https://doi.org/10.69639/arandu.v13i4.2642

Seguridad y salud laboral en una empresa proveedora de servicios de catering a la industria minera

Occupational Safety and Health at a Catering Service Provider for the Mining Industry

Christian Misael Dextre Tuya
christian.dextre@unmsm.edu.pe
https://orcid.org/0009-0002-4091-1469
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Perú – Lima

Artículo recibido: 10 agosto 2026- Aceptado para publicación:16 septiembre 2026
Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

En esta investigación se evaluó el nivel de seguridad y salud laboral en una empresa de catering de la industria minera. Para ello se utilizó una metodología descriptiva y no experimental. En el muestreo censal se incluyó a un total de 68 empleados de la organización. Asimismo, para la recolección de datos se empleó el cuestionario NOSACQ-50 para medir el nivel seguridad y salud laboral de los empleados. Se encontró, que el 64,7% de la plantilla considera regular la seguridad laboral. En cuanto a la política de la empresa, el 55,9% de los empleados piensa que es regular, y el 39,7% que es eficiente. Además, en cuanto a la dimensión Actitud de los Colaboradores, el 61.8% piensa que es regular, y el 33% que es eficiente. En ese contexto, se concluye que, aunque la seguridad ha mejorado, sigue habiendo aspectos importantes que deben abordarse para crear un lugar de trabajo más sano y seguro.

Palabras clave: seguridad laboral, política empresarial, actitud de los colaboradores

ABSTRACT

This research evaluated the level of occupational health and safety in a catering company in the mining industry. A descriptive and non-experimental methodology was used for this purpose. A total of 68 employees of the organization were included in the census sampling. Likewise, the NOSACQ-50 questionnaire was used for data collection to measure the SSL level of the employees. It was found that 64.7% of the staff considered job security to be fair. Regarding company policy, 55.9% of the employees think that it is regular, and 39.7% that it is efficient. Furthermore, with regard to the Employee Attitude dimension, 61.8% think that it is fair, and 33%

that it is efficient. In this context, it is concluded that although safety has improved, there are still important aspects that need to be addressed to create a healthier and safer workplace.

Keywords: occupational safety, company policy, employee attitude

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Atribution 4.0 International.

INTRODUCCIÓN

En el mundo empresarial, la seguridad y salud en el trabajo (SST) se ha consolidado como un pilar fundamental para garantizar condiciones adecuadas en el entorno laboral; sin embargo, persisten problemas como accidentes laborales y enfermedades ocupacionales, lo que refleja una falta de avance uniforme en la implementación de políticas efectivas (Ewea et al., 2023). Cada año, millones de trabajadores se lesionan en el trabajo, lo que repercute en la productividad y en el balance final (Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2023).

López et al. (2023) define a la seguridad laboral como el propósito de prevenir accidentes y lesiones derivados de actividades laborales peligrosas, para alcanzar este objetivo se implementan medidas preventivas como la capacitación del personal en procedimientos seguros. Además, un lugar de trabajo productivo es el resultado de una seguridad bien gestionada, que a su vez aumenta el rendimiento y la competitividad de la organización al motivar, comprometer y satisfacer a los empleados (Parra et al., 2020).

Los problemas de seguridad laboral trascienden fronteras y sectores económicos, mostrando interconexión entre el bienestar de los trabajadores y el desarrollo socioeconómico; además de repercutir en la salud física y mental de los trabajadores, las malas condiciones de trabajo pueden costar mucho dinero a las empresas y a los sistemas sanitarios (Amin, 2021); industrias como la construcción, la minería y los servicios son las más propensas a sufrir accidentes y enfermedades, debido a la falta de una cultura preventiva y de programas de formación eficaces (Lari, 2024). Por consiguiente, fomentar un lugar de trabajo seguro es una táctica importante para avanzar en el desarrollo sostenible, la productividad y el bienestar de la sociedad; también es un requisito moral y legal (Garcia et al., 2024).

En Europa, los niveles de SST reflejan una tendencia positiva en comparación con otras regiones, gracias a una mayor supervisión y cumplimiento normativo; por ejemplo, Luxemburgo, con una tasa de mortalidad laboral de 1.8 por cada 100 mil trabajadores, se posiciona como uno de los países más seguros de la región; además, cuenta con 2.8 inspectores laborales por cada 10 mil empleados. Por otro lado, Dinamarca registra una baja incidencia de mortalidad laboral, de solo 1.4 y una cantidad adecuada de inspectores de 0.8 por cada 10 mil empleados, aunque sectores como la manufactura y la construcción aún enfrentan desafíos particulares en la reducción de riesgos laborales (OIT, 2024).

