

FACULTAD DE INGENIERÍA

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

Tesis

Prevención de accidentes laborales y liderazgo compartido en la empresa Lari Contratistas SAC según la Ley 29783 en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022

Freddy Jesus Sanchez Garcia

Para optar el Título Profesional de
Ingeniero Industrial

Lima 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TESIS

A : Felipe Gutarra Meza
Decano de la Facultad de Ingeniería

DE : Herbert Antonio Vílchez Baca
Asesor de tesis

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de tesis

FECHA : 20 de Octubre de 2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado asesor de la tesis titulada: "**Prevención de accidentes laborales y liderazgo compartido en la empresa Lari Contratistas SAC según la Ley 29783 en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022**", perteneciente al/la/los/las estudiante(s) Freddy Jesús Sánchez García, de la E.A.P. de Ingeniería Industrial; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 15 % de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores SI NO
(N.º de palabras excluidas: <12)
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que la tesis constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Asesor de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Freddy Jesús Sánchez García, identificado(a) con Documento Nacional de Identidad No. 09614570, de la E.A.P. de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La tesis titulada: **“Prevención de accidentes laborales y liderazgo compartido en la empresa Lari Contratistas SAC según la Ley 29783 en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022”**, es de mi autoría, la misma que presento para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial.
2. La tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La tesis es original e inédita, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

19 de Octubre de 2023.



Freddy Jesús Sánchez García

DNI. No. 09614570

Tesis Freddy Jesús Sánchez García ver 3

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	hdl.handle.net Internet Source	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	2%
3	repositorio.upn.edu.pe Internet Source	1%
4	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Student Paper	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Student Paper	1%
6	es.scribd.com Internet Source	1%
7	repositorio.unfv.edu.pe Internet Source	1%
8	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet Source	<1%
9	Submitted to Universidad Continental Student Paper	<1%

10	1library.co Internet Source	<1 %
11	repositorio.continental.edu.pe Internet Source	<1 %
12	repositorio.usel.edu.pe Internet Source	<1 %
13	repositorio.unac.edu.pe Internet Source	<1 %
14	repositorio.uwiener.edu.pe Internet Source	<1 %
15	repositorio.unjfsc.edu.pe Internet Source	<1 %
16	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universidad de Ciencias y Humanidades Student Paper	<1 %
18	www.esan.edu.pe Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universidad Peruana Los Andes Student Paper	<1 %
20	repositorio.unsm.edu.pe Internet Source	<1 %
21	repositorio.usfq.edu.ec Internet Source	<1 %

<1 %

22 revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe
Internet Source

<1 %

23 Submitted to Universidad Privada del Norte
Student Paper

<1 %

24 www.agency.osha.eu.int
Internet Source

<1 %

25 Submitted to Universidad de Huanuco
Student Paper

<1 %

26 repositoriodemo.continental.edu.pe
Internet Source

<1 %

27 repositorio.une.edu.pe
Internet Source

<1 %

28 repositorio.usmp.edu.pe
Internet Source

<1 %

29 ria.utn.edu.ar
Internet Source

<1 %

30 Submitted to Universidad Católica de Santa
María
Student Paper

<1 %

31 cumbre.cesa.edu.co
Internet Source

<1 %

32 repositorio.undac.edu.pe
Internet Source

		<1 %
33	Submitted to Universidad San Marcos Student Paper	<1 %
34	pbr.puebla.gob.mx Internet Source	<1 %
35	repositorio.unsa.edu.pe Internet Source	<1 %
36	moam.info Internet Source	<1 %
37	repositorio.uandina.edu.pe Internet Source	<1 %
38	www.bancoldex.com Internet Source	<1 %
39	core.ac.uk Internet Source	<1 %
40	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Student Paper	<1 %
41	repositorio.uap.edu.pe Internet Source	<1 %

Exclude quotes

On

Exclude matches

< 12 words

Exclude bibliography On

AGRADECIMIENTOS

A Dios que me dio las fuerzas y los recursos
para que el desarrollo de este trabajo de
investigación se haga realidad.

A mi esposa Reyna quien me alentó y exhorto a
continuar persiguiendo mis metas

A todas las personas e instituciones que de
alguna manera contribuyeron con su apoyo
incondicional.

Freddy Jesus Sánchez García

DEDICATORIA

A mi esposa e hijos quienes son el motor de mi vida, la inspiración para ser mejor cada día.

A mis padres quienes a pesar de ya no estar presentes físicamente se esforzaron por darme con mucho amor lo necesario para poder defenderme en esta vida.

Freddy Jesus Sánchez García

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	v
DEDICATORIA	ix
ÍNDICE	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	3
1.1. Planteamiento y formulación del problema	3
1.1.1. Problema General	10
1.1.2. Problemas específicos	10
1.2. Objetivos de la investigación	11
1.2.1. Objetivo general	11
1.2.2. 1.2.2 Objetivos específicos	11
1.3. 1. 3 Justificación e importancia	11
1.3.1. Justificación teórica	11
1.3.2. Justificación social y práctica	12
1.3.3. Justificación metodológica	12
1.4. Hipótesis del estudio	12
1.4.1. Hipótesis general	12
1.4.2. Hipótesis específicas	12
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.1.1. Antecedentes internacionales	14
2.1.2. Antecedentes nacionales	16
2.2. Bases teóricas	18
2.2.1. Variable 1: Prevención de accidentes	18
2.2.2. Variable 2: Liderazgo compartido	22
2.3. Definición de términos básicos	25
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	27

3.1. Método y alcance de la investigación	27
3.2. Diseño de la investigación	27
3.3. 3.3 Población y Muestra	28
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN	34
4.1. 4.1 Resultados del tratamiento y análisis de la información	34
4.2. Análisis inferencial de los resultados	44
4.3. Pruebas de hipótesis	46
4.3.1. Hipótesis General	46
4.3.2. Hipótesis Especifica número 1	48
4.3.3. Hipótesis Especifica número 2	49
4.3.4. Hipótesis Especifica número 3	50
4.4. Discusión de resultados	52
CONCLUSIONES	56
REFERENCIAS	58
Anexo 1. Carta de presentación	64
Anexo 2. Matriz de validación de instrumento de investigación	65
Anexo 3. Matriz de consistencia	68
Anexo 4. Matriz de operacionalización de variables	71
Anexo 5. Certificado de validez de contenido del instrumento	75
Anexo 6. Certificado de validez de contenido del instrumento para evaluar el liderazgo compartido	82
Anexo 7. Instrumento para evaluar la prevención de accidentes laborales	87
Anexo 8. Instrumento para evaluar el liderazgo compartido	91
Anexo 9. Mapa de procesos de la empresa lari contratistas S.A.C..	98
Anexo 10. Matriz IPERC de la empresa Lari Contratistas S.A.C..	99
Anexo 11. Evidencia fotográfica situaciones inseguras.	131
Anexo 12. Evidencia fotográfica implementación de EPP.	132
Anexo 13. Evidencia de instrumento de recolección de datos aplicado.	133

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trabajadores lesionados en la empresa (índice de frecuencia) Año 2021.	6
Tabla 2. Tipos de accidentes ocurridos durante el año 2021 y su frecuencia.	7
Tabla 3. Estadísticas de días laborales perdidos en la empresa (índice de severidad) Año 2021.	8
Tabla 4. Base de datos para la determinación de los costos por accidentes laborales. ...	9
Tabla 5. Población de estudio	29
Tabla 6. Resultados del índice de confiabilidad de la variable prevención de accidentes laborales	32
Tabla 7. Resultados del índice de confiabilidad de la variable Liderazgo compartido	32
Tabla 8. Variable Prevención de accidentes laborales	34
Tabla 9. Dimensión 1 - Compromiso de los gerentes con la seguridad.	35
Tabla 10. Dimensión 2 - Participación de los empleados.	36
Tabla 11. Dimensión 3 - Políticas y procedimientos	37
Tabla 12. Dimensión 4 – desempeño en seguridad.	38
Tabla 13. Variable Liderazgo compartido.	39
Tabla 14. Resultados de la dimensión - Realización conjunta de tareas.	40
Tabla 15. Resultados de la dimensión Desarrollo mutuo de habilidades.	41
Tabla 16. Dimensión Interacción descentralizada entre el personal	42
Tabla 17. Dimensión Apoyo emocional	43
Tabla 18. Prueba de normalidad de los instrumentos de recolección de datos.	45
Tabla 19. Escala de evaluación de las correlaciones	46
Tabla 20. Prueba de hipótesis	47
Tabla 21. Hipótesis específica 1.	48
Tabla 22. Hipótesis específica 2.	49
Tabla 23. Hipótesis específica 3.	50
Tabla 24. Hipótesis específica 4.	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de accidentes ocurridos durante el año 2021 y su frecuencia.....	7
Figura 2. Diseño de investigación.....	28
Figura 3. Variable Prevención de accidentes laborales.....	34
Figura 4. Dimensión Compromiso de los gerentes con la seguridad.....	35
Figura 5. Dimensión Participación de los empleados	36
Figura 6. Dimensión Políticas y procedimientos	37
Figura 7. Dimensión desempeño en seguridad	38
Figura 8. Variable Liderazgo compartido	39
Figura 8. Resultados de la la dimensión Realización conjunta de tareas.....	40
Figura 10. Resultados de la la dimensión Desarrollo mutuo de habilidades	41
Figura 10. Dimensión Interacción descentralizada entre el personal.....	42
Figura 12. Dimensión Apoyo emocional	43

RESUMEN

El estudio tuvo como propósito determinar la relación entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. en 2022, a partir del diagnóstico en el que se observó el incumplimiento de las normas para la realización de las labores y bajo nivel de promoción de la participación de los colaboradores en la toma de decisiones relacionadas con el entorno de seguridad, por lo que destaca el interés en conocer cómo un modelo de liderazgo compartido puede generar comportamientos positivos para la prevención de accidentes. La investigación tuvo las características de una investigación cuantitativa, nivel correlacional con diseño no experimental, para lo cual se seleccionó una muestra de 87 trabajadores, quienes respondieron un cuestionario para la obtención de información. Los resultados permitieron determinar que existe relación directa y significativa entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = .000 < .05; rho = .910), por lo que se concluye que las acciones que realiza la empresa para cumplir con un programa de prevención de accidentes se relaciona de manera directa con estrategias propias del liderazgo compartido, tales como el esfuerzo grupal para desarrollar nuevas habilidades en materia de SSO, el logro colectivo y el respaldo mutuo entre los miembros del equipo.

Palabras clave: prevención de accidentes, liderazgo compartido, promoción de la participación de los trabajadores, entorno seguro de trabajo.

ABSTRACT

The purpose of the study stayed to determine the relationship amongst the prevention of occupational accidents and the shared leadership in the electrical distribution activities of the company Lari Contratistas S.A.C. during the year 2022, based on the diagnosis in which non-compliance with the rules for carrying out the work and low level of promotion of the participation of employees was observed. in decision-making related to the safety environment, so the interest in knowing how a shared leadership model can generate positive behaviors for accident prevention stands out. The research had the characteristics of a quantitative research and correlational level with non-experimental design, for which a sample of 87 workers was selected, who answered a questionnaire as an instrument to obtain information. The results allowed to determine that here stands an unswerving then noteworthy affiliation amongst the prevention of occupational accidents and the shared leadership in the electrical distribution activities of the company Lari Contratistas S.A.C. during the year 2022 (bilateral sig. = .000 < .05; rho = .910), so it is decided that the activities accepted ready thru the business to comply with an accident prevention program is directly related to shared leadership strategies, such as joint task performance, mutual skill development, decentralized interaction and emotional support.

Keywords: prevention of occupational accidents, shared leadership, promotion of worker participation, safe working environment.

INTRODUCCIÓN

A pesar de que la incorporación de modelos para gestionar la salud y la seguridad ocupacional (SSO) ha contribuido con la disminución de lesiones y enfermedades profesionales tanto a nivel local como global, dichos sistemas no alcanzan la eficacia deseada cuando no vienen integrados a una cultura de seguridad en el trabajo. En vista de ello, se propuso mediante el presente estudio conocer la relación entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022, y de esta manera determinar cómo el estilo de liderazgo y sus componentes pueden influir sobre un comportamiento seguro en el trabajador que contribuyan a la disminución de accidentes laborales.

El estudio se divide en cuatro secciones: en el primer capítulo se presentan las características de la problemática, la formulación de las interrogantes, objetivos e hipótesis propuestas, así como la justificación del estudio.

En el segundo capítulo se muestra el marco teórico, a partir de la recopilación de los antecedentes vinculados con la variable de estudio, así como la sustentación teórica de dichas variables y sus dimensiones.

En el tercer capítulo se presenta la descripción metodológica del estudio, a partir de la presentación del enfoque, nivel de investigación, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información y procedimientos aplicados para el tratamiento estadístico de los datos.

En el cuarto capítulo se muestran los resultados a partir del análisis de las variables de manera independiente y descriptiva, la prueba de normalidad y la comprobación de las hipótesis mediante el procedimiento e indicadores estadísticos adecuados, así como la contrastación de los resultados a partir de la discusión con estudios previos. el estudio finaliza con la presentación de las conclusiones y las referencias utilizadas para su elaboración.

La importancia de la investigación reside en el hecho de que, de acuerdo con la revisión de las recientes tendencias en los estudios, el liderazgo compartido se presenta como

un estilo gerencial con un alto desempeño en la prevención de accidentes laborales y la SSO.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Planteamiento y formulación del problema

El liderazgo organizacional juega un papel crítico en el desarrollo y ejecución de las prácticas de salud y seguridad ocupacional (SSO), concebidas como la integración de diversas acciones para prevenir e identificar riesgos a la seguridad en el entorno de trabajo, así como promover esfuerzos para minimizar lesiones y asegurar el bienestar de quienes conforman una organización.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), citada por Kim et al. (2016) indicó de igual manera que un aspecto esencial para gestionar la SSO es la promoción de una cultura dirigida a la prevención en la organización, de manera tal que la presentación y aplicación de una cultura positiva de seguridad puede incidir favorablemente en la disminución de incidentes y enfermedades ocupacionales, y de manera directa contribuir a reducir los costos y mejorar el ambiente laboral. Sin embargo, un sistema orientado a gestionar la SSO no será del todo efectivo si no se acompaña de una cultura de seguridad, para lo que es esencial la participación de los líderes de la organización. De hecho, muchas organizaciones que han introducido nuevas estrategias de gestión de SSO no han logrado mejorar la eficacia debido a que dichas estrategias no tomaron en cuenta el impacto de la cultura organizacional sobre sus resultados.

A nivel internacional, existe una cantidad significativa de literatura que demuestra la relación entre el liderazgo y la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Varios de estos estudios vinculan el liderazgo con el clima de seguridad, los comportamientos de seguridad, el agotamiento y los accidentes y lesiones. argumentaron que “la relación con el líder formal de uno en una organización es una de las relaciones laborales más importantes con implicaciones para el bienestar individual” (p. 46).

A nivel latinoamericano, hay varios ejemplos de intervenciones exitosas de liderazgo en seguridad. Algunas intervenciones de liderazgo en seguridad se enfocan específicamente en la comunicación de seguridad entre supervisores y trabajadores, mientras que otras se enfocan en el liderazgo en general . En un estudio cualitativo separado con 18 líderes de pequeñas empresas de diversas industrias, Couto &

Goncalves (2019) encontraron que los líderes pueden no tener una comprensión completa y habilidades para el liderazgo de salud y seguridad ocupacional. Dado el impacto que el apoyo del liderazgo puede tener en los resultados de SSO de las pequeñas empresas, es importante comprender cómo fomentar el apoyo del liderazgo para SSO.

A nivel nacional, una revisión reciente del uso de programas de capacitación como una actividad de desarrollo de liderazgo compartido encontró evidencia de que este tipo de estrategias puede mejorar el bienestar psicológico, el estrés y la depresión del líder. De igual manera, Sabastizágal et al. (2020) argumentaron que será difícil para los líderes liderar de manera efectiva las condiciones de trabajo de los empleados si no se preocupan también por su propia salud, seguridad y bienestar. Cuando los líderes se enfocan en su propia salud, están modelando comportamientos a favor de la salud, una fuerte señal para los empleados de que se valora la salud.

De igual manera, a pesar de la existencia del Reglamento de Seguridad RM 111-2013-MEM/DM, el cual es una norma emitida por el Ministerio de Energía y Minas del Perú que establece disposiciones para la seguridad eléctrica en las instalaciones eléctricas de uso final, que tiene como objeto certificar la protección de las personas y los bienes frente a los riesgos eléctricos, es en la Ley 29783 (Seguridad y Salud en el Trabajo en el Perú) donde se establecen las disposiciones legales para promover y garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, donde expresa que el liderazgo en seguridad se refiere a la capacidad de los líderes y supervisores de una organización para influir en actitudes seguras en el lugar de trabajo.

Debido a lo anteriormente descrito, existen varias formas en las que se puede relacionar el contenido de la Ley 29783 con el liderazgo en seguridad: (a) el liderazgo en seguridad implica asegurarse de que la organización cumpla con todas las disposiciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo; (b) Los líderes en seguridad tienen la responsabilidad de fomentar una cultura de seguridad en la organización, asegurándose de que los empleados comprendan la importancia de la seguridad y adopten comportamientos seguros en el desempeño de sus tareas, lo que está alineado con el enfoque preventivo y promocional de la Ley 29783; (c) la Ley 29783 promueve las participaciones activas del trabajador en las identificaciones y controles del riesgo laboral. Los directivos de seguridad deben incentivar la inclusión del trabajador en la toma de decisiones vinculadas a la salud y seguridad laboral, además de propiciar el

diálogo con los empleados para atender sus inquietudes y propuestas; (d) Los líderes en seguridad deben asegurarse de que se brinden los recursos necesarios para capacitar a los empleados en aspectos clave de seguridad, y promocionar una cultura de aprendizaje continuo en la organización, ya que la Ley 29783 establece la obligación de proporcionar capacitaciones en materia de seguridad y salud ocupacional, y (e) los líderes en seguridad deben supervisar y dar seguimiento a la práctica de seguridad en la organización, asegurándose de que se implementen las medidas de control adecuadas y de que se realicen las evaluaciones necesarias para identificar y corregir los riesgos laborales

En este sentido, un cuerpo de investigación en rápido crecimiento ha comenzado a examinar el liderazgo compartido como modelo para las organizaciones, que se define ampliamente como un fenómeno de equipo emergente mediante el cual los roles de liderazgo y la influencia se distribuyen entre los miembros del equipo (Zhu et al., 2018). Sin embargo, el liderazgo compartido rara vez se ha estudiado en el contexto de la SSO, a pesar de sus beneficios comprobados de mejora del rendimiento en otros dominios de gestión. De allí el interés en realizar una investigación de cómo se desarrolla el liderazgo compartido y cómo puede afectar el desempeño individual de los trabajadores en SSO, de equipo, de proyecto y organizacional más amplio (Ward et al., 2018)

En el caso particular de la organización objeto de estudio, Lari Contratistas S.A.C. dedicada al servicio de instalaciones eléctricas para el sector público y privado, se ha evidenciado un conjunto de situaciones que manifiestan que la organización no ha alcanzado las metas de cultura de prevención de accidentes en los últimos cinco años, motivado a la manifestación de incidentes laborales que han traído como consecuencia: (a) trabajadores lesionados; (b) pérdida de horas hombre por incapacidad temporal, (c) costos adicionales por incidentes de trabajo, aspectos que han resultado en la disminución de la satisfacción laboral en relación con un ambiente de trabajo seguro.

En relación con los trabajadores lesionados, se muestra un resumen de las situaciones presentadas en el año 2021 (Ver Tabla 1):

Tabla 1. Trabajadores lesionados en la empresa (índice de frecuencia)**Año 2021.**

Mes	Número de accidentes	Cantidad de trabajadores	Horas hombres trabajadas	Índice de frecuencia
Enero	12	1,167	214,728	55.88
Febrero	17	1,181	207,856	81.79
Marzo	11	1,172	206,450	53.28
Abril	12	1,170	210,200	57.09
Mayo	19	1,173	212,450	89.43
Junio	19	1,050	189,000	100.53
Julio	21	1,092	214,032	98.12
Agosto	18	1,150	216,200	83.26
Setiembre	16	1,191	219,144	73.01
Octubre	17	1,190	228,480	74.40
Noviembre	15	1,192	224,096	66.94
Diciembre	22	1,195	210,320	104.60
Totales	199	13,923	2,552,956	77.95

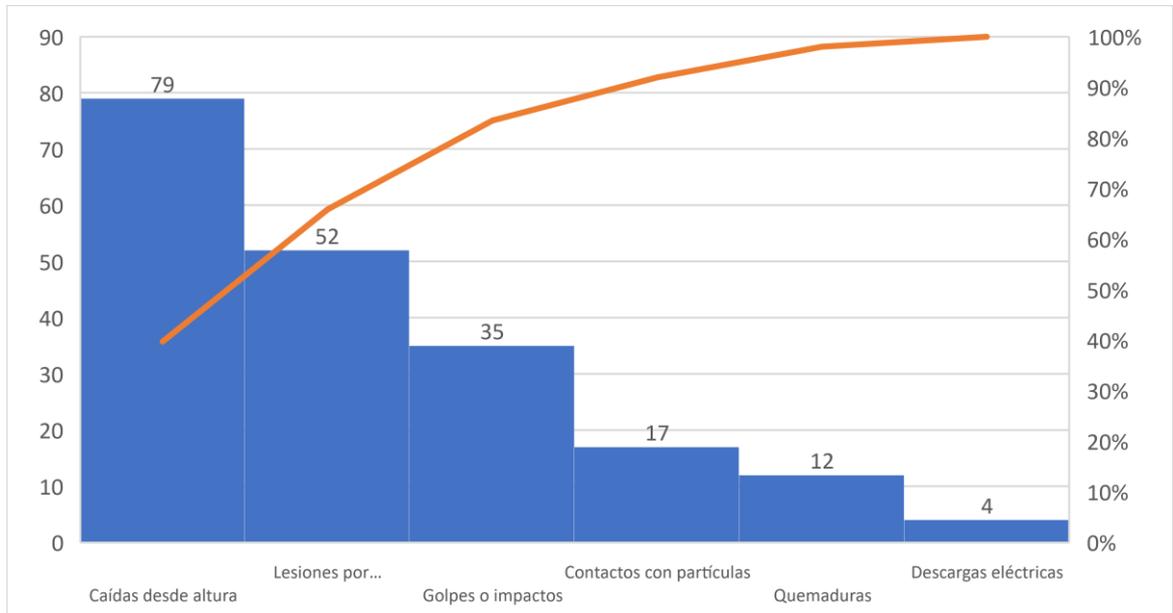
Nota: Datos suministrados por la gerencia de SSOMA de la empresa (2022).

En la Tabla 1 se demuestra que hubo durante el año 2021 un total de 199 accidentes laborales, para un indicador de 77.95 accidentes por cada millón de horas hombre trabajadas. En la Tabla 2 y Figura 1 se muestran los tipos de accidentes ocurridos durante el año de observación y su frecuencia:

Tabla 2. Tipos de accidentes ocurridos durante el año 2021 y su frecuencia.

