, se recomienda implementar sistemas más sólidos que no solo contemplen datos técnicos, sino que también recojan la percepción de los propios trabajadores. Esta mirada más integral permite detectar señales que de otro modo podrían pasar desapercibidas. Y en esa línea, mejorar la percepción del riesgo es otro reto urgente. Si más de la mitad de los trabajadores (55.4%) tiene una percepción regular en esta dimensión, quiere decir que hay una brecha importante. Se necesitan intervenciones específicas que les ayuden a identificar mejor los peligros y valorar sus consecuencias.

- A los trabajadores se les recomienda fortalecer el autocuidado. Esto no se trata solo de seguir normas, sino de adoptar una actitud consciente y activa frente a la propia seguridad y la de los demás. Aunque las condiciones externas no siempre sean ideales, asumir una responsabilidad individual es clave. Participar en los espacios que existen —como comités, reuniones o buzones de sugerencias— es una forma concreta de involucrarse en la mejora continua. A veces, un comentario a tiempo puede prevenir un accidente. También se destaca la importancia de reportar condiciones inseguras sin dudarlo. No hay que caer en el pensamiento de que “otro lo hará” o que “no es mi responsabilidad”. En temas de seguridad, el silencio puede ser costoso. Todos tienen un papel activo que desempeñar.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, P. (2014). Programa de seguridad basada en el comportamiento para el sector construcción. Medellín.
- Ander-Egg, E. (2003). Métodos y técnicas de investigación social. Buenos Aires: Lumen Hvmanitas.
- Bazán, L. (2022). Comportamiento seguro en el trabajo: Enfoques modernos de seguridad basada en el comportamiento. Editorial Académica Española.
- Checa, K., & Defranc, P. (2019). Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos laborales en las organizaciones. Prohominum, Recuperado de <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/prohominum/article/view/116/839>
- Congreso de la República del Perú. (2011). Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Diario Oficial El Peruano.
- Correa, P. (2012). La seguridad y la prevención como valores de vida: una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales en el sector industrial de Manizales [Tesis].
- Gaona Coa, J. M. (2021). Efecto de la aplicación de la metodología de seguridad basada en el comportamiento en los actos subestándares de una contratista minera de la provincia de Yauli - Junín, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/18670>
- Geller, E. S. (2021). The psychology of safety handbook (2.ª ed.). CRC Press.
- Gunningham, N. (2020). From barriers to enablers: The role of behavioural norms in occupational health and safety. Safety Science, 125, 104623. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104623>
- Lijarza Vega, R. (2019). Implementación de un proceso de seguridad basada en el comportamiento (SBC) para mejorar el comportamiento seguro en trabajadores de planta industrial de una empresa minera – 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ingeniería]. <http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/20.500.14076/21779>
- Lijarza, I. (2019). Propuesta de mejora en la seguridad y salud en el trabajo para reducir accidentes e incidentes mediante la estandarización de procesos y la seguridad basada en el comportamiento en una empresa minera [Tesis de pregrado]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/625491>
- Martínez Moya, J. (2015). Seguridad, salud y medio ambiente en el trabajo. IC Editorial.

- Martínez, C. (2014). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos ¿un proceso que funciona?
- Meliá, J. L. (2007). Seguridad basada en el comportamiento. En Seguridad basada en el comportamiento (pp. 157–180). Recuperado de <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/wp-content/uploads/2020/07/seguridad-basada-en-el-comportamiento.pdf>
- Minchan Espinoza, A., & León Huarcaya, K. (2022). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 para mejorar la productividad en el sector construcción [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/31745>
- Ministerio de Energía y Minas. (2016). Decreto Supremo N.º 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Energía y Minas. (2017). Decreto Supremo N.º 023-2017-EM, Modificaciones al Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. Diario Oficial El Peruano.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). Informe anual de seguridad y salud en el trabajo en el Perú. <https://www.gob.pe/mtpe>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Reporte de notificaciones de accidentes laborales en Cajamarca. <https://www.gob.pe/mtpe>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Boletín estadístico de salud ocupacional. <https://www.gob.pe/mtpe>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2023). Notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Anuario Estadístico Sectorial 2022 (pp. 189–213). <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4930317/Anuario%202022.pdf?v=1691004485>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo [MTPE]. (2023). Informe anual de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros eventos 2023. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/4608596-informe-anual-de-accidentes-de-trabajo-enfermedades-ocupacionales-incidentes-peligrosos-y-otros-eventos-2023>
- Narváez, J. (2016). Psicología de la seguridad y factores humanos en minería. Fondo Editorial de la Universidad Nacional de Ingeniería.

