



FACULTAD DE AGRONOMÍA

**MAESTRÍA EN CIENCIAS E INGENIERÍA CON MENCIÓN EN
SEGURIDAD INDUSTRIAL**

TESIS

**ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES
LABORALES EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE ENVASADO DE LA
EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. IQUITOS 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS E
INGENIERÍA CON MENCIÓN EN SEGURIDAD INDUSTRIAL**

**PRESENTADO POR : MARIETA DE JESÚS JIPA PINEDO
JEAN PAUL REATEGUI PANDURO**

ASESOR : ING. JOSÉ FRANCISCO RAMÍREZ CHUNG, DR.

**IQUITOS, PERÚ
2021**



UNAP



FACULTAD DE AGRONOMÍA

**MAESTRÍA EN CIENCIAS E INGENIERÍA CON MENCIÓN EN
SEGURIDAD INDUSTRIAL**

TESIS

**ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES
LABORALES EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE ENVASADO DE LA
EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. IQUITOS 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS E
INGENIERÍA CON MENCIÓN EN SEGURIDAD INDUSTRIAL**

**PRESENTADO POR : MARIETA DE JESÚS JIPA PINEDO
JEAN PAUL REATEGUI PANDURO**

ASESOR : ING. JOSÉ FRANCISCO RAMÍREZ CHUNG, DR.

**IQUITOS, PERÚ
2021**



UNAP

Escuela de Postgrado "JOSÉ TORRES VÁSQUEZ"
Oficina de Asuntos Académicos



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
014-2021-OAA-EPG-UNAP

Con **Resolución Directoral N° 0078-2021-EPG-UNAP**, se autoriza la sustentación de la tesis: "ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. IQUITOS 2018", teniendo como jurados a los siguientes profesionales:

Ing. Agron. Ronald Tello Fernández, Dr.	Presidente
Ing. Agron. Juan Luis Romero Villacrez, MSc.	Miembro
Ing. Agron. Julio Abel Manrique del Águila, Dr.	Miembro
Ing. Agron. José Francisco Ramirez Chung, Dr.	Asesor

A los doce días del mes de febrero del 2021, a las 08:00 a.m, en la modalidad virtual zoom institucional de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, se constituyó el Jurado Evaluador y dictaminador, para escuchar y evaluar la sustentación de la tesis: "ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. IQUITOS 2018" presentado por los señores JEAN PAUL REATEGUI PANDURO y MARIETA DE JESUS JIPA PINEDO, como requisito para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias e Ingeniería con mención en Seguridad Industrial**, que otorga la UNAP de acuerdo a la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.

Después de haber escuchado la sustentación y luego de formuladas las preguntas, éstas fueron:
Respuestas satisfactorias

El Jurado, después de la deliberación correspondiente en privado, llegó a las siguientes conclusiones, la sustentación es:

1. Aprobado como: a) Excelente () b) Muy bueno (X) c) Bueno ()
2. Desaprobado: ()

Observaciones: *Registrados en formato de tesis*

A Continuación, el Presidente del Jurado, da por concluida la sustentación, siendo las *09:50* del doce de febrero del 2021; con lo cual, se le declara a los sustentantes *listos* para recibir el **Grado Académico de Maestro en Ciencias e Ingeniería con mención en Seguridad Industrial**.

[Signature]
Ing. Agron. Ronald Tello Fernández, Dr.
Presidente

[Signature]
Ing. Agron. Juan Luis Romero Villacrez, MSc.
Miembro

[Signature]
Ing. Agron. Julio Abel Manrique del Águila, Dr.
Miembro

[Signature]
Ing. Agron. José Francisco Ramirez Chung, Dr.
Asesor

TESIS APROBADA EN SUSTENTACIÓN PÚBLICA EL 12 DE FEBRERO DEL 2021 POR EL APLICATIVO ZOOM INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA AMAZONÍA PERUANA, EN LA CIUDAD DE IQUITOS-PERÚ.



.....
ING. RONALD TELLO FERNANDEZ, DR.
PRESIDENTE



.....
ING. JUAN LUIS ROMERO VILLACREZ, MSC.
MIEMBRO



.....
ING. JULIO ABEL MANRIQUE DEL AGUILA, MSC.
MIEMBRO



.....
ING. JOSÉ FRANCISCO RAMÍREZ CHUNG, DR.
ASESOR

A Dios sobre todas las cosas y a nuestros queridos padres por habernos forjado como buenos profesionales y personas, a nuestras queridas hijas Astrid y Emily por ser el motor y motivo para seguir adelante en la vida.

Marieta De Jesus Jipa Pinedo

Jean Paul Reategui Panduro

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial al Dr. José Francisco Ramírez Chung, Asesor del presente trabajo, gracias a sus consejos y orientación durante el desarrollo del mismo.

A los Señores miembros de Jurado de Tesis: Dr. Ronal Tello Fernández, Dr. Juan Luis Romero Villacrez y Dr. Julio Abel Manrique del Águila por sus acertadas observaciones en mejoras del presente trabajo de investigación, Muchas Gracias.

A nuestros Docentes de la Maestría en Ciencias en Seguridad Industrial- Escuela de Post Grado - UNAP, por seguir formando hombres de bien, capaces de tomar decisiones correctas para contribuir con el desarrollo de nuestra Región y País.

Agradecimiento especial a la Empresa Embotelladora La Selva S.A – Planta Iquitos, por brindarnos las facilidades para la realización de nuestro trabajo de Investigación.

Agradecimiento al Jefe del Área de Envasado de la empresa Embotelladora La Selva S.A – Planta Iquitos el Ing. Victor Solis Gálvez, por brindarnos las facilidades con el personal para la realización del presente trabajo de Investigación.

Agradecimiento a la Gerencia de Planta Iquitos dirigido por el CPC Javier Tarazona Casafranca y a la Gerencia de SSO – Arca Continental Lindley Jorge Pasco Herrera por brindarnos el soporte y facilidades para la ejecución del presente trabajo de investigación.

A nuestros Familiares que nos han acompañado en todo este proceso de formación, motivándonos a culminar nuestras metas.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Páginas
Carátula	i
Contracarátula	ii
Acta de sustentación	iii
Jurado	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenido	vii
Índice de tablas	ix
Índice gráfico	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
INTRODUCCIÓN	01
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	03
1.1 Antecedentes	03
1.2 Bases teóricas	12
1.3 Definición de términos básicos	23
CAPÍTULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS	25
2.1 Variables y su operacionalización	25
2.2 Formulación de la hipótesis	26
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	27
3.1 Tipo y diseño de la investigación	27
3.2 Población y muestra	27
3.3 Técnicas e instrumentos	28
3.4 Procedimientos de recolección de datos	28
3.5 Técnicas de procesamientos y análisis de los datos	29
3.6 Aspectos éticos	29

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	30
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	62
CAPÍTULO VI: PROPUESTA	66
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	67
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	68
CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

ANEXOS

1. Instrumento de Recolección de datos
2. Fotos
3. Valoración de Instrumento de Medición

ÍNDICE DE TABLAS

Páginas

Tabla 01.	Grado de instrucción de los trabajadores del área de envasado de la Empresa de Embotelladora La Selva S.A. 2018.	31
Tabla 02.	Grupo de edades de los trabajadores del área de envasado de la Empresa de Embotelladora La Selva S.A. 2018.	32
Tabla 03.	Actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado -2018.	33
Tabla 04.	Actitud Cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado -2018.	35
Tabla 05.	Actitud Reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado -2018.	36
Tabla 06.	Actitud Afectiva hacia la hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado -2018.	38
Tabla 07.	Grado de instrucción (X) y actitud general del trabajador (Y) del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva. 2018.	40
Tabla 08.	Grupos de edad (X) y actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva. 2018.	42
Tabla 09.	Grado de instrucción (X) y actitud cognoscitiva del trabajador (Y) del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva. 2018.	46
Tabla 10.	Grupos de Edad (X) y actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva 2018.	49

Tabla 11.	Grado de instrucción (X) y actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa Embotelladora la Selva -2018.	51
Tabla 12.	Grupos de Edad (X) y actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva - 2018.	54
Tabla 13.	Grado de instrucción (X) y actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva- SA 2018	57
Tabla 14.	Grupos de edad (X) y actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en trabajadores del área de envasado de la embotelladora la Selva SA- 2018.	60

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Páginas
Gráfico 01. Grado de instrucción del trabajador.	31
Gráfico 02. Edad del trabajador.	32
Gráfico 03. Actitud general del trabajador.	34
Gráfico 04. Actitud cognoscitiva del trabajador.	35
Gráfico 05. Actitud reactiva del trabajador.	37
Gráfico 06. Actitud afectiva del trabajador.	38
Gráfico 07. Grado de instrucción (X) y actitud hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en trabajadores del área de envasado 2018.	40
Gráfico 08. Gráfico de barras de grupos etarios (X) y la actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en trabajadores del área de envasado - 2018.	43
Gráfico 09. Gráfico de barras del grado de instrucción (X) y la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes (Y) en trabajadores área envasado.2018.	46
Gráfico 10. Gráfico de barras de grupos etarios (X) y la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes en los trabajadores- 2018.	49
Gráfico 11. Gráfico de barras del grado de instrucción (X) y la actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en los trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora la Selva SA 2018.	52
Gráfico 12. Gráfico de barras de grupos de edad (X) y la actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en los trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva- SA 2018.	55
Gráfico 13. Gráfico de barras del grado de instrucción (X) y la actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e	57

incidentes laborales (Y) en los trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva SA - 2018.

Gráfico 14. Grupos de edad (X) y la actitud afectiva hacia la 60 prevención de accidentes e incidentes (Y) en trabajadores del área de envasado 2018.

RESUMEN

Este trabajo se desarrolló en la Región Loreto, Provincia de Maynas, Distrito de Iquitos, en el área de envasado de la empresa Embotelladora La Selva SA Iquitos Una empresa de Arca Continental Lindley en el año 2018, cuyo objetivo fue describir y relacionar las actitudes hacia la prevención de accidentes e incidentes de los trabajadores del área de envasado. Fue investigación cuantitativa, no experimental, transversal y relacional. Para la conformación de la muestra de tamaño sesenta (60) se utilizó el método censal. El instrumento de medición fue el cuestionario con escala tipo Likert con 10 afirmaciones, el cual fue validado por expertos. De acuerdo al análisis estadístico univariado se encontró que en actitud general predominaron de manera significativa las actitudes favorables y muy favorables al igual que en actitudes cognoscitivas, reactivas y afectivas en comparación con la neutral y desfavorable. Para la prueba de hipótesis de independencia de las actitudes con el grado de instrucción y los grupos etarios se utilizó la prueba estadística no paramétrica Ji Cuadrado al 0.05 de probabilidad, encontrándose dependencia estadísticamente significativa entre la actitud general con el grado de instrucción del trabajador mas no con el grupo etario en los trabajadores del área de envasado. Así mismo se encontró dependencia entre el grado de instrucción y el grupo etario con la actitud cognoscitiva.

Palabras claves: Prevención, accidentes e incidentes laborales, Actitudes, Chi cuadrado, Escala Tipo Likert.

ABSTRACT

This work was carried out in the Region of Loreto, Province of Maynas, District of Iquitos, in the packaging area of the company Embotelladora La Selva SA Iquitos A company of Arca Continental Lindley in 2018, whose objective was to describe and relate attitudes towards the prevention of accidents and incidents of workers in the packaging area. It was quantitative, non-experimental, cross-cutting and relational research. The census method was used for the formation of the sample of size sixty (60). The measuring instrument was the Likert-scale questionnaire with 10 statements, which was validated by experts. According to the univariate statistical analysis it was found that in general attitude favorable and very favorable attitudes predominated significantly as well as in cognitive, reactive and affective attitudes compared to neutral and unfavourable attitudes. For the test of hypothesis of independence of attitudes with the degree of instruction and age groups the non-parametric statistical test Ji Cuadrado was used at 0.05 probability, finding statistically significant dependence between the general attitude with the degree of instruction of the worker but not with the age group in the workers of the packaging area. There was also dependence between the degree of instruction and the age group on cognitive attitude.

Key words: *Prevention, Accidents and Occupational Incidents, Attitudes, Square Chi, Likert Scale.*

INTRODUCCIÓN

La Conferencia Internacional del Trabajo, menciona de acuerdo con las estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la organización Mundial de la Salud (OMS), que cada año se producen a nivel mundial 250 millones de accidentes laborales.

Dicho documento, por otra parte menciona, que la ocurrencia de estos accidentes, además de afectar la calidad de vida del trabajador, produce grandes pérdidas económicas en los centros laborales privados y estatales, incidiendo negativamente en los sistemas económicos y productivos de la sociedad en general (OIT, 2002).

Por lo que es importante que el trabajador debe participar en la labor de prevención de accidentes, ya que de él depende en gran medida el control de los riesgos operacionales ya que es quien sufre las consecuencias del accidente, por lo tanto es de vital importancia que aplique las normas de seguridad que le ha instruido su empresa en los programas de prevención de riesgos.

Un accidente o un incidente es un hecho no esperado, por lo que no debemos confundirlo como imprevisible toda vez que su previsibilidad permite la prevención del mismo, eliminándolo o minimizando su ocurrencia mediante el control de sus causas. Igualmente no debemos pensar en accidentes como sucesos debidos a la fatalidad y al azar; o como precio que debemos pagar por el hecho de trabajar, sino como eventos previsibles que pueden y deben ser evitados mediante acciones preventivas.

Las causas que pueden ocasionar un accidente se encuentra la capacidad para actuar, es decir, la capacidad que tiene un trabajador para generar un comportamiento ante una situación dada de riesgo o accidente conocido como actitud, que dependiendo de su reacción esta puede ser favorable, indiferente o desfavorable con las consecuencias ya mencionadas.

En la región Loreto, la empresa ELSSA IQUITOS desde muchos años se dedica a la producción y comercialización de bebidas gasificadas y agua envasadas. Dicha empresa en la actualidad se organiza en doce

áreas de trabajo, dentro de las cuales se encuentra el área de envasado, considerado como área crítica en el proceso de producción por la cantidad de trabajadores que posee y por ser un área con un porcentaje de accidentes e incidentes significativos hace algunos años atrás.

Tomando en cuenta lo antes mencionado, sobre todo el papel que podría cumplir el trabajador en la contribución a la solución de esta problemática, el presente trabajo de investigación propone relacionar las actitudes con la prevención de riesgos de accidentes e incidentes en el área de envasado de la empresa Embotelladora La Selva SA Iquitos , cuyos resultados puedan servir de base para futuras actividades de concientización y capacitación en trabajadores y que finalmente se refleje en una actitud proactiva hacia la prevención de los mismos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 ANTECEDENTES

En 2003, en la investigación denominada “Acto Inseguro y Motivación”, la prevención de accidentes estaba considerada hasta hace algunos años como un problema de ingeniería que se resolvía mediante el diseño apropiado de las medidas de seguridad. Sin embargo, las organizaciones que tienen esta concepción del problema, no han comprendido las ramificaciones psicológicas que se encuentran inmersas en él, ya que no toman en consideración el hecho de que el ser humano es movido por necesidades y estimulaciones, entre las cuales la más importante es la motivación. La investigación realizada tiene como propósito determinar la relación que existe entre la motivación de los trabajadores y la ocurrencia de actos inseguros. Encontrando que si existe una relación significativa y directa entre las variables acto inseguro y necesidad de afiliación y entre acto inseguro y necesidad de logro.

Reza (2012) en la investigación “Modelo Teórico, Basado en la Motivación, Liderazgo y Gestión de Equipos de Trabajo, para el logro de los Objetivos Organizaciones” se encontró que la gestión de los equipos de trabajo, la motivación de sus integrantes, y la capacidad de liderazgo que poseen y ejercen los gestores, son tres variables que interactúan entre sí y con algunos otros factores que afectan el desempeño y el rendimiento de los equipos de trabajo, y que se relaciona estrechamente con el alcance de los objetivos. A su vez hace un análisis de los referentes teóricos que lo lleva a afirmar que la motivación en los miembros de los equipos de trabajo, y el tipo de liderazgo que sea ejercido por parte de los gestores, son factores que influyen positivamente en el desempeño de los equipos de trabajo, y esto facilita el logro de los objetivos la organización. Concluye que la motivación, el liderazgo y la gestión de los equipos de trabajo, son factores organizacionales que influyen directamente en el desempeño de las empresas y en el logro de sus objetivos, y esto sucede de forma similar en diferentes contextos y aplicado a diferentes sujetos de estudio.

En la investigación realizada por Chacón (2012) denominada “La Andragogía como disciplina propulsora de conocimiento en la educación superior” afirma

que la andragogía considera que se debe educar a las personas según las características propias de la edad. Así, se basa en el perfil biológico, psicológico y social de su destinatario: el adulto.

Esta educación se concreta en el acto andragógico, cuyos principios orientan la función activa del estudiante a través de la revelación del conocimiento, a partir del análisis. Finalmente, verifica que el acto andragógico permite el desarrollo de las competencias cognitivas y metacognitivas, las cuales deberían enseñarse, paralelamente, al conocimiento académico de cada disciplina impartida en las universidades, a fin de brindar una educación integral al estudiantado.

Según Martínez y Cremades (2012) en la investigación denominada “Liderazgo y Cultura en Seguridad: su influencia en los comportamientos seguros de los trabajadores” exploró el comportamiento de los factores predictivos de la cultura de seguridad, agrupados en dimensiones que hacen énfasis en el liderazgo en seguridad como variable interviniente en correlación con el desempeño en seguridad de los trabajadores, mide los cambios de los comportamientos seguro de los trabajadores, cuando los supervisores y mandos medios transforman sus conductas y motivan la aparición de un cambio cultural.