Tipo de accidente	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa acumulada
Caídas desde altura	79	39.7%	39.7%
Lesiones por herramientas y equipos	52	26.1%	65.8%
Golpes o impactos	35	17.6%	83.4%
Contactos con partículas	17	8.5%	92.0%
Quemaduras	12	6.0%	98.0%
Descargas eléctricas	4	2.0%	100.0%
Totales	199	100.0%	100.0%

Figura 1. Tipos de accidentes ocurridos durante el año 2021 y su frecuencia.



En relación con los días de trabajo perdidos, en la Tabla 3 se muestra el índice de severidad, que muestra la relación entre el total de días perdidos y las horas hombres trabajadas en el período:

Tabla 3. Estadísticas de días laborales perdidos en la empresa (índice de severidad) Año 2021.

Mes	Número de accidentes	de Número de días perdidos	Horas/hombre	Índice de severidad
Enero	12	51	214,728	237.51
Febrero	17	63	207,856	303.09
Marzo	11	96	206,450	465.00
Abril	12	47	210,200	223.60
Mayo	19	39	212,450	183.57
Junio	19	54	189,000	285.71
Julio	21	45	214,032	210.25
Agosto	18	66	216,200	305.27
Setiembre	16	72	219,144	328.55
Octubre	17	66	228,480	288.87
Noviembre	15	123	224,096	548.87
Diciembre	22	78	210,320	370.86
Totales	199	800	2,552,956	313.36

Los resultados muestran un índice de severidad de 313.36 días no trabajados por cada millón de horas hombre laboradas. De igual manera, se logró hacer una evaluación de los gastos por enfermedades laborales o lesiones en comparación con los costos de producción de la organización (Tabla 4):

Tabla 4. Base de datos para la determinación de costos.

Mes	Costos por días de paradas	Costos por gastos médicos	Costos por multas del cliente	Costos relacionados con la producción	Otros costos	Total
Enero	7,613.00	1,250.00	8,600.00	12,264.54	13,322.75	43,050.29
Febrero	496.50	320.00	6,400.00	799.86	868.88	8,885.24
Marzo	797.30	1,050.00	4,550.00	1,284.45	1,395.28	9,077.03
Abril	-	-	-	-	-	-
Mayo	-	-	-	-	-	-
Junio	11,915.00	2,782.80	31,700.00	19,195.07	20,851.25	86,444.12
Julio	1,450.00	2,020.00	7,540.00	2,335.95	2,537.50	15,883.45
Agosto	2,610.00	1,020.00	6,660.00	4,204.71	4,567.50	19,062.21
Setiembre	4,500.00	5,540.00	8,600.00	7,249.50	7,875.00	33,764.50
Octubre	7,600.00	8,990.00	4,900.00	12,243.60	13,300.00	47,033.60
Noviembre	6,612.00	5,470.00	8,800.00	10,651.93	11,571.00	43,104.93
Diciembre	1,612.00	3,500.00	8,420.00	2,596.93	2,821.00	18,949.93
Totales	45,205.80	31,942.80	96,170.00	72,826.54	79,110.15	325,255.29

Nota: Los otros costos incluyen reparaciones a daños materiales, gastos administrativos, costos de prevención e indemnizaciones.

Entre las causas de dicha problemática se encuentran (a) falta de una programación de actividades de liderazgo para la gestión de SSO que favorezca la cultura preventiva, (b) ausencia de planes de cultura de prevención que permita identificar los peligros, evaluar los riesgos asociados al peligro identificado, implementar las acciones de mejora y establecer las medidas de control apropiadas; (c) desconocimiento de las labores y de su riesgo por parte del trabajador (d) incumplimiento de las normas laborales y (e) bajo nivel de promoción de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones relacionadas con el entorno de seguridad.

Los modelos conceptuales proponen que el desarrollo del liderazgo compartido es la clave para facilitar el cambio organizacional en la gestión de SSO.

1.1.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?

1.1.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?

¿Cuál es la relación entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?

¿Cuál es la relación entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?

¿Cuál es la relación entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.

1.2.2. 1.2.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.

Determinar la relación entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.

Determinar la relación entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.

Determinar la relación entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.

1.3. 1.3 Justificación e importancia

1.3.1. Justificación teórica

La importancia de estudio desde la perspectiva teórica radica en el hecho de que, a partir de las más recientes tendencias en los estudios, se ha demostrado que el liderazgo compartido se presenta como un estilo gerencial que tiene efectos favorables sobre el desempeño en la prevención de accidentes y la gestión de SSO. Muchas organizaciones fomentan un enfoque de liderazgo compartido que se adapta a la mayor complejidad del entorno laboral actual. Por lo tanto, es imperativo que se comprenda la forma como se desarrolla este tipo de liderazgo en los equipos, y de esta manera contribuir con los estudios relacionados con este tipo de estrategia gerencial, sus antecedentes, moderadores y consecuencias en el campo de la seguridad ocupacional.

1.3.2. Justificación social y práctica

La ocurrencia de lesiones y enfermedades ocupacionales en las organizaciones ha alcanzado una disminución notable, gracias principalmente a los avances y la incorporación de tecnología en los procesos, lo que ha permitido el desarrollo de controles ingeniería, mejora en el diseño de los equipos de protección, y procesos más seguros; acompañado de un riguroso cumplimiento de las normas e inspección por parte de las autoridades. De igual modo, se evidencia un mayor incremento de la eficacia de este tipo de acciones cuando se incorpora en los procesos una cultura de seguridad. De allí la importancia de estudiar cómo un modelo de liderazgo compartido puede generar comportamientos positivos para la prevención de accidentes laborales.

1.3.3. Justificación metodológica

La investigación se justifica metodológicamente, ya que con la aplicación de un estudio de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, se propone a la organización objeto de estudio una investigación que permita relacionar la manera como la prevención de accidentes se vincula con el estilo de liderazgo compartido, que requiere de una política de seguridad, la participación de los líderes y empleados en las actividades de SSO, la formación y el desarrollo de las competencias de las personas en posiciones de liderazgo, acciones para comunicar e informar sobre los posibles riesgos en el lugar de trabajo y las respectivas medidas de control, procedimientos de planificación para las acciones de seguridad y, por último, el control y revisión de las actividades efectuadas en la entidad.

1.4. Hipótesis del estudio

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022

1.4.2. Hipótesis específicas

H₁. Existe relación directa y significativa entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.

H₂. Existe relación directa y significativa entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.

H₃. Existe relación directa y significativa entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.

H₄. Existe relación directa y significativa entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Dale et al. (2020), realizaron un estudio denominado “la asociación entre los programas de gestión de la seguridad (SMP) de los subcontratistas y el clima de seguridad percibido por los trabajadores en los proyectos de construcción comercial” realizado para identificar la relación entre los programas aplicados por las empresas contratistas y dos variables: (a) el clima de seguridad y (b) la percepción de comportamiento seguro. Se implementó una metodología de naturaleza cuantitativa y con un enfoque causal explicativo, para la cual se empleó la administración de un cuestionario dirigido a los colaboradores como instrumento de recolección de datos. Los hallazgos revelaron la presencia de discrepancias entre los planes de seguridad que fueron implementados y los comportamientos respecto a las prácticas de seguridad. Pese ello, no se observaron diferencias significativas en lo concerniente al clima de seguridad. Finalizando, los autores dedujeron que existe una conexión directa entre cómo se percibe el clima de seguridad y el mensaje proyectado por los programas utilizados para administrar la SSO.

Lu et al. (2020), efectuaron un análisis con el título de “Influencia de las prácticas de gestión en el desempeño en seguridad: el caso del sector minero en China”, para delimitar los indicadores que relacionan la gestión de SSO y el resultado, tomando en cuenta algunas prácticas comunes de gestión de talento humano para influir sobre las actitudes seguras de los trabajadores. Los resultados fueron obtenidos mediante la aplicación de una encuesta a 493 empleados y su tratamiento estadístico correspondiente a una investigación de nivel causal explicativo. En sus resultados, los investigadores mostraron que el desempeño en seguridad de los trabajadores está relacionado directamente con el compromiso gerencial, el nivel de capacitación en SSO y la integración de los trabajadores a las tomas de decisiones. Igualmente, Se demostró que estas acciones tienen mayor influencia sobre los trabajadores que reciben pagos por producción, en comparación con aquellos que reciben pagos fijos mensuales. El estudio aporta al campo de la investigación en SSO una referencia importante para que los profesionales logren identificar las acciones adecuadas para mejorar la SSO.

Tong et al. (2020), efectuaron un análisis bajo el título de “Exploración de las relaciones entre desempeño de seguridad y comportamiento inseguro en la industria petrolera china”. Los autores parten del hecho de que la importancia del liderazgo para una gestión eficaz de la seguridad ha sido el foco de atención de la investigación en las empresas durante varios años, especialmente en los sectores de energía y fabricación. Por el contrario, se ha llevado a cabo muy poca investigación sobre liderazgo y seguridad en entornos industriales. Los hallazgos emergentes muestran la importancia de los estilos participativos y transformadores para el desempeño de la seguridad en todos los niveles de gestión. Se ha demostrado que los estilos transaccionales con atención al seguimiento y refuerzo del comportamiento de seguridad del trabajador son efectivos a nivel de supervisión. Los mandos intermedios deben involucrarse en la seguridad y fomentar la comunicación abierta, al tiempo que garantizan el cumplimiento de los sistemas de seguridad. Deben permitir a los supervisores un grado de autonomía para las iniciativas de seguridad. Los altos directivos tienen una influencia primordial en la cultura de seguridad de la organización.

Ye et al. (2020), desarrollaron un análisis bajo el título de “El papel mediador del capital psicológico entre la percepción del compromiso de la dirección y comportamiento de seguridad”. A partir de la teoría del sistema social, este estudio ha investigado la posible correlación entre ellos. Se utilizaron cuestionarios autoadministrados que incluían una escala de liderazgo en seguridad, una escala de clima de seguridad y una escala de desempeño en seguridad para recopilar datos en cuatro universidades en el centro de Taiwán. La encuesta se realizó entre 754 sujetos. El número de cuestionarios válidos devueltos fue de 465 y la tasa de respuesta fue del 61,67%. El análisis de ruta mostró que el clima de seguridad mediaba parcialmente el vínculo entre el liderazgo en seguridad y el desempeño en seguridad. El factor de liderazgo en seguridad, tuvo una influencia principal en el compromiso de seguridad de los directores ejecutivos y gerentes y la acción en el clima de seguridad, y en la organización y gestión de seguridad, equipos y medidas de seguridad e investigaciones de accidentes en el desempeño de seguridad. Los resultados del análisis estadístico indicaron que los líderes organizacionales harían bien en desarrollar una estrategia mediante la cual mejoren los climas de seguridad dentro de sus organizaciones, lo que luego tendrá un efecto positivo en el desempeño.

Xia et al. (2017), desarrollaron un análisis bajo el título de “Un análisis integrado de la percepción del riesgo y su efecto en el comportamiento de seguridad en el lugar de trabajo”. Su objetivo fue estudiar la importancia del liderazgo y la gestión de riesgos en la percepción del riesgo y la mejora del desempeño de la seguridad laboral. Para ello, los autores desarrollan y prueban un modelo sobre una muestra de 188 organizaciones ubicadas en China y Hong Kong utilizando la técnica de modelos de ecuaciones estructurales. Los resultados demuestran la relación entre el comportamiento seguro y la mejora en el desempeño. Estos resultados son importantes para la gerencia, ya que ofrecen información respecto a los factores que las empresas deben fomentar para reducir riesgos y mejorar el desempeño.

2.1.2. Antecedentes nacionales

A nivel nacional, Herrera (2020) realizó una tesis bajo el título de “Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú”, para delimitar el vínculo entre el clima de seguridad y conductas de seguridad en una empresa dedicada al procesamiento de metales. Este documento proporciona una descripción general de un estudio que examina los antecedentes y las consecuencias del clima de seguridad y el comportamiento de seguridad. Se presenta un modelo que define los vínculos entre el clima de seguridad, la motivación y el comportamiento. Se revisan los hallazgos de una serie de estudios que respaldan los vínculos hipotéticos entre el clima de seguridad y el comportamiento de seguridad. Los análisis longitudinales han examinado el papel de factores adicionales, como el clima organizacional general, el liderazgo de apoyo y la conciencia como fuentes de estabilidad y cambio en el clima y el comportamiento. También se analizan otros desarrollos del modelo, destinados a integrar el comportamiento de seguridad en modelos más amplios de eficacia laboral.

Galdo (2019) desarrolló una tesis bajo el título de “La seguridad basada en el comportamiento y la cultura preventiva de los trabajadores del área civil de la empresa Bureau Veritas S.A. sucursal Arequipa. 2017”. Este estudio determina la estructura del clima de seguridad dentro de una organización de servicios utilizando una versión modificada del cuestionario de clima de seguridad (SCQ). También investiga el vínculo entre el clima de seguridad y el desempeño de seguridad. El SCQ se administró a 192 empleados de dos distritos y en dos categorías laborales: construcción y mantenimiento. También se desarrolló una medida de observación del comportamiento del desempeño. El análisis factorial derivó seis factores, que fueron similares a los obtenidos en un

estudio anterior utilizando el SCQ. Se encontraron diferencias en el clima de los subgrupos de trabajo en dos de los factores. No se encontraron diferencias entre los dos distritos. No se encontró relación entre el clima y la medida de desempeño. Los autores concluyeron que, si bien los factores de clima de seguridad idénticos no pueden aplicarse a todas las organizaciones, pueden surgir algunos factores generales para su estudio.

Sangama (2019), efectuó una tesis bajo el título de “Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018”. Este estudio examinó empíricamente los efectos del clima de seguridad en las percepciones de los empleados de una entidad de servicios hídricos utilizando la técnica de modelado de ecuaciones estructurales (SEM). Se realizaron análisis factoriales y una serie de pruebas de validez y confiabilidad, que dieron como resultado la identificación de tres dimensiones críticas del clima de seguridad, a saber, la gestión del comportamiento del supervisor, los planes de capacitación en seguridad y el comportamiento de los compañeros de trabajo. Hubo una relación significativa positiva entre estas tres dimensiones y el desempeño en seguridad. Los resultados sugieren que la gestión de las empresas del sector de agua puede mejorar y perfeccionar el clima de seguridad centrándose especialmente en la gestión del comportamiento, los programas de formación y el comportamiento grupal.

Tito (2019), elaboró una tesis que tuvo como objetivo describir de manera empírica las relaciones entre la motivación, el clima, el comportamiento y los resultados dentro del contexto de la manipulación de la metodología SBC (“seguridad basada en el comportamiento”). Se desarrolló un modelo conceptual para examinar las relaciones entre los cuatro constructos principales. Con base en los datos de la encuesta recopilados de los ingenieros del sitio y los gerentes de proyectos ($n = 295$), se llevaron a cabo análisis estadísticos, incluidos análisis factoriales confirmatorios y exploratorios, y modelos de ecuaciones estructurales para evaluar el modelo y probar las hipótesis. Resultados. Los principales resultados indicaron que la motivación influye de manera positiva en el comportamiento mediante el clima de seguridad, que juega un papel mediador para este mecanismo. Los resultados también confirmaron que el comportamiento podría predecir el resultado de seguridad en el contexto de la industria de la construcción.

Podestá (2018), desarrolló una tesis bajo el título “Calidad y cultura de seguridad en salud en el personal médico del Hospital II Essalud Vitarte. Lima 2017”. La idea fue considerar el clima de seguridad de los colaboradores como parte necesaria de un modelo de marco de climas de seguridad asociado a la calidad y el desempeño en seguridad. En primer lugar, se realizó la evaluación del marco de climas de seguridad que considera el clima de seguridad organizacional y de manera específica el clima de seguridad de supervisores y colaboradores. Luego, se exploró el papel mediador del clima de seguridad de los compañeros de trabajo entre el clima de seguridad organizacional y del supervisor, y las actitudes seguras de los trabajadores. Los modelos propuestos se probaron con modelos de ecuaciones estructurales multinivel. Se utilizó un diseño de dos niveles que consideró el nivel individual y el nivel de trabajo en grupo. La recopilación de datos involucró a 91 trabajadores. Los resultados confirmaron el papel mediador del clima de seguridad de los compañeros de trabajo y revelaron que el clima de seguridad de los compañeros de trabajo tenía una mayor influencia en los comportamientos de seguridad, y en particular en las participaciones en la seguridad, que el clima de seguridad del supervisor.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Prevención de accidentes

La prevención de accidentes es el cumplimiento de medidas diseñadas para aminorar el accidente o el potencial accidente dentro de un sistema, organización o actividad; los planes, preparativos y acciones tomadas para evitar accidentes o evitar que ocurran. Un programa de prevención de accidentes es aquel que tiene como objetivo evitar lesiones al personal y/o daños a la propiedad, materiales o equipos. La prevención de accidentes incluye todas las medidas tomadas en un esfuerzo por salvar vidas, escapar de lesiones, disminuir los grados de lesiones, evitar daños a la propiedad, reducir los costos de tratamiento y compensación, y prevenir la pérdida de tiempo productivo y moral.

En este sentido, la ocurrencia de lesiones y enfermedades de trabajo producto del desarrollo industrial se ha reducido debido a las mejoras incorporadas gracias a los avances tecnológicos, la incorporación de controles de ingeniería, mejoras en los EPP y cumplimiento de la normativa. A pesar de ello, diferentes estudios han demostrado que estos sistemas de mejoras en la SSO no alcanzan niveles deseados de efectividad si

no están acompañados de un marco de cultura de seguridad promovido por los líderes y extendido a toda la organización.

Las condiciones bajo las cuales se llevan a cabo los trabajos en el mundo contemporáneo han generado nuevos problemas en relación a la seguridad de los trabajadores, así como nuevas enfermedades no transmisibles o distorsiones en la disponibilidad de servicios relacionados con la salud ocupacional. En este sentido, la aplicación de una cultura de prevención de accidentes es clave para la superación de esta problemática. Muchas organizaciones que han introducido nuevas estrategias de gestión de SSO no han logrado mejorar la eficacia porque dichas acciones no han tomado en cuenta los efectos de la cultura de la organización estudiada.

La prevención de accidentes es un componente de la cultura organizacional que describe las características individuales, laborales y organizacionales que afectan la salud de los empleados. El objetivo es crear una situación en la que las personas estén conscientes de los riesgos, estén continuamente en guardia contra ellos y eviten tomar acciones inseguras (Arrieta et al., 2018; Rodrigues et al., 2020). Por lo tanto, la prevención de accidentes puede considerarse una herramienta de gestión importante que ayuda a controlar las creencias, actitudes y comportamientos de la fuerza laboral con respecto a la seguridad.

Otra definición de prevención de accidentes son experiencias de carácter colectivo en el área de SSO que han demostrado ser efectivas en diferentes escenarios para mejorar la condición de trabajo, la satisfacción de los colaboradores y el cumplimiento de la normativa impuesta en una organización.

Por su parte, Madsen et al. (2022) conceptualizó la prevención como las actividades relacionadas con seguridad que han demostrado ser efectivas en el proceso de control organizacional, que pueden ser aplicadas en otras organizaciones para obtener beneficios similares en sus grupos de interés. El cumplimiento de estas premisas implica que los líderes deben integrarse con el resto de los colaboradores para entender, procesar y compartir la responsabilidad en la gestión de recursos, definición de normas, establecimiento de sanciones y procesos de información, para conseguir las metas de la organización en el área de SSO.

En lo que tiene que ver con la prevención, el propósito fundamental de los programas de SSO es decir la probabilidad de lesiones, enfermedades y fatalidades en los lugares

de trabajo, así como las restricciones e impactos financieros que estas situaciones pueden ocasionar a los trabajadores, sus familiares y las propias organizaciones. De acuerdo con Fernández et al. (2017), la prevención de accidentes tiene tres dimensiones de estudio o perspectivas: psicológica, conductual y situacional, las cuales explican de la siguiente manera: (a) la perspectiva psicológica incluye los valores compartidos, los puntos de vista y las creencias que influyen sobre las decisiones y las actitudes de los trabajadores en lo que respecta a la SSO; (b) la parte conductual incluye los métodos aplicados para mejorar la seguridad en los ambientes laborales y (c) la dimensión situacional abarca las normas, reglamentos, estructuras y sistemas creados para manejar la SSO.

Por su parte, O'Donovan & Ward, (2018), describieron cinco características de la prevención de accidentes: (a) la influencia del liderazgo como el compromiso que manifiestan las personas en posición de poder de una organización en alcanzar una cultura positiva de seguridad; (b) seguridad debe entenderse como un valor organizacional y de esta manera debe comunicarse, en vez de ser tomado en cuenta como una prioridad negociable en cuanto a costos y tiempos de implementación; (c) las tomas de decisiones en diferentes niveles de la empresa, así como el seguimiento y entrega de resultados por parte de los responsables es un factor clave para mantener cultura de seguridad; (d) el conocimiento sobre SSO es también un factor clave y es la base para contribuir con nuevas ideas de mejora y (e) la cultura de seguridad positiva es la creación de las condiciones idóneas en la que la seguridad pasa a formar parte de todas las actividades organizacionales. de este modelo resaltar la importancia del liderazgo como factor clave para asegurar una cultura de prevención de accidentes.

A partir de estas premisas, Kim et al. (2016) y Ramos et al. (2020) ofrecieron un marco integrador para analizar este constructo, utilizando el modelo de determinismo recíproco. Dichos autores explicaron que las actitudes, percepciones y creencias de los individuos, sus comportamientos y los sistemas de gestión de seguridad (características situacionales objetivas) son elementos que se combinan para formar la prevención de accidentes de la organización. De esta manera, el modelo de Ramos et al. (2020) ayuda a identificar cuatro indicadores clave de la prevención de accidentes: el compromiso de los gerentes, las participaciones y desempeños de los colaboradores y las políticas y procedimientos que forman el sistema de gestión de seguridad.