- Navarro, L. (2020). Seguridad basada en el comportamiento: Cómo lograr una cultura de seguridad sostenible. Lima: Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). La seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: Aprovechar 100 años de experiencia. <https://www.ilo.org>
- Organización Mundial de la Salud. (2017). Seguridad y salud en el trabajo: Hechos y cifras. <https://www.who.int>
- Sucari, A. (2019). Influencia de la aplicación de seguridad basada en el comportamiento en la ocurrencia de accidentes de trabajo en Mina Arcata en la Empresa Contratista IESA S.A. durante el año 2016 [Tesis de maestría]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/c1598655-196a-4f6b-a273-7e84e6193c28>
- Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2021). Informe anual de fiscalización en materia de seguridad y salud en el trabajo. <https://www.sunafil.gob.pe>
- Zare, A., Mohammadfam, I., & Yousefi, A. (2020). A systematic review and meta-analysis of safety climate and safety performance. *Safety Science*, 129, 104796. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104796>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Informe anual de seguridad y salud en el trabajo en el Perú*. <https://www.gob.pe/mtpe>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE: FACTORES DEL COMPORTAMIENTO Y RIESGOS

DATOS GENERALES

- Nombre (opcional): _____
- Edad: _____ años
- Género: Masculino Femenino Prefiero no decirlo
- Tiempo laborando en la empresa: _____ años _____ meses
- Puesto/Cargo: _____
- Área de trabajo: Obra Administrativo Supervisión Otro: _____

INSTRUCCIONES

- Este cuestionario es anónimo y confidencial.
- No existen respuestas correctas o incorrectas.
- Por favor responda con sinceridad a todas las preguntas.
- Marque con una X la opción que mejor refleje su opinión o experiencia.
- Escala: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo

SECCIÓN 1: PERCEPCIÓN DEL RIESGO

Nº Ítem	1	2	3	4	5
1 Considero que mi trabajo implica riesgos significativos para mi salud o integridad física.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Puedo identificar fácilmente los peligros presentes en mi área de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Considero que los accidentes en la construcción son evitables.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 Creo que la probabilidad de sufrir un accidente en mi puesto es alta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 Los riesgos en mi trabajo pueden tener consecuencias graves o fatales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 Siento que tengo control sobre los riesgos a los que estoy expuesto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SECCIÓN 2: ACTITUDES HACIA LA SEGURIDAD

Nº Ítem	1	2	3	4	5
7 Seguir los procedimientos de seguridad es importante aunque disminuya mi productividad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Considero que el uso de equipos de protección personal (EPP) es necesario en todo momento.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Creo que es aceptable tomar algunos atajos para terminar el trabajo más rápido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 La seguridad es tan importante como la calidad y la productividad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Me siento cómodo señalando comportamientos inseguros de mis compañeros.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Las charlas de seguridad son útiles para mi trabajo diario.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

SECCIÓN 3: CONOCIMIENTO Y CAPACITACIÓN

Nº Ítem	1	2	3	4	5
13 Conozco los procedimientos de seguridad relacionados con mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nº Ítem	1 2 3 4 5
14 He recibido capacitación adecuada para identificar y controlar los riesgos en mi área.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
15 Sé qué hacer en caso de una emergencia o accidente.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
16 Conozco la normativa de seguridad aplicable a obras de construcción en Trujillo.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
17 Comprendo las razones por las que debo seguir los procedimientos de seguridad.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
18 La empresa me proporciona actualizaciones periódicas sobre seguridad laboral.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

SECCIÓN 4: FACTORES ORGANIZACIONALES

Nº Ítem	1 2 3 4 5
19 La empresa proporciona todos los recursos necesarios para trabajar con seguridad.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
20 Mis supervisores priorizan la seguridad sobre la producción.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
21 Recibo reconocimiento cuando cumpla con las normas de seguridad.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
22 La comunicación sobre temas de seguridad es clara y efectiva.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
23 La empresa aplica sanciones cuando no se cumplen las normas de seguridad.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
24 La alta dirección demuestra compromiso con la seguridad.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

