



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ingeniería Agraria, Industrias Alimentarias y Ambiental

Escuela Profesional de Ingeniería Ambiental

**Cultura de seguridad y su influencia con los accidentes laborales de los trabajadores en
la Empresa SUPERGEN S.A., Huaura, 2025**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Ingeniero Ambiental

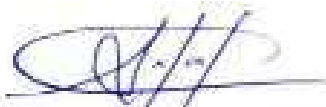
Autores

Paul Nilthon Ibarra Jimenez

Alex Brandon Marcos Medina

Asesor

Dr. Alexander Jorge Torres Anaya



**ALEXANDER JORGE
TORRES ANAYA**
Ingeniero Ambiental
CIP N° 279827

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

INFORMACION DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Paul Nilthon Ibarra Jimenez	73488812	01 de setiembre del 2026
Alex Brandon Marcos Medina	71706127	01 de setiembre del 2026
DATOS DEL ASESOR:		
Nombres y apellidos	DNI	CÓDIGO ORCID
Alexander Jorge Torres Anaya	44613470	https://orcid.org/0009-0007-4146-8848
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Maria del Rosario Utia Pinedo	07922793	https://orcid.org/0000-0002-2396-3382
Luis Miguel Chavez Barbey	15759159	https://orcid.org/0000-0001-7816-1582
Hellen Yahaira Huertas Pomasoncco	46741141	https://orcid.org/0000-0002-4204-7320

2026-074083 MARCOS MEDINA ALEX BRANDON 202...

Cultura de seguridad y su influencia con los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., H...

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

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::1:3633257709

Fecha de entrega

25 ago 2026, 11:03 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

25 ago 2026, 11:08 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

Borrador_de_tesis_Cultura_de_seguridad_y_su_influencia_con_los_accidentes_laborales_paul_y_b....pdf

Tamaño del archivo

1.3 MB

87 páginas

18.191 palabras

101.467 caracteres



Página 2 de 95 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::1:3633257709

20% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 19% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 9% 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

Dedico este trabajo a mi familia, fuente constante de amor, apoyo y motivación, quienes con su ejemplo de perseverancia y compromiso han inspirado cada uno de mis pasos. A mis padres, por enseñarme con su esfuerzo que la disciplina y la integridad son pilares fundamentales en la vida; y a mis hermanos, por su compañía, aliento y confianza incondicional. También dedico este logro a mis maestros y maestras, quienes sembraron en mí la curiosidad, el conocimiento y la pasión por aprender, y a todas aquellas personas que consideran la educación como un instrumento de transformación, esperanza y crecimiento personal. Este trabajo es un reconocimiento a quienes han dejado huella en mi formación académica y humana.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por darme fuerza, claridad y serenidad durante todo este proceso académico. A mi familia, por su apoyo constante, paciencia y confianza, que fueron esenciales para mantenerme enfocado y motivado en cada etapa. De manera especial, reconozco la orientación de mi director(a) de tesis, cuya guía, retroalimentación y consejos enriquecieron profundamente este trabajo, impulsándome a alcanzar un nivel académico más alto. Finalmente, expreso mi gratitud a mis docentes, compañeros y a todas las personas que, de alguna manera, contribuyeron a la realización de esta investigación, compartiendo su conocimiento, su tiempo y su apoyo para hacer posible la culminación de este proyecto.

INDICE

DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE TABLA	x
ÍNDICE DE FIGURA.....	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
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	16
1.5. Delimitaciones del estudio.....	18
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes nacionales	21
2.2. Bases teóricas.....	25
2.2.1. Cultura de seguridad (X)	25
2.2.2. Accidentes laborales (Y).....	31
2.3. Bases filosóficas	36
2.4. Definición de términos básicos.....	37
2.5. Hipótesis de investigación	38
2.5.1. Hipótesis general	38
2.5.2. Hipótesis específicas.....	38
2.6. Operacionalización de las variables.....	38
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	40

3.1. Diseño metodológico	40
3.2. Población y muestra.....	41
3.2.1. Población	41
3.2.2. Muestra	41
3.3. Técnicas de recolección de datos.....	41
3.4. Técnicas para el procedimiento de la información	42
3.5. Matriz de consistencia	44
CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....	45
4.1. Analisis de los resultados.....	45
4.2. Contrastación de hipótesis	53
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	58
5.1. Discusión	58
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	61
6.1. Conclusiones.....	61
6.2. Recomendaciones	62
CAPÍTULO VII. REFERENCIAS.....	63
7.1. Fuentes documentales	63
7.2. Fuentes bibliográficas	63
7.3. Fuentes hemerográficas.....	64
7.4. Fuentes electrónicas	66
ANEXOS	69

ÍNDICE DE TABLA

Tabla 1 <i>Operacionalización de las variables</i>	38
Tabla 2 <i>Cultura de Seguridad</i>	45
Tabla 3 <i>Conocimiento y Formación en Seguridad</i>	46
Tabla 4 <i>Prácticas de Seguridad</i>	47
Tabla 5 <i>Actitudes hacia la Seguridad</i>	48
Tabla 6 <i>Accidentes Laborales</i>	49
Tabla 7 <i>Frecuencia de Accidentes</i>	50
Tabla 8 <i>Severidad de los Accidentes</i>	51
Tabla 9 <i>Impacto Psicológico y Social</i>	52
Tabla 10 <i>Prueba de normalidad de cultura de Seguridad y accidentes Laborales</i>	53
Tabla 11 <i>La cultura de seguridad y los accidentes laborales</i>	54
Tabla 12 <i>El conocimiento y la formación en seguridad y los accidentes laborales</i>	55
Tabla 13 <i>Las prácticas de seguridad y los accidentes laborales</i>	56
Tabla 14 <i>Las actitudes hacia la seguridad y los accidentes laborales</i>	57

ÍNDICE DE FIGURA

<i>Figura 1. Cultura de Seguridad</i>	<i>45</i>
<i>Figura 2. Conocimiento y Formación en Seguridad.....</i>	<i>46</i>
<i>Figura 3. Prácticas de Seguridad</i>	<i>47</i>
<i>Figura 4. Actitudes hacia la Seguridad.....</i>	<i>48</i>
<i>Figura 5. Accidentes Laborales.....</i>	<i>49</i>
<i>Figura 6. Frecuencia de Accidentes</i>	<i>50</i>
<i>Figura 7. Severidad de los Accidentes</i>	<i>51</i>
<i>Figura 8. Impacto Psicológico y Social.....</i>	<i>52</i>

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia de la cultura de seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025. **Método:** Se empleó un diseño no experimental, descriptivo-correlacional, con recolección de datos mediante encuestas y cuestionarios. El análisis estadístico se realizó con SPSS 25.0, lo que permitió interpretar los resultados de manera precisa a través de tablas y gráficos. **Resultados:** La mayoría de los trabajadores percibe de forma negativa tanto la cultura de seguridad como la gestión de accidentes laborales, destacando que el 48,5 % está en desacuerdo con la cultura de seguridad y que el 57,4 % percibe los accidentes laborales de manera desfavorable, evidenciando la necesidad de fortalecer las prácticas preventivas y las medidas de seguridad en la empresa. **Conclusiones:** Se determinó que La cultura de seguridad influye significativamente en los accidentes laborales, mostrando una correlación de Spearman de $\rho = 0,749$, lo que indica una correlación positiva alta. Esto sugiere que un mayor fortalecimiento de la cultura de seguridad —a través de valores, normas, prácticas y compromiso organizacional— se traduce en una reducción significativa de la ocurrencia de accidentes, destacando la importancia de consolidar un entorno laboral preventivo y seguro.

Palabras clave: Cultura, Seguridad, Accidentes laborales.

ABSTRACT

Objective: To determine the influence of safety culture on workplace accidents among employees at SUPERGEN S.A., Huaura – 2025. **Method:** A non-experimental, descriptive-correlational design was used, with data collection through surveys and questionnaires. Statistical analysis was performed using SPSS 25.0, allowing for accurate interpretation of the results through tables and graphs. **Results:** The majority of employees perceive both the safety culture and the management of workplace accidents negatively. Specifically, 48.5% disagree with the safety culture, and 57.4% perceive workplace accidents unfavorably, highlighting the need to strengthen preventive practices and safety measures within the company. **Conclusions:** It was determined that safety culture significantly influences workplace accidents, showing a Spearman correlation coefficient of $\rho = 0.749$, indicating a strong positive correlation. This suggests that a stronger safety culture—through values, standards, practices, and organizational commitment—translates into a significant reduction in accidents, highlighting the importance of establishing a safe and preventative work environment.

Keywords: Culture, Safety, Workplace accidents.

INTRODUCCION

La Ley n.º 29783 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo es clara respecto de las obligaciones de los empleadores y los trabajadores, pero su implementación práctica aún tiene limitaciones. Ramírez y Cárdenas (2022) sostienen que una de las principales razones de esto es no implementar una cultura de seguridad, lo que se traduce en incumplimientos, prácticas informales y baja disposición para notificar riesgos

La investigación se basó en la necesidad de conocer cómo la orientación de la cultura de seguridad puede afectar la incidencia de accidentes de trabajo en los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A. El estudio se realizó con un nivel de evidencia cuantitativo, correlacional y un diseño no experimental que permitió el análisis de los datos de ambas variables independientes (cultura de seguridad) y dependientes (accidentes de trabajo), mediante instrumentos estructurados y validados, incluyendo cuestionarios o registros documentales.

La cultura de seguridad que tienen una mayor influencia en los accidentes laborales en SUPERGEN S.A. Esta información posibilitó a la organización implementar mejores medidas de capacitación, reforzar de manera estratégica el cumplimiento de los protocolos, asegurar el uso adecuado de los EPP y fomentar una mentalidad responsable en su fuerza laboral. Por lo tanto, los resultados desempeñaron un papel valioso para quienes tienen a su cargo el área de salud y seguridad ocupacional, ya que brindaron un apoyo físico para la elaboración de planes de prevención de riesgos y para fortalecer la gestión interna (García & López, 2021).

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La seguridad y salud en el trabajo constituye hoy en día una prioridad a nivel mundial, dado que los accidentes laborales siguen siendo una de las principales causas de pérdidas humanas y económicas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) estima que cada año más de 2,3 millones de personas mueren a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, mientras que se registran más de 317 millones de incidentes no mortales. Estas cifras evidencian que la prevención de riesgos laborales aún enfrenta grandes desafíos.

En América Latina, la accidentabilidad laboral mantiene niveles elevados. Según Rojas y Villavicencio (2020), la falta de inversión en programas preventivos y la débil consolidación de una cultura de seguridad explican en gran parte los altos índices de siniestralidad. De igual manera, la OIT (2020) advierte que en la región persisten brechas en la capacitación continua, en la supervisión de las prácticas seguras y en la adopción de medidas efectivas de control, lo cual aumenta la exposición de los trabajadores a diversos riesgos.

En el Perú, esta situación se repite. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2023) reporta que cada año se registran miles de accidentes en sectores como industria, construcción y manufactura. Si bien la Ley N.º 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo establece obligaciones claras para empleadores y trabajadores, la aplicación efectiva de la norma todavía presenta limitaciones. Ramírez y Cárdenas (2022) sostienen que una de las causas principales es la falta de interiorización de la cultura de seguridad, que se traduce en incumplimiento de protocolos, prácticas informales y escasa disposición a reportar riesgos.

En la provincia de Huaura, estas dificultades también son evidentes. Empresas del sector industrial reportan incidentes que afectan tanto la salud de los trabajadores como la eficiencia operativa. En la empresa SUPERGEN S.A., dedicada a actividades productivas, se han identificado accidentes vinculados a capacitaciones insuficientes, al uso inadecuado de equipos de protección personal y a actitudes de indiferencia frente a las normas de prevención.

Estas condiciones reflejan una cultura de seguridad en proceso de fortalecimiento, pero aún insuficiente para garantizar la protección de sus colaboradores.

El problema central radica en que, aunque la empresa cumple parcialmente con las exigencias legales, los trabajadores no han incorporado plenamente los principios de la cultura de seguridad. Tal como indica Guldenmund (2010), la cultura de seguridad involucra conocimientos, prácticas y actitudes compartidas que orientan la prevención de riesgos. Sin embargo, en SUPERGEN S.A. se observa que dichos componentes no se encuentran interiorizados, lo cual incrementa la probabilidad de incidentes. En consecuencia, la falta de una cultura de seguridad consolidada pone en riesgo la integridad física de los trabajadores, genera costos adicionales y compromete la imagen institucional de la empresa.

Por lo tanto, resulta necesario analizar cómo la cultura de seguridad influye en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025, con el fin de proponer estrategias que fortalezcan la prevención, reduzcan la siniestralidad y promuevan un ambiente laboral más seguro y sostenible.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo influye la cultura de seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo influye el conocimiento y la formación en seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025?
2. ¿Cómo influyen las prácticas de seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025?
3. ¿Cómo influyen las actitudes hacia la seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la cultura de seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Determinar la influencia del conocimiento y la formación en seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.
2. Determinar la influencia de las prácticas de seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.
3. Determinar la influencia de las actitudes hacia la seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

1.4. Justificación de la investigación

a) Justificación metodológica

La presente investigación se justificó metodológicamente por la necesidad de comprender cómo la cultura de seguridad influye en la ocurrencia de accidentes laborales en los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., ubicada en Huaura. El estudio adopta un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental, lo que permitió analizar la relación entre la variable independiente (cultura de seguridad) y la variable dependiente (accidentes laborales) a través de la aplicación de instrumentos estructurados y validados, como cuestionarios y registros documentales. La elección de este enfoque se fundamenta en la posibilidad de obtener datos objetivos y comparables que evidencien la magnitud de la relación entre ambas variables (Chiavenato, 2020; Robles & Salazar, 2022). Además, los resultados sirvieron como insumo para investigaciones futuras en el campo de la seguridad ocupacional y la gestión del talento humano, fortaleciendo la base metodológica en estudios similares en contextos empresariales peruanos.

b) Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, esta investigación permitió identificar los aspectos de la cultura de seguridad que ejercen mayor influencia en la ocurrencia de accidentes laborales en la empresa SUPERGEN S.A. Con esta información, la organización pudo implementar estrategias más efectivas de capacitación, reforzar el cumplimiento de protocolos, optimizar el uso de equipos de protección personal y fomentar actitudes responsables entre sus trabajadores. De este modo, los hallazgos sirvieron como una herramienta útil para los responsables del área de seguridad y salud ocupacional, ya que proporcionaron evidencia concreta para el diseño de planes de prevención de riesgos y mejora de la gestión interna (García & López, 2021). En consecuencia, la reducción de los accidentes laborales contribuyó al incremento de la productividad, la reducción de costos asociados a la siniestralidad y el fortalecimiento de la sostenibilidad empresarial.

c) Justificación social

Socialmente, esta investigación cobró relevancia porque aborda un aspecto clave para el bienestar de los trabajadores: la seguridad laboral. Comprender la influencia de la cultura de seguridad en la ocurrencia de accidentes permitió diseñar entornos de trabajo más seguros, protegiendo la salud física y mental de los empleados y garantizando su calidad de vida. Asimismo, al disminuir la frecuencia de accidentes laborales, se generó mayor estabilidad económica y emocional en las familias de los trabajadores, lo que repercutió de manera positiva en la comunidad. A nivel macro, fomentar una cultura de seguridad dentro de las empresas aportó al cumplimiento de las normativas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (Ley N.º 29783), contribuyendo a fortalecer la responsabilidad social empresarial y a consolidar una cultura preventiva en el país (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023).

1.5. Delimitaciones del estudio

a. Delimitación temporal

La investigación se centró en el año 2025, ya que el estudio aborda la relación entre la cultura de seguridad y los accidentes laborales en el contexto actual de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura. Este periodo específico permitió analizar las condiciones y cambios recientes en las políticas de seguridad laboral de la empresa y su impacto en los incidentes laborales.

b. Delimitación espacial

El ámbito geográfico de este estudio se limitó a las instalaciones de la empresa SUPERGEN S.A., ubicadas en Huaura, región del Perú. Se analizaron exclusivamente los trabajadores y el entorno laboral dentro de esta empresa, sin extenderse a otras localidades o sectores fuera de este contexto.

c. Delimitación cuantitativa

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, con una muestra censal que incluyó a todos los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A. Durante la recolección de datos, se utilizaron herramientas estadísticas para analizar la relación entre las prácticas de seguridad y la ocurrencia de accidentes laborales, con el fin de obtener resultados representativos y basados en evidencia.

d. Delimitación conceptual

El estudio se enfocó en dos conceptos fundamentales: "cultura de seguridad", que engloba las actitudes, conocimientos y comportamientos de los trabajadores y empleadores respecto a las prácticas de seguridad laboral, y "accidentes laborales", definidos como aquellos incidentes que afectaron la integridad física de los trabajadores dentro del entorno laboral, relacionados directamente con la falta o el incumplimiento de medidas de seguridad.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Vaca (2025). En su estudio titulado *"Impacto de la cultura de seguridad en la reducción de riesgos ocupacionales: un análisis comparativo"*, respaldado por la Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, cuyo objetivo fue analizar el impacto de la cultura de seguridad en la reducción de riesgos ocupacionales mediante un estudio comparativo entre sectores de alto riesgo (construcción y minería) y sectores de bajo riesgo (servicios y tecnología), considerando además el contexto latinoamericano. La metodología empleada fue de enfoque mixto, combinando encuestas, entrevistas y revisión documental en 20 empresas y 400 trabajadores. Los resultados mostraron que la madurez de la cultura de seguridad mantiene una correlación negativa significativa con la tasa de accidentes en los sectores de alto riesgo, reduciendo tanto lesiones como días perdidos. En los sectores de bajo riesgo, la cultura de seguridad se manifestó en políticas de bienestar, ergonomía y gestión del estrés, lo que permitió una disminución de las bajas laborales por causas psicosociales. La conclusión fue que la cultura de seguridad no solo constituye un pilar esencial para prevenir accidentes y enfermedades, sino también una ventaja estratégica para crear entornos laborales sostenibles y resilientes (p. 543).

