



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**  
**Facultad de Ingeniería Agraria, Industrias Alimentarias y Ambiental**  
**Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental**

**Salud laboral y clima de seguridad de los empleados de la Empresa Grupo Carensy  
Perú SAC – Lima 2024**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Ingeniero Ambiental**

**Autores**

**Diana Xiomara Giraldo Aldave**

**Leishner Junior Dextre Tapia**

**Asesor**

**Dr. Fredesvindo Fernandez Herrera**



FREDESVINDO FERNANDEZ HERRERA  
INGENIERO EN INDUSTRIAS ALIMENTARIAS  
Reg. CIP N° 100045

**Huacho – Perú**

**2026**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

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

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE INGENIERÍA AGRARIA, INDUSTRIAS ALIMENTARIAS Y AMBIENTAL  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA AMBIENTAL

### INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DE LOS AUTORES:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Leishner Junior Dextre Tapia	71125857	19/02/2026
Diana Xiomara Giraldo Aldave	75344088	19/02/2026
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Fredesvindo Fernandez Herrera	40588728	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2973-7973">https://orcid.org/0000-0003-2973-7973</a>
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS - PREGRADO		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
María del Rosario Grados Olivera	15736587	<a href="https://orcid.org/0000-0002-3004-0252">https://orcid.org/0000-0002-3004-0252</a>
Hellen Yahaira Huertas Pomasoncco	46741141	<a href="https://orcid.org/0000-0002-4204-7320">https://orcid.org/0000-0002-4204-7320</a>
Tania Ivette Mendez Izquierdo	46925087	<a href="https://orcid.org/0000-0002-2473-4610">https://orcid.org/0000-0002-2473-4610</a>

# 2026-003757 Giraldo Aldave Diana Xiomara 2026-0...

## Salud laboral y clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Carensy Perú SAC – Lima 2024

- UI-FIAIAYA PREGRADO 2026
- Unidad de Investigación FIAIAYA-2026
- Facultad de Ingeniería Agrarias, Industrias Alimentarias y Ambiental

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::1:3524533367

Fecha de entrega

1 abr 2026, 10:22 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

1 abr 2026, 10:36 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

BORRADOR\_DE\_TESIS\_DEXTRE\_DIANA\_Y\_GIRALDO.pdf

Tamaño del archivo

2.2 MB

83 páginas

18.822 palabras

107.044 caracteres



Página 2 de 90 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid:::1:3524533367

## 19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 7% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## **DEDICATORIA**

Expreso mi gratitud a mis padres por su respaldo constante, el cual ha sido fundamental para la concreción de este proyecto.

*Diana Xiomara Giraldo Aldave*

A mis padres y familia, les agradezco profundamente por acompañarme con su apoyo incondicional y permitirme concretar este proyecto.

*Leishner Junior Dextre Tapia*

# AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a los docentes de la Escuela de Ingeniería Ambiental por su enseñanza y motivación, así como a mi asesor, Ing. Fredesvindo Fernández Fernández, por la guía y consejos brindados durante el desarrollo de mi investigación. Finalmente extendo mi gratitud a la empresa Grupo Caresny SAC y a sus trabajadores por el tiempo que me dedicaron.

*Diana Xiomara Giraldo Aldave*

Mi reconocimiento especial a los docentes de la Escuela de Ingeniería Ambiental, cuya enseñanza y motivación fueron de gran importancia, y al Ing. Fredesvindo Fernández Fernández, mi asesor, por la orientación y consejos recibidos en el transcurso de esta investigación. Asimismo, agradezco a la empresa Grupo Caresny SAC y a todo su personal por el tiempo brindado.

*Leishner Junior Dextre Tapia*

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>3</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>10</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>13</b>
1.1. Descripción de la realidad problematica .....	13
1.2. Formulación del problema .....	15
1.2.1. Problema general .....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación .....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos .....	16
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.5. Delimitaciones del estudio .....	18
1.6. Viabilidad del estudio .....	19
<b>CAPITULO II. MARCO TEORICO</b> .....	<b>20</b>
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Investigaciones internacionales.....	20
2.1.2. Investigaciones nacionales.....	21
2.2. Bases teóricas .....	23
2.3. Bases filosóficas.....	30
2.4. Definición de terminos básicos .....	33
2.5. Hipótesis de investigación.....	34
2.5.1. Hipótesis general.....	34
2.5.2. Hipótesis específicas.....	34

2.6. Operacionalización de las variables .....	34
<b>CAPITULO III. METODOLOGÍA .....</b>	<b>37</b>
3.1. Diseño metodológico.....	37
3.2. Población y muestra .....	37
3.2.1. Poblacion.....	37
3.2.2. Muestra .....	37
3.3. Técnicas de recolección de datos .....	38
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información.....	39
<b>CAPITULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>40</b>
4.1. Análisis de resultados.....	40
<b>CAPITULO V. DISCUSION .....</b>	<b>60</b>
5.1. Discusion de resultados.....	60
<b>CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>66</b>
6.1. Conclusiones .....	66
6.2. Recomendaciones.....	67
<b>CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>68</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>73</b>
Anexo 01: Matriz de consistencia .....	74
Anexo 02: Cuestionario.....	75
Anexo 03: Validación de cuestionario por juicio de experto 1 .....	78
Anexo 04: Validación de cuestionario por juicio de experto 2.....	79
Anexo 05: Validación de cuestionario por juicio de experto 3 .....	80
Anexo 06: Panel fotográfico .....	81

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro de operacionalización.....	36
Tabla 2: ¿Con qué frecuencia recurren a la higiene teórica para obtener información sobre algún contaminante? .....	40
Tabla 3: ¿Con qué frecuencia emplean la higiene analítica para conocer la presencia de algún contaminante? .....	41
Tabla 4: ¿Con qué frecuencia utilizan la higiene de campo para identificar los riesgos para la salud a los que podrían estar expuestos? .....	42
Tabla 5: ¿Con qué frecuencia aplican la higiene operativa para minimizar el nivel de contaminación presente en el entorno laboral? .....	43
Tabla 6: ¿Con qué frecuencia han identificado riesgos físicos en su entorno laboral?.....	44
Tabla 7: ¿Con qué frecuencia han estado expuestos a riesgos químicos, biológicos y psicosociales en su lugar de trabajo? .....	45
Tabla 8: ¿Con qué frecuencia se han visto expuestos a riesgos ergonómicos, ambientales y mecánicos en su actividad laboral? .....	46
Tabla 9: ¿Con qué frecuencia se les practican evaluaciones pre-ocupacionales a los nuevos empleados?.....	47
Tabla 10: ¿Con qué frecuencia la empresa les realiza evaluaciones médicos periódicos? ...	48
Tabla 11: ¿Con qué frecuencia la empresa solicita que se realicen evaluaciones especiales y de retiro después de una ausencia? .....	49
Tabla 12: ¿Con qué frecuencia han sentido que un accidente ocurrió por mala suerte, es decir, por una actitud fatalista?.....	50
Tabla 13: ¿Con qué frecuencia utilizan su experiencia laboral para prevenir accidentes, es decir, aplican la cultura del oficio?.....	51
Tabla 14: ¿Con qué frecuencia la empresa se encarga de la gestión de seguridad, es decir, emplea la cultura integrada? .....	52

Tabla 15: ¿Con qué frecuencia siguen la cultura normativa, es decir, respetan las normas establecidas por la gerencia para prevenir accidentes? .....	53
Tabla 16: ¿Con qué frecuencia consideran que el peligro percibido en su trabajo es aceptable?.....	54
Tabla 17: ¿Con qué frecuencia consideran que el peligro percibido en su trabajo no es aceptable?.....	55
Tabla 18. Correlación entre la salud laboral y el clima de seguridad .....	56
Tabla 19. Correlación entre la higiene industrial y el clima de seguridad .....	57
Tabla 20. Correlación entre la seguridad industrial y el clima de seguridad .....	58
Tabla 21. Correlación entre la medicina del trabajo y el clima de seguridad .....	59

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Ubicación del distrito de Puente Piedra .....	19
Figura 2: Recurren a la higiene teórica para obtener información sobre algún contaminante .....	40
Figura 3: Emplean la higiene analítica para conocer la presencia de algún contaminante ...	41
Figura 4: Utilizan la higiene de campo para identificar los riesgos para la salud.....	42
Figura 5: Aplican la higiene operativa para minimizar el nivel de contaminación.....	43
Figura 6: Identificado riesgos físicos en su entorno laboral .....	44
Figura 7: Expuestos a riesgos químicos, biológicos y psicosociales .....	45
Figura 8: Expuestos a riesgos ergonómicos, ambientales y mecánicos .....	46
Figura 9: Practican evaluaciones pre-ocupacionales a los nuevos empleados.....	47
Figura 10: Evaluaciones médicos periódicos.....	48
Figura 11: Realicen evaluaciones especiales y de retiro despues de una ausencia .....	49
Figura 12: Accidente ocurrió por mala suerte, es decir, por una actitud fatalista.....	50
Figura 13: Utilizan su experiencia laboral para prevenir accidentes .....	51

Figura 14: La empresa se encarga de la gestión de seguridad .....	52
Figura 15: Respetan las normas establecidas por la gerencia para prevenir accidentes .....	53
Figura 16: El peligro percibido en su trabajo es aceptable .....	54
Figura 17: El peligro percibido en su trabajo no es aceptable .....	55

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la salud laboral y su relación con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC. **Metodología:** La investigación es descriptivo-correlacional, de enfoque mixto, método inductivo y diseño no experimental. Busca identificar las condiciones de salud laboral y el clima de seguridad, así como analizar la relación entre enfermedades, condiciones de trabajo, percepciones de riesgo y conductas. Para ello se emplearán encuestas, entrevistas y análisis estadístico. **Resultados:** Más del 60% manifestó aplicar con frecuencia la higiene teórica, analítica, de campo y operativa, lo que refleja un uso constante de prácticas preventivas. El 78,2% señaló que recibe evaluaciones médicas periódicas y el 65,7% indicó que se realizan evaluaciones especiales tras ausencias, mostrando un adecuado control de la salud laboral. En cuanto a la cultura organizacional, el 75,1% afirmó respetar siempre o casi siempre las normas de seguridad, y el 68,9% percibe que la empresa gestiona activamente la seguridad mediante una cultura integrada. Sin embargo, también se observa que un 56,3% “nunca” o “casi nunca” ha identificado riesgos físicos, y que un 46,9% tiende a aceptar el peligro como parte de su labor, lo que evidencia la necesidad de reforzar la capacitación, la concientización y la vigilancia preventiva. **Conclusiones:** En Grupo Caresny Perú SAC se evidencia un clima de seguridad positivo, con cumplimiento frecuente de evaluaciones médicas y normas internas, aunque aún un sector de trabajadores no percibe uniformidad en su aplicación, lo que resalta la necesidad de fortalecer la cultura preventiva y la participación activa para consolidar un entorno laboral más seguro.

**Palabras claves:** Salud laboral, clima de seguridad, riesgos, prácticas preventivas.

## ABSTRACT

**Objective:** Analyze the health of workers as it relates to staff safety at Grupo Caresny Perú SAC. **Methodology:** The research is descriptive-correlational, with a mixed approach, inductive method, an style that is not exploratory. This aims to decide occupational health conditions and the safety climate, as well as to analyze the relationship between diseases, working conditions, risk perceptions, and behaviors. To this end, surveys, interviews, and statistical analysis will be used. **Results:** More than 60% said they frequently apply theoretical, analytical, field, and operational hygiene, reflecting consistent use of preventive practices. 78.2% said they receive regular medical evaluations and 65.7% said that special evaluations are carried out after absences, showing adequate control of occupational health. In terms of organizational culture, 75.1% said they always or almost always respect safety rules, and 68.9% perceive that the company actively manages safety through an integrated culture. However, it was also observed that 56.3% “never” or “almost never” identified physical risks, and 46.9% tended to accept danger as part of their work, highlighting the need to strengthen training, awareness, and preventive monitoring. **Conclusions:** At Grupo Caresny Perú SAC, there is a positive safety climate, with frequent compliance with medical evaluations and internal regulations, although some workers still do not perceive uniformity in their application, which highlights the need to strengthen the preventive culture and active participation in order to consolidate a safer working environment.

**Keywords:** Occupational health, safety climate, risks, preventive practices.

## INTRODUCCIÓN

La salud laboral y el clima de seguridad representan factores clave para preservar la integridad de los trabajadores y alcanzar un equilibrio entre el bienestar humano y los objetivos organizacionales. Dentro de un contexto empresarial cada vez más competitivo y exigente, las organizaciones apuestan por un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) que minimice en su mayoría riesgos y accidentes, pero que además busque formar una cultura preventiva consolidada. Estos sistemas, además de garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, se transforman en un aspecto fundamental para preservar la fuerza de trabajo, hacer continuar los procesos de la organización y, por último, fortalecer la reputación institucional (Muñoz Malo, 2024).

De la misma forma, diversos estudios han demostrado que un clima de seguridad adecuado influye considerablemente en la dedicación, la productividad y el ímpetu del personal, impulsando un estilo de trabajo saludable, tanto físicamente como psicológicamente. Este vínculo existente entre seguridad y rendimiento pone de manifiesto que invertir en salud laboral resulta importante, ya que no debe asumirse como un gasto sino como una inversión que permite aumentar el bienestar del personal, disminuir la rotación de personal y aumentar la efectividad organizacional. Así, las empresas que se centran en estos aspectos no solo conseguían realizar una gestión legal adecuada, sino que también alcanzaban un desarrollo sostenible y competitivo en el entorno de negocios (Canaza Nina & Muñoz Jordán, 2023).

Dentro del ámbito del saneamiento ambiental en el que trabaja la empresa Grupo Caresny Perú SAC las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral hacen que estos riesgos aumenten por la permanencia continuada a la exposición de agentes químicos, biológicos y también de las propias exigencias físicas en la higiene y limpieza de la construcción y en este sentido exigen una fuerte conducta de control de los procedimientos y las formas de uso, del bienestar y de la protección, puesto que cualquier omisión podría repercutir gravemente tanto en la salud de los trabajadores como en la calidad de los prestaciones que ofrecen. Por tanto, en este contexto la identificación de los factores de riesgo y la aplicación de los protocolos de prevención son factores importantes y primordiales que

aseguran que el ejercicio de la actividad pueda continuar y también para garantizar la protección del capital humano (Ramírez & Suárez, 2023).

Dentro de este marco, el estudio de la salud en el trabajo y el diagnóstico de la percepción del clima de seguridad cumplen un papel estratégico al dar paso para poder identificar distancias en la aplicación de medidas preventivas, evaluar la efectividad de las medidas internas y consolidar la cultura organizacional en seguridad. Los elementos descritos no solo contribuyen a disminuir la accidentalidad y el riesgo de enfermedades laborales, sino que, además, refuerzan la adhesión de las personas trabajadoras de la empresa la cual permite contar con un lugar de trabajo más seguro y eficiente. En consecuencia, se sientan las bases para un desarrollo sostenible de la empresa, en la que se integran el cuidado del personal en el tiempo y la mejora continua de sus procesos operativos (Alva & Ignacio, 2024).

La presente investigación, realizada en el ámbito de la ciudad de Lima durante el año 2024, con la finalidad de contribuir al saber académico y práctico sobre la protección y bienestar en el trabajo, tomando como objeto de estudio el contexto de la empresa del Grupo Caresny Perú SAC, buscó a partir de este estudio reconocer las problemáticas o riesgos que pudieron haber estado expuestos los colaboradores, constatando la efectividad de las políticas y medidas correctivas. Con ello, se pretendió aportar información pertinente al mejoramiento de los hábitos de trabajo a la compañía y vías para establecer un referente en otras organizaciones del sector (Rivas Díaz, 2023).

Tal y como también se encuentra especificado, el estudio pretendió dar a entender que un ambiente de trabajo saludable y seguro no sólo implicaba la reducción de accidentes y de enfermedades profesionales, sino que además constituía un aspecto fundamental para incrementar la motivación, el desempeño y la satisfacción del trabajo en el sector laboral. El establecimiento de un ambiente favorable de protección reforzó el compromiso de los trabajadores con la organización, mejoró la eficiencia en los procesos y contribuyó al logro de metas empresariales de manera sostenible. En este sentido, se buscó resaltar cómo la inversión en salud y seguridad ocupacional no solo generaba beneficios internos, sino que también aportaba al bienestar social y al desarrollo económico del entorno en el que la empresa operaba (Altamiza Rojas, 2024).

# CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, muchas organizaciones a nivel mundial enfrentan el desafío de mantener elevados estándares en salud ocupacional y seguridad laboral. A pesar de las normativas nacionales e internacionales que regulan las condiciones laborales y buscan garantizar el bienestar de los empleados, aún persisten problemas en diversas empresas relacionados con la falta de conciencia sobre la importancia de estos factores. Esta desconexión puede dar lugar a ambientes laborales inseguros o inadecuados para la salud de los trabajadores (Jaafar & Ahmad 2025).

En la región de Latinoamérica, son varias las empresas que pretenden sostener un ambiente laboral en salud y seguridad a pesar de las regulaciones y leyes nacionales e internacionales que están enlazadas a proteger a los trabajadores y a la salud y seguridad laboral, siendo muy frecuente que el problema se pueda encontrar en que por lo general no se encuentra adecuada la concienciación en la empresa respecto a la importancia de implantar las medidas, lo que puede llevar a que los trabajadores puedan devanarse las seseras soportando en sus espaldas unas condiciones de trabajo que no preservan su bienestar (Saldaña, 2024).

En el Perú, las empresas aún continúan lidiando con los problemas de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. A pesar de que las regulaciones nacionales están presentes y las empresas, en su mayoría, han implementado políticas de seguridad, muchos problemas chocan entre sí, uno de ellos reside en la falta de percepción de la importancia de las reglas, lo que se traduce en un entorno de trabajo inseguro y que puede conllevar a afectar la salud de los trabajadores, su motivación y rendimiento (Castro Ramos, 2024).