SECCIÓN 5: PRESIÓN LABORAL Y FATIGA

Nº Ítem	1 2 3 4 5
25 Tengo tiempo suficiente para completar mi trabajo de manera segura.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
26 La carga de trabajo que tengo me permite estar alerta a los riesgos.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
27 El cansancio físico afecta mi capacidad para trabajar con seguridad.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
28 Las horas extras afectan mi capacidad para mantenerme seguro.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
29 Puedo negarme a realizar un trabajo si considero que no es seguro.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
30 Las metas de producción son compatibles con el trabajo seguro.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

SECCIÓN 6: FACTORES AMBIENTALES Y CULTURALES

Nº Ítem	1 2 3 4 5
31 Las condiciones climáticas de Trujillo afectan mi desempeño seguro.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
32 Mis compañeros de trabajo valoran la seguridad.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
33 La cultura local influye en cómo percibo los riesgos laborales.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
34 Existe una cultura de seguridad fuerte en la empresa.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
35 Los trabajadores más experimentados dan buen ejemplo en seguridad.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
36 Las condiciones socioeconómicas influyen en mi comportamiento seguro.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

SECCIÓN 7: FACTORES PERSONALES

Nº Ítem	1 2 3 4 5
37 Mis problemas personales afectan mi concentración en el trabajo.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
38 Me siento motivado para cumplir con las normas de seguridad.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
39 Tiendo a confiar en mi experiencia más que en los procedimientos.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
40 Mi personalidad influye en cómo afronto los riesgos laborales.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
41 Cuido mi salud física y mental para estar alerta en el trabajo.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
42 Mi situación familiar influye en mi comportamiento seguro.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

SECCIÓN 8: PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN

Nº Ítem	1	2	3	4	5
43 Participó activamente en las reuniones de seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44 Reporto los incidentes y condiciones inseguras que observo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45 Me siento cómodo sugiriendo mejoras de seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
46 La comunicación entre distintos niveles jerárquicos es efectiva.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47 Existe retroalimentación sobre los reportes de seguridad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48 Comprendo la importancia de mi participación en la prevención.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PREGUNTAS ABIERTAS

49. ¿Qué factores considera que más influyen en su comportamiento seguro o inseguro en el trabajo?

50. ¿Qué medidas cree que podría implementar la empresa para mejorar el comportamiento seguro de los trabajadores?

OBSERVACIONES ADICIONALES

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 2 : Ficha técnica

FICHA TÉCNICA

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario sobre factores del comportamiento en riesgos laborales Empresa Constructora en Trujillo
Autor y año:	ORIGINAL: SI
	ADAPTACIÓN: No
Objetivo del instrumento:	Determinar la relación entre los factores del comportamiento en los riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo 2024.
Usuarios:	121 trabajadores de una empresa constructora
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Vía virtual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	Se ha validado por 3 expertos
Confiability: (Presentar los resultados estadísticos)	Si se elaboró pruebas de normalidad y correlación.

Anexo 3: Matriz de operacionalización de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Factores del comportamiento	Los factores del comportamiento se refieren a las influencias y determinantes que afectan cómo las personas actúan o se comportan en diferentes situaciones. En el contexto de la seguridad laboral y los riesgos laborales, estos factores pueden tener un impacto significativo en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.	Los factores de comportamiento se miden mediante la identificación de la conciencia de seguridad, actitudes hacia la seguridad y cumplimiento de las normas.	Nivel de percepción	Percepción sobre riesgos laborales. Conocimientos sobre riesgos laborales.	Cuestionario	Nominal
			Actitudes frente a la seguridad	Actitudes Creencias		
			Nivel de conocimiento capacitación	Voluntad de los trabajadores para cumplir con las normas. Políticas y procedimientos de seguridad establecidos por la empresa. Incentivos Motivación que impulsan a los trabajadores Comportamientos seguros y seguir prácticas de trabajo segura.		
			Nivel de participación y comunicación	Comunicación eficaz Condiciones inseguras		
			Factor de comportamiento predominante			