Gómez (2024). En su estudio titulado *"Estudio longitudinal sobre la accidentabilidad laboral en el sector de la construcción en España"*, respaldado por la Universidad Politécnica de Cataluña, cuyo objetivo fue analizar la evolución de la accidentabilidad laboral en el sector de la construcción en España durante un período de diez años. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño longitudinal, utilizando análisis de series temporales de datos de accidentes laborales. Los resultados mostraron que, a pesar de las mejoras en las políticas de seguridad, la tasa de accidentes laborales en el sector de la construcción se mantiene elevada, lo que sugiere la necesidad de fortalecer la cultura de seguridad en las empresas del sector. La

conclusión fue que la implementación de una cultura de seguridad sólida es esencial para reducir la accidentabilidad laboral en el sector de la construcción (p. 165).

Picón (2025). En su estudio titulado *"Análisis de accidentes laborales en personal docente y administrativo en instituciones educativas públicas"*, respaldado por la Universidad de La Rioja, cuyo objetivo fue analizar los accidentes laborales en personal docente y administrativo en instituciones educativas públicas. La metodología empleada fue cualitativa, con un diseño descriptivo, utilizando entrevistas y análisis de registros de accidentes laborales. Los resultados indicaron que la implementación de protocolos de seguridad laboral reduce la accidentabilidad laboral y mejora las condiciones de trabajo. La conclusión fue que la adopción de protocolos de seguridad laboral es fundamental para reducir la accidentabilidad laboral y mejorar las condiciones de trabajo en instituciones educativas públicas (p. 239).

Reyes (2025). En su estudio titulado *"Evaluación del impacto de la cultura de seguridad en la reducción de accidentes laborales: caso de una industria del sector farmacéutico"*, respaldado por la revista Journal of Development, cuyo objetivo fue analizar cómo la cultura de seguridad influye en la reducción de accidentes laborales en una empresa del sector farmacéutico. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño experimental que incluyó encuestas aplicadas a 250 trabajadores, utilizando una escala de Likert de 5 puntos para medir variables como percepción de seguridad, cumplimiento de normas y uso de equipos de protección personal (EPP). Además, se analizaron registros de accidentes laborales durante un período de 5 años (2018–2023). Los resultados mostraron que la implementación de un programa de cultura de seguridad redujo la tasa de accidentes laborales en un 42%. Además, el 85% de los trabajadores reportaron una mejora en la percepción de seguridad en su entorno laboral, el uso de EPP aumentó un 30%, y el cumplimiento de normas de seguridad creció un 25%. Se identificó una correlación positiva significativa entre la capacitación en seguridad y la disminución de accidentes ($r = 0.76$; $p < 0.01$). La conclusión fue que la integración de una cultura de seguridad sólida, que incluya capacitación continua, promoción de comportamientos seguros y provisión adecuada de EPP, es

esencial para reducir los accidentes laborales en el sector farmacéutico, respaldando la importancia de incorporar esta cultura en las políticas organizacionales para mejorar la salud y seguridad de los trabajadores.

Pedrosa, Salazar, Cardoso y Guedes (2025). En su estudio titulado *“Estudio sobre la cultura de seguridad tras la implementación de un sistema de gestión de incidentes menores en la industria manufacturera tradicional”*, respaldado por la revista *Safety*, cuyo objetivo fue explorar los efectos de la implementación de un sistema de gestión de incidentes menores (NMS) en la cultura de seguridad de empresas tradicionales del sector manufacturero. La metodología empleada fue mixta, con un diseño pre y post implementación, utilizando encuestas cuantitativas y grupos focales cualitativos aplicados a trabajadores de dos empresas de calzado en Portugal. Los resultados mostraron que la introducción del NMS condujo a cambios significativos en la cultura de seguridad, especialmente en dimensiones como el compromiso de la dirección con la seguridad, la investigación de accidentes e incidentes menores, y la realización de reuniones y capacitaciones en seguridad. Los empleados percibieron la introducción del NMS como una señal del compromiso de la dirección y la posibilidad de acceder a formación y participar en investigaciones de incidentes. La conclusión fue que incluso un procedimiento simplificado de NMS adaptado a la empresa y una formación adecuada proporcionada a la fuerza laboral tienen un impacto significativo en la cultura de seguridad de la empresa y en el comportamiento seguro de los trabajadores.

2.1.2. Antecedentes nacionales

García (2025). En su investigación titulada *"Cultura de prevención de accidentes y seguridad y salud en el trabajo"*, respaldada por la Universidad Autónoma del Perú, cuyo objetivo fue analizar la relación entre la cultura de prevención de accidentes y la seguridad y salud en el trabajo en una empresa de construcción en Chilca. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño correlacional, utilizando encuestas aplicadas a los trabajadores. Los resultados indicaron que la supervisión y monitoreo del cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacional disminuye de forma sustancial los accidentes laborales. Además, se encontró que la

capacitación constante y la creación de conciencia en seguridad se asocian positivamente con la supervisión y monitoreo del cumplimiento de las normas establecidas de seguridad ($r = 0.720$; $p < 0.01$). La conclusión fue que los comportamientos sólidos en seguridad en el trabajo aportan de forma significativa en la prevención de accidentes laborales (p. 134).

Riveros Huaranca (2025). En su estudio titulado “*Seguridad basada en el comportamiento y disminución de accidentes laborales en el sector manufacturero del Perú*”, respaldado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, cuyo objetivo fue examinar la relación entre la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) y la reducción de accidentes laborales en el sector manufacturero del Perú. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño correlacional, utilizando el análisis de datos de accidentes laborales ocurridos entre 2018 y 2022 en 15 empresas de manufactura en diversas regiones del Perú. Se recopilaron registros de accidentes laborales, que incluyeron accidentes menores, con tiempo perdido y casi accidentes, y se aplicaron encuestas a 500 trabajadores para evaluar la percepción sobre las políticas de seguridad y las actitudes hacia la implementación de SBC. Los resultados mostraron una correlación negativa significativa ($r = -0.72$, $p < 0.01$) entre la implementación de SBC y la incidencia de accidentes laborales, lo que indicó que una mayor aplicación de SBC estaba asociada con una disminución en los accidentes. En particular, las empresas que implementaron completamente las estrategias de SBC experimentaron una reducción del 27% en la tasa de accidentes, mientras que aquellas con implementación parcial vieron una reducción del 13%. La conclusión fue que la implementación de estrategias de SBC es eficaz para reducir los accidentes laborales en el sector manufacturero peruano y que una mayor participación de los trabajadores en actividades de seguridad, junto con una formación continua, son esenciales para mejorar la seguridad laboral (p. 5023).

Casas (2024). En su estudio titulado “*Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la cultura de seguridad en puentes modulares*”, respaldado por la Universidad Nacional de San Marcos, cuyo objetivo fue optimizar el sistema de

gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la cultura de seguridad en la instalación de puentes modulares. La metodología empleada fue aplicada, de diseño experimental y con subdiseño cuasi experimental, utilizando cuestionarios validados por jueces expertos en materia de seguridad. Los resultados mostraron que, tras la optimización del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, se obtuvo una mejora en la cultura de seguridad, alcanzando un 73.83% de cumplimiento según la norma ISO 45001:2018. La conclusión fue que la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 mejora significativamente la cultura de seguridad en la instalación de puentes modulares (p. 3351).

Egusquiza (2022). En su estudio titulado *“Relación de la cultura preventiva en la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores operativos de la empresa ABC”*, respaldado por la Universidad Nacional del Centro del Perú, cuyo objetivo fue evaluar la relación entre la cultura preventiva y la seguridad y salud ocupacional en una empresa peruana del sector industrial, específicamente en el área de manufactura. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño correlacional, utilizando encuestas aplicadas a una muestra representativa de 300 trabajadores operativos de la empresa ABC. Estas encuestas se centraron en medir la percepción de los trabajadores sobre las políticas de seguridad implementadas, la frecuencia de las capacitaciones, la participación en actividades preventivas, y el uso de equipos de protección personal (EPP). Los resultados mostraron que una cultura preventiva bien establecida mejora significativamente la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores. Específicamente, el 78% de los trabajadores que reportaron una cultura preventiva sólida en sus áreas de trabajo también informaron una disminución del 36% en la incidencia de accidentes laborales en comparación con el 24% en empresas con una cultura preventiva débil. Además, se observó una relación significativa entre la frecuencia de las capacitaciones sobre seguridad ($r = 0.72$, $p < 0.01$) y la disminución de accidentes laborales. La implementación de programas periódicos de formación y la creación de un entorno de trabajo que promueva la seguridad fueron factores clave en la mejora de la salud ocupacional y la reducción de lesiones. La conclusión principal

del estudio fue que la implementación de una cultura preventiva sólida no solo mejora las condiciones laborales, sino que es esencial para reducir la ocurrencia de accidentes en el entorno laboral, lo que subraya la importancia de integrar políticas de seguridad eficaces en todas las áreas de la empresa. Además, se recomendó que las empresas peruanas adopten un enfoque más proactivo en la formación continua de sus trabajadores, involucrándolos en las decisiones relacionadas con la seguridad y proporcionándoles los recursos necesarios para garantizar su protección.

Gutiérrez (2025). En su investigación titulada “*Validación de un instrumento para medir el nivel de cultura de seguridad en el trabajo en el Perú*”, respaldado por la revista *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, cuyo objetivo fue desarrollar y validar un instrumento para medir el nivel de cultura de seguridad en el trabajo en empresas peruanas. La metodología empleada fue cuantitativa, con un diseño descriptivo y correlacional, utilizando un cuestionario aplicado a una muestra representativa de 300 trabajadores de diversas industrias. El proceso de validación incluyó análisis factoriales confirmatorios y un cálculo del coeficiente de confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach, el cual resultó ser de 0.87, indicando una alta confiabilidad. Los resultados revelaron que el 78% de los trabajadores percibían un nivel bajo de cultura de seguridad en sus empresas, con deficiencias especialmente en áreas de entrenamiento y comunicación de normas de seguridad. Además, el 56% de los trabajadores reportaron una baja participación en la formulación de políticas de seguridad, y el 43% manifestó que no se les proveía de EPP adecuados. También se identificó que la capacitación sobre seguridad era insuficiente, con solo un 35% de los trabajadores recibiendo formación periódica. La conclusión fue que la medición precisa de la cultura de seguridad es crucial para diseñar e implementar estrategias efectivas de prevención de accidentes laborales, permitiendo a las organizaciones identificar áreas específicas para mejorar la seguridad laboral, como la formación continua y la provisión adecuada de EPP. La investigación destaca la importancia de incorporar esta medición como parte del proceso continuo de mejora en las empresas peruanas para reducir los accidentes laborales y garantizar condiciones de trabajo más seguras.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura de seguridad (X)

La cultura de seguridad es un concepto clave en la psicología organizacional, que se refiere al conjunto de creencias, actitudes y comportamientos compartidos por los miembros de una organización en relación con los riesgos laborales y la prevención de accidentes. Geller (2001) sostiene que una cultura de seguridad eficaz se forma cuando todos los niveles de la organización, desde la alta dirección hasta los empleados de primera línea, comparten un compromiso constante con la seguridad. Este enfoque enfatiza la internalización de prácticas y valores de seguridad, donde los empleados no solo cumplen con las normativas de seguridad de forma superficial, sino que las adoptan como una parte integral de su comportamiento diario. Según Geller, las organizaciones con una cultura de seguridad positiva logran una disminución significativa de los accidentes laborales, ya que los trabajadores se sienten responsables de su propio bienestar y del de sus compañeros.

Para Clarke (2010), la cultura de seguridad dentro de una organización incluye tanto los aspectos formales (normas y procedimientos) como los informales (actitudes y valores compartidos). Esta cultura es esencial para la efectividad de los programas de seguridad, ya que establece un marco en el cual todos los miembros de la organización están comprometidos con la reducción de riesgos laborales.

Zohar (2000) define la cultura de seguridad como el resultado de un proceso colectivo que involucra a todos los niveles de la organización, desde los empleados hasta la alta gerencia. Esta cultura puede ser evaluada a través del clima de seguridad organizacional, que refleja la percepción general de los trabajadores sobre la importancia de la seguridad en su entorno laboral.

Según Hofmann y Stetzer (1996), la cultura de seguridad influye directamente en los comportamientos de los empleados, ya que determina la manera en que los individuos adoptan prácticas seguras en su trabajo. Una cultura de seguridad positiva

fomenta la responsabilidad individual y colectiva, reduciendo la probabilidad de accidentes.

Por último, Reason (1997) sostiene que una cultura organizacional sólida en términos de seguridad no solo se basa en la aplicación de procedimientos correctos, sino también en la creación de un entorno que promueva la comunicación abierta sobre los riesgos y errores, lo que facilita la identificación temprana de problemas y la implementación de medidas preventivas.

2.2.1.1. Conocimiento y la formación en seguridad

El conocimiento y la formación en seguridad son elementos clave para desarrollar una cultura organizacional sólida y reducir los riesgos laborales. Geller (2001) destaca que la capacitación debe ir más allá de la enseñanza de normas y procedimientos técnicos, promoviendo una comprensión profunda de los riesgos inherentes a las actividades laborales. Según este autor, una formación integral en seguridad no solo capacita a los trabajadores sobre los protocolos adecuados, sino que también fomenta una actitud proactiva hacia la seguridad, ayudando a los empleados a internalizar comportamientos seguros y prevenir accidentes. Además, la formación debe ser un proceso continuo, ya que los riesgos pueden cambiar con el tiempo y es crucial mantener a los trabajadores actualizados.

Por su parte, Clarke (2010) subraya que la formación continua es esencial para que los empleados no solo comprendan las normas de seguridad, sino que también desarrollen las habilidades necesarias para aplicar esos conocimientos de manera efectiva en su día a día. Este autor enfatiza que la formación debe ser específica para cada puesto de trabajo y adaptada a los riesgos particulares de cada tarea. A medida que el entorno de trabajo cambia, también deben hacerlo las estrategias de capacitación, asegurando que los trabajadores estén preparados para enfrentar cualquier desafío relacionado con la seguridad laboral.

Robson et al. (2007) también refuerzan la idea de que una formación adecuada en seguridad tiene un impacto directo en la reducción de accidentes laborales. Estos autores sugieren que, además de proporcionar los conocimientos teóricos sobre normativas y procedimientos, la formación debe incluir prácticas que permitan a los empleados aplicar sus conocimientos en situaciones reales. De acuerdo con Robson y sus colegas, la efectividad de los programas de formación en seguridad radica en su capacidad para motivar a los empleados, mejorar su moral y reforzar su compromiso con las prácticas seguras, lo que finalmente contribuye a un entorno de trabajo más seguro.

- **Trabajadores capacitados en seguridad:** Según Salas et al. (2015), la capacitación en seguridad no solo mejora el conocimiento técnico de los trabajadores sobre riesgos y procedimientos, sino que también aumenta su nivel de conciencia y responsabilidad en relación con la seguridad. El porcentaje de empleados capacitados refleja la inversión de la organización en crear un entorno seguro y la disposición de los trabajadores para actuar según las normativas establecidas. A mayor porcentaje de trabajadores capacitados, mayor es la probabilidad de que se adopten comportamientos seguros en el lugar de trabajo.
- **Procedimientos de emergencia:** Según Hale & Hovden (1998), una correcta formación en procedimientos de emergencia no solo implica conocer las acciones a tomar durante una emergencia, sino también estar capacitado para actuar rápidamente y con confianza bajo presión. El conocimiento profundo de los procedimientos de emergencia puede reducir significativamente la gravedad de los accidentes y salvar vidas. Este indicador mide la preparación de los trabajadores para enfrentarse a situaciones imprevistas, asegurando que todos estén alineados con las respuestas organizacionales predefinidas.
- **Efectividad de cursos de formación:** Kirkpatrick (1994) plantea un modelo de evaluación de formación que examina cuatro niveles: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultados. En el contexto de la seguridad laboral, este enfoque ayuda a determinar no solo si los empleados valoran el curso y si han

adquirido conocimientos, sino también si los cambios en su comportamiento contribuyen a la reducción de riesgos y accidentes. Evaluar la efectividad de los cursos es esencial para identificar áreas de mejora y asegurarse de que las inversiones en formación realmente estén produciendo los resultados deseados.

2.2.1.2. Prácticas de Seguridad

Las prácticas de seguridad son un componente esencial en la prevención de accidentes laborales, y su eficacia depende de su integración en las actividades diarias de la organización. Según Barling et al. (2002), las prácticas de seguridad deben ser vistas como comportamientos observables que se realizan de forma constante y deliberada por los trabajadores. Estos comportamientos incluyen el uso adecuado de equipos de protección, la ejecución de protocolos de emergencia y la identificación de riesgos antes de que se conviertan en incidentes. Barling y sus colegas afirman que cuando las organizaciones promueven estas prácticas de manera continua y visible, no solo reducen los accidentes, sino que también fortalecen el compromiso de los empleados con la seguridad en general.

En una línea similar, Gyekye y Salminen (2005) argumentan que las prácticas de seguridad son influenciadas tanto por la cultura organizacional como por las actitudes personales de los trabajadores hacia la seguridad. Los autores destacan que una organización que fomente una cultura de seguridad positiva logra que sus empleados internalicen las prácticas de seguridad, no como obligaciones, sino como una responsabilidad personal. Esto se logra mediante la capacitación continua, el refuerzo positivo y la participación activa de los trabajadores en la creación de normas y procedimientos de seguridad. Así, las prácticas de seguridad se convierten en un hábito colectivo que mejora las condiciones laborales y minimiza los riesgos.

Smith et al. (2008) añaden que la implementación de prácticas de seguridad no solo se refiere al cumplimiento de normas, sino también a la forma en que las organizaciones gestionan la seguridad de manera integral. Estos autores proponen que las prácticas de seguridad deben estar alineadas con las políticas generales de

la empresa, involucrando a todos los niveles jerárquicos. De acuerdo con su investigación, la gestión de la seguridad debe incluir la participación activa de los empleados en la identificación de riesgos y en la formulación de soluciones, lo que mejora la eficacia de las prácticas y refuerza el compromiso con la seguridad laboral a largo plazo.

- **Cumplimiento de protocolos:** Según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), el cumplimiento efectivo de las normas y protocolos de seguridad no solo reduce la incidencia de accidentes y enfermedades laborales, sino que también mejora la productividad y el bienestar general de los empleados. La implementación de programas de seguridad bien estructurados y la adherencia a ellos son fundamentales para crear una cultura organizacional que valore la seguridad como una prioridad.
- **Inspecciones de seguridad y su seguimiento:** La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que las inspecciones regulares permiten detectar condiciones peligrosas antes de que causen accidentes, asegurando que las medidas correctivas se implementen de manera oportuna. Además, un seguimiento adecuado garantiza que las soluciones adoptadas sean efectivas y sostenibles a lo largo del tiempo
- **Medidas preventivas:** Asimismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptar medidas preventivas, como la capacitación continua, el uso de equipos de protección personal y la mejora de las condiciones laborales, contribuye significativamente a la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales. Estas acciones no solo protegen la salud de los trabajadores, sino que también fomentan un ambiente laboral más productivo y armonioso.

2.2.1.3. Actitudes hacia la seguridad

Las actitudes hacia la seguridad son fundamentales para la creación de un entorno laboral seguro, ya que influyen directamente en el comportamiento de los trabajadores y en su disposición para cumplir con los procedimientos de seguridad establecidos. Según Moreno (2018), las actitudes hacia la seguridad se forman a

partir de la percepción individual de los riesgos y la interacción con la cultura organizacional. En su estudio, evidenció que una actitud positiva hacia la seguridad se correlaciona con una mayor adherencia a las prácticas preventivas y una disminución de los accidentes laborales. Además, destaca que la formación continua y el liderazgo organizacional son clave para fomentar actitudes proactivas en los trabajadores, lo que resulta en un entorno más seguro.

Por otro lado, Oyanedel et al. (2020), en su investigación sobre conductores de vehículos comerciales en Chile, descubrieron que las actitudes hacia las regulaciones de seguridad estaban asociadas con una mayor satisfacción laboral y un menor número de accidentes. Estos autores subrayan que las políticas de seguridad deben ser percibidas como una herramienta beneficiosa tanto para los trabajadores como para la organización, lo que fortalece la adopción de medidas preventivas en el trabajo.

Finalmente, Martínez Oropesa (2012) explica que las actitudes hacia la seguridad están profundamente influenciadas por la cultura organizacional y el liderazgo. En su estudio, encontró que un liderazgo comprometido con la seguridad y una cultura organizacional que promueva valores de prevención son determinantes para que los trabajadores adopten actitudes positivas hacia la seguridad. Este enfoque integrador resalta la importancia de una gestión de seguridad que involucre a todos los niveles de la organización para ser efectiva.

- **Uso de (EPP):** El equipo de protección personal (EPP) es definido como “el equipo que se usa para reducir la exposición a sustancias químicas peligrosas y otros peligros” (Centers for Disease Control and Prevention [CDC], 2023).
- **Reportar condiciones inseguras:** Oyanedel et al. (2020) señalan que una actitud positiva hacia la regulación de la seguridad está asociada con una mayor satisfacción laboral y una mayor disposición a reportar condiciones inseguras. Este comportamiento proactivo contribuye a la creación de un ambiente laboral más seguro y saludable.

- **Percepción de seguridad en la empresa:** Koh (2016) destaca que el clima de seguridad en la empresa debe generar un ambiente seguro para los trabajadores, lo que se logra cuando estos perciben que la seguridad es una prioridad organizacional. Una percepción positiva de la seguridad contribuye a la mejora del desempeño y la lealtad de los empleados hacia la organización.

2.2.2. Accidentes laborales (Y)

Los accidentes laborales son definidos de diversas maneras según las normativas legales y las investigaciones en el campo de la seguridad y salud laboral. Según la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), un accidente de trabajo es cualquier evento que ocurra en el lugar de trabajo, o durante el trayecto hacia el mismo, que cause una lesión o enfermedad. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también hace énfasis en la importancia de prevenir estos accidentes, destacando que estos pueden causar una pérdida significativa tanto en la productividad como en el bienestar de los empleados, por lo que su prevención es fundamental. Para la OIT, un accidente de trabajo es cualquier suceso que cause daño al trabajador, ya sea físico, psíquico o incluso en algunos casos, mortal.

Desde una perspectiva más técnica, el modelo de la pirámide de accidentes propuesto por Frank Bird resalta que por cada accidente fatal, existen numerosos incidentes menores y "casi accidentes". Este modelo sugiere que los accidentes más graves son la culminación de una serie de eventos más pequeños que podrían haber sido prevenidos si se hubiera intervenido a tiempo. Esta teoría ha sido fundamental para muchas empresas al diseñar estrategias de prevención que aborden primero los incidentes menores antes de que evolucionen en accidentes graves. Según Haddon (1970), la matriz de Haddon proporciona un enfoque integral para analizar los accidentes laborales, tomando en cuenta los factores humanos, del ambiente y del equipo, antes, durante y después del accidente, lo que facilita la implementación de medidas preventivas más efectivas.

Por otro lado, Campuzano-Aguilar (2019) destaca que los accidentes laborales son eventos impredecibles y prevenibles, y su gestión debe involucrar una identificación constante de los riesgos y la creación de una cultura organizacional de seguridad. La prevención de accidentes laborales, según él, es una responsabilidad compartida entre los trabajadores y la organización, lo que implica no solo cumplir con las normativas, sino también fomentar una actitud proactiva ante la seguridad. De acuerdo con Mauro et al. (2018), la implementación de políticas de seguridad puede reducir de manera significativa la frecuencia de accidentes, ya que su investigación muestra que un enfoque de "criticidad autoorganizada" puede ayudar a prever la ocurrencia de accidentes graves a partir de la identificación de incidentes menores que ocurren con mayor frecuencia.

2.2.2.1. *Frecuencia de accidentes laborales*

La frecuencia de accidentes laborales es una dimensión clave en la gestión de la seguridad en cualquier organización. Los accidentes laborales se refieren a cualquier suceso inesperado que cause daño físico o psicológico al trabajador, y cuya ocurrencia está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo.

Según Frank Bird y su pirámide de accidentes, la frecuencia de accidentes menores, como casi accidentes o incidentes sin consecuencias, suele ser mucho mayor que la de accidentes graves o fatales. Esto sugiere que una gran parte de los accidentes pueden prevenirse si se identifican y corrigen los incidentes menores a tiempo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también resalta que la alta frecuencia de accidentes laborales en una organización refleja la falta de medidas preventivas efectivas y un sistema de seguridad inadecuado.

De acuerdo con Mauro et al. (2018), la frecuencia de accidentes está vinculada a un patrón de riesgo que puede preverse y mitigarse mediante la mejora de la cultura organizacional en torno a la seguridad. En este sentido, Campuzano-Aguilar (2019) argumenta que un enfoque preventivo, que promueva una cultura de

seguridad proactiva, puede reducir la frecuencia de accidentes al abordar las causas subyacentes antes de que se materialicen en eventos graves.

- **Frecuencia de accidentes:** La frecuencia de accidentes por área de trabajo es un indicador esencial para identificar las secciones o departamentos con mayores riesgos laborales. Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), el análisis de la accidentalidad por áreas permite detectar patrones y concentraciones de accidentes, facilitando la implementación de medidas preventivas específicas para cada sección
- **Accidentes laborales entre diferentes turnos o equipos:** La comparación de accidentes laborales entre diferentes turnos o equipos ayuda a identificar variaciones en la siniestralidad relacionadas con horarios de trabajo o grupos específicos. Estudios han mostrado que los turnos rotativos, especialmente los nocturnos, están asociados con un mayor riesgo de accidentes laborales debido a la alteración de los ritmos circadianos y la fatiga acumulada.

2.2.2.2. Severidad de los Accidentes Laborales

La severidad de los accidentes laborales se refiere a la magnitud de los daños causados por un accidente, los cuales se miden principalmente en función de la incapacidad que causa en el trabajador, ya sea temporal o permanente. Según Azadeh-Fard (2015), la severidad de un accidente puede clasificarse según la cantidad de días perdidos o el tiempo de restricción laboral que genera, lo cual permite evaluar de manera precisa el impacto del accidente en el trabajador y la organización.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) clasifica los accidentes laborales en tres categorías principales: notificables, compensados o graves, y mortales, lo que facilita la comparación y análisis de la siniestralidad laboral entre diferentes países y sectores. Esta clasificación también permite focalizar los esfuerzos de prevención en áreas con mayores riesgos. Además, la severidad de los accidentes puede verse afectada por diversos factores. Investigaciones en sectores

como la construcción han demostrado que las caídas desde alturas elevadas son responsables de una alta proporción de lesiones graves y fatales, como subraya González (2016).

Otros factores que aumentan la severidad incluyen la falta de formación en seguridad, el uso inadecuado de equipos de protección personal y la fatiga laboral, que contribuyen significativamente a la gravedad de los accidentes. Es crucial que las organizaciones implementen medidas preventivas para minimizar estos riesgos y reducir la severidad de los accidentes laborales.

- **Eficiencia en la respuesta post-accidente:** Según el Manual para la investigación de accidentes laborales de OSALAN, una respuesta eficiente incluye la atención médica oportuna, la investigación rápida del incidente, la identificación de causas y la implementación de medidas correctivas para prevenir recurrencias. Esta eficiencia no solo minimiza el impacto en la salud del trabajador, sino que también reduce los costos asociados y mejora la percepción de seguridad dentro de la organización
- **Gravedad de accidentes:** La clasificación de los accidentes laborales por gravedad es esencial para priorizar las acciones preventivas y correctivas. De acuerdo con el estudio de Manuel de la Mata Herrera, la gravedad de un accidente se evalúa considerando factores como la duración de la incapacidad laboral, la necesidad de atención médica y las secuelas permanentes. Esta clasificación permite a las organizaciones identificar áreas de alto riesgo y focalizar sus esfuerzos en la prevención de accidentes graves y mortales

2.2.2.3. Impacto Psicológico y Social

Los accidentes laborales no solo causan daño físico al trabajador, sino que también tienen un impacto psicológico y social significativo, tanto para la persona afectada como para su entorno. Según un informe del Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball, los trabajadores que sufren accidentes laborales pueden desarrollar trastornos psicológicos como ansiedad, estrés y depresión, siendo estos

problemas más frecuentes en mujeres. Además, el estudio revela que el 15% de los días de baja en 2021 fueron por trastornos de salud mental relacionados con el trabajo, lo que muestra la magnitud del impacto psicológico. Este impacto no se limita al trabajador, sino que se extiende a su entorno familiar.

Un accidente laboral puede afectar la estabilidad emocional y económica de la familia, provocando dificultades como el aislamiento social y el estrés económico, según un estudio del Instituto Chileno Marítimo. Además, el estigma asociado a los problemas de salud mental derivados de un accidente laboral puede dificultar la reintegración del trabajador al puesto.

El informe de la OIT sobre los riesgos psicosociales en el trabajo señala que muchos de estos problemas son invisibilizados por no ser considerados enfermedades profesionales, lo que agrava la exclusión y estigmatización de los trabajadores afectados. A nivel económico, los costos derivados de los accidentes laborales, no solo en términos de atención médica sino también de pérdida de productividad, son altos. Según un análisis de la Universidad de Deusto, los efectos psicológicos, como el estrés traumático secundario, también repercuten en la calidad del servicio y en la productividad. Por último, el reconocimiento jurídico de las patologías psíquicas como parte de los accidentes laborales ha sido un tema debatido, ya que muchas veces las enfermedades psíquicas derivadas del trabajo no son reconocidas como accidentales, a pesar de los claros nexos causales. La ley de seguridad social en varios países reconoce que tanto los daños físicos como psicológicos deben ser tratados con la misma importancia en la prevención de riesgos laborales.

- **Seguimiento de la rehabilitación:** El seguimiento efectivo de la rehabilitación laboral post-accidente es esencial para garantizar una reintegración exitosa del trabajador a sus funciones. Según el estudio de Montenegro (2019), la implementación de protocolos de rehabilitación y reubicación laboral permite adaptar el entorno de trabajo a las capacidades del trabajador, facilitando su

retorno y reduciendo el riesgo de recaídas. Este enfoque integral no solo aborda las necesidades físicas, sino también las psicológicas y sociales del empleado afectado.

- **Satisfacción de los trabajadores con el apoyo psicológico y social:** La satisfacción de los trabajadores con el apoyo psicológico y social recibido tras un accidente laboral influye significativamente en su bienestar y en el éxito de su reintegración. Un estudio realizado por Díaz Valenzuela y Barra Almagiá (2007) encontró que los trabajadores que perciben un apoyo adecuado muestran una recuperación más rápida y una mayor satisfacción laboral. Este apoyo debe ser integral, abordando tanto las necesidades emocionales como las sociales del trabajador.

2.3. Bases filosóficas

Las presentes bases filosóficas respaldan la investigación sobre la cultura de seguridad y su influencia en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura, proporcionando un marco que permite comprender la naturaleza y el alcance del fenómeno estudiado. Desde la base ontológica y epistemológica, se considera que la cultura de seguridad y los accidentes laborales constituyen procesos objetivos y medibles, susceptibles de observación y análisis sistemático mediante indicadores claros, como las tasas de accidentes, los niveles de capacitación en seguridad, la supervisión de prácticas laborales y el cumplimiento de normativas de seguridad. Estos fundamentos permiten establecer relaciones verificables entre la cultura organizacional de seguridad, la capacitación en la prevención de riesgos y la ocurrencia de accidentes laborales. Gunningham et al. (2009) señalan que "la cultura de seguridad en una organización es fundamental para reducir los riesgos laborales y minimizar los accidentes" (p. 68), mientras que Zohar (2008) destaca "la importancia de medir y monitorear la cultura de seguridad para lograr una mejora continua" (p. 34).

Asimismo, las bases axiológicas y metodológicas respaldan la investigación al resaltar la importancia de los valores éticos y la aplicación de métodos estructurados que aseguren la protección de los trabajadores y la mejora en la calidad de las condiciones laborales.

Garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad no solo mejora la eficiencia organizacional, sino que protege la integridad de los trabajadores y cumple con las normativas laborales vigentes. Como Flores (2019) indica, "respetar los estándares de calidad y seguridad refleja un compromiso ético con la vida de las personas", mientras que el Project Management Institute (2021) enfatiza que "la gestión sistemática y la evaluación de indicadores permiten un control eficiente del avance y la seguridad en el entorno laboral" (p. 15; p. 25).

2.4. Definición de términos básicos

a) Cultura de Seguridad

La cultura de seguridad es el conjunto de valores, actitudes y prácticas dentro de una organización que afectan cómo los empleados perciben y responden a los riesgos laborales. Influye en la disposición de los trabajadores para seguir medidas preventivas y cumplir con las normas de seguridad (Gunningham, Clough, & Coyle, 2009).

b) Seguridad

Medidas y procedimientos adoptados para proteger la integridad de los trabajadores y prevenir accidentes en la obra o empresa (Santelices, 2019).

c) Accidentes Laborales

Los accidentes laborales son eventos inesperados que ocurren en el trabajo y causan daño o lesión a los empleados, afectando su salud física y emocional. Estos accidentes pueden ser leves o graves (Zohar, 2008).

d) Conocimiento y Formación en Seguridad

Refleja el nivel de capacitación de los trabajadores sobre seguridad laboral, incluyendo protocolos de emergencia y el uso de equipos de protección (OIT, 2020).

e) Prácticas de Seguridad

Hace referencia a las acciones diarias relacionadas con la seguridad, como el cumplimiento de normas y la implementación de medidas preventivas (Gunningham et al., 2009).

f) Actitudes hacia la Seguridad

Se refiere a la disposición de los trabajadores hacia la seguridad, como el uso de EPP y la disposición para reportar condiciones inseguras (Zohar, 2008).

g) Impacto psicológico y social

Efectos emocionales, cognitivos y relacionales posteriores al accidente (estrés, temor, estigmatización, reintegración laboral) y la calidad del apoyo recibido. (Leka & Jain, 2010; International Labour Organization, 2019)

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

La cultura de seguridad influye significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

2.5.2. Hipótesis específicas

1. El conocimiento y la formación en seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.
2. Las prácticas de seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.
3. Las actitudes hacia la seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
(X) Cultura de Seguridad	X.1.- Conocimiento y Formación en Seguridad	X.1.1.- Trabajadores capacitados en seguridad X.1.2.- Procedimientos de emergencia X.1.3.- Efectividad de cursos de formación	Escala de Likert:
	X.2.- Prácticas de Seguridad	X.2.1.- Cumplimiento de los protocolos X.2.2.- Inspecciones de seguridad y su seguimiento X.2.3.- Medidas preventivas	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Neutral De acuerdo Totalmente de acuerdo
	X.3.- Actitudes hacia la Seguridad	X.3.1.- Uso de (EPP) X.3.2.- Reportar condiciones inseguras X.3.3.- Percepción de seguridad en la empresa	
(Y) Accidentes Laborales	Y.1.- Frecuencia de Accidentes	Y.1.1.- Frecuencia de accidentes Y.1.2. Accidentes laborales entre diferentes turnos o equipos	Escala de Likert:
	Y.2.- Severidad de los Accidentes	Y.2.1. Eficiencia en la respuesta post-accidente Y.2.2. Gravedad de accidentes	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Neutral De acuerdo Totalmente de acuerdo
	Y.3.- Impacto Psicológico y Social	Y.3.1.- Seguimiento rehabilitación Y.3.2.- Satisfacción de los trabajadores con el apoyo psicológico y social	

Elaboración propia

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

El tipo de investigación fue de naturaleza básica, también conocida como investigación pura, ya que su objetivo no es generar resultados inmediatos o prácticos, sino contribuir al conocimiento teórico sobre una realidad específica. Según Rodríguez (2011), la investigación básica se enfoca en profundizar en los conocimientos existentes sobre un fenómeno, originándose a partir de la curiosidad del investigador y el análisis detallado de la realidad estudiada.