En la ciudad de Lima, los casos como los del Grupo Caresny Perú SAC presenta una problemática vinculada a la valoración que tienen los trabajadores respecto a las condiciones de salud y protección, así como al lugar de trabajo. Aun cuando la organización ha llevado a cabo la implementación de políticas de seguridad, no todos los trabajadores asimilan el mismo significado, ni están completamente convencidos de su eficacia. Una de las consecuencias de esta falta de seguridad es la creación de un clima de inseguridad, lo que

podría afectar, no únicamente a la comodidad de los trabajadores, en un sentido tanto físico como psicológico, sino que también podría verse terjado el comportamiento y el compromiso que tienen en cuanto a la organización (Meneses-La-Riva et al., 2023).

La corporación Caresny Perú SAC, que se dedica a actividades del saneamiento ambiental y opera en Lima, ofrece servicios de limpieza y desinfección de altos estándares de calidad, centrados en el tratamiento del medioambiente y la reducción de riesgos. Sus labores se centran mayormente hacia la industria de la edificación, lo que supone un compromiso tanto corporal como cognitivo considerable de los trabajadores. Los accidentes en este tipo de sectores suelen estar vinculados al desconocimiento de los riesgos asociados con el uso inapropiado de desinfectantes, la falta de cumplimiento de los protocolos de seguridad y, en algunos casos, la distracción durante las tareas laborales. Estos incidentes, que generalmente ocurren en el nivel operativo, pueden resultar en consecuencias graves e incluso fatales. La aparición de eventos accidentales impacta directamente la solidez de la organización, en consecuencia garantizar el cumplimiento de estrictos estándares de seguridad es fundamental para proteger a los empleados (Ormeño & Layme, 2023).

La estrategia de este proyecto se centró en mejorar la protección y la seguridad del entorno natural, teniendo en cuenta que la persona era crucial para cualquier avance de la organización. Fue esencial identificar los accidentes y tomar medidas preventivas para evitarlos. En este sentido, el objetivo de este estudio fue abordar la cuestión a través de la puesta en marcha de una plataforma de administración que se ocupara del bienestar y la protección laboral, con el fin de mejorar el bienestar profesional, evitar accidentes e incidentes y también dolencias en el trabajo, además de reducir el perjuicio a la comunidad, la edificación y el entorno natural (Juchasara & Huiraccocha, 2024).

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo la salud laboral se relaciona con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cómo la higiene industrial se relaciona con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024?

¿Cómo la seguridad industrial se relaciona con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024?

¿Cómo la medicina del trabajo se relaciona con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la salud laboral y su relación con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la higiene industrial y su relación con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

Determinar la seguridad industrial y su relación con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

Determinar la medicina del trabajo y su relación con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

## **1.4. Justificación de la investigación**

### **Metodológico**

Esta investigación radicó en el análisis sistemático de los peligros en el trabajo y de la valoración del ambiente de sanidad y protección en el trabajo dentro de la empresa Grupo Caresny Perú SAC. A través de la implementación de un mecanismo para la administración del bienestar y la protección laboral (SG-SST), se buscó identificar y mitigar los peligros asociados con las labores de remoción y aseo en el sector de la construcción, que frecuentemente podían causar accidentes graves. Para tal fin, se emplearon herramientas de diagnóstico como encuestas, entrevistas y observaciones directas en el ámbito profesional con el objetivo de analizar el cumplimiento de los protocolos de seguridad así como la percepción de los trabajadores en cuanto a la eficacia de las medidas adoptadas (Martinez Obregón, 2023).

### **Práctico**

Desde una perspectiva de aplicación práctica, se tomó como referencia la necesidad de llevar a cabo una serie de acciones a partir del hecho de que una de las actuaciones a realizar en la empresa del Grupo Caresny Perú SAC era la optimización del ámbito de la salud y seguridad laboral. El sector de la limpieza y desinfección, más específicamente en el sector de la construcción fue la exposición a riesgos significativos, como el uso inadecuado de productos biocidas, el incumplimiento de normas de protección o distracciones laborales que podrían generar accidentes. Estas eventualidades no solo podrían afectar la salud de sus empleados, sino que también someterían a la empresa a un riesgo asociado a la estabilidad de sus operaciones y reputación. La investigación realizó el desarrollo y la implementación de un sistema de gestión de la seguridad que logró hacerse cargo de estos riesgos, así como la disminución de la probabilidad de incidencia y un aumento en la productividad (Valdivia Vargas, 2025).

### **Teórico**

Teóricamente, el estudio se justificó por la ayuda que podría ofrecer a la base de conocimiento existente en el área del manejo de la salud y la protección en el trabajo para empresas del área de la construcción y limpieza. El estudio sustentó sus afirmaciones en base a principios teóricos sobre un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST),

como medio para evitar accidentes laborales y un método para mejorar la productividad, así como también examinó el concepto de clima organizacional y su relación directa con la siniestralidad, haciendo énfasis en que un clima organizacional seguro podría influir en el bienestar físico y psicológico de los trabajadores. Las teorías que sustentaron este estudio armaron un marco de referencia aplicable no solamente a la organización Grupo Caresny Perú SAC, sino a otras empresas del mismo sector y por ende ayudarían al desarrollo de la seguridad laboral organizacional o sectorial (Carrera Abanto, 2024).

## 1.5. Delimitaciones del estudio

### 1.5.1. Delimitación espacial

Tuvo lugar en Puente Piedra, que se encuentra ubicado en la provincia de Lima, a una altitud de 101 m.s.n.m latitud sur de  $11^{\circ}52'30''$ , y longitud oeste de  $77^{\circ}03'55''$ ; con una



superficie de 71.18 km<sup>2</sup>. Este ámbito fue seleccionado a causa de la exposición a peligros profesionales que sufren los trabajadores dentro de la compañía.

## **Figura 1:** Ubicación del distrito de Puente Piedra

### **1.5.2. Delimitación temporal**

Se ejecuto desde el 21 de marzo del 2024 hasta el 29 de septiembre del 2024 en el distrito de Puente Piedra. Durante este tiempo, se realizó una evaluación exhaustiva de las circunstancias laborales en cuanto a seguridad y de las percepciones de los empleados respecto a las políticas de salud ocupacional y seguridad implementadas por la empresa. El estudio trataba de valorar los protocolos de seguridad, la frecuencia de los accidentes y las medidas preventivas empleadas por la empresa durante esto años.

### **1.6. Viabilidad del estudio**

Este estudio pudo realizarse debido a existir información, medios, tiempo suficiente, y además por la relevancia, significancia del estudio en la empresa, y por serlo en el sector. Algunas de las evidencias que constituyeron bases de su viabilidad son las siguientes:

- La empresa mostró interés en colaborar con la investigación, lo que llevó a que el acceso a información correspondiente a los protocolos de seguridad, partes de accidentes del trabajo, así como a la opinión del trabajador en torno a las situaciones de trabajo fueran más fáciles
- La investigación tuvo la disponibilidad de personal técnico y humano para realizar la investigación. La experiencia y conocimiento de los miembros del equipo investigador, y la disponibilidad de herramientas para poder realizar encuestas y análisis, fueron aspectos importantes.
- El estudio estuvo diseñado para llevarse a cabo dentro de un marco temporal definido (de marzo a septiembre de 2024), lo que permitió planificar y ejecutar las actividades de manera ordenada.
- La investigación abordó un tema de gran importancia tanto para la empresa como para el sector en general, dado que la optimización de los requisitos laborales impactaba directamente en la salud, bienestar y productividad de los empleados.
- El presupuesto asignado para la investigación fue adecuado y cubrió los costos relacionados con la recopilación de datos, las herramientas tecnológicas necesarias y la logística del estudio, lo que aseguró que el proyecto se desarrollara sin dificultades económicas.

## CAPITULO II. MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1. Investigaciones internacionales

Carrillo. (2020), en su investigación "Desarrollo de sistema de administración en protección industrial y sanidad en el trabajo para la compañía Grupo Meko", respaldada por la Universidad Católica de Colombia, sugiere crear un instrumento de administración de protección y bienestar en la obra para las edificaciones empresariales que facilite la supervisión de los peligros laboral. La finalidad de esta herramienta es ofrecer protección y generar confianza en los empleados, tanto directos como indirectos, de las compañías que pertenecen al Grupo Meko. Según Carrillo, el ansiedad y la tristeza son los factores más comunes de discapacidad, los cuales, combinados, representan casi el 80% de las personas con discapacidad, con una incidencia del 29% en 2017 y 16% en 2020.

Tufiño. (2020), en su estudio "Perspectivas mentales para el bienestar y protección laboral de los empleados en la empacadora DOLE del Cantón El Carmen" tuvo como finalidad fue analizar las amenazas psicológicas que impactan el bienestar y protección laboral del personal en la empacadora DOLE.. Los resultados indican que los colaboradores se encuentran sujetos a los siguientes elementos de amenaza más importantes: la involucración, asistencia y compromiso, con un 56% de repercusión; y la interacción, capacitación y datos, con un 51%. Estas amenazas pueden dar lugar a dificultades como el ansiedad, la incertidumbre en el trabajo, el conflicto en el trabajo, la soledad y conductas inapropiados. Por otra parte, en su trabajo "Impacto del COVID-19 en el ambiente de trabajo de empleados". Carrión, Castelo, Alcívar, Quiñónez y Llambo (2022) se propusieron determinar los elementos que inciden en el ambiente profesional dentro de las instituciones sanitarias públicas y privadas ubicadas en Santo Domingo de los Tsáchilas. Según el análisis, que empleó un método numérico, el 94 % de los encuestados opinó que el entorno laboral en su entidad era inapropiado; solo el 6 % no estuvo de acuerdo. El conjunto más grande fue el de las mujeres y los individuos con edades comprendidas entre 22 y 35 años. En cuanto a los factores analizados, el riesgo de infección mostró un valor  $\beta=0,148$ , la jornada laboral  $\beta=0,010$ , los recursos médicos  $\beta=0,006$  y la estabilidad laboral  $\beta=0,007$ .

Granada y Alfaro (2021), en su estudio “La creación del Programa de Administración de Protección y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Constructora BAUS S.A.S, ubicada en Bogotá” respaldado por la Escuela Colombiana de Carreras Industriales, tenía como finalidad establecer y registrar el SG-SST conforme a las exigencias legales actuales para BAUS S.A.S. La meta era evitar los incidentes de trabajo y las afecciones asociadas al trabajo. Los hallazgos indicaron que la evaluación general de la empresa arrojó un nivel de cumplimiento del 22%, lo que se considera crítico. Según las normativas, si el índice logrado es inferior al 60%, se tiene que implementar una estrategia de mejora inmediata que esté disponible para el Ministerio del Trabajo, de modo que se pueda realizar un seguimiento anual y llevar a cabo visitas de valoración crítica hasta mejorar la puntuación a un nivel aceptable. Al concluir esta fase, se constató que la compañía no efectúa una comprobación del SG-SST a través de métricas ni realiza inspecciones periódicas con los directivos de alto nivel. Además, no se programan evaluaciones con el consejo de COPASST, lo que arrojó un índice del 0%, muy inferior al 5% previsto, dejando a la empresa con numerosas deficiencias en su sistema de gestión.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Quispe R. (2020), en su tesis “Salud laboral y clima de seguridad: Un estudio en el sector agroindustrial peruano” tiene como objetivo principal analizar el clima de protección y bienestar laboral dentro del sector agroindustrial, poniendo énfasis en cómo diversos factores tienen un impacto tanto en la salud mental como en la estética de los empleados. En la investigación se identificaron múltiples elementos que influyen en la calidad de vida laboral, tales como las condiciones de trabajo, la formación en protección y la disponibilidad de dispositivos de seguridad apropiados. A lo largo del análisis, se destacó la importancia de la implementación de medidas preventivas, como programas de capacitación en seguridad laboral, que permiten a los trabajadores identificar y gestionar posibles riesgos, tanto en las labores diarias como en situaciones de emergencia. Además, la optimización de las circunstancias laborales, incluyendo la infraestructura, el acceso a servicios de salud y el diseño de espacios más ergonómicos, tiene un impacto directo en la reducción de las enfermedades laborales y los accidentes.

Rojas y Gutiérrez (2021), en su investigación “Análisis del clima organizacional y su repercusión en la salud laboral: caso de estudio en empresas de Lima Metropolitana” se

enfoca en examinar cómo el clima organizacional, específicamente los aspectos vinculados a la protección y bienestar profesional, influye en la percepción del bienestar laboral de los empleados en Lima Metropolitana. El estudio tiene como propósito entender cómo las condiciones laborales relacionadas con el cuidado y la salvaguarda de la atención sanitaria y la calidad del entorno de trabajo impactan en la satisfacción general de los trabajadores, su motivación y su rendimiento. A lo largo del análisis, se identificaron varios factores que componen un clima organizacional favorable, como la existencia de políticas claras de seguridad laboral, la implementación de prácticas preventivas, el acceso a programas de salud ocupacional y la capacitación continua en cuanto a riesgos laborales. Estos factores no solo garantizan un entorno físico más seguro, sino que también proporcionan una sensación de cuidado y bienestar para los empleados, lo que resulta fundamental para fortalecer la relación entre los trabajadores y la organización. Uno de los descubrimientos más importantes de esta investigación es que un clima organizacional positivo, en el que la seguridad y la salud laboral son prioridades, tiene un efecto directo sobre la reducción de ausentismo. Esto se debe a que los empleados que perciben que su bienestar es valorado y cuidado por la empresa tienden a sentirse más motivados y comprometidos con sus tareas, lo que reduce las ausencias por enfermedad o accidentes. Además, la implementación de medidas adecuadas para preservar la salud física y mental de los trabajadores contribuye a disminuir el estrés y la ansiedad, factores que suelen estar relacionados con el ausentismo y la rotación laboral. En conclusión, este estudio reafirma que un clima organizacional orientado a la seguridad y la salud laboral no solo contribuye al bienestar de los empleados, sino que también impacta positivamente en indicadores clave de desempeño como el ausentismo, la rotación y la moral. Las organizaciones que invierten en la creación de un entorno laboral seguro, saludable y estimulante logran no únicamente elevar la condición personal de sus empleados, asimismo potenciar su eficiencia y satisfacción, creando una cultura organizacional más sólida y exitosa.

Pérez y Morales (2022), en su estudio “Bienestar profesional y su vínculo con el rendimiento en el trabajo de la minería en el Perú” examina la conexión entre la puesta en marcha de programas sanitarios profesional y el rendimiento de los empleados en el sector minero del Perú, un sector que históricamente ha estado expuesto a altos riesgos laborales debido a las condiciones extremas y peligrosas en las que se desempeñan los trabajadores. El

estudio tiene como objetivo demostrar cómo la adopción de políticas y programas específicos en salud y seguridad ocupacional influye directamente en cuanto a la condición de bienestar de los trabajadores, su desempeño en el trabajo y, en última instancia, los resultados operativos de las empresas mineras. Se hallaron diversas prácticas en los programas de salud ocupacional, tal como la realización de chequeos médicos cada determinado tiempo, capacitaciones permanentes sobre el manejo de riesgos y emergencias, la elaboración y formalización de instrucciones para prevenir accidentes y enfermedades laborales. Estos programas no solo buscan la protección de la salud física, sino también de aspectos vinculados al bienestar mental de los trabajadores, ya que el entorno laboral de las minas puede provocar altos niveles de estrés y agotamiento. Una de las conclusiones más notables que se ha podido extraer de esta investigación es que las empresas mineras que desarrollan programas de salud ocupacional y seguridad laboral que resultan eficaces presentan reducidas cifras de accidente y enfermedades profesionales. Y ello es así, en buena parte, gracias a la prevención anticipada de los riesgos, la formación continua sobre prácticas seguras y la vigilancia constante de la salud de los trabajadores. Cuando hay un descenso de los incidentes laborales, hay un efecto positivo en un entorno laboral más seguro, lo que tiene como resultado la mejora de la percepción que los trabajadores tienen de la empresa, lo que ayuda a producir confianza y responsabilidad mutua. En resumidas cuentas, el trabajo refleja que la implementación de programas de salud ocupacional y seguridad en el trabajo en el sector de la minería en el Perú tiene efectos positivos a favor de la protección de la salud, tanto física como mental, de los trabajadores así como un efecto positivo en el rendimiento laboral. Los programas ayudan a la disminución de las amenazas en el trabajo, aumentar la satisfacción de los trabajadores así como mejorar la productividad, lo que se traduce en beneficios para trabajadores y empresas mineras. Con ello, una mayor claridad sobre la importancia de establecer lugares de trabajo más seguros y saludables no sólo como un imperativo ético y legal, sino como una práctica fundamental para el éxito y la sostenibilidad en el sector.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Salud laboral**

La salud en el trabajo junto a la salud como procesos humanos son esenciales al tener una aproximación a la identificación y al control de los elementos de peligro en los entornos biosociales, incluso cuando su manejo es muy escaso, relativa a que el concepto original se

vincula con la prevención de las enfermedades profesionales. La estabilidad también denota el concepto de autoprotección, también cuando se trata de se hace indispensable que cada uno de nosotros estamos obligados a cuidar de nosotros mismos y de los demás, puesto que es nuestro deber tomar decisiones sobre la vida y regular el propio bienestar individual. El Documento de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud indica que el bienestar en el trabajo es considerado en todo el mundo como uno de los elementos esenciales para la promoción y protección de la estabilidad del trabajador. Además, se enfoca en evitar las colisiones de trabajo, las dolencias ocupacionales asociadas con el empleo y otros peligros en las diversas áreas económicas (Berrío G, 2024).

#### **2.2.1.1. Higiene industrial**

Ésta constituye una especialidad de la seguridad y salud en el trabajo que se centra en la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales derivados de los agentes del medio ambiente que pueden perjudicar la salud de los trabajadores. Entre estos agentes se cuentan los agentes químicos, materiales, los ergonómicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo; la finalidad básica consiste en la prevención de lesiones y enfermedades de trabajo, mediante la aplicación de medidas y técnicas que garanticen las condiciones de trabajo seguras y saludables (Ríos & Gómez, 2023).

