



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

GESTIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
EN LA EMPRESA LIMTEK S.A., LIMA – 2019

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTORA

KATHERIN CASTELLO CHAVARRIA
ORCID: 0000-0002-3418-9855

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ADMINISTRACIÓN DE OPERACIONES

LIMA, PERÚ, NOVIEMBRE DE 2019



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Castello Chavarria, K. (2019). *Gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales en la empresa LIMTEK S.A., Lima – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Katherin Castello Chavarria
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46571858
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3418-9855
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Mario Edgart Chura Alegre
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	43486931
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	William Hector Burgos Torres
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07472876
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Segundo Zoilo Vasquez Ruiz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	17858481
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales en la empresa LIMTEK S.A., Lima – 2019
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Administración de operaciones
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el MAG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE como presidente, el MAG. WILLIAM HECTOR BURGOS TORRES como secretario y el ING. SEGUNDO ZOILO VASQUEZ RUIZ como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**GESTIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN
LA EMPRESA LIMTEK S.A., LIMA - 2019**

Presentado por la bachiller:
KATHERIN CASTELLO CHAVARRIA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Muy bueno** con una calificación de **DIECIOCHO (18)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 20 de noviembre del 2019.



PRESIDENTE
MAG. MARIO EDGART
CHURA ALEGRE



SECRETARIO
MAG. WILLIAM HECTOR
BURGOS TORRES



VOCAL
ING. SEGUNDO ZOILO
VASQUEZ RUIZ

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo Luis Alberto Marcelo Quispe docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"GESTIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA LIMTEK S.A., LIMA – 2019"

De la bachiller Katherin Castello Chavarria, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 15% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 21 de noviembre de 2023



Luis Alberto Marcelo Quispe

DNI: 40612463

DEDICATORIA

A mi familia por brindarme su apoyo durante toda mi etapa universitaria y sobre todo por educarme con sólidos valores. A mi abuela y a mi hijo que son mi motivación para salir adelante.

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios por guiarme por el camino correcto, por mostrarme que con humildad y sencillez que todo es posible, ya que hizo que cumpliera uno de mis mayores objetivos en la vida. A mi familia, especialmente a mis padres José Castello y Olga Chavarría y a mi hijo Anderson, por ser mi motivación e inspiración para poder superarme y para que la vida nos prepare un futuro mejor, al Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz, por ayudarme con sus conocimientos y su apoyo en el desarrollo de mi formación profesional y al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por su apoyo en la asesoría de esta investigación con sus amplios conocimientos que me ayudaron a culminar con éxito esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación	19
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico	21
1.4 Limitaciones de la investigación	21
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios	24
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado	31
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada	44
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación	48
3.2 Población y muestra	49
3.3 Hipótesis	51
3.4 Variables – Operacionalización	51
3.5 Métodos y técnicas de investigación	53
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	54
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos	56
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento	59
4.1.1 Análisis de fiabilidad	60
4.2 Resultados descriptivos de las variables	61
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones	63
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas	71
4.5 Prueba de la normalidad para la variable de estudio	72
4.6 Procedimientos correlacionales	73
CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Discusiones	79

5.2	Conclusiones	82
5.3	Recomendaciones	83

REFERENCIAS

ANEXOS

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Tamaño de la muestra
- Tabla 2 Operacionalización de la variable gestión de buenas prácticas
- Tabla 3 Operacionalización de la variable prevención de riesgos laborales
- Tabla 4 Resultados de validación del cuestionario de gestión de buenas prácticas
- Tabla 5 Resultados de validación del cuestionario de prevención de riesgos laborales
- Tabla 6 Fiabilidad del instrumento de gestión de buenas prácticas
- Tabla 7 Fiabilidad del instrumento de prevención de riesgos laborales
- Tabla 8 Análisis descriptivo de la variable gestión de buenas prácticas
- Tabla 9 Análisis descriptivo de la variable prevención de riesgos laborales
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión salud ocupacional
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión actitud de la alta gerencia
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión planificación
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión riesgos
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión capacitación
- Tabla 17 Análisis descriptivo de la dimensión control
- Tabla 18 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales
- Tabla 19 Prueba de normalidad de la variable prevención de riesgos laborales
- Tabla 20 Resultados de correlación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales
- Tabla 21 Resultados de correlación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales
- Tabla 22 Resultados de correlación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales
- Tabla 23 Resultados de correlación entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales
- Tabla 24 Resultados de correlación entre la actitud de la alta gerencia y la prevención de riesgos laborales

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable gestión de buenas prácticas
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable prevención de riesgos laborales
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión comunicación
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión salud ocupacional
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión actitud de la alta gerencia
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión planificación
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión riesgos
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión capacitación
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión control
- Figura 11 Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales
- Figura 12 Gráfico de dispersión de las variables gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales

GESTIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA LIMTEK S.A., LIMA – 2019

KATHERIN CASTELLO CHAVARRÍA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

En las empresas, los riesgos laborales siempre van a existir, eliminarlos supone algo utópico, aunque, ello no implica que se pueda minimizar esos riesgos. Desde esta perspectiva el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek S.A. Lima, 2019. Por otro lado, el tipo de investigación es básico, diseño no experimental, nivel correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 104 colaboradores y una muestra de 82 trabajadores siendo seleccionada de forma no probabilística intencional. Los instrumentos que miden las variables gestión de las buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales presentan una alta confiabilidad pues los resultados estadísticos mediante el alfa de Cronbach fueron de 0,803 para el cuestionario de gestión de buenas prácticas y 0,877 para el cuestionario de prevención de riesgos laborales. Los resultados de la prueba de hipótesis fueron satisfactorios pues se encontraron un resultado Rho de Spearman 0,839 y un resultado de significancia de 0,000, lo que permite concluir que existe una correlación positiva fuerte entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek S.A. Lima, 2019. Estos resultados permitieron formular una serie de recomendaciones que buscan mermar los factores problemáticos encontrados en la realidad problemática del estudio.

Palabras clave: gestión, buenas prácticas, prevención, riesgos laborales.

**MANAGEMENT OF GOOD PRACTICES AND PREVENTION OF LABOR RISKS
IN THE COMPANY LIMTEK S.A., LIMA – 2019**

KATHERIN CASTELLO CHAVARRÍA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In companies, occupational risks will always exist, eliminating them is something utopian, although this does not imply that these risks can be minimized. From this perspective, the objective of the research was to determine the relationship between the management of good practices and the prevention of occupational risks in the company Limtek S.A. Lima, 2019. On the other hand, the type of research is basic, non-experimental design, correlational level and quantitative approach. The population was made up of 104 collaborators and a sample of 82 workers, being selected in an intentional non-probabilistic way. The instruments that measure the variables good practice management and occupational risk prevention have high reliability since the statistical results using Cronbach's alpha were 0.803 for the good practice management questionnaire and 0.877 for the risk prevention questionnaire. labor. The results of the hypothesis test were satisfactory since a Spearman's Rho result of 0.839 and a significance result of 0.000 were found, which allows us to conclude that there is a strong positive correlation between the management of good practices and the prevention of occupational risks in the company Limtek S.A. Lima, 2019. These results allowed us to formulate a series of recommendations that seek to reduce the problematic factors found in the problematic reality of the study.

Keywords: management, good practices, prevention, occupational risks.

INTRODUCCIÓN

Los accidentes laborales, no ocurren al azar, muchas veces suceden de manera probable, estas podrían evitarse si se enfocan en la prevención para así controlar los riesgos que la ocasionan, una manera de prevenir los riesgos es disminuyendo el origen de los accidentes, las empresas deben poner mayor énfasis en lograr una buena gestión de prevención, en ese sentido, se debe optar por una estructura, en la cual se pueda identificar evaluar y controlar los riesgos laborales.

Actualmente el Perú viene experimentando un crecimiento económico sostenido con cifras muy esperanzadoras dentro de este contexto, el incremento del sector servicios viene generando un dinamismo en la economía, según la Cámara de Comercio de Lima (CCL, 2018) el sector servicios registraría una expansión de 4,6% este año, debido a un mayor dinamismo de la actividad económica tras la recuperación de la demanda interna es uno de los sectores que mueve nuestra economía; sin embargo, es uno de los sectores donde los accidentes de trabajo son altos.

Es muy importante destacar el papel que cumple las buenas prácticas dentro de cualquier organización, ya que se pueden adaptar o aplicar en las actividades laborales, y esto trae un resultado beneficioso para la empresa. Suministrar prácticas aptas, no es tan sencillo como se piensa, estas deben ser proporcionadas por expertos en la materia, sin embargo, es necesario que se capacite a los trabajadores, encargados, ya que son ellos los conocedores de sus actividades.

En el Perú la aplicación de políticas de prevención de riesgos en los centros de trabajo siempre tendrá resultados positivos no solo para el empleado, sino también para la empresa y la mejoría del país. La empresa Limtek S.A, se preocupa por el bienestar laboral de sus colaboradores, sobre todo en temas de prevención de riesgos

laborales, ya que las políticas de prevención de riesgos generan un valor agregado en su institución y a su fuerza laboral.

La finalidad del estudio es analizar la relación existente entre la gestión buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales, teniendo como prioridad disminuir riesgos y accidentes laborales.

El problema general de investigación fue ¿Qué relación existe entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales, en la empresa Limtek S.A. - 2019?, con lo cual se logró determinar cómo las dimensiones de la gestión de buenas prácticas como la cultura organizacional, la comunicación, la salud ocupacional, la actitud de la alta gerencia, se relaciona con la prevención de riesgos laborales en la compañía Limtek S.A. - 2019.

La información consignada en esta investigación se presenta en capítulos detallándose a continuación:

En el capítulo I, se desarrolló la problemática del estudio que comprende un análisis de los factores que constituyen el problema, luego se desarrolló la justificación e importancia del estudio, al mismo tiempo se formularon los objetivos del estudio y finalmente, se explicaron las dificultades que se presentaron durante el desarrollo del estudio.

En el capítulo II, se señaló los antecedentes de estudio correspondiente a los internacionales y nacionales, luego se desarrollaron las bases teóricas científicas donde se fundamentaron y sustentaron las variables de estudio con información de libros y artículos científicos y finalmente, se explicaron los términos de difícil comprensión expresados en la teoría.

En el capítulo III, se detalló la metodología del estudio que consta del tipo y diseño de estudio, la identificación de las características de la población y muestra de

estudio, posteriormente se formularon las hipótesis de estudio, así como se definió conceptual y operacionalmente las variables, luego se explicó el método y las técnicas aplicadas en el estudio, así como la descripción de los cuestionarios aplicados en el recojo de datos, finalmente, se detalló los procesos seguidos para el recojo y tratamiento de información.

En el capítulo IV, se desarrolló el tratamiento estadístico de información que comprende la validación y el análisis de fiabilidad de los cuestionarios aplicados en el recojo de información, luego se desarrollaron los análisis descriptivo de las variables y dimensiones, posteriormente, se desarrolló los resultados descriptivos de las variables relacionadas, así como la prueba de normalidad para la variable en estudio y finalmente, se explicaron los procedimientos correlacionales.

En el capítulo V, se desarrolló las discusiones de la investigación que consistió en comparar los resultados obtenidos con los analizados en los antecedentes, luego se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones a las que se llegó durante el desarrollo del estudio.

Finalmente, se exponen las referencias bibliográficas utilizadas en la fundamentación teórica del estudio, así como los anexos que corroboran la veracidad de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

Actualmente en todas las organizaciones la prevención de riesgos laborales se ha convertido en un elemento de suma importancia, ya que de esta manera reflejan el interés hacia sus colaboradores, ayuda a mejorar las condiciones laborales, les permite ser reconocidas como empresas de calidad, y a su vez reducen costos por accidentes e incidentes laborales. Al existir normas y estándares internacionales estos sirven como guía, lo cual permite optar por el camino idóneo y los parámetros a cumplir. Es muy importante recalcar que realizar capacitaciones con respecto a las causas de accidentes, almacenamiento de sustancias peligrosas, uso adecuado de los equipos de protección personal, enfermedades ocupacionales, seguridad basada en el comportamiento, disminuyen significativamente los accidentes, incidentes y la ausencia laboral lo cual es muy beneficioso para toda organización.

En el ámbito internacional, la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2001), que funciona como la oficina regional de la Organización Mundial de la Salud para América, publicó un plan regional sobre la salud de los trabajadores donde se señala el esquema de mejora de la salud de los trabajadores en América, el objetivo del plan es alentar a los países que lo conforman a tomar acciones y medidas sobre los factores físicos, químicos, biológicos, psicosociales, factores organizacionales y procesos peligrosos, que pueden tener cualquier tipo de efecto negativo sobre la salud del trabajador en los sectores formal e informal.

Por otro lado, respecto a los determinantes sociales de la salud, Conexión Esan (2018) indicó que las condiciones del empleo y el trabajo son determinantes sociales de la salud, que brindan bienestar y estabilidad económica y que, si bien el empleo y el trabajo pueden favorecer el desarrollo humano sostenible, también pueden contribuir a las desigualdades en la salud.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) señala:

Cada año mueren en el mundo más de dos millones de trabajadores a causa de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y esa cifra va en aumento, a pesar de los importantes esfuerzos que se realizan a nivel nacional e internacional. (p. 28)

Asimismo, la OMS (2018) menciona:

Se estima que mueren dos millones de hombres y mujeres cada año como resultado de accidentes, enfermedades o heridas relacionadas con el trabajo. También existen accidentes no fatales en el lugar de trabajo los cuales suman alrededor de doscientos sesenta y ocho millones de incidentes que provocan al menos tres días laborables perdidos por incapacidad y ciento sesenta millones de nuevos casos de enfermedad relacionada al trabajo. Adicionalmente ocho por ciento de la tasa global de trastornos depresivos se relaciona actualmente con riesgos ocupacionales. Estos datos reflejan solamente los accidentes y enfermedades que ocurren en lugares de trabajos formales y registrados. En muchos países la mayoría de los trabajadores son empleados informalmente en fábricas y negocios donde no se lleva ningún registro de las enfermedades o accidentes de trabajo, mucho menos se lleva a cabo algún programa para prevenir accidentes o enfermedades. Hacerse cargo de esta impresionante tasa de mortalidad, costo económico y pérdidas a largo plazo de los recursos humanos derivada de ambientes de trabajo no saludables, es por mucho, un reto formidable para países, sectores económicos, promotores y profesionales de la salud. (p. 9)

En el ámbito nacional, la seguridad ocupacional no ha sido una prioridad, los accidentes en su mayoría ocurren porque los empleadores, suelen cometer actos

incorrectos ya que sus instrumentos de trabajos (equipos, maquinarias o el lugar) no se encuentran en buenas condiciones. No obstante, el gobierno promueve el cumplimiento de las leyes laborales impulsando la prevención en la seguridad y salud en el trabajo.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 (2011) tiene como objetivo promover la cultura de prevención de riesgos laborales a través de la prevención de las empresas, el rol importante de fiscalización y control del gobierno, asimismo, la participación de los trabajadores. La ley precisa también los deberes y derechos tanto de los empleadores como los trabajadores, en ese sentido los empleadores deben estar comprometidos con el propósito de brindar y mantener un ambiente laboral saludable de la mano con las mejores prácticas y cumpliendo las normas; asimismo, como deberes tiene que capacitar al personal constantemente, brindar exámenes médicos al inicio, durante y al término de la relación laboral, entre otros. Mientras que a los trabajadores sus principales derechos son ser capacitados constantemente, participar en la identificación de riesgos y peligros, entre otros.

El Perú cuenta con la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), es un organismo adscrito al ministerio de trabajo y promoción de empleo, la cual es la autoridad central del sistema de inspección del trabajo, que tiene como responsabilidades, promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento de ordenamiento jurídico socio laboral, de seguridad y salud en el trabajo, a su vez brinda asesoría técnica y realiza investigaciones. Es importante tener en cuenta que en el ámbito empresarial el gran problema de la prevención en el ámbito laboral es ser muy burocrática, razón por la cual no llega al trabajador. Por tal motivo, es necesario que el plan de prevención de riesgos esté bien estructurado, que cada uno sepa qué se espera de él en materia preventiva. Un buen plan de prevención es aquel que está

estructurado con procedimientos que lleguen al trabajador. El gran problema de la prevención es que se ha convertido en muy burocrática, tiene mucho papel, pero ese papel no llega al empleado, que al final es el que se accidenta, se debe tener en cuenta que muchos empresarios no previenen estos temas o simplemente no les interesa disminuir el número de víctimas que hay en sus empresas, porque creen que significa una implementación muy rigurosa o simplemente prefieren omitirlo, por lo antes expuesto, es deber del gobierno impulsar un mayor control exigiendo que las leyes se respeten.

La investigación está relacionada con la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en los trabajadores de Limtek, donde ha existido accidentes de sus colaboradores cuando realizaban sus labores, provocando en ellos diversas lesiones, para la empresa uno de sus principales objetivos es el bienestar de sus colaboradores, es por lo que es vital contar con una adecuada herramienta para prevenir y gestionar los riesgos en el lugar de trabajo, como lo indica la misión de la empresa que consiste en obtener la fidelidad de nuestros clientes, con servicios de calidad, preservando nuestra salud, seguridad en el trabajo y el medio ambiente; maximizando el valor de nuestra empresa. Esto genera que la empresa busque diferenciarse, introduciendo sistemas de gestión que consiga direccionar sus labores, y que les permita ser consideradas como una organización de excelencia. También permite conocer la problemática de los colaboradores relacionada con la prevención de riesgos laborales. Los operarios de la empresa desarrollan sus actividades en un ambiente propicio para cualquier tipo de riesgos que se puedan suscitar, estos pueden ser riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, entre otros. El personal de la empresa sufre alrededor de 20 incidentes leves por mes, y se estima que en promedio son más de 5 accidentes al mes, lo que refleja una situación

preocupante, ya que se desea conocer cuáles son los motivos y cómo se podría disminuir estas cifras.