Este estudio se enmarcó dentro de la metodología cuantitativa, dado que su propósito es generar conocimiento a través de métodos estadísticos (Allen, 2017). Para ello, se utilizaron datos obtenidos mediante el análisis de relaciones causales, aplicando mediciones que permitan obtener conclusiones científicas y objetivas.

El diseño de la investigación fue no experimental, lo que implica que las variables del estudio fueron observadas y analizadas sin ser manipuladas de ninguna forma (Arias, 2012). Este enfoque posibilitó la obtención de inferencias basadas en la interpretación de los datos recolectados, analizando las percepciones y comportamientos de los participantes sin alterar las condiciones del fenómeno en estudio.

En cuanto al corte de la investigación, esta fue de tipo transversal, ya que la recolección de datos se realizó en un solo punto en el tiempo (Hernández et al., 2017).

Finalmente, el nivel de la investigación fue correlacional, puesto que se midieron los factores involucrados en el estudio y se evaluó la relación entre ellos a través de pruebas de correlación y análisis estadísticos. Así, se buscó determinar la existencia de una relación empírica entre las variables analizadas (Hernández & Mendoza, 2018).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

Córdoba (2009) señala que: “La población es el conjunto bien definido de unidades de observación con características comunes y perceptibles. Es denotado por la letra N”.

El universo poblacional fue constituido por 68 trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025

3.2.2. Muestra

Dado que la población total es pequeña, se realizó un estudio censal, aplicando el instrumento a la totalidad de los miembros de la población. Esto asegura que los resultados representen con exactitud a toda la población estudiada. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), un censo o muestra censal consiste en recopilar información de todos los elementos de una población cuando esta es pequeña y accesible, eliminando así el error de muestreo.

Entonces la muestra estuvo conformada por 68 unidades de observación, que vale decir los 68 trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura - 2025

3.3. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación se muestran a continuación:

Técnicas:

- **Encuesta**

García (1993) define como:

Una técnica que utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características.

Instrumentos:

- Cuestionario de preguntas.

García (1993) define como: “Documento que recoge de forma organizada los indicadores de las variables implicadas en el objetivo de la encuesta.”

3.4. Técnicas para el procedimiento de la información

A través de la entrevista y su instrumento – cuestionario, elaborado por el tesista especialmente para esta investigación, se recopiló información sobre cada una de las dimensiones de la variable, las preguntas fueron referidas a los aspectos concretos que aportarán para recopilar datos y ubicar las deficiencias en la Vd.

Mediante la observación y su respectivo instrumento vamos a comprender procesos, interrelaciones entre personas y sus situaciones o circunstancias y eventos que suceden a través del tiempo, así como los patrones que se desarrollan y los contextos sociales y culturales en los cuales ocurren las experiencias humanas; así como identificar problemas.

a) Ficha técnica de instrumentos

La encuesta fue constituida por preguntas de la variable independiente y la variable dependiente la medición se hizo a través de la Escala de Likert, que mide de 1 a 5.

b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos

Para el acopio de la información se formuló y contó con un cuestionario, confiable y validado por especialistas y expertos en la investigación, que dieron su opinión de expertos si el cuestionario es aplicable o puede ser observado para luego ser corregido por el investigador. La confiabilidad se logró aplicando pruebas pilotos que fueron aplicados el cuestionario varias veces a la muestra determinada para comprobar la precisión y exactitud del instrumento o en todo caso hacemos uso de la prueba de Alfa de Cronbach.

En la administración de cuestionarios se contó con el valioso apoyo en la recopilación de datos del personal.

Análisis estadístico

Se llevó a cabo utilizando el paquete estadístico SPSS 25.0 el cual proceso, para lograr la interpretación, análisis y discusión los gráficos y figuras estadísticos, para lograr los resultados y contar con las conclusiones, implicando los objetivos y las hipótesis que será el producto final de la investigación.

Formulación del modelo

a. Hipótesis nula.

Existen evidencias que las medias de los tratamientos estadísticamente no difieren significativamente.

b. Hipótesis alterna.

Estadísticamente las medias de los tratamientos difieren significativamente.

c. Recolección de datos y cálculos de los estadísticos correspondientes.

La recolección de datos se efectuó una vez aplicado los tratamientos correspondientes a cada muestra y para el procesamiento se utilizarán programas estadísticos.

d. Decisión estadística.

La decisión estadística se tomó como consecuencia de la comparación del estadístico de prueba calculado y el obtenido mediante tablas estadísticas correspondientes a la distribución del estadístico de prueba; esto quiere decir si el valor del estadístico de prueba calculado se encuentra en la región de rechazo se rechaza la hipótesis nula, en caso contrario se acepta; es decir:

Si: $F_0 > F_{\alpha, a-1, N-a}$ se rechaza

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Analisis de los resultados

Tabla 2

Cultura de Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	33	48,5	48,5	57,4
	Neutral	12	17,6	17,6	75,0
	De acuerdo	11	16,2	16,2	91,2
	Totalmente de acuerdo	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura.

Para mejor visualización se presenta la figura:

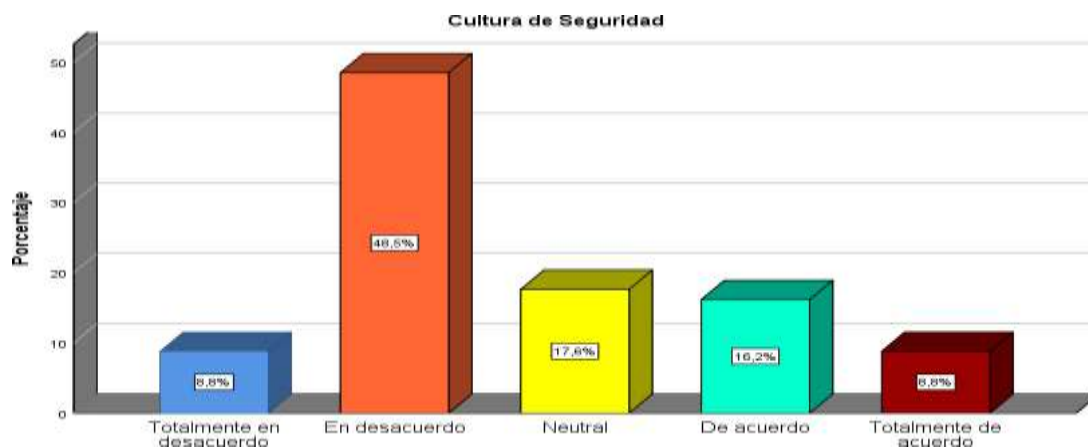


Figura 1. Cultura de Seguridad

De la figura 1, se observa que el 48,5 % (33) de los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura manifestó estar en desacuerdo con los planteamientos referidos a la cultura de seguridad. Asimismo, el 17,6 % (12) indicó mantener una posición neutral frente a este aspecto. Por otro lado, el 16,2 % (11) señaló estar de acuerdo, mientras que un 8,8 % (6) expresó estar totalmente de acuerdo. Finalmente, otro 8,8 % (6) manifestó estar totalmente en desacuerdo con relación a la cultura de seguridad existente en la empresa.

Tabla 3

Conocimiento y Formación en Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	33	48,5	48,5	48,5
	Neutral	18	26,5	26,5	75,0
	De acuerdo	11	16,2	16,2	91,2
	Totalmente de acuerdo	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura.

Para mejor visualización se presenta la figura:

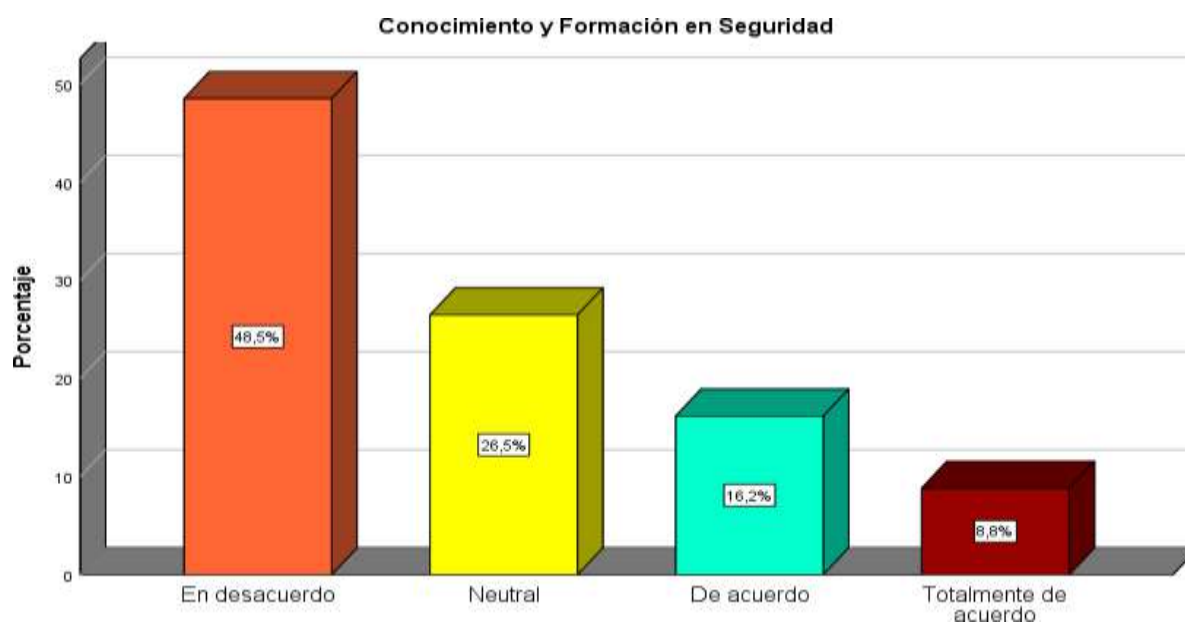


Figura 2. Conocimiento y Formación en Seguridad

De la figura 2, se observa que el 48,5 % (33) de los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura, manifestó estar en desacuerdo respecto al nivel de conocimiento y la formación recibida en temas de seguridad. Asimismo, el 26,5 % (18) indicó una posición neutral, lo que refleja una percepción ambigua o insuficiente claridad sobre la efectividad de los procesos formativos implementados. Por otro lado, el 16,2 % (11) señaló estar de acuerdo, mientras que el 8,8 % (6) manifestó estar totalmente de acuerdo con el nivel de capacitación en seguridad proporcionado por la empresa.

Tabla 4
Prácticas de Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	6	8,8	8,8	8,8
	En desacuerdo	33	48,5	48,5	57,4
	De acuerdo	18	26,5	26,5	83,8
	Totalmente de acuerdo	11	16,2	16,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura.

Para mejor visualización se presenta la figura:

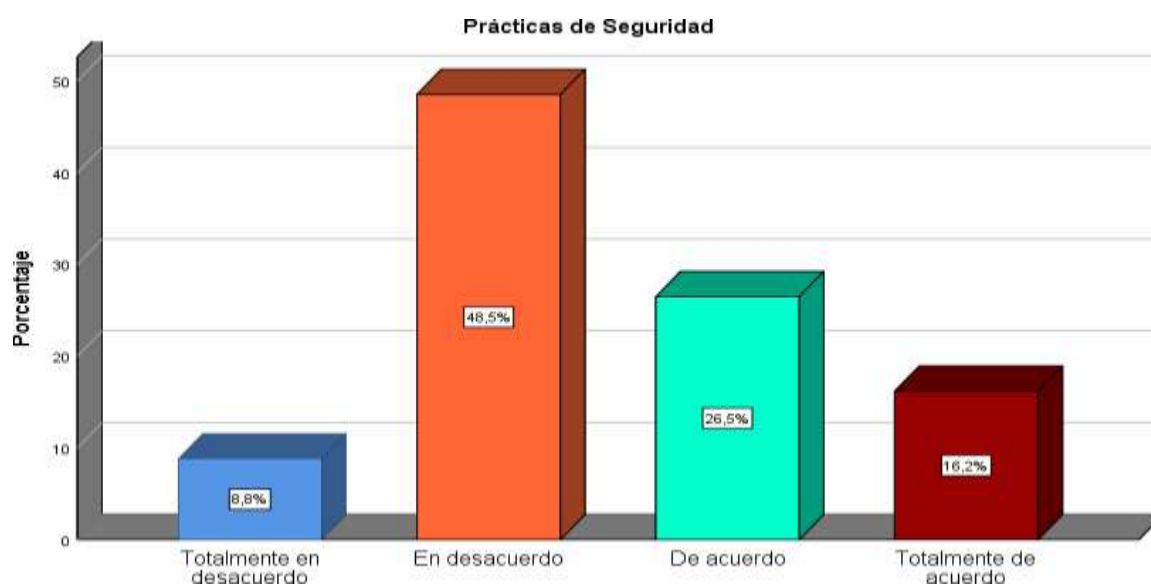


Figura 3. Prácticas de Seguridad

De la figura 3, se observa que el 48,5 % (33) de los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura manifestó estar en desacuerdo respecto a las prácticas de seguridad implementadas en la empresa. Asimismo, el 26,5 % (18) indicó estar de acuerdo con dichas prácticas. Por otro lado, el 16,2 % (11) señaló estar totalmente de acuerdo, mientras que un 8,8 % (6) expresó estar totalmente en desacuerdo con relación a la aplicación de las prácticas de seguridad en la organización.

Tabla 5

Actitudes hacia la Seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	39	57,4	57,4	57,4
	Neutral	12	17,6	17,6	75,0
	De acuerdo	11	16,2	16,2	91,2
	Totalmente de acuerdo	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura.

Para mejor visualización se presenta la figura:

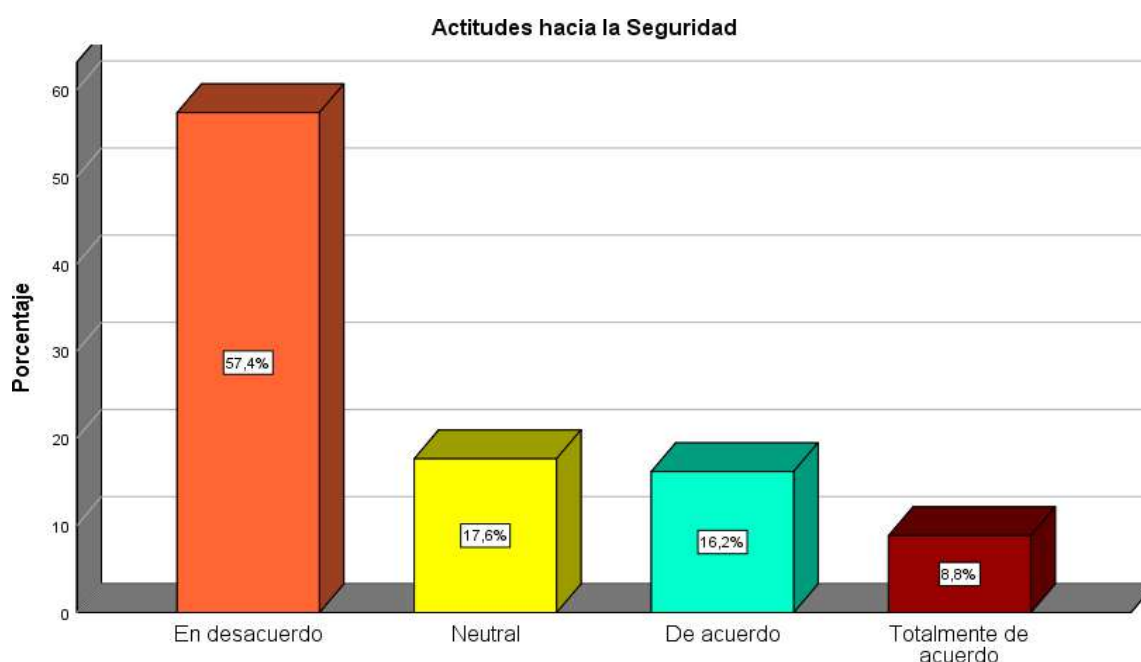


Figura 4. Actitudes hacia la Seguridad

De la figura 4, se observa que el 57,4 % (39) de los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura manifestó estar en desacuerdo respecto a las actitudes hacia la seguridad. Asimismo, el 17,6 % (12) indicó mantener una posición neutral frente a este aspecto. Por otro lado, el 16,2 % (11) señaló estar de acuerdo, mientras que un 8,8 % (6) expresó estar totalmente de acuerdo con relación a las actitudes frente a la seguridad en la empresa.

Tabla 6

Accidentes Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	25,0	25,0	25,0
	En desacuerdo	22	32,4	32,4	57,4
	Neutral	17	25,0	25,0	82,4
	De acuerdo	6	8,8	8,8	91,2
	Totalmente de acuerdo	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura.

Para mejor visualización se presenta la figura:

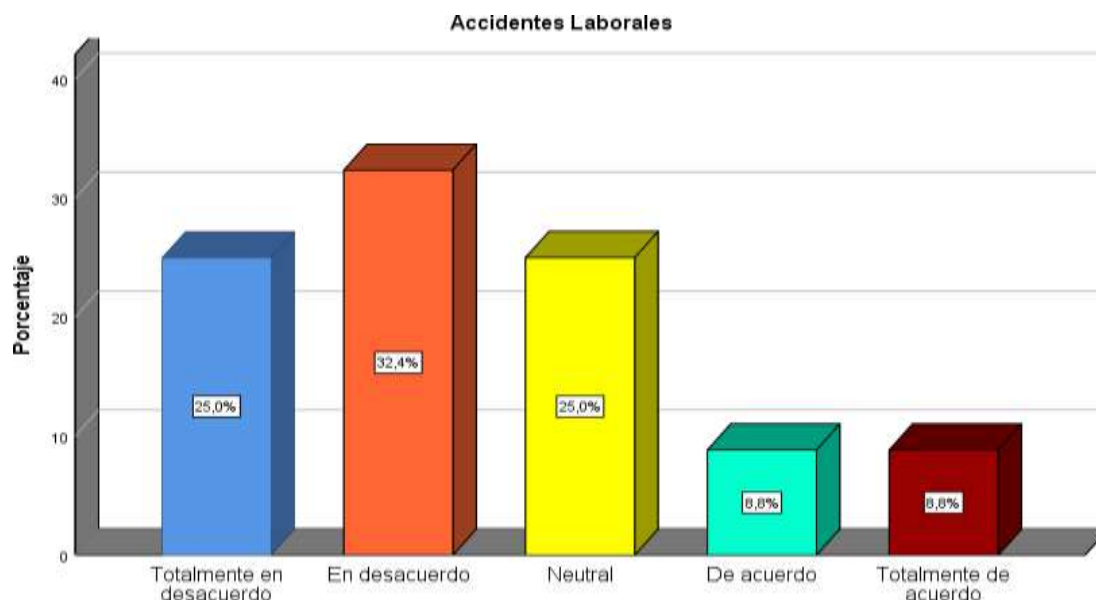


Figura 5. Accidentes Laborales

De la figura 5, se observa que el 32,4 % (22) de los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura manifestó estar en desacuerdo respecto a los accidentes laborales. Asimismo, el 25,0 % (17) indicó estar totalmente en desacuerdo, evidenciando que el 57,4 % de los encuestados mantiene una percepción negativa frente a este aspecto. Por otro lado, el 25,0 % (17) señaló una posición neutral. Finalmente, el 8,8 % (6) expresó estar de acuerdo y otro 8,8 % (6) manifestó estar totalmente de acuerdo con relación a los accidentes laborales en la empresa.

Tabla 7

Frecuencia de Accidentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	33	48,5	48,5	48,5
	En desacuerdo	12	17,6	17,6	66,2
	Neutral	17	25,0	25,0	91,2
	De acuerdo	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura.

Para mejor visualización se presenta la figura:

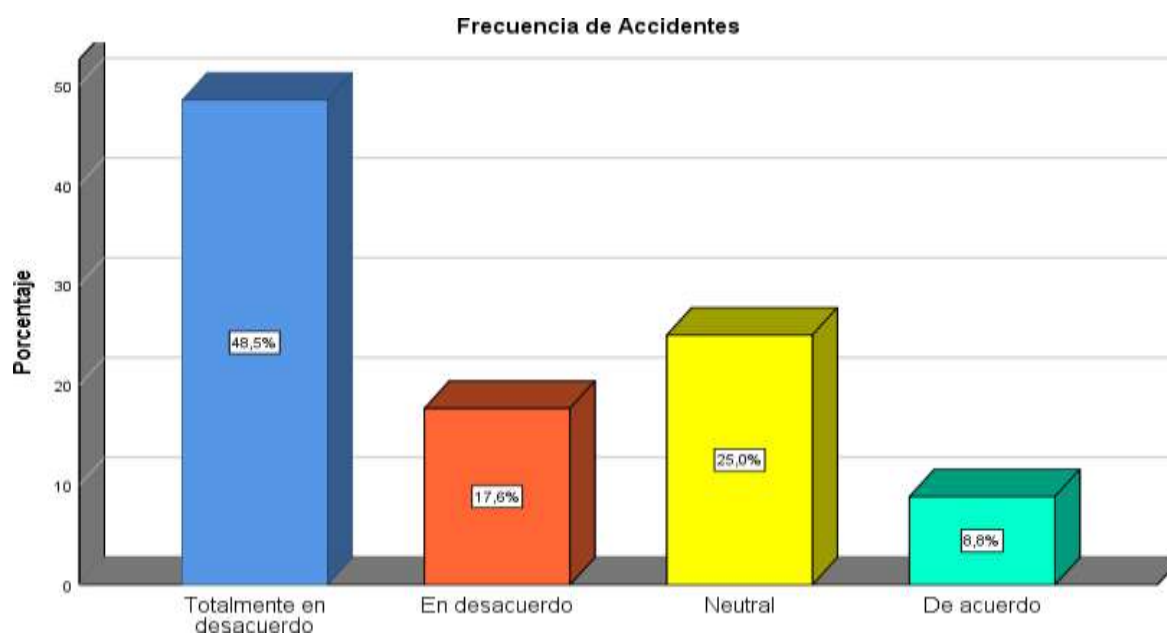


Figura 6. Frecuencia de Accidentes

De la figura 6, se observa que el 48,5 % (33) de los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura manifestó estar totalmente en desacuerdo respecto a la frecuencia de accidentes. Asimismo, el 17,6 % (12) indicó estar en desacuerdo, lo que representa un 66,2 % de percepción negativa frente a este aspecto. Por otro lado, el 25,0 % (17) señaló mantener una posición neutral, mientras que el 8,8 % (6) expresó estar de acuerdo con relación a la frecuencia de accidentes en la empresa.

Tabla 8
Severidad de los Accidentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	17	25,0	25,0	25,0
	En desacuerdo	28	41,2	41,2	66,2
	Neutral	11	16,2	16,2	82,4
	De acuerdo	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura.

Para mejor visualización se presenta la figura:

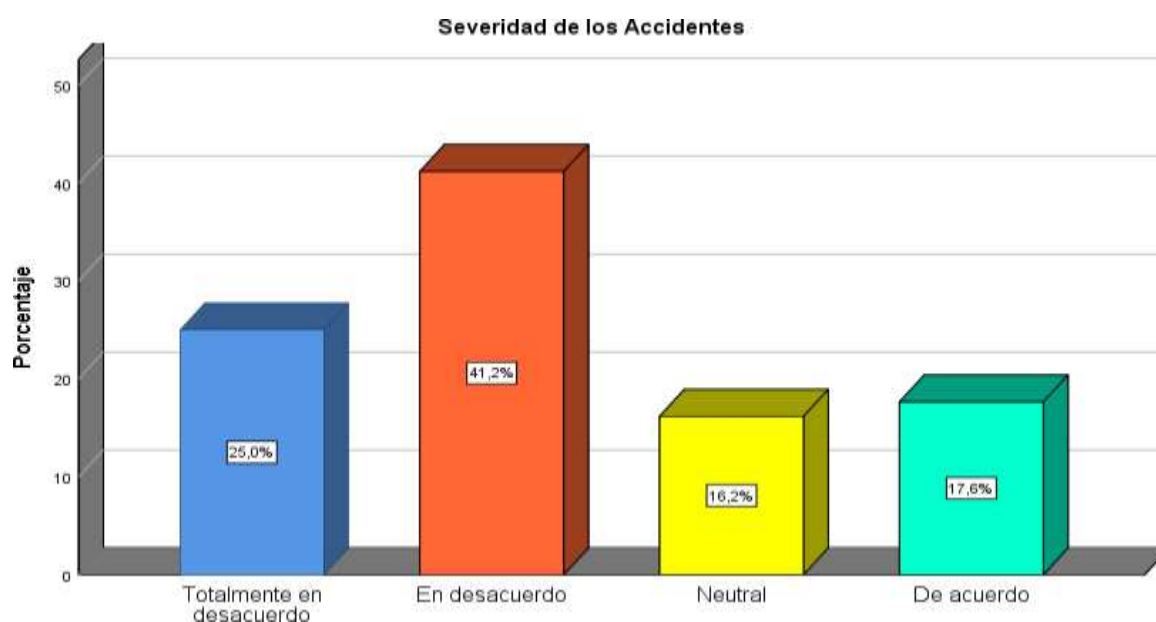


Figura 7. Severidad de los Accidentes

De la figura 7, se observa que el 41,2 % (28) de los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura manifestó estar en desacuerdo respecto a la severidad de los accidentes laborales. Asimismo, el 25,0 % (17) indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que representa un 66,2 % de percepción negativa frente a este aspecto. Por otro lado, el 16,2 % (11) señaló mantener una posición neutral, mientras que el 17,6 % (12) expresó estar de acuerdo con relación a la severidad de los accidentes en la empresa.

Tabla 9

Impacto Psicológico y Social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	41,2	41,2	41,2
	En desacuerdo	22	32,4	32,4	73,5
	Neutral	6	8,8	8,8	82,4
	De acuerdo	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Nota: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura.

Para mejor visualización se presenta la figura:

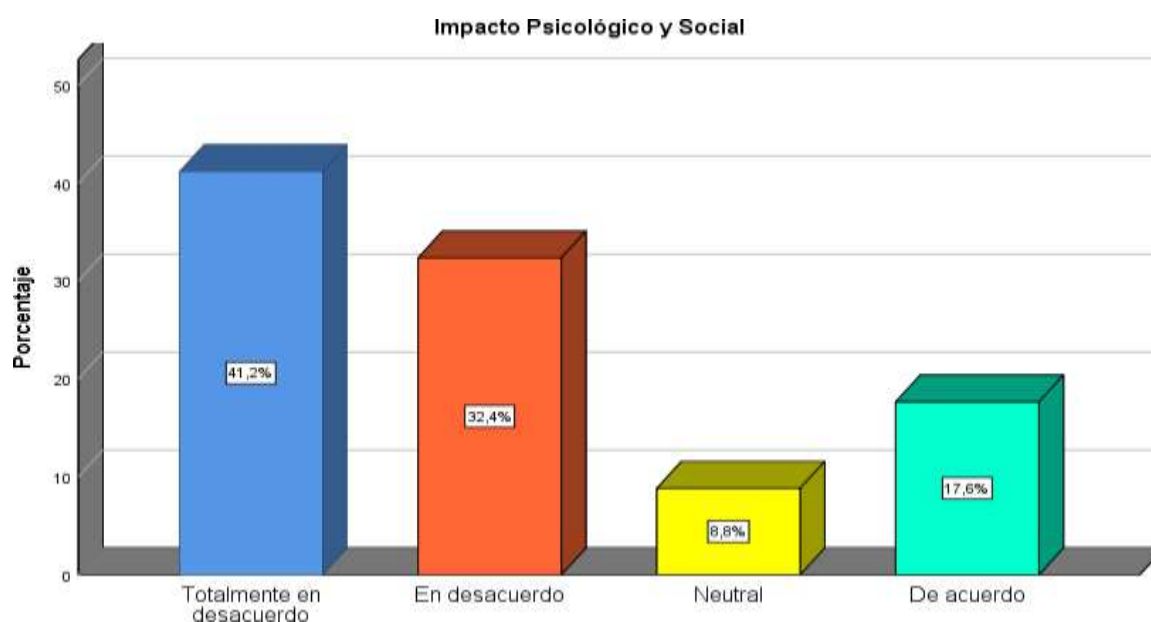


Figura 8. Impacto Psicológico y Social

De la figura 8, se observa que el 41,2 % (28) de los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura manifestó estar totalmente en desacuerdo respecto al impacto psicológico y social asociado a los accidentes laborales. Asimismo, el 32,4 % (22) indicó estar en desacuerdo, lo que representa un 73,5 % de percepción negativa frente a este aspecto. Por otro lado, el 8,8 % (6) señaló mantener una posición neutral, mientras que el 17,6 % (12) expresó estar de acuerdo con relación al impacto psicológico y social derivado de los accidentes en la empresa.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Se realizó la prueba de normalidad utilizando el test de Kolmogorov-Smirnov, previo a la elección del estadístico para contrastar la hipótesis del estudio. Esta prueba se seleccionó en función del tamaño de la muestra, ya que para un número mayor a 50 se emplea el test de Kolmogorov-Smirnov. Además, se estableció un nivel de significancia del 5% (0,05).

Se estableció una regla para las decisiones.

Hipótesis nula (H_0): Los datos no presentan una distribución normal.

Hipótesis alterna (H_1): Los datos presentan una distribución normal.

En consecuencia, si $p < 0,05$ se rechaza H_0 .

Tabla 10

Prueba de normalidad de cultura de Seguridad y accidentes Laborales

Kolmogorov - Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura de Seguridad	,248	68	,000*
Accidentes Laborales	,142	68	,002*

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Los resultados obtenidos, presentados en la tabla 10, muestran que el valor de significancia para cultura de Seguridad es 0.000 y accidentes Laborales es 0,002. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que existe evidencia suficiente para afirmar que los datos no siguen una distribución normal.

Dado que se confirmó que los datos no presentan normalidad, fue apropiado utilizar la correlación de Spearman. Esta medida de correlación no paramétrica permite analizar la relación entre variables sin requerir la suposición de normalidad en los datos

Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: La cultura de seguridad influye significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

Hipótesis nula: La cultura de seguridad no influye significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

Tabla 11

La cultura de seguridad y los accidentes laborales

			Cultura de Seguridad	Accidentes Laborales
Rho de Spearman	Cultura de Seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Accidentes Laborales	Coefficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Como se muestra en la tabla 11, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.749$ con una $p=0.000$ ($p<0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, se evidencia estadísticamente que la cultura de seguridad influye significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.. El coeficiente obtenido refleja una correlación positiva alta.

Hipótesis Especifico 1

Hipótesis Alternativa: El conocimiento y la formación en seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

Hipótesis nula: El conocimiento y la formación en seguridad no influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

Tabla 12

El conocimiento y la formación en seguridad y los accidentes laborales

		Conocimiento y Formación en Seguridad	Accidentes Laborales
Rho de Spearman	Conocimiento y Formación en Seguridad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,716**
		N	,000
	Accidentes Laborales		68
		Coefficiente de correlación	,716**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			68

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

Como se muestra en la tabla 12, se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0.716$ con una $p=0.000(p<0.05)$, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, se evidencia estadísticamente que el conocimiento y la formación en seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025. El coeficiente refleja una correlación positiva alta.

Hipótesis Específico 2

Hipótesis Alternativa: Las prácticas de seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

Hipótesis nula: Las prácticas de seguridad no influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

Tabla 13

Las prácticas de seguridad y los accidentes laborales

			Prácticas de Seguridad	Accidentes Laborales
Rho de Spearman	Prácticas de Seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,846**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Accidentes Laborales	Coeficiente de correlación	,846**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

La tabla 13 presenta un coeficiente de correlación de $r=0.846$, acompañado de una $p=0.000$, lo que indica que p es inferior a 0.05. En consecuencia, se acepta la hipótesis alternativa, rechazándose la hipótesis nula. Este hallazgo proporciona evidencia estadística de que las prácticas de seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025. Asimismo, el coeficiente hallado sugiere la existencia de una correlación positiva alta.

Hipótesis Específico 3

Hipótesis Alternativa: Las actitudes hacia la seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

Hipótesis nula: Las actitudes hacia la seguridad no influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025.

Tabla 14

Las actitudes hacia la seguridad y los accidentes laborales

			Actitudes hacia la Seguridad	Accidentes Laborales
Rho de Spearman	Actitudes hacia la Seguridad	Coefficiente de correlación	1,000	,776**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Accidentes Laborales	Coefficiente de correlación	,776**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

Los resultados expuestos en la tabla 14 revelan un coeficiente de correlación de $r=0.776$ y un valor de $p=0.000$, el cual resulta claramente inferior al umbral convencional de significación ($p<0.05$). En consecuencia, se admite la hipótesis alternativa y se desaprueba la hipótesis nula. Esto permite concluir que las actitudes hacia la seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025. El coeficiente refleja una correlación positiva alta.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

5.1. Discusión

Los resultados estadísticos obtenidos respaldaron que la cultura de seguridad influye de manera significativa en los accidentes laborales de los trabajadores de la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025, evidenciándose una correlación de Spearman de $\rho = 0,749$, lo que indica una correlación positiva alta entre ambas variables. Este coeficiente refleja que el fortalecimiento de la cultura preventiva —entendida como el conjunto de valores, normas, comportamientos, creencias y prácticas orientadas a la prevención— se relaciona directamente con una menor ocurrencia de accidentes laborales. Este hallazgo se encuentra en concordancia con lo reportado por Vaca (2025), quien evidenció una correlación negativa significativa entre el nivel de madurez de la cultura de seguridad y la tasa de accidentes laborales, particularmente en sectores productivos de alto riesgo, demostrando que organizaciones con culturas preventivas fortalecidas presentan menores niveles de lesiones y días perdidos. De igual forma, los resultados del presente estudio concuerdan con los hallazgos de Reyes (2025), quien documentó una reducción del 42 % en la accidentabilidad laboral tras la implementación de programas de cultura de seguridad en el sector farmacéutico, identificando además una correlación significativa entre la percepción de seguridad, la capacitación y el cumplimiento de normas de protección ($r = 0,76$; $p < 0,01$). En este sentido, el coeficiente obtenido en SUPERGEN S.A. ($\rho = 0,749$) refuerza la evidencia empírica que posiciona a la cultura de seguridad como uno de los factores más determinantes en la prevención efectiva de accidentes laborales.

Con respecto a la primera dimensión, conocimiento y formación en seguridad, los análisis registrados mostraron una correlación de Spearman de $\rho = 0,716$, valor que representa una correlación positiva alta, evidenciando que a medida que incrementan los niveles de capacitación, inducción, entrenamiento preventivo y comprensión de normas de seguridad, disminuye la probabilidad de ocurrencia de accidentes laborales. Este resultado es consistente con lo hallado por García (2025), quien reportó una relación estadísticamente significativa entre capacitación continua y reducción de accidentes de trabajo ($r = 0,720$; $p < 0,01$), destacando que la supervisión y el monitoreo del cumplimiento de normas preventivas se potencian cuando los trabajadores reciben formación sistemática. De igual modo, Egusquiza (2022) identificó una correlación similar ($r = 0,72$; $p < 0,01$) entre la

frecuencia de capacitaciones y la disminución de la accidentabilidad laboral, encontrando que empresas con culturas preventivas consolidadas alcanzaron reducciones de hasta un 36 % en la incidencia de accidentes. La similitud entre los coeficientes reportados por estos antecedentes y el valor obtenido en el presente estudio ($p = 0,716$) confirma que la formación constituye una dimensión estructural de la cultura de seguridad, cuyo fortalecimiento impacta directamente en la prevención de eventos laborales.

En la segunda dimensión, prácticas de seguridad, se obtuvo el coeficiente de asociación más elevado del estudio, alcanzando una correlación de Spearman de $\rho = 0,846$, lo cual evidencia una correlación positiva muy alta entre la ejecución sistemática de prácticas preventivas y la reducción de accidentes laborales. Este resultado estadístico demuestra que la apropiación concreta de protocolos de seguridad —uso correcto de equipos de protección personal, aplicación de procedimientos operativos seguros, señalización, inspecciones preventivas y reporte de incidentes— constituye el principal factor protector frente a la ocurrencia de eventos laborales adversos. Estos hallazgos concuerdan con los obtenidos por Pedrosa, Salazar, Cardoso y Guedes (2025), quienes evidenciaron que la implementación de un sistema de gestión de incidentes menores junto a capacitaciones periódicas produjo transformaciones significativas en las prácticas de seguridad, fortaleciendo la investigación de accidentes y aumentando el compromiso de la dirección, lo que se tradujo en mejoras sustanciales del comportamiento seguro de los trabajadores. Asimismo, Casas (2024) confirmó que la optimización de sistemas de gestión de seguridad bajo la norma ISO 45001:2018 permitió elevar el cumplimiento de prácticas preventivas hasta un 73,83 %, impactando positivamente en la consolidación de la cultura de seguridad. De esta manera, el elevado coeficiente obtenido en SUPERGEN S.A. ($p = 0,846$) reafirma que las prácticas operativas constituyen el núcleo funcional de la cultura preventiva y el elemento de mayor influencia directa en la disminución de la accidentalidad laboral.

Finalmente, en la tercera dimensión, actitudes hacia la seguridad, se evidenció una correlación de Spearman de $\rho = 0,776$, interpretada como una correlación positiva alta. Este resultado indica que los valores, creencias, motivaciones y disposiciones psicológicas de los trabajadores frente a la prevención resultan determinantes para la adopción de conductas seguras, influyendo significativamente en la ocurrencia de accidentes laborales. Este

hallazgo es coherente con lo reportado por Riveros Huaranca (2025), quien demostró una correlación negativa significativa ($r = -0.72$; $p < 0.01$) entre la implementación de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) y la incidencia de accidentes en el sector manufacturero peruano, señalando una reducción del 27 % en empresas con aplicación integral de estos programas conductuales. De igual manera, los resultados obtenidos por Reyes (2025) evidencian que la promoción de actitudes positivas hacia la seguridad se relaciona con mejoras del 85 % en la percepción de entornos laborales seguros, lo cual se acompaña de una disminución significativa de los eventos accidentales. En este contexto, el coeficiente alcanzado en SUPERGEN S.A. ($p = 0,776$) confirma que las actitudes preventivas constituyen un componente psicológico esencial de la cultura de seguridad y un predictor directo del comportamiento seguro en el entorno laboral.

En síntesis, el análisis estadístico integral de las variables estudiadas evidencia que todas las dimensiones de la cultura de seguridad influyen significativamente en la reducción de accidentes laborales, destacándose las prácticas de seguridad como el factor de mayor asociación ($p = 0,846$), seguido por las actitudes hacia la seguridad ($p = 0,776$) y el conocimiento y la formación en seguridad ($p = 0,716$). Estos resultados confirman de manera empírica lo expuesto en los antecedentes nacionales e internacionales revisados, demostrando que el fortalecimiento de la cultura preventiva requiere una intervención integral que articule capacitación sistemática, adecuada implementación de protocolos operativos y desarrollo de actitudes psicológicas favorables hacia la prevención.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Tras las pruebas realizadas, se puede concluir lo siguiente:

1. **Objetivo general:** Se determinó que la cultura de seguridad influye significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025, con una correlación de Spearman de 0,749, lo que indica una correlación positiva alta. Esto significa que, a mayor fortalecimiento de la cultura de seguridad —incluyendo valores, normas, prácticas y compromiso organizacional—, se observa una reducción significativa en la ocurrencia de accidentes laborales, evidenciando la importancia de consolidar un entorno laboral preventivo y seguro.
2. **Primer objetivo específico:** Se estableció que el conocimiento y la formación en seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025, mostrando una correlación de Spearman de 0,716, indicando una correlación positiva alta. Esto significa que la capacitación constante, la inducción en normas preventivas y la formación en procedimientos de seguridad están estrechamente relacionadas con la disminución de accidentes, subrayando la necesidad de programas formativos continuos y estructurados para los trabajadores.
3. **Segundo objetivo específico:** Se determinó que las prácticas de seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025, obtuvo una correlación de Spearman de 0,846, lo que indica una correlación positiva alta. Esto significa que la implementación efectiva de procedimientos operativos seguros, el uso correcto de equipos de protección personal, la supervisión constante y el cumplimiento de protocolos constituyen el principal factor protector frente a accidentes laborales, consolidando a las prácticas como el núcleo operativo de la cultura de seguridad.
4. **Tercer objetivo específico:** Se encontró que las actitudes hacia la seguridad influyen significativamente en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025., obtuvo una correlación de Spearman de 0,776, lo que indica también una correlación positiva alta. Esto significa que las creencias, motivaciones y disposición de los trabajadores hacia la prevención son determinantes para la adopción de conductas seguras, reafirmando que las actitudes preventivas constituyen un

componente psicológico esencial de la cultura de seguridad que contribuye de manera directa a la disminución de la accidentabilidad laboral.

6.2. Recomendaciones

1. Fortalecer la cultura de seguridad en todos los niveles de la empresa mediante programas integrales que involucren liderazgo, comunicación, participación activa y seguimiento constante de las normas preventivas.
2. Implementar programas periódicos de formación y actualización en seguridad laboral, incluyendo talleres prácticos, inducciones y evaluaciones de comprensión para todos los trabajadores.
3. Estandarizar y supervisar estrictamente las prácticas de seguridad, garantizando la correcta utilización de equipos de protección, señalización, inspecciones periódicas y cumplimiento de protocolos operativos.
4. Fomentar actitudes preventivas mediante campañas de sensibilización, incentivos por comportamiento seguro y programas de participación que motiven la internalización de valores de seguridad entre los trabajadores.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

- García Rentería, P. E. S. (2025). *Cultura de prevención de accidentes y seguridad y salud en el trabajo*. Universidad Autónoma del Perú.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/3921/Garcia%20Renteria%2C%20P.%20E.%20S..pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Picón, M. A. (2025). *Análisis de accidentes laborales en personal docente y administrativo en instituciones educativas públicas*. Universidad de La Rioja.
<https://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n35/a04n35.pdf>
- Gómez Camacho, L. (2024). *Estudio longitudinal sobre la accidentabilidad laboral en el sector de la construcción en España*. Universidad Politécnica de Cataluña.
https://researchgate.net/publication/371807550_Cultura_organizacional_y_cultura_de_seguridad_una_revision_de_la_literatura
- Casas, J. P. (2024). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para mejorar la cultura de seguridad en puentes modulares*. Universidad Nacional de San Marcos.
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/2500>

7.2. Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (11.^a ed.). McGraw-Hill.
- Geller, E. S. (2001). *The psychology of safety handbook*. CRC Press.
- Hale, A. R., & Hovden, J. (1998). *Management and culture: The third age of safety* (Vol. 1). Safety Science Monitor.
- Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs: The four levels* (2nd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., & Kozlowski, S. W. J. (2015). *Developing training and training evaluation systems*. Wiley.
- Gunningham, N., Clough, J., & Coyle, L. (2009). *La cultura de seguridad y la gestión de riesgos laborales*. Oxford University Press.

Gray, C. E., & Larson, E. W. (2020). *Gestión de proyectos: Un enfoque práctico* (6.a ed.). McGraw-Hill.

Kerzner, H. (2017). *Gestión de proyectos: Un enfoque sistémico* (12.a ed.). John Wiley & Sons.

Project Management Institute. (2021). *Guía de los fundamentos para la dirección de proyectos* (7.a ed.). Project Management Institute.

Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Ashgate Publishing.

7.3. Fuentes hemerográficas

Vaca Jiménez, J. N. (2025). Impacto de la cultura de seguridad en la reducción de riesgos ocupacionales: un análisis comparativo. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 7(4), 543–553. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v7i4.1616>

Reyes-Ortega, A., Molina-Ruiz, H. D., & García-Vargas, M. de L. E. (2025). Evaluación del impacto de la cultura de seguridad en la reducción de accidentes laborales: caso de una industria del sector farmacéutico. *South Florida Journal of Development*, 6(1), e4895. <https://doi.org/10.46932/sfjdv6n1-006>

Gutiérrez, P. (2025). Validación de un instrumento para medir el nivel de cultura de seguridad en el trabajo en el Perú. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 28(2), 27–43. <https://doi.org/10.12961/apr1.2025.28.02.03>

Egusquiza Velásquez, K. L. (2022). Relación de la cultura preventiva en la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores operativos de la empresa ABC. *Revista Peruana de Seguridad y Salud Ocupacional*, 8(1), 23–36. <https://doi.org/10.12961/rss0.2022.8.1.023>

Riveros Huaranca, Y. M. (2025). Seguridad basada en el comportamiento y disminución de accidentes laborales en el sector manufacturero del Perú. *Revista de Investigación en Seguridad y Salud Ocupacional*, 9(1), 5018–5023. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1.16198

- Pedrosa, M. H., Salazar, A. K., Cardoso, C., & Guedes, J. C. (2025). Estudio sobre la cultura de seguridad tras la implementación de un sistema de gestión de incidentes menores en la industria manufacturera tradicional. *Safety*, 11(1), 23. <https://doi.org/10.3390/safety11010023>
- García, L., & López, M. (2021). Cultura de seguridad y prevención de accidentes laborales en empresas manufactureras. *Revista de Seguridad y Salud en el Trabajo*, 13(2), 45–58. <https://doi.org/10.1234/rsst.v13i2.456>
- Robles, C., & Salazar, P. (2022). Factores organizacionales y su influencia en los riesgos ocupacionales en trabajadores industriales. *Revista Latinoamericana de Seguridad Ocupacional*, 8(1), 77–92. <https://doi.org/10.5678/rlso.2022.81.77>
- Moreno, G. (2018). Actitud de los trabajadores ante los riesgos laborales. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.1590/0124-0064201800010001>
- Oyanedel, J. C., Mendiburo-Seguel, A., Da Costa, S., Rubio, A., Acuña-Durán, E., & Lara-Órdenes, E. (2020). Actitudes hacia la regulación de la seguridad y la satisfacción laboral en conductores de vehículos comerciales. *Revista de Psicología*, 29(2), 1–12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.60807>
- Martínez Oropesa, C. (2012). Su influencia en los comportamientos de trabajo seguros. *Revista Venezolana de Gerencia*, 17(60), 1–15. <https://doi.org/10.1016/j.rvg.2012.06.001>
- Badillo Trejo, E., Ángeles Sandoval, C., Acevedo Morales, C., Cano Badajóz, P., & López Sandoval, M. G. (2019). Actitud de los trabajadores ante el uso de equipo de protección personal. *Revista CuidArte*, 8(15), 56–66. <https://doi.org/10.22201/fesi.23958979e.2019.8.15.69157>
- Koh, N. B. D. (2016). Percepción de seguridad y clima de seguridad en el lugar de trabajo. *Revista de Psicología*, 29(2), 1–12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2020.60807>
- Campuzano-Aguilar, R. (2019). Accidentes laborales y su prevención. *Revista de Salud Ocupacional*, 12(3), 45–56. <https://doi.org/10.1016/j.rso.2019.01.005>

icas%2Bde%2Baccidentabilidad%2Ben%2Bla%2Bempresa.pdf/3a98383b-d663-4975-a1d6-4fd5cef1c7ba?utm_source=chatgpt.com

Castañó Pérez, A. M. (2016). *Factores asociados a la siniestralidad laboral en los turnos de trabajo*. Universidad de Oviedo. https://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/handle/10651/18250/TFM_AnaMCastanoPerez.pdf?isAllowed=y&sequence=4

International Labour Organization. (2020). *Counting injuries and illnesses in the workplace: Proposals for a statistical classification*. https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_230080/lang--en/index.htm

OSALAN—Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. (2005). *Gestión de accidentes de trabajo: Investigación de accidentes [Manual]*. https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_200510/es_200510/adjuntos/gestion_200510.pdf

De la Mata Herrera, M. (2025). *Valoración del accidente de trabajo: presente y futuro [Ponencia]*. Asociación Española de Derecho Sanitario. <https://aeds.org/wp-content/uploads/2025/01/D.-Manuel-de-la-Mata-Herrera-Valoracion-del-accidente-de-trabajo-presente-y-futuro.pdf>

Institut Valencià de Seguretat i Salut en el Treball. (2021). *El impacto de los trastornos psicológicos derivados de accidentes laborales*. <https://www.infocop.es/consecuencias-de-los-riesgos-psicologicos-y-sociales-en-el-trabajo-sobre-la-salud-mental/>

Instituto Chileno Marítimo. (2020). *Consecuencias sociales de los accidentes laborales en las familias*. <https://digitk.areandina.edu.co/bitstreams/ba46055a-6642-41f5-8fd1-cb079fe6b25e/download>

OIT. (2020). *Riesgos psicosociales en el trabajo: El impacto de la salud mental en los trabajadores*. <https://www.ilo.org/global/topics/health-safety-at-work/lang--es/index.htm>

- Universidad de Deusto. (2022). *El impacto de los accidentes laborales en la productividad y el bienestar emocional de los trabajadores*. <https://geseme.com/accidentes-de-trabajo-y-salud-mental-el-impacto-psicologico-de-los-siniestros-laborales/>
- Cincodías.elpais.com. (2025). *El reconocimiento jurídico de las patologías psíquicas como parte de los accidentes laborales*. <https://cincodias.elpais.com/legal/2025-02-17/patologia-psiquica-por-el-trabajo>
- Montenegro, A. G. P. (2019). *Diseño de protocolos de rehabilitación y reubicación post-incapacidad por accidente de trabajo y/o enfermedad laboral*. Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstreams/2d06febb-ff34-4d1e-8a91-dd3a0820c32c/download>
- Díaz Valenzuela, F., & Barra Almagiá, E. (2007). *Tiempo de recuperación de un accidente laboral y factores psicosociales al inicio de la hospitalización*. *Psicología y Salud*, 17(2), 129–136. <https://psicologiaysalud.uv.mx/index.php/psicysalud/article/download/732/1291/3291>
- Centers for Disease Control and Prevention (CDC). (2023). *Acerca del equipo de protección personal (EPP)*. <https://www.cdc.gov/niosh/reproductive-health/es/about/acerca-del-equipo-de-proteccion-personal.html>

ANEXOS

Anexo N°1: Instrumento de recolección de datos

**CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA CON LOS ACCIDENTES
LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA SUPERGEN S.A.,
HUAURA - 2025
(Cuestionario)**

Instrucciones:

Estimado encuestado, este cuestionario busca recoger información para analizar la influencia de la cultura de seguridad en los accidentes laborales de los trabajadores en la empresa SUPERGEN S.A., Huaura – 2025. Responda seleccionando la opción que mejor represente su nivel de acuerdo con cada afirmación.

Escala valorativa:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Neutral
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

Usted deberá marcar con una X en una de las opciones que según su apreciación califiquen más su posición totalmente en desacuerdo o totalmente de acuerdo en relación al enunciado presentado. Recuerde que su sinceridad es muy importante y es completamente de carácter anónima.

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE: “CULTURA DE SEGURIDAD”

Le solicito seguir las instrucciones siguientes. Usted podrá encontrar en las respuestas las siguientes alternativas:

CULTURA DE SEGURIDAD (X)						
N°	X.1. Conocimiento y Formación en Seguridad	1	2	3	4	5
01	¿Los trabajadores están capacitados en seguridad laboral?					
02	¿Los trabajadores conocen los procedimientos de emergencia establecidos por la empresa?					
03	¿Los cursos de formación en seguridad son efectivos para prevenir accidentes?					
	X.2. Prácticas de Seguridad					
04	¿Los trabajadores cumplen con los protocolos de seguridad establecidos en la empresa?					
05	¿Las inspecciones de seguridad se realizan con regularidad en el lugar de trabajo?					
06	¿Se implementan medidas preventivas efectivas para reducir riesgos en las áreas de trabajo?					
	X.3. Actitudes hacia la Seguridad					
07	¿Los trabajadores utilizan los equipos de protección personal (EPP) de manera adecuada?					
08	¿Los trabajadores están dispuestos a reportar condiciones inseguras en el lugar de trabajo?					
09	¿Los trabajadores consideran que la seguridad es una prioridad en la empresa?					

CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE: “ACCIDENTES LABORALES”

Instrucciones: Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) la escala que crea conveniente.”

Escala valorativa

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ACCIDENTES LABORALES (Y)						
	Y.1. Frecuencia de Accidentes	1	2	3	4	5
01	¿Los accidentes laborales ocurren frecuentemente en el área de trabajo?					
02	¿Los accidentes laborales son más frecuentes en ciertos turnos o equipos de trabajo?					
	Y.2. Severidad de los Accidentes					
03	¿La respuesta de la empresa ante los accidentes laborales es eficiente y oportuna?					
04	¿Los accidentes laborales suelen ser de baja severidad?					
	Y.3. Impacto Psicológico y Social					
05	¿Los trabajadores reciben seguimiento adecuado para su rehabilitación laboral después de un accidente?					
06	¿Los trabajadores están satisfechos con el apoyo psicológico y social recibido después de un accidente?					

Anexo 02. Validez y confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, el cual es una medida ampliamente utilizada para determinar la consistencia interna de los ítems que conforman un instrumento.

La fiabilidad de los instrumentos se analizó a través del coeficiente alfa de Cronbach, estadístico de uso extendido en la investigación cuantitativa que permite cuantificar la consistencia interna de los reactivos organizados en un instrumento, garantizando que dichos reactivos se alinean de forma adecuada en la construcción del constructo teórico definido.

Midiendo los ítems de los cuestionarios

Estadísticos de fiabilidad de cultura de Seguridad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,791	9

Estadísticos de fiabilidad de accidentes Laborales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,869	6

Para ambas variables, según el coeficiente alfa de Cronbach indica una excelente consistencia interna entre los ítems del cuestionario. Este resultado indica que el instrumento de medición fue confiable para evaluar ambas variables con respecto a los datos en la muestra de estudio.

Anexo 03. Evidencia fotográfica en SPSS

11	P11	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8			
12	P12	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8			
13	P13	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8			
14	P14	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8			
15	P15	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8			
16	X	Númerico	8	2	Cultura de Seg.	Ninguna	Ninguna	10			
17	X1	Númerico	8	2	Conocimiento y	Ninguna	Ninguna	10			
18	X2	Númerico	8	2	Prácticas de S.	Ninguna	Ninguna	10			
19	X3	Númerico	8	2	Actitudes hacia	Ninguna	Ninguna	10			
20	Y	Númerico	8	2	Accidentes Lab.	Ninguna	Ninguna	10			
21	Y1	Númerico	8	2	Frecuencia de	Ninguna	Ninguna	10			
22	Y2	Númerico	8	2	Severidad de lo.	Ninguna	Ninguna	10			
23	Y3	Númerico	8	2	Impacto Psicol.	Ninguna	Ninguna	10			
24	Cultura_Seg	Númerico	5	0	Cultura de Seg.	{1, Totalme	Ninguna	19			
25	Conocimien	Númerico	5	0	Conocimiento y	{1, Totalme	Ninguna	24			
26	Prácticas_S	Númerico	5	0	Prácticas de S.	{1, Totalme	Ninguna	22			
27	Actitudes_S	Númerico	5	0	Actitudes hacia	{1, Totalme	Ninguna	21			
28	Accidentes	Númerico	5	0	Accidentes Lab	{1, Totalme	Ninguna	22			
29	Frecuencia	Númerico	5	0	Frecuencia de	{1, Totalme	Ninguna	23			
30	Severidad	Númerico	5	0	Severidad de lo.	{1, Totalme	Ninguna	22			
31	Impacto_So	Númerico	5	0	Impacto Psicol.	{1, Totalme	Ninguna	16			

1	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
2	En desacuerdo	Neutral	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en des.
3	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	De acuerdo	Totalmente en des.
4	Totalmente de acuer...	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
5	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
6	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo
7	Totalmente en desa.	En desacuerdo	Totalmente en desacu.	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en des.
8	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	En desacuerdo	Neutral
9	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en des.
10	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	En desacuerdo
11	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
12	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en des.
13	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
14	En desacuerdo	Neutral	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en des.
15	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	De acuerdo	Totalmente en des.
16	Totalmente de acuer...	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo
17	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
18	Neutral	Neutral	De acuerdo	Neutral	De acuerdo	Neutral	Neutral	De acuerdo
19	Totalmente en desa.	En desacuerdo	Totalmente en desacu	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en des.
20	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	En desacuerdo	Neutral
21	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en des.
22	De acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	Neutral	Neutral	En desacuerdo

Cultura de Seguridad																				
N	Conocimiento y Formación en Seguridad						Prácticas de Seguridad						Actitudes hacia la Seguridad						ST1	X
	D1			D2			D2			D3			D3			D3				
	1	2	3	S	4	5	6	S	7	8	9	S	10	11	12	13	14	15	16	17
1	2	4	1	7	En desacuerdo	1	4	1	6	En desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo	En desacuerdo		
2	2	4	2	8	Neutral	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo	En desacuerdo		
3	3	1	5	9	Neutral	5	1	5	11	De acuerdo	5	1	3	9	Neutral	29	Neutral	Neutral		
4	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	4	5	14	Totalmente de acuerdo	5	4	5	14	Totalmente de acuerdo	41	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo		
5	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	21	En desacuerdo	En desacuerdo		
6	1	5	3	9	Neutral	3	5	3	11	De acuerdo	3	5	1	9	Neutral	29	Neutral	Neutral		
7	3	2	1	6	En desacuerdo	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	6	En desacuerdo	16	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		
8	4	4	3	11	De acuerdo	3	4	3	10	De acuerdo	3	4	4	11	De acuerdo	32	De acuerdo	De acuerdo		
9	3	2	2	7	En desacuerdo	2	2	2	6	En desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo	En desacuerdo		
10	2	3	5	10	De acuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	3	2	10	De acuerdo	33	De acuerdo	De acuerdo		
11	2	1	3	6	En desacuerdo	3	1	3	7	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	19	En desacuerdo	En desacuerdo		
12	2	4	1	7	En desacuerdo	1	4	1	6	En desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo	En desacuerdo		
13	2	4	1	7	En desacuerdo	1	4	1	6	En desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo	En desacuerdo		
14	2	4	2	8	Neutral	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo	En desacuerdo		
15	3	1	5	9	Neutral	5	1	5	11	De acuerdo	5	1	3	9	Neutral	29	Neutral	Neutral		
16	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	4	5	14	Totalmente de acuerdo	5	4	5	14	Totalmente de acuerdo	41	Totalmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo		
17	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	21	En desacuerdo	En desacuerdo		
18	1	5	3	9	Neutral	3	5	3	11	De acuerdo	3	5	1	9	Neutral	29	Neutral	Neutral		
19	3	2	1	6	En desacuerdo	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	6	En desacuerdo	16	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo		
20	4	4	3	11	De acuerdo	3	4	3	10	De acuerdo	3	4	4	11	De acuerdo	32	De acuerdo	De acuerdo		
21	3	2	2	7	En desacuerdo	2	2	2	6	En desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo	En desacuerdo		

22	2	3	5	10	De acuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	3	2	10	De acuerdo	33	De acuerdo
23	2	1	3	6	En desacuerdo	3	1	3	7	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	19	En desacuerdo
24	2	4	1	7	En desacuerdo	1	4	1	6	En desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo
25	2	4	1	7	En desacuerdo	1	4	1	6	En desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo
26	2	4	2	8	Neutral	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo
27	3	1	5	9	Neutral	5	1	5	11	De acuerdo	5	1	3	9	Neutral	29	Neutral
28	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	4	5	14	Totalmente de acuerdo	5	4	5	14	Totalmente de acuerdo	41	Totalmente de acuerdo
29	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	21	En desacuerdo
30	1	5	3	9	Neutral	3	5	3	11	De acuerdo	3	5	1	9	Neutral	29	Neutral
31	3	2	1	6	En desacuerdo	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	6	En desacuerdo	16	Totalmente en desacuerdo
32	4	4	3	11	De acuerdo	3	4	3	10	De acuerdo	3	4	4	11	De acuerdo	32	De acuerdo
33	3	2	2	7	En desacuerdo	2	2	2	6	En desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo
34	2	3	5	10	De acuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	3	2	10	De acuerdo	33	De acuerdo
35	2	1	3	6	En desacuerdo	3	1	3	7	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	19	En desacuerdo
36	2	4	1	7	En desacuerdo	1	4	1	6	En desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo
37	2	4	1	7	En desacuerdo	1	4	1	6	En desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo
38	2	4	2	8	Neutral	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo
39	3	1	5	9	Neutral	5	1	5	11	De acuerdo	5	1	3	9	Neutral	29	Neutral
40	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	4	5	14	Totalmente de acuerdo	5	4	5	14	Totalmente de acuerdo	41	Totalmente de acuerdo
41	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	21	En desacuerdo
42	1	5	3	9	Neutral	3	5	3	11	De acuerdo	3	5	1	9	Neutral	29	Neutral
43	3	2	1	6	En desacuerdo	1	2	1	4	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	6	En desacuerdo	16	Totalmente en desacuerdo
44	4	4	3	11	De acuerdo	3	4	3	10	De acuerdo	3	4	4	11	De acuerdo	32	De acuerdo
45	3	2	2	7	En desacuerdo	2	2	2	6	En desacuerdo	2	2	3	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo
46	2	3	5	10	De acuerdo	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo	5	3	2	10	De acuerdo	33	De acuerdo
47	2	1	3	6	En desacuerdo	3	1	3	7	En desacuerdo	3	1	2	6	En desacuerdo	19	En desacuerdo
48	2	4	1	7	En desacuerdo	1	4	1	6	En desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo
49	2	4	1	7	En desacuerdo	1	4	1	6	En desacuerdo	1	4	2	7	En desacuerdo	20	En desacuerdo
50	2	4	2	8	Neutral	2	3	2	7	En desacuerdo	2	3	2	7	En desacuerdo	22	En desacuerdo

51	3	1	5	9	Neutral					De acuerdo					5	1	3	9	Neutral					29	Neutral				
52	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo					Totalmente de acuerdo					5	4	5	14	Totalmente de acuerdo					41	Totalmente de acuerdo				
53	2	3	2	7	En desacuerdo					En desacuerdo					2	3	2	7	En desacuerdo					21	En desacuerdo				
54	1	5	3	9	Neutral					De acuerdo					3	5	1	9	Neutral					29	Neutral				
55	3	2	1	6	En desacuerdo					Totalmente en desacuerdo					1	2	3	6	En desacuerdo					16	Totalmente en desacuerdo				
56	4	4	3	11	De acuerdo					De acuerdo					3	4	4	11	De acuerdo					32	De acuerdo				
57	3	2	2	7	En desacuerdo					En desacuerdo					2	2	3	7	En desacuerdo					20	En desacuerdo				
58	2	3	5	10	De acuerdo					Totalmente de acuerdo					5	3	2	10	De acuerdo					33	De acuerdo				
59	2	1	3	6	En desacuerdo					En desacuerdo					3	1	2	6	En desacuerdo					19	En desacuerdo				
60	2	4	1	7	En desacuerdo					En desacuerdo					1	4	2	7	En desacuerdo					20	En desacuerdo				
61	2	4	1	7	En desacuerdo					En desacuerdo					1	4	2	7	En desacuerdo					20	En desacuerdo				
62	2	4	2	8	Neutral					En desacuerdo					2	3	2	7	En desacuerdo					22	En desacuerdo				
63	3	1	5	9	Neutral					De acuerdo					5	1	3	9	Neutral					29	Neutral				
64	5	3	5	13	Totalmente de acuerdo					Totalmente de acuerdo					5	4	5	14	Totalmente de acuerdo					41	Totalmente de acuerdo				
65	2	3	2	7	En desacuerdo					En desacuerdo					2	3	2	7	En desacuerdo					21	En desacuerdo				
66	1	5	3	9	Neutral					De acuerdo					3	5	1	9	Neutral					29	Neutral				
67	3	2	1	6	En desacuerdo					Totalmente en desacuerdo					1	2	3	6	En desacuerdo					16	Totalmente en desacuerdo				
68	4	4	3	11	De acuerdo					De acuerdo					3	4	4	11	De acuerdo					32	De acuerdo				

Accidentes Laborales																
N	Frecuencia de Accidentes				Severidad de los Accidentes				Impacto Psicológico y Social				ST2	Y		
	D1		D2		D3											
	1	2	3	4	5	6	3	4	5	6	3	4			5	6
1	1	2	3	Totalmente en desacuerdo				1	4	5	En desacuerdo				14	En desacuerdo
2	2	1	3	Totalmente en desacuerdo				2	1	3	Totalmente en desacuerdo				9	Totalmente en desacuerdo
3	5	3	8	Neutral				5	4	9	De acuerdo				21	Neutral
4	5	5	10	De acuerdo				5	5	10	De acuerdo				30	Totalmente de acuerdo
5	2	3	5	En desacuerdo				2	3	5	En desacuerdo				16	En desacuerdo
6	3	4	7	Neutral				3	4	7	Neutral				23	De acuerdo
7	1	2	3	Totalmente en desacuerdo				1	2	3	Totalmente en desacuerdo				10	Totalmente en desacuerdo
8	3	3	6	En desacuerdo				3	3	6	En desacuerdo				19	Neutral
9	2	1	3	Totalmente en desacuerdo				2	4	6	Totalmente en desacuerdo				12	En desacuerdo
10	5	2	7	Neutral				5	2	7	Neutral				19	Neutral
11	1	2	3	Totalmente en desacuerdo				1	4	5	En desacuerdo				14	En desacuerdo
12	2	1	3	Totalmente en desacuerdo				2	1	3	Totalmente en desacuerdo				9	Totalmente en desacuerdo
13	1	2	3	Totalmente en desacuerdo				1	4	5	En desacuerdo				14	En desacuerdo
14	2	1	3	Totalmente en desacuerdo				2	1	3	Totalmente en desacuerdo				9	Totalmente en desacuerdo
15	5	3	8	Neutral				5	4	9	Totalmente en desacuerdo				21	Neutral
16	5	5	10	De acuerdo				5	5	10	De acuerdo				30	Totalmente de acuerdo
17	2	3	5	En desacuerdo				2	3	5	En desacuerdo				16	En desacuerdo
18	3	4	7	Neutral				3	4	7	De acuerdo				23	De acuerdo
19	1	2	3	Totalmente en desacuerdo				1	2	3	Totalmente en desacuerdo				10	Totalmente en desacuerdo
20	3	3	6	En desacuerdo				3	3	6	Neutral				19	Neutral
21	2	1	3	Totalmente en desacuerdo				2	4	6	Totalmente en desacuerdo				12	En desacuerdo
22	5	2	7	Neutral				5	2	7	En desacuerdo				19	Neutral
23	1	2	3	Totalmente en desacuerdo				1	4	5	En desacuerdo				14	En desacuerdo

53	2	3	5	En desacuerdo	2	3	5	En desacuerdo	3	3	6	En desacuerdo	16	En desacuerdo
54	3	4	7	Neutral	3	4	7	Neutral	4	5	9	De acuerdo	23	De acuerdo
55	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	2	2	4	Totalmente en desacuerdo	10	Totalmente en desacuerdo
56	3	3	6	En desacuerdo	3	3	6	En desacuerdo	3	4	7	Neutral	19	Neutral
57	2	1	3	Totalmente en desacuerdo	2	4	6	En desacuerdo	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	12	En desacuerdo
58	5	2	7	Neutral	5	2	7	Neutral	2	3	5	En desacuerdo	19	Neutral
59	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	1	4	5	En desacuerdo	2	4	6	En desacuerdo	14	En desacuerdo
60	2	1	3	Totalmente en desacuerdo	2	1	3	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	9	Totalmente en desacuerdo
61	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	1	4	5	En desacuerdo	2	4	6	En desacuerdo	14	En desacuerdo
62	2	1	3	Totalmente en desacuerdo	2	1	3	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	9	Totalmente en desacuerdo
63	5	3	8	Neutral	5	4	9	De acuerdo	3	1	4	Totalmente en desacuerdo	21	Neutral
64	5	5	10	De acuerdo	5	5	10	De acuerdo	5	5	10	De acuerdo	30	Totalmente de acuerdo
65	2	3	5	En desacuerdo	2	3	5	En desacuerdo	3	3	6	En desacuerdo	16	En desacuerdo
66	3	4	7	Neutral	3	4	7	Neutral	4	5	9	De acuerdo	23	De acuerdo
67	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	1	2	3	Totalmente en desacuerdo	2	2	4	Totalmente en desacuerdo	10	Totalmente en desacuerdo
68	3	3	6	En desacuerdo	3	3	6	En desacuerdo	3	4	7	Neutral	19	Neutral

ANEXOS

VALIDACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO: Cultura de Seguridad y su Influencia con los Accidentes Laborales de los Trabajadores en la Empresa SUPERGEN S.A., Huaura, 2025

INSTRUMENTOS A EVALUAR: Cuestionario y guía de entrevista

JUICIO DEL EXPERTO:

La opinión que usted proporcione es individual y honesta

Coloque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, únicamente una vez por cada criterio, de acuerdo con su opinión sobre el cuestionario

Escala de Valoración:

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

N°	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Está redactado utilizando un lenguaje adecuado				X	
2	Objetividad: Facilita la evaluación de conductas o fenómenos observables				X	
3	Actualidad: Alineado con los progresos científicos y tecnológicos				X	
4	Organización: Estructura organizada				X	
5	Suficiencia: Abarca los aspectos necesarios con suficiente claridad y cantidad				X	
6	Pertinencia: Posibilita la obtención de datos alineados con los objetivos planteados				X	
7	Consistencia: Facilita la recolección de datos fundamentados en marcos teóricos				X	
8	Coherencia: Existe coherencia entre las variables, los indicadores y los ítems				X	
9	Metodología: La estrategia está alineada con el propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos posibilitan un análisis estadístico adecuado				X	

Consideraciones generales	Generalidad				
	1	2	3	4	5
Las instrucciones son claras y guían para lograr completar el cuestionario				X	
El orden de los ítems sigue una lógica coherente					X
El número de ítems es apropiado				X	

Validación: 91%

Fecha: 08/06/2026

Observaciones: Instrumento aplicable

Apellidos y Nombres del Juez Experto: GRADOS OLIVERA MARIA DEL ROSARIO

DNI: 15376587

Colegiatura: 78721

Especialidad del Juez Experto: INGENIERO AMBIENTAL

Grado del Juez Experto: DOCTOR

Años de experiencia: 05

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

VALIDACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO: Cultura de Seguridad y su Influencia con los Accidentes Laborales de los Trabajadores en la Empresa SUPERGEN S.A., Huaura, 2025.

INSTRUMENTOS A EVALUAR: Cuestionario y guía de entrevista

JUICIO DEL EXPERTO:

La opinión que usted proporcione es individual y honesta

Coloque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, únicamente una vez por cada criterio, de acuerdo con su opinión sobre el cuestionario

Escala de Valoración:

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

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Está redactado utilizando un lenguaje adecuado				X	
2	Objetividad: Facilita la evaluación de conductas o fenómenos observables				X	
3	Actualidad: Alineado con los progresos científicos y tecnológicos				X	
4	Organización: Estructura organizada				X	
5	Suficiencia: Abarca los aspectos necesarios con suficiente claridad y cantidad				X	
6	Pertinencia: Posibilita la obtención de datos alineados con los objetivos planteados				X	
7	Consistencia: Facilita la recolección de datos fundamentados en marcos teóricos				X	
8	Coherencia: Existe coherencia entre las variables, los indicadores y los ítems				X	
9	Metodología: La estrategia está alineada con el propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos posibilitan un análisis estadístico adecuado				X	

Consideraciones generales	Generalidad				
	1	2	3	4	5
Las instrucciones son claras y guían para lograr completar el cuestionario				X	
El orden de los ítems sigue una lógica coherente					X
El número de ítems es apropiado				X	

Validación: 91%

Fecha: 08/06/2026

Observaciones: Instrumento aplicable

Apellidos y Nombres del Juez Experto: ALDAHYN ELOY ORTEGA ANAYA

DNI: 72413610

Colegiatura: 316060

Especialidad del Juez Experto: INGENIERO AGRONOMO

Grado del Juez Experto: MAGISTER CIENCIAE

Años de experiencia: 8 AÑOS


ALDAHYN ELOY
ORTEGA ANAYA
Ingeniero Ambiental
CIP Nº 317080

VALIDACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO: Cultura de Seguridad y su Influencia con los Accidentes Laborales de los Trabajadores en la Empresa SUPERGEN S.A., Huaura, 2025.

INSTRUMENTOS A EVALUAR: Cuestionario y guía de entrevista

JUICIO DEL EXPERTO:

La opinión que usted proporcione es individual y honesta

Coloque con un aspa "X" dentro del cuadro de valoración, únicamente una vez por cada criterio, de acuerdo con su opinión sobre el cuestionario

Escala de Valoración:

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

Nº	CRITERIOS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	Claridad: Está redactado utilizando un lenguaje adecuado				X	
2	Objetividad: Facilita la evaluación de conductas o fenómenos observables				X	
3	Actualidad: Alineado con los progresos científicos y tecnológicos				X	
4	Organización: Estructura organizada				X	
5	Suficiencia: Abarca los aspectos necesarios con suficiente claridad y cantidad				X	
6	Pertinencia: Posibilita la obtención de datos alineados con los objetivos planteados				X	
7	Consistencia: Facilita la recolección de datos fundamentados en marcos teóricos				X	
8	Coherencia: Existe coherencia entre las variables, los indicadores y los ítems				X	
9	Metodología: La estrategia está alineada con el propósito de la investigación					X
10	Aplicación: Los datos posibilitan un análisis estadístico adecuado				X	

Consideraciones generales	Generalidad				
	1	2	3	4	5
Las instrucciones son claras y guían para lograr completar el cuestionario				X	
El orden de los ítems sigue una lógica coherente					X
El número de ítems es apropiado				X	

Validación: 91%

Fecha: 08/06/2026

Observaciones: Instrumento aplicable

Apellidos y Nombres del Juez Experto: FREDESVINDO FERNANDEZ HERRERA

DNI: 40588728

Colegiatura: 100525

Especialidad del Juez Experto: CIENCIAS AMBIENTALES

Grado del Juez Experto: DOCTOR

Años de experiencia: 22 AÑOS


 (Sello y firma del Asesor)



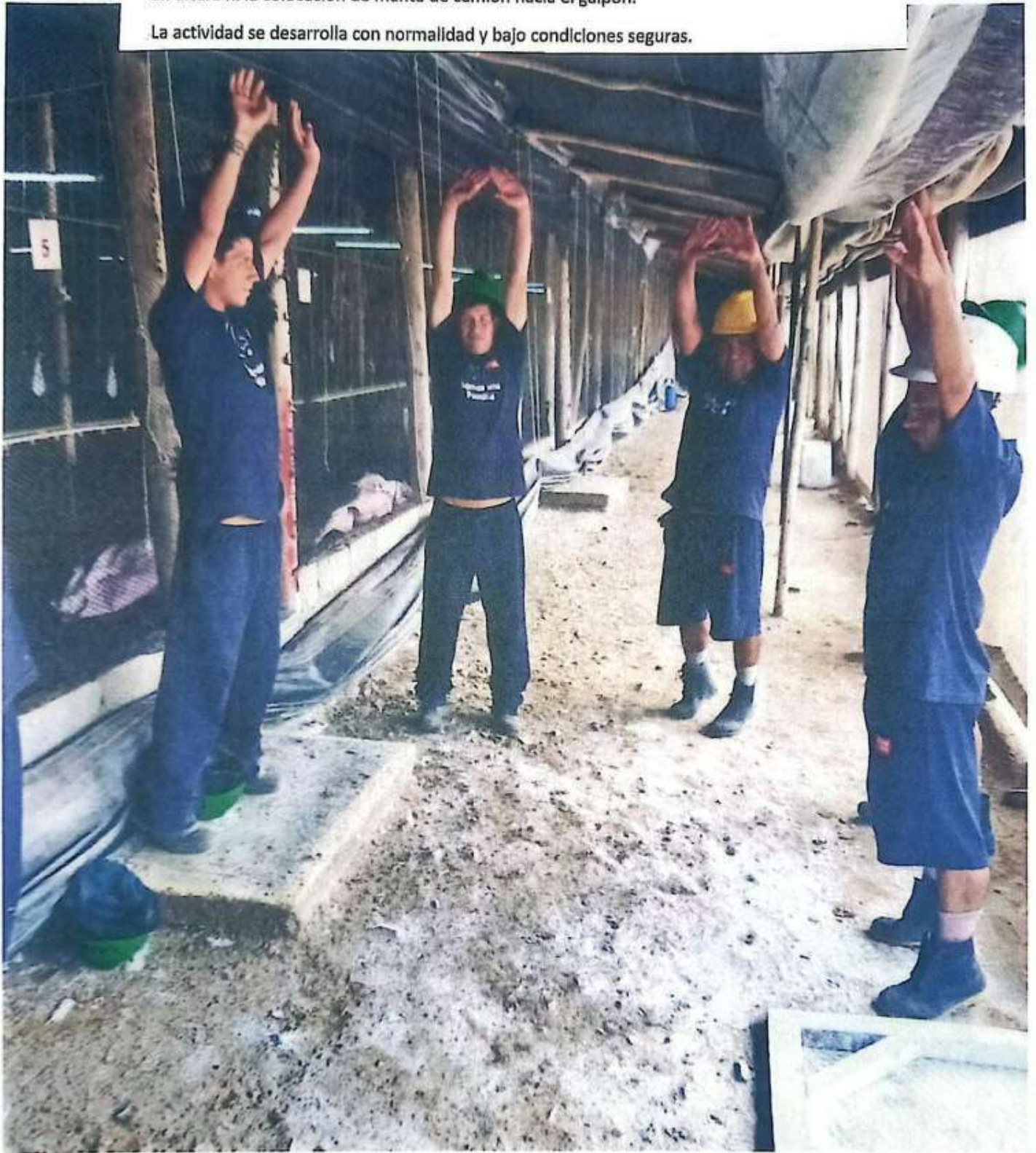
Pampa Matcaballo, Km 286
29 de enero de 2026 11:43 a.m.

Equipo:

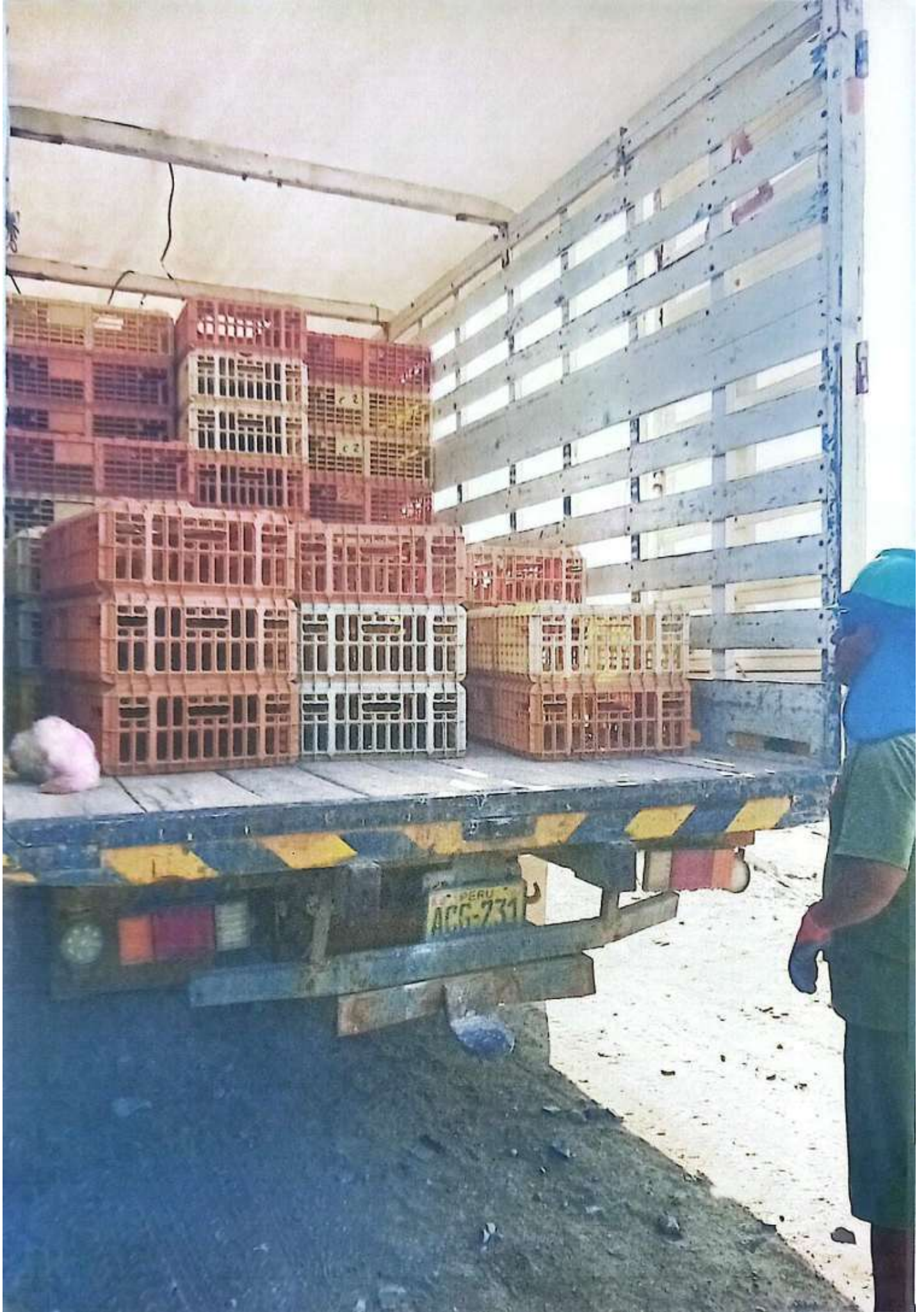
Se viene realizando el seguimiento a la actividad de recepción de pollitos, verificando las condiciones de seguridad durante su ejecución.

Durante la supervisión no se han identificado actividades de Alto Riesgo, tales como trabajos en altura ni la colocación de manta de camión hacia el galpón.

La actividad se desarrolla con normalidad y bajo condiciones seguras.





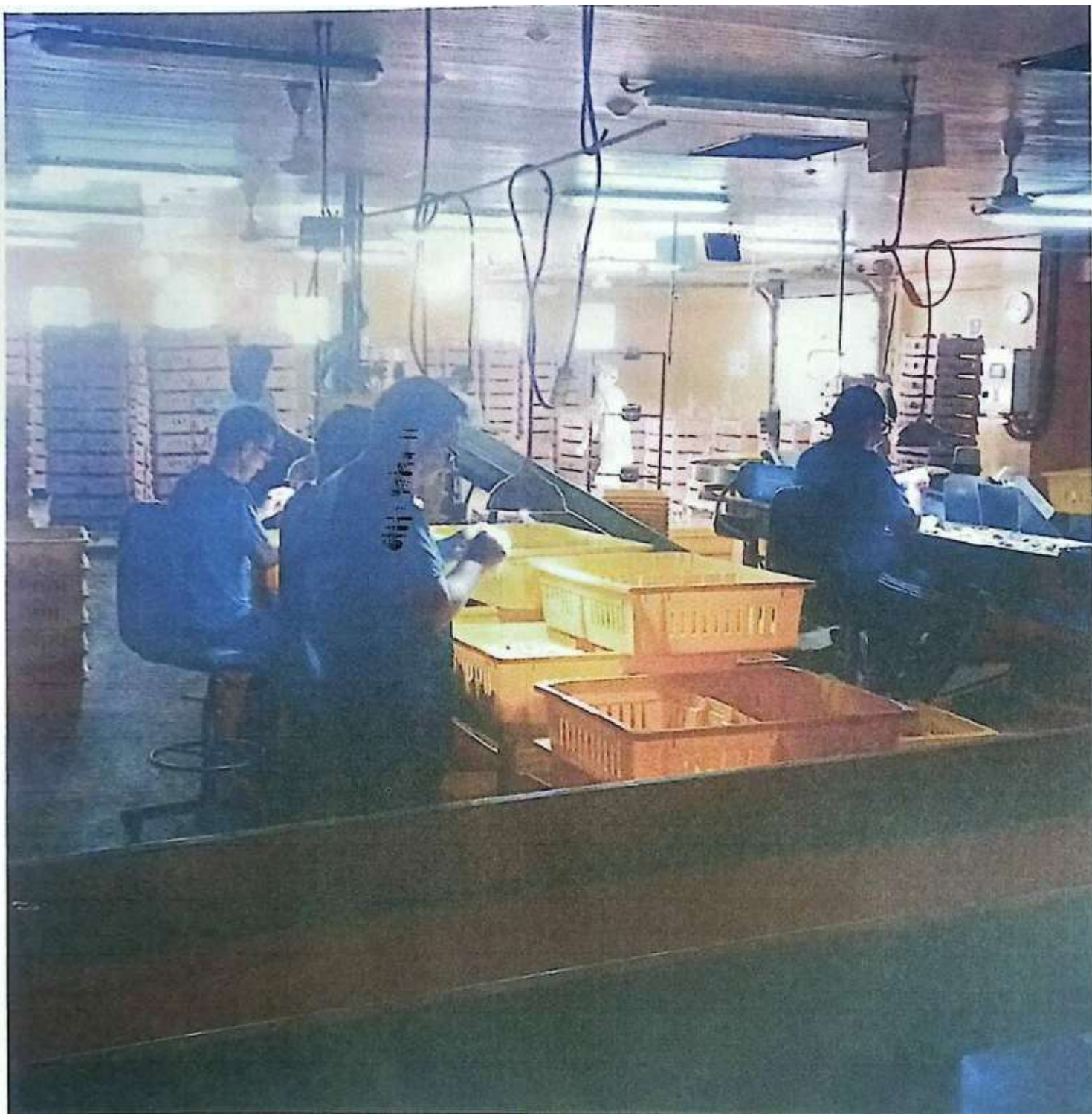




GRANJA GABRIELA (Huarmey)

Actividad: Traslado de aves de núcleo 6 a núcleo 3





Planta de Incubación (Supe)

Día de procesos:

1. Sexado de pollitos bb
2. Vacunación de pollitos bb