##### **2.2.1.1.1. Higiene teorica**

Conjunto de conocimientos científico-técnicos referidos a los principios de la higiene en sus diferentes aspectos: higiene individual; higiene del medio; higiene industrial. Este ámbito de conocimientos abarca las leyes biológicas, microbiológicas y físicas que fundamentan cómo los factores contaminantes (bacterias, virus, polvo, productos químicos... etc) interfieren en la salud humana. En este contexto, el objetivo de la higiene teórica es el intento de comprender los mecanismos de transmisión de las enfermedades, así como las condiciones que favorecen la existencia de un ambiente saludable. A partir de los conocimientos que se obtiene se desarrollan las estrategias y las políticas para llevar a cabo las medidas higiénicas eficaces (Rodríguez & Pérez, 2023).

##### **2.2.1.1.2. Higiene analítica**

Un método en el campo de la higiene industrial y la medicina ocupacional que se ocupa del examen y la evaluación de aquellos elementos de peligro que están presentes dentro

del ámbito del trabajo con el objetivo de encontrar, medir y controlar todos los riesgos que pueden perjudicar la salud de los trabajadores. Este método recurre a técnicas científicas y medios técnicos de análisis de las condiciones del entorno laboral y de búsqueda de agentes perjudiciales (químicos, biológicos, físicos, etc.), realizando una evaluación de su potencia, de su duración y de su capacidad de afectar a la salud (Martínez & Sánchez, 2023).

#### **2.2.1.1.3. Higiene operativa**

Se centra en la ejecución de tareas que buscan evitar o disminuir los riesgos laborales y puede llegar a incluir medidas como la correcta manipulación de productos de riesgo, elástico mediante mecanismos que permitan realizar una adecuada ventilación del lugar de trabajo, la limpieza periódica de los locales de trabajo, etcétera. La higiene en el trabajo también implica llevar a cabo controles técnicos y de ingeniería para limitar la exposición a riesgos como, por ejemplo, la instalación de sistemas de ventilación, el aislamiento de productos peligrosos, la colocación de barreras físicas o la sustitución de productos tóxicos por otros que no lo sean en la medida de lo posible. En este sentido, la empresa formula y lleva a cabo las normas operativas estándar donde se detalla cómo se habrá de realizar la tarea de forma segura. Además involucra la formación continua de los trabajadores sobre los peligros específicos de su labor, el uso correcto de EPPs y los procedimientos a seguir en situaciones de emergencia vinculadas al bienestar y protección profesional (González & Herrera, 2023).

#### **2.2.1.1.2. Seguridad industrial**

Se centra en evitar incidentes y lesiones en el trabajo, particularmente en las áreas industriales, como la producción manufacturera, la construcción, la minería, la química, entre otros, donde existen riesgos inherentes derivados de las máquinas, materiales, procesos y condiciones laborales. Su principal objetivo es defender la protección y el bienestar de los empleados, además de evitar perjuicios a las instalaciones, al medio ambiente y al patrimonio de la empresa (Ramírez & Torres, 2023).

##### **2.2.1.2.1. Peligros físicos**

Factores del ambiente laboral que pueden causar daños a la salud de los trabajadores debido a su exposición a agentes físicos de diversa naturaleza. Estos peligros no involucran sustancias químicas ni biológicas, sino factores como ruido, vibraciones, radiaciones,

temperaturas extremas (frío o calor), presiones anormales, entre otros. Pueden generar efectos nocivos inmediatos o a largo plazo sobre la salud, dependiendo de la intensidad y duración de la exposición (González & Pérez, 2023).

#### **2.2.1.2.2. Peligros químicos**

Peligros presentes en el ambiente de trabajo derivados del contacto de los empleados a productos químicos que tienen el potencial de generar efectos negativos sobre su bienestar, ya sea en el breve o en el prolongado plazo. Estas sustancias pueden ser gases, vapores, líquidos o sólidos que, cuando entra en contacto con el cuerpo humano (por ingestión, absorción dérmica o inyección), tienen la capacidad de provocar enfermedades, lesiones o daños permanentes (López & Martínez, 2023).

#### **2.2.1.2.3. Peligros psicosociales**

Son factores o condiciones del ámbito de trabajo que son capaces de tener un impacto en la salud afectiva y psicológica de los empleados, derivando en estrés, ansiedad, depresión u otros problemas psicológicos o psicosociales. Estos peligros están relacionados con las relaciones laborales, las demandas del trabajo, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo, y pueden tener efectos negativos en igual medida en el bienestar de los empleados como en la eficacia y el rendimiento de la compañía (Gómez & Fernández, 2023).

#### **2.2.1.2.4. Peligros ambientales**

Un riesgo ambiental es cualquier situación o factores externos que, al estar presentes o al producirse, pueden afectar negativamente tanto a la salud humana como al equilibrio ecológico. Estos peligros pueden surgir de la actividad humana (industrial, agrícola, urbana) o de fenómenos naturales, y generalmente requieren la implementación de medidas preventivas para evitar su impacto (Hernández & Rodríguez, 2023).

#### **2.2.1.3. Medicina del trabajo**

Constituye una disciplina médica que se enfoca en la evitación, identificación, proceso y manejo de las dolencias y daños laborales, además de fomentar el confort y la salud de los empleados. Su objetivo principal es asegurar que el entorno laboral sea saludable y seguro, protegiendo a los empleados de los riesgos ocupacionales y optimizando su bienestar laboral. La medicina del trabajo tiene con el propósito de prevenir afecciones relacionadas con el trabajo se enfoca en identificar y controlar los riesgos asociados al trabajo, como la

exposición a sustancias tóxicas y ruidos, para reducir el riesgo de patologías laborales. El fomento del bienestar en el trabajo fomenta hábitos saludables, como ejercicio y buena nutrición, además de la ergonomía para prevenir lesiones musculoesqueléticas. El diagnóstico y tratamiento temprano de enfermedades ocupacionales busca identificar trastornos como neumoconiosis o estrés laboral, y brindar atención adecuada. El control de accidentes laborales incluye atención médica inmediata y evaluaciones postaccidente para prevenir futuros incidentes. La aptitud laboral evalúa la capacidad física y mental de los trabajadores, asegurando que sean aptos para sus funciones y apoyando su reintegración tras enfermedades o accidentes. Finalmente, la vigilancia de la salud realiza seguimientos periódicos, especialmente en trabajadores expuestos a riesgos, para detectar efectos a largo plazo y aplicar medidas preventivas (Pérez & Vargas, 2023).

#### **2.2.1.3.1. Evaluaciones pre ocupacionales**

Proceso médico que se realiza antes de que una persona inicie su empleo en una empresa, con el objetivo de determinar su aptitud física y mental para desempeñar las tareas del puesto de trabajo al que está siendo asignada. Esta evaluación tiene como fin asegurar que el trabajador no solo esté en condiciones de realizar las funciones del cargo de manera eficiente, sino también que no esté expuesto a riesgos que puedan empeorar su salud debido a la naturaleza del trabajo (Martínez & Gómez, 2023).

#### **2.2.1.3.2. Evaluaciones especiales**

Pruebas médicas específicas que se realizan para evaluar condiciones de salud particulares o factores de riesgo que no pueden ser detectados mediante un examen físico general o pruebas estándar. Estos exámenes están diseñados para proporcionar información detallada sobre una enfermedad, trastorno o afecto específico de una persona, o para evaluar la aptitud física y mental para ciertas actividades, particularmente en contextos laborales o clínicos (Sánchez & Rodríguez, 2023).

#### **2.2.2. Clima de seguridad**

Percepción y la actitud general de los empleados sobre la seguridad laboral en su lugar de trabajo. Se trata del conjunto de las creencias, las actitudes y los comportamientos orientados a la protección y a la defensa del bienestar del propio trabajo, que se evidencian en los intercambios y las relaciones cotidianas, las políticas y las prácticas organizativas. Un

clima de seguridad positivo reporta un clima en el que los trabajadores se sienten seguros, valorados e involucrados en el cumplimiento de las normativas de seguridad. El contexto de la seguridad en una organización depende de diferentes factores determinantes. En primer lugar, el compromiso de la alta dirección es un elemento indispensable; lo que pueda hacer la dirección actitudes y comportamientos impulsará inmediatamente la salud y la seguridad en el trabajo, que requerirán de una normativa explícita, de la asignación de recursos para formación y de un acompañamiento incesante por parte de la dirección. En segundo lugar, la comunicación y participación son elementos cruciales; por un lado, la comunicación descriptiva de las normas de seguridad; por otro lado, la inclusión de los propios trabajadores en la toma de decisiones vinculada con la seguridad y que desarrolle el consenso- aumentará la concienciación y el compromiso. La educación y la formación también son muy relevantes, programas de formación periódicos y de calidad son fundamentales para crear una atmósfera que propicie la sensación de seguridad. La evaluación y la retroalimentación de forma continua, mediante la aplicación de sistemas de evaluación de la seguridad en el trabajo o el análisis de los incidentes, contribuyen a reforzar la sensación de seguridad entre los trabajadores. También es preciso poseer recursos y herramientas adecuadas, como el equipo de protección personal (EPP), las tecnologías adecuadas, condiciones materiales de trabajo seguras, que favorecen el crear un entorno seguro (Gutiérrez & López, 2023).

### **2.2.2.1. Cultura de seguridad**

Visión general y persistente sobre la dirección por el manejo de la protección dentro de una organización, basada en la corresponsabilidad de cada nivel superior para incluir la protección a cada una de las actividades, decisiones y procesos cotidianos. Tal cultura se produce y se aumenta a través de la educación habitual o continua, la participación activa del sector laboral, y la elevación constante de las prácticas y normas de protección (Morales & Fernández, 2023).

#### **2.2.2.1.1. Cultura pesimista**

Actitud colectiva o mentalidad de una sociedad, grupo o comunidad que percibe los eventos y circunstancias como algo inevitable, predestinado o fuera de su control, y, por lo tanto, no se esfuerza por cambiar o prevenir esos eventos. En este tipo de cultura, se cree que las cosas simplemente ocurren debido al destino, la suerte o factores externos, sin importar

las acciones que los individuos puedan tomar para influir en ellas. Esta mentalidad puede llevar a la desmotivación, la falta de iniciativa o la pasividad frente a los problemas, ya que las personas sienten que no tienen poder para alterar el curso de los acontecimientos (Vargas & Pérez, 2023).

#### **2.2.2.1.2. Cultura tradicional**

Valores, costumbres, tradiciones, actitudes y prácticas que caracterizan a un grupo de trabajadores o profesionales que comparten una actividad específica o un tipo de trabajo, y que, a lo largo del tiempo, desarrollan una identidad y una forma de operar propias dentro de esa actividad. Este tipo de cultura está vinculada a la perpetuación de ciertos conocimientos técnicos y habilidades, que se transmiten de generación en generación, formando parte esencial de la identidad del oficio y de las personas que lo practican (Martínez & López, 2023).

#### **2.2.2.1.3. Cultura unificada**

Tipo de cultura organizacional o social en la que las diferentes subculturas, valores y prácticas de un grupo o empresa se armonizan y se alinean en torno a unos principios, metas o objetivos comunes. En una cultura integrada, existe una cohesión entre las distintas partes de la organización o comunidad, lo que permite un funcionamiento eficiente y colaborativo, a pesar de las posibles diferencias en antecedentes, roles o perspectivas individuales (González & Rodríguez, 2023).

#### **2.2.2.2. Percepción del peligro**

Forma en que los individuos o grupos interpretan, evalúan y reaccionan ante situaciones que involucran posibles peligros o amenazas. En términos sencillos, es cómo las personas perciben la posibilidad del cual un suceso desfavorable suceda y sus efectos que este podría tener, así como su capacidad para enfrentarlo o mitigarlo. Esta percepción no siempre coincide con la realidad objetiva del riesgo, ya que está influenciada debido a una variedad de elementos relacionados con la experiencia, la cultura, lo social y lo psicológico. Las personas pueden sobreestimar o subestimar un riesgo dependiendo de cómo lo interpretan, lo que puede afectar sus decisiones y comportamientos (Ramírez & Herrera, 2023).

#### **2.2.2.2.1. Peligro aceptable**

Nivel de exposición a un peligro o amenaza que una persona, organización o sociedad está dispuesta a aceptar o tolerar debido a los beneficios que se obtienen de la actividad que conlleva ese riesgo, o debido a la percepción de que el riesgo es bajo o controlable. En otras palabras, es el umbral por debajo del cual el riesgo es considerado manejable y no justifica una intervención adicional, a pesar de que exista una posibilidad de daño o pérdida. Este concepto es utilizado comúnmente en áreas como la seguridad laboral, gestión de riesgos, salud pública y planificación ambiental, y está relacionado con el equilibrio entre los beneficios de una actividad y los posibles perjuicios asociados con los riesgos que involucra (Gómez & Sánchez, 2023).

#### **2.2.2.2.2. Peligro no aceptable**

Nivel de exposición a un peligro o amenaza que se considera incompatible con la seguridad, el bienestar o los intereses de las personas, la organización o la sociedad, debido a que las probabilidades de daño o las consecuencias potenciales son demasiado altas o difíciles de mitigar. Dicho riesgo se produce cuando se trasgreden los niveles de tolerancia o aceptabilidad y ello conlleva la adopción de acciones correctivas, de medidas preventivas o incluso la eliminación de la actividad que lo produce (Martínez & Rodríguez, 2023).

### **2.3. Bases filosóficas**

En el trabajo se favorece el hecho de que las compañías generen ambientes laborales que respeten y promuevan la salud física y mental de los trabajadores, entender el bienestar corporal de la salud laboral como un todo. La dignidad del trabajador determina que toda persona humana tiene derecho a un trabajo en condiciones que le garanticen la seguridad y la salud, tanto físicas como mentales. El bienestar integral en el trabajo no sólo tiene que ver con la defensa estructural del cuerpo, sino que también abarca el bienestar emocional, psicológico y que garantice al trabajador que puede desarrollarse en un entorno sano. Por otro lado, los trabajadores en un entorno de trabajo seguro pueden desarrollarse completamente en lo profesional y en lo personal, lo que favorece su crecimiento y bienestar. En Grupo Caresny Perú SAC, un enfoque humanista queda reflejado en la creación de un entorno de trabajo no solo caracterizado por la seguridad, sino también en la promoción de

la salud emocional y del bienestar social de las personas, logrando así cumplir con una excelencia en la calidad de vida, y a su vez en una mayor productividad.

### **2.3.1. Responsabilidad organizacional**

La compañía tiene el deber de garantizar el bienestar y la seguridad de sus trabajadores, no tan solo en este instante, sino que también en el futuro. Este deber no sólo abarca la obligación de prevenir accidentes y enfermedades profesionales a través de la aplicación de medidas preventivas. Para Grupo Caresny Perú SAC esto implica que la empresa debe desarrollar un sistema de gestión de salud y seguridad que resguarde a los trabajadores propios y también a los trabajadores subcontractados, intentando reducir los riesgos laborales y fijando un cumplimiento de la normatividad nacional e internacional relacionada con la seguridad.

### **2.3.2. Utilitarismo**

El utilitarismo se fundamenta en la maximización del bienestar colectivo, lo que significa que las decisiones que adopte una empresa tienen que buscar la mayor ventaja para el mayor número de personas posible. En el ámbito de la salud laboral, este criterio implica que las empresas tienen que tomar más en serio las medidas que protejan a un mayor número de trabajadores, minimizando los riesgos de accidente y enfermedad, para obtener el mayor bienestar colectivo en términos de productividad. De ahí que las medidas de seguridad y salud han de estar orientadas a maximizar el bienestar colectivo, priorizando el beneficio de la mayor parte de los trabajadores. Para determinar el enfoque que van a tomar las decisiones, deben tenerse en cuenta las respuestas a las evaluaciones de las consecuencias, los riesgos y los posibles beneficios, con la intención de maximizar el beneficio global para la organización y sus trabajadores. En la empresa Caresny Perú SAC, se puede argumentar que el utilitarismo se vería reflejado en el hecho de que las decisiones de seguridad estén más orientadas al favorecimiento de la mayor parte de sus trabajadores, mediante la adopción de medidas de seguridad y salud que ayuden a evitar los accidentes laborales mejorando así el bienestar de su personal en general.

### **2.3.3. Contrato social**

En la esencia de la teoría del contrato social se encuentra la idea del sacrificio de parte de la libertad personal para recibir protección y seguridad de la organización. Este esquema

puede trasladarse con facilidad al ámbito del trabajo: por una parte, las empresas deben garantizar las condiciones de trabajo seguras y saludables, y por la otra los trabajadores se comprometen a ser productivos y responsables. Los derechos laborales articulan y desarrollan que los trabajadores tienen derecho a trabajar en un ambiente seguro y saludable, y que las empresas deben garantizar estos derechos. Hay también una cierta responsabilidad compartida a los derechos laborales: los trabajadores deben cumplir las normas de seguridad y de colaborar en el conjunto de las medidas preventivas y las empresas deben proveer de las características requeridas para garantizar la estabilidad y el bienestar de sus trabajadores.

#### **2.3.4. Prevención y cuidado**

Se subraya la importancia de las relaciones sociales y del compromiso hacia el cuidado de otras personas, una perspectiva especialmente relevante dentro del concepto de salud laboral. Y es que la prevención y el cuidado no se limitan a la justicia o al cumplimiento de la norma, sino que también promueve la disposición hacia la creación de un ambiente laboral que favorezca el bienestar de los trabajadores que propicie la cooperación, la empatía y la solidaridad. La empatía y el cuidado mutuo en una organización no deben reducirse sólo a una actitud mecánica de cumplimiento de la norma, sino que debe desarrollarse una actitud empática orientada hacia el bienestar y la comodidad de las trabajadoras y trabajadores. Implica también una perspectiva centrada en el bienestar psicológico y emocional de los trabajadores, favoreciendo al mismo tiempo un clima laboral bueno que apueste por el bienestar mental, sin olvidar el bienestar psicológico de la seguridad física de los trabajadores. En este sentido se promueven relaciones interpersonales saludables, buenas relaciones laborales, un clima de trabajo positivo, basado en la cooperación, el clima de trabajo, tomando como base la cooperación, el respeto y la solidaridad entre los trabajadores y la organización.