Riesgos laborales	Los riesgos laborales en una empresa constructora son variados y pueden ser potencialmente peligrosos si no se gestionan adecuadamente.		Cáidas desde Alturas	Cantidad de trabadores expuestos.	Cuestionario	Nominal
			Accidentes de Maquinaria	Uso de maquinaria pesada, como excavadoras, grúas y montacargas, puede dar lugar a accidentes graves si no se siguen los procedimientos de seguridad.		
			Atrapamientos y Aplastamientos Golpes y Cortes	Cantidad de trabadores atrapados.		
			Exposición a Sustancias Peligrosas	Cantidad de lesiones en los trabajadores.		
			Riesgos Eléctricos:	Cantidad de trabajadores expuestos a sustancias peligrosas.		
			Trabajo en Espacios Confinados	Cantidad de trabajadores expuestos a la electricidad.		
			Lesiones por Sobreesfuerzo	Cantidad de trabajadores que trabajan en zanjas, túneles u otros espacios confinados pueden enfrentar riesgos de asfixia o atrapamiento.		
			Condiciones Climáticas: Principio del formulario	Cantidad de trabajadores que levantan objetos pesados o realizar tareas físicas extenuantes puede llevar a lesiones musculares y esqueléticas.		
				Cantidad de trabajadores de la construcción a menudo están expuestos a condiciones		

Anexo 4: Carta de presentación

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN

Nosotros ~~Bertin~~ Elio Ampuero Villarroel, Walter Elvis Ayala Quispe. Identificado(s) con DNI N° 43376905 y con DNI N° 44423051 del Programa de la Maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL, solicito el permiso para que utilice la siguiente información de la empresa:

ICA GRUPO CONTRATISTAS GENERALES SAC – CON RUC N° 20482474587 - FORMACION, HISTORIA Y PROCESOS EN LA CONTRATACION, EJECUCION, RECEPCION Y LOQUIDACION DE LAS DIFERENTES OBRAS PUBLICAS, VIVIENDAS DE INTERES SOCIAL Y PRIVADAS.

(Nombre de la empresa o institución - Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar el Informe estadístico, Trabajo de Investigación, Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; Mencionar el nombre de la empresa.



Firma

Datos del docente del curso

DNI N° 40132759

El estudiante declara que los datos emitidos en esta solicitud y en el Trabajo de Investigación en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI N° 43376905



Firma del Estudiante

DNI N° 44423051

Anexo 5: Carta de autorización de recojo de datos



AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo ITALO GILMER CORONEL ARAUJO

(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI 17943283, en mi calidad de GERENTE GENERAL

(Nombre del gerente del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de DEL DEPARTAMENTO DE GERENCIA Y PROYECTOS DE INGENIERIA

(Nombre del área de la empresa)

de la empresa ICA GRUPO CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.

(Nombre de la empresa)

con R.U.C N° 20482474587, ubicada en la ciudad de AV. LOS INTELLECTUALES BAR. CRUZ BLANCA HUAMACHUCO SANCHEZ CARRION LA LIBERTAD

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A señor (es) Bertin Elio Ampuero Villarreal, Walter Elvis Ayala Quispe

(Nombre completo de los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 43376905, 44423051 del programa de maestría de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, para que utilice la siguiente información de la empresa: formación, historia y procesos en la contratación, ejecución, recepción y liquidación de las diferentes obras públicas, viviendas de interés social y privadas.

(Datos de información a entregar)

(Datos de información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para obtener en grado académico de MAESTRO EN LA UNIVERCIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa solicita mantener o no el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.


Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa o

Mencionar el nombre de la empresa.


ICA GRUPO CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.
Italo Gilmer Coronel Araujo
GERENTE GENERAL
DNI: 17943283

Firma y sello del Representante Legal
DNI:

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante o los estudiantes serán(n) sometido(s) al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma de Estudiante
DNI: 43376905


Firma del Estudiante
DNI: 44423051

Anexo 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Investigador/es: Bertin Elio Ampuero Villarroel – Walter Elvis Ayala Quispe

Institución: Universidad Católica de Trujillo "Benedicto XVI"

Estimado/a participante,

Usted ha sido invitado(a) a participar en la investigación titulada: **FACTORES DEL COMPORTAMIENTO EN LOS RIESGOS LABORALES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN TRUJILLO 2023**

Antes de decidir participar, es importante que lea detenidamente la siguiente información para asegurarse de que comprende el propósito, los procedimientos, los beneficios y los posibles riesgos de este estudio.