Los accidentes o incidentes que ocurran en el lugar de trabajo no sólo significan preocupación hacia la salud del operario, además causa pérdidas a la empresa, ya que en la mayoría de los casos a estos operarios se les otorga descansos médicos prolongados. Por lo expuesto, es indispensable un sistema de fácil comprensión y aplicación en gestión de seguridad, con la finalidad de reducir los riesgos laborales y garantizar la integridad de todos los colaboradores, trayendo consigo condiciones adecuadas y óptimas para el buen desempeño, mediante el trabajo seguro.

En cuanto a la cultura organizacional, resulta necesario conocer su relación con la prevención de riesgos laborales, de forma que se pueda determinar cuán comprometido está la empresa y el trabajador con respecto a prevenir riesgos laborales. En cuanto a la comunicación, es importante conocer la relación entre la prevención de riesgos laborales y el acceso a la información que tienen los operarios de tal forma que sea beneficiosa para la mejoría de la empresa. En cuanto a la salud ocupacional, es importante conocer su relación con la prevención de riesgos laborales, de forma que se determine la influencia de salud ocupacional disminuya los accidentes en la empresa. En cuanto a la actitud de la alta gerencia, resulta necesario conocer su relación con la prevención de riesgos laborales, de forma que se pueda determinar que la información es relevante y beneficie a la empresa. En cuanto a la planificación, muchas veces los operarios no toman mucha importancia a la prevención de accidentes y en muchos casos no leen sus manuales de prevención, lo que es muy preocupante y puede desencadenar en un accidente laboral. En cuanto a los riesgos, muchas veces los trabajadores no usan sus equipos de protección

personal y no toman conciencia a los tipos de riesgos. En cuanto a la capacitación, estas son brindadas solo por los supervisores, más no por profesionales expertos en el tema, es por lo que no hay mejoría en los trabajadores sobre tomar conciencia de los riesgos y peligros a los que se encuentran expuestos. Finalmente, en cuanto al control, la empresa tiene plasmada las medidas de control en los manuales; sin embargo, muchas veces esta información no llega de forma adecuada a los trabajadores.

Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?

¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?

¿Cuál es la relación entre la actitud de la alta gerencia y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación es muy relevante, puesto que busca analizar la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en las organizaciones. En las empresas se tiene claro el significado de la prevención de riesgos labores, entienden que prevenir los accidentes laborales, se consigue con el

apoyo de sus colaboradores, el cual debe ser motivado, capacitado constantemente y encaminado a sentir la necesidad de crear un ambiente laboral más seguro.

Este estudio se realiza en la empresa Limtek y pretende que todos sus colaboradores estén capacitados para prevenir riesgos laborales, ya que actualmente el personal ha sufrido varios accidentes laborales, y las consecuencias que traen consigo los accidentes y enfermedades laborales en una empresa son perjudicial tanto para el trabajador como para la empresa misma, tenemos desde la disminución de la productividad por la ausencia del colaborador accidentado, perjuicios en las máquinas, hasta pérdidas económicas a causa de las incapacidades. Para esta empresa es importante consolidar su imagen empresarial ante los colaboradores, clientes y proveedores, asegurando el cumplimiento de las leyes peruanas. La empresa prefiere invertir en la prevención de accidentes y en enfermedades laborales que incidir en costos en caso de accidentes. Por tal motivo la investigación se realiza con el propósito de contribuir con la mejora de la empresa, y sobre todo con los trabajadores que la conforman, de tal manera que se propicie un ambiente de trabajo seguro y se vele por la integridad física de quienes la conforman.

Justificación teórica. La investigación propone aportar conocimiento importante sobre gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales con la finalidad que sea el punto de partida de futuras investigaciones. Por otro lado, el desarrollo de la gestión de buenas prácticas se basó en los principios teóricos de Tocornal (2011) y para la prevención de riesgos laborales se utilizó los aportes teóricos de Sánchez et al. (2007).

Justificación práctica. La investigación tiene una sustentación práctica debido a que considerando las conclusiones a las que llegó ofrece soluciones importantes para la empresa, a su vez también se dio a conocer la relevancia de la gestión de

buenas prácticas en la prevención de riesgos laborales, que permite desarrollar propuestas que solucionen los problemas del área operativo, de esta manera se logra mejorar ciertos procesos y así cuidar la salud y bienestar de los operarios.

Justificación metodológica. La investigación ofrece a los investigadores dos instrumentos de recolección de información que miden de forma objetiva las buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales, estos cuestionarios presentan niveles aceptables de validez y confiabilidad.

1.3. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.

Determinar la relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.

Determinar la relación entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.

Determinar la relación entre la actitud de la alta gerencia y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.

1.4. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones presentadas en la investigación están relacionadas con las escasas investigaciones que analicen la gestión de buenas prácticas y la prevención de accidentes. Asimismo, hay limitada información de bases teóricas con respecto a

las buenas prácticas. Finalmente, se presentaron limitaciones para acceder a las distintas universidades, por temas a horarios restringidos a los visitantes.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Arce (2017) en su tesis *La prevención de riesgos laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales*, realizada con el objetivo de estudiar la representación en los principales diarios de prensa escrita de España sobre la accidentalidad laboral y su prevención, coincidiendo con la aparición de la más moderna y exhaustiva legislación al respecto en la historia española. En esta investigación se ha pretendido, a través de sus objetivos e hipótesis, el análisis de un aspecto muy poco atendido por los medios de comunicación. La atención y el establecimiento de agenda sobre la accidentalidad laboral han sido además muy poco estudiados, principalmente enfocados a pequeños periodos de muestra o a diarios locales, siendo los autores y artículos en su mayoría provenientes de instituciones públicas. A pesar de ser un aspecto poco analizado, todos los escritos siempre han hecho referencia a la importancia de los medios de comunicación en la situación de la accidentalidad laboral y su prevención, como vía de concienciar a la opinión pública y cada sector implicado: trabajadores, empresarios y administración pública, tienden a considerar este problema solo ante los hechos catastróficos. La conexión con la prevención de riesgos laborales y su definición como accidente laboral es muy escasa, y aparece generalmente asociada a la denuncia o a la presencia de algún departamento o técnico de prevención de riesgos laborales involucrado en el hecho. No se suelen emplear expresiones calificativas sobre lo sucedido, siendo ABC el que más los expresa dentro de esa escasez.

Zambrano (2016) en su tesis *Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España*,

realizada en el objetivo de analizar el impacto de la cultura organizacional integral en las actitudes y los comportamientos seguros del personal. La investigación es un estudio descriptivo y explicativo y un diseño no experimental. En sus conclusiones se evidencia que los colaboradores con mayor experiencia perciben que la empresa si les brinda seguridad y le dan importancia a la rapidez de los trabajos, así como a los niveles de productividad, en ese sentido, valoran la presencia de mayores acciones orientadas a la garantía de seguridad e higiene dentro de las instalaciones de la empresa. Esta última percepción fue similar en los trabajadores con más antigüedad en el oficio/profesión. Las variables latentes que tiene mayor impacto en el clima organizacional son las relacionadas a la seguridad que se implementan en las organizaciones. Por otro lado, la respuesta hacia la seguridad no presentó correlaciones significativas; es decir, desempeñar uno u otro cargo dentro de la empresa para los colaboradores les es indiferente puesto que las actividades que realizan con de permanente riesgo, por lo tanto, su mayor interés es que la empresa las garantice la seguridad y les brinde todos los implementos de seguridad necesarios para desarrollar con seguridad las funciones por las que fue contratado. Toda empresa que tenga como meta favorecer la presencia de conductas hacia la seguridad y por tanto una cultura organizacional Integral donde la cultura preventiva forme parte del sistema general de gestión de la empresa debe considerar incorporar la acción preventiva al trabajo cotidiano, asumir el compromiso personal con las responsabilidades en materia de seguridad laboral, obtener una respuesta y actitud positiva por parte de los supervisores y mandos intermedios hacia la seguridad, dar prioridad a la seguridad sobre la rapidez y contar con estructuras en la empresa que garanticen la seguridad.

Herrera (2015) en su tesis *Mejora de procesos mediante el levantamiento de un manual de buenas prácticas de manufactura y diseño de un sistema de análisis de peligros y puntos críticos de control para una empresa de alimentos tradicionales del Ecuador*, realizada con el objetivo de analizar la calidad e inocuidad de los alimentos procesados en relación con el cumplimiento de las buenas prácticas. En sus conclusiones se explica que las áreas que tienen un mayor cumplimiento fueron materias primas e insumos y las que se encuentran con un menor cumplimiento fueron las áreas de producción y control de calidad. El diagnóstico inicial permitió identificar los puntos más vulnerables con la finalidad de establecer algún correctivo en la inocuidad de los alimentos. En este sentido, se implementó mejoras en el flujo de personas, flujo de materias primas y el flujo de control de plagas.

Caisachana (2014) en su tesis *Implementación de un sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales sujetas al régimen del seguro general de riesgos del trabajo, en la empresa avícola Reptoavícola Ltda de la ciudad de Ibarra*, realizada con el objetivo de determinar las causas que inciden en la inexistencia de un sistema de gestión de riesgos laborales dentro de la empresa con el propósito de implementar un sistema de prevención de riesgos laborales. En sus conclusiones se demuestra un alto compromiso de la empresa con la seguridad y salud, sin embargo, no presenta un sistema de gestión de seguridad y salud. Por otro lado, no tiene desarrollado un perfil por puesto de trabajo donde se haya identificado y medido los requerimientos de este con análisis de los riesgos laborales en cada una de sus actividades. Asimismo, el control y seguimiento de los riesgos en la seguridad y salud en el trabajo se facilitan con ayuda de un sistema de gestión completo, ya que permite hacerlo de una manera sistemática y ordenada alcanzando todos los requisitos tanto de cumplimiento legal como de cumplimiento técnico y una retroalimentación que permite

un mejoramiento continuo. Finalmente, la gestión técnica es un punto vulnerable que se detectó en el diagnóstico puesto que no existe procedimientos operativos que garanticen una actividad laboral segura con una metodología adecuada diagnosticada por especialistas

Padilla (2014) en su tesis *Identificación de riesgos y prevención de accidentes en la empresa de muebles para el hogar Practika Muebles*, realizada con el objetivo de procurar el bienestar general de los colaboradores de la empresa. En sus conclusiones se explica que las situaciones actuales referentes a las condiciones de seguridad dentro de las instalaciones de la empresa están dentro de un nivel medio; es decir, hay algunos puntos en los que se necesitan mejorar con mucha urgencia para evitar accidentes laborales. Por otro lado, las aceptaciones de los resultados han permitido que el estudio se realice con normalidad, obteniendo los resultados que se habían esperado determinando que los trabajadores se encuentran expuestos a diversos riesgos, en su mayoría de tipo respiratorio durante sus actividades diarias.

Márquez (2013) en su tesis *Estudio exploratorio de buenas prácticas en la gestión de centros de salud familiar*, realizada con el objetivo de explorar, analizar, caracterizar y sistematizar los procesos involucrados en la implementación de tres buenas prácticas, en material de gestión de salud en consultorios municipales, determinando los factores claves para la buena gestión, obteniendo finalmente un conjunto de propuestas para las futuras transferencias. En sus conclusiones se explica que el producto obtenido es una completa descripción y caracterización de las prácticas. Asimismo, se determinaron los ámbitos claves de gestión en cada caso y se creó un conjunto de propuestas para la transferencia. Por otro lado, se realizó un diagnóstico acabado de cada municipio escogido para entender el contexto específico en que se desenvuelven las prácticas. Se diseñaron una serie de indicadores de

evaluación de impacto y desempeño, a modo de propuesta, para cada práctica y se obtuvo un conjunto de recomendaciones para la transferencia. Finalmente, es importante mencionar que otro de los objetivos de la implementación de experiencias de transferencia de buenas prácticas en el ámbito público es generar un ambiente de competitividad en el sector público, a través de la visibilización de buenos resultados, que ayuda a crear un ambiente propicio para la innovación y ayuda a fomentar que exista asociación entre distintos actores del sector público para enfrentar problemáticas comunes de gestión.

Antecedentes nacionales

González (2018) en su tesis *Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto ciudad nueva Fuera Bamba*, realizada con el objetivo de determinar de qué manera la prevención de accidentes laborales es por la falta de un liderazgo compartido. El estudio presenta un diseño descriptivo longitudinal y una muestra conformada por 210 trabajadores. En sus conclusiones se explica que en el proyecto Nueva Fuera Bambas en los años 2014 al 2016, se presentaron diversos accidentes en las áreas de operarios, encofrado, manejos de fierros, carpintería y ayudante. Las acciones que implementó la empresa fue implementar una cuadrilla de prevención de riesgo logrando reducción importante en el índice de accidentes en las finales del 2016, teniendo como indicador una disminución del 75% cumpliendo con los estándares internacionales de seguridad.

Romero (2017) en su tesis *Autocuidado laboral y prevención de accidentes en trabajadores de 20-35 años. Constructora Cerim Perú*, desarrollado con el objetivo de determinar el autocuidado laboral y prevención de accidente en trabajadores de 20 a 35 años de la constructora. En sus conclusiones se explica que el autocuidado laboral y la prevención de accidentes es deficiente en cuando al conocimiento y aplicación

de actividades que promuevan el bienestar de los trabajadores puesto que si bien existe información pertinente, esta no se encuentra disponible en el entorno de trabajo, además no es facilitada por los empleadores se considera uno de los factores que influyen a la aparición de accidentes de trabajo, agregado a ello la ausencia de elementos visuales que refuercen la necesidad del uso de protección o la capacitación constante sobre la prevención de accidentes. Por otro lado, se encontró que las condiciones internas de los trabajadores influyen considerablemente en el autocuidado y prevención de accidentes, las acciones que dirige a su persona y la toma de decisiones, el trabajador no posee conocimientos oportunos es por ello que no elaboran un plan de acción con un propósito y objetivos para realizar el autocuidado, estos aspectos internos desfavorables no permiten la ejecución de acciones que beneficien en la salud del trabajador protegiéndolo de los peligros presentes en el entorno laboral. El entorno laboral donde el trabajador desarrolla sus actividades influye en la aparición de accidentes, la interacción con este medio es limitante para el autocuidado, se encuentra un ambiente desorganizado, con peligros constantes que exponen al trabajador a sufrir una lesión, se incluye el sistema familiar que en algunos casos existe un fuerte vínculo; sin embargo, se constata que en la mayoría no existe relación de apoyo familiar; los implementos de protección personal son facilitados en su totalidad por la constructora pero son una orientación nula respecto a su uso. Finalmente, el control de exposiciones es deficiente, ya que las medidas de eliminación son inadecuadas, existen peligros constantes en el entorno de trabajo que dificultan la tarea del trabajador, además no poseen una técnica de seguridad para cuidarse de los elementos dañinos por el contrario se exponen a los riesgos por el desconocimiento de medidas de seguridad, la falta de organización

genera que no exista un control oportuno y los trabajadores no se adapten a los métodos de trabajo.

De la Cruz (2016) en su tesis *Propuesta de políticas, basadas en buenas prácticas para la gestión de seguridad de la información en la Municipalidad Provincial de Paita, 2016*, desarrollada con el objetivo de analizar las políticas implementadas por la empresa para las buenas prácticas de seguridad laboral. El diseño de investigación es no experimental desarrollada con una muestra delimitada por 152 trabajadores municipales. En las conclusiones se explica que la entidad pública no implemente políticas orientadas al control de la información y las buenas prácticas. Asimismo, un porcentaje importante de colaboradores indica que sus labores están expuestas a los accidentes, por lo tanto, es necesario que se implemente un plan de gestión de seguridad que este orientada a identificar las deficiencias que presenta la seguridad en la entidad pública.

Villanueva (2015) en su tesis *Plan de prevención de riesgos laborales para reducir el índice de accidentes en las actividades desarrolladas por la empresa contratista Chacongesa, en la fase 3 del tajo, de la compañía minera Antamina S.A.* realizada con el objetivo de prevenir los riesgos laborales para reducir los accidentes en la empresa a partir de un plan de prevención. En sus conclusiones se indica que es necesario promover en el personal la participación y preparación para emergencias, mostrando una cultura preventiva para estar alertas ante posibles eventualidades que puedan presentarse por causas de nuestros procesos operativos y lo causa naturales. En los últimos años la mayor parte de empresas mineras han jugado un papel muy preponderante en el análisis de la seguridad y salud ocupacional con el objeto de poder reducir los accidentes y para ello realizaron toda una serie de observaciones para obtener una estadística y poder así dar solución.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de la gestión de buenas prácticas

2.2.1.1. Definiciones de gestión de buenas prácticas.

Arencibia (2012) menciona:

La noción de buena práctica implica, entonces, necesariamente un ejercicio de comparación entre prácticas similares, en función de ciertas dimensiones relevantes que se determinen en cada caso. A partir de este ejercicio comparativo, se levantan ciertas prácticas como dignas de ser difundidas y servir de inspiración para otros. (p. 11)

Luzón (2017) menciona: “Este término se usa como calificativo de cualquier actividad que ofrece buenos resultados en el contexto en el que se utiliza. Si bien este término está sujeto a múltiples interpretaciones” (p. 89).

En el mismo sentido, Solla (2013) explica: “En cuanto al concepto de buenas prácticas, comúnmente se definen como tal las formas óptimas de ejecutar un proceso (en nuestro caso, la inclusión educativa), que pueden servir de modelo para otras organizaciones” (p. 12).

De acuerdo con lo mencionado por los autores se entiende que, las buenas prácticas son modelos ya aplicados en otras situaciones, los cuales podrían traer beneficios a la organización en la que se desea aplicar.

2.2.1.2. Importancia de la gestión de buenas prácticas.

La gestión de buenas prácticas que se desarrolla en una organización es una forma óptima para ejecutar ciertos procesos, los cuales ofrecen buenos resultados, siendo en muchos casos comprobados en otras empresas.

Cabrera (2003) menciona: “A pesar de todos los aspectos dudosos, discutibles, o pendientes de solución en los procedimientos utilizados, lo cierto es que la

detección, selección, y difusión de buenas prácticas tiene unas enormes potencialidades” (p. 15).

2.2.1.3. Características de la gestión de buenas prácticas.

Tocornal (2011) señala:

Una buena práctica es siempre única, particular e irrepetible en tanto los equipos, los beneficiarios y el contexto en el que se inserta la iniciativa también son únicos e irrepetibles, más allá de que se pueda abstraer de la implementación concreta y particular, un plan o modelo. Los buenos resultados de una intervención no se pueden aislar ni entender adecuadamente sin un análisis del contexto que circunda a los beneficiarios y a la entidad ejecutora. (p. 9).

En España, Boix (2009) menciona:

Es un tipo de conocimiento fundamentalmente aplicado, en la medida que sirve para poner en práctica formas de hacer cuya eficacia ha sido probada. Es importante aprovechar este caudal de conocimiento y proponer medidas que ya han demostrado su eficacia al producir resultados relevantes. (p. 97)

Coutín (2005) expone:

Un aspecto inherente al concepto de buenas prácticas es el carácter de transferibilidad y exportabilidad, de tal manera que tenga capacidad de implantación en otros contextos, posibilitando así su aplicación a nuevas situaciones. Así pues, una buena práctica conlleva una transformación en las formas y procesos de actuación que pueden suponer el germen de un cambio positivo en los métodos de actuación tradicionales. (p. 98)

2.2.1.4. Teorías relacionadas a la gestión de buenas prácticas.

Tocornal (2011) respecto a los criterios de una buena práctica explica:

Uno de los criterios más adentrados para determinar qué son las buenas prácticas es la eficacia, entendida como la capacidad de una iniciativa para producir cambios duraderos en el tiempo, medibles y observables que apuntan a solucionar un problema. Para juzgar la eficiencia disponemos de métodos cuantitativos que relacionan beneficios (resultados) versus costos. Mientras los costos de una intervención son conocidos en su presupuesto, los beneficios deben ser claramente definidos y luego traducidos a dinero. Lo importante son las capacidades de los grupos humanos en cuanto al despliegue de su creatividad para innovar, atreverse y contar con la confianza y los recursos para probar caminos distintos a aquellos cuyos resultados parecen no ser suficientes. De allí que el criterio de innovación sea recogido en la mayoría de las experiencias de reconocimiento de buenas prácticas. (p. 11)

Barranco (2011) clasifica los criterios de buenas prácticas en siete puntos:

- Se concreta en un conjunto de acciones, dichas acciones se basan en hechos, en experiencias cotidianas útiles, reflexivas y críticas, no en intenciones. Es decir, son acciones pensadas y construidas socialmente con las personas con las que trabajamos y para las que trabajamos.
- Está orientada a identificar y satisfacer las necesidades, a potenciar las capacidades, fortalezas, recursos e igualdad. Identificar y satisfacer las necesidades de autonomía, desarrollo, potenciación de las capacidades, recursos y fortalecimiento de las personas, de la organización y de la comunidad, además de la igualdad de oportunidades funcionales, de género y la inclusión social.
- Es eficaz, eficiente, sostenible y flexible. Eficaz, porque consigue los objetivos. Eficiente, porque logra maximizar los recursos. Sostenible, porque cuenta con

la estructura económica, organizativa y técnica que la posibilita a lo largo del tiempo; y flexible porque se adapta a las necesidades y demandas actuales y emergentes, así como a los cambios del contexto socioambiental que afectan a las organizaciones.

- Está pensada, diseñada e implementada por el personal que trabaja en la organización. El diseño y desarrollo de la buena práctica es realizado por el personal, evidenciándose su implicación y compromiso en todo el proceso de acompañamiento a los destinatarios de los servicios.
- Está alineada con la misión, visión y los valores de la organización. La misión, visión y los valores de la organización guían la buena práctica de calidad y mediante procesos de mejora continua, estableciendo indicadores y estándares para medir los resultados obtenidos.
- Está apoyada por la dirección y es participativa. La dirección dota de recursos y marca las directrices de las políticas sociales, orientadas a implantar los sistemas de calidad integrados y otros enfoques positivos, liderando y animando a la participación de todas las personas vinculadas con la organización.
- Está documentada y divulgada. Documentada, para facilitar la mejora de sus procesos y resultados; y divulgada, siendo un referente para otras organizaciones y profesionales. La documentación es parte de toda buena práctica; en ella se deja constancia escrita de lo que se hace, para qué, cómo, qué resultados se obtienen y qué debemos de hacer para seguir mejorándola. Lo que no se escribe, registra y archiva no se ve. Una vez documentada, es preciso la divulgación y el compartir la información en los diversos foros profesionales y científicos.

2.2.1.5. Dimensiones de la gestión de buenas prácticas.

A. Cultura organizacional.

Chiavenato (2007) menciona: “Un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización” (p. 464).

B. Comunicación.

Chiavenato (2007) menciona:

La comunicación es la transferencia de información o de significado de una persona a otra. Dicho de otra forma, es el proceso por el cual se transmite información y significados de una persona a otra. Asimismo, es la manera de relacionarse con otras personas a través de ideas, hechos, pensamientos y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe. Una persona sola no puede comunicarse, el acto de comunicación sólo se puede realizar si existe otra persona receptora. Las organizaciones no pueden existir ni operar sin comunicación; ésta es la red que integra y coordina todas sus partes. (p. 59)

Robbins (2012) señala:

Ningún grupo existe sin comunicación: la transferencia de significado entre sus miembros. Es sólo a través de la transmisión de significado de una persona a otra que la información y las ideas se pueden transmitir. Sin embargo, la comunicación es más que sólo impartir significado. También debe entenderse. En un grupo en el que uno de sus miembros sólo hable alemán y los demás

no, el individuo no será comprendido totalmente. Por tanto, la comunicación debe incluir la transferencia y la comprensión del significado. (p. 351)

C. Salud ocupacional.

Gonzales (2009) señala:

Cuando se habla de salud laboral se refiere al estado de bienestar físico, mental y social del trabajador, que puede resultar afectada por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social. (p. 26)

Es decir, la salud ocupacional consiste en:

- Proteger y promocionar la salud del trabajador para prever y controlar los accidentes dentro de los espacios laborales, así como eliminar los riesgos ocupacionales.
- Promocionar un trabajo saludable mediante la adecuación de ambientes seguros.
- Mejorar los índices de satisfacción física, mental y el bienestar social mediante la implementación de apoyo social o un departamento de apoyo social al colaborador como a su familia.
- Capacitar al personal para una actitud responsable con sus vidas en el desarrollo de su trabajo con el objetivo de que sean económicamente productivos y contribuyan de manera positiva al desarrollo sostenible.

D. Actitud de la alta gerencia.

Iriarte (2011) señala:

Todas las organizaciones esperan de sus empleados lealtad, compromiso, entrega, colaboración, sentido de pertenencia, entusiasmo, pero ninguna de estas cualidades se puede comprar, sólo se conseguirán si el personal se le

da un trato humano y digno, si los cargos son estimulantes, generan desarrollo y responsabilidad, si los estilos de dirección propenden por los resultados por estimular el logro, la autonomía, la creatividad y no por los controles y algo esencial. (p. 13)

Chacca (2014) afirma:

Es responsabilidad de la dirección el garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo. Es la encargada de desarrollar la organización preventiva de la empresa definiendo las funciones y responsabilidades correspondientes a cada nivel jerárquico. Es fundamental para el éxito de la acción preventiva que se implique activamente, estableciendo a poder ser por escrito una serie de compromisos y objetivos a cumplir. (p. 89)

Las funciones determinadas son:

- Implementar objetivos que permitan la prevención de riesgos en el trabajo en concordancia con las políticas de prevención actual.
- Considerar en la estructura de la organización la implementación de actividades de prevención que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores.
- Contratar un personal especializado en seguridad y salud en el trabajo que tal forma que se mantenga informada a todos los colaboradores de la organización.
- Plantear competencias de la empresa en la práctica de políticas que busquen prevenir riesgos en el trabajo.
- Considerar la asignación de recursos de tal forma que se permita el logro de los objetivos que se plantean como empresa.

- Plantear y discutir temas relacionadas con la prevención de accidentes en todas las reuniones que convoca la empresa.
- Implementar acciones que permitan comportamientos eficientes y predisposición de los colaboradores.

2.2.2. Bases teóricas de la prevención de riesgos laborales

2.2.2.1. Definiciones de prevención de riesgos laborales.

Díaz (2015) señala:

La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema de gestión, comprendiendo tanto al conjunto de actividades como a todos sus niveles jerárquicos, y debe proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y las condiciones en que éste se preste. (p. 74)

En este sentido, las políticas de prevención tienen por finalidad determinar, evaluar y proponer medidas que prevengan la aparición de riesgos profesionales y técnicos de los colaboradores dentro de las instalaciones de la empresa, producto del desarrollo de sus funciones.

- Conocer las condiciones de trabajo cuando son desfavorables.
- Se busca mejorar las condiciones laborales para prevenir accidentes.
- Se evaluar los riesgos laborales que no se eliminaron producto de las mejoras que se implementan.
- Se corrige los aspectos desfavorables de acuerdo con la implementación de las acciones de mejora.
- Las correcciones se deben valorar y estar en permanente evaluación de tal modo que siempre debe estar reiniciándose el proceso de tal modo que garantice un correcto desarrollo.

La prevención de riesgos laborales promueve e la seguridad y salud en los integrantes de una empresa, que permita identificar, evaluar y controlar los riesgos a los que están expuestos, el objetivo es evitar o aminorar las posibilidades de que los colaboradores padezcan cualquier tipo de daño, como incidentes, accidentes, lesiones, e incluso la muerte.

2.2.2.2. Importancia de la prevención de riesgos laborales.

La prevención de riesgos laborales es esencial en toda organización, debido a que su inserción y realización contribuye a suprimir los accidentes e incidentes laborales, facilitando de esta manera condiciones seguras para todos los colaboradores de la empresa.

Asimismo, es importante identificar y conocer todos los posibles riesgos a los que están expuestos todos los integrantes de una organización, saber de qué manera actuar y en qué medida pueden afectar a los trabajadores. Es por lo que es necesario ejecutar un análisis o estudio para identificar todos los riesgos y así llevar a cabo medidas que disminuyan o eviten cualquier tipo de riesgos, para salvaguardar la seguridad y la salud de todos los colaboradores.

En ese sentido, Sánchez (2013) señala:

Una adecuada prevención de los riesgos, basados en un profundo conocimiento de las causas que los motivan y en las posibilidades que hay a nuestro alcance para prevenir los problemas, evitará consecuencias muy negativas para el perfecto desarrollo de la vida laboral. (p. 5)

Guevara (2015) al respecto explica:

Con el conocimiento de los factores de riesgo en el ambiente laboral es posible identificar y prevenir los accidentes de trabajo y así poder producir más, desempeñarse laboralmente bien y sin las complicaciones producidas por un

accidente, ya que al tener presente cuales son los factores de riesgo se evita sufrir daños personales o materiales. (p. 21)

2.2.2.3. Características de la prevención de riesgos laborales.

Guevara (2015) respecto al panorama de factores de riesgos que debe cumplir son los siguientes:

- Partir del tipo de proceso, oficio y operación productiva que se realiza. Por tanto, hay que tener en cuenta todas las tareas, materias primas, equipos, la organización y división del trabajo que conforman el proceso productivo.
- Lograr un análisis global del ambiente de trabajo involucrando aspectos técnicos, organizacionales y de salud. Se deben realizar actividades conjuntas de las diferentes áreas que componen la salud ocupacional como medicina, higiene, seguridad, ergonomía y psicología entre otros.
- La información del panorama debe actualizarse periódicamente, por lo tanto, su recolección debe ser sistemática y permanente, de modo que permita identificar y evaluar nuevos procesos y operaciones de la producción, cambios en las materias primas, maquinaria y equipos que se emplean.
- Permitir evaluar las consecuencias y/o efectos más probables, programas de prevención en función de las prioridades resultantes en el diagnóstico que se establezca, permitiendo promoverlas a través de sistemas de vigilancia del ambiente y personas expuestas.

Navarro (2007) señala que: “La prevención de riesgos laborales debe responder a una serie de características esenciales, comunes en muchos aspectos con el proceso de búsqueda de la calidad total” (p. 42). Estas características son:

- Globalidad. Puesto que las políticas de prevención deben considerar todas las actividades y todas las áreas que constituyen la empresa.

- Oportunidad. Se debe implementar las acciones de prevención de accidentes en el momento oportuno, es decir, de acuerdo con una planificación.
- Eficiencia. Considerando que se debe analizar desde el origen del problema hasta su solución.
- Integración. Pues es necesario analizar el impacto de las medidas de prevención en el indicador de accidentes laborales en la empresa.
- Cuantificación. En este caso es necesario disminuir los ratios y estándares que permitan evaluar el logro de los objetivos planteados.
- Periodicidad. Se debe realizar una evaluación de manera periódica que permita corregir los defectos y las desviaciones.

2.2.2.4. Teorías relacionadas a la prevención de riesgos laborales.

Sánchez (2013) señala:

La gestión preventiva, por tanto, se asienta en un conjunto de principios básicos que, además de constituir su soporte formal, presuponen la asunción de una nueva cultura preventiva en la empresa en la que las cuestiones de seguridad y salud laboral adquieren una importancia relevante respecto a la calidad, la productividad, la cohesión y participación social en el seno de esta.

(p. 18)

De acuerdo con los aportes de la teórica, se considera las siguientes dimensiones de la prevención de riesgos laborales en el desarrollo de la investigación:

A. Planificación.

Sánchez (2013) señala:

En una planificación de medidas de prevención deben constar las actuaciones preventivas de un determinado período (normalmente tienen una vigencia anual); unas se referirán a las medidas correctoras planificadas como

consecuencia de la evaluación de riesgos; otras habrán sido ya previstas anteriormente, conforme al plan de prevención de la empresa, y serán incorporadas en la parte que corresponda en la planificación anual o periódica, y otras tendrán su origen simplemente en decisiones empresariales, bien sea como consecuencia de un proceso de negociación, como, por ejemplo, la realización de reconocimientos médicos periódicos previstos para un periodo determinado en los convenios colectivos; bien sea por iniciativa de la propia dirección de la empresa, o por sugerencia o recomendación del servicio de prevención, como puede ser la impartición de un curso de prevención a un determinado número de trabajadores, o que pertenezcan a un área determinada, bien porque se hayan detectado determinadas prácticas inseguras, defectos de formación o porque se hayan introducido nuevas tecnologías. (p. 126)

Cruz (2004) explica que para realizar una planeación adecuada se debe tomar en consideración los aspectos que a continuación se mencionan:

- Investigación para determinar las necesidades reales que existen o que deben satisfacerse a corto, mediano o largo plazo. Sin la investigación previa de las necesidades, nunca se podrá pensar en la programación de ningún curso.
- Establecer los objetivos que se deben lograr.
- Investigar los contenidos de los cursos de más provecho para habilidades, aptitudes y complemento profesional.
- Culminado el curso se evaluará, por medio de encuesta, para medir la asimilación obtenida.

B. Riesgos.

Sánchez (2013) menciona:

Es toda posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño a su salud, como consecuencia del trabajo realizado. Cuando esta posibilidad se materialice en un futuro inmediato y suponga un daño grave para la salud de los trabajadores, hablaremos de un riesgo grave e inminente. La materialización del riesgo laboral puede derivar en un daño a la salud del trabajador, que se puede manifestar mediante una enfermedad, una patología o una lesión. (p. 15)

Mejía (2013) señala:

Un riesgo empresarial es determinar los posibles eventos que con su materialización puedan impactar objetivos, estrategias, planes, proyectos, servicios, productos u operaciones de la empresa. La identificación de riesgos incluye además la caracterización de esos eventos, es decir, el análisis de cómo ocurrirían, por qué se presentarían, dónde y cuándo sucederían, quién o qué factores incidirían en su ocurrencia, qué podría verse afectado. (p. 31)

C. Capacitación.

Dessler (1996) señala:

La capacitación en seguridad también llega a reducir los accidentes, tal capacitación es especialmente adecuada con los trabajadores nuevos. Es importante instruirlos en prácticas y procedimientos seguros, advertirles sobre los riesgos potenciales y trabajar su predisposición hacia la seguridad. (p. 429)

El contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta, a saber:

- Transmisión de información. Es importante implementa una política de capacitación, pues, la información impartida entre los colaboradores en forma de un conjunto de habilidades y conocimientos.

- Desarrollo de habilidades. La experticia del desempeño del puesto permite desarrollar las habilidades, destrezas y conocimientos que permiten lograr los objetivos de la empresa.
- Desarrollo o modificación de actitudes. Es importante motivar al personal para modificar las actitudes negativas que pueden desarrollar los colaboradores y que vayan en contra de los objetivos planteados en la empresa.
- Desarrollo de conceptos. Esto se desarrolla mediante la capacitación, pues este es el espacio que permiten perfección conceptos y habilidades que aplican los colaboradores en el desarrollo de las tareas que le son encomendadas en la empresa.

D. Control.

Sánchez et al. (2007) mencionan:

La finalidad última de cualquier sistema de prevención de riesgos laborales es evitar que se produzcan accidentes de trabajo, se debe garantizar la eficacia de este a través de una serie de elementos de control que reaccionen y se activen cuando se produzca un daño a través del análisis e investigación de la siniestralidad. Igualmente deben instaurarse controles que eviten a priori los fallos en el sistema. (p. 26)

Malpartida (2008) señala: “El control de riesgos está ligado en gran medida a la evaluación de riesgos, y surge como medio de controlar los riesgos críticos encontrados, de manera de reducir su impacto en el sistema” (p. 45).

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Accidente de trabajo incapacitante

Es el suceso mediante el cual el resultado de la evaluación médica da a lugar el otorgamiento de un descanso hasta que se recupere de la lesión contraída.

Accidente de trabajo leve

Es toda lesión que tenga como resultado evaluación médica producto de un accidente que se tenga dentro de las instalaciones de la empresa.

Actitud de la alta gerencia

Los altos mandos de toda organización deben garantizar la seguridad y la salud del personal que tienen a su cargo, su actuación o preocupación, contribuye a que los trabajadores se encuentren motivados para hacer las cosas bien.

Buenas prácticas

Se define a toda experiencia que está basada en principios, objetivos y procedimientos pertinentes para ejecutar un proceso, permitiendo aprender de las experiencias y aprendizaje de otros.

Capacitación

Toda organización debe considerar que las capacitaciones son herramientas muy esenciales, también deben tener en cuenta que es importante instruir en prácticas y procedimientos seguros a todos sus trabajadores con la finalidad de prevenir cualquier tipo de probabilidad de riesgo que pudiese ocurrir dentro de los puestos de trabajo.

Comunicación

Consiste en el intercambio de datos entre un conjunto de personas con el propósito de transmitir o recibir distintos significados, en el cual el emisor trasmite un código hasta el receptor.

Control médico

Su objetivo es establecer el procedimiento de vigilancia de la salud de los trabajadores, de esta manera se identifica y controla los riesgos ocupacionales que pueden causar algún tipo de daño a la salud de los colaboradores.

Cultura organizacional

Conjunto de percepciones, hábitos, valores, actitudes que se transmiten e inculca a los trabajadores, concientizándolos de cómo funciona la organización.

EPP (equipo de protección personal)

Comprenden todos los accesorios y vestimentas que emplea un trabajador para protegerse contra cualquier posible lesión.

Ergonomía

Estudia las características, capacidades, necesidades de los seres humanos, se trata de adaptar las tareas, herramientas, espacios y entorno en general, a la capacidad y necesidad de los trabajadores.

Planificación

Es el proceso para alcanzar un objetivo, que incluye toma de decisiones, por lo tanto, la planificación determina hacia donde se quiere llegar, cómo, cuándo y en qué orden tiene que realizarse.

Prevención de riesgos laborales

Son los cuidados que se promueven en la empresa para tener más cuidado en la seguridad y salud de los colaboradores, ayudando a eliminar accidentes y enfermedades profesionales.

Salud ocupacional

La salud ocupacional se entiende como el conjunto de actividades multidisciplinarias que promueve y protege la salud del personal de una empresa, para así controlar los accidentes y las enfermedades mediante la reducción de riesgos.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El estudio es de tipo básica por lo que busca el avance científico para aumentar el conocimiento de las variables sin interesarse en sus consecuencias prácticas. Al respecto, Ñaupas et al. (2018) define: “La investigación básica sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 134).

La investigación es de alcance correlacional, ya que no analiza la influencia de una variable sobre otra, sino la relación que existe entre estas.

Hernández et al. (2014) explican:

La investigación correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. (p. 121)

Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental, ya que las variables no se modifican, sólo describen, analizan y predicen los resultados.

Kerlinger y Lee (2002) mencionan:

La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables. Se hacen inferencias sobre las relaciones entre las variables,

sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente. (p. 504)

Por otro lado, la investigación es de corte transeccional pues el recojo de información en un único momento, considerando que no exista duplicidad de información.

Hernández et al. (2014) señalan:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 51)

3.2. Población y muestra

Población

Hernández et al. (2014) indican: “La población se define como el conjunto de todas las cosas que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 125).

En el caso de la investigación, la población de estudio está constituida por la totalidad de 104 operarios entre hombres y mujeres, que brindan sus servicios a la empresa Limtek S.A. Lima.

Muestra

La muestra es la parte representativa de la población que está conformada por 82 trabajadores, siendo una muestra de tipo probabilística, ya que todos los individuos tienen la probabilidad de ser parte de la muestra, únicamente este método nos da la seguridad de la representatividad de la muestra extraída, entendiéndose esto es investigación como las más recomendables. La técnica de selección de la muestra fue mediante una selección estratificada del número de procesos, al 95% de confianza y un error de 0.05

Oseda (2008) menciona que:

La muestra es una parte pequeña de la población o un subconjunto que posee las principales características de aquella. Esta es la principal propiedad de la muestra (poseer las principales características de la población) la que hace posible que el investigador, que trabaja con la muestra, generalice sus resultados a la población. (p. 122)

Al algoritmo para el cálculo del tamaño de la muestra es la que se detalla mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

N: Población

Z: Valor del nivel de confianza

p: Proporción de individuos que poseen las características del estudio.

q: Proporción de individuos que no poseen las características del estudio.

e: Porcentaje o margen de error

Tabla 1

Tamaño de la muestra

	Detalles	Resultados
Marco muestral	N	104
Error Alfa	A	0,050
Nivel de Confianza	1-α	0,975
Z de (1-α)	Z (1-α)	1,960
Atributo. / Prob.	P	0,500
Complemento de p	Q	0,500
Precisión	D	0,050
Tamaño de la muestra	N	82

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.

Hipótesis específicas

Existe relación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.

Existe relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.

Existe relación entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.

Existe relación entre la actitud y preocupación de la alta gerencia y la Prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.

3.4. Variables – operacionalización

Definición conceptual de la gestión de buenas prácticas

Abdoulaye (2003) respecto a la gestión de buenas prácticas menciona: “La gestión de las buenas prácticas son ejemplos exitosos en modos de mejorar un estado de cosas existente y que comportan una serie de criterios o estándares a los que se atienen para prevenir los accidentes en las empresas” (p. 3).

Definición operacional de la gestión de buenas prácticas

La variable de estudio buenas prácticas, es una variable medida en función de las 4 dimensiones como la cultura organizacional, comunicación, salud ocupacional, actitud de la alta gerencia, dimensiones se desagregaron en 16 indicadores, los cuales se transformaron en items que constituyeron el instrumento y que permitieron medir la gestión de buenas prácticas que se realiza en la empresa.

Tabla 2*Operacionalización de la variable gestión de buenas prácticas*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Cultura	- Compromiso	Del 1		
Organizacional	- Identificación	al 3		
	- Seguridad laboral			
Comunicación	- Comunicación asertiva			
	- Comunicación formal	Del 4	1. Nunca	Bueno
	- Difusión de la cultura	al 7	2. Pocas veces	54-59
	- Comunicación interpersonal		3. A veces	Regular
	- Medicina preventiva		4. Casi siempre	44-53
Salud ocupacional	- Bienestar físico, mental	Del 8	5. Siempre	Malo
	- Higiene laboral	al 11		35-43
	- Seguridad laboral			
	- Resolución de problemas			
Actitud de la alta gerencia	- Supervisión	Del 12		
	- Ambiente de seguridad	al 16		
	- Políticas de seguridad			
	- Interés por los integrantes			

Definición conceptual de la prevención de riesgos laborales

Garrido (2006) respecto a la prevención de riesgos laborales menciona: “Se llama prevención de riesgos es un conjunto de actividades destinadas a evitar los accidentes del trabajo” (p. 27).

Definición operacional de la prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales es una variable que se midió en función a cuatro dimensiones y de 18 ítems, con cinco tipos de respuesta en escala de Likert que constituyeron el instrumento y que permitió medir la percepción de los operarios con respecto a la prevención de riesgos laborales.

Tabla 3*Operacionalización de la variable prevención de riesgos laborales*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Planificación	- Causas de accidentes	Del 17 al 21		
	- Prevención de accidentes			
	- Equipos de protección			
	- Manual de prevención			
	- Cumplimiento de objetivos			
Riesgos	- Información de riesgos	Del 22 al 26	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno 52-56 Regular 43-51 Malo 35-42
	- Tipos de riesgos			
	- Uso de EPP			
	- Libertad para comunica			
	- Reglamento de seguridad			
Capacitación	- Conocimientos	Del 27 al 30		
	- Capacitaciones			
	- Evaluación			
	- Retroalimentación			
	- Condiciones de trabajo			
Control	- Señalizaciones	Del 31 al 34		
	- Almacenamiento de sustancias peligrosas			
	- Control de riesgos			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

La presente investigación se desarrolló bajo los lineamientos del método cuantitativo, ya que los datos considerandos para la prueba estadística se desarrolló mediante cálculos estadísticos. Hernández et al. (2014) respecto al método cuantitativo explican: “Usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 15).

Técnica

Se aplicó la técnica de la encuesta para el recojo de los datos de la muestra, el cual estuvo dirigido a 82 operarios de la empresa Limtek. Al respecto, Tamayo (2004) explica: “Es un cuestionario que lee el respondedor, contiene una serie de ítems o preguntas estructuradas formuladas y llenadas por un empadronador frente a quien responde” (p. 212).

Asimismo, otras técnicas utilizadas, fueron la observación, para la formulación del problema de investigación y el análisis para así recolectar información de fuentes primarias y secundarias, así como para el análisis e interpretación de los resultados que se buscan en el estudio.

3.6. Descripción de los instrumentos utilizados

La recolección de datos se realizó con la aplicación de dos cuestionarios, los cuales miden cada variable de forma independiente y que mediante pruebas estadísticas de analiza su asociación. La primera prueba se denomina cuestionario de la gestión de buenas prácticas; y el segundo instrumento es el cuestionario sobre prevención de riesgos laborales. Dichos instrumentos fueron elaborados por la investigadora, en todo su proceso de construcción, posteriormente pasaron por procesos de estandarización antes de su aplicación a las unidades de información.

Instrumento I. Ficha técnica del cuestionario gestión de buenas prácticas

Nombre	: Cuestionario de gestión de buenas prácticas
Autor	: Katherin Castello Chavarría
Procedencia	: Perú
Año	: 2019
Administración	: Individual
Duración	: Aproximadamente 40 minutos

Aplicación : colaboradores
 Materiales : Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario es un instrumento que sirve para medir las cuatro dimensiones de la gestión de buenas prácticas dentro de una organización como son la cultura organizacional, la comunicación, la salud ocupacional, la actitud de la alta gerencia. La escala fue adaptada a nuestro medio, consta de dieciséis ítems, de los cuales tres son para la dimensión de cultura organizacional, cuatro ítems para la dimensión comunicación, cuatro ítems para la dimensión salud ocupacional y cinco ítems para la dimensión actitud de la alta gerencia. Para la escala de respuesta se utilizó la escala tipo Likert con cinco opciones.

Normas de aplicación

Este cuestionario se aplicó de manera presencial y considerando la confidencialidad de las respuestas. Este cuestionario se valora los siguientes criterios: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Instrumento II. Ficha técnica del cuestionario de prevención de riesgos laborales

Nombre : Cuestionario de gestión de buenas prácticas
 Autor : Katherin Castello Chavarría
 Procedencia : Perú
 Año : 2017
 Administración : Individual
 Duración : Aproximadamente 40 minutos
 Aplicación : colaboradores de la empresa Limtek S.A
 Materiales : Hoja de aplicación y lapicero

Descripción

El cuestionario tiene por finalidad medir la prevención de riesgos laborales considerando las cuatro dimensiones de prevención de riesgos laborales dentro de una organización como son la planificación, riesgos, capacitación y control. Dicho instrumento consta de 18 ítems, de los cuales 5 son para la dimensión planificación, 5 ítems para los riesgos, 4 ítems para la capacitación y 4 ítems para el control.

Normas de aplicación

Este cuestionario mide la prevención de riesgos laboral de forma presencial y considerando la confidencialidad de las respuestas. Este cuestionario se valora los siguientes criterios: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

3.7. Análisis estadístico e interpretación de datos

Los datos fueron analizados mediante los datos procesados en el programa SPSS en su última versión, los procesos seguidos fueron los explicados a continuación:

Primero, se desarrolló la prueba de normalidad de los cuestionarios que miden las variables de estudio, este proceso se desarrolló con el estadístico alfa de Cronbach puesto que las pruebas presentan escalas politómicas o de escalas múltiples.

Segundo, se desarrollaron las pruebas descriptivas de las variables y dimensiones que ayudaron a explicar el estado de la situación problemática, que a su vez permitió abordar el problema de estudio.

Tercero, se desarrolló la prueba de normalidad de las variables para determinar el estadístico de prueba de hipótesis, considerando el contraste normal de las puntuaciones de las variables.

Cuarto, finalmente, se desarrollaron las pruebas de contrastación de hipótesis tanto general como específicas, estos permitieron cumplir con los objetivos que se plantearon en el estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación del instrumento

Validez del instrumento de la variable gestión de buenas prácticas

La validez del instrumento de gestión de buenas prácticas se determinó a través del criterio de los jueces, quienes son expertos en el tema, quienes fueron designados por la universidad y que con especialistas en el tema de construcción de pruebas, así como en la temática que se desarrolló en el estudio.

Tabla 4

Resultados de validación del cuestionario de gestión de buenas prácticas

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Validez del instrumento de la variable prevención de riesgos laborales

La validez del instrumento de riesgos laborales se desarrolló en función del análisis que desarrollan los jueces expertos en la temática desarrollada y la elaboración de pruebas de medición de variables en una escala de Likert, de tal modo que se pueda medir la percepción que tienen los colaboradores respecto a la prevención de los riesgos en el trabajo.

Tabla 5

Resultados de validación del cuestionario de prevención de riesgos laborales

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mg. Jorge Alonso Ramos Chang	Aplicable
Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz	Aplicable

Los resultados indicados en las dos tablas que preceden indican que ambos cuestionarios presentan suficiente validez para pasar por los procesos de consistencia interna.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de gestión de buenas prácticas.

La determinación de la confiabilidad del instrumento que mide la variable gestión de buenas prácticas se desarrolló mediante la aplicación del estadígrafo alfa de Cronbach consideramos el adecuado para medir la consistencia interna de estos instrumentos.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de gestión de buenas prácticas

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	16

De acuerdo con lo observado en la tabla 6, el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach asciende a 0,803, lo cual indica que el instrumento de gestión de buenas prácticas presenta una confiabilidad alta, por lo tanto, el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

Fiabilidad del instrumento de prevención de riesgos laborales.

El análisis de confiabilidad del instrumento que tiene por objetivo medir la prevención de riesgos laborales se desarrolló con la aplicación de la prueba estadística de alfa de Cronbach, en razón que esta prueba se mide en una escala de cinco alternativas.