#### **2.3.5. Pragmatismo**

El pragmatismo pone de relieve la necesidad de tomar decisiones con base en la experiencia práctica y en la eficacia real, y establece que las soluciones a los problemas deben ser, en el sentido de ofrecer soluciones que sean funcionales y ajustadas a las circunstancias y a las necesidades reales del entorno. Y las políticas de la salud y la seguridad deben seguir el camino del pragmatismo y dar soluciones efectivas ajustadas a la experiencia práctica del

entorno laboral. Y deben ser un conjunto muy flexible a las circunstancias del entorno que pueden cambiar de forma frecuente y continua, ya sean estas de naturaleza interna o externa. La eficacia de las políticas depende del continuo establecimiento y de la evaluación de los resultados de las soluciones establecidas, lo que permite flexibilizar y mejorar las medidas de la seguridad laboral de acuerdo al contexto. Para la empresa Caresny Perú SAC significa establecer medidas de seguridad basadas en la práctica social del entorno laboral de la empresa, y que éstas se establecen con las estrategias más pragmáticas que abordan lo que la empresa requiere como problemas de seguridad relacionados con la base real de sus trabajadores y trabajadoras. De igual forma se enfatiza el hecho que hay que hacer la evaluación continua de los resultados para así ir mejorando las medidas de sanidad y de protección en el futuro.

#### **2.4. Definición de terminos básicos**

➤ **Salud laboral**

Esta orientada a mejorar la calidad de vida laboral, seguridad, y la calidad del empleo y asegurar el confort de los empleados mediante el control de los riesgos ocupacionales y la promoción de su salud mental y física (OMS, 2020)

➤ **Higiene industrial**

Ciencia y práctica dedicada a la evitar accidentes y afecciones vinculados con las circunstancias laborales, administrando los peligros de trabajo y asegurando la protección y bienestar de los empleados (OIT, 2021)

➤ **Seguridad industrial**

Conjunto de medidas y acciones destinadas a garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras, protegiendo tanto la vida como la salud de los trabajadores (OIT, 2021)

➤ **Medicina del trabajo**

Rama de la salud que se encarga de fomentar del confort y la estabilidad laboral, así como de prevenir y tratar las dolencias y daños ocasionados por los riesgos en el ambiente laboral (OMS, 2021)

➤ **Clima de seguridad**

Grupo de sensaciones de los trabajadores sobre las actitudes, comportamientos y prácticas organizacionales en lo que respecta al bienestar y protección laboral, que

influyen tanto las acciones de los empleados como el esfuerzo de la compañía con la protección de la salud laboral (OIT, 2021)

➤ **Cultura de seguridad**

Enfoque integral y dinámico que involucra a todos los niveles de la organización, donde la seguridad es un valor central, que se refleja en la manera de manejar los peligros, se toman decisiones, se comunican los problemas y se organizan las actividades laborales (OIT, 2021)

➤ **Percepción del riesgo**

Juicio subjetivo que las personas hacen sobre los riesgos potenciales a los que están expuestos, basado en su conocimiento, creencias y actitudes hacia la seguridad (OMS, 2020).

## **2.5. Hipótesis de investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

La salud laboral se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

La higiene industrial se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

La seguridad industrial se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

La medicina del trabajo se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

## **2.6. Operacionalización de las variables**

### **2.6.1. Variable dependiente**

Salud laboral

### **2.6.2. Variable independiente**

Clima de seguridad



**Tabla 1:** Cuadro de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de valoración
Salud laboral	Estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en su entorno de trabajo, que busca prevenir, diagnosticar y tratar las enfermedades y lesiones causadas o influenciadas por las condiciones laborales	Conjunto de actividades y medidas que una organización implementa para proteger y promover la salud de sus trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales) que podrían afectarlos	Higiene industrial	Higiene teórica Higiene analítica Higiene operativa	1-3	Siempre Casi A veces Casi nunca Nunca
			Seguridad industrial	Peligros físicos Peligros químicos Peligros psicosociales Peligros ambientales	4-6	
			Medicina del trabajo	Evaluaciones pre ocupacionales Evaluaciones especiales	7-9	
Clima de seguridad	Percepción colectiva de los empleados sobre las políticas, actitudes, comportamientos y prácticas relacionadas con la seguridad y salud en su entorno laboral	Conjunto de percepciones, actitudes y comportamientos observados entre los empleados y la gerencia, en relación con las políticas, prácticas y normativas de seguridad implementadas en el lugar de trabajo	Cultura de seguridad	Cultura pesimista Cultura tradicional Cultura unificada	10-15	
			Percepción del peligro	Peligro aceptable Peligro no aceptable	15-20	

## **CAPITULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1. Diseño metodológico**

#### **3.1.1. Tipo de investigación**

El estudio fue descriptivo-correlacional. Fue descriptivo porque se empleó para identificar y detallar las condiciones de salud laboral y el clima de seguridad en la empresa, y fue correlacional porque permitió examinar la relación entre las variables de salud laboral y el clima de seguridad.

#### **3.1.2. Metodo de investigación**

Esta investigación fue de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), ya que el enfoque cuantitativo permitió medir objetivamente los factores de salud laboral y seguridad en el trabajo a través de encuestas estructuradas y análisis de datos estadísticos, mientras que el enfoque cualitativo ofreció la oportunidad de explorar lo que pensaban los trabajadores acerca del ambiente de protección, los factores psicosociales y las actitudes hacia la salud y seguridad laboral mediante entrevistas. Esta investigación fue de método inductivo, ya que para la realización del estudio se utilizaron encuestas a los pobladores. Este estudio fue no experimental, basado en la recolección de datos mediante entrevistas, encuestas, entre otros.

### **3.2. Población y muestra**

#### **3.2.1. Poblacion**

Conformada por 45 empleados del Grupo Caresny Perú SAC en Lima, incluyendo tanto a los trabajadores de áreas operativas como a los administrativos y de supervisión.

#### **3.2.2. Muestra**

Fue de modalidad probabilística y se estableció utilizando fórmulas de muestras finitas, donde se seleccionó la muestra mediante el método de muestreo simple, que consistió en escoger unidades de muestra de un total. La determinación del tamaño de la muestra se calculó de acuerdo con lo descrito en la metodología, la cual se presentó en la siguiente expresión:

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

**donde:**

**N:** Es el tamaño de la muestra. 45

**p:** Probabilidad de éxito. 0.5

**q:** Probabilidad de fracaso. 0.5

**E:** Nivel de precisión o error estimado. 0.09

**Z:** Limite de confianza. 1.96

Reemplazando los datos se obtiene:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(45)}{(45 - 1)0.09^2 + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$$

Donde:  $n = 32$

### **3.3. Técnicas de recolección de datos**

#### **3.3.1. Análisis documental**

Se utilizó este método que, en términos simples, consistió en la selección y el énfasis de las nociones fundamentales de una sección para comunicar su información con claridad y exactitud. Esta perspectiva no solo facilitó la extracción de datos del archivo, sino también el análisis detallado de su sentido y permitió superar la simple exposición de información

#### **3.3.2. Observación directa**

Se utilizó como una técnica esencial para obtener datos importantes y fiables acerca de las percepciones de los empleados sobre la protección en la compañía Grupo Caresny Perú SAC, en Lima.

### **3.3.3. Encuestas**

Se diseñó un cuestionario enfocado en los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC, Lima, con preguntas cerradas que abordaron aspectos relacionados con la salud laboral y el clima de seguridad.

### **3.4. Técnicas para el procedimiento de la información**

Para el presente estudio, se emplearon métodos cuantitativos para la recopilación de datos con el objetivo de obtener códigos y cifras estadísticas, así como técnicas cualitativas para identificar cualidades. De acuerdo con las variables que presentó la investigación, se elaboraron las siguientes técnicas:

#### **Análisis documental**

Mediante el uso de herramientas y análisis documentales, se revisaron los documentos bibliográficos, los sitios web directamente relacionados con el asunto de estudio y las investigaciones especializadas. A través del cuestionario y su instrumento, que fueron creados para esta investigación, se recopilaron datos acerca de la variable. Las cuestiones cerradas se centraron en aspectos específicos que contribuyeron a la recolección de datos y a la identificación de deficiencias en la variable dependiente.

#### **Ficha técnica de instrumentos**

En lo que respecta a los instrumentos, se creó una encuesta que cubrió tanto la variable dependiente como la independiente de nuestra investigación.

#### **Análisis estadístico**

Se realizó utilizando el software estadístico SPSS 20.3, que procesó los registros para generar estadísticas, realizar análisis y elaborar los gráficos, lo que permitió formular las conclusiones basadas en los objetivos e hipótesis.

## CAPITULO IV. RESULTADOS

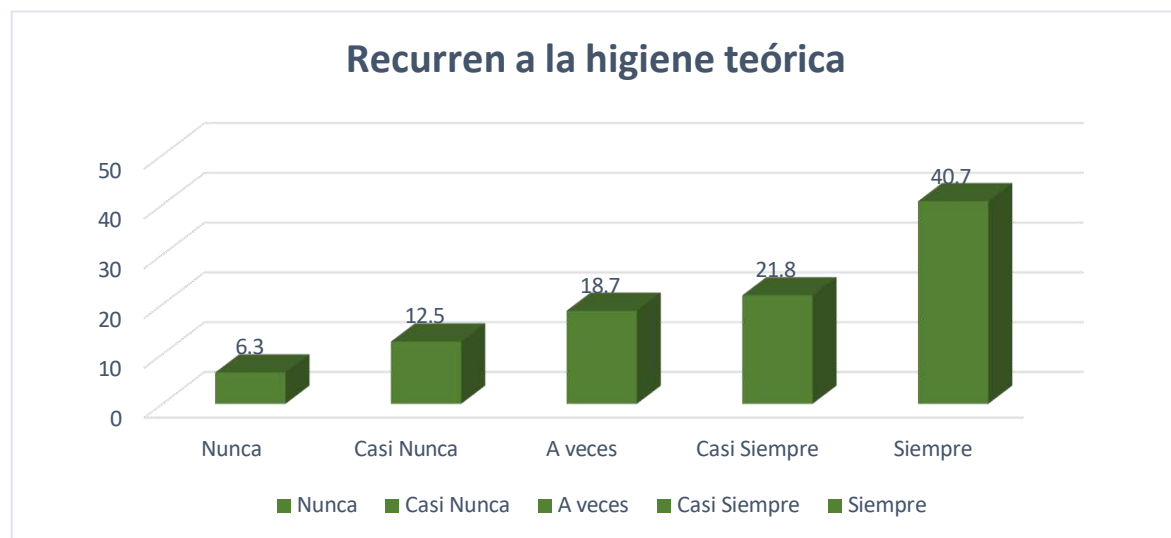
### 4.1. Análisis de resultados

#### 4.1.1. Higiene Industrial

**Tabla 2:** ¿Con qué frecuencia recurren a la higiene teórica para obtener información sobre algún contaminante?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6,3
Casi Nunca	4	12,5
A Veces	6	18,7
Casi Siempre	7	21,8
Siempre	13	40,7
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 2:** Recurren a la higiene teórica para obtener información sobre algún contaminante

#### Interpretación

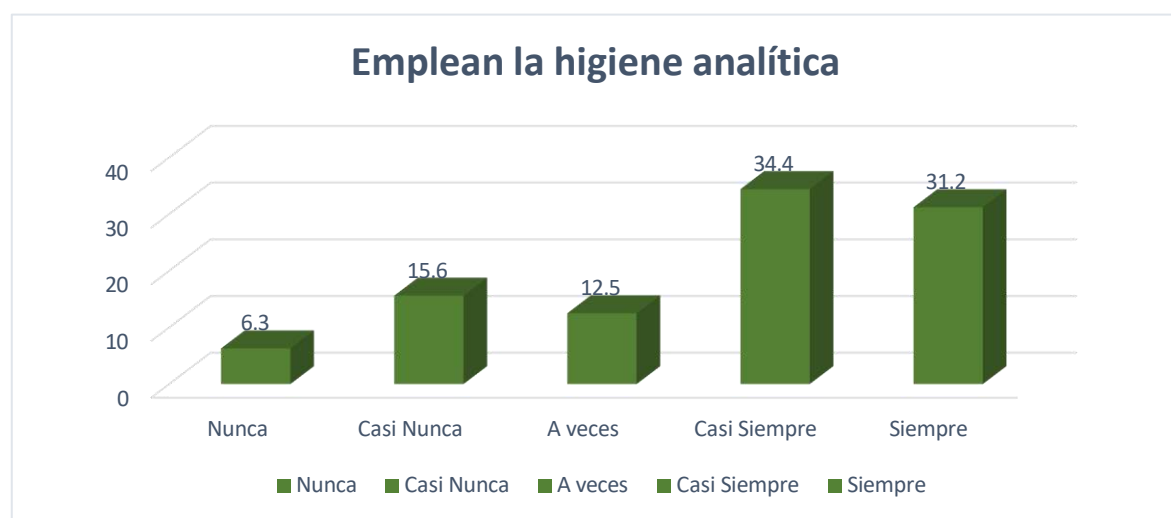
En la tabla y figura 2 se observa que la mayoría de los encuestados recurre frecuentemente a la higiene teórica para obtener información sobre contaminantes, pues el

62,5% afirmó utilizarla “siempre” o “casi siempre”. Un 18,7% la emplea de manera ocasional, mientras que un 18,8% manifestó recurrir a ella rara vez o nunca. Esto evidencia una tendencia positiva hacia la consulta de este recurso, aunque aún existe un grupo reducido que no lo aprovecha plenamente.

**Tabla 3:** ¿Con qué frecuencia emplean la higiene analítica para conocer la presencia de algún contaminante?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	6,3
Casi Nunca	5	15,6
A Veces	4	12,5
Casi Siempre	11	34,4
Siempre	10	31,2
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 3:** Emplean la higiene analítica para conocer la presencia de algún contaminante

### Interpretación

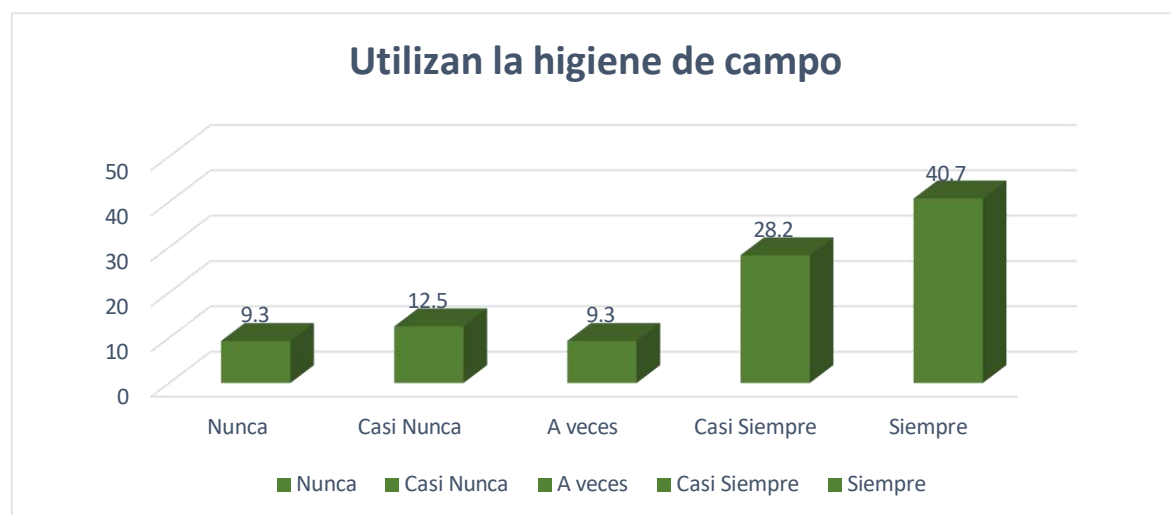
En la tabla y figura 3 se observa que el 65,6% recurre de manera constante a la higiene analítica para identificar contaminantes, reflejando una práctica positiva en la empresa. Sin

embargo, la presencia de un 21,9% que la utiliza de forma limitada evidencia la necesidad de fortalecer la capacitación y los recursos disponibles para garantizar un uso uniforme y efectivo de esta herramienta preventiva.

**Tabla 4:** ¿Con qué frecuencia utilizan la higiene de campo para identificar los riesgos para la salud a los que podrían estar expuestos?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,3
Casi Nunca	4	12,5
A Veces	3	9,3
Casi Siempre	9	28,2
Siempre	13	40,7
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 4:** Utilizan la higiene de campo para identificar los riesgos para la salud

### Interpretación

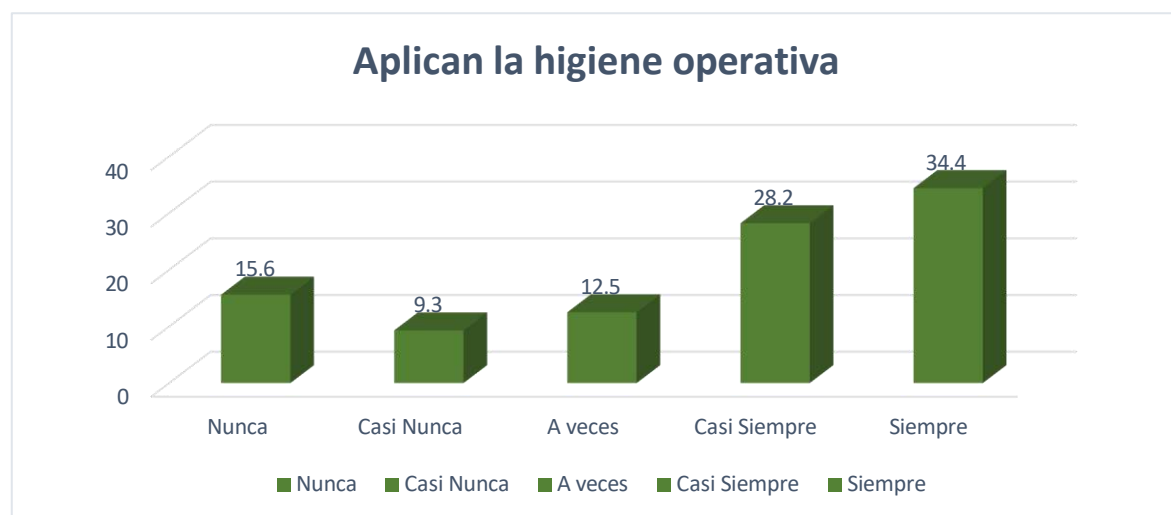
En la tabla y figura 4 se observa que el 68,9% utiliza la higiene de campo de manera frecuente, ya que manifestaron hacerlo “siempre” o “casi siempre”. Un 9,3% indicó emplearla ocasionalmente y un 21,8% reconoció que la usa rara vez o nunca. Esto refleja una

tendencia positiva hacia la aplicación práctica de la higiene de campo para identificar riesgos de salud, aunque aún persiste un grupo que no la aprovecha plenamente, lo que evidencia la necesidad de reforzar la sensibilización y la capacitación en su uso.