Este estudio tiene como objetivo (descripción breve del propósito de la investigación). Si decide participar, se le solicitará que (descripción de las actividades a realizar, duración y frecuencia de participación). Los resultados de esta investigación pueden contribuir a (explicación de los beneficios esperados, tanto individuales como colectivos). Su participación en este estudio no implica riesgos significativos; sin embargo, podrían presentarse (mencionar posibles riesgos si los hubiera).

Toda la información proporcionada será tratada con estricta confidencialidad. Los datos recopilados serán almacenados de manera segura y solo serán accesibles para los investigadores involucrados en el estudio. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente con fines académicos y serán presentadas de forma anónima.

Su participación es completamente voluntaria. Puede retirarse en cualquier momento sin necesidad de justificar su decisión y sin que esto implique ninguna consecuencia para usted.

Si, después de leer esta información, está de acuerdo en participar, por favor firme a continuación:

Declaro que he leído y comprendido la información anterior y que acepto participar en este estudio de manera voluntaria.

Nombre del participante: Capia Huichi Luciano

DNI: 00460482

Firma:



Fecha:

Nombre del participante: Cornejo Carhua Fani

DNI: 41450850

Firma:



Fecha:

Nombre del participante: Catacora Mandamiento Felix Alvino

DNI: 04639840

Firma:

Fecha:

Nombre del participante: Velasquez Ramos Bethelma

DNI: 00460626

Firma:

Fecha:

Nombre del participante: Mamani Condori Bacilio

DNI: 00460015

Firma:

Fecha:

Nombre del participante: Apaza Apaza Candelaria

DNI: 48857703

Firma:

Fecha:

Nombre del participante: Capaquira Bernabe Dennys Ivan

DNI: 71947247

Firma:

Fecha: Nombre del participante: Chavez Aguilar Maximo

DNI: 04634154

Firma:

Fecha:

Fecha: Nombre del participante: Pacco Churacutipa Maria

DNI: 01798877

Firma:

Fecha: Fecha: Nombre del participante: Carpio Lopez Javier Teodoro

DNI: 00420974

Firma:

Fecha:

Fecha: Fecha: Nombre del participante: Encinas Encinas Maria

DNI: 00494877

Firma:

Fecha:

Fecha: Fecha: Nombre del participante: Castro Ayca Ivan Ismael

DNI: 41794182

Firma:

Fecha:

Fecha: Fecha: Nombre del participante: Marca Cama Jony Javier

DNI: 46115039

Firma:

Fecha: Fecha: Fecha: Nombre del participante: Calisaya Vizcacho Honorato

DNI: 00460187

Firma:

Fecha:

Fecha: Fecha: Fecha: Nombre del participante: Cruz Cruz Raul

DNI: 09987201

Firma:


Fecha:

Nombre del participante: Segundo Dario Rios Asto

Firma:  32939599

Fecha:

Nombre del participante: Walter Rene Mamani Ypaqui

Firma:  43147690


Fecha:

Nombre del participante: Walter Dinos Centeno Ponce

Firma:  70042593

Fecha:

Nombre del participante: Sandra Marín Ayoa

Firma:  70495040

Fecha:

Nombre del participante: Edwin Cusi Cusi

Firma:  46537097

Fecha:

Nombre del participante: Bebo Daniel Perez

Firma:  Gutierrez
77677567

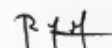
Fecha:

Nombre del participante: Hervis Huancuni Jancca

Firma:  43473187

Fecha:

Nombre del participante: René Samuel Mamani

Firma:  Nina
45242238

Fecha:

Nombre del participante: Amilcar L. Saca Valeriano

Firma:  42473801

Fecha:

Nombre del participante: Odi Sonia Escobar Flores

Firma:  44101543

Fecha:

Nombre del participante: Wilber Catimbo Uaque

Firma:  04458372

Fecha:

Nombre del participante: Shon IS. Mamani Falcon

Firma:  41936243


Fecha:

Nombre del participante: Blanca Mamani Tintaya

Firma:  76871354

Fecha:

Nombre del participante: Benilda E Cordova Rios

Firma:  40588537

Fecha:

Nombre del participante: Arnol Junior Durand F.