- A.** Compromiso de los gerentes con la seguridad: Un gerente comprometido que se involucra personalmente en las actividades de seguridad y que se interesa por las condiciones de trabajo transmite a los empleados un sentido de la importancia de la seguridad para la organización. Como resultado, los empleados cumplen con las normas, toman las medidas de seguridad adecuadas, y participan en reuniones y actividades diseñadas para promover mejoras en su lugar de trabajo.
- B.** Participación de los empleados: esta dimensión comprende la integración de los colaboradores de la empresa en la creación, activación, evaluación y mejora de los programas de SSO. Desde la perspectiva de estos autores, cuando se motiva a los colaboradores a formar parte de los programas, los líderes y la dirección de la empresa manifiestan de forma implícita que valoran dicha participación en el desarrollo de las decisiones de SSO. El cumplimiento de estas prerrogativas implica disponer del tiempo y los recursos que les permitan participar; crear mecanismos de reconocimiento a los participantes, al igual que crear políticas abiertas de participación y sugerencias.
- C.** Políticas y procedimientos que forman el sistema de SSO: las políticas, programas y prácticas de gestión que conforman el sistema de gestión son considerados en varios estudios como un precursor de las opiniones de los empleados respecto a la importancia de la SSO y así contribuir a realizar las tareas de manera segura. De igual manera, la implementación del programa requiere del apoyo de los gerentes, quienes deben destinar recursos económicos a las actividades que integran dicho sistema y deben involucrarse personalmente en ellas, mostrando una actitud positiva y total compromiso e interés en el tema.
- D.** Desempeño en seguridad: son los conceptos y principios se utilizan para producir resultados repetibles en SSO. Esta dimensión funciona mejor cuando considera los diversos factores en el trabajo, como las condiciones del lugar de trabajo, el comportamiento individual y los resultados, y busca lugares para el control de errores. Adopta una perspectiva pragmática sobre el error humano al identificar acciones que no son eventos aleatorios, sino que conectan a las personas de una organización y las tareas que realizan, su entorno operativo y cómo se comportan en él.

De esta manera, el sistema SSO tendrá un efecto positivo y directo sobre la siniestralidad de la empresa. Así, este sistema reducirá las lesiones y enfermedades de los trabajadores, así como los daños materiales. En consecuencia, reducirá el tiempo perdido por interrupciones en el proceso productivo, reducirá el ausentismo laboral y, al mismo tiempo, mejorará la satisfacción y motivación. Además, el desempeño en seguridad depende de que los trabajadores apliquen correctamente las medidas preventivas y de sus sugerencias para mejorar las condiciones de trabajo. De esta manera, una cultura de prevención de accidentes se alcanza mediante el conocimiento de los trabajadores de los riesgos y adoptan nuevas maneras de pensar y comportamiento de acuerdo a sus experiencias y aportes a la mejora de la SSO.

2.2.2. Variable 2: Liderazgo compartido

El liderazgo compartido difiere del estilo tradicional de gestión de jerarquía vertical, ya que, en el estilo de gestión vertical, los que ocupan puestos directivos son responsables de la mayor parte de la toma de decisiones, mientras que los que ocupan puestos subordinados tienen poca participación en la toma de decisiones. Bajo este estilo de liderazgo, cada empleado dentro de una organización asume la propiedad y la responsabilidad del papel que desempeña. En efecto, el liderazgo compartido permite que cada empleado asuma su trabajo sin la supervisión de un gerente con estilo de mando y control. De esta manera, lo define como una característica de equipos de trabajo de avanzada que es el resultado de compartir niveles de liderazgo entre quienes forman el equipo laboral.

Es importante reconocer los términos a menudo asociados con el liderazgo compartido. En la revisión de las investigaciones respecto al tema, el liderazgo compartido, el liderazgo colectivo y el liderazgo distribuido se usan indistintamente, mientras que el liderazgo de equipo se ve comúnmente como una corriente de investigación ligeramente diferente. Todos enfatizan la importancia de la influencia distribuida, colectiva y/o mutua entre múltiples miembros del grupo. Bajo la condición de liderazgo compartido, los miembros del equipo ejercen colectivamente influencia de liderazgo, participan en el proceso de toma de decisiones, cumplen tareas tradicionalmente reservadas para un líder tradicional y, cuando corresponde, ofrecen lineamientos a otros miembros para ayudar a lograr las metas del grupo.

De acuerdo con Ward et al. (2018), el liderazgo compartido es más que un esfuerzo colaborativo. Una persona todavía está a cargo, pero el poder y la influencia se comparten dentro del grupo. Esto podría significar que las personas tengan más autonomía sobre las decisiones relacionadas con sus puestos o una política de puertas abiertas donde las ideas de todos se consideren de manera justa.

Además, Brown et al. (2021) afirmaron que "el liderazgo compartido ofrece así un concepto de práctica de liderazgo como un fenómeno a nivel de equipo donde los comportamientos son promulgados por múltiples individuos en lugar de únicamente por aquellos en la cima o por aquellos en roles formales de liderazgo" (p. 165). Para resumir, una revisión de la literatura revela el liderazgo compartido como un proceso o fenómeno de liderazgo relacional y colaborativo que involucra a equipos o grupos que se influyen mutuamente y comparten colectivamente deberes y responsabilidades que de otro modo estarían relegados a un solo líder central.

De igual manera, se han explorado los factores que favorecen el surgimiento del liderazgo compartido. Por ejemplo, Cheong et al. (2019) examinaron las formas en que tanto el entorno interno del equipo como la ambigüedad de las tareas sirven como predictores del liderazgo compartido. Del mismo modo, Fausing et al (2015) estudiaron cómo el liderazgo empoderador y la distribución de tareas apoyan el desarrollo del liderazgo compartido. Otros estudios investigaron la influencia de este modelo sobre los resultados del equipo, por ejemplo, el rendimiento del equipo, la creatividad del equipo y la proactividad del equipo.

El liderazgo de equipo se caracteriza por una variedad de elementos que lo diferencian del liderazgo vertical. Walker et al. (2008) identificaron los siguientes indicadores de liderazgo de equipo en un estudio cualitativo de tres años de 68 gerentes de sucursales bancarias regionales: (a) el equipo de trabajo resuelve la diferencia para llegar a un acuerdo, (b) el trabajo se distribuye adecuadamente para aprovechar las habilidades únicas de los miembros, (c) se comparte información sobre la empresa y su estrategia, (d) se promueve el trabajo en equipo con el propio equipo, y e) el equipo colabora para determinar las oportunidades de mejorar la productividad y la eficiencia.

Hay muchas dimensiones, componentes y factores que afectan el liderazgo compartido. Scott et al. (2019) propusieron que "el liderazgo compartido es facilitado por un entorno general de equipo que consta de tres dimensiones: propósito compartido, apoyo social

y voz" (p. 565), de manera que el entorno interno del equipo y el coaching externo trabajan al unísono para impulsar el rendimiento del equipo. Por su parte, Ward et al. (2018) estudiaron los equipos de alta dirección en diversas organizaciones determinó que el liderazgo compartido implica cuatro dimensiones distintas: “el logro de tareas de manera conjunta, el desarrollo mutuo de habilidades, la interacción descentralizada entre el personal y el apoyo emocional” (p. 1181).

Estos autores encontraron que los comportamientos de empoderamiento del equipo se relacionaban positivamente con el liderazgo compartido. Sorprendentemente, la estructura del equipo (horizontal) no tenía un efecto significativo en el liderazgo compartido. A partir de dichos estudios se analizan las dimensiones del liderazgo compartido:

- A. Realización conjunta de tareas:** El liderazgo compartido ofrece una perspectiva bajo la cual el cumplimiento del liderazgo es concebido como un fenómeno producto del trabajo en equipo, en el que los comportamientos modelos son desarrollados por diversas personas, en vez de aquellos que son nombrados de manera formal como líderes. De esta manera, la influencia se obtiene de manera recíproca y los diferentes miembros asumen responsabilidades de liderazgo de acuerdo con sus aptitudes o motivaciones.
- B. Desarrollo mutuo de habilidades:** Bajo este esquema, el ambiente interno del equipo y el entrenamiento externo trabajan al unísono para impulsar el desempeño del equipo. Con esto se logra mejorar habilidades de facilitación necesarias para prevenir y resolver conflictos intragrupal. El liderazgo compartido ocurre cuando los miembros del grupo cambian activa e intencionalmente el papel de líder entre sí según lo requiera el entorno o las circunstancias en las que opera el grupo.
- C. Interacción descentralizada entre el personal:** Es un proceso continuo y fluido, que requiere evaluación y reevaluación continuas para ser flexible y receptivo a un entorno en constante cambio, con lo que se alcanza mayores niveles de confianza entre los miembros del grupo. Por ello, Ward et al. (2018) explicaron que el liderazgo compartido entre dos líderes, uno orientado a la tarea y el otro orientado al comportamiento, daría como resultado un mayor éxito que el liderazgo de una sola persona.

D. Apoyo emocional: Este modelo busca facilitar que los miembros del equipo aprendan a relacionarse y comunicarse entre sí de manera interpersonal. De esta manera, se concibe el liderazgo compartido como un camino para crear uniformidad en la toma de decisiones y definir responsabilidades.

2.3. Definición de términos básicos

E. Asesoramiento: El propósito principal es capacitar, evaluar y verificar el conocimiento y la competencia del trabajador según los criterios definidos por la organización, así como proporcionar el apoyo adecuado para garantizar que los alumnos alcancen los conocimientos y los estándares de evaluación requeridos.

F. Competencia: Conjunto de habilidades y conocimientos relacionados con el cumplimiento de responsabilidades en un cargo dentro de una organización.

G. Cultura: El desarrollo de las características estratégicas que una organización va desarrollando en el tiempo, que representa los intereses compartidos y la imagen propia de la organización.

H. Dirección por objetivos (DPO): Un proceso participativo de establecimiento de metas que permite al gerente o supervisor construir y comunicar las metas del departamento a cada subordinado. Al mismo tiempo, el subordinado puede formular objetivos personales e influir en los objetivos del departamento

I. Empoderamiento: Proceso que fomenta el poder en las personas para que lo usen en sus propias vidas, sus comunidades y su sociedad, al actuar sobre cuestiones que definen como importantes.

J. Enfermedad ocupacional: situación o condición de salud motivada por la exposición de una persona a un agente físico, biológico o químico, que afectan las capacidades y las condiciones de un trabajador. Incluye también las enfermedades profesionales reconocidas en las normas y leyes nacionales.

K. Enriquecimiento del puesto de trabajo: Un aumento en la cantidad de tareas que realiza un empleado Y un aumento en el control, la responsabilidad y la discreción sobre cómo se realiza el trabajo. Se asocia con el diseño de puestos de trabajo y es una extensión de la ampliación del puesto.

- L.** Jerarquía de controles: El control de la exposición a los peligros en el lugar de trabajo es vital para proteger a los trabajadores. La jerarquía de controles es una forma de determinar qué acciones controlarán mejor las exposiciones. La jerarquía de controles tiene cinco niveles de acciones para reducir o eliminar los peligros. El orden de acción preferido basado en la efectividad general es: eliminación, sustitución, controles de ingeniería, controles administrativos y equipos de protección.
- M.** Liderazgo horizontal: Ver el liderazgo como un sistema para que la información se conecte en red. La información ahora fluye horizontalmente. Difiere del liderazgo tradicional en el que se ve la información corriendo verticalmente o de manera jerárquica. También conocido como liderazgo plano o vertical.
- N.** Liderazgo Participativo: Una forma de liderazgo en la que el líder incluye a su equipo de trabajo en la determinación de las actividades por revisar y la manera como estas se llevarán a cabo, en la que el líder sin embargo controla la autoridad para tomar la decisión final
- O.** Medidas de Control: el conjunto de acciones predeterminadas para incrementar la seguridad y la salud humana en un lugar de trabajo, lo que puede incluir la generación de sustancias peligrosas y la reducción de riesgos a agentes contaminantes o situaciones peligrosas.
- P.** Peligro: Un peligro es una situación o actividad que tiene la facultad de originar daño potencial en las personas, y a afectan además a los elementos materiales y los procesos; tienen la capacidad de ocasionar accidentes, enfermedades, disminución de los niveles de producción, pérdidas económicas, entre otros aspectos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Método y alcance de la investigación

La investigación realizada con el propósito de determinar la relación entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en la empresa objeto de estudio durante el año 2022 tuvo las características de un enfoque cuantitativo, con nivel correlacional y de diseño no experimental.

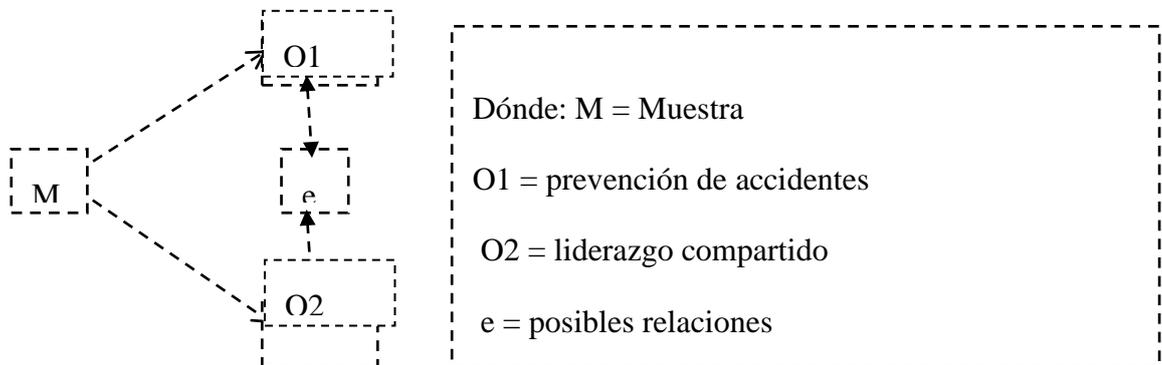
Se ubica en el contexto de las investigaciones cuantitativas, ya que se hizo uso de datos numéricos, que serán sometidos a análisis estadísticos y matemáticos para la obtención de los resultados del estudio, como ocurrió en este estudio, en la cual se recurrió a métodos estadísticos inferenciales y de pruebas de hipótesis para demostrar las relaciones entre las dimensiones de la variable liderazgo compartido con las dimensiones de la variable cultura de prevención de accidentes.

De igual forma, se trata de una investigación correlacional, ya que evalúa las relaciones entre variables sin que se lleve a cabo un control o manipulación de estas. Para el presente estudio las variables definidas para establecer las relaciones fueron la prevención de accidentes y el liderazgo compartido.

3.2. Diseño de la investigación

En lo que corresponde con el diseño de la investigación, coincide con una investigación no experimental ya que la muestra no fue sometida a ningún tipo de modificación, sino que se obtendrán sus opiniones sin intervención del investigador (Allen, 2017). De esta manera, los componentes del estudio y los instrumentos desarrollados para el logro de los objetivos fueron aplicados por el investigador de manera observacional sin intervenir en los resultados, con el propósito de obtener las inferencias para validar las hipótesis a partir de las opiniones de los informantes.

Figura 2. Diseño de investigación



Nota: elaboración propia, a partir de Hernández et al. (2018)

3.3. 3.3 Población y Muestra

Una población es el conjunto de personas con características similares o comunes que sirven como base para evaluar un estudio o fenómeno en una comunidad o ámbito específico. Para el presente estudio la población estuvo constituida por el personal de la empresa en los procesos de dirección, gerencia, líneas de apoyo, de servicio y coordinaciones de apoyo de la empresa objeto de estudio en las actividades relacionadas con la gestión de servicios de redes eléctricas, en un total de 752 personas (Tabla 5):

Tabla 5. Población de estudio

Descripción	Cantidad de personas
Gerencia General	5
Gerencia de Servicios	11
Gerencia SSOMA	74
Lectura BT, Reparto, Corte y Reconexión	24
Mantenimiento de Conexiones y Normalización	145
Mantenimiento Preventivo	215
Emergencias Baja Tensión y Alumbrado público	187
Servicios de Obra de Distribución MT- BT	91
Total	752

Nota: Elaboración propia, a partir de información suministrada de la gerencia de SSOMA de la empresa.

En relación con la muestra, Allen (2017) la definió de la siguiente manera: es una porción estadísticamente significativa de una población, no una población completa, seleccionada de manera específica para que las inferencias obtenidas sean representativas de las opiniones o percepciones de la población general. Para su cálculo, se aplicó la siguiente fórmula, con lo que se obtuvo el número de informantes utilizados en la investigación:

La fórmula correspondiente fue la siguiente:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N= Población

p = Proporción de aciertos (50%)

q = Proporción de fracasos (50%)

e = error máximo de muestreo= 10%

Z = índice del nivel de confianza= 95%

$$n = \frac{752 \cdot 0,95^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,10^2 \cdot (752 - 1) + Z^2 \cdot 0,95^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} = 87$$

Para la selección de la muestra, en vista de lo accesible y reducido de la población, se consideró de manera proporcional un total de 87 personas tomando en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- a) Trabajador de la empresa de servicios de redes eléctricas objeto de estudio, con un tiempo no menor de un año.
- b) Pertenecientes a las áreas responsables de la gestión de redes eléctricas.
- c) Personal responsable de actividades gerenciales, jefes de áreas o coordinadores de procesos.
- d) Que manifiesten su voluntad e interés en ofrecer información a la investigación.

Criterios de exclusión:

- a) Trabajador de la empresa de servicios de redes eléctricas objeto de estudio, con un tiempo menor de un año en la organización.
- b) Que sea trabajador de la empresa pero que no esté vinculado con las áreas responsables de la gestión de redes eléctricas.
- c) Personal que no ocupe los cargos responsables de actividades gerenciales, jefes de áreas o coordinadores de procesos.
- d) Que no manifiesten su voluntad e interés en ofrecer información a la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica escogida por el investigador para recolectar los datos fue la encuesta, siendo es un método de búsqueda de datos a partir de un grupo predeterminado de personas,

cuyo resultado es un conjunto de información relacionados a un tema de interés específico, que pueden tener diferentes propósitos y se pueden aplicar de diversas formas, de acuerdo con los procedimientos metodológicos seleccionados y el propósito de la investigación Hernández et al. (2014).

En concordancia con la técnica escogida, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Este, siendo un instrumento de sondeo, está desarrollado por un grupo de interrogantes formuladas con el propósito de adquirir información de los participantes en relación con la pregunta de investigación. Según lo establecido por el autor, debe ser confeccionado para alcanzar los objetivos siguientes: (a) obtener datos pertinentes que satisfagan los propósitos de la investigación; (b) facilitar que los datos se encuentren accesibles para su posterior análisis y (c) reducir al mínimo el sesgo o las alteraciones producidas por preguntas mal formuladas y una gestión incorrecta del documento.

Para el estudio se elaboraron dos cuestionarios politómicos, lo que significa que contaban con múltiples opciones y estaban estructurados bajo la escala de Likert. Esto permitía que el respondente expresara su nivel de acuerdo o desacuerdo de acuerdo con la escala proporcionada:

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

a) Instrumento para evaluar la prevención de accidentes laborales en la empresa Lari Contratistas S.A.C. según la Ley 29783 en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022, redactado a partir del contenido del reglamento de la ley 29783 relacionado con la prevención de accidentes laborales.

b) Instrumento para evaluar el liderazgo compartido en la empresa lari contratistas S.A.C. en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022, adaptado del contenido de la escala de percepción del liderazgo compartido de Wood (2005), adaptado por Scott et al. (2019).

La primera actividad de los resultados de la investigación consistió en la determinación de la confiabilidad de los instrumentos de recolección de información con el uso del estadístico Alfa de Cronbach (Ver Tablas 6 y 7).

Tabla 6. Resultados del índice de confiabilidad de la variable prevención de accidentes laborales

Alfa de Cronbach	Número de elementos
.924	37

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

El cálculo de fiabilidad para el instrumento que evaluó la variable Prevención de accidentes laborales obtuvo un índice de 0.924, la cual se considera muy alta, con lo que se confirma su confiabilidad.

Tabla 7. Resultados del índice de confiabilidad de la variable Liderazgo compartido

Alfa de Cronbach	Número de elementos
.887	20

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

En relación con la segunda variable, el cálculo de la fiabilidad para el instrumento que evaluó el Liderazgo compartido obtuvo un índice de 0.887, la cual se considera muy alta, con lo que se confirma su confiabilidad.

El método utilizado implicó la evaluación del personal con el objetivo de identificar las correlaciones entre las variables en estudio. Esto involucró la digitalización del instrumento y su distribución mediante correo electrónico a los colaboradores, adjuntando una solicitud de información y participación en el estudio. En esta fase del proceso, el colaborador seleccionado para la muestra fue notificado que la información

proporcionada sería anónima y se manejaría con confidencialidad, siendo utilizada únicamente para propósitos académicos.

Los datos fueron procesados utilizando la herramienta estadística SPSS, versión 26, y se empleó el siguiente procedimiento: (a) se efectuó una tabulación de los datos recabados a través de los cuestionarios; (b) se determinó el coeficiente de fiabilidad del cuestionario utilizando el estadístico Alfa de Cronbach; (c) se realizó un análisis descriptivo del resultado; (d) se ejecutó un análisis inferencial para establecer la normalidad del resultado y (e) se verificaron las hipótesis utilizando el coeficiente pertinente, conforme a la normalidad establecida en la etapa previa.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. 4.1 Resultados del tratamiento y análisis de la información

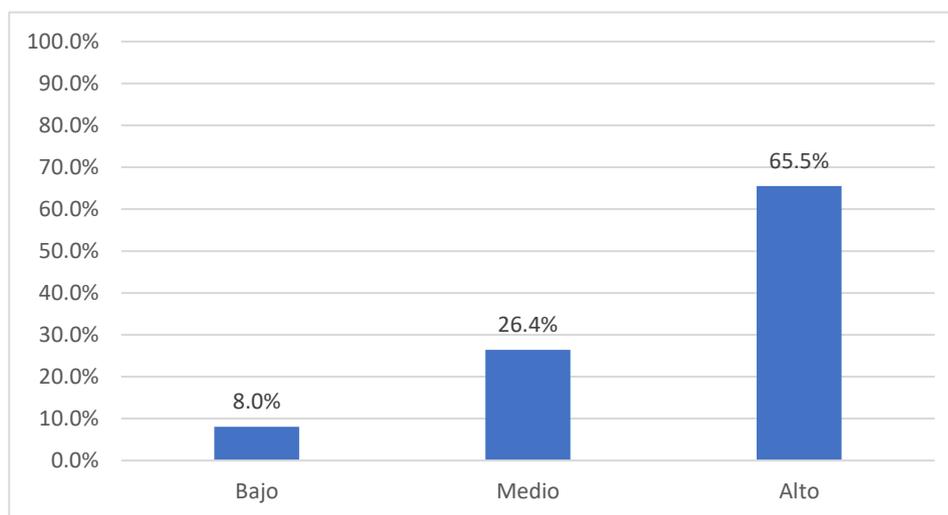
La segunda fase consistió en el análisis descriptivo de los resultados, que se efectuó para cada una de las variables y sus respectivas dimensiones. En la Tabla 8 y la Figura 3 se expone el análisis descriptivo de la primera variable:

Tabla 8. Variable Prevención de accidentes laborales

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	8.0%	8.0%	8.0%
	Medio	23	26.4%	26.4%	34.5%
	Alto	57	65.5%	65.5%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 3. Variable Prevención de accidentes laborales



Interpretación: En los resultados de esta variable, las personas encuestadas manifestaron con 8.0% que existía un bajo desempeño, mientras que 26.4% en el nivel medio y una mayoría con 65.5% con la opción alta. Esto demuestra que hay alto nivel

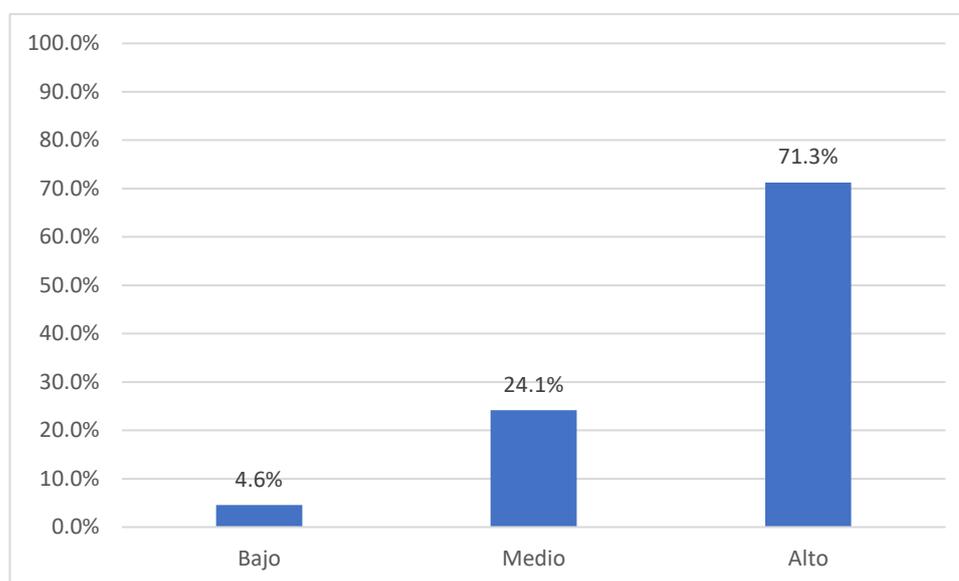
de aceptación respecto al desempeño de las acciones vinculadas con la Prevención de accidentes laborales en la organización. En la Tabla 9 y la Figura 4 se exponen los resultados de la primera dimensión de la variable prevención de accidentes, denominada Compromiso de los gerentes con la seguridad:

Tabla 9. Dimensión 1 - Compromiso de los gerentes con la seguridad.