**Tabla 5:** ¿Con qué frecuencia aplican la higiene operativa para minimizar el nivel de contaminación presente en el entorno laboral?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	5	15,6
Casi Nunca	3	9,3
A Veces	4	12,5
Casi Siempre	9	28,2
Siempre	11	34,4
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 5:** Aplican la higiene operativa para minimizar el nivel de contaminación

### Interpretación

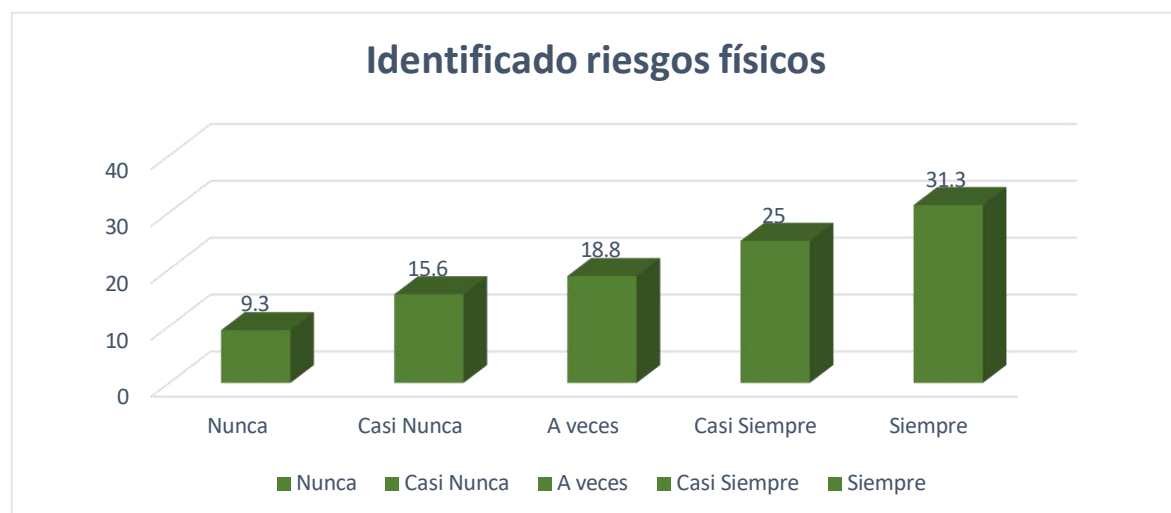
En la tabla y figura 5 se observa que el 62,6% aplica la higiene operativa de manera frecuente, ya que señalaron hacerlo “siempre” o “casi siempre” para minimizar la contaminación en el entorno laboral. Un 37,4% indicó aplicarla solo ocasionalmente, casi

nunca o nunca, lo que refleja que aún existen prácticas preventivas que no se realizan de manera constante. Esto sugiere la necesidad de fortalecer la cultura de seguridad y salud ocupacional mediante capacitaciones y supervisión, con el fin de garantizar un entorno laboral más seguro y controlado.

**Tabla 6:** ¿Con qué frecuencia han identificado riesgos físicos en su entorno laboral?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,3
Casi Nunca	5	15,6
A Veces	6	18,8
Casi Siempre	8	25
Siempre	10	31,3
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 6:** Identificado riesgos físicos en su entorno laboral

### Interpretación

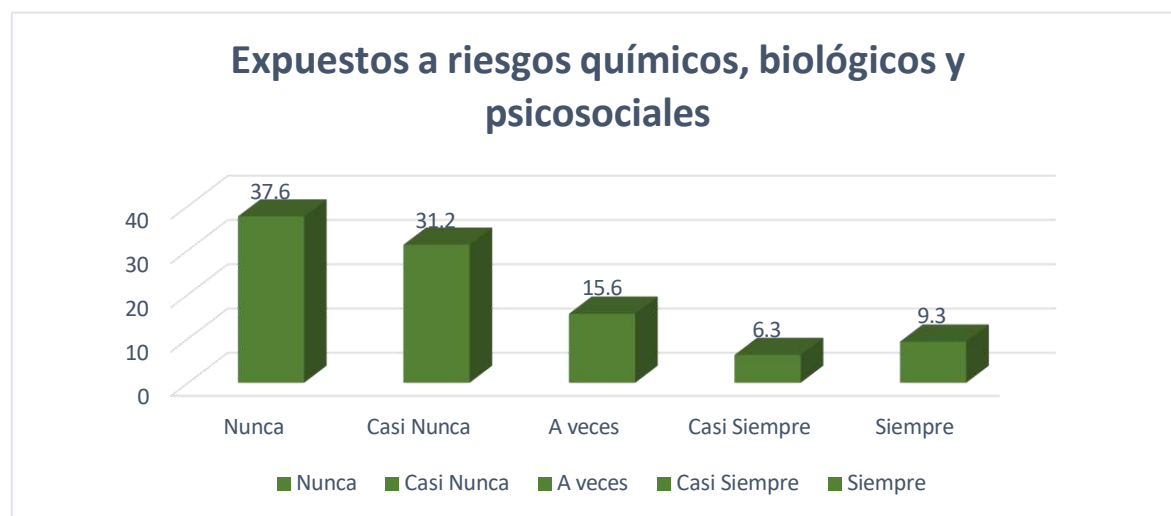
En la tabla y figura 6 se observa que el 56,3% manifestó identificar riesgos físicos en su entorno laboral con frecuencia, ya que respondieron “siempre” o “casi siempre”. Un 18,8% indicó hacerlo “a veces”, mientras que un 24,9% señaló que “nunca” o “casi nunca”

los ha identificado. Esto refleja una tendencia positiva hacia el reconocimiento de riesgos físicos, aunque aún existe un grupo significativo que no logra detectarlos de manera constante, lo que resalta la importancia de fortalecer la capacitación y la vigilancia preventiva para asegurar una mayor concientización en todos los trabajadores.

**Tabla 7:** ¿Con qué frecuencia han estado expuestos a riesgos químicos, biológicos y psicosociales en su lugar de trabajo?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	37,6
Casi Nunca	10	31,2
A Veces	5	15,6
Casi Siempre	2	6,3
Siempre	3	9,3
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 7:** Expuestos a riesgos químicos, biológicos y psicosociales

### Interpretación

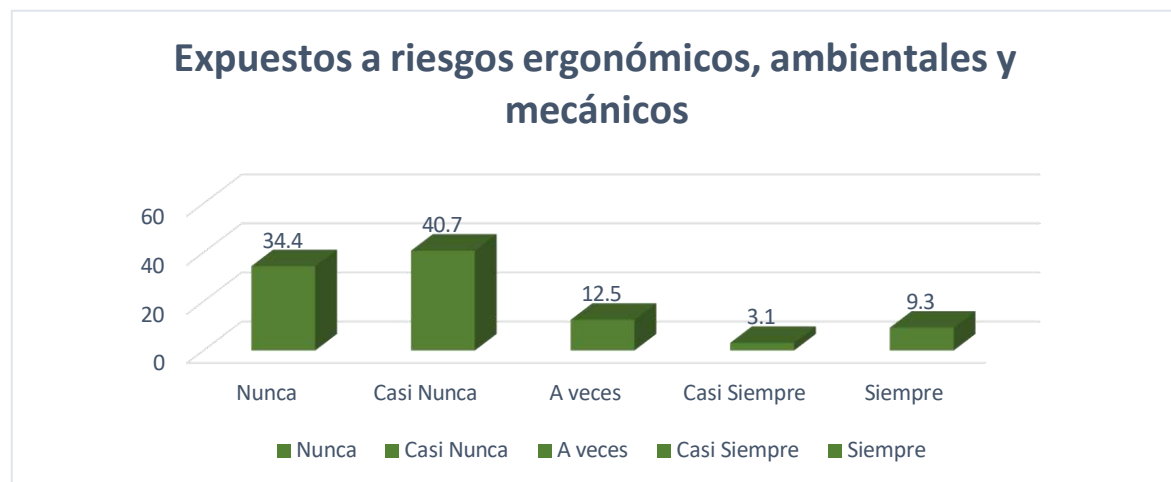
En la tabla y figura 7 se observa que el 68,8% manifestó que “nunca” o “casi nunca” ha estado expuesta a riesgos químicos, biológicos y psicosociales en su lugar de trabajo, lo

que refleja un entorno laboral relativamente controlado en este aspecto. Sin embargo, un 15,6% indicó haber estado expuesto “a veces” y un 15,6% afirmó hacerlo “siempre” o “casi siempre”. Esto evidencia que, aunque la empresa implementa medidas preventivas, aún existen grupos de trabajadores que enfrentan estos riesgos de manera ocasional, lo que subraya la necesidad de reforzar las estrategias de prevención y monitoreo.

**Tabla 8:** ¿Con qué frecuencia se han visto expuestos a riesgos ergonómicos, ambientales y mecánicos en su actividad laboral?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	11	34,4
Casi Nunca	13	40,7
A Veces	4	12,5
Casi Siempre	1	3,1
Siempre	3	9,3
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 8:** Expuestos a riesgos ergonómicos, ambientales y mecánicos

### Interpretación

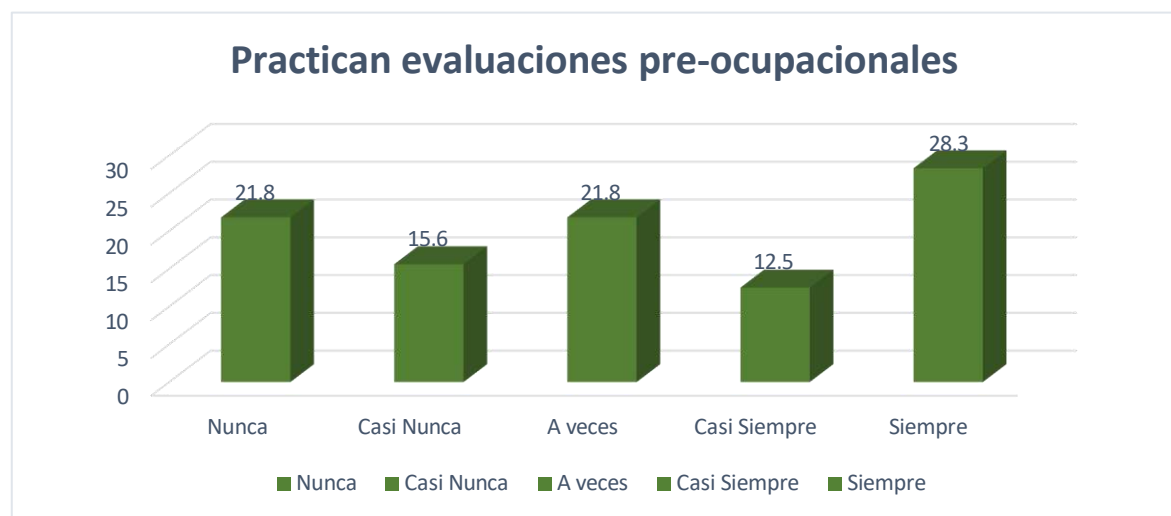
En la tabla y figura 8 se observa que el 75,1% manifestó que “nunca” o “casi nunca” se ha visto expuesta a riesgos ergonómicos, ambientales y mecánicos en el desarrollo de sus

actividades laborales. Un 12,5% señaló que la exposición ocurre “a veces” y un 12,4% afirmó estar expuesto “siempre” o “casi siempre”. Esto sugiere que, aunque el nivel de riesgo general es bajo, aún persisten situaciones puntuales de exposición que requieren atención, reforzando la necesidad de monitorear.

**Tabla 9:** ¿Con qué frecuencia se les practican evaluaciones pre-ocupacionales a los nuevos empleados?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	7	21,8
Casi Nunca	5	15,6
A Veces	7	21,8
Casi Siempre	4	12,5
Siempre	9	28,3
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 9:** Practican evaluaciones pre-ocupacionales a los nuevos empleados

### Interpretación

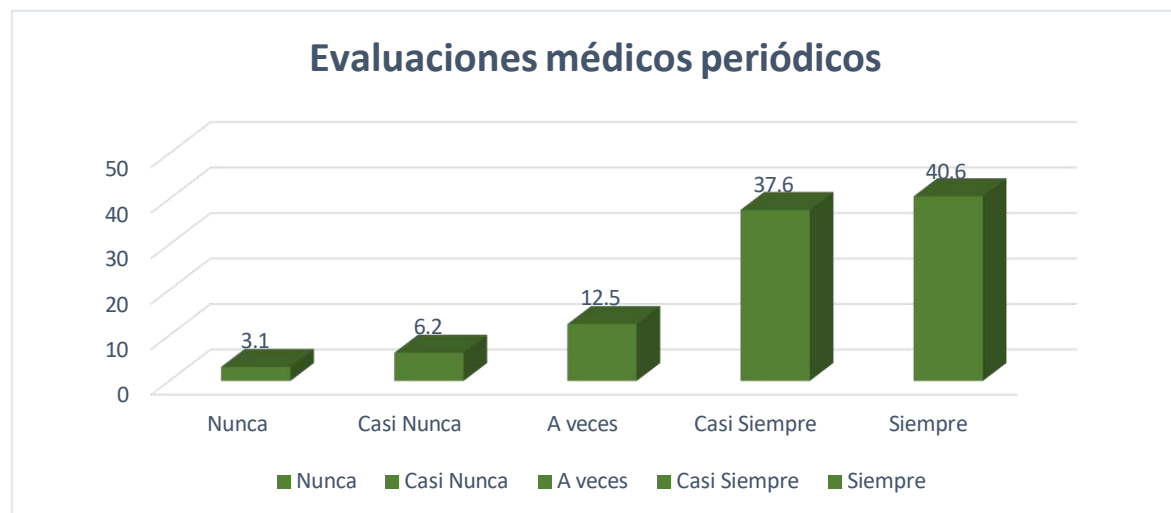
En la tabla y figura 9 se observa que el 40,8 % indicó que las evaluaciones pre-ocupacionales a nuevos empleados se realizan de manera frecuente (“siempre” o “casi

siempre”), mientras que un 37,4 % señaló que estas pruebas se aplican “nunca” o “casi nunca”. Un 21,8 % mencionó que se efectúan “a veces”. Esto refleja que, aunque existe un esfuerzo por implementar dichas evaluaciones, aún no se aplican de forma sistemática en la organización, lo que podría limitar la detección temprana de condiciones de salud.

**Tabla 10:** ¿Con qué frecuencia la empresa les realiza evaluaciones médicos periódicos?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	3,1
Casi Nunca	2	6,2
A Veces	4	12,5
Casi Siempre	12	37,6
Siempre	13	40,6
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 10:** Evaluaciones médicos periódicos

### Interpretación

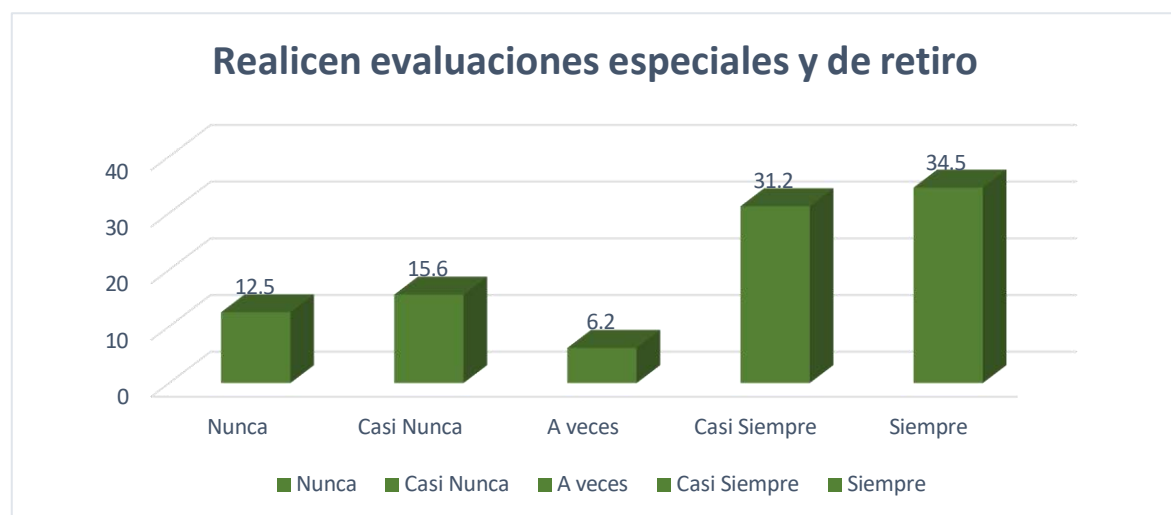
En la tabla y figura 10 se observa que el 78,2% manifestó que la empresa realiza evaluaciones médicas periódicas de manera frecuente (“siempre” o “casi siempre”), mientras que un 12,5% indicó que se realizan “a veces” y un 9,3% afirmó que ocurren “nunca” o “casi

nunca”. Esto refleja un adecuado cumplimiento respecto a la vigilancia de la salud de sus empleados, aunque existe un pequeño grupo que no recibe estas evaluaciones lo que sugiere la necesidad de reforzar la cobertura para alcanzar al 100 % del personal.

**Tabla 11:** ¿Con qué frecuencia la empresa solicita que se realicen evaluaciones especiales y de retiro después de una ausencia?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,5
Casi Nunca	5	15,6
A Veces	2	6,2
Casi Siempre	10	31,2
Siempre	11	34,5
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 11:** Realicen evaluaciones especiales y de retiro despues de una ausencia

### Interpretación

En la tabla y figura 11 se aprecia que el 65,7% señaló que la empresa solicita evaluaciones especiales y de retiro después de una ausencia de manera frecuente (“siempre” o “casi siempre”). Un 28,1% indicó que esto ocurre “nunca” o “casi nunca”, mientras que un

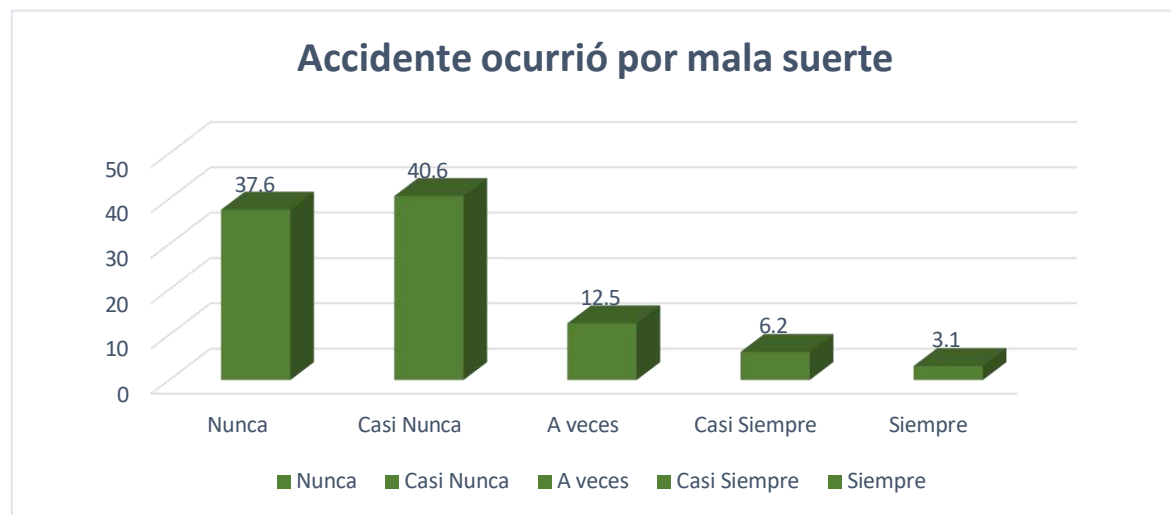
6,2% dijo que sucede “a veces”. Esto refleja que se cumple en gran medida con esta práctica preventiva, aunque aún persiste un sector que no percibe una aplicación uniforme.

#### 4.1.2. Clima de seguridad

**Tabla 12:** ¿Con qué frecuencia han sentido que un accidente ocurrió por mala suerte, es decir, por una actitud fatalista?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	12	37,6
Casi Nunca	13	40,6
A Veces	4	12,5
Casi Siempre	2	6,2
Siempre	1	3,1
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 12:** Accidente ocurrió por mala suerte, es decir, por una actitud fatalista

#### Interpretación

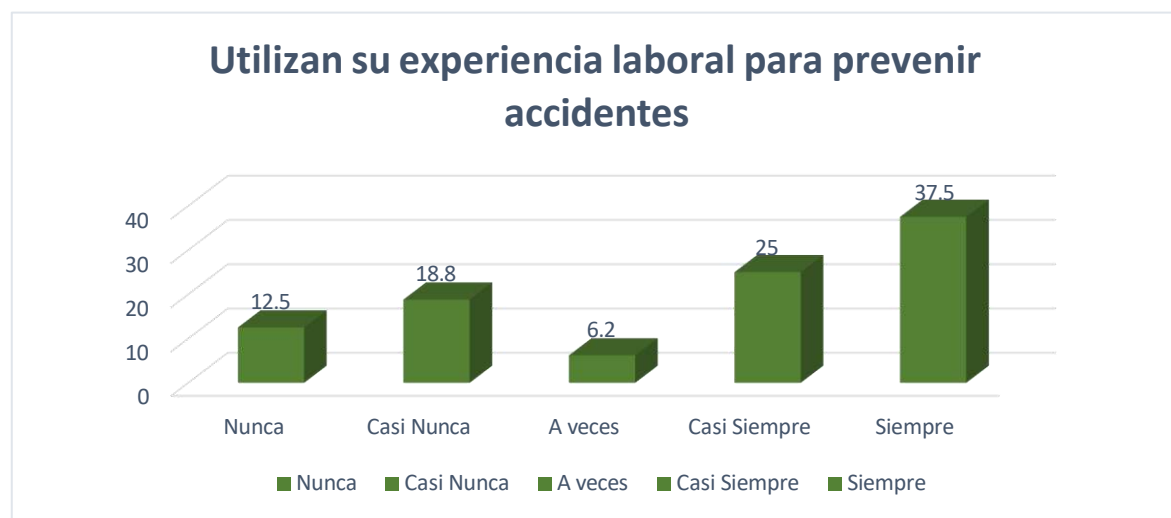
En la tabla y figura 12 se observa que el 78,2% manifestó que “nunca” o “casi nunca” ha considerado que un accidente ocurre por mala suerte o por una actitud fatalista, lo cual refleja una percepción positiva y más consciente respecto a la prevención y las causas reales

de los accidentes laborales. Sin embargo, un 12,5% señaló que lo ha pensado “a veces” y un 9,3% afirmó hacerlo “siempre” o “casi siempre”, lo que evidencia que aún existe un grupo minoritario con una visión fatalista. Esto sugiere la necesidad de reforzar programas de sensibilización y cultura preventiva.

**Tabla 13:** ¿Con qué frecuencia utilizan su experiencia laboral para prevenir accidentes, es decir, aplican la cultura del oficio?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,5
Casi Nunca	6	18,8
A Veces	2	6,2
Casi Siempre	8	25
Siempre	12	37,5
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 13:** Utilizan su experiencia laboral para prevenir accidentes

### Interpretación

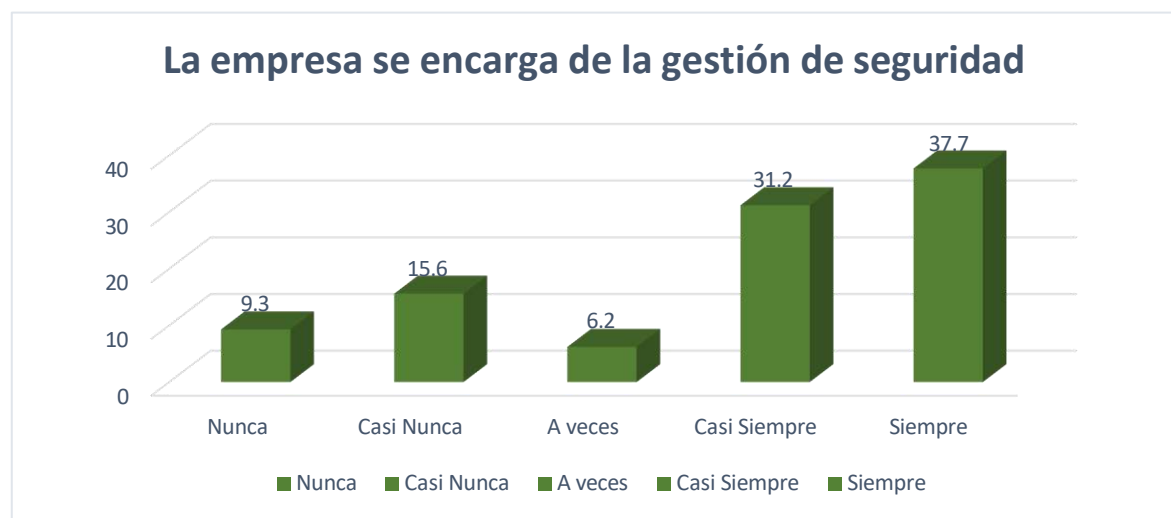
En la tabla y figura 13 se aprecia que el 62,5% manifestó que utiliza con frecuencia su experiencia laboral para prevenir accidentes, ya que respondieron “siempre” o “casi

siempre”, lo que refleja una aplicación positiva. Un 6,2% indicó que “a veces”, mientras que un 31,3% reconoció que “nunca” o “casi nunca” recurre a su experiencia como medida preventiva. Si bien existe una base sólida que valoran y aplican sus conocimientos adquiridos, aún es necesario fortalecer la transmisión de experiencias y buenas prácticas.

**Tabla 14:** ¿Con qué frecuencia la empresa se encarga de la gestión de seguridad, es decir, emplea la cultura integrada?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,3
Casi Nunca	5	15,6
A Veces	2	6,2
Casi Siempre	10	31,2
Siempre	12	37,7
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 14:** La empresa se encarga de la gestión de seguridad

### Interpretación

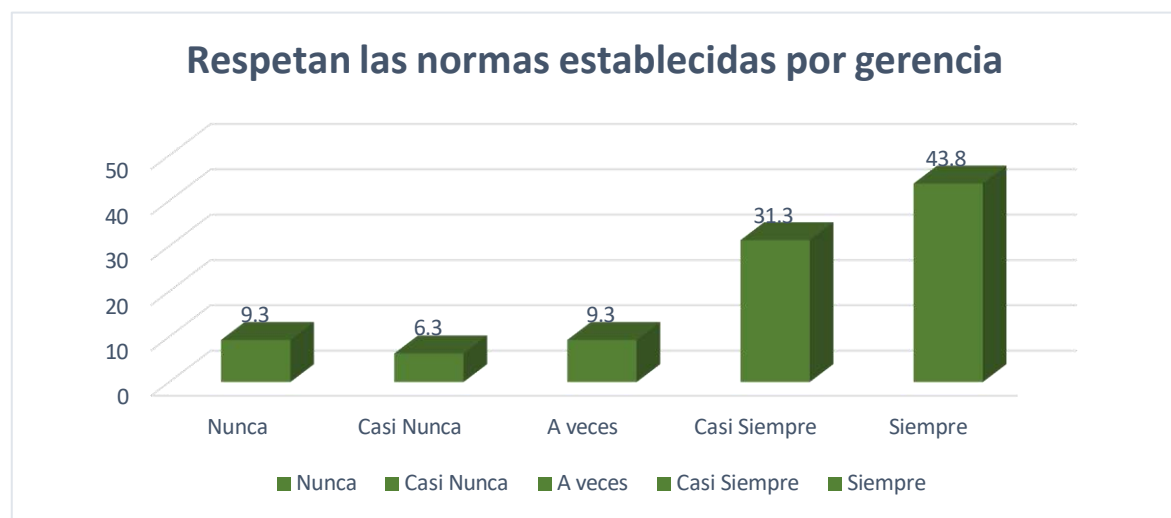
En la tabla y figura 14 se observa que el 68,9% percibe que la compañía se encarga de la gestión de seguridad de manera frecuente, ya que se aplica “siempre” o “casi siempre”

la cultura integrada. Un 6,2% señaló que esto ocurre “a veces”, mientras que un 24,9% manifestó que “nunca” o “casi nunca” se realiza. Esto refleja un compromiso institucional significativo con la seguridad laboral, aunque aún persiste un sector que no percibe una gestión totalmente integrada.

**Tabla 15:** ¿Con qué frecuencia siguen la cultura normativa, es decir, respetan las normas establecidas por la gerencia para prevenir accidentes?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	9,3
Casi Nunca	2	6,3
A Veces	3	9,3
Casi Siempre	10	31,3
Siempre	14	43,8
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 15:** Respetan las normas establecidas por la gerencia para prevenir accidentes

### Interpretación

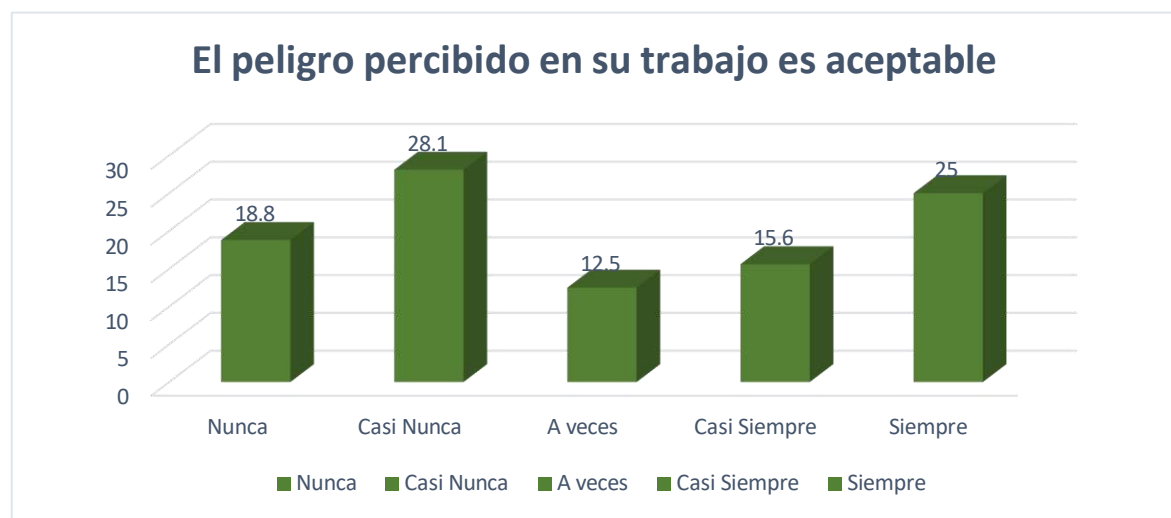
En la tabla y figura 15 se observa que el 75,1% sigue con frecuencia respetando las normas establecidas por la gerencia para prevenir accidentes, al responder “siempre” o “casi

siempre”. Un 9,3% indicó que lo hace “a veces”, mientras que un 15,6 % señaló que “nunca” o “casi nunca” cumple con estas disposiciones. Esto refleja una tendencia positiva hacia el respeto de la normativa interna; sin embargo, la presencia de un grupo que no la aplica de manera constante evidencia la necesidad de reforzar la supervisión y la concientización.

**Tabla 16:** ¿Con qué frecuencia consideran que el peligro percibido en su trabajo es aceptable?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	6	18,8
Casi Nunca	9	28,1
A Veces	4	12,5
Casi Siempre	5	15,6
Siempre	8	25
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 16:** El peligro percibido en su trabajo es aceptable

### Interpretación

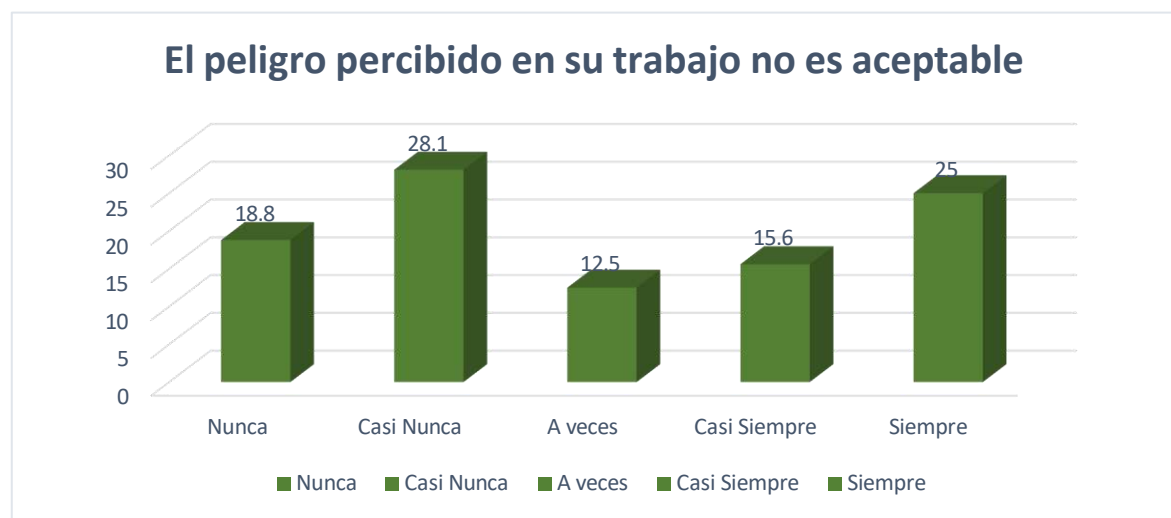
En la tabla y figura 16 se observa que el 40,6% considera que el peligro percibido en su trabajo es aceptable (“siempre” o “casi siempre”), mientras que un 46,9% manifestó que

“nunca” o “casi nunca” lo percibe de esa manera. Además, un 12,5 % indicó que lo considera aceptable “a veces”. Esto evidencia que existe una división en la percepción del riesgo: mientras algunos trabajadores lo normalizan como parte de su labor, otros mantienen una postura más preventiva.

**Tabla 17:** ¿Con qué frecuencia consideran que el peligro percibido en su trabajo no es aceptable?

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	12,5
Casi Nunca	9	28,2
A Veces	4	12,5
Casi Siempre	7	21,8
Siempre	8	25
Total	32	100%

**Fuente:** Ficha de observación



**Figura 17:** El peligro percibido en su trabajo no es aceptable

### Interpretación

En la tabla y figura 17 se observa que el 46,8% considera que el peligro percibido en su trabajo no es aceptable (“siempre” o “casi siempre”), lo que muestra una actitud

preventiva frente a las condiciones de riesgo. Un 40,7% señaló que “nunca” o “casi nunca” lo percibe de esta forma, mientras que un 12,5% indicó que lo hace “a veces”. Existe cierta división en la percepción del riesgo: un grupo rechaza la aceptación otro los normaliza.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

H0: La salud laboral no se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

H1: La salud laboral se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

Según el cuadro 18, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un coeficiente de correlación de  $r = 0,864$  y un  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

Se demostró que existe una correlación sustancial entre la salud laboral y el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima.

Una relación rho de Spearman positiva o directa ( $R = 0,864$ ) indica una fuerte correlación entre las dos variables, según los resultados del análisis de asociación.

**Tabla 18.** Correlación entre la salud laboral y el clima de seguridad

			Salud laboral	Clima de seguridad
<b>Rho de Spearman</b>		Coefficiente de correlación	1,000	,864*
	<b>Salud laboral</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
		Coefficiente de correlación	,864*	1,000
	<b>Clima de seguridad</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

### Hipótesis específica 1

H0: La higiene industrial no se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

H1: La higiene industrial se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

Según el cuadro 19, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un coeficiente de correlación de  $r = 0,662$  y un  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

Se evidenció que existe una correlación sustancial entre la higiene industrial y el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima.

Una relación rho de Spearman positiva o directa ( $R = 0,662$ ) indica una fuerte correlación entre las dos variables, según los resultados del análisis de asociación.