Firma:  71959091

Fecha:

Anexo 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Factores del comportamiento en los riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo en 2024.	¿Cuál es la relación de los Factores del comportamiento en los riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo en 2024?	Los factores del comportamiento tienen relación directa en los riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo en 2024.	<p>a) Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre los factores del comportamiento en los riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo 2024. <p>b) Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • O.E.1 Identificar el nivel de percepción y actitudes frente a la seguridad de la empresa constructora en Trujillo en 2024. O.E.2 Identificar el nivel de conocimiento, capacitación, presión laboral y fatiga la empresa constructora en Trujillo en 2024. O.E.3 Identificar el nivel de participación y comunicación de la empresa constructora en Trujillo en 2024. O.E.4 Identificar el factor de comportamiento predominante de los riesgos laborales de la empresa constructora en Trujillo 2024. 	<p>Factores del comportamiento</p> <p>Los factores del comportamiento se refieren a las influencias y determinantes que afectan cómo las personas actúan o se comportan en diferentes situaciones. En el contexto de la seguridad laboral y los riesgos laborales, estos factores pueden tener un impacto significativo en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.</p> <p>Riesgos laborales</p> <p>Los riesgos laborales en una empresa constructora son variados y pueden ser potencialmente peligrosos si no se gestionan adecuadamente</p>	<p>Nivel de percepción</p> <p>Actitudes frente a la seguridad</p> <p>Nivel de conocimiento capacitación</p> <p>Nivel de participación y comunicación</p> <p>Factor de comportamiento predominante</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental-transversal-correlacional</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Población y muestra: La empresa constructora en Trujillo en 2024</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Encuesta Cuestionario</p> <p>Métodos de análisis de investigación: Descriptivo e inferencial.</p>

Anexo 8: Validación de los instrumentos

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Mg. Cesar Gustavo Paredes Morales

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado Cuestionario sobre factores del comportamiento en riesgos laborales empresa constructora en Trujillo, diseñado por los estudiantes Walter Elvis Ayala Quispe y Bertín Elio Ampuero Villarroel, cuyo propósito es medir los factores del comportamiento en riesgos laborales empresa constructora, el cual será aplicado a trabajadores de una empresa constructora en Trujillo, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: FACTORES DEL COMPORTAMIENTO EN LOS RIESGOS LABORALES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN TRUJILLO 2024

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Walter Elvis Ayala Quispe



Bertín Elio Ampuero Villarroel

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Factores del comportamiento	Nivel de percepción	Alto/medio/bajo		X	
	Actitudes frente a la seguridad	Alto/medio/bajo		X	
	Nivel de conocimiento capacitación	Alto/medio/bajo		X	
	Nivel de participación y comunicación	Alto/medio/bajo		X	
Riesgos laborales	Factor de comportamiento predominante	Alto/medio/bajo		X	

ING. CESAR G. PAREDES MORALES

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Cuál es la percepción del riesgo en la empresa constructora?	X					
2	¿Cuáles son sus actitudes frente a la seguridad en la empresa constructora?	X					
3	¿Cuál es su conocimiento y capacitación en la empresa constructora?	X					
4	¿Cuáles son los factores organizacionales de la empresa constructora?	X					
5	¿Cuál es la presión laboral y fatiga en la empresa constructora?	X					
6	¿Cuáles son los factores ambientales y culturales de la empresa constructora?	X					
7	¿Cuáles son los factores personales de la empresa constructora?	X					
8	¿Cuál es la participación y comunicación en la empresa constructora?	X					
9	¿Qué factores considera que más influyen en su comportamiento seguro o inseguro en el trabajo?	X					
10	¿Qué medidas cree que podría implementar la empresa para mejorar el comportamiento seguro de los trabajadores?	X					
Total:							

Evaluado por: Mg. CESAR G. PAREDES MORALES

D.N.I.: 18084181

Fecha: 21/05/2025

Firma:

ING. CESAR G. PAREDES MORALES

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Cesar Gustavo Paredes Morales, con DNI N^o 18084181, de profesión Ingeniero Civil, grado académico Magister, con código de colegiatura 68247, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario, en la Institución Universidad Nacional de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario sobre factores del comportamiento en riesgos laborales empresa constructora en Trujillo, cuyo propósito es medir los factores del comportamiento en riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo, a los efectos de su aplicación a trabajadores de empresa constructora.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Claridad semántica y sintáctica de los ítems.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado ()