Sánchez (2013) en la investigación titulada “Importancia del Liderazgo en la Gestión de Seguridad, Higiene y Ambiente” permitió determinar la importancia del liderazgo en la gestión de seguridad, higiene y ambiente en las organizaciones y empresas en Venezuela. Para este efecto, se elaboró un estudio teórico. Los resultados indicaron que el liderazgo tiene un impacto positivo en la gestión de seguridad, higiene y ambiente, y es de suma importancia para la planificación, dirección, control y supervisión de la misma. En esta misma línea, se evaluaron las características y los enfoques del líder en la gestión de seguridad, higiene y ambiente. Para lograr dichos resultados se analizó las teorías expuestas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo - 2012. **(Espinoza y Fernández, 2003)**

En 2006, en la investigación denominada “Percepción del riesgo, actitudes y conducta segura de los agentes implicados en los accidentes laborales”. Desde la prevención de riesgos laborales, los factores técnicos se han

considerado punto de partida en el estudio de las causas de los accidentes de trabajo, por ejemplo, la incorrecta utilización o mantenimiento de los equipos y herramientas de trabajo o instalaciones, la exposición a agentes de diversa naturaleza presentes en el medio ambiente laboral (químicos, físicos o biológicos) o bien el abandono de procedimientos de trabajo seguros. Los informes del factor humano se centran en la observación de la aptitud del trabajador, entendida como la aptitud para actuar competentemente en una determinada acción o suficiencia, de la misma manera que la idoneidad para conseguir y desempeñar un circunscripción o cargo, que fue inicialmente abordada desde la lección preventiva de la Medicina del Trabajo.

Debido al creciente posibilidad por el elemento humano y como éste se desarrolla en el entorno gremial, se ha impulsado su prospección desde una aspecto psicológica, por medio de la técnica preventiva de la Psicología. Este reciente enfoque se ha aprovechado asimismo en la exploración de los accidentes de incumbencia centrándose, entre otros aspectos, en las actitudes y conductas seguras de los agentes implicados en la empresa, y en cómo estos influyen en la gestión de la inmunización sabida como la aplicación y ingenuidad de las medidas preventivas y de apoyo.

Por su integrante, la Ergonomía ha abordado el análisis de los accidentes de responsabilidad y sus consecuencias, desde la óptica de la fiabilidad y el error humano los mecanismos de procesamiento de la documentación, tiempos de estímulo y respuesta, entre otros.

Los informes históricos de la investigación de la causalidad de accidentes centrados en el sujeto humano, desde el punto de vista psicosocial, se remontan a los postulados del psicólogo teutónico Karl Marbe, quien en su psicología hábito de los accidentes y siniestros industriales observa que el don nadie que ya ha sufrido un percance tiene más probabilidades de padecer otros que el que nunca los tuvo. Este creador estableció en 1926 la Ley de Marbe, en la que destacaba el talante abusivo de muchos de los factores que influyen en el en el accidente de trabajo. Su planteamiento era que los accidentes son provocados inconscientemente (Díaz Franco, J. J., 2001).

Diversas investigaciones han demostrado estadísticamente la mercancía de la citación pro- retiro al accidente. Se trata de una elegancia que se inclina a

afrontar sus conflictos en manera de accidente. Marbe, como uno de los precursores de la psicología industrial en España, establece que uno de los factores personales desencadenantes de accidentes de mayor prestigio es la carencia de afán que provocan las actitudes temerarias del labrador; con este planteamiento se vislumbra categóricamente la alternativa o necesidad de intervención psicológica en el aprieto de la prevención de accidentes laborales.

Posteriores investigaciones, como las de H. W. Heinrich (1931), estimaban que el 85 por ciento de los accidentes de trabajo eran debido a actos inseguros de los trabajadores. Desde entonces, se han ido desarrollando distintos métodos para calibrar los aspectos relacionados con las actitudes seguras, las conductas seguras y la abstracción que tienen los trabajadores respecto a sus gajes, asimismo de cómo estos pueden influir en que se produzca un accidente, también, se ha ampliado el ámbito de exploración a otras variables afines, por ejemplo: las relaciones interpersonales, los aspectos comunicativos y motivacionales, la enseñanza, el saber preventiva de la entidad, los factores concernientes con la gusto y con el ejemplo de atribución personal de la causalidad de los accidentes (locus guardia), entre otros aspectos. **(López, 2006).**

En 2013, en la investigación de Tesis denominada “ESTUDIO, ANALISIS Y EVALUACION DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS DEL SECTOR CONSTRUCCION”. El hombre ha tenido siempre la necesidad de protegerse de las infortunios y dificultades del medio ambiente y de los demás seres vivos que viven con él. La primera Revolución Industrial, la cual fue llamada como el inicio de la “Era de la Maquina”, tuvo lugar en Reino Unido a finales del siglo XVII y principios del siglo XVIII, la principal característica de este periodo fue el inicio del uso de las maquinas teniendo como principal finalidad el de incrementar la velocidad con que se desarrollaban las operaciones, y mediante este procedimiento incrementar la efectividad y las utilidades de las industrias pero sin considerar la seguridad industrial.

De acuerdo a Cortés (1996) las jornadas de trabajo eran entre 12 y 14 horas diarias, se operaba sin ningún tipo de protección y con serias deficiencias en

ventilación, iluminación y condiciones sanitarias. En 1833 se realizaron las primeras inspecciones gubernamentales pero no fue hasta 1850 cuando se vieron mejoras de las recomendaciones antes formuladas. Pero recién en el siglo XX que el tema de seguridad industrial comienza a desarrollarse al máximo es cuando se crea la Organización Internacional de Protección de los Trabajadores. Hoy en día la OIT, Oficina Internacional de Trabajo, es el organismo que se encarga de velar por la seguridad del trabajador y todo lo que abarca esta. La búsqueda de las mejores condiciones de trabajo para los trabajadores y las medidas para disminuir la tasa de accidentes, son preocupaciones que los países industrializados consideran como muy importantes la implantación de servicios de salud en las empresas, promulgación de nuevas leyes y normas, entre otras. Con esto se consigue dar una importancia y colaborar en las mejoras de las condiciones de trabajo. Dado el desarrollo actual de la seguridad e higiene laboral, se han creado varias divisiones y disciplinas o especialidades. Como pueden ser, la ergonomía, la ecología, la fisiología laboral, la psicología laboral y las relaciones humanas laborales entre otras, además de las relaciones humanas laborales entre otras, además de las divisiones propias que se generan desde el punto de vista ocupacional, como son la higiene y seguridad rural y la higiene y seguridad en la construcción entre otras ocupaciones. **(Sánchez y Toledo, 2013).**

En 2018, en la investigación denominada “Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional y Procesos basados en el comportamiento: aspectos claves para Una implementación y gestión exitosas”. Los procesos de gestión de la seguridad basados en los comportamientos tienen cada vez más seguidores en el mundo empresarial, la principal razón es el éxito que una y otra vez demuestra tener aquellos procesos bien implementados y gestionados. Aunque se conoce que cada organización tiene características únicas debido al alto grado de variables que intervienen en su operación, y que a su vez el diseño de dichos procesos tiene que ser “hecho a la medida”. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012) en su anuario estadístico de accidentes reportó lo siguiente: en primer lugar, que el 92.99% de accidentes (no mortales) por trabajo se dio en el sexo masculino y la

diferencias en el sexo femenino, así mismo, según la actividad económica se encontró en ese año que el mayor número de accidentes ocurrió en el sector manufactura (38.58%), seguido por el sector inmobiliario (14.29%) y el sector construcción (12.03%). Así también, según la categoría ocupacional los más propensos a los accidentes son los operarios (53.24%) y obreros (10.09%). Las consecuencias de estos accidentes se reflejaron en la incapacidad temporal de los trabajadores (43.45%) para poder continuar trabajando, los accidentes leves representaron en el 2012 el 54.81% y los accidentes con consecuencias mortales representaron el 1.21% ese mismo año. (Anaya y Vigil, 2018)

En 2006, en la investigación de título “Percepción del riesgo, actitudes y conducta segura de los agentes implicados en los accidentes laborales”.

Desde la prevención de riesgos laborales, los elementos técnicos se han considerado punto de partida en el estudio de las causas de los accidentes de trabajo, por ejemplo, la mala utilización o mantenimiento de los equipos y herramientas de trabajo o instalaciones, la exposición a agentes de diversa naturaleza presentes en el medio ambiente laboral (químicos, físicos o biológicos) o bien el abandono de procedimientos de trabajo seguros. Los antecedentes del factor humano se centran en el estudio de la aptitud del trabajador, entendida como la capacidad para operar competentemente en una determinada actividad o suficiencia, así como la idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo ¹, que fue inicialmente abordada desde la disciplina preventiva de la Medicina del Trabajo. Debido al creciente interés por el factor humano y como éste se desarrolla en el entorno laboral, se ha impulsado su estudio desde una perspectiva psicológica, por medio de la técnica preventiva de la Psicología. Este nuevo enfoque se ha aplicado también en la investigación de los accidentes de trabajo centrándose, entre otros factores, en las actitudes y conductas seguras de los agentes implicados en la organización, y en cómo estos intervienen en la gestión de la prevención entendida como la aplicación y efectividad de las medidas preventivas y de protección. Por su parte, la Ergonomía ha abordado el estudio de los accidentes de trabajo y sus consecuencias desde la óptica de la fiabilidad y el

error humano, tiempos de estímulo y respuesta, entre otros. Los antecedentes históricos del estudio de la causalidad de accidentes centrados en el factor humano, desde la perspectiva psicosocial, se remontan a los postulados del psicólogo alemán Karl Marbe, quien en su psicología práctica de los accidentes y siniestros industriales observa que el individuo que ya ha sufrido un accidente tiene más probabilidades de sufrir otros que el que nunca los tuvo. Este autor estableció en 1926 la Ley de Marbe, en la que destacaba el carácter subjetivo de muchos de los factores que influyen en el accidente de trabajo. Su planteamiento era 1 Real Academia de la Lengua Española. Diversas investigaciones han demostrado estadísticamente la existencia de la llamada propensión al accidente. Se trata de una personalidad que se inclina a afrontar sus conflictos en forma de accidente. que los accidentes son provocados inconscientemente (Díaz Franco, J. J., 2001). Diversas investigaciones han demostrado estadísticamente la existencia de la llamada propensión al accidente. Se trata de una personalidad que se inclina a afrontar sus conflictos en forma de accidente. Marbe, como uno de los precursores de la psicología industrial en España, establece que uno de los factores personales desencadenantes de accidentes de mayor importancia es la falta de atención que provocan las actitudes temerarias del obrero; con este planteamiento se muestra claramente la posibilidad o necesidad de intervención psicológica en el problema de la prevención de accidentes laborales. Posteriores investigaciones, como las de H. W. Heinrich (1931), estimaban que el 85 por ciento de los accidentes de trabajo eran debido a actos inseguros de los trabajadores. Desde entonces, se han ido desarrollando diferentes métodos para evaluar los aspectos relacionados con las actitudes seguras, las conductas seguras y la percepción que tienen los trabajadores respecto a sus riesgos, además de cómo estos pueden influir en que se produzca un accidente. Asimismo, se ha ampliado el campo de estudio a otras variables afines, por ejemplo: las relaciones interpersonales, los aspectos comunicativos y motivacionales, la formación, la cultura preventiva de la organización, los factores concernientes con la personalidad y con el modelo de atribución personal de la causalidad de los accidentes (locus control), entre otros aspectos. La relación de la percepción de los riesgos laborales con la siniestralidad laboral surge de la necesidad de diferenciar

entre el concepto del riesgo estimado por un experto en prevención Stock Photos, Riesgos Laborales **(Armengou y Lopez, 2006)**.

CULTURA PREVENTIVA sobre puestos de compromiso en el plan de vacunación denominado amenaza impreciso, y el que percibe el afanoso, encargado o diestro, denominado riesgo improcedente. En diversos estudios se expone que esta pluralidad de concepciones, entre lo que se entiende por daño impreciso o abusivo, predispone al sujeto a prohiar actitudes que pueden ser chispa efectivas o contrarias a la confianza en el trabajo, que pueden desaguar en conductas de amenaza y plantar amenaza a la salubridad del trabajador. Para investigar la importancia de la investigación del medio ambiente humano en los accidentes de incumbencia, desde un aspecto psicosocial, conviene profundizar en tres aspectos: la idea del daño, la actuación segura y las actitudes. La percepción de la amenaza este término se define como la tasación combinada que hace el difícil sobre la probabilidad de que una escena adversa ocurra en una expectativa en su lugar de obligatoriedad y las fortunas consecuencias que conlleve. Está relacionado con variables asociadas a la accidentalidad laboral, de manera que los trabajadores que perciben su trabajo como más seguro tienden a estar más implicados en accidentes menores que aquéllos que lo perciben como más peligroso. En los últimos años, se han desarrollado métodos para medir la percepción de la seguridad del lugar de trabajo. Bob E. Hayes y sus colaboradores elaboraron un instrumento metodológico (1998), que evalúa las percepciones que tienen los trabajadores sobre la seguridad de su puesto de trabajo, a través del diseño de una escala formada por 50 ítems. Por su parte, M. Portell y M. D. Solé (2003) han presentado un procedimiento de Evaluación Dimensional del Riesgo Percibido (EDRP) por el trabajador: es un instrumento flexible para diferentes centros de trabajo, que establece unas 2 Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE núm. 298 de 13 de diciembre. Este artículo deriva de un trabajo de investigación, tesis doctoral, que se está realizando en el departamento de Organización de Empresas de la Universidad Politécnica de Cataluña. Es preciso diferenciar entre el concepto del riesgo estimado por un experto en prevención, denominado riesgo objetivo, y el que percibe el

trabajador, encargado o capataz, riesgo subjetivo directrices para adaptar la evaluación de la percepción al riesgo a las características de cada puesto y a sus riesgos específicos. Algunos organismos oficiales, como Health and Safety Executive (HSE), han elaborado estudios específicos sobre la percepción del riesgo en diferentes sectores; por ejemplo, R. Flin y K. Mearns (1996) realizaron a petición del Ministerio de Seguridad y Salud de Reino Unido un informe que investigaban la percepción del riesgo y las actitudes seguras de los trabajadores en plataformas petrolíferas y de gas situadas en este país. Diseñaron, además, un método de evaluación para medir la percepción del riesgo en esta industria y examinaron la relación entre la percepción del riesgo y las actitudes seguras con el hecho de que produjeran accidentes de trabajo. Otro sector, como el de la ganadería, también ha sido estudiado por D. J. Knowles (2002), quien llevó a cabo un informe para HSE en el que analizaba el nivel de percepción de riesgos laborales que tenían los granjeros respecto de su trabajo en Inglaterra y Gales. Uno de sus principales objetivos fue identificar las conductas de riesgo que mantenían los granjeros para orientar, en el futuro, las posibles iniciativas del Gobierno encaminadas a reducir los accidentes de trabajo. Otros autores han establecido que la percepción de la gestión del riesgo predice una elevada seguridad en las tareas; M. Eklöf (2002) parte del hecho de que la frecuencia de los accidentes de trabajo es muy elevada en el sector pesquero; para implantar medidas seguras, se deben explorar las actitudes de los pescadores respecto a los riesgos y al control de los accidentes. Para evaluarlo, considera importante el riesgo percibido por los sujetos en relación con los riesgos laborales evaluados objetivamente a los que están expuestos. La conducta segura Es una variable de gran complejidad que requiere un análisis complejo en varios niveles: intraindividual, interpersonal, e intergrupar y organizacional-social. El primer nivel hace referencia a las estructuras internas de las personas, como la personalidad, creencias El segundo nivel se determina por la influencia del otro en el comportamiento del individuo en las relaciones inter- Riesgos Laborales 44. Prades, A. 1998. **(Armengou y Lopez, 2006).**

1.2. BASES TEÓRICAS

La actitud señala Morales y Huici (1990) “Es el potencial para actuar, es decir, la capacidad que se tiene para generar un comportamiento ante una situación”. Para que una actitud pueda funcionar, el hombre tiene que vivir condicionado de tal estilo (emocionalmente conveniente o motivado), que la entorno atraiga su esperanza.

Para la psicología de los accidentes de cometido según Faverge (1985), “la actitud del individuo es el vivido que lo dispone obrar de cierta manera en una circunstancia dada y que conlleva una sinopsis del pasado y se modifica a través de las experiencias.”

Aprendiendo las actitudes en un santiamén hexaedro se podría prever (al incólume desde la óptica probabilístico) los comportamientos; por prototipo, la aptitud ante el riesgo permitiría prever la frecuencia de los comportamientos peligrosos. analizar esa aptitud, influenciarla favorablemente a fin de que se adopte conductas seguras, restaría particularmente caritativo en la competición versus los accidentes.

Componentes de la actitud

Según Morales y Huici (1999), la actitud está compuesta de tres elementos: uno cognoscitivo, otro afectivo y tercero es el conductual.

a) Componente Cognoscitivo:

Se refiere a una representación o inducción de un objeto para poder avezar una actitud hacia él. Por lo que es inevitable suceder una función cognoscitiva de un objeto para sentirse a protección o en versus de él, sacralidad representación de tiene que ser exacta, es decir, puede ser todavía vaga o errónea.

b) Componente Afectivo:

Es el sentimiento en sostén o en versus de un meta social. Es el ingrediente más característico de las actitudes. Los estados de ánimo y las emociones incluso se asocian con la impresión de la actitud. Aquí radica la

disconformidad principal con las creencias y las opiniones, se considera al ingrediente afectuoso como el componente básico de la actitud.

c) **Conductual:**

Las conductas son susceptibles de delimitación sobre el graneado actitudinal, dado que algunas son negativas y otras positivas, en otras palabras, es la tendencia a reaccionar en torno a los objetos de una determinada forma. Es el ingrediente dificultoso de la actitud.

Actitud desde el prisma de la seguridad

Según el prontuario de la sociedad de Ingenieros y Técnicos de Seguridad, Higiene y Ambiente (SOITSHA, 2001), la actitud desde la óptica de la flema se puede presentar en tres segmentos:

Actitud definitiva: Es aquella donde el cualquiera avala en manera correcta ante situaciones de agitación. Este segmento de aptitud tiene relación directa con las respuestas aprendidas.

Actitud Proactiva: Se refiere la forma de ensamblar un comportamiento debido y seguro, a través de un movimiento activa que permite dar ejemplo o ser modelo.

Actitud Preventiva: En esta clase de aptitud la cualquiera toma decisiones para evadir la guapura de eventos no deseados. Accidentes laborales.

Según **Heinrich** (1995), accidente laboral es cualquier acontecimiento inesperado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad y que puede traer o no consecuencias, tales como, lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte, así como toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias.

Los factores que involucran un contratiempo corresponde al humano, un ambiente de trabajo, al gerencial, al social y al económico. El ambiente humano implicada en la pigricia e desatiendo de las normas de tranquilidad establecidas, la atmósfera de responsabilidad por desequilibrio del microclima sindical, el social por lo pertinente a un cambio formativo sobre aprendizaje y conductas preventivas y el rebajado con peculiares alternativas para la vida humana y empresarial, pues como es razonable, interrumpe la cotidianidad del diligente.

En cualquier incidente se han de averiguar tres aspectos importantes: el evento, las causas y las consecuencias:

- **Evento Iniciador:** Es el caso no deseado en un cambio, sistema entorchado o acción frecuente que ocurre por una falla de los sistemas de confianza.
- **Evento Intermedio:** Es la contingencia que se induce a que las consecuencias del caso iniciador puedan o no ser controladas.
- **Consecuencias:** La fortuna no deseado al no ser moderado por los sistemas de amparo pueden adornar lesiones, daños materiales y daños a la atmósfera.
- **Pérdidas:** Los costos de las consecuencias pueden ser pérdidas directas e indirectas.

Desde el plazo de la perduración 90 hasta nuestros días, la firmeza basada en los comportamientos ha constituido una exitosa manera para la gestión del aplomo, y se ha incrementado sustancialmente su hábito mundial.

La confianza Basada en el proceder (SBC) no es un utensilio para reemplazar a los componentes tradicionales de un Sistema de gestión de la calma, todos los objetivos básicos de los mismos se pueden sustentar. Como es descifrable atisbar, la SBC tiene su lamparilla en los comportamientos de los trabajadores cerca de la confianza, pero, aun cuando es con creces aceptado que la

conducta humana es un hábitat de mérito significativa en la causalidad de los accidentes, éste no es el único medio ambiente. La SBC no debe implementarse eliminando los métodos tradicionales que tienen una efectividad probada en la parquedad o guerra de accidentes. La SBC es más efectiva en el Sistema de gestión común de la compostura cuando se integra y complementa a los sistemas de confianza tradicionales

La experiencia decisiva de todos los procesos que han deteriorado a la SBC consiste en calibrar el porcentaje (partiendo de una lista de comportamientos relativos a la seguridad anticipadamente redactada) de aquellos comportamientos que, dentro de todos los observados por un don nadie, fueron considerados seguros. Con este porcentaje y utilizando distintos técnicos que pueden influenciar a las personas y sus comportamientos se realiza un desarrollo que logra disminuir los accidentes industriales. El rendimiento de estas técnicas ha tenido como objetos de formación múltiples ambientes industriales y de servicios: minería, astilleros, fábricas manufactureras, hospitales, bloque de edificios, tránsito de vehículos, oficinas, manto vegetal de suscitación de energía y otros.

Principios de la Seguridad Basada en el Comportamiento

El acto de una persona puede observarse, por partida puede registrarse y pueden aglomerarse registros de estas observaciones. Con estos datos es posible emplear a la estadística y con ella pueden enseñorearse inferencias de tendencias y patrones. Si recordamos que en la almohadilla de la conocida pirámide de eventos que tiene en su punta a cada accidente, está toda una gran cifra de comportamientos inseguros que preceden a un accidente con daño, entonces tendremos datos que nos ofrecen una potencialidad para realizar una gestión rutina para disminuir a estos comportamientos inseguros.

Cada quien debe entender precisamente cómo, dónde, cuándo y con qué frecuencia debe idear sus tareas. La definición exacta de los comportamientos otorgará su postrer estudio y categorización en debido o diferente de la definición, lo cual a su vez permitirá cuantificarlos de este modo.

El término de los comportamientos debe acusar claramente lo que hay que llevar a cabo. En contradicción con demasiada frecuencia, las definiciones de las reglas de soltura especifican lo que no hay que llevar a cabo, esto incumbe para ser caducado. Una primera tesis empírica reconocida en el hábito diario, es que el ser humano siente una exclusiva atracción en torno a todo lo que se le prohíbe. Todo el afán que se necesita emplear para que las personas se limiten en su atracción con destino a lo escaso debiera ser gastado de otra manera.

Las definiciones claras de los comportamientos igualmente permiten que las personas tengan una meditación clara de sus responsabilidades, de igual modo de lo que los demás pueden tener fe de ellas. Las palabras claras permiten construir una gracia de entereza, alejan los miedos y las desconfianzas entre las personas.

Los comportamientos de las personas pueden ser influenciados por las consecuencias que generan. Sin dudas no siempre tal es el caso de así, pero generalmente este principio funciona en el hábito diario. Paradójicamente, el reduccionismo que implica este inicio cuando se pretende asignar de manera absoluta y que ha sido el albo de la totalidad de sus críticos, unánime te constituye su mayor fuerza.

¿Por qué contestamos un teléfono cuando oímos su suposición de citación? ¿Se debe al propio presentimiento de convocatoria o se debe a que esperamos entender lo que quiere soltar el individuo que luminaria? Si su respuesta es que se debe al indicio de convocatoria, piense en algún lado en que no respondió debido a que por alguna madurez no quería responder llamadas. La presunción estuvo allí, de repente insistente, sin embargo, usted no respondió, no deseaba la consecuencia. Naturalmente esta no es una norma absoluta, si su compromiso consiste en contestar llamadas de la asistencia, la norma no se aplica, pero la conjunto de nosotros no tenemos esa responsabilidad.

El canon que aporta el conductismo y que explica nuestros comportamientos en el ámbito: susodicho - comportamiento - CONSECUENCIA es un modelo que manera parte del saco de la SBC y que es latamente raído por ella, a la

misma legislatura que es completado con otras técnicas para pasar sus limitaciones.

La retroalimentación sobre el desempeño es una de las consecuencias más simples y poderosas que el análisis sobre el comportamiento humano ha sitio de testimonio. Se ha demostrado que la retroalimentación trabaja mejor cuando es explícitamente, objetiva, primariamente positiva y regular. La feedback se puede dar en su manera más ingenuo "su porcentaje de acto verdadero se ha incrementado en un 2% desde la última prospección" o asimismo se puede representar en una representación que puede subsistir como recordatorio. referente a la SBC, se energía aún más si se amagó comparada con la portería que se propuso el colectivo.

Hay dos circunstancias que han demostrado ser muy útiles en la SBC:

A. El entrenamiento en seguridad:

La educación es una condición necesaria no obstante no engreído para mejorar continuamente en calma. La educación verdadera debe guiarse por los métodos que han demostrado ser eficaces en el entrenamiento de adultos. Ya está comprensible demostrada la carencia de la educación unidireccional, sólo en la dirección del profesor al alumno.

B. Las metas:

El asegurar metas en dirección a la compostura ha sido dilatadamente analizado en la SBC. Se ha demostrado que juegan un importante papel en normalización con el sobrante de las técnicas. La manera más atinada del uso de metas consiste en obtener que sean colectivas. A dividir de la litiasis del porcentaje de comportamientos seguros que tiene un colectivo, éste se propondrá una curva que sea mayor o que al indemne alcance los mejores porcentajes que ha logrado el colectivo.

¿Pueden implementarse las técnicas de la SBC sin participación? La respuesta es sí, de hecho hay muchos reportes de experimentos con diferentes grados de éxitos y que han utilizado poco grado de participación. Pero también ha sido ampliamente demostrado que la mayor eficacia se ha

logrado en los casos donde ha sido mayor la participación y el compromiso. Varios autores consideran que la participación es el factor clave para lograr resultados permanentes en el largo plazo (**Krause**, 1995; **Geller**, 2002; **Montero** 1995a).

Un tesón colaborativo de esta variedad tiene una sorpresa en la saber hacia la desentovtura expresado a través de la amplia asignación de responsabilidades en la compañía, las personas comienzan a sentirse no únicamente integrante del conflicto, sino asimismo componente de la opción. Potencialmente la empresa puede desatender de describirse en los términos de "la compañía de ellos y nosotros" para convertirse en "nuestra corporación" y hasta puede suceder que esta manera de hacer gestión traspase el límite fronterizo de la desentovtura para entrar a otras funciones. A fin de cuentas, los principios de la SBC pueden ser aplicados prácticamente a cualquier administración y se integran con mucha destreza específicamente a la gestión completo de la raza, pues tienen principios equivalentes.

Achacar los conocimientos y un cambio de influencias en los comportamientos, cuando se hace sin segundas intenciones es de confirmado profundamente ético. La SBC escudriñamiento en primer lugar asegurar al ser humano de sufrimientos y pérdidas causados por los accidentes laborales. Si adicionalmente se hace el recurso participativo: los trabajadores definen o ayudan a precisar los comportamientos, los observan y cuantifican, participan en el observación de cómo modificarlos (y cómo reordenar incluso a los factores influyentes en ellos), ofrecen ellos mismos feedback y simple a sus compañeros, utilizan a los indicadores creados para inmolar custodiadas a los que tienen desempeños bajos y hacen de esto una hábito en un sistema de mejora continuo, entonces las personas se percatarán con escolta del desarrollo y de lo que pasa con sus comportamientos y desempeños. El hacer el cambio participativo convierte a los trabajadores de objetos de exploración, en sujetos controlando intervenciones que tienen que ver con sus vidas.

La SBC ofrece el sitio entonces de ser éticos y humanos buscando un resultado que satisface a todos: empresarios, gerentes, empleados, sindicatos, o sea, a todos los partícipes en la entidad. La reducción de los accidentes es un aséptico en que coinciden todos y la SBC permite integrar a todos los esfuerzos

El implementar a la SBC necesita bosquejar una logística y atender un razonamiento para la misma. Como ya se ha mencionado la SBC es un desarrollo, en un primer momento, de intervención para obtener un cambio, y en un segundo, de progreso picado adonde se producen intervenciones pequeñas cada vez que se observan desviaciones de los estándares altos ya alcanzados.

Existen varios modelos descritos en la literatura comentada sobre este estandarte, existen también consultores que pueden becar a implementar estas estrategias. De una forma dichoso el desarrollo original de tenacidad de la SBC puede resumirse en tres puntos que funcionan en un ciclo:

- Especificar los comportamientos
- Determinar el desempeño
- Influnciar al desempeño a través de antecedentes y consecuencias y a través de planes de acciones que corrijan a los factores que influyen en los comportamientos.

Adicionalmente se debe deber presente que, como es sabido, la práctica es inmensamente más rica que la teoría, principalmente cuando se trata de efectuar con seres humanos. De la observación de los comportamientos y ante todo de su estudio, se pueden exteriorizar múltiples causas cuya especificidad desborda a cualquier artículo panfleto o ejemplar publicado y de estas causas pueden idearse todavía múltiples ideas de cómo corregirlas. Implementar un cambio de SBC requiere por mano una mente abierta y que acepte crear ideas nuevas y formas de implementarlas. Conclusiones

A través de estos conocimiento generales el autor ha pretendido modestamente acortar en la sitio de un artículo algunas decenas de momento de estudio. Como es por baza deducible, este artículo es escueto para follor toda la variedad del asunto, a pesar de espero que al salvo pueda subordinarse para clasificar los principales conceptos que estructuran a este raya que hoy está resultando un gran aporte a la gestión de la firmeza.

Finalmente quiero expresar la noción de que un cambio de SBC puede potencialmente interpretar como un microorganismo complaciente en una compañía. Imaginemos a un supervisor que logra redimir en experiencia de su administración el ofrecer reconocimiento al tenaz que muestre

comportamientos seguros. ¿Nada más martirizará reconocimiento, por los resultados en aplomo? Probablemente incorpore esta técnica de gestión para aceptar resultados relativos a la productividad, a la raza, etcétera. ¿Será impetuoso para la productividad, la especie, etcétera? Puedo deducir una respuesta positiva del disertador. Una vez que se inoculara este microorganismo y toma fuerzas, empieza a expandirse y termina invadiendo a todas las prácticas de la organización.

Naturalmente, los comportamientos están condicionados por las actitudes y asimismo por la educación y los conocimientos que se dispongan sobre una determinada materia: en nuestra contingencia, la vacunación de gratificación laborales.

En este contexto, entiendo que la referida vacunación no se va a implantar de una manera efectiva hasta que no modifiquen las actitudes y, en conclusión, los comportamientos frente a esta asignatura.

¿Por qué si se conocen los aspectos técnicos, las prácticas seguras, la normativa que regula la seguridad y vigor es autónomo, etc..., se siguen produciendo accidentes -algunos de ellos de "vademécum"-?

Resulta asegurar que las empresas no cumplen con la normativa válida y que los trabajadores no aplican ni usan las medidas preventivas y de protección que se les proporcionan; y lo que es aún más impactante, sin embargo, de ello dependa su propio ánimo. Tal ámbito solamente puede expresarse cuando el medio en el que estas medidas deben adueñarse efectivas está conformado por personas, con lo que ello implica.

para concluir, hay que tragar un cambio de actitudes para acomodar los comportamientos. Tenemos que obtener actitudes positivas hacia la tranquilidad y vitalidad que sean estables y, por lo bazo, duraderas. Para ello debemos estar convencidos de lo que hacemos, ya que es la única manera de ser efectivos en la sucursal de la inmunización.

Así, se trata de reconsiderar el papel que ocupa el difícil en el campo de la inoculación de prejuicios laborales y que de alguna forma nos cuestionemos: las actitudes y los comportamientos que tomamos ante esta asignatura; a quién beneficia en mayor patrón dicha prevención; y qué podemos realizar al respecto a leyenda individual y como empresa para mejorar la situación.

Las actitudes y los comportamientos de cualquier individuo no pueden analizarse únicamente desde una perspectiva particular, ya que no dependen solamente de uno mismo. La persona es un ser social que a su vez está integrado en otros asociados de personas. Por ello, nuestras actitudes y comportamientos están supeditados, tanto por el mundo en la que vivimos y sus normas culturales (existen muchos ejemplos -la poligamia, el consumo de carne de maleducado, etcétera. - que permiten asegurar que Aquello que en una civilización se puede calificar como correcto, en otra puede ser ilegal), como por el hatajo de personas (amistades, compañeros, etcétera.) que nos rodean.

Algo equiparable ocurre con la prevención de riesgos laborales. En la medida que la cultura, los poderes públicos, las asociaciones empresariales, las organizaciones sindicales, etc. transmitan una aptitud favorable hacia la prevención, ello dañará en nuestra propia aptitud. También es notable la incidencia del grupo que nos rodea que, sin embargo, carezca de normas explícitas toda la comunidad las da por hechas, y en el caso que alguien no las cumpla es rehusada por ese atajo.

No obstante, no exclusivamente los aspectos culturales y grupales afectan a las actitudes y los comportamientos, ya que las personas -por si mismas- practican sus propias conductas en función de su enseñanza y sus conocimientos. Ello explica cómo ante una misma circunstancia dos individuos operan de forma distinta.

Queda así agudado que el mundo y la senda conciernen a las actitudes y los comportamientos de los trabajadores. Pero, además, y al ajuntar de la profilaxis de los inconvenientes en el deber, la auténtica situación en el que se ejecuta éste, es decir la entidad, ejerce todavía una gran influencia sobre la clase que estamos abordando.

Por consiguiente, nos encontramos con tres espacios que definen la división en el que se desarrolla la prevención de plus laborales: la sociedad; la compañía en la que se desempeñan las tareas; y los trabajadores que forman parte de la plantilla de la misma unido con su senda de personas. Es lo que podría parecerse a una escalera con tres peldaños en la que la comunicación en los dos sentidos es perpetua, o a un río en el que el zumo está permanentemente en borme.

Se petición desde distintos ámbitos que los trabajadores adopten una aptitud favorable cerca de la seguridad y salud. A tal fin, es un requisito previo que, tanto al mundo como la entidad en la que se integren dichos trabajadores, conformen un terreno debido en el que crezca Aquel que deseamos, en otras palabras, la prevención sindical. Pongámonos a ello debido a, en contingencia antónimo, puede deber que ese río al que antaño me refería confluya en un huracanado mar de incertidumbre.

Encuesta.

Observación que se realiza en base a una muestra poblacional de características y número especiales que permite percibir concepto de la historia en un santiamén cierto y en un asiento específico.

Es necesario que este análisis sea hecho por los propios protagonistas de la "foto", o sea, antes que nada, una investigación sobre el clima organizacional, precisa habitar inscripta en un probado intención de la empresa en dictaminar una comunicación franca y transparente con sus empleados, colaboradores y asociados. Esto muchas veces extrapola los límites internos de la corporación, llegando proveedores, socios, sucesión, sociedad, etcétera.

Algunas premisas importantes son: asuntos como liderazgo, responsabilidad en equipo, explicación institucional, ganancias y salarios, reacciones al cambio y transición, desenvoltura y escena de compromiso, recurso gremial, pieza gráfica de la empresa, cortejo con los clientes, entre otros, deben ser constantemente indagados.

incluso hay que deber en cuenta los niveles jerárquicos superiores deben estar totalmente comprometidos con el diagnóstico, asegurando capital y continuidad de acciones. Además, hay que tener en cuenta que no existe una "estudio segmento" o un "test pre determinado", cada organización responsabiliza utilizar el desarrollo o la instrumento más adecuada a su lenguaje, su saber, su nivel tecnológico de recurso.

1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Cultura laboral.

Se define a la cultura laboral, como la anexión de valores y costumbres adquiridas y transmitidas de origen en engendramiento, que sirven para normal el comportamiento de una determinada comunidad en un ambiente profesional. Es el equipo, de todos los aspectos de una sociedad: su lenguaje, conocimientos, derecho, costumbres, etcétera. Que otorgan a esa comunidad conocimientos, leyes, costumbres, etc. Que otorgan a esa sociedad un carácter distintivo y su personalidad (Robbins, 1998).

Normas de seguridad

Conjunto de medidas destinadas a defender la salubridad de todos, evitar accidentes, y articular el conserje de los equipos y herramientas, siendo el componente vital la actitud responsable y la concientización de todo el personal.

Seguridad Industrial

Se entiende por seguridad industrial al sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes, o al medio ambiente derivados de la actividad industrial..

Actitud.

En su definición de actitud, señala las características más importantes de esta: "Predisposición a actuar, aprendida, más o menos estable, dirigida hacia un objeto o situación organizada de una forma estructurada y con unos elementos relacionados entre sí, de tal forma que el cambio en uno de ellos influye en los demás". (Jiménez Burillo-2010).

Actitudes Pro ambientales.

Están dos términos presentes, Primero: actitud, que desde la psicología social es una motivación de acción hacia la consecución de metas, en consecuencia un fuerte impulsor afectivo de conductas respecto a cualquier

objeto social. En tal sentido, son consideraciones afectivas en pro o en contra de los objetos sociales, en nuestro caso investigativo, el ambiente.

Por otro lado el término ambiental o pro ambiental. Que aluden a ambiente, medio ambiente que es todo lo que rodea a un ser vivo y es por eso mismo condiciona la existencia de este en un tiempo y espacio determinado. Forma parte del medio ambiente tanto los seres vivos (personas, animales, plantas) como los seres inertes (minerales o rocas), y cada uno tiene una función dentro de este (...)(Roldan, 2008).

Actitud cognoscitiva.

Proceso exclusivamente intelectual que precede al aprendizaje, las capacidades cognitivas solo se aprecian en la acción, es decir, primero se procesa información y después se analiza, se argumenta, se comprende y se produce nuevos enfoques que no se considere poseedor de verdades absoluta. (<http://es.scribd.com-2009>).

Actitud reactiva.

Un sujeto con aptitud reactiva es aquella que, como la habla lo indica, futuro a que las cosas sucedan para reaccionar. Es al igual que alguien reactivo que tiene una propuesta de negocios, la envía a los posibles socios financieros y deja superar el tiempo esperando a lograr alguna respuesta de ellos. (<https://masymejor.com-2009>).

Actitud afectiva.

Sentimiento de valoración positiva o negativa. (<https://prezi.com-2012>).

CAPITULO II: VARIABLES E HIPÓTESIS

2.1 VARIABLES Y SU OPERACIONALIZACIÓN.

2.1.1 VARIABLES.

Dado el carácter sustantivo descriptivo del trabajo, inicialmente no se empleó la clasificación de variables que alude a variables independientes y dependientes pero posteriormente en el estudio se estableció relaciones de dependencia o independencia en cuanto a proporciones entre variables, por lo que originalmente se habló de variable principal y secundaria.

PRINCIPAL

Es la variable central de investigación: Actitudes hacia la prevención de riesgos de accidentes e incidentes laborales. Tiene tres componentes: Cognoscitivo, Afectivo y Reactivo, componentes que a su vez tendrán sus Indicadores correspondientes tales como factores ambientales, contaminantes, actividades que alteran la conservación (cognoscitivo) sensibilidad, respeto (afectivo) o acción, interés y participación (reactivo) el cual se expresara a través de los puntajes en la escala tipo LIKERT y de los puntajes en cada uno de los indicadores respectivos.

SECUNDARIO O DE CARACTERIZACIÓN.

Son las variables de contrastación en base a las cuales se constituyeron subgrupos para las correspondientes comparaciones de proporciones las cuales fueron: sexo y grupo etario del estudiante.

3.1.2. INDICADORES E ÍNDICES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

VARIABLES EN ESTUDIO	INDICADORES	ÍNDICES O NIVELES
Actitud hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Variable Principal).	<ul style="list-style-type: none">❖ General.❖ Cognoscitivo.❖ Reactivo.❖ Afectivo.	<ul style="list-style-type: none">❖ Muy Favorable (40 – 50 puntos)❖ Favorable (30 – 39 puntos)❖ Neutro (20 – 29 puntos)❖ Desfavorable (10 – 19 puntos)❖ Muy Desfavorables (0 – 9 puntos)
Grado de instrucción y Grupo etario del trabajador (Variable Secundario).	<ul style="list-style-type: none">❖ Primaria, Secundaria y Superior.❖ Grupo etario	<ul style="list-style-type: none">❖ (SI/NO).❖ (20-30), (31-40) y (41-65) años.

2.2. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.

2.2.1 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN O ALTERNANTE.

Existen diferencias en las actitudes hacia la prevención de riesgos de accidentes e incidentes laborales en los trabajadores del área de Envasado de la empresa ELSSA en función al componente cognoscitivo, reactivo y afectivo en el año 2018. Iquitos.

2.2.2 HIPÓTESIS NULA O PLANTEADA.

No existen diferencias en las actitudes hacia la prevención de riesgos de accidentes e incidentes laborales en los trabajadores del área de Envasado de la empresa ELSSA en función al componente cognoscitivo, reactivo y afectivo en el año 2018. Iquitos

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

De acuerdo a su enfoque el presente trabajo de investigación corresponde a una Investigación Cuantitativa, basado en el método científico cuyos resultados fueron medidos previa recolección de manera sistemática de datos, así como el procesamiento, análisis e interpretación de la información mediante las pruebas estadísticas correspondientes.

El diseño que se utilizó en el presente estudio es del tipo **no experimental, transversal, descriptivo y relacional** porque nos permitió describir, analizar y relacionar las variables principal y secundaria. Es no experimental porque se limitó a observar los acontecimientos sin intervenir en los mismos. Es transversal porque se recolectó los datos en un único momento y tiempo. Fue descriptivo, porque se buscó describir las variables en estudio a partir de la información recolectada. Fue relacional porque permitió determinar la relación de homogeneidad en la proporción entre las variables estudiadas en una misma muestra de sujetos.

3.2. Población y Muestra

La población general estuvo constituida por los trabajadores de la empresa ELSSA IQUITOS en el año 2018 , y la población objetivo fueron los trabajadores del área de envasado de la empresa ELSSA IQUITOS” en el año 2018, equivalente a 60 trabajadores, y que cumplieron con los siguientes criterios para su inclusión:

- Estar laborando en el área de envasado de la empresa embotelladora La Selva en el año 2018.
- Contar con su aceptación de participación en el presente trabajo de investigación.

La muestra fue no aleatoria, y se utilizó el método censal, es decir la muestra en tamaño y conformación fue igual a la población objetivo.

3.3. Técnicas e Instrumentos

Técnicas: Para la recolección de la información la técnica utilizada fue la encuesta a los entes en estudio.

Instrumentos: Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento el cuestionario, que fue estructurado con un conjunto de afirmaciones en situaciones negativas relacionadas con las actitudes hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales. A fin de verificar la validez del instrumento, antes de realizar las entrevistas, esta se sometió a juicio de 03 expertos que son los jurados de la presente tesis (Método Delphi) más un profesional externo de profesión psicólogo para verificar la pertinencia y adecuación de cada afirmación en función a los objetivos de la investigación, el cual fue reforzado mediante la prueba de correlación interna utilizando el estadístico alfa de Crombach y dentro de ella la prueba de elemento por elemento a fin de determinar que ítem o ítems presenta un efecto atenuador de la confiabilidad del instrumento a fin de realizar las correcciones que el caso requiera. El valor estadístico alfa de Crombach fue de 0.78 para los 10 ítems (CONFIABLE)

Se utilizó la escala TIPO LIKERT para medir la actitud hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales, el cual incluyó 10 ÍTEMS en la que cada ítem tuvo cinco alternativas: 1) MUY DE ACUERDO, 2) DE ACUERDO, 3) NEUTRO, 4) EN DESACUERDO y 5) MUY EN DESACUERDO.

3.4. Procedimientos de Recolección de Datos

Procedimiento:

Se comunicó y coordinó ante la Gerencia del ELSSA IQUITOS a fin de explicar los objetivos de la presente investigación.

Se solicitó el ambiente, así como la fecha y hora para el suministro del instrumento de medición, llamado cuestionario.

3.5. Técnicas de Procesamiento y Análisis de los Datos

Para el análisis estadístico univariado o bivariado de datos categóricos binario o politómicos se utilizó tablas de frecuencias y de contingencia con los porcentajes y la proporción expresados mediante gráficos de barras o circulares unidimensionales y bidimensionales. Se realizó el Análisis estadístico inferencial (análisis bivariado) a fin de verificar la validez de la hipótesis planteada relacionada con la independencia entre la variable principal y secundaria para el cual se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Chi cuadrado (relación) a un nivel de probabilidad del 0.05. Toda la información sea a nivel de matriz de datos, procesado, tabulado y analizado fue a través del Software SPSS-24 o el paquete estadístico R. interfaz R conmander.

3.6. Aspectos éticos

Los Derechos Humanos de los sujetos que conforman la muestra del estudio de investigación serán respetados ya que participaron de manera voluntaria sin ningún prejuicio de carácter físico, social o económico para su persona.

El instrumento de recolección de datos fue anonimizado y fue utilizado para la presente Investigación en el cual se codificó a los involucrados con el fin de asegurar su anonimato.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

A fin de cumplir con el objetivo general y objetivos específicos propuestos en el presente trabajo de investigación y tomando en cuenta los tipos de variables categóricas (nominales y ordinales) utilizados, se usó la estadísticas descriptiva como tablas de frecuencia y gráficos de barras tridimensionales, así como la estadística inferencial no paramétrica mediante el estadístico CHI CUADRADO, a fin de verificar la existencia de relación de dependencia entre las actitudes hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales de acuerdo al sexo y al grupo etario en los trabajadores del área de envasado de la empresa la Selva S.A en el año 2018 ,cuyos resultados se presentan a continuación :

4.1.1. DEL ANÁLISIS UNIVARIADO

4.1.1.1 DATOS GENERALES DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

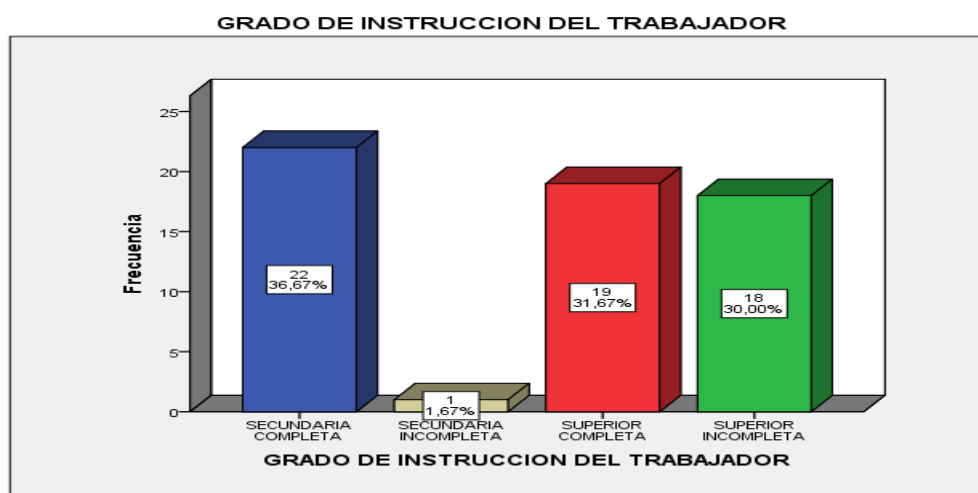
En la tabla N°01 y gráfico N°01 del grado de instrucción de los trabajadores del área de envasado de la empresa la Selva SA en el año 2018, se puede observar una ligera diferencia en el número de trabajadores de acuerdo al grado de instrucción, correspondiendo el mayor número secundaria completa en contraposición al incompleto. Igual frecuencia se observa entre superior completa e incompleta respectivamente.

TABLA N° 01.
GRADO DE INSTRUCCIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA LA SELVA SA. 2018

GRADO DE INSTRUCCION	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
SECUNDARIA COMPLETA	22	36,7	36,7
SECUNDARIA INCOMPLETA	1	1,7	38,3
SUPERIOR COMPLETA	19	31,7	70,0
SUPERIOR INCOMPLETA	18	30,0	100,0
Total	60	100,0	

Fuente: elaboración propia

GRÁFICO N° 01



En la tabla N°02 y gráfico N°02 se presenta la distribución de frecuencia y porcentual de los grupos etarios de los trabajadores del área de envasado en la empresa La Selva SA en el año 2018, donde se observa claramente la predominancia de los más jóvenes (17 – 22) años en contraposición al grupo etario de más edad (28-32) años respectivamente.

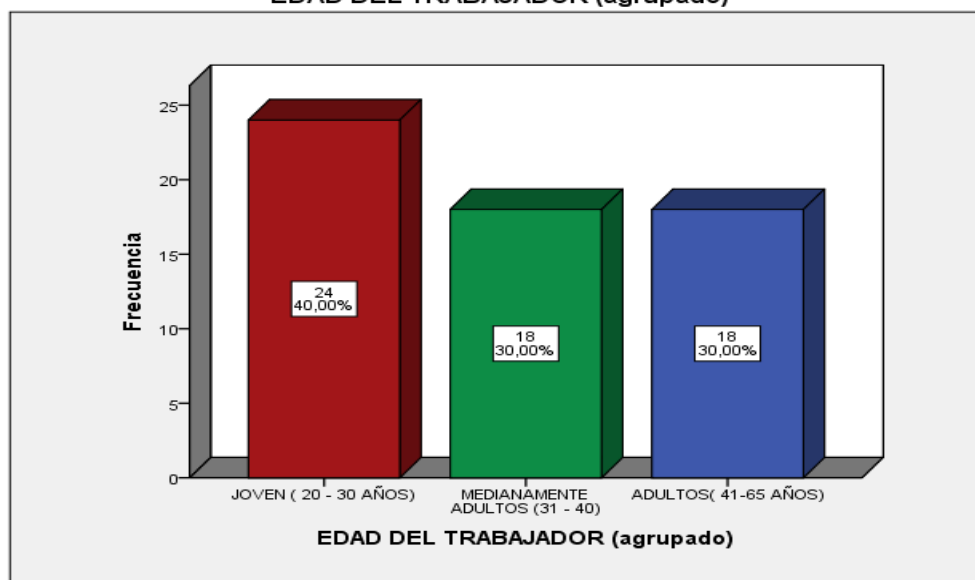
TABLA N° 02
GRUPOS DE EDADES DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA LA SELVA SA 2018

GRUPO DE EDAD	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
JOVEN (20 - 30)	24	40,0	40,0
MEDIO ADULTOS (31 - 40)	18	30,0	70,0
ADULTOS(41-65)	18	30,0	100,0
Total	60	100,0	

Fuente: elaboración propia

GRÁFICO N° 02.

EDAD DEL TRABAJADOR (agrupado)



Fuente: elaboración propia

4.1.1.2 DE LA ACTITUD GENERAL HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EM BOTELLADORA LA SELVA S.A IQUITOS 2018

En la tabla N°03, de la actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado en el año 2018, se puede apreciar que de sesenta (60) trabajadores encuestados, veintinueve

(29) equivalente al 48.3% tuvieron una actitud FAVORABLE y veintisiete (27) equivalente al 45.% tuvieron una actitud MUY FAVORABLE, notándose claramente una predominancia de dichas actitudes sobre la NEUTRAL que solo tuvo cuatro trabajadores equivalente al 6.7% respectivamente.

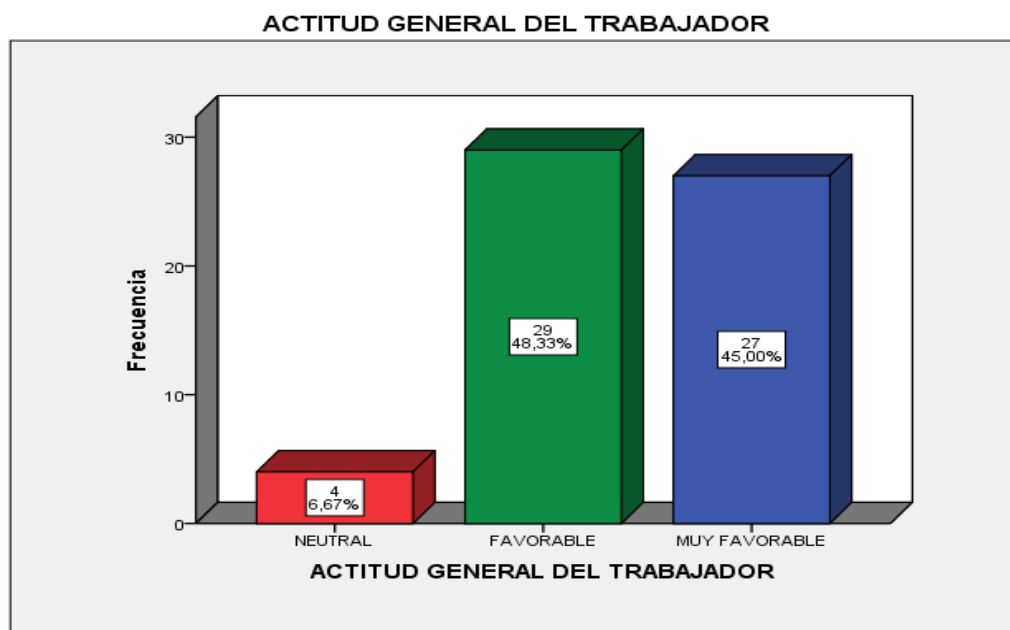
TABLA N°03:
Actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en
trabajadores del área de envasado -2018

ACTITUD GENERAL DEL TRABAJADOR				
ACTITUD GENERAL	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NEUTRAL	4	6,7	6,7	6,7
FAVORABLE	29	48,3	48,3	55,0
MUY FAVORABLE	27	45,0	45,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Estos resultados se expresan de manera clara en el gráfico N°03 donde se observa las predominancia de las actitudes generales FAVORABLE (48.3%) y MUY DESFAVORABLES (45%) con respecto a la actitud NEUTRAL (6.7%) en los trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora la selva SA. Iquitos en el año 2018 respectivamente.

GRÁFICO N°03



Fuente: elaboración propia

4.1.1.2.1 ACTITUDES COGNOSCITIVAS HACIA LA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. IQUITOS 2018.

En la tabla N°04 y grafico 04 de la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado en el año 2018 se observa que de sesenta trabajadores (60), treinta y siete (37) trabajadores equivalentes al (61,7%) mostraron una actitud cognoscitiva MUY FAVORABLE, diez y ocho (18) trabajadores equivalente al (30,%) mostraron una actitud FAVORABLE, y solamente cinco (05) equivalente al (8.3%) mostro una actitud cognoscitiva NEUTRAL respectivamente.

TABLA N° 04

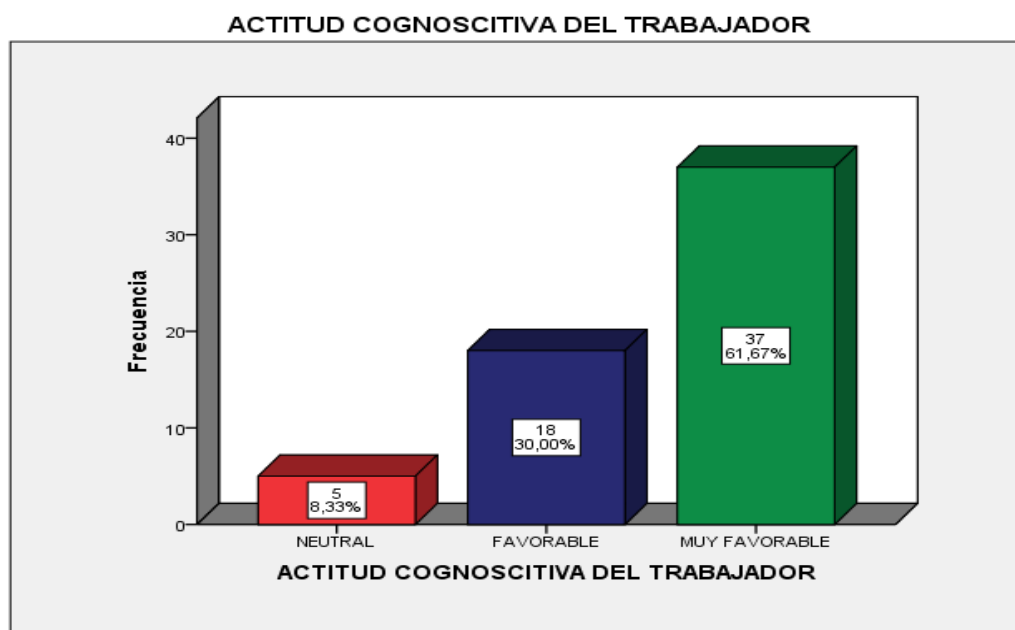
Actitud Cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado -2018

ACTITUD COGNOSCITIVA DEL TRABAJADOR				
ACTITUD COGNOSCITIVA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NEUTRAL	5	8,3	8,3	8,3
FAVORABLE	18	30,0	30,0	38,3
MUY FAVORABLE	37	61,7	61,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

Estos resultados se reflejan en el gráfico N°04 donde predomina claramente las actitudes cognoscitivas MUY FAVORABLE Y FAVORABLE en dichos trabajadores.

GRÁFICO N°04



Fuente: elaboración propia

4.1.1.2.2 DE LAS ACTITUDES REACTIVAS HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A IQUITOS. 2018.

En la tabla N° 05 de las actitudes reactivas hacía la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado en el año 2018, se puede observar igualmente el predominio la actitud MUY FAVORABLE con un 63.3%, seguido de FAVORABLE con 28,3%, en contraposición a la NEUTRAL que tuvo 8,3% respectivamente.

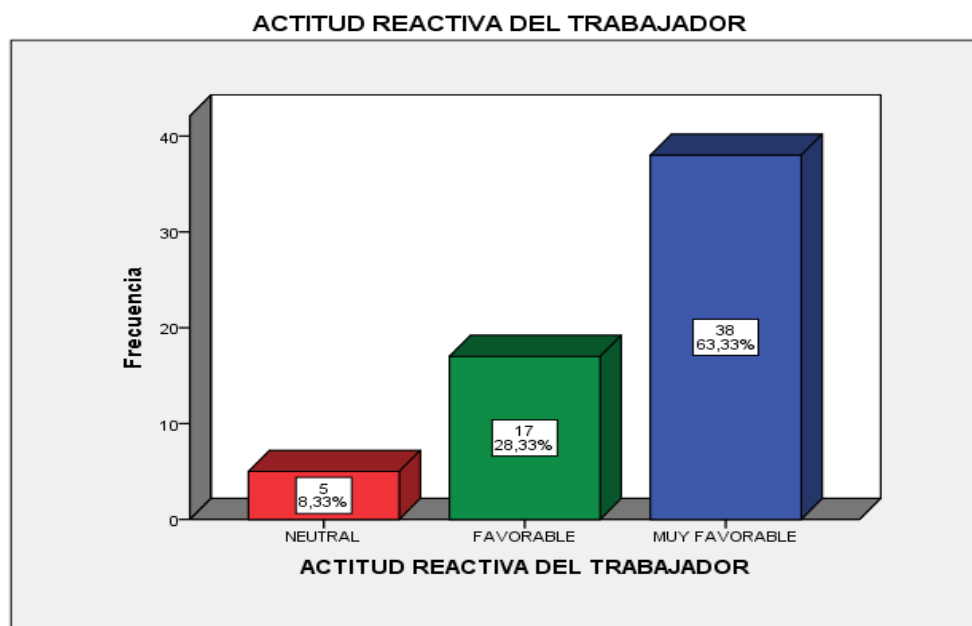
TABLA N°05
Actitud Reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado - 2018.

ACTITUD REACTIVA DEL TRABAJADOR				
ACTITUD REACTIVA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NEUTRAL	5	8,3	8,3	8,3
FAVORABLE	17	28,3	28,3	36,7
MUY FAVORABLE	38	63,3	63,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

En el gráfico N° 05 de las actitudes reactivas hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales de los trabajadores, se puede observar gráficamente el predominio de la actitud MUY FAVORABLE en comparación con la FAVORABLE y NEUTRAL quienes tuvieron frecuencias y porcentajes muy por debajo notándose un actitud interesante y sobre todo una predisposición ventajosa por parte de los trabajadores del área de envasado respectivamente.

GRÁFICO N°05:



Fuente: elaboración propia

4.1.1.2.3 DE LAS ACTITUDES AFECTIVAS HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBO TELLADORA LA SELVA S.A IQUITOS 2018

En la tabla N°06 de las actitudes afectivas hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado en el año 2018, se puede observar el predominio de las actitudes afectiva MUY FAVORABLE (23) y FAVORABLE (22) con 38,3,% y 36,7% con respecto a la actitud NEUTRAL (15) que tuvo 25,%, mostrando la misma tendencia en cuanto a las a las actitudes reactivas y cognoscitivas . Sin embargo es notorio también el porcentaje elevado que obtuvo la actitud NEUTRAL en comparación con las obtenidas anteriormente en las actitudes REACTIVAS Y COGNOSCITIVA respectivamente.

TABLA N°06

Actitud Afectiva hacia la hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en trabajadores del área de envasado -2018.

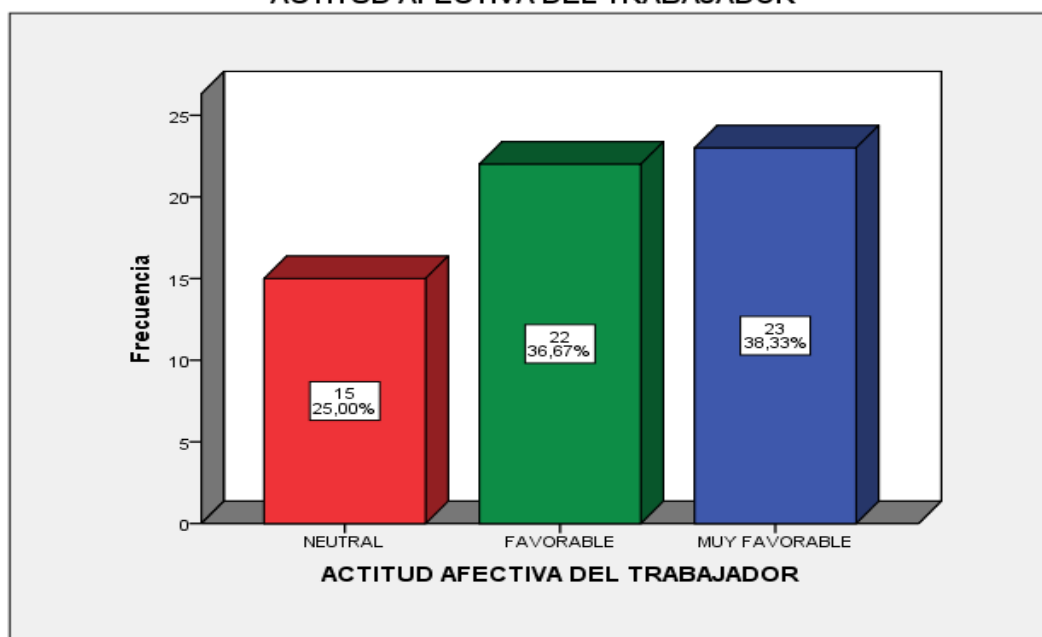
ACTITUD AFECTIVA DEL TRABAJADOR				
ACTITUD AFECTIVA	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NEUTRAL	15	25,0	25,0	25,0
FAVORABLE	22	36,7	36,7	61,7
MUY FAVORABLE	23	38,3	38,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia

En el gráfico N° 07 se puede observar de manera gráfica el predominio parcial de la actitud afectiva MUY FAVORABLE y FAVORABLE en comparación con la actitud NEUTRAL.

GRÁFICO N°06:

ACTITUD AFECTIVA DEL TRABAJADOR



Fuente: elaboración propia

4.1.2 DEL ANÁLISIS BIVARIADO

4.1.2.1 DE LA ACTITUD GENERAL HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES (Y) DE ACUERDO AL GRADO DE INSTRUCCION (X) EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA. IQUITOS – 2018

En la tabla N°07 que se presenta de manera conjunta el grado de instrucción (X) y la actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) de los trabajadores del área de envasado, donde se observa que de veintinueve (29) que mostraron un actitud FAVORABLE, once (11) tiene secundaria completa, ocho (08) tienen superior completa y diez (10) superior incompleta. De veintisiete trabajadores (27) que mostraron una actitud general MUY FAVORABLE, nueve (09) fueron secundaria completa, once (11) fueron superior completa y siete (07) superior incompleta. Así mismo, en cuanto al grado de instrucción la actitud FAVORABLES predomino en grado de instrucción SECUNDARIA COMPLETA Y SUPERIOR INCOMPLETA, mas no en SUPERIOR COMPLETA donde predomino la actitud MUY FAVORABLE. De acuerdo a este cuadro de doble entrada se puede notar cierta inconsistencia entre ambas variables que nos permite suponer la existencia de dependencia entre la actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales con el grado de instrucción en los trabajadores de esta empresa, para el cual la prueba estadística no paramétrica de Chi cuadrado lo dirá. Es importante igualmente indicar de manera general que en ambos casos las actitudes FAVORABLES Y MUY FAVORABLES predominaron en los grados de instrucción y en las actitudes generales predominaron los grados de instrucción SECUNDARIA COMPLETA y SUPERIOR INCOMPLETA respectivamente.

TABLA N°07

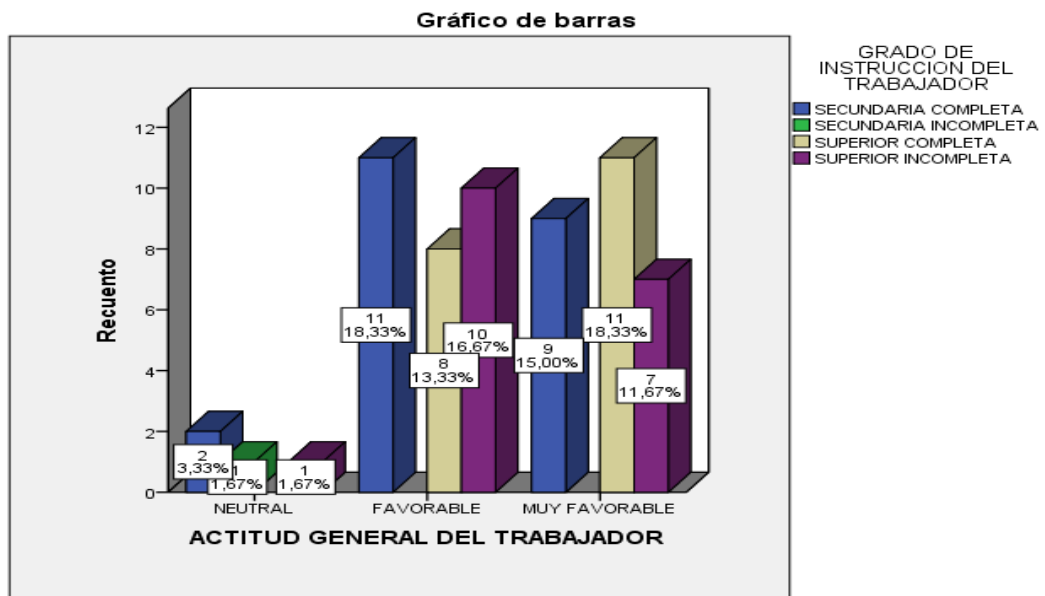
Grado de instrucción (X) y actitud general del trabajador (Y) del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva. 2018.

ACTITUD GENERAL DEL TRABAJADOR	GRADO DE INSTRUCCION DEL TRABAJADOR				Total
	SECUNDARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SUPERIOR COMPLETA	SUPERIOR INCOMPLETA	
NEUTRAL	2	1	0	1	4
FAVORABLE	11	0	8	10	29
MUY FAVORABLE	9	0	11	7	27
Total	22	1	19	18	60

Fuente: elaboración propia

GRÁFICO 07

Grado de instrucción (X) y actitud hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en trabajadores del área de envasado 2018



PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL GRADO DE INSTRUCCIÓN (X) Y ACTITUD GENERAL HACIA LA PREVENCIÓN E ACCIDENTES E INCIDENTES (Y) EN LOS TRABAJADORES

H0: La actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes es Independiente del grado de instrucción en el trabajador.

H1: La actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes es Dependiente del grado de instrucción en el trabajador.

Nivel de significación: 0.05

PRUEBA DE CHI CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,787 ^a	6	,010
Razón de verosimilitud	9,400	6	,152
Asociación lineal por lineal	,315	1	,575
N de casos válidos	60		

a. 1 casillas (13,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,07.

En la prueba de hipótesis de la relación entre la actitud general (y) y el grado de instrucción (x) en los trabajadores del área de envasado en el año 2018, se observa un valor del estadístico CHI CUADRADO calculado igual a 16.787, así como un valor de la significancia asintótica igual 0.010, valor que al ser menor al nivel de significancia utilizada (0.05) nos conduce a la decisión de rechazar la hipótesis planteada, por lo tanto se concluye, que existe relación de dependencia de la actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales de acuerdo al grado de instrucción del trabajador en el año 2018.

4.1.2.2 DE LA ACTITUD GENERAL HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE ACUERDO AL GRUPO DE EDAD EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A IQUITOS – 2018.

En la tabla N°08 que se presenta de manera conjunta la edad agrupada (X) y la actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en los trabajadores del área de envasado , se observa que de veintinueve trabajadores (29) que mostraron un actitud FAVORABLE, once (11) tienen edades entre 20 y 30 años , y nueve (09) tienen edades entre 41 y 65 años De veintisiete trabajadores (27) que mostraron una actitud MUY FAVORABLE, trece (10) están entre 20 y 30 años, siete (07) están entre 31 y 40 años y siete (07) están entre 41 y 65 años. Igualmente se puede observar que en todos los grupos etarios predominaron de manera indistinta las actitudes MUY FAVORABLES Y FAVORABLES. . De acuerdo a este cuadro de doble entrada se puede notar una ligera inconsistencia en las proporciones de las actitudes general entre los grupos etarios

TABLA N°08

Grupos de edad (X) y actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva. 2018.

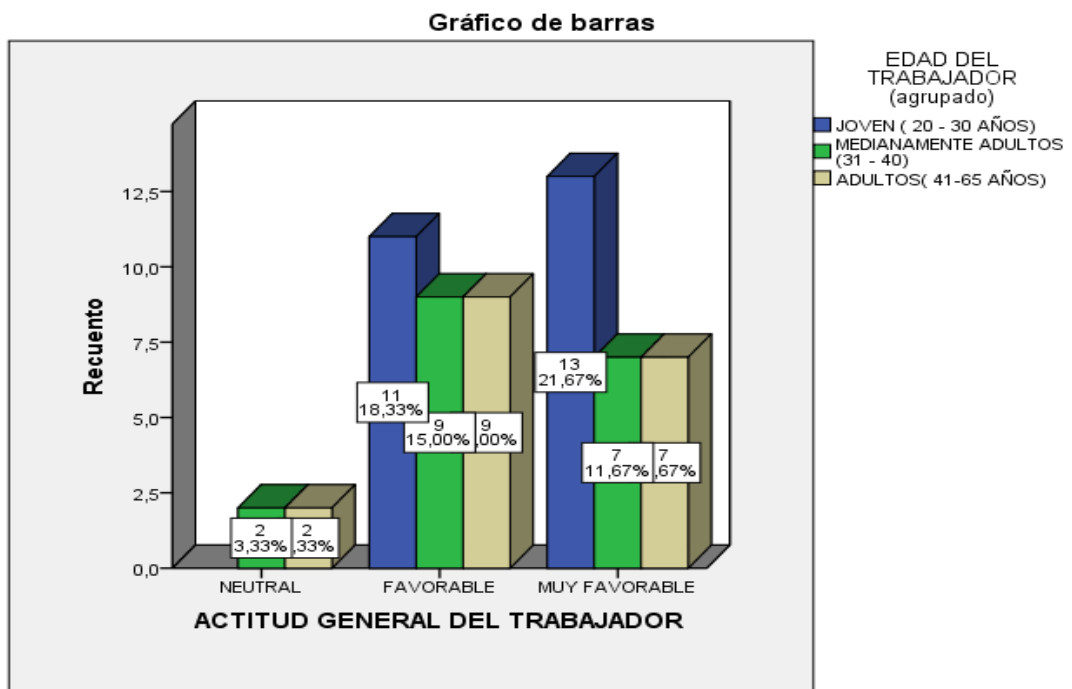
ACTITUD GENERAL	GRUPO DE EDAD DEL TRABAJADOR			Total
	JOVEN (20 - 30)	MEDIAN OS ADULTO S (31 - 40)	ADULTO S (41- 65)	
NEUTRAL	0	2	2	4
FAVORABLE	11	9	9	29
MUY FAVORABLE	13	7	7	27
Total	24	18	18	60

En el gráfico N° 08 se observa la predominancia en la proporción en actitud favorable y muy favorable hacia la prevención de accidentes e incidentes en los grupos etarios.

Es importante indicar igualmente al comparar las actitudes favorables y muy favorable entre el grupo etario joven (20 -30 años) y el grupo etario adulto (41 – 65 años) la proporción de actitudes MUY FAVORABLE es mayor en el grupo etario joven que en el grupo adulto, en cambio la proporción de actitudes FAVORABLE es mayor en el grupo etario adulto que en el grupo joven.

GRÁFICO N° 08:

Gráfico de barras de grupos etarios (X) y la actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en trabajadores del área de envasado -2018.



Fuente: elaboración propia

PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA RELACIÓN DE INDEPENDENCIA ENTRE GRUPO ETAREOS (X) Y ACTITUD GENERAL HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES (Y) EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA - 2018

H0 : La actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes es Independiente del grupo etario

H1: La actitud general hacia la prevención de accidentes e incidentes es dependiente del Grupo etario.

Nivel de significación: 0.05

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,465 ^a	4	,483
Razón de verosimilitud	4,872	4	,301
Asociación lineal por lineal	2,087	1	,149
N de casos válidos	60		

a. 1 casilla (13,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,20.

De acuerdo a la prueba de Chi cuadrado se observa un valor del estadístico igual a 3.465 y un valor de la significancia asintótica igual a 0.483, valor que al ser mayor al nivel de significancia o error máximo permisible (0.05), nos conduce a la decisión de no rechazar la hipótesis planteada por lo tanto se concluye que existe relación de independencia entre las actitudes generales hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales con los tres grupos de edades a un nivel de confianza del 0.95 de probabilidad.

4.1.2.3 DE LA RELACIÓN DE LA ACTITUD COGNOSCITIVA HACIA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES (Y) DE ACUERDO AL GRADO DE INSTRUCCIÓN (X) EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. IQUITOS – 2018 .

En la tabla N°09 que se presenta de manera conjunta el grado de instrucción (X) y la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en los trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva SA , donde se puede observar s que de treinta y siete (37) trabajadores que mostraron un actitud MUY FAVORABLE, diez (10) tiene secundaria completa,, dieciséis (16) secundaria completa y once (11) superior incompleta. De dieciocho (18) que mostraron una actitud MUY FAVORABLE ocho (08) fueron de secundaria completa, tres (03) superior completa y siete (07) superior incompleta. De veintidós (22) trabajadores que mostraron instrucción superior completa, diez (10) mostraron una actitud cognoscitiva MUY FAVORABLE, ocho (07) fueron FAVORABLE y cuatro (04) fueron NEUTRAL .Así mismo, de diecinueve (19) trabajadores que tuvieron superior completa, dieciséis (16) mostraron actitud MUY FAVORABLE y ocho (08) actitud FAVORABLE y de diecisiete (17) estudiantes que son del sexo masculino, cinco (05) mostraron una actitud cognoscitiva MUY FAVORABLE , tres (03) mostraron una actitud FAVORABLE y de dieciocho (18) que tienen grado de instrucción superior incompleta once (11) tuvieron una actitud MUY FAVORABLE y siete (07) mostraron una actitud FAVORABLE. De acuerdo a este cuadro de doble entrada se puede notar ligera inconsistencia entre ambas variables que nos permite suponer la falta de independencia entre la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales y el grado de instrucción en los trabajadores del área de envasado de dicha empresa respectivamente

TABLA N°09

Grado de instrucción (X) y actitud cognoscitiva del trabajador (Y) del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva. 2018.

ACTITUD COGNOSCITIVA	GRADO DE INSTRUCCION DEL TRABAJADOR				Total
	SECUN NDARI A COMP LETA	SECUN DARIA INCOM PLETA	SUPERI OR COMPL ETA	SUPERI OR INCOM PLETA	
NEUTRAL	4	1	0	0	5
FAVORAB LE	8	0	3	7	18
MUY FAVORAB LE	10	0	16	11	37
Total	22	1	19	18	60

Fuente: elaboración propia

En el gráfico N° 09 se observa la inconsistencia ligera en cuanto a las relaciones entre la actitud cognoscitiva y el grado de instrucción del trabajador.

GRÁFICO N° 09

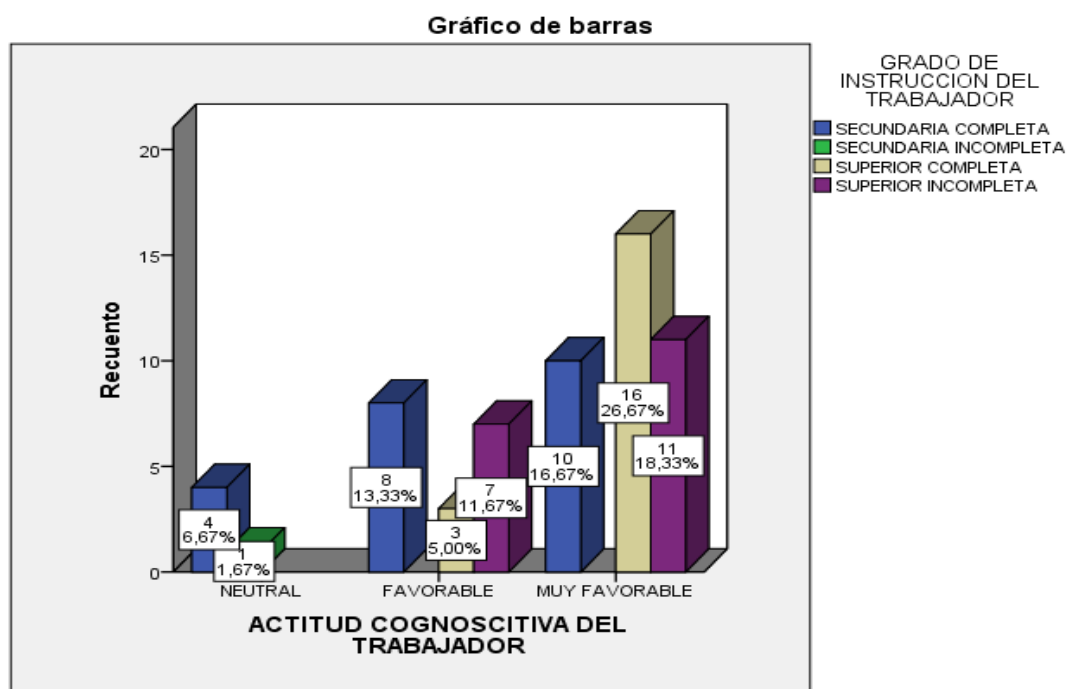


Gráfico de barras del grado de instrucción (X) y la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes (Y) en trabajadores área envasado 2018

Fuente: elaboración propia

PRUEBA DE INDEPENDENCIA ENTRE EL GRADO DE INSTRUCCIÓN (X) Y LA ACTITUD COGNOCITIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES (Y) EN LOS TRABAJADORES 2018

H0: La actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes es independiente del grado de instrucción en los trabajadores.

H1: La actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes es dependiente del grado de instrucción en los trabajadores.

Nivel de significación: 0.05

PRUEBA DE CHI CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,198 ^a	6	,002
Razón de verosimilitud	17,742	6	,007
Asociación lineal por lineal	5,173	1	,023
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (15,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

En la prueba de hipótesis de la relación entre la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (y) de acuerdo al grado de instrucción (X) se observa un valor del estadístico CHI CUADRADO calculado igual a 21.198, así como un valor de la significancia asintótica igual 0.002, valor que al ser menor al nivel de significancia utilizada (0.05) nos conduce a la decisión de rechazar la hipótesis planteada, por lo tanto se concluye, que existe relación de dependencia entre la de actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes con el grado de instrucción en

los trabajadores del área de envasado a un nivel de confianza del 0.95 de probabilidad.

4.1.2.4 DE LA RELACIÓN ENTRE LA ACTITUD COGNOSCITIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES (Y) Y EL GRUPO DE EDAD (X) EN LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. IQUITOS - 2018

En la tabla N°10 se presenta de manera conjunta la edad agrupada (X) y la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en los trabajadores del área de envasado 2018, se observa que de 37 trabajadores que mostraron una actitud MUY FAVORABLE, quince (15) pertenecen al grupo joven (20- 30 años), doce (12) trabajadores el grupo MEDIANAMENTE JOVEN y diez al grupo ADULTO. De dieciocho (18) trabajadores que mostraron una actitud FAVORABLE, nueve (09) son del grupo JOVEN, dos (02) al grupo MEDIANAMENTE JOVEN, y siete (07) al grupo ADULTO. De veinticuatro (24) trabajadores que pertenecen al grupo joven, quince (15) mostraron una actitud MUY FAVORABLE y nueve (09) fueron FAVORABLE. De dieciocho (18) que pertenecen al grupo medianamente joven, doce (12) mostraron una actitud MUY FAVORABLE, cuatro (04) fueron NEUTRALES. De dieciocho (18) que pertenecen al grupo adulto, diez (10) mostraron actitud MUY FAVORABLE y siete (07) mostraron actitud FAVORABLE. De acuerdo a este cuadro de doble entrada se puede notar así mismo cierta inconsistencia en cuanto a sus frecuencias observadas y frecuencias esperadas entre ambas variables, que nos permite suponer la existencia de una relación de dependencia estadística significativa entre estas dos variables categóricas para el cual la prueba estadística no paramétrica de chi cuadrado lo corroborará mediante la prueba de hipótesis respectiva.

TABLA N°10

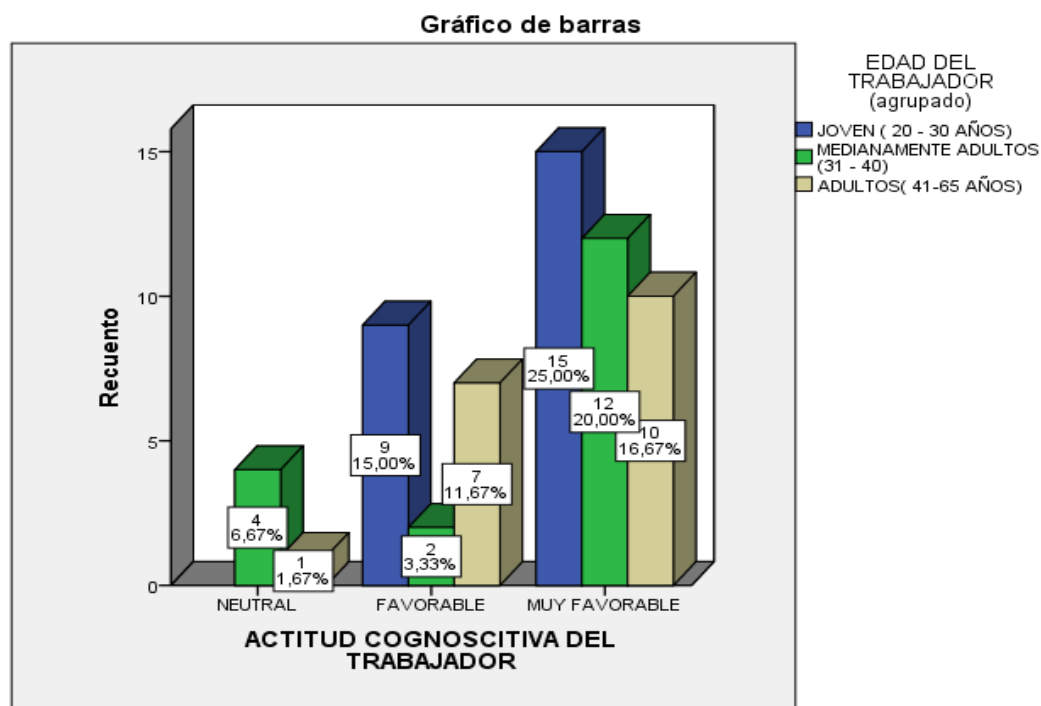
Grupos de Edad (X) y actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva 2018.

ACTITUD COGNOSCITIVA	GRUPO DE EDAD			Total
	JOVEN (20 - 30	MEDIO ADULTOS (31 - 40)	ADULTOS (41-65)	
NEUTRAL	0	4	1	5
FAVORABLE	9	2	7	18
MUY FAVORABLE	15	12	10	37
Total	24	18	18	60

Fuente: elaboración propia

GRÁFICO N° 10:

Gráfico de barras de grupos etarios (X) y la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes en los trabajadores- 2018.



PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA RELACIÓN ENTRE LOS GRUPOS ETARIOS (X) Y LA ACTITUD COGNOSCITIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES (Y) EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA 2018.

Ho: La actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes es independiente de los grupos etarios.

H1: La actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes es dependiente de los grupos etarios.

**Nivel de significación: 0.05
PRUEBA DE CHI CUADRADO**

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,583 ^a	4	,048
Razón de verosimilitud	10,899	4	,028
Asociación lineal por lineal	,448	1	,503
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (22,1%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,50.

En la tabla de la prueba de hipótesis de la relación entre la actitud cognoscitiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (y) y los grupos etarios (X) en los trabajadores del área de envasado, se observa un valor del estadístico CHI CUADRADO calculado igual a 9.583, así como un valor de la significancia asintótica igual 0.048, valor que al ser ligeramente menor al nivel de significancia utilizada (0.05) nos conduce a la decisión de rechazar la hipótesis planteada por lo tanto se concluye que existe evidencias estadísticas para decir que existe relación de dependencia entre la actitud cognoscitiva del trabajador con los grupos etarios, a un nivel del 0.95 de confianza.

4.1.2.5 DE LA RELACIÓN ENTRE LA ACTITUD REACTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES (Y) Y EL GRADO DE INSTRUCCIÓN (X) EN LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. – 2018

En la tabla N°11 se observa que de treinta ocho (38) que mostraron una actitud MUY FAVORABLE quince (15) fueron de instrucción SECUNDARIA COMPLETA, catorce (14) SUPERIOR COMPLETA y nueve (09) SUPERIOR INCOMPLETA.. De diez y siete (17) trabajadores que mostraron una actitud FAVORABLE cuatro (04) fueron de instrucción SECUNDARIA COMPLETA, cuatro (04) fueron SUPERIOR COMPLETA y ocho (08) SUPERIOR INCOMPLETA. De la misma manera se puede observar que en todos los grados de instrucción prevaleció la actitud reactivas MUY FAVORABLE.

TABLA N°11

Grado de instrucción (X) y actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa Embotelladora la Selva -2018.

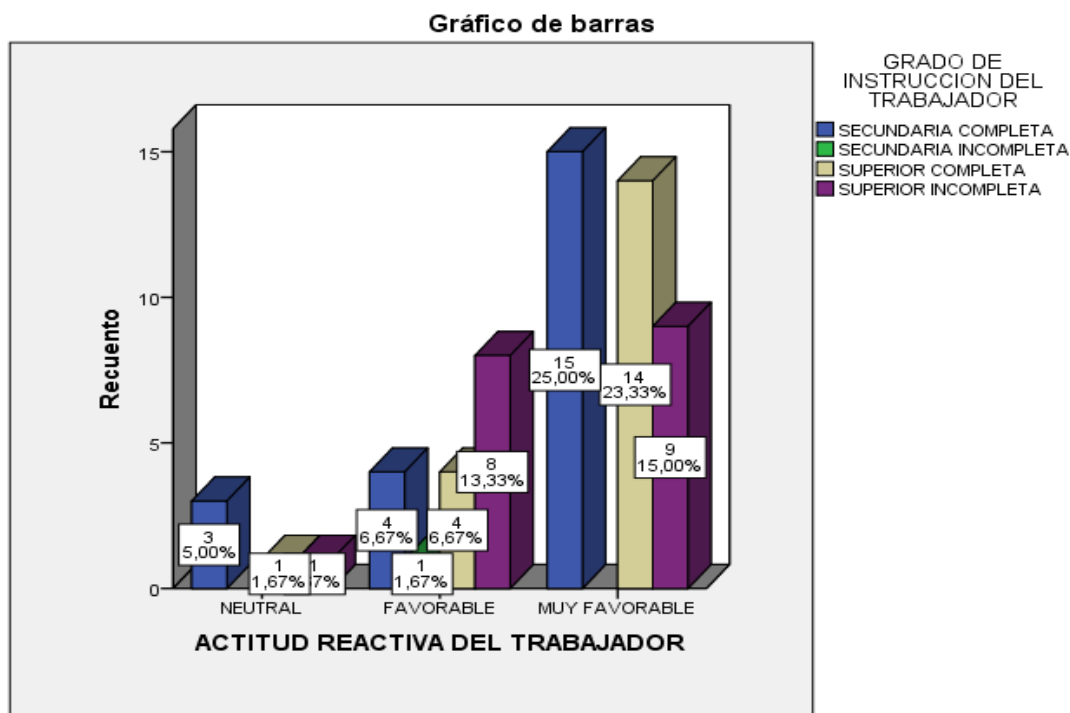
ACTITUD REACTIVA	GRADO DE INSTRUCCION				Total
	SECUN DARIA COMPL ETA	SECUN DARIA INCOM PLETA	SUPER IOR COMP LETA	SUPERI OR INCOM PLETA	
NEUTRA	3	0	1	1	5
FAVORA BLE	4	1	4	8	17
MUY FAVORA BLE	15	0	14	9	38
Total	22	1	19	18	60

Fuente: elaboración propia

En el gráfico N°11 se muestran las actitudes reactivas muy favorables, favorables, y neutrales por grado de instrucción donde se observa la predominancia de la actitud MUY FAVORABLE en cada grado de instrucción del trabajador del área de envasado , con lo cual se refleja la consistencia de la relación entre dichas variables categóricas.

GRÁFICO N° 11:

Gráfico de barras del grado de instrucción (X) y la actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en los trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora la Selva SA 2018.



Fuente: elaboración propia

PRUEBA DE HIPÓTESIS DE INDEPENDENCIA ENTRE EL GRADO DE INSTRUCCIÓN (X) Y LA ACTITUD REACTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES (Y) EN LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA 2018

H₀ : La actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes es independiente del grado de instrucción en los trabajadores.

H₁: La actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes es dependiente del grado de instrucción del trabajador.

Nivel de significación: 0.05

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,366 ^a	6	,288
Razón de verosimilitud	7,222	6	,301
Asociación lineal por lineal	,033	1	,856
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,08.

En la prueba de hipótesis de independencia de las actitudes reactivas hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) con el grado de instrucción (x) en los trabajadores del área de envasado se observa un valor del estadístico CHI CUADRADO calculado igual a 7,366, así como un valor de la significancia asintótica igual 0.288, valor que al ser mayor al nivel de significancia utilizada (0.05) nos conduce a la decisión de no rechazar la hipótesis planteada por lo tanto se concluye que no existe suficiente evidencia estadística para decir la actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes depende de su grado de instrucción

4.1.2.6 DE LA RELACIÓN ENTRE LA ACTITUD REACTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES (Y) Y LOS GRUPOS DE EDAD (X) EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. 2018

En la tabla N°12 se presenta de manera conjunta la edad agrupada (X) y la actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en los trabajadores del área de envasado 2018, se observa que de 38 trabajadores que mostraron una actitud MUY FAVORABLE, dieciocho (18) pertenecen al grupo joven (20- 30 años), ocho (08) trabajadores el grupo MEDIANAMENTE JOVEN y doce al grupo ADULTO. De diecisiete (17) trabajadores que mostraron una actitud FAVORABLE, tres (03) son del grupo JOVEN, diez (10) al grupo MEDIANAMENTE JOVEN, y cuatro (04) al grupo

ADULTO. De veinticuatro (24) trabajadores que pertenecen al grupo joven, dieciocho (18) mostraron una actitud MUY FAVORABLE, tres (03) fueron FAVORABLE y tres (03) fueron NEUTRALES. De dieciocho (18) que pertenecen al grupo medianamente joven, ocho (08) mostraron una actitud MUY FAVORABLE y diez (10) fueron FAVORABLES. De dieciocho (18) que pertenecen al grupo adulto, doce (12) mostraron actitud MUY FAVORABLE y cuatro (07) mostraron actitud FAVORABLE.

De acuerdo a este cuadro de doble entrada se puede notar así mismo cierta inconsistencia en cuanto a sus frecuencias observadas versus las teóricas o frecuencias esperadas entre ambas variables categóricas que nos permite suponer la existencia de una relación de dependencia estadística significativa entre estas dos variables categóricas para el cual la prueba estadística no paramétrica de chi cuadrado lo corroborará mediante la prueba de hipótesis respectiva.

Así mismo es importante indicar que las frecuencias observadas son en su mayoría altas, lo cual nos indican su similitud en cuanto a las esperadas con frecuencias esperadas mayores a cinco lo cual según COCHRAN otorgan por lo tanto validez a la prueba estadística de chi cuadrado respectivamente.

TABLA N°12

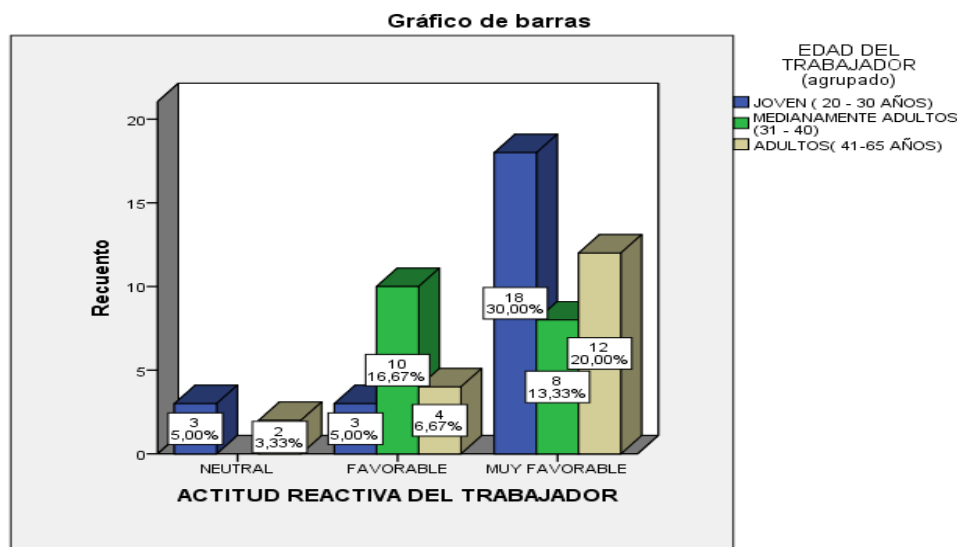
Grupos de Edad (X) y actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva -2018.

ACTITUD REACTIVA	EDAD DEL TRABAJADOR			Total
	JOVEN (20 - 30)	MEDIAN ANOS ADULTO S (31 - 40)	ADULTO S (41-65)	
NEUTRAL	3	0	2	5
FAVORABLE	3	10	4	17
MUY FAVORABLE	18	8	12	38
Total	24	18	18	60

Fuente: elaboración propia

GRÁFICO N° 12:

Gráfico de barras de grupos de edad (X) y la actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en los trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva- SA 2018.



Fuente: elaboración propia

PRUEBA DE HIPOTESIS DE LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA ENTRE LA ACTITUD REACTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES (Y) Y EL GRUPO ETARIO EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO 2018.

H0: La actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales es independiente de los grupos etarios.

H1: La actitud reactiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales es dependiente de los grupos etarios.

Nivel de significación: 0.05

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,797 ^a	4	,029
Razón de verosimilitud	11,848	4	,019
Asociación lineal por lineal	,166	1	,684
N de casos válidos	60		

a. 32casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,50.

En la prueba de hipótesis de independencia entre las actitudes reactivas hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) y los grupos etarios (Y) de los trabajadores del área de envasado se observa un valor del estadístico CHI CUADRADO calculado igual a 10.797, así como un valor de la significancia asintótica igual 0.029, valor que al ser menor al nivel de significancia utilizada (0.05) nos conduce a la decisión de rechazar la hipótesis planteada por lo tanto se concluye que existe suficiente evidencia estadística para decir que las actitudes reactivas hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales es dependiente de los grupos etarios.

4.1.2.7 DE LA RELACIÓN ENTRE LA ACTITUD AFECTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES (Y) Y EL GRADO DE INSTRUCCIÓN (X) EN LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A. 2018

En la tabla N°13 se observa que de veintitres (23) que mostraron una actitud MUY FAVORABLE ocho (08) fueron de instrucción SECUNDARIA COMPLETA, nueve (09) SUPERIOR COMPLETA y seis (06) SUPERIOR INCOMPLETA.. De veintidós (22) trabajadores que mostraron una actitud FAVORABLE diez (10) fueron de instrucción SECUNDARIA COMPLETA, cinco (05) fueron SUPERIOR COMPLETA y siete (07) SUPERIOR INCOMPLETA. De quince que fueron NEUTRAL, cuatro (04) fueron de SECUNDARIA COMPLETA, nueve (09) SUPERIOR COMPLETA y cinco (05) SUPERIOR INCOMPLETA. De la misma manera se puede observar que en todos los grados de instrucción prevalecieron las actitudes reactivas MUY FAVORABLE. Y FAVORABLES pero indistintamente en cada grado de instrucción del trabajador.

TABLA N°13

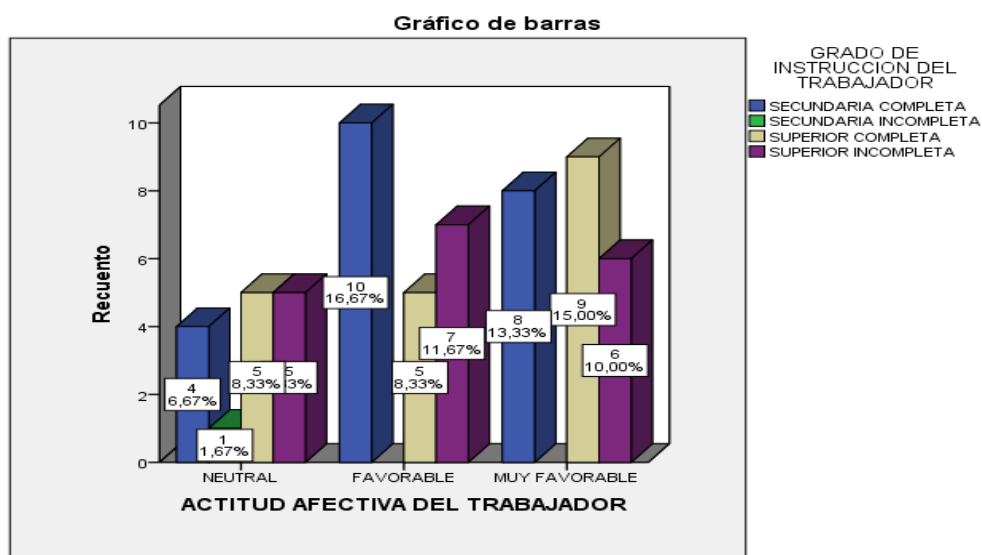
Grado de instrucción (X) y actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva- SA 2018.

ACTITUD AFECTIVA DEL TRABAJADOR Y GRADO DE INSTRUCCION DEL TRABAJADOR					
ACTITUD AFECTIVA	GRADO DE INSTRUCCION				Total
	SECUNDARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SUPERIOR COMPLETA	SUPERIOR INCOMPLETA	
NEUTRAL	4	1	5	5	15
FAVORABLE	10	0	5	7	22
MUY FAVORABLE	8	0	9	6	23
Total	22	1	19	18	60

Fuente: elaboración propia

GRÁFICO N° 13:

Gráfico de barras del grado de instrucción (X) y la actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en los trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora La Selva SA -2018



Fuente: elaboración propia

PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA DE LA ACTITUD AFECTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES (Y) Y EL GRADO DE INSTRUCCIÓN (X) EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA SA-2018

H0 : La actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales es independiente del grado de instrucción

H1 : La actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes es dependiente del grado de instrucción

Nivel de significación: 0.05

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,065 ^a	6	,536
Razón de verosimilitud	4,883	6	,559
Asociación lineal por lineal	,097	1	,755
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,25.

En la prueba de hipótesis de independencia entre la actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) y grado de instrucción (X) de los trabajadores del área de envasado se observa un valor del estadístico CHI CUADRADO calculado igual a 5,065, así como un valor de la significancia asintótica igual 0.536, valor que al ser mayor al nivel de significancia utilizada (0.05) nos conduce a la decisión de no rechazar la hipótesis planteada por lo tanto se concluye que no existe suficiente evidencia estadística para decir que la actitud afectiva hacia la prevención de accidentes es dependiente del grado de instrucción.

4.1.2.8 DE LA RELACIÓN ENTRE LA ACTITUD AFECTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES (Y) Y LOS GRUPOS DE EDAD (X) EN TRABAJADORES DEL ÁREA DE ENVASADO DE LA EMBOTELLADORA LA SELVA S.A 2018

En la tabla N°14 se presenta de manera conjunta la edad agrupada (X) y la actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en los trabajadores del área de envasado 2018, se observa que de 23 trabajadores que mostraron una actitud MUY FAVORABLE, doce (12) pertenecen al grupo joven (20- 30 años), siete (07) trabajadores al grupo MEDIANAMENTE JOVEN y cuatro al grupo ADULTO. De veintidós (22) trabajadores que mostraron una actitud FAVORABLE, once (11) son del grupo JOVEN, cinco (05) al grupo MEDIANAMENTE JOVEN, y seis (06) al grupo ADULTO. De quince (15) trabajadores que tuvieron una actitud NEUTRAL, uno (01) pertenece al grupo JOVEN, seis (06) al grupo MEDIANAMENTE JOVEN y ocho (08) al grupo ADULTO. De veinticuatro (24) trabajadores que pertenecen al grupo joven, doce (12) mostraron una actitud MUY FAVORABLE, once (11) fueron FAVORABLE y uno (01) fue NEUTRAL. De dieciocho (18) que pertenecen al grupo medianamente joven, siete (07) mostraron una actitud MUY FAVORABLE, cinco (06) fueron FAVORABLES y seis (06) fueron NEUTRALES. De dieciocho (18) que pertenecen al grupo adulto, cuatro (04) mostraron actitud MUY FAVORABLE, seis (06) FAVORABLE y ocho (08) mostraron actitud NEUTRAL.

TABLA N°14

Grupos de edad (X) y actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales (Y) en trabajadores del área de envasado de la embotelladora la Selva SA- 2018.

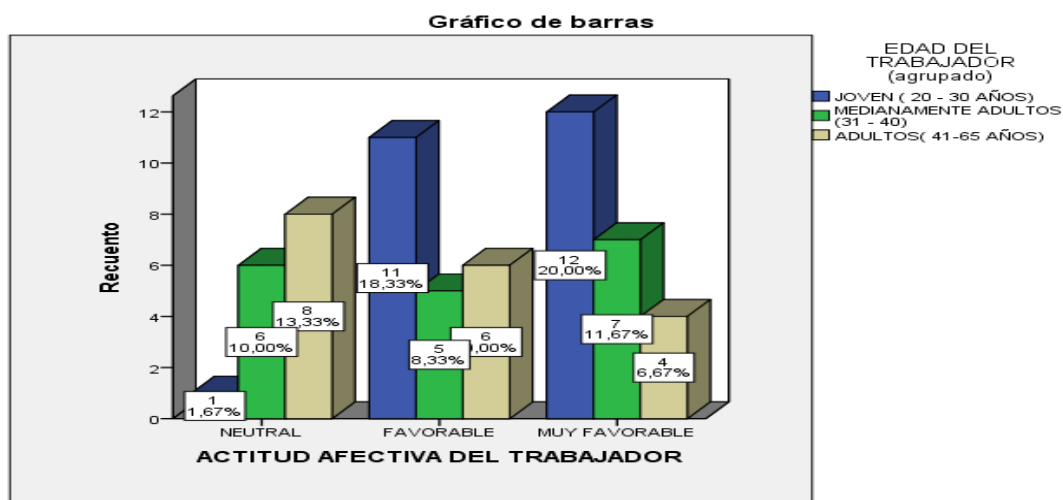
ACTITUD AFECTIVA	EDAD DEL TRABAJADOR			Total
	JOVEN (20 - 30)	MEDIO ADULTO S (31 - 40)	ADULTO S (41-65)	
NEUTRAL	1	6	8	15
FAVORABLE	11	5	6	22
MUY FAVORABLE	12	7	4	23
Total	24	18	18	60

Fuente: elaboración propia

En el gráfico N°14 se presenta el grafico de barras de las actitudes afectivas hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales y los Grupos etarios, observándose gráficamente la falta de consistencia entre ambas variables categóricas lo cual nos induce a pensar la falta de independencia entre ellas lo cual la prueba estadística no paramétrica lo corroborara.

GRÁFICO N° 14

Grupos de edad (X) y la actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes (Y) en trabajadores del área de envasado 2018.



PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA ENTRE EL GRUPO DE EDAD (X) Y LA ACTITUD AFECTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES (Y) EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO -2018 .

H0: La actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales es independiente de los grupos etáreos en los grupos etarios

H1: La actitud afectiva hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales es dependiente de los grupos etarios.

Nivel de significación: 0.05

	Pruebas de chi-cuadrado		
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,454 ^a	4	,033
Razón de verosimilitud	12,280	4	,015
Asociación lineal por lineal	7,781	1	,005
N de casos válidos	60		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,50.

En la prueba de hipótesis de la relación de la independencia entre actitudes afectivas (Y) y grupo etario (Y) se observa un valor del estadístico CHI CUADRADO calculado igual a 10,454, así como un valor de la significancia asintótica igual 0.033, valor que al ser menor al nivel de significancia utilizada (0.05) nos conduce a la decisión de rechazar la hipótesis planteada por lo tanto se concluye que existe suficiente evidencia estadística para decir que las actitudes afectivas hacia la prevención de accidentes es dependiente de los grupos etarios.

CAPITULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 DE LA ACTITUD GENERAL, COGNOSCITIVA, REACTIVA Y AFECTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN EL AREA DE ENVASADO S.A. - 2018.

De acuerdo al objetivo planteado en el presente trabajo de investigación, el cual fue identificar la actitud general y sus respectivos componentes hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en el área de envasado de la empresa Embotelladora La Selva en el año 2018, se utilizó como procedimiento estadístico univariado las tablas de frecuencia y gráficos de barra tridimensionales, cuyos resultados presentados en el capítulo anterior pasamos a discutir:

Podemos decir que la actitud general y en sus componentes cognoscitivo, reactivo y afectivo encontrados en la población objetivo es muy buena, toda vez que en cada uno de los casos predominaron las actitudes MUY FAVORABLE y FAVORABLE con 45.6.% y 48.1%, 61.7% y 30.0%, 63.3.% y 28.3.% y 38.3% y 36.7.5% respectivamente. Es importante indicar que la actitudes DESFAVORABLES y MUY DESFAVORABLES no se presentaron en ningunos de los componentes, más bien la actitud NEUTRAL se presentó pero en porcentajes bajos a excepción en la actitud AFECTIVA que llego al 25%. Estos resultados considerando grupo etario y grado de instrucción, nos estarían indicando, que ante la presencia de riesgos de accidentes e incidentes existentes en el área de envasado los valores, las conductas y las conciencias de dichos dichos trabajadores en favor de la prevención de riesgos es muy bueno.

Estos resultados se relacionan con lo obtenido por **Heinrich** (1995), quien estudio si existen diferencias significativas en las actitudes hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en 50 trabajadores en la empresa Z y P (México) utilizando como instrumento de medición la encuesta constituida por 30 ítem bajo la escala de Likert , llegando a la conclusión de que las actitudes hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales es MUY FAVORABLE siendo la moda o categoría que más se repitió Pero resaltan que en cuanto a los componentes reactivo y afectivo encontraron

diferencias con respecto a la ACTITUD NEUTRAL. Este resultado de actitudes entre la general con los componentes cognoscitivo, reactivo y afectivo encontradas en nuestro trabajo no concuerdan con los resultados obtenidos por **YARLEQUE**, (2004) quien tuvo como objetivo general de su investigación establecer si existen o no diferencias en las actitudes en jóvenes clasificados en función de región natural, lugar de residencia etc

Es importante indicar que nuestro trabajo se diferencia de los trabajos mencionados en el sentido de que la población y muestra con la que se trabajo estuvo constituida por dos criterios de inclusión: grado de instrucción y grupo etario, mas no procedencia, grado de estudio etc., es decir fue mucho más homogénea comparada con las de **YARLEQUE**.

5.2 DE LA RELACIÓN DE INDEPENDENCIA DE LAS ACTITUDES GENERAL, COGNOSCITIVA, REACTIVA Y AFECTIVA HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES (Y1) DE ACUERDO AL GRADO DE INSTRUCCIÓN (X1) Y GRUPO ETARIO (X2) DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA SA IQUITOS 2018

El segundo objetivo específico planteado en el presente trabajo de investigación fue identificar si existe relación de independencia en las actitudes general y sus componentes hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales de acuerdo al grado de instrucción y al grupo de edad en los trabajadores del área de envasado de la empresa Embotelladora La Selva en el año 2018, para el cual se utilizó como procedimiento estadístico bivariado las tablas de contingencia, y gráficos de barra bivariados en tres dimensiones, cuyos resultados presentados en el capítulo anterior pasamos a discutir:

De acuerdo a los resultados obtenidos podemos decir que en las actitudes general, cognoscitiva, reactiva y afectiva no hubo predominio de manera clara del grado de instrucción del trabajador, ya que dentro de cada grado de instrucción el comportamiento fue indistinto y esta se mantuvo en cada uno de los niveles de actitud.

En las actitudes general, cognoscitiva, reactiva y afectiva en los GRUPOS ETARIOS tampoco hubo cierto predominio y de manera constante

especialmente en las actitudes FAVORABLES y MUY FAVORABLES comparando los grupos etarios JOVEN, MEDIO ADULTO Y ADULTO. Resultado que llama la atención toda vez que se trata de grupos etarios distintos que se caracterizan por su mayor o menor experiencia, madurez y responsabilidad en prevención de accidentes e incidentes laborales

Estos resultados obtenidos y tomando en cuenta lo mencionado por **FREDMANN, CARLSMITH Y SEARS (1980)** quien luego de definir o conceptualizar a las actitudes como una colección de cogniciones, creencias, opiniones y hechos y concluir que las actitudes en general son predisposiciones de un sujeto o persona para aceptar o rechazar un determinado objeto o fenómeno, podemos decir que en el presente trabajo de investigación y en relación al segundo objetivo específico planteado, que en el área de envasado de la empresa en mención existe una gran predisposición de sus trabajadores en contribuir a disminuir las principales causas que originan los accidentes e incidentes laborales.

YARLEQUE (2004) encontró resultados diferentes en su trabajo de investigación ya que al evaluar el sexo del trabajador, el género FEMENINO reveló poseer actitudes más favorables que los MASCULINOS, asimismo en el componente COGNOSCITIVO y AFECTIVO pero no se diferencia en el componente REACTIVO.

5.3 DE LA PRUEBA ESTADÍSTICA DE LA INDEPENDENCIA ENTRE EL GRADO DE INSTRUCCIÓN Y EL GRUPO DE EDAD CON LAS ACTITUDES HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO - 2018

Con la finalidad de determinar si el grado de instrucción y el grupo etario puede ser utilizado como variable predictor de la actitud o predisposición hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales se procedió a realizar la prueba de hipótesis de la proporción entre dichas variables, se utilizó la prueba estadística no paramétrica de CHI CUADRADO, a un nivel máximo de significación o error tipo I de 0.05, obteniéndose resultados de independencia entre las variables **grupo de edad** con la actitud general mas no con el grado

de instrucción del trabajador . Para la actitud cognoscitiva se encontró relación de dependencia con el **grado de instrucción y el grupo de edad** Para la actitud reactiva y afectiva se encontró relación de independencia con el **grado de instrucción** más no con el grupo etario. Estos resultados nos inducen a pensar que el grado de instrucción influye en la actitud general y cognoscitiva del trabajador y el grupo etario influye también en la actitud cognoscitiva y afectiva del trabajador y pueden ser utilizados como variables predictoras. Este resultado podría atribuirse en promedio a la falta de consistencia significativa en las actitudes hacia la prevención de accidentes e incidentes en los trabajadores. .

De manera práctica, consideramos que para poder fortalecer la consistencia en las actitudes hacia la conservación ambiental en dichos trabajadores de acuerdo al grado de instrucción o grupos de edad, es necesario proseguir concentrando los esfuerzos en toda la población a fin de que la proporción de trabajadores con actitudes NEUTRALES disminuyan mucho más.

CAPÍTULO VI: PROPUESTA.

Tomando en cuenta la importancia de que los trabajadores en general cuenten con actitudes favorables o muy favorables hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en el área de envasado de la empresa embotelladora La Selva SA Iquitos y con la información relevante obtenido en el presente trabajo sobre las actitudes general, cognoscitiva, reactiva y afectiva hacia la prevención de riesgo de accidentes e incidentes laborales, se pretende contribuir a generar o despertar conciencia sobre la necesidad de prevenir accidentes e incidentes en las empresas, fortaleciendo dichas actitudes, de tal manera que puedan realizar de manera efectiva sus actividades previniendo cualquier acontecimiento inesperado que interrumpa o interfiera el desarrollo normal del mismo que pueda traer consecuencias, tales como, lesiones funcionales o corporales permanentes o temporales, inmediatas o posteriores, o la muerte

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES

1. El 48.3% de los trabajadores mostraron una ACTITUD GENERAL FAVORABLE hacia la prevención de accidentes e incidentes siendo la predominante en comparación con la actitud MUY FAVORABLE que obtuvo un 45% respectivamente.
2. El 61.7% de los trabajadores mostraron una ACTITUD COGNOSCITIVA MUY FAVORABLE hacia la prevención de accidentes e incidentes en comparación con la FAVORABLE que fue de 30.0%.
3. El 63.3% de los trabajadores mostraron una ACTITUD REACTIVA MUY FAVORABLE hacia la prevención de accidentes e incidentes en comparación con la FAVORABLE que fue de 28.3% .
4. El 38.3.3 % de los trabajadores mostraron una ACTITUD AFECTIVA muy FAVORABLE hacia la prevención de accidentes e incidentes, y FAVORABLE fue de 36.7%.
5. De acuerdo a la prueba no paramétrica de CHI CUADRADO se concluye que existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud general y el grado de instrucción más no con el grupo etario en los trabajadores del área de envasado.
6. Existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre la actitud cognoscitiva con el grado de instrucción y el grupo etario de los trabajadores del área de envasado, a un nivel de error tipo I del 0.05.
7. Existe relación de dependencia estadísticamente significativa entre el grupo etario con la actitud reactiva y afectiva en los trabajadores del área de envasado de la empresa Embotelladora la Selva SA - 2018

CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES

Tomando en consideración, las actitudes hacia la prevención de accidentes e incidentes laborales en sus componentes cognoscitivos, reactivos y afectivos en los trabajadores del área de envasado de la empresa Embotelladora La Selva en el año 2018, se recomienda:

1. Mantener o fortalecer las actitudes favorables y muy favorables hacia la prevención de accidentes e incidentes, capacitando y asistiendo permanentemente al personal que labora en el área de envasado con los medios e instrumentos necesarios a fin de que estos puedan desarrollar su importante labor de prevención de accidentes e incidentes.
2. A pesar que la empresa embotelladora La Selva posee políticas corporativas consistentes en materia de seguridad y prevención, sin embargo, hay categorías actitudinales como la NEUTRAL que necesitan un reforzamiento para alcanzar estándares superiores (meta de cero accidentes).
3. Se hace necesario preparar un programa personalizado de prevención con reforzamiento de estas conductas a fin de lograr el objetivo de cero accidentes y un mayor involucramiento en la seguridad. De esta manera, la empresa Embotelladora La Selva tendrá la certeza de lo que acontece en áreas de riesgos como el área de envasado que necesitan especial atención
4. Es necesario también realizar investigaciones o estudios alternativos de la actitud, tal como el enfoque expectativa – valor en el entorno de la seguridad y así lograr un instrumento de medición más completo.
5. Establecer un plan de acción correctiva para el refuerzo, monitoreo y seguimiento de las actitudes de los trabajadores del área de envasado.

CAPÍTULO IX: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Allport, G. W. (1968) the historical background of modern social psychology. In G. Lindzey and E. Aronson (eds), Handbook of Social Psychology (vol. 1), 2nd edn, Reading, Mass.: Addison Wesley.

Faverge, J. (1990). Psicopsicología de los accidentes industriales. México: Trillas.

Heinrich, W. (1995). Prevención de accidentes industriales. México: Limusa

Hernández, A. (1999). Factores de accidentabilidad laboral en accidentes reportados por las empresas contratista de la C.O.L. Trabajo especial de Grado. Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo. Maracaibo.

Morales, J., Huici, Carmen. (1990). Psicología Social. México: Limusa.

Máyela Soto & Eddy Mogollón Actitud hacia la prevención de accidentes laborales de los trabajadores de una empresa de construcción metalmecánica”

Navarro, R; (2004) “La organización de la prevención de riesgos laborales en la empresa

Oficina Internacional del Trabajo. (2002). Registro y notificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Conferencia Internacional del Trabajo 90ª reunión. Informe V

Rosenberg, M. J y Hovland, C. I. (1960), Cognitive, affective, and behavioral components of attitudes, In C. I. Hovland and M. J. Rosenberg (eds), Attitude Organization and Change, New Haven: Yale University Press

Reber, R. A., Wallin, J. A., y Chhokar, J. (1894). Reducing industrial accidents: A behavior experiment. Employee Relations, 23, 119-124

Schifter, D. B., y Ajzen, I. (1985). Intention, perceived control, and weight loss: An application of the theory of planned behavior, *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, pp. 843-831.

Sabino, G. (1995). *Metodología de la Investigación*. Buenos Aires: El Cid.

SOITSHA. (2001). *Manual de la Sociedad de Ingenieros y Técnicos de seguridad, Higiene y Ambiente*. Venezuela.

Villegas, J (1999). *Psicología Social*. México: Trillas.

Gonzales, M. (2018). *Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto ciudad nueva fuera Bamba*.

Armengou L, López E. (2006) *Percepción del riesgo, actitudes y conducta segura de los agentes implicados en los accidentes laborales*. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 28, pág. 42.

Anaya, J. y Vigil, H. (2018). *Análisis de la implementación de la Ley 29783 de Salud y Seguridad en el Trabajo en tres empresas constructoras en la ciudad de Chiclayo 2014 – 2015*.

Sánchez C, Toledo G. (2013). *Análisis y Evaluación de la Siniestrabilidad Laboral en las empresas del Sector Construcción*.

Espinoza M, Fernandez S. (2003). *“Acto Inseguro y Motivación (Teoría de David McClelland)”*. Venezuela.

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783 y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2012-TR.

ANEXOS

ANEXO N° 01: Instrumento de Recolección de datos

“CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ACTITUD HACIA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA .IQUITOS. 2018

I.- PRESENTACIÓN

El objetivo de este cuestionario es conocer la actitud hacia la prevención de accidentes e incidentes de los trabajadores del área de envasado de la empresa embotelladora la selva .Iquitos 2018 . Es decir percepciones o acciones que compartiría o haría en cuanto a la prevención de accidentes e incidentes laborales. Se le informa que sus datos personales son confidenciales. Se le agradece valiosa colaboración.

II.- INSTRUCCIONES.

Lea detenidamente las afirmaciones que a continuación le plantea ambos y marque la alternativa que Ud. Considera que comparte.

III.- CONTENIDO

Datos Personales :.....

Edad :

Grado de instrucción:.....

CUESTIONARIO

1. No es responsabilidad de la empresa motivar a sus trabajadores para que trabajen cumpliendo las normas de seguridad en el trabajo.
 - 1.- Muy de acuerdo
 - 2.- De acuerdo
 - 3.- Neutral
 - 4.-En desacuerdo
 - 5.-Muy en desacuerdo
2. En la vida siempre ha existido accidentes laborales y es inútil tratar de evitarlos en la empresa.
 - 1.- Muy de acuerdo
 - 2.- De acuerdo
 - 3.-Neutral
 - 4.-En desacuerdo
 - 5.- Muy en desacuerdo

3. Los años de experiencia , la destreza y la confianza de un trabajador son suficientes para evitar accidentes sin necesidad de aplicar protección o seguridad
 - 1.-Muy de acuerdo
 - 2.- De acuerdo
 - 3.- Neutral
 - 4.-En desacuerdo
 - 5.-Muy en desacuerdo

4. No es necesario aplicar actividades de prevención de riesgos de accidentes e incidentes laborales en la empresa.
 - 1.- Muy de acuerdo
 - 2.- De acuerdo
 - 3.- Neutral
 - 4.-En desacuerdo
 - 5.-Muy en desacuerdo

5. La seguridad en la prevención de riesgos laborales en el área donde trabajo es menos importante que el factor económico.
 - 1.-Totalmente de acuerdo
 - 2.- De acuerdo.
 - 3.-Neutral
 - 4.-En desacuerdo
 - 5.-Muy en desacuerdo.

6. La causa de los accidentes e incidentes laborales producidos en el área donde trabajo están en los defectos de fabricación de las maquinas.
 - 1.-Muy de acuerdo
 - 2.-De acuerdo
 - 3.-Neutral
 - 4.-En desacuerdo
 - 5.-Muy en desacuerdo

7. Las normas de prevención de accidentes laborales por parte de la empresa no son efectivas por tanto no garantizan su efectividad.
 - 1.- Muy de acuerdo
 - 2.- De acuerdo
 - 3.- Neutral
 - 4.- En desacuerdo
 - 5.-Muy en desacuerdo

8. La falta de prevención de accidentes laborales por parte de la empresa o del trabajador debe castigarse con el despido o con la carcel.
 - 1.-Muy de acuerdo
 - 2.- De acuerdo
 - 3.- Neutral

- 4.- En desacuerdo
- 5.- Muy en desacuerdo

9. Si observo que un compañero de trabajo podría sufrir un accidente no me encuentro en la obligación de alertarlo.

- 1.- Muy de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- Neutral
- 4.- En desacuerdo
- 5.-Muy en desacuerdo

10. En el área de envasado no es necesario usar protectores contra accidentes laborales por que la empresa cubre con todos los gastos del accidente

- 1.- Muy de acuerdo
- 2.- De acuerdo
- 3.- Neutral
- 4.- En desacuerdo
- 5.- Muy en desacuerdo

MUCHAS GRACIAS

ANEXO N° 02: Fotos



Foto 01. Explicación para el Desarrollo del cuestionario



Foto 02. Entrega de material para el llenado del cuestionario



Foto 03. Desarrollo del cuestionario por parte de los trabajadores



ANEXO N° 03

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CONSTANCIA

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

“CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ACTITUD HACIA LA PREVENCION DE ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN EL PERSONAL DEL AREA DE ENVASADO DE LA EMPRESA EMBOTELLADORA LA SELVA SA. IQUITOS – 2018”

El suscrito hace constar, que el instrumento precitado en el título, responde a las necesidades de investigación de los indicadores: General, Cognoscitivo, Reactivo y Afectivo.

Por tanto, se valida las afirmaciones en la Escala de Likert.

Iquitos, 27 de Noviembre de 2018



Lic: Johnny J. Estrada Saenz
PSICOLOGO
C.P. P. 20646