**Tabla 19.** Correlación entre la higiene industrial y el clima de seguridad

		Higiene industrial	Clima de seguridad
<b>Rho de Spearman</b>		Coefficiente de correlación	1,000
			,662*
	<b>Higiene industrial</b>	Sig. (bilateral)	.
			,000
		N	32
			32
		Coefficiente de correlación	,662*
			1,000
<b>Clima de seguridad</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

## Hipótesis específica 2

H0: La seguridad industrial no se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

H1: La seguridad industrial se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

Según el cuadro 20, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un coeficiente de correlación de  $r = 0,802$  y un  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

Se mostró que existe una correlación sustancial entre la seguridad industrial y el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima.

Una relación rho de Spearman positiva o directa ( $R = 0,802$ ) indica una fuerte correlación entre las dos variables, según los resultados del análisis de asociación.

**Tabla 20.** Correlación entre la seguridad industrial y el clima de seguridad

		<b>Seguridad industrial</b>	<b>Clima de seguridad</b>
<b>Rho de Spearman</b>		Coefficiente de correlación	1,000
	<b>Seguridad industrial</b>	Sig. (bilateral)	,802*
		N	.
			32
		Coefficiente de correlación	32
			32
	<b>Clima de seguridad</b>	Sig. (bilateral)	,802*
			1,000
			.
			32
			32

### Hipótesis específica 3

H0: La medicina del trabajo no se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

H1: La medicina del trabajo se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024

Según el cuadro 21, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa con un coeficiente de correlación de  $r = 0,714$  y un  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

Se evidenció que existe una correlación sustancial entre la medicina del trabajo y el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima.

Una relación rho de Spearman positiva o directa ( $R = 0,714$ ) indica una fuerte correlación entre las dos variables, según los resultados del análisis de asociación.

**Tabla 21.** Correlación entre la medicina del trabajo y el clima de seguridad

		Medicina del trabajo	Clima de seguridad	
<b>Rho de Spearman</b>		Coeficiente de correlación	1,000	,714*
	<b>Medicina del trabajo</b>	Sig. (bilateral)	.	,000
		N	32	32
		Coeficiente de correlación	,714*	1,000
	<b>Clima de seguridad</b>	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	32	32

## **CAPITULO V. DISCUSION**

### **5.1. Discusion de resultados**

#### **Recurren a la higiene teórica para obtener información sobre algún contaminante**

La información obtenida en la tabla y figura 2, donde el 62,5 % señaló recurrir “siempre” o “casi siempre” a la higiene teórica, resulta similar a lo planteado por Rodríguez y Pérez (2023). Los autores destacan que la higiene teórica constituye un cuerpo de conocimientos científicos que orienta la comprensión de los factores contaminantes y el diseño de estrategias de prevención, lo que coincide con la práctica frecuente observada en los trabajadores encuestados. No obstante, el estudio evidencia que aún un 18,8 % de los empleados rara vez o nunca recurre a este recurso, lo cual es inferior al ideal planteado en la literatura, donde se busca que la aplicación del conocimiento higiénico sea universal y constante para garantizar la protección de la salud.

#### **Emplean la higiene analítica para conocer la presencia de algún contaminante**

En la tabla y figura 3, donde el 65,6 % manifestó recurrir “siempre” o “casi siempre” a la higiene analítica, es similar a lo señalado por Martínez y Sánchez (2023), quienes destacan que este enfoque constituye un pilar de la higiene industrial al centrarse en el análisis y supervisión de los elementos de amenaza existentes en el entorno profesional. La coincidencia radica en que ambos enfatizan la importancia de la higiene analítica como herramienta científica y técnica para detectar agentes nocivos. Sin embargo, el hecho de que un 21,9 % de los encuestados la utilice de manera limitada puede considerarse inferior al planteamiento teórico de los autores, que sugieren una aplicación sistemática y universal de esta práctica para garantizar la salvaguarda de el bienestar de los empleados.

#### **Utilizan la higiene de campo para identificar los riesgos para la salud**

En la tabla y figura 4, donde el 68,9 % manifestó utilizar la higiene de campo de manera frecuente, es similar a lo señalado por Berrío (2024), quien resalta que la salud laboral se fundamenta en la detección y regulación de elementos de amenaza, promoviendo tanto La evitación de afecciones laborales como el autocuidado de los trabajadores. La coincidencia radica en que ambos enfoques destacan la importancia de aplicar medidas preventivas directamente en el entorno laboral. Sin embargo, la existencia de un 21,8 % que rara vez o nunca aplica esta práctica resulta inferior a lo que plantea el autor, ya que, desde

una perspectiva teórica, la salud ocupacional debe garantizar la universalidad de estas acciones como parte esencial de la cultura preventiva.

### **Aplican la higiene operativa para minimizar el nivel de contaminación**

En la tabla y figura 5, donde el 62,6 % afirmó aplicar de manera frecuente la higiene operativa, es similar a lo planteado por González y Herrera (2023), quienes destacan que esta práctica se enfoca en la puesta en marcha de acciones especializadas, procedimentales y de capacitación para minimizar peligros en el ámbito de trabajo. La coincidencia radica en la importancia atribuida tanto en la teoría como en la práctica al cumplimiento de protocolos y al uso de medidas operativas para garantizar la seguridad. Sin embargo, el hecho de que un 37,4 % de los trabajadores indicara aplicarla solo ocasionalmente o casi nunca evidencia un resultado inferior respecto a lo planteado por los autores, quienes sostienen que la higiene operativa debe aplicarse de forma sistemática y continua para asegurar entornos laborales seguros.

### **Identificado riesgos físicos en su entorno laboral**

En la tabla y figura 6, donde el 56,3 % manifestó identificar con frecuencia los riesgos físicos en su entorno laboral, es similar a lo descrito por González y Pérez (2023), quienes señalan que estos riesgos están presentes de manera constante en los lugares de trabajo debido a la exposición a agentes como ruido, vibraciones, radiaciones o temperaturas extremas. Sin embargo, la existencia de un 24,9 % que afirmó “nunca” o “casi nunca” detectarlos, representa un nivel inferior respecto a lo planteado por los autores, ya que según su definición, los riesgos físicos son inherentes a las condiciones laborales y deberían ser reconocidos de forma generalizada. Esto evidencia que, aunque hay una tendencia positiva hacia la identificación de dichos factores, aún se requiere fortalecer la capacitación y la vigilancia preventiva para que el personal pueda reconocerlos de manera más uniforme.

### **Expuestos a riesgos químicos, biológicos y psicosociales**

En la tabla y figura 7 muestra que el 68,8 % indicó “nunca” o “casi nunca” haber estado expuesto a riesgos químicos, biológicos y psicosociales, lo que sugiere un entorno laboral relativamente superior en control preventivo en comparación con lo descrito por López y Martínez (2023). Los autores señalan que este tipo de riesgos están presentes en los ambientes laborales debido a la exposición a sustancias químicas en diferentes estados, las cuales generan efectos adversos inmediatos o a largo plazo. Sin embargo, el 31,2 % que

reconoció haberse expuesto “a veces”, “casi siempre” o “siempre” refleja un nivel similar al planteado por los autores, pues confirma que estos peligros no están totalmente erradicados. Esto pone de relieve que, aunque la empresa ha implementado medidas efectivas, aún requiere reforzar la vigilancia y el monitoreo continuo para minimizar las exposiciones esporádicas que persisten en ciertos grupos de trabajadores.

### **Expuestos a riesgos ergonómicos, ambientales y mecánicos**

En la tabla y figura 8 muestra que el 75,1 % de los empleados indicó que “nunca” o “casi nunca” se ha visto expuesto a riesgos ergonómicos, ambientales y mecánicos, lo que refleja un nivel de exposición inferior al señalado en la literatura de Hernández y Rodríguez (2023), quienes advierten que los riesgos ambientales suelen estar presentes de manera constante en los entornos laborales y en el medio en general, ya sea por actividades humanas o fenómenos naturales. Sin embargo, el 24,9 % que reconoció estar expuesto “a veces”, “casi siempre” o “siempre” es similar a lo descrito por los autores, pues confirma que, aunque en menor proporción, estos riesgos persisten y requieren la implementación de medidas preventivas y un monitoreo continuo para evitar efectos adversos en la salud y en el equilibrio del entorno.

### **Practican evaluaciones pre-ocupacionales a los nuevos empleados**

En la tabla y figura 9 muestra que el 40,8 % señaló que las evaluaciones pre-ocupacionales se realizan de manera frecuente (“siempre” o “casi siempre”), lo que refleja un nivel de aplicación inferior a lo señalado por Martínez y Gómez (2023), quienes destacan que este proceso debería ser un requisito sistemático e indispensable antes de la incorporación de un trabajador. Además, el 37,4 % afirmó que dichas evaluaciones “nunca” o “casi nunca” se practican, lo que contrasta con la postura del autor, donde estas deben garantizar la aptitud física y mental de los empleados como condición previa al empleo. El 21,8 % que indicó que estas pruebas se realizan “a veces” evidencia una aplicación irregular, lo que confirma una brecha significativa respecto al estándar recomendado en la literatura.

### **Evaluaciones médicos periódicos**

En la tabla y figura 10 muestra que el 78,2 % afirmó que la empresa realiza evaluaciones médicas periódicas de forma frecuente (“siempre” o “casi siempre”), lo que evidencia un nivel de cumplimiento similar al señalado por Sánchez y Rodríguez (2023), quienes destacan la importancia de estas pruebas como un mecanismo especializado para

identificar riesgos o condiciones de salud que no son detectables mediante exámenes generales. Sin embargo, el 9,3 % indicó que estas evaluaciones “nunca” o “casi nunca” se realizan y un 12,5 % que solo ocurren “a veces”, lo que refleja una cobertura parcial que aún no logra garantizar la vigilancia integral de la salud en el 100 % del personal, tal como plantea el autor como estándar ideal.

### **Realicen evaluaciones especiales y de retiro después de una ausencia**

En la tabla y figura 11 muestra que el 65,7 % afirmó que la empresa solicita evaluaciones especiales y de retiro después de una ausencia de manera frecuente (“siempre” o “casi siempre”), lo que evidencia un cumplimiento similar a lo descrito por Sánchez y Rodríguez (2023), quienes destacan que estas pruebas permiten identificar condiciones de salud específicas y riesgos que no pueden detectarse mediante evaluaciones generales. Sin embargo, un 28,1 % señaló que estas evaluaciones se realizan “nunca” o “casi nunca” y un 6,2 % que ocurren “a veces”, lo que indica que la práctica no se aplica de manera uniforme a todo el personal, situándose ligeramente inferior a lo planteado por el autor como estándar ideal de cobertura integral.

### **Accidente ocurrió por mala suerte, es decir, por una actitud fatalista**

En la tabla y figura 12 indica que el 78,2 % manifestó que “nunca” o “casi nunca” considera que un accidente ocurre por mala suerte o por una actitud fatalista, lo que evidencia un clima de seguridad positivo y alineado con una percepción más consciente de la prevención de riesgos. Este hallazgo es similar a lo planteado por Gutiérrez y López (2023), quienes señalan que un clima de seguridad favorable se construye sobre creencias y actitudes que reconocen la importancia de la prevención, la capacitación y el compromiso organizacional. Sin embargo, la presencia de un 21,8 % de trabajadores que aún mantiene, en diferentes grados, una visión fatalista, refleja un nivel ligeramente inferior al estándar descrito por los autores, donde se enfatiza que la formación, la comunicación y el compromiso de la gerencia deben reducir al mínimo estas percepciones negativas para consolidar una cultura de seguridad sólida.

### **Utilizan su experiencia laboral para prevenir accidentes**

En la tabla y figura 13 muestra que el 62,5 % manifestó utilizar con frecuencia su experiencia laboral para prevenir accidentes, lo cual refleja un resultado positivo y favorable hacia la aplicación práctica de la cultura del oficio en la empresa. Este hallazgo es similar a

lo planteado por Carrillo (2020), quien en su investigación sobre herramientas de gestión en seguridad industrial y salud ocupacional destaca la importancia de generar confianza y protección en los trabajadores a través de mecanismos que fortalezcan la supervisión y el control de peligros. Sin embargo, el 31,3 % que reconoció no recurrir a su experiencia representa un nivel inferior respecto al ideal propuesto por el autor, donde el conocimiento acumulado de los trabajadores debe constituirse como un pilar esencial de la cultura preventiva. En este sentido, aunque se evidencia una base sólida en el uso de la experiencia como herramienta preventiva, aún se requiere potenciar la transferencia de buenas prácticas y aprendizajes para consolidar una gestión de seguridad más efectiva.

### **La empresa se encarga de la gestión de seguridad**

En la tabla y figura 14 muestra que el 68,9 % percibe que la empresa aplica de manera frecuente la cultura integrada de seguridad (“siempre” o “casi siempre”), lo que refleja un compromiso institucional positivo en la gestión preventiva. Este resultado es similar a lo señalado por Morales y Fernández (2023), quienes destacan que la cultura integrada implica el compromiso colectivo y permanente de todos los niveles jerárquicos en la organización para garantizar la seguridad en cada proceso y decisión. Sin embargo, el 24,9 % que considera que la gestión de seguridad ocurre “nunca” o “casi nunca” evidencia un aspecto inferior respecto al ideal planteado por los autores, en donde la cultura de seguridad debería estar completamente consolidada y transversalizada. En este sentido, aunque se evidencia un avance relevante, aún es necesario fortalecer la educación continua, la participación activa y la mejora constante para lograr una gestión de seguridad totalmente integrada.

### **Respetan las normas establecidas por la gerencia para prevenir accidentes**

En la tabla y figura 15 revela que el 75,1 % respeta de manera frecuente (“siempre” o “casi siempre”) las normas establecidas por la gerencia para prevenir accidentes, lo que muestra una tendencia positiva hacia la cultura normativa dentro de la empresa. Este resultado puede considerarse similar a lo expuesto por Martínez y López (2023), quienes señalan que la cultura en el ámbito laboral se fundamenta en valores, costumbres, actitudes y prácticas compartidas que, con el tiempo, forman parte de la identidad colectiva y guían las conductas preventivas. Sin embargo, el 15,6 % que indicó “nunca” o “casi nunca” cumplir con estas disposiciones refleja un nivel inferior respecto al ideal descrito por los autores, donde la transmisión y práctica constante de normas y conocimientos técnicos debería

garantizar un cumplimiento uniforme. Esto evidencia la necesidad de reforzar la concientización y la supervisión para consolidar una cultura normativa más sólida y homogénea.

### **El peligro percibido en su trabajo es aceptable**

En la tabla y figura 16 muestra que el 40,6 % percibe el peligro en su labor como aceptable, mientras que un 46,9 % considera lo contrario y un 12,5 % se ubica en un punto intermedio. Este hallazgo refleja una percepción dividida: una parte de los empleados normaliza los riesgos como inherentes a su trabajo, mientras que otra los rechaza, adoptando una postura más preventiva. Al compararlo con lo planteado por Gómez y Sánchez (2023), quienes definen la aceptabilidad del riesgo como el umbral en el que se considera manejable y tolerable en función de los beneficios o de la percepción de control, los resultados obtenidos se ubican en un nivel inferior. Esto debido a que la mayoría de los encuestados (46,9 %) no acepta los riesgos, lo que evidencia una menor tolerancia al peligro percibido en comparación con el concepto teórico de riesgo aceptable propuesto por los autores.

### **El peligro percibido en su trabajo no es aceptable**

En la tabla y figura 17 se aprecia que el 46,8 % considera que el peligro percibido en su trabajo no es aceptable, lo que refleja una actitud preventiva frente a los riesgos, en contraste con el 40,7 % que lo normaliza (“nunca” o “casi nunca”) y el 12,5 % que lo percibe “a veces”. Esta división muestra que, aunque existe una tendencia a rechazar la aceptación del riesgo, todavía un grupo importante lo asume como parte de sus labores. Al compararlo con lo señalado por Martínez y Rodríguez (2023), quienes definen el riesgo no aceptable como aquel que excede el umbral de tolerancia y demanda medidas preventivas o correctivas inmediatas, los resultados de la investigación son similares, ya que el porcentaje mayoritario coincide con la visión teórica de que ciertos riesgos no pueden ser tolerados y deben ser gestionados activamente.

## **CAPITULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1. Conclusiones**

- Los hallazgos evidencian que la empresa Grupo Caresny Perú SAC mantiene un nivel favorable en la gestión de salud laboral y seguridad, destacando que más del 70% de los trabajadores perciben prácticas frecuentes relacionadas con evaluaciones médicas, cumplimiento de normas internas y gestión de riesgos.
- Se identificó que, aunque existe un compromiso institucional hacia la cultura preventiva, persiste un grupo de trabajadores (entre el 20% y 30% en varios indicadores) que no percibe uniformidad en la aplicación de medidas, lo cual limita la consolidación de una cultura de seguridad integral.
- La percepción sobre los riesgos laborales presenta cierta división entre los trabajadores, ya que mientras una parte los considera aceptables como parte de su labor, otro sector muestra una actitud preventiva al considerarlos no aceptables, lo cual pone de manifiesto la urgencia de intensificar la concienciación.
- El clima de seguridad en la organización se muestra en general positivo y en crecimiento, aunque aún requiere fortalecer la comunicación, la intervención de los trabajadores y la transmisión de experiencias profesionales como herramientas esencial para evitar colisiones y dolencias laborales.

## 6.2. Recomendaciones

- Ampliar la cobertura y regularidad de las evaluaciones médicas ocupacionales permite garantizar la vigilancia integral de la salud de todos los trabajadores. De este modo, se logra identificar riesgos, prevenir enfermedades profesionales y valorar la aptitud del personal en relación con sus funciones. De esta manera, se da cumplimiento a la normativa, además de la cultura de la seguridad y del bienestar en el trabajo.
- Reforzar la cultura preventiva requiere que se pongan en marcha programas de formación continuada, además de campañas de sensibilización que potencien el conocimiento de los riesgos laborales. Los talleres participativos también fomentan la asunción de un papel activo de los trabajadores en la prevención, generando responsabilidad y compromiso compartido. Así, se crea un entorno de trabajo más seguro y con mayor conocimiento organizacional.
- Reforzar los sistemas de comunicación interna es fundamental para contribuir a que la información sobre las normas de seguridad llegue a todo el personal en forma adecuada y en tiempo cuando corresponda. Una buena comunicación permite resolver los problemas que puedan surgir, homogeneizar criterios de trabajo y conducir a una adecuada aplicación de los procedimientos fijados. Esto a su vez incide en la mejora de las relaciones de confianza del personal hacia la empresa y mejora la cultura de la prevención en el interior de la empresa.
- Incentivar a que los trabajadores participen en la gestión de la seguridad laboral permite aprovechar sus vivencias y percepciones de forma directa sobre los peligros en el entorno de trabajo. Tomar sus sugerencias para escribir políticas preventivas incide en la adecuación y eficacia de las medidas que se adoptan, lleva a impulsar un sentido de pertenencia y compromiso colectivo con la seguridad organizacional.
- La puesta en práctica de un sistema de control y de autoevaluación permanente, sirve para identificar precozmente la percepción de la amenaza y analizar si se cumplen las normas de protección. Este mecanismo permite, a su vez, identificar deficiencias en tiempo real y tomar medidas correctoras inmediatas que reduzcan la posibilidad de que se produzca un incidente. También ayuda a mejorar la cultura de la mejora continua en la seguridad del trabajo.

## CAPITULO VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alva Villaseca, V. K., & Ignacio Ávalos, E. M. (2024). *Compromiso organizacional, clima de seguridad y salud ocupacional percibida en colaboradores de una empresa de Chimbote, 2024*. (Trabajo de pregrado). Universidad César Vallejo. Repositorio institucional.
- Altamiza Rojas, D. S. (2024). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para disminuir accidentes laborales en una empresa contratista, Lima 2024*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Repositorio institucional.
- Berrío García, A. (2024). El autocuidado: entre la prevención y la promoción de la salud en el trabajo. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 7(2).
- Canaza Nina, J. C., & Muñoz Jordán, R. V. (2023). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para reducir la accidentabilidad en una empresa constructora, Lima 2023*. (Tesis de grado). Universidad César Vallejo. Repositorio institucional.
- Carrera Abanto, Y. (2024). Influencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) en el incremento de la productividad en la empresa Star Print S.A. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de Minas, Metalurgia y Ciencias Geográficas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 7(4).
- Castro Ramos, T. (2024). Vigilancia de la salud de los trabajadores: el desarrollo pendiente de una mayor regulación en el Perú. *Revista de Derecho & Sociedad*, 6(2), 1–11.
- Gómez, A., & Sánchez, J. (2023). *Tolerancia al riesgo en la gestión de seguridad y salud laboral: Un enfoque integral*. Editorial Gestión de Riesgos.
- Gómez, P., & Fernández, L. (2023). *Impacto de los riesgos psicosociales en la salud laboral y productividad*. Editorial Psicología y Trabajo.
- González, J., & Pérez, A. (2023). *Riesgos físicos en el ambiente laboral: Impacto en la salud y prevención*. Editorial Prevención y Salud.

- González, M., & Rodríguez, T. (2023). *Cultura organizacional integrada: Cohesión y eficiencia en el trabajo colaborativo*. Editorial Gestión Organizacional.
- González, R., & Herrera, L. (2023). *Prácticas y estrategias en higiene operativa y prevención de riesgos laborales*. Editorial Salud y Prevención.
- Gutiérrez, F., & López, P. (2023). *Clima de seguridad laboral: Factores clave para la protección y el bienestar en el entorno de trabajo*. Editorial Seguridad y Salud.
- Hernández, M., & Rodríguez, V. (2023). *Riesgos ambientales: Impacto en la salud y el medio ambiente*. Editorial Ecología y Salud.
- Jaafar, R., & Ahmad, M. A. I. (2025). La influencia de los factores de concienciación sobre seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores: un estudio de caso en una empresa del norte de Malasia. *Revista de Tecno-Social*, 5(3).
- Juchasara Quispe, G., & Huiracocha Portilla, E. R. (2024). *Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo según la Ley 29783 en la minera artesanal Corichasca del distrito de Ocongate – Cusco 2024. (Tesis de grado)*. Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco. Repositorio institucional.
- López, F., & Martínez, R. (2023). *Riesgos químicos en el ambiente laboral: Prevención y control de exposiciones*. Editorial Seguridad y Salud.
- Martínez, A., & Gómez, R. (2023). *Evaluación de la aptitud laboral: Salud y bienestar en el entorno de trabajo*. Editorial Medicina Ocupacional.
- Martínez, F., & López, S. (2023). *Cultura profesional y su impacto en la identidad del oficio: Una mirada a los valores y prácticas laborales*. Editorial Trabajo y Cultura.
- Martínez, F., & Sánchez, D. (2023). *Enfoques contemporáneos en la higiene industrial y salud laboral: Análisis y control de riesgos laborales*. Editorial Seguridad y Salud.

- Martínez Obregón, E. (2023). *Implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, basado en la Ley 29783 en la empresa Glacro Construcciones S. A. C. (Trabajo de pregrado)*. Universidad Privada del Norte. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.
- Meneses-La-Riva, M. E., Ocupa-Meneses, B. D., Suyo-Vega, J. A., Fernández-Bedoya, V. H., Ocupa-Cabrera, H. G., & Ocupa-Meneses, G. D. (2023). Medición de la conciencia de riesgos ergonómicos en trabajadores de empresas de mudanzas en Lima, Perú. *Liderazgo en Educación e Innovación en Ingeniería en el Marco de las Transformaciones Globales. Revista de Innovación*, 11(3).
- Morales, R., & Fernández, A. (2023). *Cultura de seguridad organizacional: Estrategias para un enfoque colectivo y constante*. Editorial Gestión y Seguridad.
- Muñoz Malo, V. A. (2024). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la productividad del sector construcción del distrito del Rímac, Lima, 2024. (Tesis de grado)*. Universidad César Vallejo. Repositorio institucional.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Clima de seguridad y cultura organizacional en la prevención de riesgos laborales*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>
- Ormeño Collao, F. Y. P., & Layme Uchochoque, R. (2023). *Seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral del personal de obra del Grupo Inmobiliario Altitud S.A.C. de Ilo, 2023. Economía & Negocios*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Recuperado de <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1899>
- Pérez, J., & Morales, A. (2022). Salud ocupacional y su vinculación con el rendimiento en el trabajo de la minería en el Perú. *Revista Peruana de Salud y Trabajo*, 15(1), 34-48.
- Pérez, J., & Vargas, L. (2023). *Medicina del trabajo: Prevención, diagnóstico y promoción de la salud en el entorno laboral*. Editorial Salud Ocupacional.

- Quispe, R. (2020). Salud laboral y clima de seguridad: Un estudio en el sector agroindustrial peruano. *Revista de Investigación en Salud y Trabajo*, 9(1), 22-36.
- Ramírez, J., & Herrera, M. (2023). *Percepción del riesgo: Factores psicológicos y sociales en la toma de decisiones ante amenazas laborales*. Editorial Psicología y Seguridad.
- Ramírez, J., & Torres, M. (2023). *Prevención de accidentes y protección laboral en sectores industriales*. Editorial Seguridad Integral.
- Ramírez Saavedra, R., & Suárez Burgos, J. J. (2023). *Mejora del plan de seguridad y salud ocupacional a través del Lean Construction para reducir los niveles de riesgos laborales de una obra de saneamiento, San José – Pacasmayo, 2023. (Tesis de grado)*. Universidad Privada del Norte. Repositorio institucional UPN.
- Ríos, A., & Gómez, M. (2023). Higiene industrial y su impacto en la salud laboral. *Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 12(3), 45-59.
- Rivas Díaz, Y. F. (2023). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para reducir los índices de accidentabilidad en la empresa Arnisa, Lima 2023. (Tesis de grado)*. Repositorio institucional.
- Rodríguez, J., & Pérez, L. (2023). *Fundamentos y principios de la higiene en sus diversos contextos*. Editorial Salud y Prevención.
- Rojas, D., & Gutiérrez, L. (2021). Análisis del clima organizacional y su impacto en la salud laboral: caso de estudio en empresas de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología y Trabajo*, 27(3), 110-123.
- Saldaña, A. H. T. (2024). Plan de seguridad y salud en el trabajo para el sector de la construcción en América Latina y Asia, 2023. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Industrial*, 5(2).
- Sánchez, M., & Rodríguez, J. (2023). *Pruebas médicas específicas en la evaluación de la salud laboral y clínica*. Editorial Medicina y Salud.

Valdivia Vargas, N. A. (2025). *Influencia de las variables sociodemográficas en la percepción del clima de seguridad laboral en obras de construcción en Lima, Perú. (Trabajo de pregrado)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Vargas, J., & Pérez, L. (2023). *Mentalidad cultural y su impacto en la acción colectiva: El papel de la percepción del control en las comunidades*. Editorial Psicología Social.

# **ANEXOS**

**Anexo 01:** Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Unidad de medida	Metodología		
<p><b>Problema general</b> ¿Cómo la salud laboral se relaciona con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cómo la higiene industrial se relaciona con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024?</p> <p>¿Cómo la seguridad industrial se relaciona con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024?</p> <p>¿Cómo la medicina del trabajo se relaciona con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la salud laboral y su relación con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la higiene industrial y su relación con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024</p> <p>Determinar la seguridad industrial y su relación con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024</p> <p>Determinar la medicina del trabajo y su relación con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024</p>	<p><b>Hipótesis general</b> La salud laboral se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024</p> <p><b>Hipótesis específicos</b> La higiene industrial se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024</p> <p>La seguridad industrial se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024</p> <p>La medicina del trabajo se relaciona significativamente con el clima de seguridad de los empleados de la empresa Grupo Caresny Perú SAC – Lima 2024</p>	Salud laboral	Higiene industrial	Higiene teórica Higiene analítica Higiene operativa	Porcentaje (%)	<p><b>Tipo de Estudio:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de Estudio:</b> Correlacional</p> <p><b>Método de Investigación:</b> Enfoque mixto (Cuantitativo y cualitativo)</p>		
						Porcentaje (%)			
						Porcentaje (%)			
				Seguridad industrial	Peligros físicos Peligros químicos Peligros psicosociales Peligros ambientales	Porcentaje (%)			
						Medicina del trabajo		Evaluaciones pre ocupacionales Evaluaciones especiales	Porcentaje (%)
									Porcentaje (%)
			Clima de seguridad	Cultura de seguridad	Cultura pesimista Cultura tradicional Cultura unificada	Porcentaje (%)			
						Porcentaje (%)			
				Percepcion del peligro	Peligro aceptable Peligro no aceptable	Porcentaje (%)			
Porcentaje (%)									

**Anexo 02:** Cuestionario

**DATOS DE LOS EMPLEADOS:**

**SEXO:** MASCULINO  FEMENINO

Apreciado trabajador, te solicitamos tu colaboración respondiendo de manera responsable y honesta. Agradecemos que contestes todas las preguntas sin dejar ninguna en blanco.

Te solicitamos que respondas con atención y de acuerdo con tus pensamientos y sentimientos. Solo buscamos conocer la verdad y tu opinión honesta. No hay respuestas correctas o incorrectas. ¡Gracias por tu colaboración!

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
<b>VARIABLE 1: SALUD LABORAL</b>						
<b>HIGIENE INDUSTRIAL</b>						
1	¿Con qué frecuencia recurren a la higiene teórica para obtener información sobre algún contaminante?					
2	¿Con qué frecuencia emplean la higiene analítica para conocer la presencia de algún contaminante?					
3	¿Con qué frecuencia utilizan la higiene de campo para identificar los riesgos para la salud a los que podrían estar expuestos?					

4	¿Con qué frecuencia aplican la higiene operativa para minimizar el nivel de contaminación presente en el entorno laboral?					
<b>SEGURIDAD INDUSTRIAL</b>						
5	¿Con qué frecuencia han identificado riesgos físicos en su entorno laboral?					
6	¿Con qué frecuencia han estado expuestos a riesgos químicos, biológicos y psicosociales en su lugar de trabajo?					
7	¿Con qué frecuencia se han visto expuestos a riesgos ergonómicos, ambientales y mecánicos en su actividad laboral?					
<b>MEDICINA DEL TRABAJO</b>						
8	¿Con qué frecuencia se les practican evaluaciones pre-ocupacionales a los nuevos empleados?					
9	¿Con qué frecuencia la empresa les realiza evaluaciones médicas periódicas?					
10	¿Con qué frecuencia la empresa solicita que se realicen evaluaciones especiales y de retiro después de una ausencia?					
<b>VARIABLE 2: CLIMA DE SEGURIDAD</b>						
<b>CULTURA DE SEGURIDAD</b>						
11	¿Con qué frecuencia han sentido que un accidente ocurrió por mala suerte, es decir, por una actitud fatalista?					

12	¿Con qué frecuencia utilizan su experiencia laboral para prevenir accidentes, es decir, aplican la cultura del oficio?					
13	¿Con qué frecuencia la empresa se encarga de la gestión de seguridad, es decir, emplea la cultura integrada?					
14	¿Con qué frecuencia siguen la cultura normativa, es decir, respetan las normas establecidas por la gerencia para prevenir accidentes?					
	<b>PERCEPCIÓN DEL PELIGRO</b>					
15	¿Con qué frecuencia consideran que el peligro percibido en su trabajo es aceptable?					
16	¿Con qué frecuencia consideran que el peligro percibido en su trabajo no es aceptable?					

## Anexo 03: Validación de cuestionario por juicio de experto 1

### VALIDACION MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO

**TITULO:** SANEAMIENTO AMBIENTAL EN LA PROTECCIÓN Y CONSERVACIÓN DEL MEDIO AMBIENTE EN LA PROVINCIA DE HUARAL – 2023

**INSTRUMENTOS A EVALUAR:** Cuestionario y guía de entrevista

#### JUICIO DEL EXPERTO:

5. La opinión que usted brinde es personal y sincera
6. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio según su opinión respecto al cuestionario

#### Escala de Valoración:

11. Muy malo
12. Malo
13. Regular
14. Bueno
15. Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9	Metodología: La estrategia responde al proposito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Consideraciones generales	Generalidad				
	1	2	3	4	5
Las instrucciones se entienden y orientan para lograr responder el cuestionario				X	
La secuencia de los ítems es lógica				X	
La cantidad de ítems es la adecuada				X	

**Validación:** 93%

**Fecha:** 23/08/2024

**Observaciones:** Instrumento aplicable

Apellidos y Nombres del Juez Experto: Grados Olivera Maria del Rosario  
 DNI: 15736587  
 CIP: 78721  
 Especialidad del Juez Experto: Ingeniero Ambiental  
 Grado del Juez Experto: Maestro  
 Años de experiencia: 10 años

  
 .....  
 MARIA DEL ROSARIO  
 GRADOS OLIVERA  
 INGENIERA AMBIENTAL  
 Rn. CIP N° 78721

## Anexo 04: Validación de cuestionario por juicio de experto 2

### VALIDACION MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO

**TITULO:** SALUD LABORAL Y CLIMA DE SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA GRUPO CARESNY PERÚ SAC - LIMA 2024

**INSTRUMENTOS A EVALUAR:** Cuestionario y guía de entrevista

#### JUICIO DEL EXPERTO:

3. La opinión que usted brinde es personal y sincera
4. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio según su opinión respecto al cuestionario

#### Escala de Valoración:

6. Muy malo
7. Malo
8. Regular
9. Bueno
10. Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9	Metodología: La estrategia responde al proposito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Consideraciones generales	Generalidad				
	1	2	3	4	5
Las instrucciones se entienden y orientan para lograr responder el cuestionario				X	
La secuencia de los ítems es lógica					X
La cantidad de ítems es la adecuada					X

**Validación:** 89%

**Fecha:** 15/08/2024

**Observaciones:** Instrumento aplicable

Apellidos y Nombres del Juez Experto: Mendez Izquierdo Tania Ivette  
 DNI: 46925087  
 CIP: 185644  
 Especialidad del Juez Experto: Ingeniero Ambiental  
 Grado del Juez Experto: Magister  
 Años de experiencia: 7 años

  
 TANIA IVETTE  
 MENDEZ IZQUIERDO  
 Ingeniera Ambiental  
 CIP N° 185644

## Anexo 05: Validación de cuestionario por juicio de experto 3

### VALIDACION MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO

**TITULO:** SALUD LABORAL Y CLIMA DE SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA GRUPO CARESNY PERÚ SAC - LIMA 2024

**INSTRUMENTOS A EVALUAR:** Cuestionario y guía de entrevista

#### JUICIO DEL EXPERTO:

1. La opinión que usted brinde es personal y sincera
2. Marque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, solo una vez por cada criterio según su opinión respecto al cuestionario

#### Escala de Valoración:

1. Muy malo
2. Malo
3. Regular
4. Bueno
5. Muy bueno

N°	CRITERIOS	VALORACION				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Esta formulado con el lenguaje apropiado				X	
2	Objetividad: Permite medir hechos observables				X	
3	Actualidad: Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4	Organización: Presentación ordenada				X	
5	Suficiencia: Comprende los aspectos en cantidad y claridad				X	
6	Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a objetivos				X	
7	Consistencia: Permite conseguir datos basados en modelos teóricos				X	
8	Coherencia: Hay coherencia entre las variables, indicadores e ítems				X	
9	Metodología: La estrategia responde al proposito de la investigación				X	
10	Aplicación: Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente				X	

Consideraciones generales	Generalidad				
	1	2	3	4	5
Las instrucciones se entienden y orientan para lograr responder el cuestionario				X	
La secuencia de los ítems es lógica				X	
La cantidad de ítems es la adecuada				X	

**Validación:** 92%

**Fecha:** 09/08/2024

**Observaciones:** Instrumento aplicable

Apellidos y Nombres del Juez Experto: Torres Anaya Alexander Jorge  
 DNI: 72003314  
 CIP: 279627  
 Especialidad del Juez Experto: Ingeniero Ambiental  
 Grado del Juez Experto: Maestro  
 Años de experiencia: 5 años

  
 -----  
 ALEXANDER JORGE  
 TORRES ANAYA  
 Ingeniero Ambiental  
 CIP N° 279627

**Anexo 06: Panel fotográfico**