Trujillo, a los 21 días del mes de mayo del 205

Apellidos y nombres: Cesar Augusto Paredes Morales DNI: 18084181 Firma: _____



ING. CESAR G. PAREDES MORALES

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Dr. ~~Josualdo~~ Carlos Villar Quiroz

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado Cuestionario sobre factores del comportamiento en riesgos laborales empresa constructora en Trujillo, diseñado por los estudiantes Walter Elvis Ayala Quispe y Bertin Elio Ampuero Villarroel, cuyo propósito es medir los factores del comportamiento en riesgos laborales empresa constructora, el cual será aplicado a trabajadores de una empresa constructora en Trujillo, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: FACTORES DEL COMPORTAMIENTO EN LOS RIESGOS LABORALES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN TRUJILLO 2024

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa ~~de acuerdo al~~ criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Walter Elvis Ayala Quispe



Bertin Elio Ampuero Villarroel

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Factores del comportamiento	Nivel de percepción	Alto/medio/bajo		X	
	Actitudes frente a la seguridad	Alto/medio/bajo		X	
	Nivel de conocimiento capacitación	Alto/medio/bajo		X	
	Nivel de participación y comunicación	Alto/medio/bajo		X	
Riesgos laborales	Factor de comportamiento predominante	Alto/medio/bajo		X	



Dr. ~~Jossalida~~ J. Villar Quiroz

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= Muy adecuado / BA= Bastante adecuado / A = Adecuado / PA= Poco adecuado / NA= No adecuado

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Cuál es la percepción del riesgo en la empresa constructora?	X					
2	¿Cuáles son sus actitudes frente a la seguridad en la empresa constructora?	X					
3	¿Cuál es su conocimiento y capacitación en la empresa constructora?	X					
4	¿Cuáles son los factores organizacionales de la empresa constructora?	X					
5	¿Cuál es la presión laboral y fatiga en la empresa constructora?	X					
6	¿Cuáles son los factores ambientales y culturales de la empresa constructora?	X					
7	¿Cuáles son los factores personales de la empresa constructora?	X					
8	¿Cuál es la participación y comunicación en la empresa constructora?	X					
9	¿Qué factores considera que más influyen en su comportamiento seguro o inseguro en el trabajo?	X					
10	¿Qué medidas cree que podría implementar la empresa para mejorar el comportamiento seguro de los trabajadores?	X					
Total:							

Evaluado por: Dr. Josualdo Carlos Villar Quiroz

D.N.I.: 40132759

Fecha: 20/05/2025

Firma: _____



Dr. Josualdo C. Villar Quiroz

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Josualdo Carlos Villar Quiroz, con DNI N° 40132759, de profesión Ingeniero Civil, grado académico Doctor, con código de colegiatura 106997, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario, en la Institución Universidad Nacional de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario sobre factores del comportamiento en riesgos laborales empresa constructora en Trujillo, cuyo propósito es medir los factores del comportamiento en riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo, a los efectos de su aplicación a trabajadores de empresa constructora.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 21 días del mes de mayo del 2015

Apellidos y nombres: Josualdo Carlos Villar Quiroz DNI: 40132759 Firma: _____



Dr. Josualdo C. Villar Quiroz

PRESENTACIÓN A JUICIO DE EXPERTO

Estimado Validador: Dr. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez

Me es grato dirigirme a usted, a fin de solicitar su colaboración como experto para validar el instrumento que adjunto denominado Cuestionario sobre factores del comportamiento en riesgos laborales empresa constructora en Trujillo, diseñado por los estudiantes Walter Elvis Ayala Quispe y Bertín Elio Ampuero Villarroel, cuyo propósito es medir los factores del comportamiento en riesgos laborales empresa constructora, el cual será aplicado a trabajadores de una empresa constructora en Trujillo, por cuanto considero que sus observaciones, apreciaciones y acertados aportes serán de utilidad.

El presente instrumento tiene como finalidad recoger información directa para la investigación que se realiza en los actuales momentos, titulado: FACTORES DEL COMPORTAMIENTO EN LOS RIESGOS LABORALES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN TRUJILLO 2024

Tesis que será presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, como requisito para obtener el grado académico de: MAESTRO EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Para efectuar la validación del instrumento, usted deberá leer cuidadosamente cada enunciado y sus correspondientes alternativas de respuesta, en donde se pueden seleccionar una, varias o ninguna alternativa de acuerdo al criterio personal y profesional del actor que responda al instrumento. Se le agradece cualquier sugerencia referente a redacción, contenido, pertinencia y congruencia u otro aspecto que se considere relevante para mejorar el mismo.