Tabla 7

Fiabilidad del instrumento de prevención de riesgos laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,877	18

Se aprecia en la tabla 7, que el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach asciende a 0,877, lo que señala que el instrumento de prevención de riesgos laborales presenta una confiabilidad alta, por lo tanto, el instrumento es aplicable para la recolección de datos.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable gestión de buenas prácticas

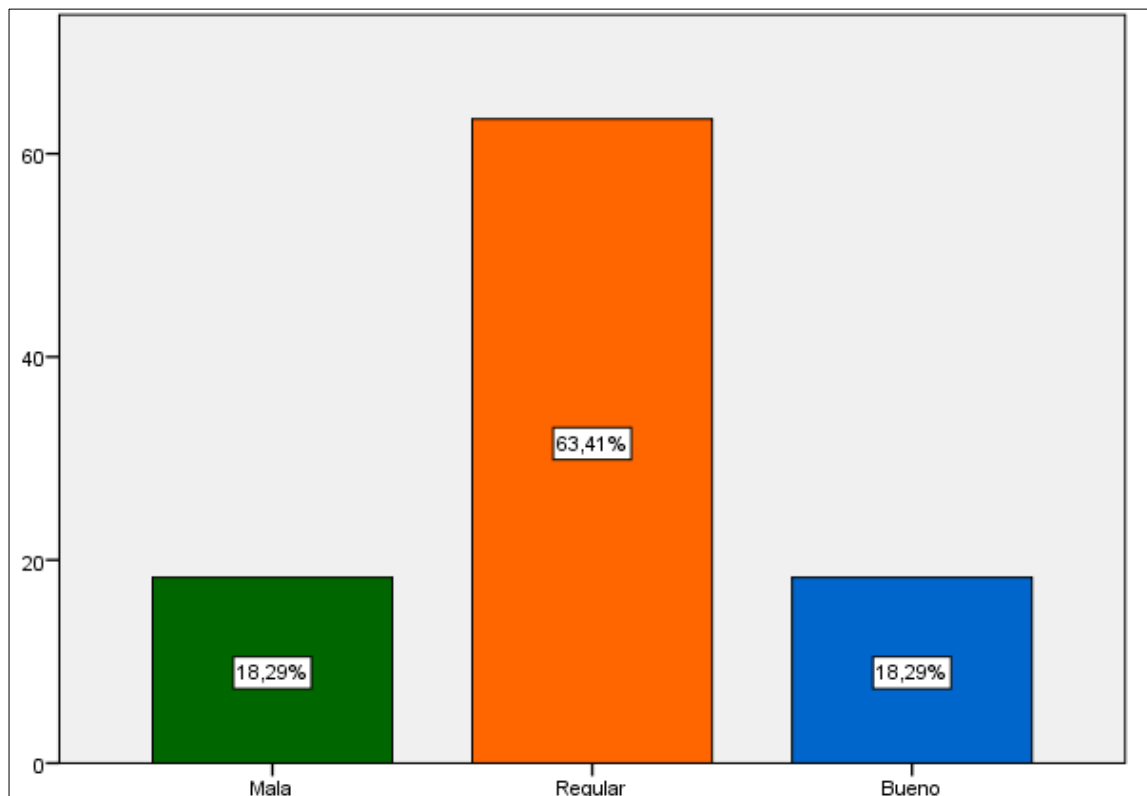
Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable gestión de buenas prácticas

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	15	18,3
Regular	52	63,4
Bueno	15	18,3
Total	82	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable gestión de buenas prácticas



En la tabla 8 y figura 1 se aprecia que 52 colaboradores que representan el 63.41% considera que la gestión de buenas prácticas en la empresa se desarrolla en un nivel medio, 15 colaboradores que representan al 18.3%, considera que esta gestión se desarrolla en un nivel medio y finalmente, 15 colaboradores que representan el 18.3% lo considera en un nivel alto.

Resultados descriptivos de la variable prevención de riesgos laborales

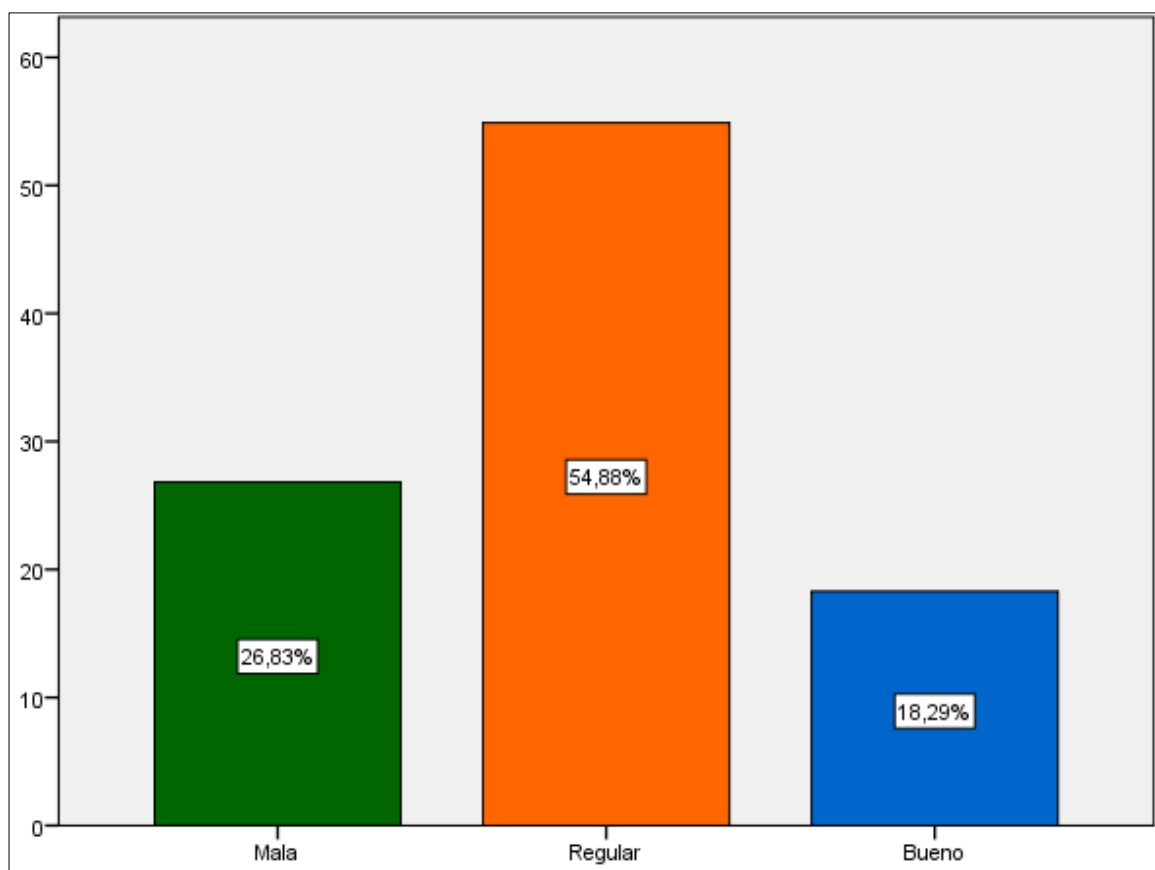
Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable prevención de riesgos laborales

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	22	26.8
Regular	45	54.9
Bueno	15	18.3
Total	82	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable prevención de riesgos laborales



En la tabla 9 y figura 2 se aprecia que 45 colaboradores que representan el 54.9% considera que la prevención de riesgos laborales se desarrolla en un nivel regular, 22 colaboradores que representan el 26.8%, considera que se desarrolla en un nivel malo y finalmente, 15 colaboradores que representan el 18.3% lo considera en un nivel bueno.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión de buenas prácticas

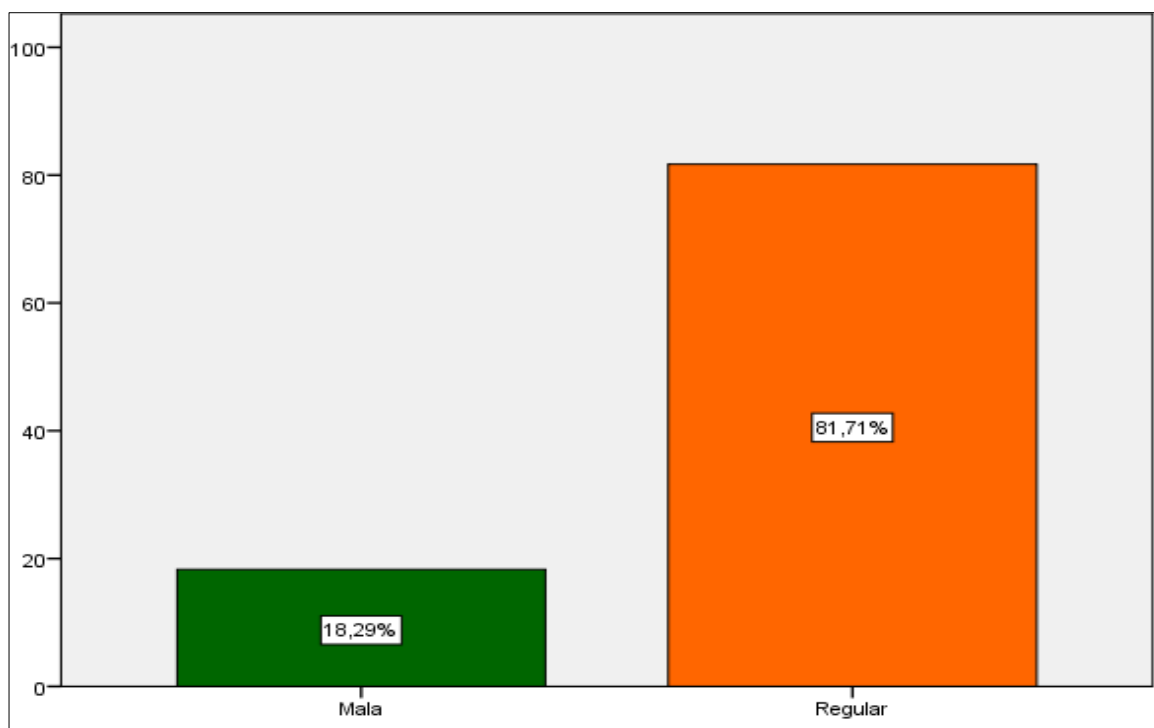
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	15	18.3
Regular	67	81.7
Total	82	100,0

Figura 3

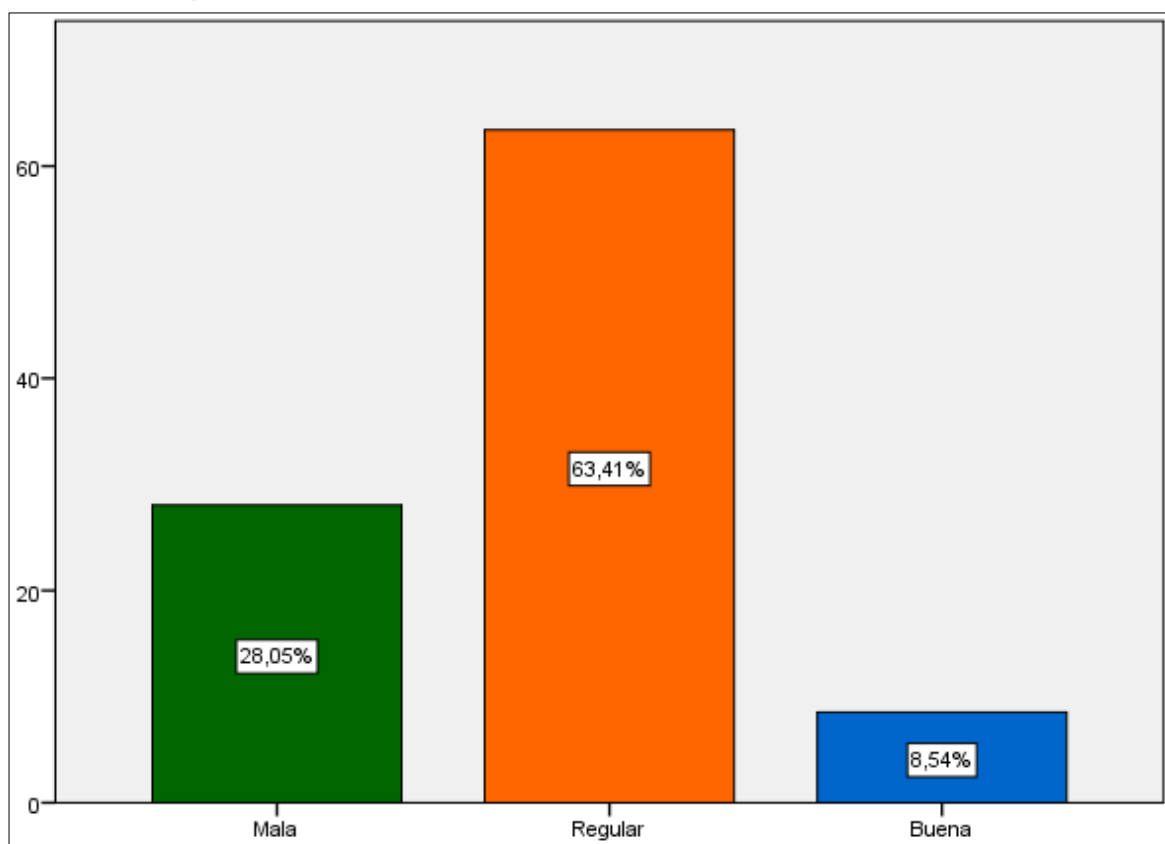
Análisis descriptivo de la dimensión cultura organizacional



En la tabla 10 y figura 3 se aprecia que 67 colaboradores que representa el 81.71% considera a la cultura organizacional en la empresa es de nivel regular, y por otro lado, 15 colaboradores que representan el 18.29%, considera que la cultura organización en la empresa se desarrolla en un nivel malo. Estos resultados demuestran que los colaboradores no consideran importante conocer la misión, la visión y los valores de la empresa.

Tabla 11*Análisis descriptivo de la dimensión comunicación*

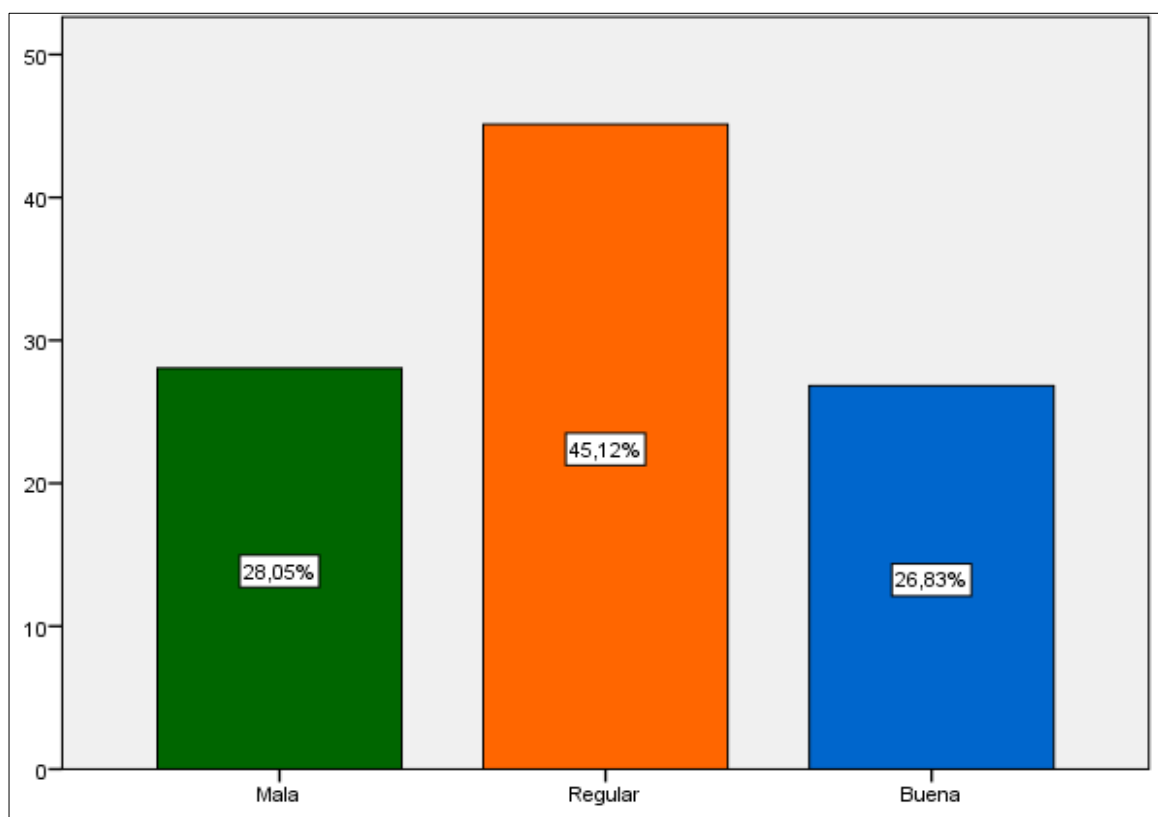
	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	28.0
Regular	52	63.4
Bueno	7	8.5
Total	82	100,0

Figura 4*Análisis descriptivo de la dimensión comunicación*

En la tabla 11 y figura 4 se aprecia que 52 colaboradores que equivalen el 63.41% consideran que el nivel de comunicación en la empresa es de nivel regular, 23 colaboradores que representan el 28.05%, consideran que el nivel de comunicación en la empresa es de nivel malo y finalmente, 7 colaboradores que representan el 8.54% consideran que el nivel de comunicación en la empresa es de nivel bueno.

Tabla 12*Análisis descriptivo de la dimensión salud ocupacional*

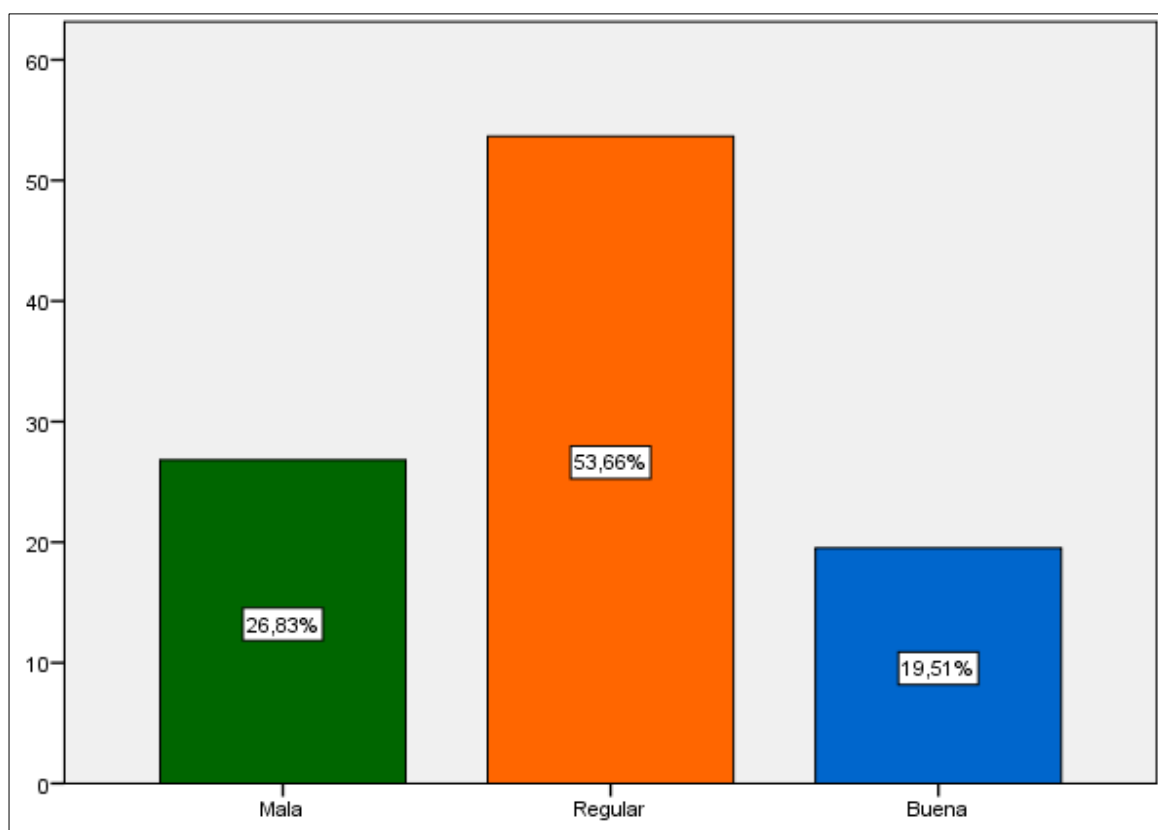
	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	28,0
Regular	37	45,1
Bueno	22	26,8
Total	82	100,0

Figura 5*Análisis descriptivo de la dimensión salud ocupacional*

En la tabla 12 y figura 5 se aprecia que 37 colaboradores que equivalen al 45.1% consideran que la salud ocupacional en la empresa se desarrolla en un nivel regular, 23 colaboradores que representan al 28%, consideran que la salud ocupacional en la empresa se desarrolla en un nivel malo y 22 colaboradores que representan el 22.8% consideran que la salud ocupacional en la empresa se desarrolla en un nivel bueno.

Tabla 13*Análisis descriptivo de la dimensión actitud de la alta gerencia*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	22	26,8
Regular	44	53,7
Bueno	16	19,5
Total	82	100,0

Figura 6*Análisis descriptivo de la dimensión actitud de la alta gerencia*

En la tabla 13 y figura 6 se aprecia que 44 colaboradores que representan el 53.66% considera que la actitud y preocupación de la alta gerencia por los colaboradores es de nivel regular, 22 colaboradores que representan el 26.8%, considera que la actitud y preocupación de la alta gerencia por los colaboradores es de nivel malo y 16 colaboradores que representan el 19.51% considera que la actitud y preocupación de la alta gerencia por los colaboradores es de nivel bueno.

Resultados descriptivos de las dimensiones prevención de riesgos laborales

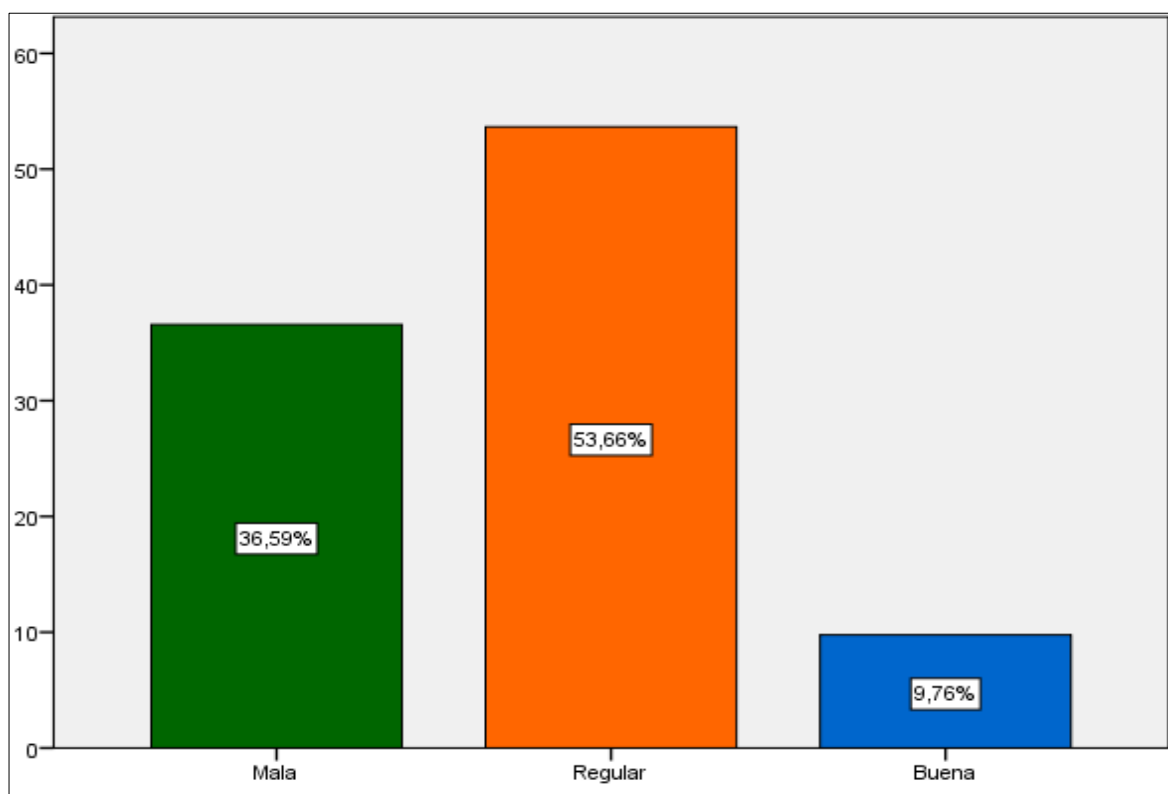
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión planificación

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	30	36,6
Regular	44	53,7
Bueno	8	9,8
Total	82	100,0

Figura 7

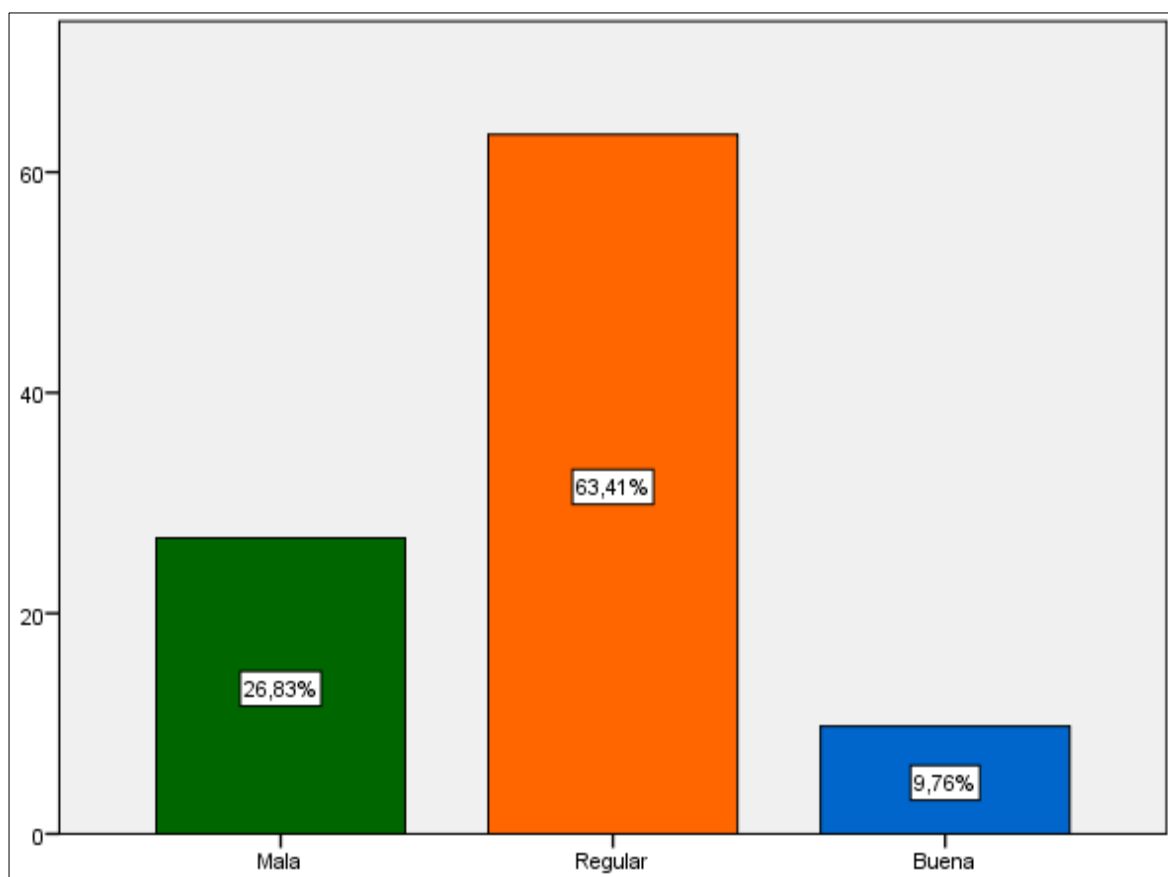
Análisis descriptivo de la dimensión planificación



En la tabla 14 y figura 7 se aprecia que 44 colaboradores que equivalen al 53.7% consideran que la planificación que se desarrolla en la empresa es de nivel regular, 30 colaboradores que representan el 36.6%, consideran que la planificación que se desarrolla en la empresa es de nivel malo y 8 colaboradores que representan el 9.76% consideran que la planificación que se desarrolla en la empresa es de nivel alto.

Tabla 15*Análisis descriptivo de la dimensión riesgos*

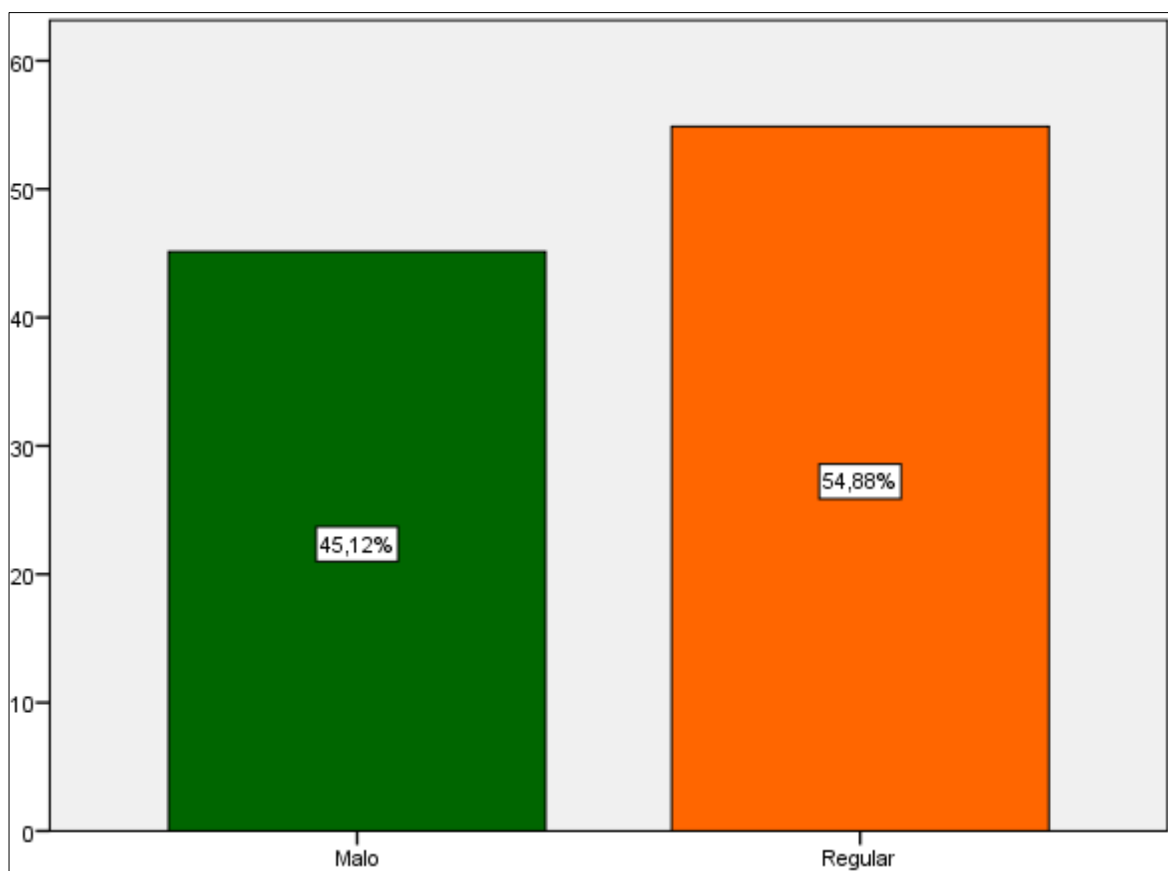
	Frecuencia	Porcentaje
Mala	22	26,8
Regular	52	63,4
Bueno	8	9,8
Total	82	100,0

Figura 8*Análisis descriptivo de la dimensión riesgos*

En la tabla 15 y figura 8 se aprecia que 52 colaboradores que equivalen el 63.41% consideran que los riesgos se presentan en un nivel regular, 22 colaboradores que representan el 26.83%, consideran que los riesgos se presentan en un nivel malo y 8 colaboradores que representan el 9.76% consideran que los riesgos se presentan en un nivel bueno.

Tabla 16*Análisis descriptivo de la dimensión capacitación*

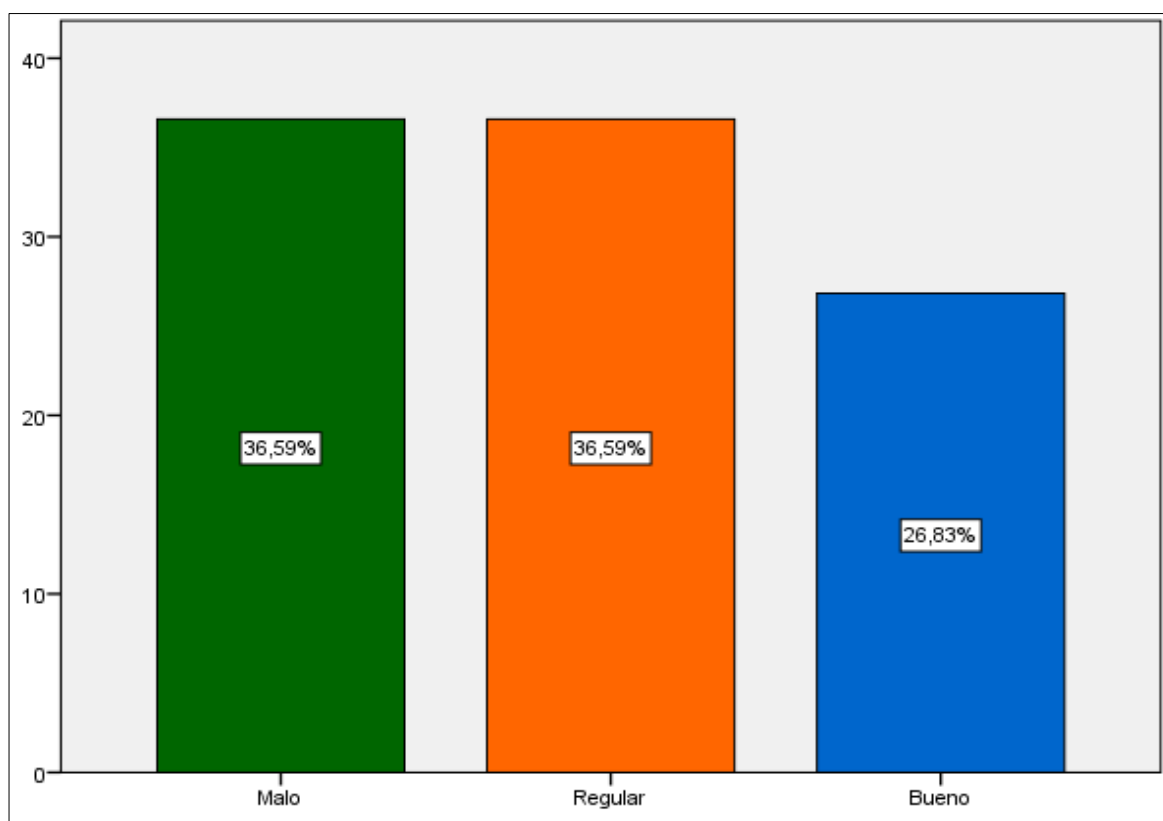
	Frecuencia	Porcentaje
Mala	37	45,1
Regular	45	54,9
Total	82	100,00

Figura 9*Análisis descriptivo de la dimensión capacitación*

En la tabla 16 y figura 9 se aprecia que 45 colaboradores que equivalen el 54.88% considera que la empresa realiza capacitaciones en un nivel regular y finalmente, 37 colaboradores que representan al 45.1%, considera que la empresa realiza capacitaciones en un nivel malo. Este aspecto es importante corregir para que las funciones de los colaboradores se desarrollen de manera segura y se evite accidentes en el desarrollo de las funciones de los colaboradores.

Tabla 17*Análisis descriptivo de la dimensión control*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	30	36,6
Regular	30	36,6
Bueno	22	26,8
Total	82	100,00

Figura 10*Análisis descriptivo de la dimensión control*

En la tabla 17 y figura 10 se aprecia que 30 colaboradores que equivalen el 36.59% consideran que en la empresa se desarrolla el control de las actividades en un nivel regular, 30 colaboradores que representan el 36.59%, consideran que en la empresa se desarrolla el control de las actividades en un nivel malo y 22 colaboradores que representan el 26.8% consideran que en la empresa se desarrolla el control de las actividades en un nivel bueno.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

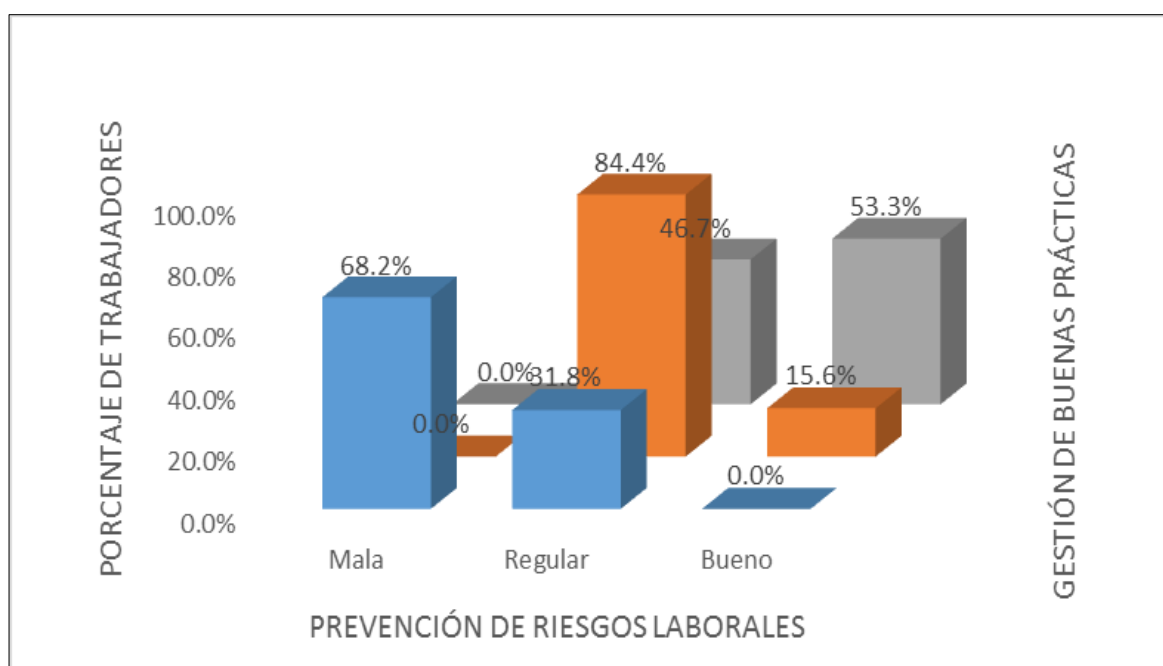
Tabla 18

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales

		Gestión de buenas prácticas			Total
		Mala	Regular	Bueno	
Prevención de riesgos laborales	Mala	15	7	0	22
		68.2%	31.8%	0.0%	100.0%
	Regular	0	38	7	45
		0.0%	84.4%	15.6%	100.0%
	Bueno	0	7	8	15
		0.0%	46.7%	53.3%	100.0%
Total		15	52	15	82
		18.3%	63.4%	18.3%	100.0%

Figura 11

Análisis descriptivo de los resultados de la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales



En la figura 11 se muestra la relación entre las variables gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales, en ella se observa que el 68.2% de los

encuestados perciben como malo la relación entre dichas variables. Asimismo, el 84.4% de los encuestados indican que se relacionan en un nivel regular, mientras que el 53.3% afirman que se relacionan en un nivel bueno; esta tendencia muestra que existe relación positiva directa entre las variables, lo cual se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de normalidad

H_a. La variable prevención de riesgos laborales presenta una distribución normal.

H₀. La variable prevención de riesgos laborales difiere de una distribución normal.

Tabla 19

Prueba de normalidad de la variable prevención de riesgos laborales

		Prevención de riesgos laborales
N		82
Parámetros normales ^{a,b}	Media	79,40
	Desviación estándar	5,595
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,177
	Positivo	,138
	Negativo	-,177
Estadístico de prueba		,177
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c

La tabla 19 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smimov donde se observa que la mayoría de los puntajes no se aproximan a una distribución normal en la variable prevención de riesgos laborales, ya que el coeficiente obtenido es significativo ($p < 0.05$), lo cual indica que la distribución de los datos de las variables es no paramétrica. Por lo tanto, se empleó la prueba estadística de correlación de Rho Spearman

4.6. Procedimientos correlacionales

Contrastación de la hipótesis general

H_a. Existe relación entre la gestión buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

H₀. No existe relación entre la gestión buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Si sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula.

Si sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

Resultados de correlación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales

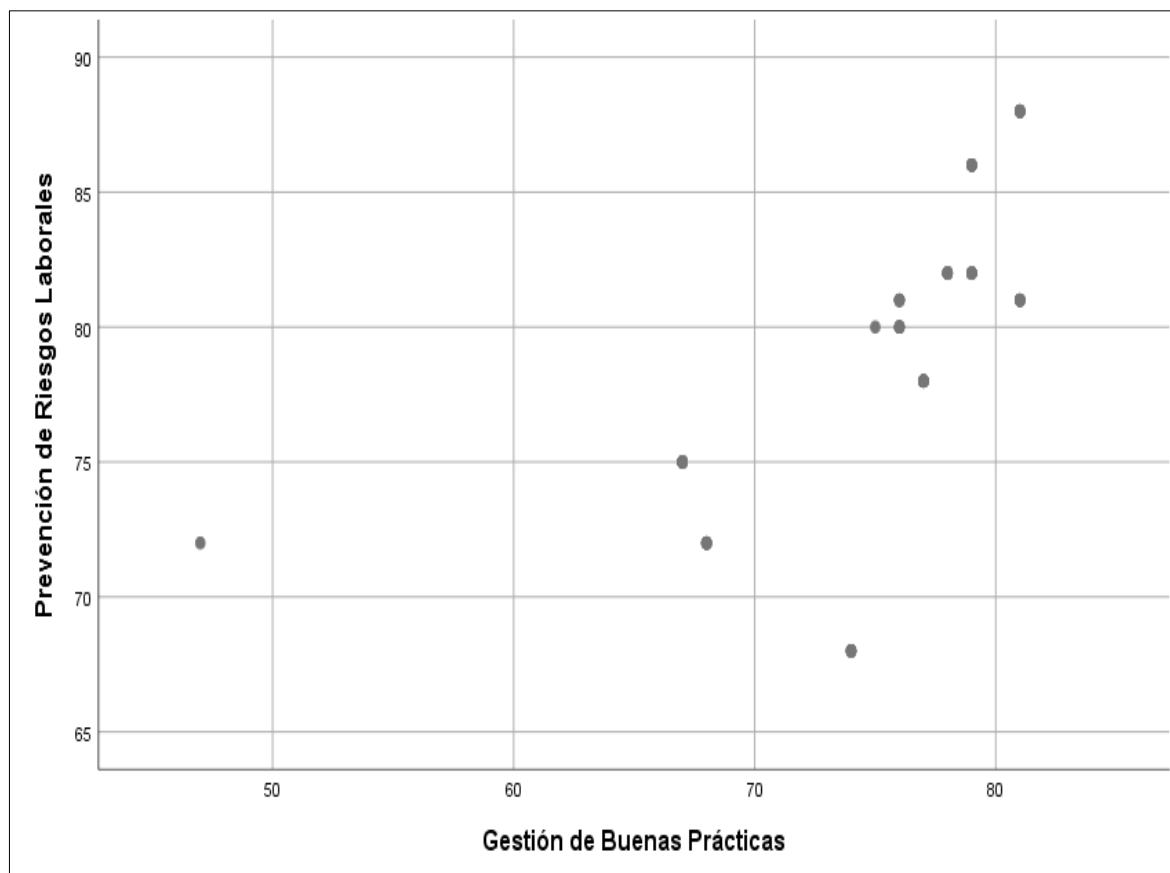
			Prevención de riesgos laborales
Gestión de buenas prácticas	Coeficiente de correlación		,839**
	Sig. (bilateral)		,000
	N		82

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

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre las variables gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman con valor de significancia de $0.000 < 0.05$ lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa entre la gestión buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek ubicado en Lima - 2019.

Figura 12

Gráfico de dispersión de las variables gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales



La figura 12 presenta los resultados del gráfico de dispersión donde se observa una correlación positiva y directa entre las variables gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales; es decir, mientras mayores sean los puntajes en la variable gestión de buenas prácticas, entonces mayores serán los puntajes en la variable prevención de riesgos laborales. Esto en la gráfica se observa mediante la orientación que tiene la pendiente de recta.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₁. Existe relación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

H₀. No existe relación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales

		Prevención de riesgos laborales
	Coeficiente de correlación	,619**
Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión cultura organizacional de la variable gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales, con un estadístico coeficiente Rho de Spearman con valor de significancia de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa alta entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales de la empresa Limtek S.A., Lima - 2019.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₂. Existe relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

H₀. No existe relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

Tabla 22

Resultados de correlación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales

		Prevención de riesgos laborales
	Coeficiente de correlación	,512**
Comunicación	Sig. (bilateral)	,000
	N	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22, se observa que los resultados de correlación entre la dimensión comunicación de la variable gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales, con un estadístico coeficiente Rho de Spearman con valor de significancia de $0.000 > 0.05$. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula; es decir, existe relación moderadamente significativa moderada entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales, en la empresa Limtek S.A.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₃. Existe relación entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

H₀. No existe relación entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

Tabla 23

Resultados de correlación entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales

		Prevención de riesgos laborales
	Coeficiente de correlación	,850**
Salud ocupacional	Sig. (bilateral)	,000
	N	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión salud ocupacional de la variable gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales, con un estadístico Rho de Spearman con valor de significancia de $0.000 < 0.05$. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa alta entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek S.A.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₄. Existe relación entre la actitud de la alta gerencia y la Prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

H₀. No existe relación entre la actitud de la alta gerencia y la Prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.

Tabla 24

Resultados de correlación entre la actitud de la alta gerencia y la prevención de riesgos laborales

		Prevención de riesgos laborales
	Coeficiente de correlación	,798**
Actitud de la alta gerencia	Sig. (bilateral)	,000
	N	82

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 24, se observa los resultados de correlación entre la dimensión actitud de la alta gerencia de la variable gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales, con coeficiente Rho de Spearman con valor de significancia de $0.000 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; es decir, existe relación significativa alta entre la actitud y preocupación de la alta gerencia y la prevención de riesgos laborales, en la empresa Limtek S.A.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusión

La obtención de los objetivos de investigación demandó de la aplicación de dos cuestionarios confiables de recolección de datos, en ese sentido, se indica que el nivel de consistencia interna de la prueba de gestión de buenas prácticas es de un alfa de Cronbach de 0,803, y la prueba de prevención de riesgos laborales obtuvo un valor de alfa de Cronbach de 0,877 demostrando que son altamente confiables para el recojo de la información.

En la prueba de hipótesis general se demuestra mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman un valor de 0,839** y un nivel de probabilidad de 0,000, que existe relación altamente significativa entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Romero (2017) en su tesis *Autocuidado laboral y prevención de accidentes en trabajadores de 20-35 años. Constructora Cerim Perú*, que concluye que las condiciones internas de los trabajadores influyen considerablemente en el autocuidado y prevención de accidentes, las acciones que dirige a su persona y la toma de decisiones, el trabajador no posee conocimientos oportunos es por ello que no elaboran un plan de acción con un propósito y objetivos para realizar el autocuidado, estos aspectos internos desfavorables no permiten la ejecución de acciones que beneficien en la salud del trabajador protegiéndolo de los peligros presentes en el entorno laboral. Esto indica que los resultados de ambas variables guardan correlación, ya que, ante más información al alcance de los trabajadores de buenas prácticas, mayor prevención de riesgos laborales.

En la prueba de hipótesis específica 1 se demuestra mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman un valor de 0,619** y un nivel de probabilidad de 0,000, que existe relación altamente significativa entre la cultura organizacional y la

prevención de los riesgos laborales. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Zambrano (2016) en su tesis *Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España*, que concluye que toda empresa que tenga como meta favorecer la presencia de conductas hacia la seguridad y por tanto una cultura organizacional integral donde la cultura preventiva forme parte del sistema general de gestión de la empresa debe considerar incorporar la acción preventiva al trabajo cotidiano, asumir el compromiso personal con las responsabilidades en materia de seguridad laboral, obtener una respuesta y actitud positiva por parte de los supervisores y mandos intermedios hacia la seguridad, dar prioridad a la seguridad sobre la rapidez y contar con estructuras en la empresa que garanticen la seguridad e higiene en el trabajo. Los resultados de ambas variables guardan correlación, ya que, conocer la percepción y actitud de los trabajadores hacia la empresa y hacia la importancia de la prevención de riesgos laborales, ayuda y permite a cualquier organización establecer estrategias para lograr la excelencia en prevención. En tal sentido es necesario la participación, compromiso y liderazgo de toda la empresa.

En la prueba de hipótesis específica 2 se demuestra mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman un valor de 0,512** y un nivel de probabilidad de 0,000, que existe relación significativa entre la comunicación y la prevención de los riesgos laborales. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Romero (2017) en su tesis *Autocuidado laboral y prevención de accidentes en trabajadores de 20-35 años. Constructora Cerim Perú*, que concluye que el autocuidado laboral y la prevención de accidentes es eficiente en cuando al conocimiento y aplicación de actividades que promuevan el bienestar de los trabajadores puesto que si bien existe información pertinente, esta no se encuentra

disponible en el entorno de trabajo, además no es facilitada por los empleadores se considera uno de los factores que influyen a la aparición de accidentes de trabajo, agregado a ello la ausencia de elementos visuales que refuercen la necesidad del uso de protección o la capacitación constante sobre la prevención de accidentes. Esto indica que los resultados de ambas variables guardan correlación; de acuerdo con la teoría, la comunicación y la información que llega a los operarios son muy importantes ya que estimula y facilita la disminución de riesgos laborales, ya que ante mayor comunicación de buenas prácticas mayores será la prevención de riesgos laborales.

En la prueba de hipótesis específica 3 se demuestra mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman un valor de 0,619** y un nivel de probabilidad de 0,000, que existe relación altamente significativa entre la salud ocupacional y la prevención de los riesgos laborales. Dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Villanueva (2015) en su tesis *Plan de prevención de riesgos laborales para reducir el índice de accidentes en las actividades desarrolladas por la empresa contratista Chacongosa, en la fase 03 del tajo, de la compañía minera Antamina S.A.* que concluye que en los últimos años la mayor parte de empresas mineras han jugado un papel muy preponderante en el análisis de la seguridad y salud ocupacional con el objeto de poder reducir los accidentes y para ello realizaron toda una serie de observaciones para obtener una estadística y poder así dar solución. Esto indica que los resultados de ambas variables guardan correlación, ya que, ante mayor énfasis en salud ocupacional, mayor prevención de riesgos laborales.

En la prueba de hipótesis específica 4 se demuestra mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman un valor de 0,798** y un nivel de probabilidad de 0,000, que existe relación significativa entre la actitud de la alta gerencia y la prevención de los riesgos laborales. Dichos resultados se contrastan con los

resultados obtenidos por Zambrano (2016) en su tesis *Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España*, quien concluye que la seguridad que implementan los supervisores no guarda relación con los datos laborales que se analizaron en el estudio. Por otro lado, el desempeño del cargo tiene un impacto positivo en la actitud que tienen los colaboradores hacia las medidas de seguridad. Tal es el caso que los colaboradores muestran mejor predisposición cuando la empresa implementa políticas de seguridad y brinda los implementos necesarios para el desarrollo de sus funciones. En este sentido los resultados difieren a las del autor base del estudio, puesto que se considera que mientras mayor sea la actitud y la preocupación del mando intermedio y alta gerencia, mayor será los resultados positivos de la prevención de los riesgos laborales, aspecto que se reflejado en la predisposición que muestran los colaboradores de la empresa hacia el cuidado que deben tener para evitar los accidentes.

5.2. Conclusiones

Las conclusiones a las que se llegó en función de los objetivos son los siguientes:

Primero. Existe relación altamente significativa entre la gestión de buenas prácticas y prevención de riesgos laborales, mediante un Rho de Spearman de 0,839** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05; es decir, realizar una buena gestión de prácticas permite prevenir los riesgos laborales en la empresa. Limtek S.A.

Segundo. Existe relación moderadamente significativa entre la dimensión cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales en los colaboradores de la empresa Limtek S.A., mediante un Rho de Spearman de 0,619** a un nivel de

significancia de 0,000 menor a 0,05; es decir, contar con una cultura organizacional sólida, permite prevenir los riesgos laborales en la empresa Limtek S.A.

Tercero. Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y la prevención de riesgos laborales, en la empresa Limtek S.A. mediante un Rho de Spearman de 0,512** a un nivel de significancia de 0,000 mayor a 0,05; es decir, contar con una comunicación permanente, permite prevenir los riesgos laborales en la empresa Limtek S.A.

Cuarto. Existe relación altamente significativa entre la dimensión salud ocupacional y la prevención de riesgos labores, en la empresa Limtek S.A. mediante un Rho de Spearman de 0,619** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05; es decir, contar o implementar la salud ocupacional permite prevenir los riesgos laborales en la empresa Limtek S.A.

Quinto. Existe relación altamente significativa entre la dimensión actitud de la alta gerencia y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek S.A., mediante un Rho de Spearman de 0,798** a un nivel de significancia de 0,000 menor a 0,05; es decir, si la alta gerencia toma una actitud adecuada permite prevenir los riesgos laborales en la empresa Limtek S.A.

5.3. Recomendaciones

En relación con el objetivo general, el cual pide determinar la relación entre la gestión de las buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales se recomienda implementar procedimientos para detectar peligros y riesgos en el lugar de trabajo, estableciendo un programa en el cual se inspeccione las actividades a realizar por cada puesto de trabajo, detallar específicamente todas las deficiencias encontradas, evidenciar a través de fotos, para determinar las causas para cada peligro, ingresar e

indicar todos los peligros y riesgos encontrados en las áreas evaluadas y a su vez registrar las medidas de control propuestas y dar seguimiento.

En relación con el primer objetivo específico, los resultados permiten recomendar brindar capacitaciones constantes por especialistas en el tema. Realizar constantes reuniones con el personal, enfatizando las metas que se quieren lograr en la empresa llevando así a los colaboradores hacia dónde queremos ir y que estos se involucren en este proceso, es clave que los empleados se capaciten constantemente y adquieran nuevos conocimientos los cuáles le permitan seguir desarrollando habilidades para evitar accidentes laborales. Asimismo, que esto vaya de la mano con las políticas y la cultura de la empresa.

En relación con el segundo objetivo específico, los resultados permiten recomendar que la empresa debe concentrarse más en este punto, ya que la comunicación es fundamental en todos los ámbitos, las capacitaciones, charlas, entrenamientos o reuniones es la forma más adecuada de llegar a los colaboradores, ya que es aquí donde se aclara las dudas y también donde se escucha las sugerencias que los colaboradores tengan, Asimismo es necesario que se implemente un mural en el cual se coloque aspectos importantes para que estos tengan conocimientos básicos con respecto a buenas prácticas de prevención laboral.

En cuanto al tercer objetivo específico, los resultados permiten recomendar continuar con las evaluaciones médicas anuales y de retiro, ya que es aquí donde muchas veces se detecta si el colaborador ha sufrido o sufre de alguna enfermedad producida por el trabajo, se debe Implementar la evaluación médica pre empleo, la cual se realiza antes que el trabajador ingrese a laborar, de esta manera se constata el estado de salud y la aptitud para el puesto de trabajo al mismo tiempo se recomienda que se preocupen más por el lugar donde destacan a su personal, ya que

en mucho de estos lugares no cuentan con lugares adecuados para la ingesta de sus alimentos o espacios para su descanso.

En cuanto al cuarto objetivo específico, los resultados permiten recomendar preocuparse por motivar a los trabajadores, a través de incentivos, bonos o premios, en cuanto a capacitaciones, se debe considerar que estas sean brindadas por especialistas en el tema, con el propósito que no queden dudas acerca de la prevención de accidentes laborales y considerar un lugar adecuado para trabajar, por ejemplo, preocuparse más en el mantenimiento de las maquinas, las cuales deben estar en buen estado, stock adecuado de materiales de limpieza.

REFERENCIAS

- Abdoulaye, A. (2003). *Desarrollo de las buenas prácticas laborales*. Pirámide.
- Arce, S. (2017). *La prevención de riesgos laborales y la accidentalidad laboral en la prensa española: representación y cobertura a partir de la ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales* [Tesis doctoral, Universidad de Burgos]. Repositorio Institucional UBU. <https://riubu.ubu.es/handle/10259/4571>
- Arencibia, J. (2012). *Buenas prácticas en la producción de radiofármacos*. Alarcos
- Barranco, C. (2011). *Buenas prácticas de calidad y trabajo social*. EFE editores.
- Boix, J. (2009). *La sociedad del conocimiento y las TICs: Una inmejorable oportunidad para el cambio docente*. Pixel.
- Cabrera, P. (2003). *Buenas prácticas en la inclusión social*. Pirámide.
- Caisachana, M. (2014). *Implementación de un Sistema de gestión para la prevención de riesgos laborales sujetas al régimen del seguro general de riesgos del trabajo, en la empresa avícola Reproavicia. Ltda. De la ciudad de Ibarra* [Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio Institucional ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/9051/1/T-ESPE-048303.pdf>
- Cámara de Comercio de Lima (2018, marzo). *El impulso del sector servicios*. CCL. https://apps.cameralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion818/edicion_818.pdf
- Chacca, L. (2014). *Sistema de gestión preventiva: Organización y definición de funciones*. Grao.
- Chiavenato, I. (2007). *La comunicación: Cultura y clima organizacional*. McGraw-Hill.
- Conexión Esan (2018, enero). *La salud ocupacional y su importancia para las empresas*. Esan. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/la-salud-ocupacional-y-su-importancia-para-las-empresas>

- Coutín, A. (2005). *La gestión del conocimiento: Un nuevo enfoque en la gestión*. Alarcos.
- Cruz, M. (2004). *Guía de prevención de riesgos laborales*. Granica.
- De la Cruz, R. (2016). *Propuesta de políticas, basadas en buenas prácticas para la gestión de seguridad de la información en la municipalidad provincial de Paita, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio Institucional Uladech <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/885>
- Dessler, G. (1996). *Administración de los recursos humanos: Un enfoque latinoamericano* (2ª ed.). Pearson.
- Díaz, F. (2015). *La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa*. San Marcos.
- Garrido, S. (2006). *Dirección estratégica*. McGraw-Hill.
- González, A. (2009). *Medidas para prevenir riesgos laborales y mejorar el medio ambiente de trabajo*. Universidad de Carabobo.
- González, M. (2018). *Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto ciudad Nueva Fuera Bamba* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio Institucional UNH <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1721>
- Guevara, M. (2015). *Manual de buenas prácticas de almacenamiento*. Mantaro.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Herrera, D. (2015). *Mejora de procesos mediante el levantamiento de un manual de buenas prácticas de manufactura y diseño de un sistema de análisis de peligros y puntos críticos de control para una empresa de alimentos*

- tradicionales del Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad de las Américas].
Repositorio Institucional UDLA. <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/2520>
- Iriarte, F. (2011). *Gestión de buenas prácticas de manufactura*. San Marcos.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento* (2ª ed.). McGraw Hill.
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N° 29783 (2011, agosto). *Sistema de seguridad y salud en el trabajo*. SST. <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/archivos/ley%2029783%20seguridad%20salud%20en%20el%20trabajo.pdf>
- Luzón, D. (2017). *Misión impropia o comisión por omisión. cuestiones nucleares: imputación objetiva sin causalidad, posiciones de garante*. GRAO
- Malpartida, L. (2008). *Manual de control de riesgos*. Pirámide.
- Márquez, M. (2013). *Estudio exploratorio de buenas prácticas en la gestión de centros de salud familiar* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile]. Repositorio Institucional Uchile. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/113504>
- Mejía, J. (2013). *La investigación cualitativa: nuevos conceptos y campos de desarrollo*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Navarro, P. (2007). *La prevención de los riesgos laborales*. Granica.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J y Romero, H (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la tesis* (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Organización Internacional del Trabajo (2019, abril). *Seguridad en el centro del futuro del trabajo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (2001, noviembre). *Determinantes de la salud*. OPS. <https://www.paho.org/es/temas/determinantes-sociales-salud>

- Oseda, D. (2008). *Manual de investigación científica*. San Marcos.
- Padilla, S. (2014). *Identificación de riesgos y prevención de accidentes en la empresa de muebles para el hogar Practika muebles* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional Ucuena <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/5441/1/TESIS.pdf>
- Robbins, S. (2012). *Importancia de la comunicación en las organizaciones* (3ª ed.). McGraw-Hill.
- Romero, L. (2017). *Autocuidado laboral y prevención de accidentes en trabajadores de 20-35 años. Constructora Cerim Perú* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12054>
- Sánchez, H. (2013). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanista*. Universidad Ricardo Palma.
- Sánchez, A., Villalobos, F. y Cirujano, A. (2007). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Fremap
- Solla, C. (2013). *Guía de buenas prácticas en educación inclusiva*. GRAO.
- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación*. Limusa.
- Tocornal, X. (2011). *Lecciones de buenas prácticas en prevención del delito*. Americana.
- Villanueva, T. (2015). *Plan de prevención de riesgos laborales para reducir el índice de accidentes en las actividades desarrolladas por la empresa contratista Chacongosa, en la fase 3 del Tajo, de la compañía minera Antamina S.A.* [Tesis de pregrado; Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional UNP <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/984>

Zambrano, A. (2016). *Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España* [Tesis doctoral; Universidad Complutense de Madrid]. Repositorio Institucional UCM <https://eprints.ucm.es/37679/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek S.A., Lima – 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión de buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales en</p>	<p>Hipótesis general Existe relación entre la gestión buenas prácticas y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre la cultura organizacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.</p>	Variable 1: Gestión de buenas prácticas			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso - Identificación - Seguridad laboral 	1. Nunca 2. Pocas veces 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Bueno [54-59) Regular [44-53) Malo [35-43)
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación asertiva - Comunicación formal - Difusión de la cultura - Comunicación interpersonal 		
			Salud ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> - Medicina preventiva - Bienestar físico, mental - Higiene laboral - Seguridad laboral 		
Actitud de la alta gerencia	<ul style="list-style-type: none"> - Resolución de problemas - Supervisión - Ambiente de seguridad 					

<p>¿Cuál es la relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la actitud de la alta gerencia y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima - 2019?</p>	<p>la empresa Limtek, Lima – 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.</p>	<p>Existe relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.</p> <p>Existe relación entre la salud ocupacional y la prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.</p> <p>Existe relación entre la actitud y preocupación de la alta gerencia y la Prevención de riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas de seguridad - Interés por los integrantes 				
	Variable 2: Prevención de riesgos laborales						
				Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
				Planificación	<ul style="list-style-type: none"> - Causas de accidentes - Prevención de accidentes - Equipos de protección - Manual de prevención - Cumplimiento de objetivos 	<p>1. Nunca</p> <p>2. Pocas veces</p> <p>3. A veces</p> <p>4. Casi siempre</p> <p>5. Siempre</p>	<p>Bueno [52-56)</p> <p>Regular) [43-51</p> <p>Malo) [35-42</p>
			Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - Información de riesgos - Tipos de riesgos - Uso de EPP - Libertad para comunica - Reglamento de seguridad 			
			Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimientos - Capacitaciones - Evaluación - Retroalimentación 			

	riesgos laborales en la empresa Limtek, Lima – 2019.		Control	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Señalizaciones - Almacenamiento de sustancias peligrosas - Control de riesgos 		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística por utilizar		
Tipo: Básico Diseño: No experimental transversal	Población 104 operarios de la empresa Limtek S.A. Lima. Muestra 82 operarios de la empresa Limtek S.A. Lima.	Variable 1: Gestión de buenas practicas Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de gestión de buenas prácticas Autora: Katherin Castello Chavarría Año: 2019		Estadísticos descriptivos: <ul style="list-style-type: none"> - Tablas estadísticas - Gráficos estadísticos Estadísticos inferenciales Rho de Spearman.		
		Variable 2: Prevención de riesgos laborales Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario de prevención de riesgos laborales Autora: Katherin Castello Chavarría Año: 2019				

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de la percepción que tienes sobre las buenas prácticas que existen en tu empresa. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le invocamos que valore y marque con una **X**, según la escala de valoración:

Nunca (1) Pocas veces (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	1	2	3	4	5
Cultura organizacional					
1. Ud. se siente comprometido con la empresa					
2. Ud. se identifica con las políticas de la empresa					
3. Los aspectos de seguridad son una primacía dentro de los objetivos de la empresa					
Comunicación					
4. La comunicación es asertiva y están referidos a temas de seguridad y salud ocupacional					
5. Existe una comunicación adecuada y/o formal entre los supervisores y los operarios					
6. La empresa promueve de manera constante la cultura empresarial					
7. Existe una buena comunicación interpersonal entre todos los colaboradores					
Salud ocupacional					
8. La empresa tiene un programa de medicina preventiva para sus colaboradores					
9. La empresa se preocupa por el bienestar físico y mental de sus trabajadores					
10. Conoce Ud. Las normas de Higiene de la empresa					
11. Existen señalizaciones y/o normas de seguridad en las labores de la empresa					

Actitud de la alta gerencia					
12. La empresa toma medidas inmediatas para tomar decisiones a los problemas presentados					
13. Las actividades de la empresa son supervisadas en forma permanente					
14. La Institución fomenta o crea un ambiente laboral orientado a la seguridad					
15. Existen políticas de seguridad para evitar cualquier contingencia en el área laboral					
16. La empresa presta especial atención por la salud y bienestar de sus colaboradores					

CUESTIONARIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de como percibes la prevención de riesgos laborales en tu empresa. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las proposiciones que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Con respecto a cada ítem le invocamos que valore y marque con una **X**, según la siguiente escala de valoración:

Nunca (1) Pocas veces (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	1	2	3	4	5
Planificación					
1. Considera Ud. Que conoce las causas de los accidentes laborales					
2. Su supervisor se toma tiempo para enseñar a detectar y prevenir accidentes antes de que ocurran					
3. La empresa toma medidas para el uso permanente de los equipos de protección personal					
4. la empresa les brinda un manual para prevenir riesgos laborales y que esté al alcance de todos					
5. Considera Ud. que se cumplen los objetivos planteados por los supervisores con respecto a la seguridad					
Riesgos					
6. Se informa a los colaboradores de los riesgos específicos que afectan a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención a aplicar					
7. Conozco los riesgos para la salud y seguridad que hay en mi centro de trabajo					
8. Utilizo el equipo de seguridad brindado por mi empresa					
9. Los trabajadores tienen amplia libertad para comunicar si el trabajo se realiza sin las condiciones mínimas de seguridad					
10. Existe un reglamento interno con respecto a la seguridad laboral					
Capacitación					

11. Los supervisores cuentan con amplio conocimiento con respecto a los temas de seguridad laboral					
12. Se llevan a cabo capacitaciones continuas para prevenir accidentes laborales					
13. Las capacitaciones son realizadas y evaluadas por los supervisores					
14. Considera que es necesario aplicar la retroalimentación constantemente					
Control					
15. En qué medida su lugar de trabajo se encuentra en condiciones adecuadas, suelos, pasillos, baños, etc. libres de accidentes					
16. Su lugar de trabajo cuenta con señales de evacuación contra cualquier tipo de accidentes o desastres					
17. Todos los productos peligrosos con los que tiene contacto se encuentran debidamente identificados					
18. La empresa pone mucha atención en controlar y evitar los accidentes laborales					

Anexo 3. Ficha de validación de juicio de expertos

Validación del instrumento GESTIÓN DE BUENAS PRACTICAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. JORGE ALONSO RAMOS CHANG

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto-Informante.

Validación del instrumento PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Mg. JORGE ALONSO RAMOS CHANG

DNI: 40968849

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento GESTIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: DR. LUIS MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: GESTIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [x]

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Ing. Segundo Zoilo Vásquez Ruiz

DNI: 17858481

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico [x]

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

KATHERIN CASTELLO CHAVARRÍA TESIS PARA REPOSI... [↔ Cambiar a la nueva versión](#) [ⓘ Detalles de la entrega](#) [ⓘ Ayuda](#)

Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TESIS
GESTIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA LIMTEK S.A., LIMA – 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTORA
KATHERIN CASTELLO CHAVARRÍA
ORCID: 0000-0002-3418-9855

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

repositorio.autonoma.edu.pe INTERNET 9%

Universidad Autónoma del Perú ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

Universidad Cesar Vallejo on 20... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

Universidad Autónoma del Perú ... TRABAJOS ENTREGADOS <1%

Rossana Villanueva Ospinal, Car... CROSSREF <1%

94 Similarity Exclusiones

15% Similitud general

0 Marcas de alerta

15% Similitud general

Detalles del documento

AI

Compartir

Página 1 de 106

Anexo 5. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ



CONTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCIÓN

Mediante el presente dejamos constancia que:

La Srta. CASTELLO CHAVARRÍA KATHERIN, identificado con **DNI N° 46571858**,

Ha realizado en nuestra empresa una encuesta a 82 operarios referente a su tesis de estudios para obtener le grado de licenciada en Administración.

Se expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima 06 de Diciembre del 2017

Atentamente


LIMTEK
SERVICIOS INTEGRALES S.A.
MARCO ANTONIO CUEVA HUALQUI
SUPERVISOR



Anexo 6. Base de datos

D1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	
3	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4
4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	
5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
6	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
7	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	
8	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
9	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
11	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
14	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	
15	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	
16	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	
17	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
18	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
19	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
20	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
21	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
22	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
25	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	
26	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	
27	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
28	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
29	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4
30	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
31	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
32	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
33	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
36	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	
37	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	
38	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	
39	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
40	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4
41	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
43	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4

44	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4		
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
46	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
47	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4		
48	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4		
49	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5		
50	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
51	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	
52	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
54	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
55	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
58	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	4	
59	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	
60	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
61	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
62	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	
63	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
65	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
66	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
69	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	
70	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	
71	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
72	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	
73	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	
74	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
75	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
76	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	
77	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	
80	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4
81	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4
82	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5