Costa Rica destaca por tener una de las tasas más altas de accidentes no fatales, con 9.4 por cada 100 mil trabajadores, además de una elevada tasa de mortalidad laboral de 9.7; asimismo, se cuenta con solo 0.6 inspectores por cada 10 mil empleados, lo que pone en manifiesto la ineficiente supervisión y gestión de riesgos. Argentina y Chile muestran cifras más moderadas, con 3.6 y 3.1 accidentes no fatales y tasas de mortalidad laboral de 3.3 y 3.1. Uruguay, por su parte, reporta 2.7 accidentes no fatales y una tasa de mortalidad de 3.7 y un bajo nivel de

supervisión (0.6 inspectores por cada 10,000 empleados), la falta de inspectores y la limitada implementación de medidas preventivas continúan siendo problemas estructurales en muchos países de América (OIT, 2024).

En Perú, las cifras evidencian una situación preocupante, en agosto de 2024 se registraron 3.28 partes de accidentes de trabajo, de los cuales el 0,85% fueron mortales. El mayor número de reportes se concentró en industrias como manufactura, minería y servicios de hotelería y restaurantes; a pesar de la existencia de un marco legislativo, el cumplimiento y el suministro de suficientes equipos de protección personal (EPP) sigue siendo elementos cruciales que requieren la máxima prioridad para reducir la frecuencia de los sucesos (Gobierno del Perú, 2024).

En la empresa objeto de estudio se observó problemas relacionados a la seguridad laboral, uno de los mayores problemas es que muchos empleados no usan correctamente los EPP, lo que representa un mayor riesgo; asimismo, la situación empeora a veces porque la supervisión es limitada debido a que se trabaja tres turnos laborales; así también, en ocasiones los trabajadores dejan de usar los equipos por la gran demanda de trabajo. Cuando se produce un accidente, este problema pone en peligro el rendimiento y la producción de la empresa, al tiempo que pone en peligro la integridad física de los empleados.

Por lo expuesto, el objetivo de este estudio fue conocer el nivel de seguridad y salud laboral en una empresa de catering de una empresa minera.

Respecto a investigaciones internacionales, García y Malagón (2021) realizaron un estudio cualitativo para examinar la conexión entre las condiciones de trabajo y la protección social en América Latina. Los resultados demostraron que los países con sistemas de protección social y sanitaria más amplios, como Brasil, Chile y Argentina, tenían poblaciones más sanas en general. Sin embargo, el elevado número de muertes por enfermedades no transmisibles, como los trastornos cardiovasculares, es un reflejo de las desigualdades en el acceso a una atención sanitaria de alta calidad en países como Venezuela y Colombia. Llegamos a la conclusión de que, al igual que en Chile, Argentina y Costa Rica, la protección social requiere un gasto público en sanidad como porcentaje del PIB.

Loor et al. (2024) analizaron las perspectivas sobre SST en Ecuador. Los hallazgos resaltaron la importancia de la gestión de riesgos, las políticas de seguridad, las normas de calidad y la planificación de la seguridad como componentes esenciales para optimizar los entornos laborales. Sin embargo, aunque hay avances en la mejora de las políticas de seguridad y salud, es necesario delinear estrategias más claras que permitan acciones concretas para optimizar el medio ambiente laboral. El estudio de Álvarez et al. (2022) evaluó el estado de los sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SGSST) en 50 MIPYMES mexicanas. Los resultados demostraron un sistema inadecuado de seguridad en el trabajo, caracterizado por la falta de recursos para poner en marcha medidas eficaces y el desconocimiento de los requisitos vigentes.

En el ámbito nacional, Sabastizagal et al. (2020) examinó la SST de la población urbana económicamente activa. A través de un estudio transversal y una población de 3,122 personas mayores de 14 años de todo el país. Se encontró que a mayoría de los empleados trabajan más de 48 horas a la semana y están expuestos a riesgos como ruidos fuertes, luz solar, posturas incómodas y movimientos repetitivos. También se detectaron importantes deficiencias en la gestión de la salud laboral, como la falta de reconocimientos médicos laborales (39,3%) y de servicios de salud laboral (40,7%).

Herrera (2020) demostró la existencia de correlación entre Clima de Seguridad Laboral y las conductas de seguridad, aunque no se encontraron relaciones causales con variables sociolaborales, excepto en el caso de la edad y el tiempo de servicio, que influyen en la participación en seguridad. Ormeño y Layme (2024) analizaron la sSST y su impacto en la productividad del personal. Los resultados evidenciaron una influencia significativa; además de haber, una percepción positiva de un ambiente seguro y saludable.

Godoy et al. (2022) evaluar los elementos del SGSST que afectan a la protección de 46 empleados. Los elementos más importantes en la mitigación de riesgos, según el índice de protección de los trabajadores (IPT) estimado en un 68%, son un lugar de trabajo seguro, la conservación y el saneamiento, y los espacios comunes. Muñoz y Salas (2021) realizaron un estudio para evaluar cómo la implantación de una SST en una industria alimentaria reducía los riesgos laborales, evaluando a 70 trabajadores. Según los resultados, se produjo una disminución del 4,28% en la tasa de incidentes laborales y del 2,38% en la tasa de accidentes laborales.

La teoría del comportamiento organizativo examina cómo las personas y los equipos trabajan juntos en las empresas, haciendo especial hincapié en la gestión del cambio, la motivación, el liderazgo, la comunicación y la toma de decisiones. Para examinar el impacto de estas dinámicas en el rendimiento organizativo, este enfoque interdisciplinar integra conocimientos de campos como la sociología, la psicología, la economía y la gestión (Tarqui y Quintana, 2020). Este enfoque es esencial tanto para maximizar la gestión de los recursos humanos como para crear tácticas que favorezcan un entorno de trabajo productivo y saludable (Columba et al., 2020).

Por otro lado, la teoría de la cultura de seguridad ofrece un marco integral para entender y fomentar la seguridad en el lugar de trabajo, este enfoque no se limita a la implementación de políticas y procedimientos, sino que también abarca los valores, normas, actitudes y comportamientos relacionados con la gestión de riesgos (De la Cruz, 2020). Mendoza (2019) hace hincapié en lo importante que es que los líderes establezcan expectativas claras y sirvan de modelo para crear una buena cultura de seguridad; promover la concienciación sobre los riesgos, reforzar la importancia de la participación del personal en la evaluación y mitigación de riesgos, mantener líneas abiertas de comunicación en relación con los eventos y poner en práctica de forma coherente procedimientos seguros son componentes de una buena cultura de la seguridad.

Por otra parte, las circunstancias o entornos en el lugar de trabajo que tienen el potencial de perjudicar, dañar o menoscabar la salud de los empleados y la productividad de la organización se denominan riesgos laborales (Cuba & Mercado, 2022). La certificación ISO 45001 (2018) define un riesgo como la probabilidad de que ocurra un daño. Por otro lado, el Decreto Supremo 005-2012-TR, relacionado con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, describe el riesgo laboral como la posibilidad de que un peligro se materialice, afectando negativamente los activos de la organización, como infraestructura, maquinaria o productos, así como a los colaboradore.

Entre sus características, las más comunes se encuentran los riesgos eléctricos, que derivan de fallas en conexiones o equipos deteriorados; la contaminación acústica, asociada a ruidos elevados generados por maquinaria; y las caídas, golpes y tropiezos, que suelen ser el resultado de condiciones inseguras o actos inseguros. Además, se incluyen riesgos asociados a temperaturas extremas, que pueden impactar la salud física, y la exposición prolongada a pantallas, que afecta la visión y genera estrés. También son relevantes los riesgos psicológicos, como la ansiedad o el estrés laboral, y las infecciones por agentes biológicos, como bacterias o virus, que subrayan la importancia de la higiene. Por último, la manipulación de pesos entraña a menudo peligros ergonómicos derivados de determinadas posturas o movimientos repetitivos (Yauyo, 2021).

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación es de tipo básica y tiene como objetivo generar nuevos conocimientos teóricos y comprender de manera profunda las condiciones de SST en la empresa de estudio. En cuanto al diseño es no experimental, es decir, no se realizará manipulación de variables (Hernández y Mendoza, 2018). Este método es perfecto para un estudio descriptivo porque pretende recopilar y examinar a fondo los datos relativos al estado de la seguridad laboral en el entorno objeto de estudio.

Los 68 empleados que trabajan en la región operativa de la empresa de catering constituyen la población objeto de estudio, que representa todo el universo de personas que hay que evaluar. Debido al pequeño tamaño de la población, se empleará un muestreo censal, lo que significa que todos los miembros de la población se incluirán en la muestra. Según Hernández y Duana (2020), este enfoque asegura que todos los elementos relevantes sean incluidos en el análisis, lo que incrementa la precisión y representatividad de los resultados obtenidos.

Se eligió la encuesta como método principal de recogida de datos por su rapidez y eficacia en la recopilación de información, Hernández y Duana (2020) afirman que las encuestas son instrumentos esenciales para comprender las creencias, actitudes y acciones de los participantes. En este estudio, se emplearán el cuestionario NOSACQ-50 (Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire), cual medirá el nivel de seguridad a través de 50 ítems. Este instrumento evalúa dos aspectos de la seguridad laboral, primero evalúa como los trabajadores perciben el manejo de

la seguridad laboral por parte de supervisores; segundo, como los trabajadores perciben la seguridad laboral.

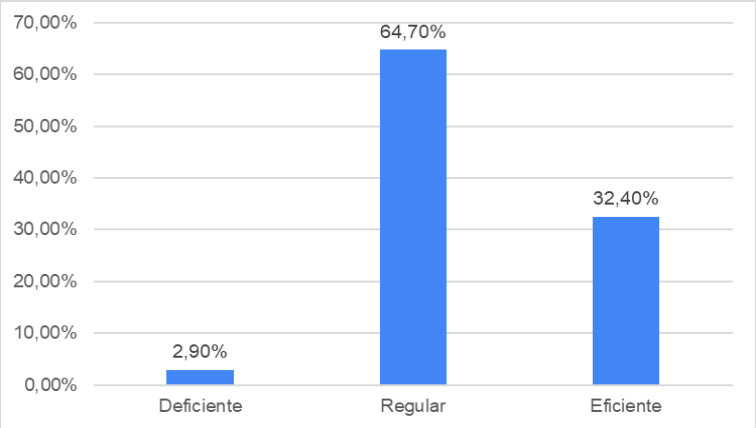
Para la interpretación de los resultados, se han establecido tres niveles de medición basados en los puntajes obtenidos. Un puntaje entre 50 y 116 indica un nivel bajo de percepción del clima de seguridad. Un rango de 117 a 183 corresponde a un nivel medio, reflejando una percepción moderada de la seguridad en el entorno laboral. Finalmente, los valores comprendidos entre 184 y 250 representan un nivel alto, lo que sugiere una percepción positiva y sólida del clima de seguridad dentro de la organización.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el análisis de los 68 trabajadores de la empresa se obtuvo que:

Figura 1

Nivel de seguridad y salud laboral



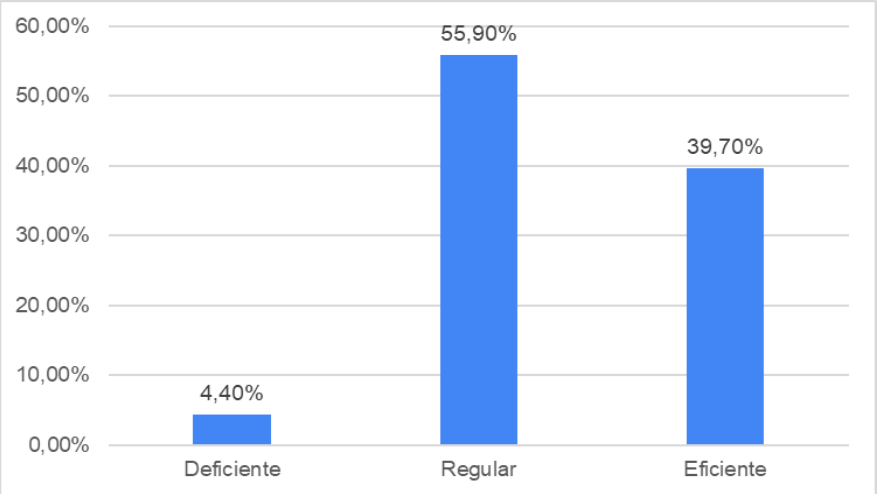
Nota. Elaboración propia

La Figura 1 muestra que el 64.7% de los trabajadores considera que la SSL es regular, lo cual indica que existen esfuerzos en esta área, pero no son completamente satisfactorios. Asimismo, el 32.4% de los encuestados califica la SSL como eficiente, lo que indica que una parte significativa reconoce avances positivos en este ámbito. Sin embargo, el 2.9% considera que la SSL es deficiente, lo que señala que aún existen áreas que requieren atención para garantizar un entorno laboral seguro y saludable.

Esto se alinea con lo que menciona Loor et al. (2024), quienes destacaron que, aunque se han realizado avances en la SST, aún es necesario establecer estrategias claras y concretas para mejorar el entorno laboral. Además, este hallazgo guarda relación con lo señalado por Godoy et al. (2022), quienes destacan la importancia de un entorno laboral seguro, y cómo la falta de implementación adecuada de medidas puede contribuir a una percepción negativa entre los trabajadores.

Figura 2

Nivel de Política empresarial



Nota. Elaboración propia

La Figura 2 revela que el 55.9% de los trabajadores considera que la política empresarial referente a la seguridad laboral es regular, lo que sugiere que, aunque existen esfuerzos en este ámbito, estos no son lo suficientemente efectivos ni consistentes. Además, un 39.7% califica la política como eficiente, destacando un avance significativo en la percepción de la gestión de seguridad por parte de la dirección. Sin embargo, el 4.4% percibe la política empresarial como deficiente, lo que indica que aún persisten áreas que requieren atención para fortalecer la confianza y la efectividad en las medidas de seguridad organizacional.

Tabla 1

Análisis por ítems de Política empresarial

Ítem	Indicador	En desacuerdo	De acuerdo
1	Dirección prioriza reglas seguras	5.9%	94.1%
2	Información suficiente sobre seguridad	5.9%	94.1%
3	Desinterés ante negligencia segura	47.1%	52.9%
4	Seguridad sobre producción	19.1%	80.9%
5	Aceptación de riesgos temporales	35.3%	64.7%
6	Confianza en capacidad directiva	7.4%	92.6%
7	Corrección inmediata de problemas	13.2%	86.8%
8	Inacción frente a riesgos	41.2%	58.8%
9	Incapacidad de gestión segura	41.2%	58.8%
10	Rutinas significativas de seguridad	13.2%	86.8%
11	Participación en seguridad laboral	4.4%	95.6%
12	Promoción de decisiones seguras	11.8%	88.2%
13	Ignorar sugerencias sobre seguridad	36.8%	63.2%
14	Competencia en seguridad promovida	11.8%	88.2%
15	Falta de consultas seguras	30.9%	69.1%
16	Involucrar empleados en decisiones	13.2%	86.8%
17	Información precisa en accidentes	8.8%	91.2%
18	Miedo a sanciones desmotiva	20.6%	79.4%

19	Atención a involucrados accidentales	5.9%	94.1%
20	Causas sobre culpables buscadas	10.3%	89.7%
21	Culpa de accidentes a empleados	38.2%	61.8%
22	Trato justo en accidentes	16.2%	83.8%

Nota. Elaboración Propia

De acuerdo con los resultados obtenidos en la política empresarial, se evidencia una contradicción de opiniones respecto al desinterés ante la negligencia, donde el 52.9% de los trabajadores considera que existe desinterés por parte de la dirección; esto podría ser una señal de falta de atención en la aplicación estricta de las normas de seguridad, lo que impacta negativamente en la percepción de compromiso directivo hacia la seguridad laboral. Del mismo modo, el indicador aceptación de riesgos temporales refleja que un 64.7% de los colaboradores perciben que se aceptan riesgos temporales cuando el cronograma es apretado, lo que puede ser una práctica peligrosa, ya que prioriza la productividad por encima del bienestar de los trabajadores y la supervisión está a favor de ello.

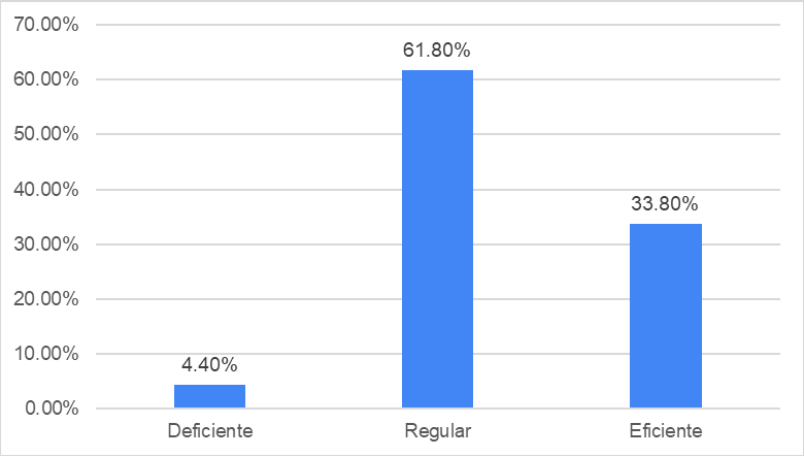
Por otro lado, los resultados muestran que aproximadamente el 58.8% de los trabajadores perciben inacción frente a riesgos detectados e incapacidad para gestionar de manera efectiva la seguridad, mientras que un 63.2% señala que las sugerencias sobre seguridad no son siempre consideradas. Además, el indicador falta de consultas seguras revela que el 30.9% percibe una carencia en la consulta activa por parte de la dirección, lo que podría estar limitando la participación de los empleados en temas cruciales de seguridad.

Asimismo, el indicador miedo a sanciones muestra que un 79.4% de los trabajadores considera que este temor les impide reportar incidentes que casi han generado accidentes, lo que podría estar contribuyendo a un ambiente de poca transparencia en la comunicación de riesgos. Finalmente, el 61.8% de los encuestados perciben que la dirección culpa a los empleados por los accidentes, mientras que un 83.8% destaca un trato justo en accidentes, mostrando una dualidad que podría impactar en la confianza hacia la gestión directiva.

Estos hallazgos coinciden con lo señalado por Loor et al. (2024), quienes enfatizan la necesidad de políticas de seguridad más efectivas. A pesar de algunos avances, persisten deficiencias en la implementación, como en este estudio, donde la falta de estrategias claras y recursos adecuados limita la mejora en la seguridad. De manera similar, los resultados se alinean con lo encontrado por Álvarez et al. (2022), quienes también identifican la falta de compromiso y acción por parte de la dirección como factores que afectan negativamente la gestión de la seguridad laboral, lo que requiere ajustes urgentes en las políticas organizacionales.

Figura 3

Nivel de Actitud de los colaboradores



Nota. Elaboración Propia

La Figura 3 refleja que el 61.8% de los trabajadores percibe la actitud general como regular, lo que indica una disposición aceptable, pero no óptima, hacia el cumplimiento de medidas y prácticas seguras. Un 33.8% califica esta actitud como eficiente, lo que demuestra avances positivos en el compromiso de los colaboradores con la seguridad laboral. Sin embargo, el 4.4% considera que la actitud es deficiente, lo cual señala la necesidad de reforzar estrategias que fomenten una mayor concienciación, motivación y responsabilidad entre los trabajadores para consolidar una cultura de seguridad efectiva.

Tabla 2

Análisis de la actitud de los colaboradores

Ítem	Indicador	En desacuerdo	De acuerdo
23	Esfuerzo conjunto por seguridad	8.8%	91.2%
24	Responsabilidad por lugar ordenado	5.9%	94.1%
25	Indiferencia hacia seguridad ajena	39.7%	60.3%
26	Evitar combatir riesgos detectados	33.8%	66.2%
27	Ayuda mutua en seguridad	7.4%	92.6%
28	Rechazo de responsabilidad ajena	36.8%	63.2%
29	Riesgos como inevitables	29.4%	70.6%
30	Accidentes menores como normales	36.8%	63.2%
31	Aceptación de comportamientos inseguros	32.4%	67.6%
32	Desobediencia de reglas por tiempo	44.1%	55.9%
33	Rechazo a correr riesgos	23.5%	76.5%
34	Trabajo no para cobardes	30.9%	69.1%
35	Aceptación de riesgos laborales	35.3%	64.7%
36	Búsqueda de soluciones seguras	4.4%	95.6%
37	Seguridad al trabajar juntos	5.9%	94.1%

38	Confianza mutua en seguridad	2.9%	97.1%
39	Aprendizaje para prevenir accidentes	8.8%	91.2%
40	Valoración de opiniones sobre seguridad	5.9%	94.1%
41	Rara discusión sobre seguridad	42.6%	57.4%
42	Frecuencia de discusiones seguras	8.8%	91.2%
43	Apertura al hablar seguridad	10.3%	89.7%
44	Importancia del representante	7.4%	92.6%
45	Desestimación de inspecciones seguras	36.8%	63.2%
46	Valor de formación en seguridad	5.9%	94.1%
47	Falta de planificación segura	47.1%	52.9%
48	Detección de riesgos importantes	8.8%	91.2%
49	Inutilidad de formación de seguridad	51.5%	48.5%
50	Importancia de objetivos claros	10.3%	89.7%

Nota. Elaboración Propia

De los resultados obtenidos en la dimensión actitud de los colaboradores, se destaca que la falta de interés por la seguridad de los compañeros revela una preocupante indiferencia, ya que el 60.3% de los colaboradores está de acuerdo con esta percepción. Esto podría evidenciar una carencia en el trabajo en equipo y una débil cultura de cuidado mutuo. Asimismo, el indicador evasión en la gestión de riesgos muestra que un 66.2% de los trabajadores evita tomar medidas frente a riesgos detectados, lo que refleja una actitud pasiva que puede comprometer significativamente la seguridad en el lugar de trabajo.

Asimismo, el 63.2% rechaza asumir la seguridad de los demás, mientras que un 70.6% considera que los riesgos laborales son inevitables, y un 63.2% normaliza los accidentes menores como parte del trabajo. Estas actitudes reflejan una resignación hacia los peligros laborales, lo que dificulta la implementación efectiva de medidas preventivas. Además, el indicador tolerancia a comportamientos inseguros señala que un 67.6% de los colaboradores los acepta si no generan consecuencias inmediatas, evidenciando una falta de conciencia crítica frente a los riesgos.

Por otro lado, un 55.9% admite desobedecer reglas de seguridad debido a la presión laboral, aunque un 76.5% afirma rechazar correr riesgos en ciertas situaciones. Sin embargo, un 69.1% considera que su trabajo implica valentía y resistencia ante los peligros, mientras que un 64.7% acepta riesgos como parte inherente de su actividad. Esta dualidad pone de manifiesto contradicciones en la percepción de los riesgos, influenciadas por la normalización de los peligros y la presión laboral.

Por último, un 57.4% rara vez discute temas de seguridad, un 63.2% considera que las inspecciones no generan cambios significativos, y un 52.9% no cree que planificar la seguridad con anticipación sea útil. Además, un 48.5% percibe que la formación en seguridad es innecesaria,

lo cual evidencia una cultura laboral que carece de un enfoque preventivo y proactivo, subrayando la necesidad urgente de implementar estrategias educativas, estructurales y de sensibilización para mejorar las actitudes hacia la seguridad laboral.

Estos hallazgos concuerdan con lo observado por Herrera (2020), quien identificó una relación entre la SSL y las conductas de los empleados. A pesar de la confianza en el trabajo en equipo, las actitudes hacia la seguridad siguen siendo limitantes, como la falta de discusión sobre temas de seguridad y la tolerancia a comportamientos inseguros. De manera similar, Ormeño y Layme (2024) señalaron que una cultura de seguridad deficiente impacta negativamente en la productividad, lo que subraya la importancia de fomentar una cultura proactiva que promueva la participación activa y la conciencia crítica sobre los riesgos laborales.

CONCLUSIONES

Se concluye que el nivel de SSL es predominantemente regular, según el 64.7% de los trabajadores, lo que indica que, aunque se realizan esfuerzos en este ámbito, no son lo suficientemente efectivos para cumplir plenamente con las expectativas y necesidades de los empleados. Un 32.4% de los encuestados califica la SSL como eficiente, lo que refleja que para una gran parte de los colaboradores el ambiente laboral posee y se cumple la normativa laboral y respetan las políticas de seguridad. Sin embargo, un 2.9% considera la SSL deficiente, lo que señala que aún existen personas que requieren capacitaciones para garantizar un entorno laboral más seguro y saludable.

Respecto a la dimensión Política Empresarial, el 55.9% de los trabajadores considera que la política es regular, lo que indica que, aunque hay esfuerzos en la gestión de seguridad, no son totalmente efectivos. Un 39.7% la califica como eficiente, destacando avances, pero el 4.4% la ve como deficiente, lo que sugiere áreas de mejora. El 52.9% percibe desinterés de la dirección, y el 64.7% señala la aceptación de riesgos temporales, lo que prioriza la productividad sobre la seguridad. Además, el 79.4% teme sanciones al reportar incidentes, lo que limita la transparencia en la comunicación de riesgos.

En cuanto a la dimensión Actitud de los Colaboradores, el 61.8% de los trabajadores percibe la actitud como regular, lo que refleja una disposición aceptable pero no óptima hacia la seguridad. Un 33.8% la califica como eficiente, mostrando un compromiso positivo, pero un 4.4% la considera deficiente, lo que indica la necesidad de mejorar la motivación y responsabilidad. El 60.3% percibe falta de interés por la seguridad de los compañeros, y el 66.2% evita tomar medidas frente a riesgos. Además, el 67.6% tolera comportamientos inseguros si no generan consecuencias inmediatas, y el 55.9% desobedece reglas de seguridad debido a la presión laboral. Estas actitudes reflejan la necesidad de fortalecer la cultura de seguridad mediante un enfoque más proactivo y educativo.

REFERENCIAS

Álvarez, D., Araque, E., & Jiménez, K. (2022). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Mipymes de Sincelejo, Colombia. *Tendencias, 23*(2). doi:10.22267/rtend.222302.206

Amin, M. (2021). The effectiveness of occupational safety and health on employee's safety in manufacturing firms at Penang, Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research, 4*(11), 01-14. doi:10.33826/ijmras/v04i11.8

Columba, C., Bravo, M., Hernández, A., Negrin, E., & Palacios, A. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG, 25*(91), 900-919. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890305

Cuba, R., & Mercado, C. (2022). *Implementación de un plan de seguridad y salud ocupacional en las labores de mantenimiento, planchado y pintura en la empresa Fátima Car Service Srl - Cusco - 2021.* Cusco: [Tesis de Pregrado] Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11814/2/IV_FIN_108_TE_Cuba_Mercado_2022.pdf

De la Cruz, J. (2020). *Diagnóstico de la cultura de seguridad en el área de producción en Piladora Nuevo Horizonte, Chiclayo – 2019.* Chiclayo: [Tesis de Pregrado] Universidad Tecnológica del Perú. https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2871

Ewea, L., Llallihuaman, B., & Bojorquez, G. (2023). Seguridad y salud en el trabajo: prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en Perú (2022). *3*(1), 199–216. doi:10.32911/llalliq.2023.v3.n1.1046

García, A., & Malagón, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA, 41*(63). doi:10.15359/abra.41/63.3

Garcia, H., Ticona, A., Cahuana, D., & Caycho, F. (2024). Importance of the elements involved in occupational health and safety programs. *Salud, Ciencia y Tecnología, 4*. doi:10.56294/saludcyt2024718

Gobierno del Perú. (2024). *Boletín estadístico mensual Agosto 2024.* Lima: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/7152007/6136752-sat-agosto-2024.pdf?v=1730305596

Godoy, M., Godoy, M., & Villasante, G. (2022). Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021. *Industrial Data, 25*(1). doi:10.15381/idata.v25i1.21499

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., & Arias, J. (2023). Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis. *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú*. https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/book/82

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa ,cualitativa y mixta.* Mc Graw Hill educación, Ciudad de Mexico. http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292

Hernandez, S., & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 51-53. doi:10.29057/icea.v9i17.6019

Herrera, M. (2020). Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria delc acero en el Perú. *Industrial Data, 23*(1), 95-112. doi:10.15381/idata.v23i1.16467

ISO 45001. (2018). *Guía de implementación de Gestión de seguridad y salud en el trabajo.* https://www.nqa.com/medialibraries/NQA/NQA-Media-Library/PDFs/Spanish%20QRFs%20and%20PDFs/NQA-ISO-45001-Guia-de-implantacion.pdf

Lari, M. (2024). A longitudinal study on the impact of occupational health and safety practices on employee productivity. *Safety Science, 170*. doi:10.1016/j.ssci.2023.106374

Loor, M., Mendoza, M., & Alcívar, M. (2024). Perspectivas sobre seguridad, salud ocupacional de los trabajadores y el mejoramiento del medio ambiente laboral en el período 2019-2023. *Revista InveCom, 4*(2). doi:10.5281/zenodo.10558648

López, J., Gómez, L., & Torres, T. (2023). Representaciones sociales sobre seguridad y salud en el trabajo en universitariosSocial representations on safety and health at work in universities. *Fisioterapia, 45*(2), 92-98. doi:10.1016/j.ft.2022.09.001

Mendoza, L. (2019). *Gestión de la Seguridad basada en comportamientos.* Portoviejo: [Tesis de Posgrado] Universidad San Gregorio de Portoviejo. http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1232

Muñoz, E., & Salas, V. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun, 2*(2), 88-97. doi:10.47797/llamkasun.v2i2.43

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Estadísticas de seguridad y salud en el trabajo (base de datos OSH)*. https://ilostat.ilo.org/es/methods/concepts-and-definitions/description-occupational-safety-and-health-statistics/

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo*. https://ilostat.ilo.org/es/topics/safety-and-health-at-work/

Ormeño, F., & Layme, R. (2024). Seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral del personal de obra del Grupo Inmobiliario Altitud S.A.C. de Ilo, 2023. *Economía & Negocios, 6*(2), 118–128. doi:10.33326/27086062.2024.2.1899

Parra, E., Perales, G., Quezada, A., & Torres, P. (2020). Salud y seguridad laboral: intervención educativa en trabajadores de limpieza en áreas de investigación. *Salud Pública de México*, 1-14. doi:10.21149/10026

Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica, 37*(1). doi:10.17843/rpmesp.2020.371.4592

Tarqui, C., & Quintana, D. (2020). Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Artículos de Investigación, 20*(1). doi:10.30554/archmed.20.1.3372.2020

Yauyo, R. (2021). *La gestión de seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales en la división de limpieza pública en la municipalidad de Lima Cercado, 2021.* Lima: [Tesis de Pregrado] Universidad Peruana de las Américas. http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1859/TESIS%20-RONALD%20JESUS%20YAUYO%20CAYHUALLA_.pdf?sequence=1&isAllowed=y