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	4	4.6%	4.6%	4.6%
	Medio	21	24.1%	24.1%	28.7%
	Alto	62	71.3%	71.3%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 4. Dimensión Compromiso de los gerentes con la seguridad



Interpretación: En lo que respecta a la dimensión Compromiso de los gerentes con la seguridad, 4.6% las personas encuestadas manifestaron que existía un nivel bajo, mientras que 24.1% con la opción media y 71.3% con la opción alta. Estos resultados demuestran un alto nivel de aceptación hacia las actividades que demuestran el

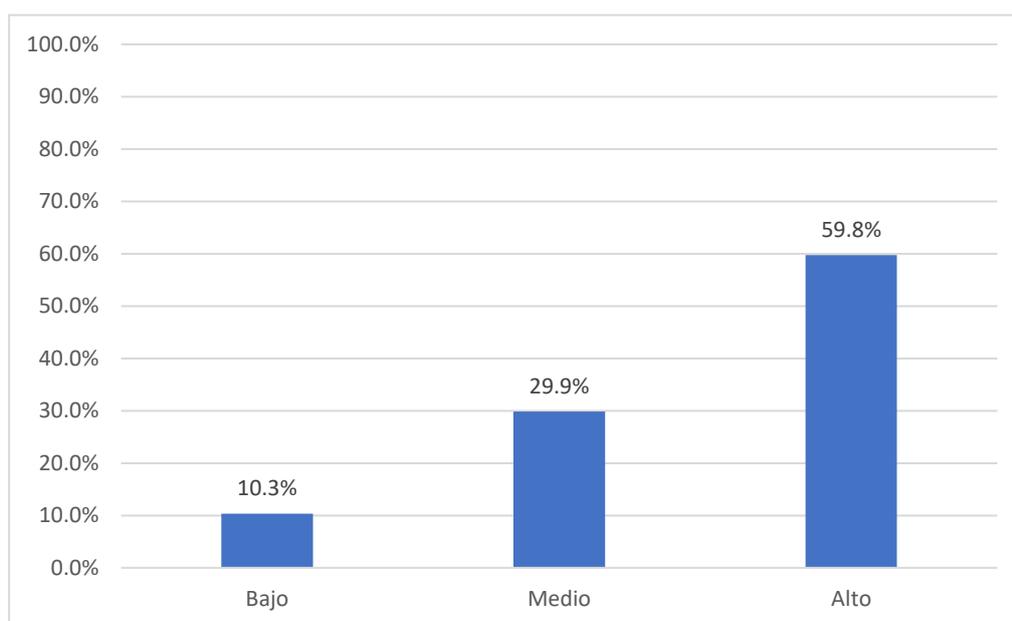
compromiso de los gerentes con la seguridad. En la Tabla 10 y la Figura 5 se expone la segunda dimensión (Participación de los empleados):

Tabla 10. Dimensión 2 - Participación de los empleados.

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	10.3%	10.3%	10.3%
	Medio	26	29.9%	29.9%	40.2%
	Alto	52	59.8%	59.8%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 5. Dimensión Participación de los empleados



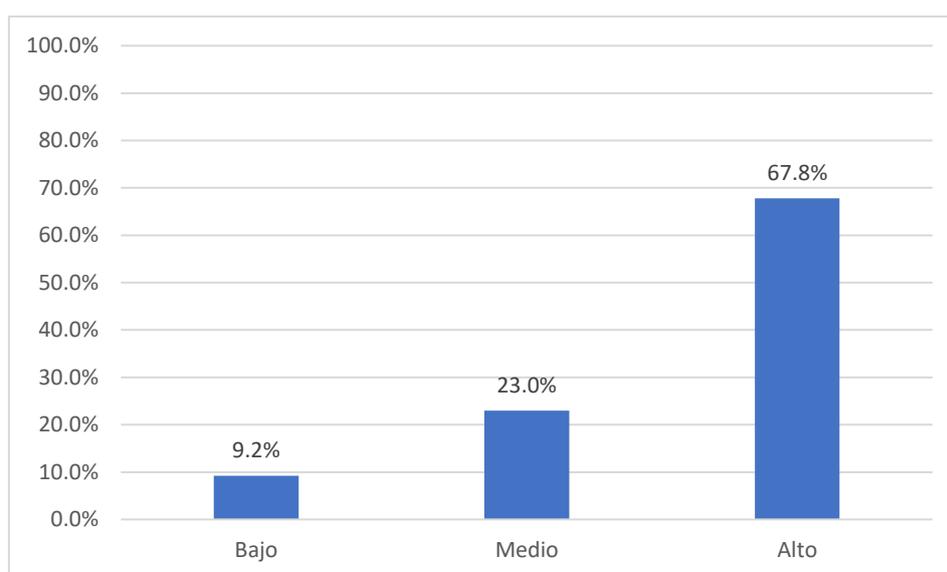
Interpretación: En cuanto a la participación de los empleados, las personas encuestadas manifestaron con 10.3% con la opción Baja, mientras que 29.9% con la opción media y el resto que fue del 59.8% con la opción alta. Esto demuestra que hay una aceptación positiva hacia la participación de los empleados en las acciones de prevención de accidentes laborales en la organización en la que se realizó el estudio. En la Tabla 11 y la Figura 6 se expone la tercera dimensión de la variable Prevención de accidentes laborales (Políticas y procedimientos de SSO)

Tabla 11. Dimensión 3 - Políticas y procedimientos

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	9.2%	9.2%	9.2%
	Medio	20	23.0%	23.0%	32.2%
	Alto	59	67.8%	67.8%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 6. Dimensión Políticas y procedimientos



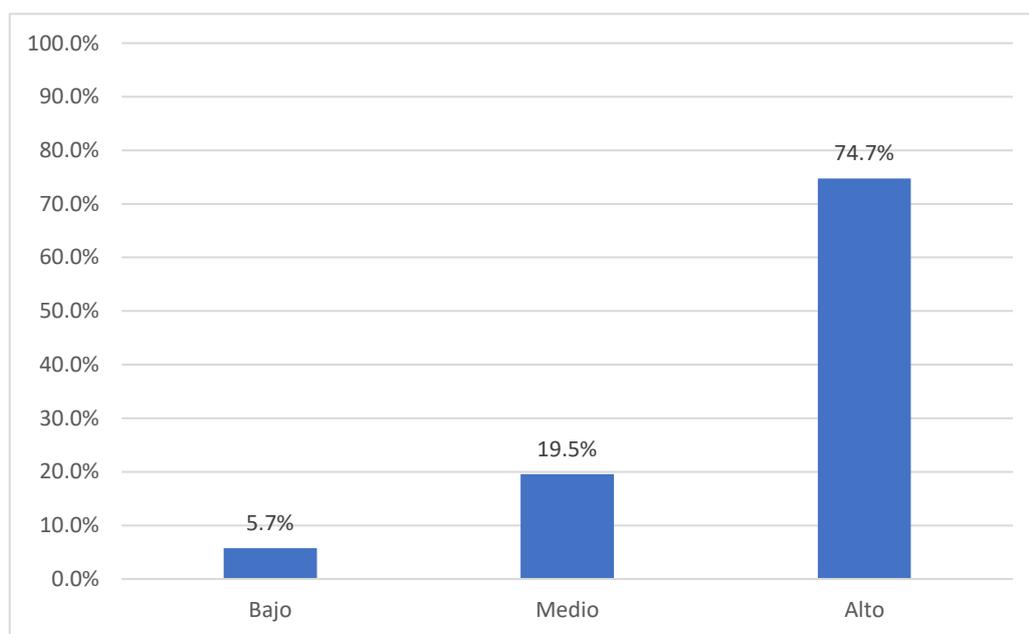
Interpretación: Los resultados relacionados con la políticas y procedimientos muestran que 9.2% de las personas encuestadas consideraron un nivel bajo, mientras que 23% con la opción media y 67.8% consideraron que hay un nivel alto. Esto demuestra que hay una aceptación positiva hacia la políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad de la organización. En la Tabla 12 y la Figura 7 se expone la cuarta dimensión de la variable Prevención de accidentes laborales (desempeño en seguridad):

Tabla 12. Dimensión 4 – desempeño en seguridad

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	5.7%	5.7%	5.7%
	Medio	17	19.5%	19.5%	25.3%
	Alto	65	74.7%	74.7%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 7. Dimensión desempeño en seguridad



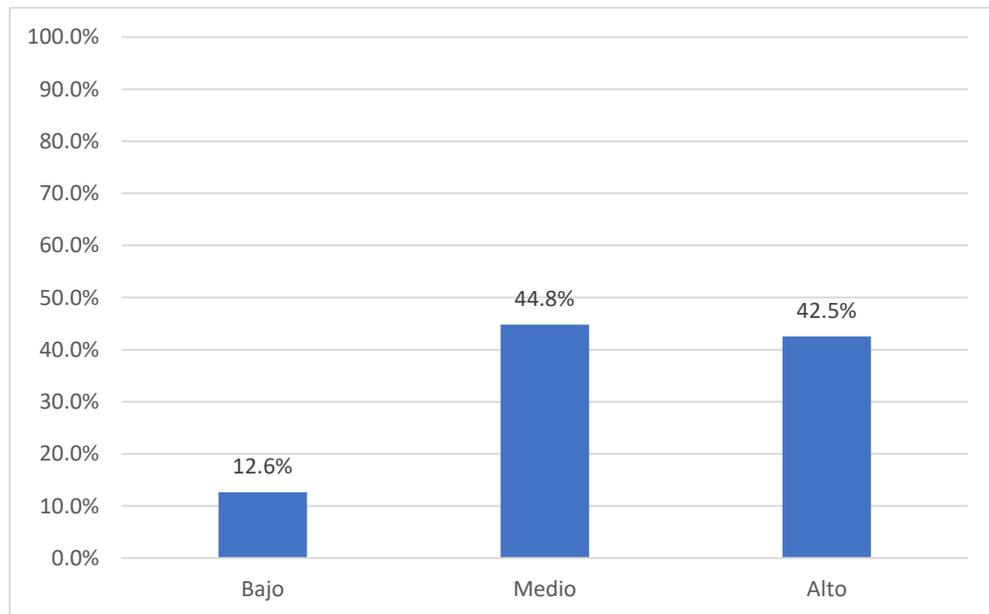
Interpretación: Los resultados relacionados con el desempeño en seguridad muestran que 5.7% de las personas encuestadas consideraron un nivel bajo, mientras que 19.5% con la opción media y 74.7% consideraron que hay un nivel alto. Esto demuestra que hay una aceptación positiva hacia el desempeño en seguridad de la organización en estudio. En la Tabla 13 y la Figura 8 se expone la segunda variable, Liderazgo compartido:

Tabla 13. Variable Liderazgo compartido.

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	11	12.6%	12.6%	12.6%
	Medio	39	44.8%	44.8%	57.5%
	Alto	37	42.5%	42.5%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 8. Variable Liderazgo compartido



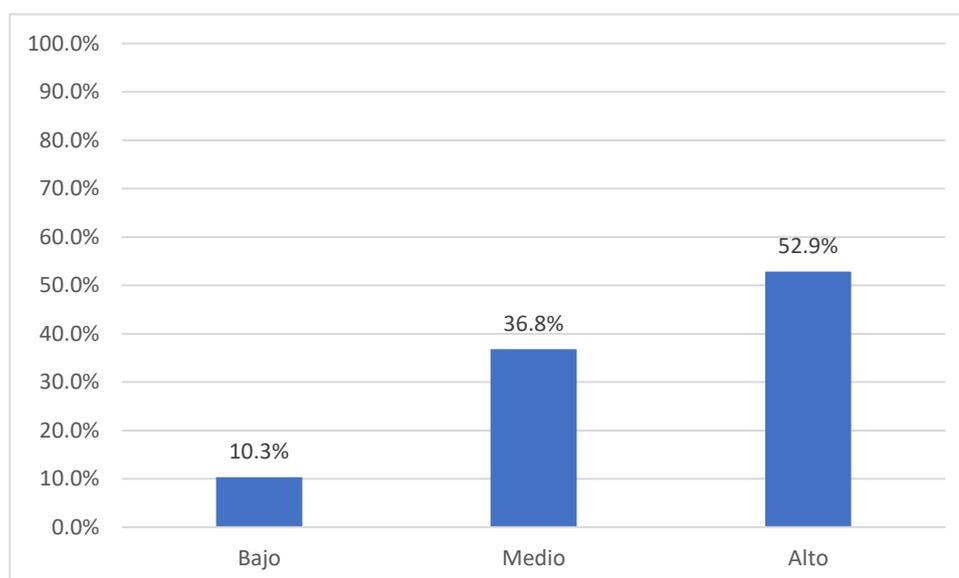
Interpretación: En cuanto a la variable Liderazgo compartido, las personas encuestadas manifestaron en 12.6% en el nivel bajo, 44.8% con la opción media y 42.5% con la opción alta. Esto indica que de manera general no se ha alcanzado un nivel aceptable en la aplicación de las estrategias de Liderazgo compartido que se realizan en la empresa. En la Tabla 14 y la Figura 9 se expone la primera dimensión de la variable Liderazgo compartido (Realización conjunta de tareas):

Tabla 14. Resultados de la dimensión - Realización conjunta de tareas

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	10.3%	10.3%	10.3%
	Medio	32	36.8%	36.8%	47.1%
	Alto	46	52.9%	52.9%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 9. Resultados de la la dimensión Realización conjunta de tareas



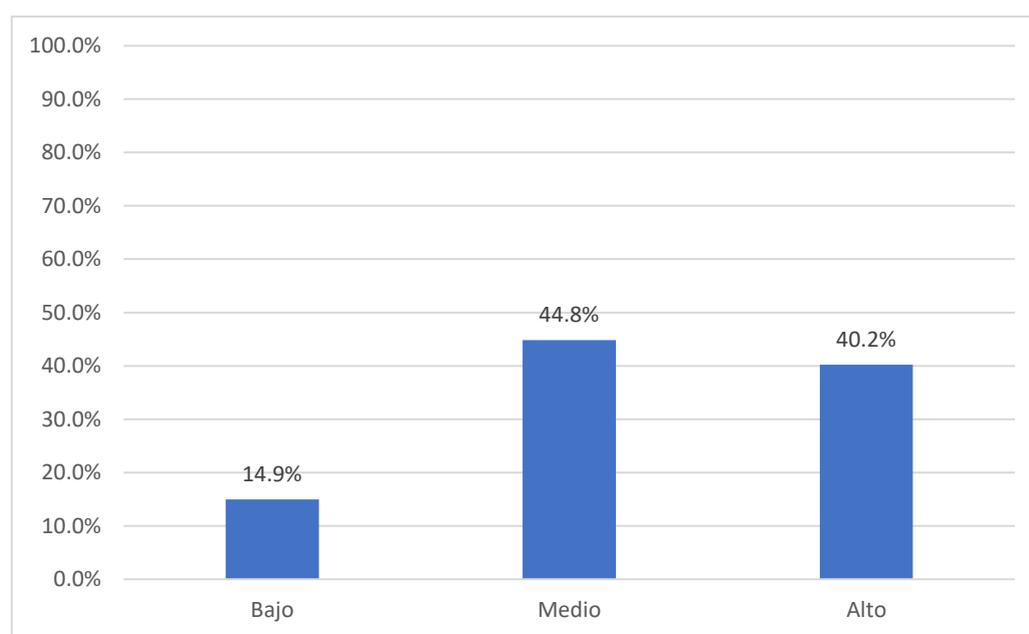
Interpretación: En el análisis de la dimensión Realización conjunta de tareas, las personas encuestadas manifestaron con 10.2% con la opción Baja, mientras que 36.4% con la opción media y el resto que fue del 53.4% con la opción alta. Esto demuestra que hay un nivel aceptable en la realización conjunta de tareas como parte de las estrategias de liderazgo compartido en la organización en estudio. En la Tabla 15 y la Figura 10 se muestran los resultados de la segunda dimensión de la variable Liderazgo compartido (Desarrollo mutuo de habilidades):

Tabla 15. Resultados de la dimensión Desarrollo mutuo de habilidades

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	14.9%	14.9%	14.9%
	Medio	39	44.8%	44.8%	59.8%
	Alto	35	40.2%	40.2%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 10. Resultados de la dimensión Desarrollo mutuo de habilidades



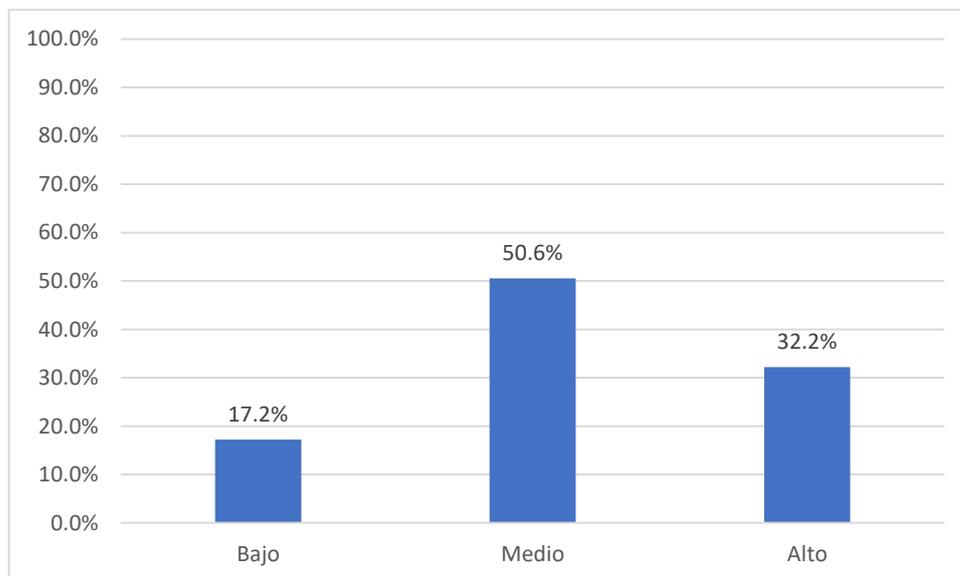
Interpretación: En el análisis de la dimensión Desarrollo mutuo de habilidades, las personas encuestadas manifestaron con 14.9% con la opción Baja, mientras que 44.8% con la opción media y 40.2% con la opción alta. Esto demuestra que no se ha alcanzado en su totalidad el uso de desarrollo mutuo de habilidades como parte del liderazgo compartido en la organización en estudio. En la Tabla 16 y la Figura 11 se muestra la tercera dimensión de la variable Liderazgo compartido (Interacción descentralizada entre el personal):

Tabla 16. Dimensión Interacción descentralizada entre el personal

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	15	17.2%	17.2%	17.2%
	Medio	44	50.6%	50.6%	67.8%
	Alto	28	32.2%	32.2%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 11. Dimensión Interacción descentralizada entre el personal



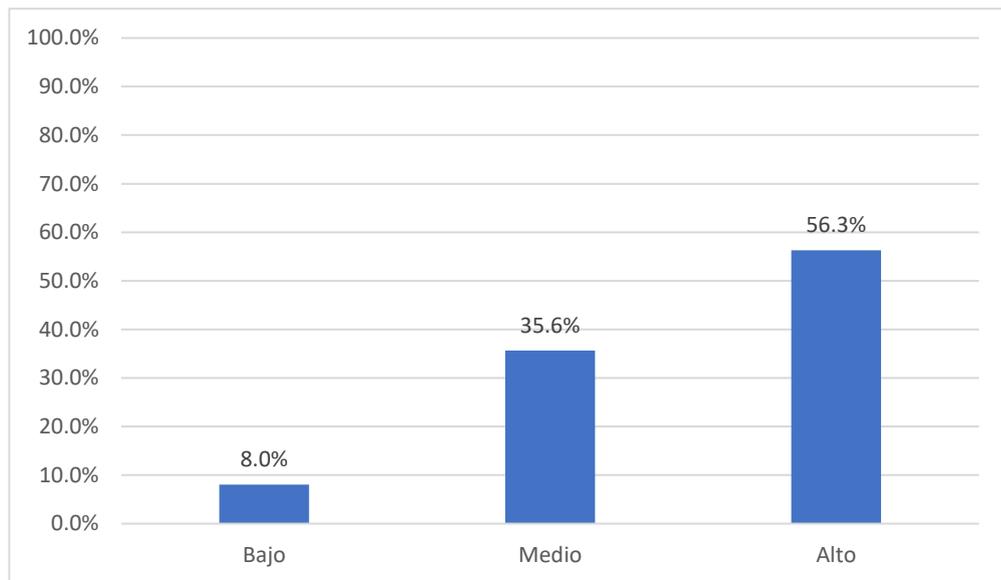
Interpretación: Como se observa en cuanto a la dimensión interacción descentralizada entre el personal, las personas encuestadas manifestaron con 17.2% con la opción baja, mientras que 50.6% con la opción media y 32.2% con la opción alta. Esto demuestra que no se ha alcanzado en su totalidad la Interacción descentralizada entre el personal como parte del liderazgo compartido. En la Tabla 17 y la Figura 12 se muestra la cuarta dimensión de la variable Liderazgo compartido (apoyo emocional)

Tabla 17. Dimensión Apoyo emocional

		Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa	Frecuencia relativa válida	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	8.0%	8.0%	8.0%
	Medio	31	35.6%	35.6%	43.7%
	Alto	49	56.3%	56.3%	100.0%
	Total	87	100.0%	100.0%	

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Figura 12. Dimensión Apoyo emocional



Interpretación: Como se observa en cuanto a la dimensión Apoyo emocional, las personas encuestadas manifestaron con 8% con la opción Baja, mientras que 35.6% con la opción media y el resto que fue del 56.3% con la opción alta. Esto demuestra que hay una aceptación positiva hacia el uso de estrategias de apoyo emocional como parte del Liderazgo compartido en la organización en estudio.

4.2. Análisis inferencial de los resultados

Para proceder al estudio de las hipótesis, se realizó como paso previo el cálculo de la normalidad de los datos para conocer si muestra una distribución normal o una distribución no normal. Por aplicarse el estudio a una muestra superior a 50 sujetos, se manejó el indicador denominado Kolmogorov-Smirnov.

Regla:

“Si el valor P es mayor al nivel de significación α (0.05) se infiere que los datos corresponden a una distribución normal”.

“P valor $> \alpha$ = los datos corresponden a una distribución normal”.

“Si el valor P es menor al nivel de significación α (0.05) se infiere que los datos no corresponden a una distribución normal”.

“P valor $< \alpha$ = los datos corresponden a una distribución no normal”.

Ho: “Las variables y dimensiones del estudio si continúan una distribución normal”.

Ha: “Las variables y dimensiones del estudio no continúan una distribución normal”.

Regla de decisión:

Si $p \leq 5\%$ se rechaza Ho

Si $p > 5\%$ no se rechaza Ho

En la Tabla 18 se muestra el análisis inferencial de los instrumentos de recolección de información para determinar la distribución de los datos:

Tabla 18. Prueba de normalidad de los instrumentos de recolección de datos.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadísticos	gl	Sig.
DIMEN1_1 Compromiso de los gerentes con la seguridad.	.509	87	.000
DIMEN2_1 Participación de los empleados.	.509	87	.000
DIMEN3_1 Políticas y procedimientos del sistema de gestión.	.511	87	.000
DIMEN4_1 Desempeño en seguridad.	.510	87	.000
VARIABLE1 Prevención de accidentes laborales.	.525	87	.000
DIMEN1_2 Realización conjunta de tareas.	.517	87	.000
DIMEN2_2 Desarrollo mutuo de habilidades.	.531	87	.000
DIMEN3_2 Interacción descentralizada entre el personal.	.520	87	.000
DIMEN4_2 Apoyo emocional.	.520	87	.000
VARIABLE2 Liderazgo compartido	.525	87	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

Interpretación: Como se puede apreciar, las variables y sus respectivas dimensiones exhiben un valor de significancia p de .000, que es inferior a .05, lo que conduce al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Dicho de otra manera, las variables y dimensiones exploradas no presentan una distribución normal. Fundamentándonos en esta inferencia estadística, se opta por implementar el coeficiente de correlación Rho de Spearman con el objetivo de determinar el grado de influencia de las hipótesis bajo análisis. La elección de este coeficiente de correlación no paramétrico es coherente con la naturaleza de los datos, ofreciendo una perspectiva precisa acerca de las asociaciones potenciales entre las variables en consideración, a pesar de que estas no sigan una distribución normal. Esto permite una evaluación robusta y adecuada de las hipótesis propuestas en el contexto de las observaciones no paramétricas halladas en los datos.

4.3. Pruebas de hipótesis

Para la evaluación de las correlaciones se va a considerar la escala siguiente (Ver Tabla 19):

Tabla 19. Escala de evaluación de las correlaciones

Rango de correlación	Evaluación
1	Perfecta
Entre 0.999 y 0.851	Muy alta
Entre 0.850 y 0.500	Alta
Entre 0.499 y 0.250	Media
Menor a 0.249	Baja

4.3.1. Hipótesis General

Ho: “No existe relación directa y significativa entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Ha: “Existe relación directa y significativa entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Tabla 20. Prueba de hipótesis

“Prueba de hipótesis de la relación entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

			Prevención de accidentes laborales	Liderazgo compartido
Rho de Spearman	Prevención de accidentes laborales	Coefficiente de correlación	1.000	.910
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	87	87
	Liderazgo compartido	Coefficiente de correlación	.910	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	87	87

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

A partir de los resultados presentados en la Tabla 20, se puede inferir que existe relación directa y significativa entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = .000 < .05; rho = .910). Por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, debido a que muestra un grado de correlación positiva muy alta.

4.3.2. Hipótesis Específica número 1

Ho: “No existe relación directa y significativa entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Ha: “Existe relación directa y significativa entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Tabla 21. Hipótesis específica 1.

		Compromiso de Liderazgo los gerentes con compartido la seguridad		
Rho de Spearman	Compromiso de los gerentes con la seguridad	Coeficiente de correlación	de 1.000	.829**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	87	87
	Liderazgo compartido	Coeficiente de correlación	de .829**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

A partir de los resultados presentados en la Tabla 21, se puede inferir que existe relación directa y significativa entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. en el año 2022 (sig. bilateral = .000 < .01; rho = .829). Por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, debido a que muestra un grado de correlación positiva muy alta.

4.3.3. Hipótesis Específica número 2

Ho: “No existe relación directa y significativa entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Ha: “Existe relación directa y significativa entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Tabla 22. Hipótesis específica 2.

			Participación de los empleados	Liderazgo compartido
Rho de Spearman	Participación de los empleados	Coeficiente de correlación	de 1.000	.805**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	87	87
	Liderazgo compartido	Coeficiente de correlación	de .805**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	87	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

A partir de los resultados presentados en la Tabla 22, se puede inferir que existe relación directa y significativa entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = .000 < .01; rho = .805). Por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, debido a que muestra un grado de correlación positiva muy alta.

4.3.4. Hipótesis Específica número 3

Ho: “No existe relación directa y significativa entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Ha: “Existe relación directa y significativa entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Tabla 23. Hipótesis específica 3.

		Políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad	Liderazgo compartido
Rho de Spearman	Políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1.000 .787** 87
	Liderazgo compartido	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de .787** 1.000 .000 87

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

A partir de los resultados presentados en la Tabla 23, se puede inferir que existe relación directa y significativa entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = .000 < .01; rho = .787). Por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, debido a que muestra un grado de correlación positiva muy alta.

4.3.5 Hipótesis Específica número 4

Ho: “No existe relación directa y significativa entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Ha: “Existe relación directa y significativa entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022”.

Tabla 24. Hipótesis específica 4.

		Desempeño en seguridad	Liderazgo compartido
Rho de Spearman	Desempeño en seguridad	1.000	.821**
	Coefficiente de correlación	.821**	1.000
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	87	87
	Liderazgo compartido	.821**	1.000
	Coefficiente de correlación	.821**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	87	87

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Nota: A partir de los datos recolectados en los instrumentos.

De los resultados obtenidos en la Tabla 24, se puede inferir que existe relación directa y significativa entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = .000 < .01; rho = .821). Por consiguiente, se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, debido a que muestra un grado de correlación positiva muy alta.

4.4. Discusión de resultados

En lo que respecta al objetivo general, se demostró que existe relación directa y significativa entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022, en vista de que los resultados de correlación muestran un coeficiente Rho de Spearman = 0.910 y considera una significancia $p < 0.05$. Estos resultados se alinean con los hallazgos del estudio de Lu et al. (2020), quienes demostraron que comportamientos relacionados con el liderazgo, como el compromiso de la dirección hacia las acciones de seguridad, la formación del personal y la participación de los colaboradores en la toma de decisiones inciden favorablemente sobre el desempeño en seguridad de la empresa, la cual se debe reforzar con actividades de conocimiento y motivación, mientras que Sangama (2019) demostró la existencia de relaciones directas y significativas entre las acciones de liderazgo en materia de seguridad y el desempeño general de los colaboradores.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados obtenidos determinaron que existe relación directa y significativa entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022, con un coeficiente rho = 0.829 con una significancia $p < 0.05$. Estos resultados coinciden con el estudio de Ye et al. (2020), quienes hallaron correlaciones positivas y directas entre el liderazgo compartido por parte de la dirección de la organización y: (a) el nivel de cumplimiento de seguridad de los trabajadores; (b) el compromiso en participar en actividades relacionadas con SSO. De igual manera, el compromiso de la dirección hoy se correlaciona con los componentes del capital psicológico del recurso humano de la empresa (eficacia propia, oportunidades de mejora, optimismo y resistencia ante la adversidad). A su vez, Tito (2019), demostró que la implementación de la metodología SBC (seguridad basada en el comportamiento) entre los líderes de la organización se relacionó positivamente con la prevención y minimización de situaciones peligrosas, así como sirvió como modelo para identificar comportamientos riesgosos y mejorar la cultura de seguridad

En lo que respecta al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos demostraron que existe relación directa y significativa entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022, con un coeficiente rho = 0.805 y significancia

$p < 0.05$. Esto coincide la investigación de Galdo (2019), quien halló una relación directa y significativa entre la variable denominada seguridad basada en el comportamiento y la variable cultura preventiva; por el contrario, Dale et al. (2020) tuvo marcadas diferencias entre en la aplicación de programas de seguridad y el desempeño de los trabajadores, con lo cual se establecieron relaciones entre las percepciones de los trabajadores respecto al clima de seguridad y el contenido de los programas de formación en SSO.

Asimismo, en lo que respecta al tercer objetivo específico, se demostró que existe relación directa y significativa entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022, con índice $\rho = 0.787$ y significancia $p < 0.05$. estos resultados están alineados con los hallazgos de Herrera (2020), quien halló que el cumplimiento de la metodología de liderazgo compartido implica que los líderes deben integrarse con el resto de los colaboradores para entender, procesar y compartir la responsabilidad en la gestión de recursos, definición de normas, establecimiento de sanciones y procesos de información, para alcanzar las metas de la organización.

Finalmente, los resultados obtenidos en cuanto al cuarto objetivo específico determinaron que existe relación directa y significativa entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022, con $\rho = 0.821$ y significancia $p < 0.05$. En el estudio de Xia et al. (2017), se hallaron tres dimensiones críticas del clima de seguridad, a saber, la gestión del comportamiento de seguridad del supervisor, los programas de capacitación en seguridad y el comportamiento de seguridad de los compañeros de trabajo. Hubo una relación significativa positiva entre estas tres dimensiones y el desempeño en seguridad. Sin embargo, Tong et al. (2020) encontraron que la motivación influye de manera positiva en el comportamiento a través del clima de seguridad, que juega un papel mediador para este mecanismo. Los resultados también confirmaron que el comportamiento puede predecir los resultados generales en seguridad.

A partir de los resultados obtenidos, se sugiere un modelo de liderazgo compartido para cumplir con los objetivos del programa de salud y seguridad en una empresa de instalaciones eléctricas. En el contexto de un programa de salud y seguridad en una

empresa de instalaciones eléctricas, se puede diseñar un modelo de liderazgo compartido que involucre a diferentes actores dentro de la organización. A continuación, se presenta cómo podría aplicarse una metodología para este modelo:

Alta dirección: Los líderes de nivel ejecutivo general, establecen la visión y los objetivos del programa de salud y seguridad. Proporcionan recursos y apoyo para implementar las iniciativas y promueven una cultura de seguridad en toda la organización.

Gerentes y supervisores: Los gerentes y supervisores desempeñan un papel crucial en la implementación del programa de salud y seguridad en el nivel operativo. Se aseguran de que se sigan las políticas y procedimientos de seguridad, proporcionan capacitación y apoyo a los empleados, y fomentan un ambiente de trabajo seguro.

Comité de seguridad: Se establece un comité de seguridad compuesto por representantes de diferentes áreas y niveles de la organización. Este comité se encarga de monitorear y evaluar el desempeño en materia de salud y seguridad, identificar riesgos y proponer medidas de prevención y control. También se encargan de comunicar y promover las iniciativas de seguridad en toda la organización.

Empleados: Los empleados son participantes clave en el programa de salud y seguridad. Se les alienta a informar los riesgos y problemas de seguridad, sugerir mejoras y participar en actividades de capacitación. También se les brinda la responsabilidad de seguir las normas de seguridad y cuidar de su propia salud y la de sus compañeros de trabajo.

Equipo de salud y seguridad: Se designa un equipo especializado en salud y seguridad, compuesto por profesionales con conocimientos técnicos en la materia. Este equipo se encarga de desarrollar y actualizar políticas y procedimientos de seguridad, realizar evaluaciones de riesgo, proporcionar capacitación específica y mantenerse al tanto de las regulaciones y mejores prácticas en el campo.

Proveedores y contratistas: Los proveedores y contratistas que trabajan en la empresa de instalaciones eléctricas también se involucran en el programa de salud y seguridad. Se espera que cumplan con los estándares de seguridad establecidos y sigan los procedimientos de seguridad al realizar su trabajo.

En este modelo de liderazgo compartido, se fomenta la participación de diferentes actores en la gestión de la salud y seguridad. Cada uno de ellos tiene un rol específico

y contribuye a la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable. El liderazgo compartido promueve la responsabilidad colectiva y la colaboración para lograr los objetivos del programa de salud y seguridad en la empresa de instalaciones eléctricas.

CONCLUSIONES

- De manera general, se logró determinar que existe relación directa y significativa entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = $.000 < .05$; rho = $.910$). De esta manera, se concluye que las acciones que realiza la empresa para cumplir con un programa de prevención de accidentes laborales se relacionan de manera directa con estrategias propias del liderazgo compartido, tales como la realización conjunta de tareas, el desarrollo mutuo de habilidades, la interacción descentralizada y el apoyo emocional.
- En cuanto a la relación entre las dimensiones de la prevención de accidentes laborales y la variable liderazgo compartido, se determinó que existe relación directa y significativa entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = $.000 < .01$; rho = $.829$), de allí la exigencia de que los líderes de la empresa orienten sus esfuerzos hacia el establecimiento de medios y condiciones acordes con los niveles de seguridad; la responsabilidad administrativa en caso de accidentes, la integración de los colaboradores a la gestión, la constante evaluación de riesgos y el enfoque de las acciones y controles en la seguridad del trabajador.
- Asimismo, se determinó que existe relación directa y significativa entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = $.000 < .01$; rho = $.805$). Estos resultados demuestran la necesidad que tiene la empresa de mantener los procedimientos establecidos en relación con la promoción de una cultura de prevención que estimule la gestión de la participación, impacto de los estilos de liderazgo en el trabajador, la retroalimentación y el reconocimiento entre los colaboradores, así como el apoyo a las acciones desarrolladas por el comité de seguridad.
- Por otra parte, se demostró que existe relación directa y significativa entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = $.000 < .01$; rho = $.787$),

lo cual es relevante en virtud de que a través de un estilo de liderazgo compartido se contribuye con el cumplimiento de las normas y los programas formativos , el uso de EPP, la notificación de sucesos, así como la evaluación del cumplimiento.

- Para finalizar, se determinó que existe relación directa y significativa entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022 (sig. bilateral = .000 < .01; rho = .821). Se evidencia la necesidad de promover el cumplimiento de los procedimientos y las acciones orientadas a cumplir con las mejores prácticas relacionadas con la participación en la gestión; el desempeño del comité de seguridad, la identificación de peligros y riesgos, y como actividad de mejora continua, la evaluación y medición del desempeño.

REFERENCIAS

1. GRINERUD, K., AARSETH, W. and ROBERTSEN, R. Leadership strategies, management decisions and safety culture in road transport organizations. *Research in Transportation Business & Management*. 2021. Vol. 41, no. 1, p. 100670.
2. KIM, Y., PARK, J. and PARK, M. Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work*. 2016. Vol. 7, no. 2, p. 89–96.
3. RAMOS, D., ALFONSO, P. and RODRIGUES, M. Integrated management systems as a key facilitator of occupational health and safety risk management: A case study in a medium sized waste management firm. *Journal of Cleaner Production*. 2020. Vol. 262, no. 1, p. 121346.
4. WEBER, D., KARANIKAS, N., BRUSCHI, K. and BROWN, S. Identification of systems thinking aspects in ISO 45001:2018 on occupational health & safety management. *Safety Science*. 2022. Vol. 148, no. 2, p. 105671.
5. KHAN, N., AHMAD, I. and ILYAS, M. Impact of Ethical Leadership on Organizational Safety Performance: The Mediating Role of Safety Culture and Safety Consciousness. *Ethics & Behavior*. 2018. Vol. 28, no. 8, p. 628–643.
6. CHEONG, M., YAMMARINO, F., DIONNE, S., SPAIN, S. and TSAI, C. A review of the effectiveness of empowering leadership. *The Leadership Quarterly*. 2019. Vol. 30, no. 1, p. 34–58.
7. VERA, D., LAGUADO, R. and FLÓREZ, E. Relationship of the PDCA cycle in occupational health and safety management. *International Journal of Engineering Research and Technology*. 2021. Vol. 14, no. 8, p. 794–800.
8. COUTO, S. and GONCALVES, F. Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. *Safety Science*. 2019. Vol. 117, no. 1, p. 123–132.
9. MUÑOZ, E. and SALAS, V. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica Llamkasun*. 2021. Vol. 2, no. 1, p. 88–97.

10. GUERRERO, J. *Plan de seguridad y salud ocupacional de la empresa G. A. Ingenieros Constructores S.A.C., para su proyecto: Portal de entrada/salida de túnel trasandino.* . Universidad Nacional de Piura, 2018.
11. SABASTIZÁGAL, I., ASTETE, J. and BENAVIDES, F. 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 Pública.* 2020. Vol. 37, no. 1, p. 32–41.
12. ROMAN, L. *Implementación de un Control de Ingeniería para la Reducción del Riesgo Laboral de la Actividad de Recuperación de Laminillo en una Empresa Siderúrgica del Sur del País, 2019.* . Universidad Tecnológica del Perú, 2020.
13. HUHTAMÄKI, F. *Corporate leadership and utility from non-pecuniary factors: Essays on workplace safety, shared leadership, and long-term orientation.* . Hanken School of Economics, 2021.
14. BROWN, C., SCHWATKA, N. and TENNEY, L. Evaluation of a Total Worker Health® Leadership Development Program for Small Business. *Occupational Health Science.* 2021. Vol. 5, no. 1, p. 163–188.
15. DALE, Ann Marie, COLVIN, Ryan, BARRERA, Marco, STRICKLAND, Jaime R. and EVANOFF, Bradley A. The association between subcontractor safety management programs and worker perceived safety climate in commercial construction projects. *Journal of Safety Research.* 1 September 2020. Vol. 74, p. 279–288. DOI 10.1016/J.JSR.2020.06.010.
16. FERNÁNDEZ, B., MONTES, J. and VÁSQUEZ, C. Cultura de seguridad: análisis de las relaciones causales entre sus dimensiones clave. *Revista de investigación de seguridad.* 2017. Vol. 38, no. 6, p. 627–641.
17. LU, Ying, TAKSA, Lucy and JIA, Hongguo. Influence of management practices on safety performance: The case of mining sector in China. *Safety Science.* 1 December 2020. Vol. 132, p. 104947. DOI 10.1016/J.SSCI.2020.104947.
18. HAMIDI, Y., MOHAMMADFAN, I., KAMALINIA, M., MOMENI, M., GOLMOHAMMADI, R. and SOLTANIAN, A. Evaluation of the Quality of Occupational Health and Safety Management Systems Based on Key Performance

Indicators in Certified Organizations. *Safety and Health at Work*. 2017. Vol. 8, no. 2, p. 156–161.

19. TONG, Ruipeng, YANG, Xiaoyi, PARKER, Trent, ZHANG, Boling and WANG, Qingsheng. Exploration of relationships between safety performance and unsafe behavior in the Chinese oil industry. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*. 1 July 2020. Vol. 66, p. 104167. DOI 10.1016/J.JLP.2020.104167.

20. DURYAN, M. and SMYTH, H. Knowledge transfer for occupational health and safety: Cultivating health and safety learning culture in construction firms. *Accident Analysis & Prevention*. 2020. Vol. 139, no. 1, p. 105496.

21. YE, Xinfeng, REN, Shuang, LI, Xinchun and WANG, Zhining. The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *Journal of Safety Research*. 1 February 2020. Vol. 72, p. 29–40. DOI 10.1016/J.JSR.2019.12.004.

22. O'DONOVAN, R. and WARD, M. Safety culture in health care teams: A narrative review of the literature. *Journal of Nursing Management*. 2018. Vol. 27, no. 5, p. 871–883.

23. XIA, Nini, WANG, Xueqing, GRIFFIN, Mark A., WU, Chunlin and LIU, Bingsheng. Do we see how they perceive risk? An integrated analysis of risk perception and its effect on workplace safety behavior. *Accident Analysis & Prevention*. 1 September 2017. Vol. 106, p. 234–242. DOI 10.1016/J.AAP.2017.06.010.

24. ARRIETA, A., SUÁREZ, G. and HAKIM, G. Assessment of patient safety culture in private and public hospitals in Peru. *International Journal for Quality in Health Care*. 2018. Vol. 30, no. 3, p. 186–191.

25. HERRERA DÍAZ, Manuel Enrique. Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Online. 2020. [Accessed 1 October 2023]. Available from: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11567>Tesis

26. RODRIGUES, M., MASI, D. and OLIVEIRA, A. Occupational Health & Safety (OHS) management practices in micro- and small-sized enterprises: The case of the Portuguese waste management sector. *Safety Science*. 2020. Vol. 1, p. 104794.

27. GALDO MARTINEZ, Jose Alexis. La seguridad basada en el comportamiento y la cultura preventiva de los trabajadores del area civil de la Empresa Bureau Veritas S.A. sucursal Arequipa. 2017. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Online. 2019. [Accessed 1 October 2023]. Available from: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3156965Tesis>
28. GUL, M. and FATIH, M. A comparative outline for quantifying risk ratings in occupational health and safety risk assessment. *Journal of Cleaner Production*. 2018. Vol. 196, no. 9, p. 653–664.
29. SANGAMA GUERRA, Maribel. Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. Online. 2019. [Accessed 1 October 2023]. Available from: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38327Tarapoto>
30. YANAR, B., LAY, M. and SMITH, P. The Interplay between Supervisor Safety Support and Occupational Health and Safety Vulnerability on Work Injury. *Safety and Health at Work*. 2019. Vol. 10, no. 1, p. 172–179.
31. TITO CAJIA, Lucio Virgilio. Influencia de la metodología SBC en la prevención y reducción del número de accidentes en Came Contratistas y Servicios Generales S.A. cc 047 - proyecto Antamina – periodo 2014. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. Online. 2019. [Accessed 1 October 2023]. Available from: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11186Tesis>
32. MADSEN, C., THORSEN, S., HASLE, P., LAURSEN, L. and DYREBORG, J. Differences in occupational health and safety efforts between adopters and non-adopters of certified occupational health and safety management systems. *Safety Science*. 2022. Vol. 152, no. 1, p. 105794.
33. PODESTÁ GAVILANO, Luis Enrique. Calidad y cultura de seguridad en salud en el personal médico del Hospital II Essalud Vitarte. Lima 2017. *Repositorio de Tesis - UNMSM*. Online. 2018. [Accessed 1 October 2023]. Available from: <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8221>El documento digital no refiere un asesor

34. KIM, Y., PARK, J. and PARK, M. Creating a Culture of Prevention in Occupational Safety and Health Practice. *Safety and Health at Work*. 2016. Vol. 7, no. 2, p. 89–96.
35. GAO, Y., FAN, Y., WANG, J. and PEI, J. The mediating role of safety management practices in process safety culture in the Chinese oil industry. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*. 2019. Vol. 57, no. 1, p. 223–230.
36. JANACKOVIC, G., STOJILJKOVIC, E. and GROZDANOVIC, M. Selection of key indicators for the improvement of occupational safety system in electricity distribution companies. *Safety Science*. 2020. Vol. 125, no. 1, p. 103654.
37. MCCONAGLE, A., ESSENMACHER, L., HAMBLIN, L., LUBORSKY, M., UPFAL, M. and ARNETZ, J. Management Commitment to Safety, Teamwork, and Hospital Worker Injuries. *Journal of Hospital Administration*. 2016. Vol. 5, no. 6, p. 46–52.
38. LIU, L., WEN, F., XU, X. and WANG, L. Effective resources for improving mental health among Chinese underground coal miners: Perceived organizational support and psychological capital. *Journal of Occupational Health*. 2020. Vol. 57, no. 1, p. 58–68.
39. ZHANG, J., XIE, C., WANG, J., MORRISON, A. and COCA-STEFANIAK, J.A. Responding to a major global crisis: the effects of hotel safety leadership on employee safety behavior during COVID-19. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2020. Vol. 32, no. 11, p. 3365–3389.
40. BADRI, A., BOUDREAU, B. and SOUISSI, A. Occupational health and safety in the industry 4.0 era: A cause for major concern? *Safety Science*. 2018. Vol. 109, no. 1, p. 403–411.
41. BIANCHINI, A., F., Donini and PELLEGRINI, M. An innovative methodology for measuring the effective implementation of an Occupational Health and Safety Management System in the European Union. *Safety Science*. 2017. Vol. 92, no. 1, p. 022017.
42. KING, K., DALTUVA, J., WILLIAMS, M., THOMAS, J. and ROBINS, G. Building a strong foundation for occupational health and safety: Action research in the workplace. *American Journal of Industrial Medicine*. 2019. Vol. 52, no. 8, p. 614–624.

43. WARD, M., DE BRUN, A., BEIRNE, D., CONWAY, C., CUNNINGHAM, U. and ENGLISH, A. Using Co-Design to Develop a Collective Leadership Intervention for Healthcare Teams to Improve Safety Culture. *International Journal of Environmental Research*. 2018. Vol. 15, no. 6, p. 1182.
44. ZHU, J., LIAO, Z., YAM, K. and JOHNSON, R. Shared leadership: A state-of-the-art review and future research agenda. *Journal of Organizational Behavior*. 2018. Vol. 39, no. 7, p. 834–852.
45. SCOTT, C., GEORGY, M. and GRISINGER, A. Shared leadership in project teams: An integrative multi-level conceptual model and research agenda. *International Journal of Project Management*. 2019. Vol. 37, no. 4, p. 565–581.
46. FAUSING, M., SKRIVER, T., LEWANDOWSKI, J. and BILGH, M. Antecedents of shared leadership: empowering leadership and interdependence. *Leadership & Organization Development Journal*. 2015. Vol. 36, no. 3, p. 271–291.
47. QIONG, W., CORMICAN, K. and CHEN, G. A Meta-Analysis of Shared Leadership: Antecedents, Consequences, and Moderators. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 2020. Vol. 27, no. 1, p. 49–64.
48. BOEREN, E. The Methodological Underdog: A Review of Quantitative Research in the Key Adult Education Journals. *Adult Education Quarterly*. 2018. Vol. 68, no. 1.
49. HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. and BAPTISTA, P. *Metodología de la investigación*. . McGraw-Hill, Editores, 2018.
50. ALLEN, M. Quantitative Research, Purpose of. *The SAGE Encyclopedia of Communication Research Methods*. 2017.
51. SOLIMUN, S. and FERNANDES, A. The mediation effect of customer satisfaction in the relationship between service quality, service orientation, and marketing mix strategy to customer loyalty. *Journal of Management Development*,. 2018. Vol. 37, no. 1, p. 76–87.

ANEXO 1. Carta de presentación

Señor Mg.

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el grado de Ingeniero Industrial.

El título del proyecto de investigación es “PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS S.A.C. SEGÚN LA LEY 29783 EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DURANTE EL AÑO 2022”, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el tema y/o investigación en el área.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Matriz de evaluación del instrumento de investigación
- Matriz de consistencia del trabajo de investigación
- Matriz de operacionalización de variables
- Instrumento de investigación
- Formato de validación

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

Freddy Jesus Sánchez García

D.N.I. N.º 09614570

ANEXO 2. Matriz de validación de instrumento de investigación

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

1.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO:

1.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA:

1.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS S.A.C. SEGÚN LA LEY 29783 EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DURANTE EL AÑO 2022”

1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la prevención de accidentes laborales y liderazgo compartido en la empresa Lari Contratistas S.A.C. según la ley 29783 en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022.

1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Freddy Jesús Sánchez García

1.7 PARA OBTENER EL GRADO /TÍTULO DE: Ingeniero Industrial

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					

2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar					
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis					
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos					

	teóricos y científicos					
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema					
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos					
TOTAL						

Puntuación:

De 10 a 20 _____ No válido, reformular

De 21 a 30 _____ No válido, modificar

De 31 a 40 _____ Válido, mejorar

De 41 a 50 _____ Válido, aplicar

Observaciones:

Lugar y fecha _____

Firma _____

ANEXO 3. Matriz de consistencia

Título: PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS S.A.C. SEGÚN LA LEY 29783 EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DURANTE EL AÑO 2022.			
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
General	General	General	Enfoque: Cuantitativo.
¿Cuál es la relación entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?	Determinar la relación entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.	Existe relación directa y significativa entre la prevención de accidentes laborales y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022	Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional Diseño: no experimental Población: trabajadores de la empresa (n=752).
Específicas	Específicas	Específicas	Muestra: aleatoria estratificada (n=87).
¿Cuál es la relación entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo	Determinar la relación entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y el liderazgo	H1. Existe relación directa y significativa entre el compromiso de los gerentes con la seguridad y	Técnica: Encuesta

compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?	compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.	el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.	Instrumento: Cuestionario Variable 1 (X)= Prevención de accidentes laborales. Dimensiones: X ₁ = Compromiso de los gerentes con la seguridad X ₂ = Participación de los empleados X ₃ = Políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad X ₄ = Desempeño en seguridad Variable 2 (Y): Liderazgo compartido Dimensiones:
¿Cuál es la relación entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?	Determinar la relación entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.	H2. Existe relación directa y significativa entre la participación de los empleados y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.	
¿Cuál es la relación entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?	Determinar la relación entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.	H3. Existe relación directa y significativa entre las políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.	

<p>¿Cuál es la relación entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022</p>	<p>H4. Existe relación directa y significativa entre el desempeño en seguridad y el liderazgo compartido en las actividades de distribución eléctrica de la empresa Lari Contratistas S.A.C. durante el año 2022.</p>	<p>Y₁= Realización conjunta de tareas. Y₂= Desarrollo mutuo de habilidades Y₃= Interacción descentralizada entre el personal. Y₄= Apoyo emocional.</p>
--	---	---	---

ANEXO 4. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Prevención de accidentes.	Es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que pueden determinar el compromiso, el estilo y la competencia en la gestión de la salud y la seguridad de una organización (Kim et al., 2016).	Evaluación de las acciones gerenciales desarrolladas por la organización sujeto de estudio para asegurar el compromiso con la seguridad, la participación de los trabajadores en la salud y seguridad laboral, las políticas y procedimientos y el desempeño en seguridad.	Compromiso de los gerentes con la seguridad	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de medios y condiciones. - Responsabilidad administrativa. - Integración a la gestión. - Evaluación de riesgos. - Enfoque en el trabajador.
			Participación de los empleados	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión de la participación. - Cultura de prevención. - Impacto en el trabajador. - Retroalimentación y reconocimiento. - Comité de seguridad.
			Políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplimiento del reglamento. - Cumplimiento de actividades formativas. - Uso de equipos de protección personal.

- Notificación de accidentes y riesgos.
- Cumplimiento de los requisitos.
- Evaluación del cumplimiento.

Desempeño en seguridad

- Participación en la gestión.
 - Desempeño del comité de seguridad.
 - Identificación de peligros y riesgos.
 - Evaluación y medición del desempeño
-

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Liderazgo compartido	Propiedad de equipo emergente que resulta de la distribución de la influencia del liderazgo entre varios miembros del equipo, de modo que cada empleado dentro de una organización asume la propiedad y la responsabilidad del papel que desempeña (Grinerud et al., 2021; Zhu et al., 2018)	Consiste en el cumplimiento de los requisitos y determinación la realización de actividades en forma conjunta, el desarrollo mutuo de habilidades, la interacción descentralizada y el apoyo emocional como manifestaciones de liderazgo compartido en la organización.	Realización conjunta de tareas. Desarrollo mutuo de habilidades. Interacción descentralizada entre el personal	<ul style="list-style-type: none"> - Colaboración para el logro de objetivos. - Visión compartida. - Comprensión del propósito y las metas - Identificación de líderes informales. - Capacidad de liderazgo del equipo. - Valoración de la experiencia. - Liderazgo como misión compartida. - Responsabilidades basadas en fortalezas. - Valoración de la eficiencia colectiva. - Conocimiento de las fortalezas individuales. - Delegación de responsabilidades. - Participación en la toma de decisiones. - Logro de objetivos sin liderazgo. - Responsabilidades en múltiples roles.

- Liderazgo derivado de las necesidades
 - Confianza entre los miembros del equipo.
 - Relaciones interpersonales.
 - Seguridad en roles de liderazgo.
 - Trabajo en equipo.
 - Difusión de la información y la toma de decisiones
-

ANEXO 5. Certificado de validez de contenido del instrumento

Para evaluar la prevención de accidentes laborales en la empresa Lari Contratistas S.A.C. en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso de la gerencia con la seguridad.							
1	La empresa ha implementado las medidas que aseguren la vida, las condiciones de salud y el bienestar de los colaboradores en el lugar de trabajo.							
2	La empresa garantiza los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de las personas que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito laboral.							
3	El ambiente de trabajo existente en la empresa es propicio para laborar de manera segura y saludable.							
4	Se han desarrollado actividades preventivas como planes de orden y limpieza, programa MATPEL, uso de señaléticas y SCTR.							
5	Las condiciones de trabajo ofrecen posibilidades reales para el logro de sus objetivos personales.							
6	La empresa cumple con las consecuencias económicas y legales derivadas de un accidente o una enfermedad laboral por parte del trabajador al momento de desempeñar sus responsabilidades dentro de las instalaciones o fuera de estas.							
7	La empresa cumple con los servicios de salud necesarios para la recuperación de los trabajadores que							

	han tenido accidentes de trabajo o entre medidas ocupacionales.							
8	La empresa promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de organización							
9	La empresa define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo.							
	DIMENSIÓN 2: Participación de los empleados	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	N O	
10	La empresa y sus trabajadores establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo							
11	La empresa ha incluido en sus sistemas de gestión de seguridad y salud acciones para fomentar la cultura de prevención de riesgos entre los trabajadores.							
12	Las acciones que la empresa ha desarrollado en materia de salud y seguridad ocupacional han mejorado la autoestima del equipo de trabajo.							
13	Desde la dirección de la empresa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación para mejorar la seguridad y salud entre los trabajadores.							
14	El desarrollo de acciones orientadas a mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional ha contribuido a mejorar las relaciones entre la empresa y los trabajadores.							
15	Se han creado métodos para evaluar los resultados de la gestión de salud y seguridad laboral por parte de los trabajadores y así conocer su opinión respecto al desempeño de la empresa.							

16	La empresa ha creado métodos de reconocimiento al personal que ha tenido desempeño destacado en acciones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional.							
17	La empresa cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, con funciones determinadas en el reglamento interno.							
	DIMENSIÓN 3: Políticas y procedimientos del sistema de gestión de seguridad	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	N O	
18	Los trabajadores cumplen de manera voluntaria con los reglamentos y normas de salud y seguridad laboral en el área de trabajo.							
19	Los trabajadores cumplen de manera voluntaria con las actividades de formación, capacitación e información respecto a la gestión de salud y seguridad de la empresa.							
20	Cada trabajador hace uso correcto de los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, previa información y capacitación por parte de la empresa.							
21	Los trabajadores colaboran con la verificación de que cada trabajador haga uso correcto de los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, previa información y capacitación por parte de la empresa.							
22	Los trabajadores cumplen en informar la necesidad del adecuado reemplazo de los equipos de protección personal de acuerdo con las normas establecidas							
23	Los trabajadores colaboran en la elaboración de los registros de accidentes de trabajo, enfermedades							

	ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores.							
24	Los trabajadores cumplen en informar la presencia de elementos riesgosos para la salud y seguridad en el área de trabajo.							
25	Los trabajadores verifican el cumplimiento de los requisitos establecidos en el diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo y la atenuación del trabajo monótono y repetitivo.							
26	La empresa ha establecido procesos para evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y las normas internas de salud y seguridad ocupacional.							
27	La empresa da a conocer a los trabajadores los resultados de la evaluación de cumplimiento de los requisitos legales y las normas internas de salud y seguridad ocupacional.							

	DIMENSIÓN 4: Desempeño en seguridad	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	N O	
28	Los trabajadores de la empresa participan en la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.							
29	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para establecer estándares de seguridad.							
30	Los trabajadores manifiestan interés en participar en las actividades desarrolladas por la organización en materia de salud y seguridad laboral.							
31	Los trabajadores de la empresa participan en la convocatoria a las elecciones y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.							
32	Los trabajadores eligen sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo.							
33	Los trabajadores de la empresa participan en el reconocimiento de aquellos que cumplen funciones destacadas.							
34	Los trabajadores de la empresa participan en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.							
35	Los trabajadores han desarrollado iniciativas en la empresa para la identificación de las desviaciones de las buenas prácticas y condiciones aceptadas como seguras.							
36	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para mejorar la corrección y reconocimiento del desempeño.							

37	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para mejorar la medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.							
----	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: _____

DNI: _____

Especialidad _____ del _____ validador:

Lima, _____ de _____ del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 6. Certificado de validez de contenido del instrumento para evaluar el liderazgo compartido

La empresa Lari Contratistas S.A.C. en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
	DIMENSIÓN 1: Realización conjunta de tareas.	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	Colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos relacionados con la SSO.							
2	Mi equipo tiene una visión compartida de los programas de SSO con objetivos acordados.							
3	Entiendo el propósito y las metas de mi equipo relacionadas con la seguridad en el trabajo.							
4	Además de los líderes designados formalmente del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúan como líderes informales.							
5	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo que permite una actitud proactiva en el logro de las metas de salud y seguridad organizacional.							
	DIMENSIÓN 2: Desarrollo mutuo de habilidades	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
6	Se valora y utiliza la experiencia única de cada miembro del equipo para cumplir con las políticas del SGSSO.							
7	Cuando pienso en liderazgo, pienso en una misión compartida para aprender y construir conocimiento de forma colaborativa.							

8	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales.							
9	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva que se alcanza en el programa de salud y seguridad ocupacional.							
10	Sé cuáles fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo.							

	DIMENSIÓN 3: Interacción descentralizada entre el personal							
11	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar cierto control a los líderes informales en relación con el programa de salud y seguridad ocupacional.							
12	Cuando se deben tomar decisiones importantes en relación con el programa de salud y seguridad ocupacional, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de manera significativa.							
13	Si el líder del equipo se fuera, el equipo continuaría progresando hacia sus objetivos.							
14	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones en relación con el programa de salud y seguridad ocupacional							
15	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo resultan de las necesidades que surgen de nuestras metas.							
	DIMENSIÓN 4: Apoyo emocional.							
16	Los miembros de nuestro equipo confían unos en otros para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo en relación con el programa de salud y seguridad ocupacional.							
17	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo.							
18	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo.							
19	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y							

	Objetivos, por lo que se toma conciencia de los riesgos y consecuencias de los accidentes y enfermedades laborales.							
20	Se confía a varias personas la información y la toma de decisiones para la identificación en equipos de trabajo de peligros y riesgos.							

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: _____

DNI: _____

Especialidad _____ del _____ validador:

Lima, _____ de _____ del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Firma del Experto Informante.

ANEXO 7. Instrumento para evaluar la prevención de accidentes laborales

LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS S.A.C. SEGÚN LA LEY 29783 EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DURANTE EL AÑO 2022

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones respecto a la realización de diversas actividades relacionadas con la prevención de accidentes laborales en la empresa, marca tu nivel de acuerdo o desacuerdo con la afirmación, a partir de la siguiente escala:

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	La empresa ha implementado las medidas que aseguren la vida, las condiciones de salud y el bienestar de los colaboradores en el lugar de trabajo.					
2.	La empresa garantiza los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de las personas que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito laboral.					
3.	El ambiente de trabajo existente en la empresa es propicio para laborar de manera segura y saludable.					

4.	Se han desarrollado medidas para alinear las condiciones de trabajo con el bienestar de los trabajadores.					
5.	Las condiciones de trabajo ofrecen posibilidades reales para el logro de sus objetivos personales.					
6.	La empresa cumple con las consecuencias económicas y legales derivadas de un accidente o una enfermedad laboral por parte del trabajador al momento de desempeñar sus responsabilidades dentro de las instalaciones o fuera de estas.					
7.	La empresa cumple con los servicios de salud necesarios para la recuperación de los trabajadores que han tenido accidentes de trabajo o entre medidas ocupacionales.					
8.	La empresa promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de organización					
9.	La empresa define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo.					
10.	La empresa y sus trabajadores establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo					
11.	La empresa ha incluido en sus sistemas de gestión de seguridad y salud acciones para fomentar la cultura de prevención de riesgos entre los trabajadores.					
12.	Las acciones que la empresa ha desarrollado en materia de salud y seguridad ocupacional han mejorado la autoestima del equipo de trabajo.					
13.	Desde la dirección de la empresa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación para mejorar la seguridad y salud entre los trabajadores.					
14.	El desarrollo de acciones orientadas a mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional ha contribuido a mejorar las relaciones entre la empresa y los trabajadores.					
15.	Se han creado métodos para evaluar los resultados de la gestión de salud y seguridad laboral por parte de los trabajadores y así conocer su opinión respecto al desempeño de la empresa.					
16.	La empresa ha creado métodos de reconocimiento al personal que ha tenido desempeño destacado en acciones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional.					

17.	La empresa cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, con funciones determinadas en el reglamento interno.					
18.	Los trabajadores cumplen de manera voluntaria con los reglamentos y normas de salud y seguridad laboral en el área de trabajo.					
19.	Los trabajadores cumplen de manera voluntaria con las actividades de formación, capacitación e información respecto a la gestión de salud y seguridad de la empresa.					
20.	Cada trabajador hace uso correcto de los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, previa información y capacitación por parte de la empresa.					
21.	Los trabajadores colaboran con la verificación de que cada trabajador haga uso correcto de los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, previa información y capacitación por parte de la empresa.					
22.	Los trabajadores cumplen en informar la necesidad del adecuado reemplazo de los equipos de protección personal de acuerdo con las normas establecidas					
23.	Los trabajadores colaboran en la elaboración de los registros de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores.					
24.	Los trabajadores cumplen en informar la presencia de elementos riesgosos para la salud y seguridad en el área de trabajo.					
25.	Los trabajadores verifican el cumplimiento de los requisitos establecidos en el diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo y la atenuación del trabajo monótono y repetitivo.					
26.	La empresa ha establecido procesos para evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y las normas internas de salud y seguridad ocupacional.					
27.	La empresa da a conocer a los trabajadores los resultados de la evaluación de cumplimiento de los requisitos legales y las normas internas de salud y seguridad ocupacional.					
28.	Los trabajadores de la empresa participan en la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.					

29.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para establecer estándares de seguridad.					
30.	Los trabajadores manifiestan interés en participar en las actividades desarrolladas por la organización en materia de salud y seguridad laboral.					
31.	Los trabajadores de la empresa participan en la convocatoria a las elecciones y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.					
32.	Los trabajadores eligen sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo.					
33.	Los trabajadores de la empresa participan en el reconocimiento de aquellos que cumplen funciones destacadas.					
34.	Los trabajadores de la empresa participan en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.					
35.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas en la empresa para la identificación de las desviaciones de las buenas prácticas y condiciones aceptadas como seguras.					
36.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para mejorar la corrección y reconocimiento del desempeño.					
37.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para mejorar la medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.					

Gracias por completar el cuestionario.

ANEXO 8. Instrumento para evaluar el liderazgo compartido

LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS S.A.C. EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DURANTE EL AÑO 2022

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones respecto a la realización de diversas actividades relacionadas con el liderazgo compartido en la empresa. marca tu nivel de acuerdo o desacuerdo con la afirmación, a partir de la siguiente escala:

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	Colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos					
2.	Mi equipo tiene una visión compartida con objetivos acordados.					
3.	Entiendo el propósito y las metas de mi equipo					
4.	Además de los líderes designados formalmente del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúan como líderes informales.					
5.	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo.					

6.	Se valora y utiliza la experiencia única de cada miembro del equipo.					
7.	Cuando pienso en liderazgo, pienso en una misión compartida para aprender y construir conocimiento de forma colaborativa.					
8.	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales.					
9.	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva.					
10.	Sé qué fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo.					
11.	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar cierto control a los líderes informales					
12.	Cuando se deben tomar decisiones importantes, los miembros del equipo participan en el proceso de decisión de manera significativa.					
13.	Si el líder del equipo se fuera, el equipo continuaría progresando hacia sus objetivos.					
14.	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones					
15.	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo resultan de las necesidades que surgen de nuestras metas.					
16.	Los miembros de nuestro equipo confían unos en otros para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo					
17.	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo.					
18.	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo.					
19.	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y objetivos.					
20.	Se confía a varias personas la información y la toma de decisiones para cada actividad que emprende nuestro grupo.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 1. Carta de presentación

Señor Mg.

Presente. -

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que se requiere validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré por el grado de Ingeniero Industrial.

El título del proyecto de investigación es "PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS SAC SEGÚN LA LEY 29783 EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DURANTE EL AÑO 2022", y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el tema y/o investigación en el área.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Matriz de evaluación del instrumento de investigación
- Matriz de consistencia del trabajo de investigación
- Matriz de operacionalización de variables
- Instrumento de investigación
- Formato de validación

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



Freddy Jesús Sánchez García
D.N.I. N.º 09614570

Anexo 2. Matriz de validación de instrumento de investigación

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: ELVIS ROLAND SANCHEZ CUYA

1.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: ING. ELECTRICISTA

1.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: GERENTE / SIGMA S.A.

1.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS SAC SEGÚN LA LEY 29783 EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DURANTE EL AÑO 2022"

1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la prevención de accidentes laborales y liderazgo compartido en la empresa Lari Contratistas SAC según la ley 29783 en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022.

1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Freddy Jesús Sánchez García

1.7 PARA OBTENER EL GRADO /TÍTULO DE: Ingeniero Industrial

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado		✓			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	✓				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología		✓			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica		✓			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad		✓			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar	✓				
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis		✓			
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos	✓				
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema	✓				
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos		✓			
TOTAL		20	24			

Puntuación:

De 10 a 20 _____ No válido, reformular

De 21 a 30 _____ No válido, modificar

De 31 a 40 _____ Válido, mejorar

De 41 a 50 _____ Válido, aplicar

Observaciones:

Lugar y fecha LIMA, 18 NOVIEMBRE 2022

Firma Elvis Roland Sanchez Cuya
INGENIERO ELECTRICISTA
Reg. CIP N° 57284

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir []
No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. (Mg): SANCHEZ CUYA ELVIS ROLAND

DNI: 08613926

Especialidad del validador: MAGISTER EN DIRECCION Y GESTION DE EMPRESAS
CONSTRUCTORAS E INMOBILIARIAS

Lima, 18 de NOVIEMBRE del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes


Elvis Rolando Sanchez Cuya
INGENIERO ELECTRICISTA
Reg. CIP N° 57284

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 2. Matriz de validación de instrumento de investigación

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: CIUDAD CAMPOS, ANDRÉS GRIMALDO

1.2 GRADO ACADÉMICO Y/O TÍTULO: MAESTRO / CIP 37583

1.3 CARGO E INSTITUCIÓN DONDE LABORA: ENEL DISTRIBUCION

1.4 NOMBRE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: "PREVENCIÓN DE ACCIDENTES LABORALES Y LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS SAC SEGÚN LA LEY 29783 EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DURANTE EL AÑO 2022"

1.5 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la prevención de accidentes laborales y liderazgo compartido en la empresa Lari Contratistas SAC según la ley 29783 en las actividades de distribución eléctrica durante el año 2022.

1.6 AUTOR DEL INSTRUMENTO: Freddy Jesús Sánchez García

1.7 PARA OBTENER EL GRADO /TÍTULO DE: Ingeniero Industrial

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN	CRITERIOS	EXCELENTE (5)	BUENA (4)	REGULAR (3)	INSUFICIENTE (2)	MALA (1)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado		✓			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en lo observado, bajo metodología científica	✓				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología	✓				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica		✓			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad	✓				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de las variables a estudiar		✓			
7. COHERENCIA	Entre los problemas, objetivos e hipótesis		✓			
8. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos y científicos		✓			
9. CONVENIENCIA	Adecuado para resolver el problema		✓			
10. METODOLOGÍA	Cumple con los procedimientos adecuados para alcanzar los objetivos	✓				
TOTAL		20	24			

Puntuación:

De 10 a 20 _____ No válido, reformular

De 21 a 30 _____ No válido, modificar

De 31 a 40 _____ Válido, mejorar

De 41 a 50 _____ Válido, aplicar

Observaciones:

Lugar y fecha Lima 19 Noviembre 2022

Firma Grimaldo Ciudad

ANDRÉS GRIMALDO CIUDAD CAMPOS
INGENIERO ELÉCTRICO
REG. CIP. N° 37583

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir**
No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. / Mg: CIUDAD CAMPOS ANDRÉS GRIMALDO

DNI: 08017699

Especialidad del validador: MASTER PREVENCIÓN RIESGOS PROFESIONALES EN LA EMPRESA

Lima, _____ 19 de NOVIEMBRE del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes

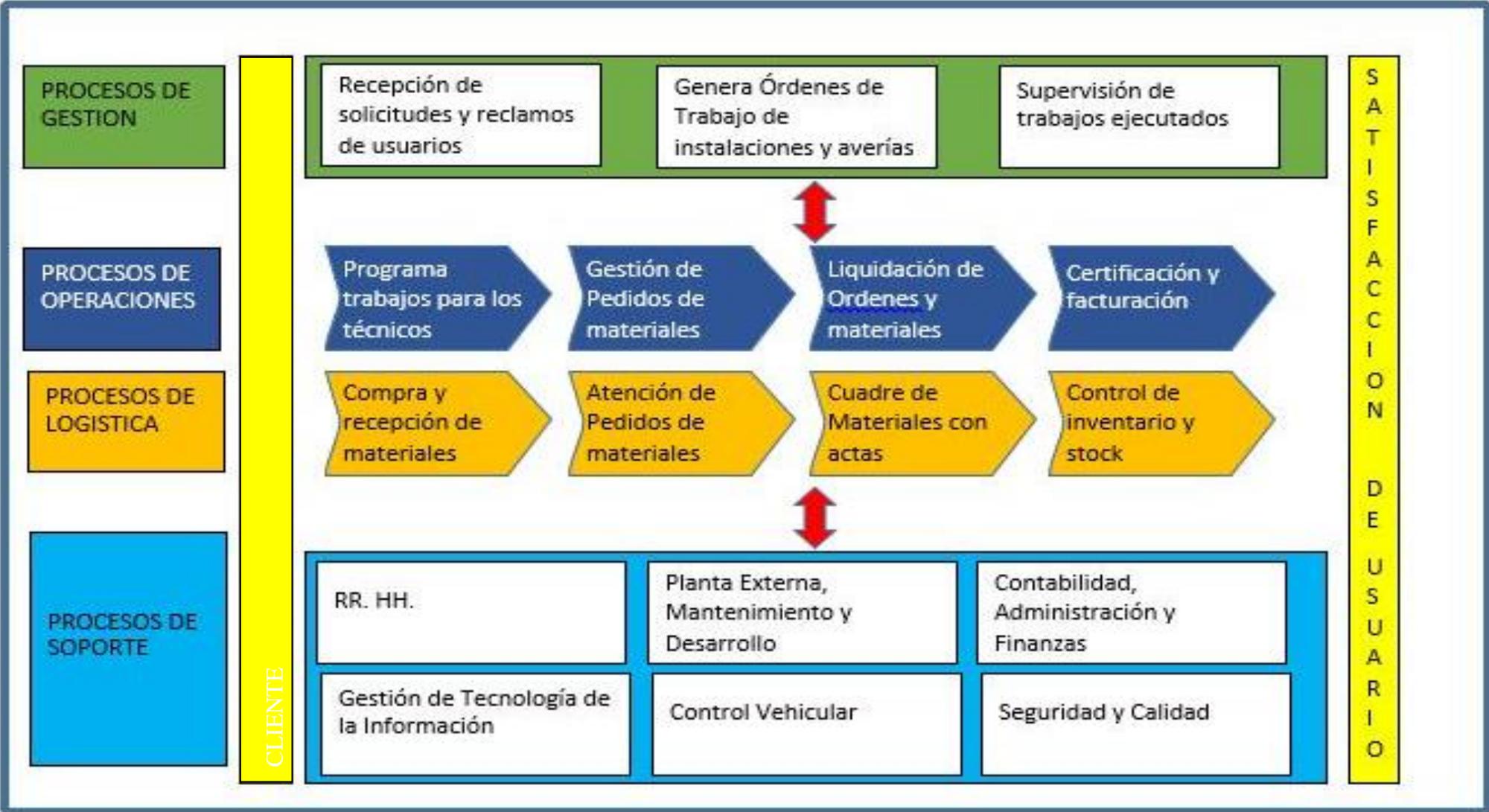


Firma del Experto Informante.

Especialidad

ANDRÉS GRIMALDO CIUDAD CAMPOS
INGENIERO ELECTRICISTA
REG. CIP. N° 37582

ANEXO 9. Mapa de procesos de la empresa Iari contratistas S.A.C.



ANEXO 10. Matriz IPERC de la empresa LARI CONTRATISTAS S.A.C.

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCIA	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA														
1	Preparación	Requerimiento y recepción de materiales a utilizar	Supervisores de cuadrilla, Jefes de Cuadrilla, Operarios y Chofer.	X			X		205	Objetos que se manipulan o almacenan en altura	Golpeado por objetos que caen de altura	Politraumatismos, fracturas, traumatismo craneano, encéfalo, muerte.	Charla Pre Operacional Inspección vehicular y de elementos de izaje antes de iniciar la actividad. Uso de sogas de servicio Procedimiento Carga y Descarga de Bobina y Poste CAC - FV. Uso de EPP Básicos (guantes de seguridad, lentes, casco de seguridad contra impacto, uniforme, botines de seguridad)	2	2	1	1	6	1	6	Bajo
2				X			X		206	Manipulación inadecuada de herramientas diversas (materiales y piezas)	Golpeado por herramientas diversas	Heridas contuso-cortantes, amputación, atrición de miembros, politraumatismo, muerte.	Procedimiento Apertura y Cierre de Zanja con o sin Vereda Uso de herramientas normadas Charla preoperacional Check list de inspección de herramientas y equipos Uso de EPP Básicos (casco dieléctrico, guantes de cuero liviano, uniforme normado, lentes contra impacto,	1	3	1	1	6	1	6	Bajo

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
											IE	IF		IC	IA						
3	Preparación	Requerimiento y recepción de materiales a utilizar	Supervisores de cuadrilla, Jefes de Cuadrilla, Operarios y Chofer.	X			X		210	Partículas o materiales proyectados	Contacto con partículas o materiales proyectados	Lesiones oculares, cortes,	Charla Pre Operacional Uso de EPP Básicos (lentes contra impacto)	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
4				X			X		211	Manipulación de cargas a nivel	Golpeado por objetos	Contusiones, golpes, esguince	Charla Pre Operacional. Peso máx. de carga por persona: 25kg, si excede realizar con dos personas Uso de EPP Básicos (casco dieléctrico, guantes de cuero liviano, uniforme)	1	2	1	1	5	1	5	Bajo

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS	Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial								
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI				Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR	
				PROPIO	TERCEROS	IE							IF	IC	IA						
6	Preparación	Transporte de personal	Supervisores de cuadrilla, Jefes de Cuadrilla,	X			X		108	Manejo Vehicular temerario/Falla de vehículo	Colisión o Atropello o Choques	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Charla preoperacional Check list de inspección vehicular Mantenimiento Vehicular Capacitación en Manejo a la defensiva	2	3	1	1	7	2	14	Moderado
7				X			X		604	Radiación solar	Exposición aumentada a radiación Ultravioleta	Quemaduras dérmicas, cáncer de piel, envejecimiento prematuro, conjuntivitis, cataratas	Charla preoperacional Uso de protección solar factor 50+ cada 02 horas en promedio Empleo de lentes oscuros con protección UV Empleo de EPP Básicos (casco dieléctrico, guantes de cuero liviano, uniforme normado, lentes contra impacto, respirador)	2	3	1	1	7	1	7	Bajo

8						X	X		705	Agente microbiológico, virus, bacterias	Contagio, contraer el virus o bacteria	Fiebre mayor de 37,5C°, tos seca, abundante secreción nasal, dificultad para respirar, dolor de garganta, muerte	Instructivo Preventivo COVID-19 Plan de Vigilancia y Monitoreo para COVID-19 Uso de Respiradores N95, guantes quirúrgicos y lentes protectores Uso de alcohol en gel Evitar el contacto con otras personas Desinfección de Vehículos, EPP, herramientas	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total
---	--	--	--	--	--	---	---	--	-----	---	--	--	--	---	---	---	---	---	---	----	---------------

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA														
9	Preparación	Transporte de personal	Supervisores de cuadrilla, Jefes de Cuadrilla, Operarios y Chofer.	X			X		905	Intimidación/ Acoso	Exposición a personas autoritarias	Ansiedad, estrés, depresión, burnout, fatiga, cefalea	Charla Preoperacional Política de Negativa al Trabajo	2	3	1	1	7	2	14	Moderado
10				X			X		906	Comportamiento agresivo de propios y terceros	Exposición a personas agresivas	Policontuso, traumatismo encéfalo craneano, muerte	Charla Preoperacional Política de Negativa al Trabajo	2	3	1	1	7	2	14	Moderado
11						X	X		1100	Sismo	Derrumbes, hundimiento	Policontusiones, Muertes	Charla Pre Operacional Identificar zonas seguras y rutas de evacuación. Contar números de Emergencias Capacitación en Primeros Auxilios Plan de Emergencia	3	1	2	3	9	3	27	Pérdida Total
12						X	X		1200	Huaycos	Derrumbes	Policontusiones, Muertes	Charla Pre Operacional Identificar zonas seguras y rutas de evacuación. Contar números de Emergencias Capacitación en Primeros Auxilios Plan de Emergencia	3	1	2	3	9	3	27	Pérdida Total

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCIA	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA	IE			IF	IC		IA							
13	IDENTIFICACIÓN Y COORDINACIÓN	Inspección Previa y Replanteo	Supervisores de campo, Jefe de cuadrilla y inspector Cliente.	X			X		200	Vehículos en movimientos pesados y livianos	Accidente Vehicular (Choque, atropello, volcadura).	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Charla preoperacional Check list de inspección vehicular Mantenimiento Vehicular Capacitación en Manejo a la defensiva	2	2	2	3	9	3	27	Pérdida Total
14				X			X		202	Piso resbaladizo/Piso irregular, accidentado o con obstáculos	Caída a mismo nivel	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Charla preoperacional Limpieza y orden en la zona de trabajo Empleo de EPP Básicos (casco dieléctrico, guantes de cuero liviano, uniforme normado, lentes contra impacto, respirador)	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
15				X			X		604	Radiación solar	Exposición aumentada a radiación Ultravioleta	Quemaduras dérmicas, cáncer de piel, envejecimiento prematuro, conjuntivitis, cataratas	Charla preoperacional Uso de protección solar factor 50+ cada 02 horas en promedio Empleo de lentes oscuros con protección UV Empleo de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo

16			X			X		702	Animales ponzoñosos	Mordedura por animales ponzoñosos	Envenenamiento, infección de tejido blando (celulitis)	Verificación previo del entorno de trabajos Charla Pre Operacional Orden y limpieza en el ambiente de trabajo Uso EPP básico	1	1	1	1	4	1	4	Muy bajo
----	--	--	---	--	--	---	--	-----	------------------------	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	----------

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA														
17	IDENTIFICACIÓN Y COORDINACIÓN	Inspección Previa y Replanteo	Supervisores de campo, Jefe de cuadrilla y inspector Cliente.	X			X		703	Canes	Mordedura por canes	Heridas, infección de tejido blando	Charla Pre Operacional Check list de EPP y herramientas Cambiar de Ruta Uso de EPP	2	1	1	1	5	1	5	Bajo
18						X	X		705	Agente microbiológico, virus, bacterias	Contagio, contraer el virus o bacteria	Fiebre mayor de 37,5C°, tos seca, abundante secreción nasal, dificultad para respirar, dolor de garganta, muerte	Instructivo Preventivo COVID-19 Plan de Vigilancia y Monitoreo para COVID-19 Uso de Respiradores N95, guantes quirúrgicos y lentes protectores	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total
19					X			X		906	Comportamiento agresivo de propios y terceros	Exposición a personas agresivas	Policontuso, traumatismo encéfalo craneano, muerte	Charla Preoperacional Política de Negativa al Trabajo	2	3	1	1	7	2	14

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS	Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Evento Peligroso	Daños a la Salud	PROBABILIDAD				IP	IS		IR	NR						
						IE									IF	IC	IA			
			Rutinario	No Rutinario	EMERGENCIA	PROPIO	TERCEROS													
20					X	X		1100	Sismo	Derrumbes, hundimiento	Policontusiones, Muertes	Charla Pre Operacional Identificar zonas seguras y rutas de evacuación. Contar números de Emergencias Capacitación en Primeros Auxilios Plan de Emergencia	3	1	2	3	9	3	27	Pérdida Total
21	EJECUCION	Señalización de zona de trabajo	Jefes de cuadrilla y ayudantes			X	X	705	Agente microbiológico, virus, bacterias	Contagio, contraer el virus o bacteria	Fiebre mayor de 37,5C°, tos seca, abundante secreción nasal, dificultad para respirar, dolor de garganta, muerte	Instructivo Preventivo COVID-19 Plan de Vigilancia y Monitoreo para COVID-19 Uso de Respiradores N95, guantes quirúrgicos y lentes protectores Uso de alcohol en gel	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total
22			Jefes de cuadrilla y ayudantes	X			X	800	Sobre esfuerzos, Movimiento de insumos y equipos	Carga física y sobreesfuerzos	Problemas musculares y en articulaciones	Charla Pre Operacional. Pausas Activas Peso máx. de carga por persona: 25kg. Si excede realizar con dos personas, Uso de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo

23				X			X	801	Movimientos repetitivos/bruscos/Posturas forzadas / Inadecuadas	Dolencias musculoesqueléticas	Enfermedades osteomusculares, Lesiones músculoesqueléticas	Charla Pre Operacional. Pausas Activas. Peso máx. de carga por persona: 25kg. Cargas con peso mayor a 25kg: entre 2 personas. Uso de EPP Básicos	1	3	1	1	6	1	6	Bajo
24				X			X	906	Comportamiento agresivo de propios y terceros	Exposición a personas agresivas	Policontuso, traumatismo encéfalo craneano, muerte	Charla Preoperacional Política de Negativa al Trabajo	2	3	1	1	7	2	14	Moderado

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
														IE	IF	IC	IA				
25	EJECUCION	Rotura de veredas	Ayudante, operario		X			X	109	Ingreso no autorizado de terceros a zona de trabajo	Caídas / resbalones / golpes	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Coordinación con el Cliente para la salida de su predio. Señalización de vía pública Delimitación de la zona de trabajo	3	2	1	1	7	2	14	Moderado
26				X			X		201	Partes de máquinas en movimiento	Atrapado por partes en movimiento, corte, mutilación.	Heridas contuso-cortantes, politraumatismo, atrición de miembros	Charla preoperacional Programa de Mantenimiento de equipos, revisión previa del equipo a utilizar, verificación de guarda de seguridad, Uso de EPP Básicos	2	2	1	1	6	1	6	Bajo
27				X			X		202	Piso resbaladizo/Piso irregular, accidentado o con obstáculos	Caída a mismo nivel	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Charla preoperacional Limpieza y Orden en la zona de trabajo Empleo de EPP Básicos (casco dieléctrico, guantes de cuero liviano, uniforme normado, lentes contra impacto, respirador)	2	3	1	1	7	1	7	Bajo

28				X				X		206	Manipulación inadecuada de herramientas diversas (materiales y piezas)	Golpeado por herramientas diversas	Heridas contuso-cortantes, amputación, atrición de miembros, politraumatismo, muerte.	Procedimiento Apertura y Cierre de Zanja con o sin Vereda Uso de herramientas normadas Charla preoperacional "Check list" de inspección de herramientas y equipos Uso de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
----	--	--	--	---	--	--	--	---	--	-----	--	------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA														
29	EJECUCION	Rotura de veredas	Ayudante, operario	X			X		210	Partículas o materiales proyectados	Contacto con partículas o materiales proyectados	Lesiones oculares, cortes,	Procedimiento Apertura y Cierre de Zanja con o sin Vereda Charla Pre Operacional Uso de EPP Básicos (lentes contra impacto)	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
30				X			X		211	Manipulación de cargas a nivel	Golpeado por objetos	Contusiones, golpes, esguince	Charla Pre Operacional. Peso máx. de carga por persona: 25 kg, si excede realizar con dos personas Uso de EPP Básicos	1	3	1	1	6	1	6	Bajo
31				X			X		300	Polvos	Inhalación de polvos inorgánicos	Reacciones Alérgicas en general, infección de vía respiratoria alta y baja	Procedimiento de Apertura y Cierre de Zanja con o sin Vereda Charla Pre Operacional Check List de EPP Empleo de Protección Respiratoria	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
32				X			X		600	Ruido	Exposición a Ruido	Sordera profesional, hipoacusia, estrés.	Charla preoperacional Monitoreo de ruido Usos de EPP (Protectores auditivos tipo copa y/o taponés auditivos) Rotación del personal Pausas Activas	2	2	1	1	6	2	12	Moderado

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA	IP			IS	IR		NR							
37	EJECUCION	Apertura de zanja	Ayudante, operario	X			X		210	Partículas o materiales proyectados	Contacto con partículas o materiales proyectados	Lesiones oculares, cortes,	Procedimiento Apertura y Cierre de Zanja con o sin Vereda Charla Pre Operacional Uso de EPP Básicos (lentes contra impacto)	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
38				X			X		211	Manipulación de cargas a nivel	Golpeado por objetos	Contusiones, golpes, esguince	Charla Pre Operacional. Peso máx. de carga por persona: 25 kg, si excede realizar con dos personas Uso de EPP Básicos	1	3	1	1	6	1	6	Bajo
39				X			X		300	Polvos	Inhalación de polvos inorgánicos	Reacciones Alérgicas en general, infección de vía respiratoria alta y baja	Procedimiento de Apertura y Cierre de Zanja con o sin Vereda Charla Pre Operacional Check List de EPP Empleo de Protección Respiratoria	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
40				X			X		400	Cables eléctricos expuestos	Contacto directo e indirecto con tensión eléctrica, fogonazo con arco eléctrico	Shock eléctrico, paro cardio-respiratorio, quemaduras, muerte	Procedimiento Apertura y Cierre de Zanja con o sin Vereda Inspección Previa de Interferencias Charla Pre Operacional "Check list" EPP y Herramientas	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCIA	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA														
41	EJECUCION	Taponeo y destape de ductos	Operario Redes	X			X		206	Manipulación inadecuada de herramientas diversas (materiales y piezas)	Golpeado por herramientas diversas	Heridas contuso-cortantes, amputación, atrición de miembros, politraumatismo, muerte.	Procedimiento Apertura y Cierre de Zanja Uso de herramientas normadas Charla preoperacional Check list de inspección de herramientas y equipos Uso de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
42				X			X		604	Radiación solar	Exposición aumentada a radiación Ultravioleta	Quemaduras dérmica, cáncer de piel, envejecimiento prematura, conjuntivitis, cataratas	Charla preoperacional Uso de protección solar factor 50+ cada 02 horas en promedio Empleo de lentes oscuros con protección UV Empleo de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
43						X	X		705	Agente microbiológico, virus, bacterias	Contagio, contraer el virus o bacteria	Fiebre mayor de 37,5C°, tos seca, abundante secreción nasal, dolor de garganta, dificultad para respirar, muerte	Instructivo Preventivo COVID-19 Plan de Vigilancia y Monitoreo Médico del Grupo Lari para COVID-19 Uso de Respiradores N95, guantes quirúrgicos y lentes protectores Uso de alcohol en gel	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total
44				X			X		801	Movimientos repetitivos/bruscos/Posturas forzadas / Inadecuadas	Dolencias musculoesqueléticas	Enfermedades osteomusculares, Lesiones músculo esqueléticas	Charla Pre Operacional. Pausas Activas. Peso máx. de carga por persona: 25kg. Cargas con peso mayor a	2	3	1	1	7	1	7	Bajo

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS	Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Evento Peligroso	Daños a la Salud	PROBABILIDAD														
						Rutinario				No Rutinario	EMERGENCIA		PROPIO	TERCEROS	IP	IS	IR	NR		
						IE				IF	IC		IA							
45	EJECUCION	Tendido de Cable Subterráneo	Ayudante, operario	X			X	211	Manipulación de cargas a nivel	Golpeado por objetos	Contusiones, golpes, esguince	Charla Pre Operacional. Peso máx. de carga por persona: 25 kg, si excede realizar con dos personas Uso de EPP Básicos Limpieza y orden en la zona de trabajo	1	3	1	1	6	1	6	Bajo
46				X			X	604	Radiación solar	Exposición aumentada a radiación Ultravioleta	Quemaduras dérmicas, cáncer de piel, envejecimiento prematuro, conjuntivitis, cataratas	Charla preoperacional Uso de protección solar factor 50+ cada 02 horas en promedio Empleo de lentes oscuros con protección UV Empleo de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
47						X	X		705	Agente microbiológico, virus, bacterias	Contagio, contraer el virus o bacteria	Fiebre mayor de 37,5C°, tos seca, abundante secreción nasal, dolor de garganta, dificultad para respirar, muerte	Instructivo Preventivo COVID-19 Plan de Vigilancia y Monitoreo Médico del Grupo Lari para COVID-19 Uso de Respiradores N95, guantes quirúrgicos y lentes protectores Uso de alcohol en gel	2	3	2	2	9	3	27

54						X				X		301	Gases/vapores	Inhalación de gases/vapores o contacto con la piel	Irritación de piel, ojos, mucosas y vías respiratorias, Intoxicación aguda, Compromiso neurológico	Procedimiento Instalación de Cables, empalmes y terminales BT/MT Charla Preoperacional Uso de mascarilla con filtro de gases.	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total		
55						X				X		400	Cables eléctricos expuestos	Contacto directo e indirecto con tensión eléctrica, fognazo con arco eléctrico	Shock eléctrico, paro cardíaco-respiratorio, quemaduras, muerte	Procedimiento Instalación de Cables BT y MT, Empalmes y Terminales MT Inspección Previa de Interferencias Charla Pre Operacional. Uso de EPPs dieléctricos y contra el arco eléctrico	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total		
56						X				X		604	Radiación solar	Exposición aumentada a radiación Ultravioleta	Quemaduras dérmicas, cáncer de piel, envejecimiento prematuro, conjuntivitis, cataratas	Charla preoperacional Uso de protección solar factor 50+ cada 02 horas en promedio Empleo de lentes oscuros con protección UV Empleo de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo		
	Ítems	Proceso	de Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD	PERSONAS AFECTADAS						Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños		Valoración de Riesgo Inicial									
					Rutinario	No Rutinario	EMERGENCIA	PROPIO	TERCEROS					Evento Peligroso	Daños a la Salud	Medidas de control existentes	PROBABILIDAD									
																	IE	IF	IC	IA	IP	IS	IR	NR		
57	EJECUCION	Escalamiento	de Actividad	Operario	Redes					X		800	Sobre esfuerzos (Cargar, empujar o tirar objetos, uso de herramientas)	Carga física y sobreesfuerzos	Problemas musculares y en articulaciones	Charla Pre Operacional. Pausas Activas Peso máx. de carga por persona: 25kg. Si excede realizar con dos personas, Uso de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo		

							/Movimiento de insumos y equipos												
58			X			X	203	Trabajos en altura sobre 1.8 metros o distinto nivel	Caída a distinto nivel	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Charla Pre Operacional. Uso del sistema de ascenso y descenso, check list del arnés, personal capacitado en trabajos en altura	2	2	2	2	8	3	24	Pérdida Total
59			X			X	905	Intimidación /Acoso	exposición a personas autoritarias	Ansiedad, estrés, depresión, burnout, fatiga, cefalea	Charla Preoperacional Política de Negativa al Trabajo	2	3	1	1	7	2	14	Moderado
60			X			X	906	Comportamiento agresivo de propios y terceros	Exposición a personas agresivas	Policontuso, traumatismo encéfalo craneano, muerte	Charla Preoperacional Política de Negativa al Trabajo	2	3	1	1	7	2	14	Moderado

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA														
61	EJECUCION	Conexión MT. en estructura PMI.	Operario Redes Aéreas MT	X			X		202	Piso resbaladizo/Piso irregular, accidentado o con obstáculos	Caída a mismo nivel	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Charla preoperacional Orden y Limpieza en la zona de trabajo Uso de EPP Básicos (casco dieléctrico, guantes de cuero liviano, uniforme normado, lentes contra impacto, respirador)	2	2	1	1	6	1	6	Bajo
62				X			X		203	Trabajos en altura sobre 1.8 metros o distinto nivel	Caída a distinto nivel	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Utilización de equipos de ascenso y descenso en todo momento, Uso de EPP Básicos Uso de Sistema anticaída (arnés y línea de vida con Tieff off, estrobo de posicionamiento)	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total
63				X			X		400	Cables eléctricos expuestos	Contacto directo e indirecto con tensión eléctrica, fognazo con arco eléctrico	Shock eléctrico, paro cardio-respiratorio, quemaduras, muerte	Procedimiento Conexión MT en estructura PMI, aplicar las 5 reglas de oro, Charla Pre Operacional. Uso de EPPs dieléctricos y contra el arco eléctrico	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA	IR			IS	IT		IN							
64				X			X		604	Radiación solar	Exposición aumentada a radiación Ultravioleta	Quemaduras dérmicas, cáncer de piel, envejecimiento prematuro, conjuntivitis, cataratas	Charla preoperacional Uso de protección solar factor 50+ cada 02 horas en promedio Empleo de lentes oscuros con protección UV Empleo de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo
65	EJECUCION	Cambiar / Instalar / Retirar conductor aéreo	Cruero y Operario Redes	X			X		206	Manipulación inadecuada de herramientas diversas (materiales y piezas)	Golpeado por herramientas diversas	Heridas contuso-cortantes, amputación, atrición de miembros, politraumatismo, muerte.	Procedimiento Instalación, Retiro o Cambio de Conductores en Redes Aéreas En BT y MT Uso de herramientas normadas Charla preoperacional	1	3	1	1	6	1	6	Bajo
66				X			X		906	Comportamiento agresivo de propios y terceros	Exposición a personas agresivas	Policontuso, traumatismo encéfalo craneano, muerte	Charla Preoperacional Política de Negativa al Trabajo	2	3	1	1	7	2	14	Moderado
67					X	X			400	Cables eléctricos expuestos	Contacto directo e indirecto con tensión eléctrica, fognazo con arco eléctrico	Shock eléctrico, paro cardio-respiratorio, quemaduras, muerte	Procedimiento Conexión MT en estructura PMI, aplicar las 5 reglas de oro, Charla Pre Operacional. Uso de EPPs dieléctricos y contra el arco eléctrico	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCIA	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA	IP			IS	IR		NR							
68				X			X		2700	Uso de equipos de elevación y/o carga	Caída distinto nivel Atrapamiento Aplastamiento	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Certificado de Operatividad del montacarga, brazo hidráulico, Inspección vehicular y de elementos de izaje antes de iniciar la actividad. Procedimiento Carga y Descarga, Uso de soguillas como vientos para control de carga.	1	2	1	1	5	2	10	Moderado
69	EJECUCION	Instalar / Retirar retenidas (Viento)	Grupo y Operario Redes	X			X		203	Trabajos en altura sobre 1.8 metros o distinto nivel	Caída a distinto nivel	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Utilización de equipos de ascenso y descenso en todo momento, Uso de EPP Básicos Uso de Sistema anticaída (arnés y línea de vida con Tie off, estrobos de posicionamiento)	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total
70				X			X		205	Objetos que se manipulan o almacenan en altura	Golpeado por objetos que caen de altura	Politraumatismos, fracturas, traumatismo encéfalo craneano, muerte.	Charla Pre Operacional Inspección vehicular y de elementos de izaje antes de iniciar la actividad. Uso de sogas de servicio. Uso de EPP Básicos	1	3	1	1	6	2	12	Moderado

71				X			X		206	Manipulación inadecuada de herramientas diversas (materiales y piezas)	Golpeado por herramientas diversas	Heridas contuso-cortantes, amputación, atrición de miembros, politraumatismo, muerte.	Procedimiento Instalación y Retiro de Postes y Estructuras MT y BT Empleo de herramientas normadas.	1	3	1	1	6	1	6	Bajo
72				X			X		604	Radiación solar	Exposición aumentada a radiación Ultravioleta	Quemaduras dérmicas, cáncer de piel, envejecimiento prematuro, conjuntivitis, cataratas	Charla preoperacional Uso de protección solar factor 50+ cada 02 horas en promedio Empleo de lentes oscuros con protección UV Empleo de EPP Básicos	2	3	1	1	7	1	7	Bajo

Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCI	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
														IE	IF	IC	IA				
73	EJECUCION	Instalación / Retiro / Cambio de Poste	Ayudante, operario	X			X		206	Manipulación inadecuada de herramientas diversas (materiales y piezas)	Golpeado por herramientas diversas	Heridas contuso-cortantes, amputación, atrición de miembros, politraumatismo, muerte.	Procedimiento Instalación y Retiro de Postes y Estructuras MT y BT Uso de herramientas normadas Charla preoperacional "Check list" de inspección de herramientas y equipos Uso de EPP Básicos Orden y Limpieza en la zona	1	3	1	1	6	1	6	Bajo
74				X			X		210	Partículas o materiales proyectados	Contacto con partículas o materiales proyectados	Lesiones oculares, cortes,	Proceso Instalación y Retiro de Postes y Estructuras MT y BT Charla Pre Operacional Uso de EPP Básicos (lentes contra impacto)	1	3	1	1	6	1	6	Bajo
75				X			X		211	Manipulación de cargas a nivel	Golpeado por objetos	Contusiones, golpes, esguince	Charla Pre Operacional. Peso máx. de carga por persona: 25kg, si excede realizar con dos personas Uso de EPP Básicos Limpieza y orden en la zona de trabajo	1	2	1	1	5	1	5	Bajo

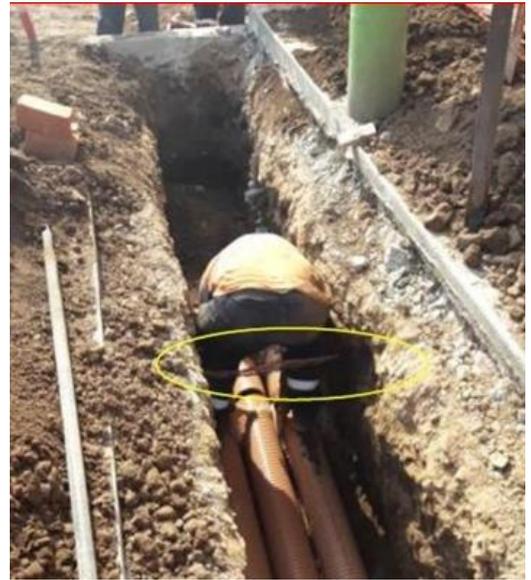
Ítems	Proceso	Actividad	Puesto de trabajo	TIPO DE ACTIVIDAD			PERSONAS AFECTADAS		Código	Descripción del Peligro	Riesgo	Daños	Medidas de control existentes	Valoración de Riesgo Inicial							
				Rutinario	No Rutinario	EMERGENCIA	PROPIO	TERCEROS			Evento Peligroso	Daños a la Salud		PROBABILIDAD				IP	IS	IR	NR
				IE	IF	IC	IA	IP			IS	IR		NR							
76								801	Movimientos repetitivos/bruscos/Posturas forzadas / Inadecuadas	Dolencias musculoesqueléticas	Enfermedades osteomusculares, Lesiones músculo esqueléticas	Charla Pre Operacional. Pausas Activas. Peso máx. de carga por persona: 25kg. Cargas con peso mayor a 25kg: entre 2 personas. Uso de EPP Básicos).	1	3	1	1	6	1	6	Bajo	
77	EJECUCION	Trabajos de carpintería metálica dentro/fuera SE. eléctrica.	Ayudante, operario	X			X		602	Baja/ Excesiva iluminación	Exposición a baja /excesiva iluminación	Patologías oculares, estrés, cefalea/Deslumbramiento, cefalea, patologías oculares	Charla Pre Operacional "Check list" de EPP y Herramientas Empleo de Linterna Tipo Minero o Faro Pirata Uso de Reflectores	2	1	1	1	5	1	5	Bajo
78					X	X			705	Agente microbiológico, virus, bacterias	Contagio, contraer el virus o bacteria	Fiebre mayor de 37,5C°, tos seca, abundante secreción nasal, dificultad para respirar, dolor de garganta, muerte	Instructivo Preventivo COVID-19 Plan de Vigilancia y Monitoreo para COVID-19 Uso de Respiradores N95, guantes	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total
79				X			X			801	Movimientos repetitivos/bruscos/Posturas forzadas / Inadecuadas	Dolencias musculoesqueléticas	Enfermedades osteomusculares, Lesiones músculo esqueléticas	Charla Pre Operacional. Pausas Activas. Peso máx. de carga por persona: 25kg. Cargas con peso mayor a 25kg: entre 2 personas. Uso de EPP Básicos	1	3	1	1	6	1	6

80			X			X		2400	Partes energizadas BT/MT	Contacto directo e indirecto con tensión eléctrica, fognazo con arco eléctrico	Shock eléctrico, paro cardio-respiratorio, quemaduras, muerte	Aplicación de las 5 Reglas de Oro Charla Pre Operacional Uso de EPP Dieléctricos Uso de mantas dieléctricas Curso de excavación por externo para operarios y ayudantes.	2	3	2	2	9	3	27	Pérdida Total
----	--	--	---	--	--	---	--	------	--------------------------	--	---	---	---	---	---	---	---	---	----	---------------

ANEXO 11. Evidencia fotográfica situaciones inseguras.



(a)



(b)



(c)



(d)

Evidencia de situaciones inseguras: (a) Operario con careta antiarco levantada; (b) Trabajador al lado de un cable BT sin protección con riesgo a descarga eléctrica, (c) Trabajador realizando empalme de BT, sin careta y capucha ignífuga, guantes y mantas dieléctricas; (d) Personal expuesto a aplastamiento, cortes por poste.

ANEXO 12. Evidencia fotográfica implementación de EPP.



(a)



(b)



(c)



(d)

(a) Operario realiza el revelado de un tablero eléctrico de BT, usando el revelador y pértiga (b) Operario realiza la prueba de electrificación con sus EPP dieléctricos (c) Operario realiza prueba de descarte de tensión, usando el EPP dieléctrico y zona de trabajado aislado con mantas dieléctricas (d) Personal acondiciona la zanja con las mantas dieléctricas para que el operario que tiene todos sus EPP dieléctricos pueda ejecutar el trabajo con riesgo eléctrico.

Anexo 13. Evidencia de instrumento de recolección de datos aplicado.

**INSTRUMENTO PARA EVALUAR LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES
LABORALES EN LA EMPRESA LARI CONTRATISTAS SAC SEGÚN LA
LEY 29783 EN LAS ACTIVIDADES DE DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA
DURANTE EL AÑO 2022**

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones respecto a la realización de diversas actividades relacionadas con la prevención de accidentes laborales en la empresa, marca tu nivel de acuerdo o desacuerdo con la afirmación, a partir de la siguiente escala:

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	La empresa ha implementado las medidas que aseguren la vida, las condiciones de salud y el bienestar de los colaboradores en el lugar de trabajo.		X			
2.	La empresa garantiza los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de las personas que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito laboral.	X				
3.	El ambiente de trabajo existente en la empresa es propicio para laborar de manera segura y saludable.	X				
4.	Se han desarrollado actividades preventivas como planes de orden y limpieza, programa MATPEL, uso de señaléticas y SCTR..	X				
5.	Las condiciones de trabajo ofrecen posibilidades reales para el logro de sus objetivos personales.		X			
6.	La empresa cumple con las consecuencias económicas y legales derivadas de un accidente o una enfermedad laboral por parte del trabajador al momento de desempeñar sus responsabilidades dentro de las instalaciones o fuera de estas.	X				
7.	La empresa cumple con los servicios de salud necesarios para la recuperación de los trabajadores que han tenido accidentes de trabajo o entre medidas ocupacionales.	X				
8.	La empresa promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de organización	X				
9.	La empresa define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo.		X			
10.	La empresa y sus trabajadores establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo			X		

11.	La empresa ha incluido en sus sistemas de gestión de seguridad y salud acciones para fomentar la cultura de prevención de riesgos entre los trabajadores.		X			
12.	Las acciones que la empresa ha desarrollado en materia de salud y seguridad ocupacional han mejorado la autoestima del equipo de trabajo.			X		
13.	Desde la dirección de la empresa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación para mejorar la seguridad y salud entre los trabajadores.		X			
14.	El desarrollo de acciones orientadas a mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional ha contribuido a mejorar las relaciones entre la empresa y los trabajadores.				X	
15.	Se han creado métodos para evaluar los resultados de la gestión de salud y seguridad laboral por parte de los trabajadores y así conocer su opinión respecto al desempeño de la empresa.			X		
16.	La empresa ha creado métodos de reconocimiento al personal que ha tenido desempeño destacado en acciones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional.					X
17.	La empresa cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, con funciones determinadas en el reglamento interno.	X				
18.	Los trabajadores cumplen de manera voluntaria con los reglamentos y normas de salud y seguridad laboral en el área de trabajo.	X				
19.	Los trabajadores cumplen de manera voluntaria con las actividades de formación, capacitación e información respecto a la gestión de salud y seguridad de la empresa.	X				
20.	Cada trabajador hace uso correcto de los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, previa información y capacitación por parte de la empresa.		X			
21.	Los trabajadores colaboran con la verificación de que cada trabajador haga uso correcto de los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, previa información y capacitación por parte de la empresa.			X		
22.	Los trabajadores cumplen en informar la necesidad del adecuado reemplazo de los equipos de protección personal de acuerdo con las normas establecidas		X			
23.	Los trabajadores colaboran en la elaboración de los registros de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores.		X			
24.	Los trabajadores cumplen en informar la presencia de elementos riesgosos para la salud y seguridad en el área de trabajo.	X				

25.	Los trabajadores verifican el cumplimiento de los requisitos establecidos en el diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo y la atenuación del trabajo monótono y repetitivo.	X				
26.	La empresa ha establecido procesos para evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y las normas internas de salud y seguridad ocupacional.	X				
27.	La empresa da a conocer a los trabajadores los resultados de la evaluación de cumplimiento de los requisitos legales y las normas internas de salud y seguridad ocupacional.		X			
28.	Los trabajadores de la empresa participan en la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.			X		
29.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para establecer estándares de seguridad.			X		
30.	Los trabajadores manifiestan interés en participar en las actividades desarrolladas por la organización en materia de salud y seguridad laboral.				X	
31.	Los trabajadores de la empresa participan en la convocatoria a las elecciones y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.			X		
32.	Los trabajadores eligen sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo.		X			
33.	Los trabajadores de la empresa participan en el reconocimiento de aquellos que cumplen funciones destacadas.		X			
34.	Los trabajadores de la empresa participan en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.	X				
35.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas en la empresa para la identificación de las desviaciones de las buenas prácticas y condiciones aceptadas como seguras.		X			
36.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para mejorar la corrección y reconocimiento del desempeño.		X			
37.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para mejorar la medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.			X		

Gracias por completar el cuestionario.

**INSTRUMENTO PARA EVALUAR EL LIDERAZGO COMPARTIDO EN LA
EMPRESA LARI CONTRATISTAS SAC EN LAS ACTIVIDADES DE
DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA DURANTE EL AÑO 2022**

INSTRUCCIONES: A continuación, encontrarás afirmaciones respecto a la realización de diversas actividades relacionadas con el liderazgo compartido en la empresa. marca tu nivel de acuerdo o desacuerdo con la afirmación, a partir de la siguiente escala:

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	Colaboro regularmente con los miembros de mi equipo para lograr objetivos relacionados con la SSO.		X			
2.	Mi equipo tiene una visión compartida de los programas de SSO con objetivos acordados.		X			
3.	Entiendo el propósito y las metas de mi equipo relacionadas con la seguridad en el trabajo.	X				
4.	Además de los líderes designados formalmente del equipo, puedo identificar al menos a otros dos miembros del equipo que actúan como líderes informales.				X	
5.	Siento que todos los demás miembros del equipo tienen capacidad de liderazgo que permite una actitud proactiva en el logro de las metas de salud y seguridad organizacional.		X			
6.	Se valora y utiliza la experiencia única de cada miembro del equipo para cumplir con las políticas del SGSSO.	X				
7.	Cuando pienso en liderazgo, pienso en una misión compartida para aprender y construir conocimiento de forma colaborativa.	X				
8.	Cuando surge una nueva tarea, las responsabilidades de liderazgo están determinadas por las fortalezas de los miembros, no por los títulos formales.		X			
9.	Todos los miembros de mi equipo valoran la eficacia colectiva que se alcanza en el programa de salud y seguridad ocupacional.		X			
10.	Sé cuáles fortalezas y habilidades posee cada uno de los otros miembros del equipo.			X		
11.	Los líderes formales de mi equipo están dispuestos a delegar cierto control a los líderes informales en relación con el programa de salud y seguridad ocupacional.		X			
12.	Cuando se deben tomar decisiones importantes en relación con el programa de salud y seguridad ocupacional, los	X				

	miembros del equipo participan en el proceso de decisión de manera significativa					
13.	Si el líder del equipo se fuera, el equipo continuaría progresando hacia sus objetivos.	X				
14.	Como líder en el equipo, tengo responsabilidades en múltiples roles/posiciones en relación con el programa de salud y seguridad ocupacional					X
15.	Los roles de liderazgo disponibles en mi grupo resultan de las necesidades que surgen de nuestras metas.	X				
16.	Los miembros de nuestro equipo confían unos en otros para trabajar de manera efectiva y hacer el trabajo en relación con el programa de salud y seguridad ocupacional.	X				
17.	Tengo una excelente relación con al menos otros dos miembros del equipo.	X				
18.	Me siento seguro asumiendo responsabilidades de liderazgo en este equipo.	X				
19.	Cuando los miembros del equipo trabajan juntos como líderes, comparten creencias, valores y Objetivos, por lo que se toma conciencia de los riesgos y consecuencias de los accidentes y enfermedades laborales.	X				
20.	Se confía a varias personas la información y la toma de decisiones para la identificación en equipos de trabajo de peligros y riesgos.	X				

Gracias por completar el cuestionario.