Gracias por su aporte



Walter Elvis Ayala Quispe



Bertín Elio Ampuero Villarroel

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

Instrucciones: Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

Variable	Dimensiones	Indicadores	N° de ítem	COHERENCIA	
				SI	NO
Factores del comportamiento	Nivel de percepción	Alto/medio/bajo		X	
	Actitudes frente a la seguridad	Alto/medio/bajo		X	
	Nivel de conocimiento capacitación	Alto/medio/bajo		X	
	Nivel de participación y comunicación	Alto/medio/bajo		X	
Riesgos laborales	Factor de comportamiento predominante	Alto/medio/bajo		X	



Dr. Karina Jacqueline Cárdenas
Rodríguez

Instrucciones de Evaluación de ítems: Coloque en cada casilla de valoración la letra o letras correspondiente al aspecto cualitativo que según su criterio, cumple o tributa cada ítem a medir los aspectos o dimensiones de la variable en estudio. Las valoraciones son las siguientes:

MA= *Muy adecuado* / BA= *Bastante adecuado* / A = *Adecuado* / PA= *Poco adecuado* / NA= *No adecuado*

Categorías a evaluar: Redacción, contenido, congruencia y coherencia en relación a la variable de estudio. En la casilla de observaciones puede sugerir mejoras.

Preguntas		Valoración					Observaciones
Nº	Ítems	MA	BA	A	PA	NA	
1	¿Cuál es la percepción del riesgo en la empresa constructora ?	X					
2	¿Cuáles son sus actitudes frente a la seguridad en la empresa constructora ?	X					
3	¿Cuál es su conocimiento y capacitación en la empresa constructora ?	X					
4	¿Cuáles son los factores organizacionales de la empresa constructora?	X					
5	¿Cuál es la presión laboral y fatiga en la empresa constructora ?	X					
6	¿Cuáles son los factores ambientales y culturales de la empresa constructora ?	X					
7	¿Cuáles son los factores personales de la empresa constructora ?	X					
8	¿Cuál es la participación y comunicación en la empresa constructora ?	X					
9	¿Qué factores considera que más influyen en su comportamiento seguro o inseguro en el trabajo?	X					
10	¿Qué medidas cree que podría implementar la empresa para mejorar el comportamiento seguro de los trabajadores?	X					
Total:							

Evaluado por: Dra. Karina J. Cárdenas Rodríguez

=

D.N.I.: 18169440

Fecha: 20/05/2025

Firma: _____

Dr. Karina J. Cárdenas Rodríguez

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez, con DNI N^o 18169440, de profesión Ingeniero Civil, grado académico Doctor, con código de colegiatura 106997, labor que ejerzo actualmente como Docente universitario, en la Institución Universidad Nacional de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario sobre factores del comportamiento en riesgos laborales empresa constructora en Trujillo, cuyo propósito es medir los factores del comportamiento en riesgos laborales de una empresa constructora en Trujillo, a los efectos de su aplicación a trabajadores de empresa constructora.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (0)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.	x				

Apreciación total:

MA=Muy adecuado () BA=Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado ()

Trujillo, a los 21 días del mes de mayo del 205

Apellidos y nombres: Karina J. Cárdenas Rodríguez DNI: 18169440 Firma: _____


Dra. Karina J. Cárdenas Rodríguez

Panel Fotográfico

Foto 1

Tesista 1: Registrando



Foto 2

Tesistas 1 y 2 : Capacitando



Foto 3

Tesista 2: Absolviendo dudas



Foto 4

tesista 1: Absolviendo dudas



Foto 5

Tesista 2: Dando instrucción



Foto 6

Tesista 2: Orientando



Foto 7

Tesista 2: absolviendo dudas



Anexo 9: Reporte de Turnitin

FACTORES DEL COMPORTAMIENTO EN LOS RIESGOS LABORALES DE UNA EMPRESA CONSTRUCTORA EN TRUJILLO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

5%

INDICE DE SIMILITUD

5%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.uct.edu.pe

Fuente de Internet

3%

2

repositorio.unh.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo