

Medición de las percepciones de seguridad en el lugar de trabajo en empresas con normas ISO y sin normas ISO.

Measurement of safety perceptions in the workplace in companies with ISO standards and without ISO standards.

Diego Fernando Asanza-Salazar*

Nicole Liseth Carrión-Herrera

Raquel Miroslava Tinoco-Egas

Diego Fernando Asanza-Salazar*

dfasanza_est@utmachala.edu.ec

Estudiante de la Universidad Técnica de Machala de la Carrera de Administración de Empresas. Av. 25 de Junio Km. 5 ½ Via Pasaje. - +593993209130 - Machala - El Oro, Ecuador.

EC070219

Nicole Liseth Carrión-Herrera

ncarrion_est@utmachala.edu.ec

Estudiante de la Universidad Técnica de Machala de la Carrera de Administración de Empresas. Av. 25 de Junio Km. 5 ½ Via Pasaje. - +593985099561 - Machala - El Oro, Ecuador.

EC070206

Raquel Miroslava Tinoco-Egas

rmtinoco@utmachala.edu.ec

Docente titular la Universidad Técnica de Machala. Doctoranda en Análisis económico y estrategia empresarial de la Universidad de la Coruña, España Cdla. Machala Mz 2 V18 - +593998116833 - Machala - El Oro, Ecuador.

EC070210

Medición de las percepciones de seguridad en el lugar de trabajo en empresas con normas ISO y sin normas ISO.

Resumen

La percepción de seguridad entre los trabajadores de empresas productivas mejora el desempeño y su lealtad con la organización como producto de la capacidad de gestión de las empresas. La norma ISO 9001 se implementa en las empresas para mejorar la gestión de calidad. Esta investigación compara la percepción de seguridad en el lugar de trabajo en empresas con normas ISO y sin normas ISO 9001. Mediante un análisis factorial a los constructos de percepción de seguridad se diferencian los ítems y constructos que construyen las percepciones de seguridad entre los empleados de las empresas camaroneras con normas y sin normas de gestión de calidad. Así también, mediante un análisis confirmatorio mediante SEM-PLS se identifica que la percepción de seguridad en empresas con y sin normas ISO depende de los programas de seguridad y las prácticas de seguridad de las empresas.

Palabras Claves:

Calidad laboral, ISO 9001, desempeño, seguridad laboral, Empresas

Abstract:

The perception of security among workers in productive companies improves performance and their loyalty to the organization as a product of the management capacity of companies. The ISO 9001 standard is implemented in companies to improve quality management. This research compares the perception of safety in the workplace in companies with ISO standards and without ISO 9001 standards. Through a factor analysis of the security perception constructs, security perceptions are differentiated between employees of shrimp companies with standards and Without quality management standards. Likewise, by means of a confirmatory analysis by means of SEM-PLS, it is identified that the perception of security in companies with and without ISO standards depends on the security programs and security practices of the companies.

Key word:

Quality of work, ISO 9001, performance, occupational safety, Business.

Código Jel:

M1 Business Administration

1. Introducción

La calidad de vida laboral en las organizaciones construyen un enfoque que están direccionadas a la aplicación de las normas ISO, debido a que en la actualidad existen normas que regulan a todas las organizaciones, también existe en el país el uso de las normas ISO 9001 las mismas que regulan la calidad en los procesos de gestión, es por ello que se considera en el presente trabajo la relación que existe en cuanto al desempeño laboral de los integrantes de la organizaciones con la calidad de vida laboral que ofrecen las organizaciones y las que no presentan estas normas. Esta investigación es adaptada de Bob Hayes, Jill Perander, Tara Smecko, y Jennifer Trask en su artículo científico “Mediciones de las percepciones del lugar de trabajo Seguridad: Desarrollo y Validación de las Escala de seguridad laboral” para la ciudad de Machala.

Dentro del marco teórico de la presente investigación se presentan dos objetivos fundamentales; el primer objetivo está enfocado en realizar una revisión teórica sobre la calidad de vida laboral, bajo formato de las normas ISO 9001, sobre el cual se basan las empresas para mejorar la seguridad y calidad de vida de sus empleados con el propósito de determinar el impacto del desarrollo individual y colectivo en el cumplimiento de estas normas; como segundo objetivo se pretende conocer cuan eficiente y eficaz puede ser una empresa con la aplicación de las normas ISO frente a las organizaciones que no se rigen bajo estas normas.

En las diferentes organizaciones existentes se presentan un conjunto de situaciones conflictivas en temas relacionados con la calidad y seguridad ocupacional de sus trabajadores, por tal razón el presente trabajo de investigación tiene como problemática el Estudio del impacto de las normas ISO 9001 en las empresas y cómo influye en su desempeño laboral.

Por tal motivo, partiendo de las investigaciones realizadas y a la recopilación de datos obtenidos a través de encuestas aplicadas a las empresas en estudio, permitió establecer supuestos como referencia a la temática tratada, por consiguiente, se obtuvo como hipótesis si existen diferencia entre la percepción de seguridad laboral entre las empresas que se rigen bajos los reglamentos de las normas ISO y las empresas que se desempeñan de la forma tradicional sin orientarse a estas normas.

Es así que debido a lo antes mencionado se determinó como pregunta de investigación la siguiente: ¿Cómo se determinan los factores que influyen en las variables de la calidad de vida laboral entre empresas con normas ISO y empresas sin la aplicación de las normas para hacer frente a los resultados empresariales?

2. Revisión bibliográfica

Hoy en día los nuevos contextos que ha formado la globalización y en forma especial las comunicaciones a través de las nuevas tecnologías de la información necesitan de sistemas de gestión de la calidad normalizados, efectivos y aptos de reconocer las necesidades que varían referentes a los clientes y lo que pretenden las partes interesadas (Fontalvo & De La Hoz 2018).

Por tal motivo, en las últimas décadas los alcances en la aceptación dirigida en la mejora continua de la calidad, las empresas han optado por la visión de algunos trabajos en el entorno, mejorando los procesos de implementación en los sistemas de calidad, por consiguiente, las consecuencias en el funcionamiento de las organizaciones (Serrano, López, & García, 2007).

Es por ello que la calidad de vida en los últimos años ha recuperado protagonismo a nivel mundial, debido a lo cual han surgido diferentes enfoques, que agregan a la tradicional preocupación por la productividad y competitividad económica un énfasis en la necesidad de cohesión social y mecanismos de resguardo de las condiciones de los empleados en la organización (Buelvas et al. 2013).

Siendo así que debido al incremento constante de las tecnologías de la información no es posible que las organizaciones puedan subsistir sin conocer el entorno en que se encuentran. A esto las organizaciones cuentan con herramientas que les permitan contar con el conocimiento suficiente para enfrentarse a condiciones de un mercado cambiante. Como consecuencia es de vital importancia el aspecto de la calidad en el ambiente laboral en cualquier organización (Huerta et al. 2011).

Dado que para las empresas no es desconocido que uno de los recursos de mayor relevancia son las personas que colaboran en la misma que a través de su productividad logran que las organizaciones permanezcan en el tiempo y mantengan excelentes resultados. De esta manera la productividad como los resultados de la empresa están influenciados por la calidad de vida laboral que tienen los trabajadores. Realizar estudios sobre calidad de vida laboral es un gran reto para las organizaciones, ya que es un elemento que garantiza la productividad (Bustillo et al. 2012).

Por tanto, resultan decisivos saber cuáles son los principales elementos de la productividad, aun así, dicho conocimiento puede ayudar a los altos mandos en la formulación e implementación de políticas que contribuyen al desarrollo de la productividad de la compañía, y a los responsables de las políticas que está orientado a mejoramiento productivo (Guisado, Vila, & Tato, 2015).

La palabra calidad de vida laboral es tomada como técnica, programa o estilo de gestión elaborada para las distintas organizaciones y los puestos en función de cada trabajador para darle una peculiar responsabilidad autónoma (Martínez et al. 2015).

Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación (Vélez 2010).

Por tal motivo guarda una estrecha relación con el mundo laboral, debido a que intervienen aspectos como la riqueza, entre otros; es así que para tratar esta temática existen diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio con la finalidad de lograr una mayor comprensión y consecuentemente establecer en las distintas organizaciones una mejor calidad de vida laboral (Torres & Tomás 2002).

Los sistemas de Gestión de la Calidad se han relacionado antiguamente en el entorno industrial por ser el área en el que se desarrollaron las primeras evidencias. Desde sus inicios hasta su actual conceptualización, los sistemas de Gestión de la calidad total han permitido ampliar el significado hasta lograr ser un sistema de gestión holística que ayuda a la mejora continua y a la visión globalizada de la organización (Juaneda, González, & Marcuello, 2013).

Donde la estabilidad de los empleados de la misma va a generar mayor productividad y beneficio para el sector, su gran cohesión y buen enlace de comunicación juega un papel muy importante dentro de las relaciones entre compañeros de trabajo (Jiménez & Jiménez 2016).

Las organizaciones deben preocuparse por mantener un clima organizacional que no afecte a las actividades laborales a través del bienestar personal de los colaboradores, por ello es importante contar con una infraestructura agradable y una remuneración acorde a las funciones y responsabilidades asignadas (Cubillos et al. 2014).

Otro aspecto importante a tomar en cuenta es la protección y promoción de la salud de los colaboradores y la contribución a un desarrollo seguro y sostenible. Debido a esto, el ambiente laboral debe regirse a un continuo control para que sea posible detectar, eliminar e inspeccionar los agentes y factores peligrosos antes de que surja un efecto negativo (Rodríguez 2010).

Brindar un ambiente laboral propicio es un tema de suma importancia para cualquier organización. El talento humano es la fuerza que mueve cualquier proceso, facilita el desarrollo del mismo y, sin duda alguna, fortalece el progreso continuo tanto de los empleados como de la organización (Rubiano & Aponte 2016).

La calidad de vida se fundamenta en el principio de que el compromiso con la calidad ocurre, de forma más natural, en los ambientes donde los individuos participan en el trabajo de manera satisfactoria en las decisiones que influyen directamente en su desempeño (Correa et al. 2013).

Por ello, la calidad de vida es de gran importancia en el estudio de los recursos humanos. Considerada como una filosofía de gestión que ayuda a mejorar la dignidad de los trabajadores, realizar cambios culturales, ofrece oportunidades de desarrollo y aumenta el progreso personal. Lo que engloba todos los esfuerzos que realizan los colaboradores de una organización por incrementar su productividad, enfatizando la participación en grupo y eliminando, por otra parte; los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional (González et al. 2007).

Debido a que el rendimiento del talento humano en el sector comercial ha tenido un gran cambio en la actualidad debido al clima laboral u organizacional, siendo un factor clave en la productividad de todas las organizaciones (Álvarez & Black 2016).

Dentro de este contexto, la productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo (Quintero et al. 2008).

El concepto de calidad de vida laboral tiene que ver con la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador, y también con todo lo relacionado con su entorno laboral. Es un concepto que pretende reconciliar aspectos del trabajo que tienen que ver con las experiencias individuales y con los objetivos organizacionales (Flores et al. 2010).

Por su parte, Pérez & Zurita (2014) define a la calidad de vida laboral como la experiencia subjetiva de los trabajadores que liga su implicación laboral con las funciones organizacionales que éstos desempeñan, las cuales están estrechamente vinculadas a sus niveles de satisfacción laboral, desempeño laboral y motivación.

Otro autor confirma que la calidad de vida laboral plantea la existencia objetiva de condiciones económicas, sociales, administrativas, organizacionales y tecnológicas que satisfagan las necesidades principales de los trabajadores (Vélez 2012). Es decir, que van a ser estas condiciones las que contribuyan a la percepción subjetiva del mismo trabajador sobre si su trabajo le brinda satisfacción integral para sus diversas necesidades.

Es por ello que la calidad que debe tener el trabajador en su día a día debe ser sumamente importante para el rendimiento, satisfacción y motivación que pueda tener al momento de laborar en el entorno que lo rodea hasta el punto de tomar decisiones, ser responsable en su desempeño que le permite conjuntamente tener más experiencia laboral y motivacional en lo que tenga que realizar. Es importante ya calidad de vida laboral porque mejora sus relaciones entre compañeros, familia e incluso a mejorar su salud y bienestar (López et al. 2017).

Por lo tanto es necesario innovar en las políticas de gestión del talento humano para responder de manera adecuada y apoyar los objetivos de la empresa potenciando la

parte humano con el fin de nutrir el quehacer de la organización en pro del cumplimiento de sus objetivos, preparando a cada individuo para asumir los cambios organizacionales y buscando satisfacer sus necesidades para que logren dar sentido a lo que hacen y se conecten con su trabajo en los niveles emocionales, sociales e intelectuales (López et al. 2017).

Donde los estudios de satisfacción se encuentran concentrados principalmente en las partes más importantes de la organización, ya que las actitudes relacionadas con el trabajo predisponen a que el trabajador se comporte de cierta manera. Dentro de los aspectos significativos que involucran al concepto satisfacción laboral, se encuentran: la remuneración, el superior inmediato, la naturaleza de las tareas realizadas, los compañeros o equipos de trabajo, las condiciones de trabajo inmediatas (Vega & Krause 2009).

Por consiguiente se determina que existe una calidad de vida laboral adecuada cuando el trabajador se dan cuenta que se han cubierto sus necesidades como son la seguridad en su trabajo, cuidado por la organización, alcanzar un mejor desarrollo, buen bienestar económico, entre otras que ayudan a la persona a sentirse segura y trabajar con integridad e ímpetu satisfactorio en su lugar de trabajo (Argüelles et al., 2017).

Donde las organizaciones que brindan servicios de inteligencia empresarial tienen la característica que al brindar un servicio, están entregando también un producto de Inteligencia Empresarial, por lo que es aplicable, y en muchos casos recomendable, la creación e implementación de un sistema gerencial basado en las normas ISO 9001:2000 (Cartaya & Suárez 2008).

Cabe destacar que un complemento importante de la calidad de vida son el establecimiento de las normas de calidad genéricas más utilizadas actualmente, se encuentra la norma internacional ISO 9001:2008 que se aplica a los sistemas de gestión de calidad (SGC). Esta norma se utiliza para implementar y mejorar la eficacia de un SGC, aumentando la satisfacción del cliente mediante el cumplimiento de sus requisitos (Cortés et al. 2014).

En cierto modo, el nuevo modelo de la norma ISO 9001:2015 lleva consigo cambios específicos para formar un impacto y resultados en las partes interesadas y los usuarios, considerando la importancia del contenido, la planificación estratégica, la gestión del riesgo y la gestión del cambio de forma específica, por esta razón se persigue que las organizaciones contextualice el riesgo en la planificación, implementación, mantenimiento y mejora del sistema. Es de vital importancia considerar que varios autores enseñan cómo poner en marcha la norma ISO 9001, y de forma práctica presentan actividades y estructuras para el diseño y ejecución de sistemas de gestión de la calidad en cualquier entorno organizacional (Fontalvo & De La Hoz 2018).

Dadas dichas conceptualizaciones en la temática tratada se realiza un enfoque hacia la calidad de vida laboral en relación con la aplicación de normas ISO, frente a las empresas que no cuentan con la aplicación de estas normas, siendo así que es importante el estudio de los factores que influyen en las variables de la calidad de vida laboral entre empresas con normas ISO y empresas sin la aplicación de las normas para hacer frente a los resultados empresariales.

Para ello es importante especificar que la norma ISO 9001 hace referencia a un conjunto de recomendaciones o normas que se implementan en el ciclo de Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), en cierto modo como la gestión establecida en los riesgos. La perspectiva basada en procedimientos despliega, implementa y tiene un avance en la eficacia para incrementar la satisfacción del cliente por consiguiente el cumplimiento de los requisitos. En consecuencia, esta perspectiva permite las interrelaciones e interdependencias entre procesos considerando así el desempeño total de la organización.

Es debido a eso que la mayoría de los investigadores han analizado los beneficios que tiene la implementación de la ISO 9001 en las empresas. Aunque no es suficiente con la implementación de la norma para que se vean buenos resultados en la organización, se debe también poner atención en el desarrollo interno de los principios básicos de gestión de calidad, como la sistematización de proceso, la mejora continua, la participación de toda la empresa y el enfoque al cliente (Prado, Castillo, & Mercado, 2015).

Así mismo son de gran ayuda los sistemas de calidad, los cuales son elementos interconectados y tiene como fin poder establecer normas o reglamentos que permitan cumplir con los estándares de direccionamiento y control a seguir en una organización para que esta pueda ser orientada a los objetivos y políticas específicas de calidad que hayan sido impuestas en las diferentes áreas que comprenda la empresa (Cartaya & Suárez 2008).

Por lo antes mencionado y con el propósito de aportar a la comprensión de la calidad de vida laboral de empresas con normas ISO y sin las normas, se considera como objetivo determinar el grado de impacto que tiene la aplicación y no aplicación de estas normas en el desarrollo de las actividades dentro de las organizaciones y su rentabilidad.

Por ello es necesario entender la relación fundamental que existe entre productividad, eficiencia y calidad de vida laboral y cómo de un manejo adecuado puede resultar una mejor posición competitiva en el individuo primero, y en la organización después, para vigorizar la gestión organizacional (Ghiglione 2011).

Finalmente, para comprender en qué consisten las variables que están relacionadas al análisis de este estudio se hace énfasis en conocer la conceptualización de cada variable (seguridad de trabajo, seguridad entre compañeros de trabajo, supervisor de seguridad, prácticas de seguridad de gestión y programa de seguridad políticas) y su importancia dentro del entorno empresarial

En lo referente a la seguridad de trabajo, en la actualidad el enfoque de la seguridad y salud en el trabajo se hace un contraste de los antepuestos en la gran extensión de sus objetivos y la amplitud de sus elementos. La nueva concepción repercute la estricta evitación o reducción de los riesgos para englobar una política general de mejora de los contextos del trabajo en que se desarrolla el colaborador, basta en la visión individual de la organización, donde quede compuesta por la planificación, coordinación, participación, control, la información y la formación (Romeral 2012).

Es por ello, de manera frecuente se ha mantenido el pensamiento global e inclusivo del ámbito de seguridad, conteniendo elementos tales como las apreciaciones de las acciones generadas por la organización para la seguridad, la conducta de los altos mandos y colaboradores, el equipo de protección, las entidades de seguridad, las reuniones de seguridad, las prácticas de trabajo y el conocimiento de riesgos (Meliá & Sesé 1999).

De acuerdo a la seguridad de los compañeros de trabajo es importante reconocer las relaciones interpersonales involucra el perfil social del trabajador, señalando el número de acercamientos o relaciones que entabla con los subordinados de la empresa. Se indagan las relaciones con los jefes, compañeros y miembros en general. Por consiguiente, la comunicación establece la medida de enunciar sentimientos e ideas hacia los demás, siendo así que la motivación es aquello que genera la gestión del individuo, conectado con la satisfacción de necesidades de poder, logro y afinidad, de manera interna o externa de la organización (Castro et al. 2009).

El supervisor de seguridad debe considerar un alcance cercano con los colaboradores, fomentando que sus conductas tienen un impacto significativo en las actitudes que tienen los colaboradores hacia la seguridad laboral. Dado que, los supervisores son un elemento clave para la seguridad por el alcance que tiene en los trabajadores, a través del contacto, acercamiento, el ejemplo que demuestran y la autoridad que poseen sobre ellos (Arias & Núñez 2014).

Se consideran que los factores claves del éxito para el auténtico progreso de la prevención en las organizaciones están denotados por una fuerte integración en la gestión de los riesgos y la seguridad en el desarrollo de la empresa enfocada en las condiciones de trabajo. Entonces, es desde esta dimensión que la gestión de seguridad y salud en el trabajo, manifiesta un estado de razón de las organizaciones frente al

enfoque de la prevención, donde se denota el nivel de posicionamiento que comprende dentro de su estructura (Molano & Arévalo 2013).

Las políticas que se ubican en la creación de una cultura del bienestar en el trabajo que relacione las dimensiones emocionales, mentales, intelectuales, físicas y psíquicas. Por consiguiente, el capital humano, es tan pretendido por las organizaciones para poder conseguir ventajas competitivas, esto se debe componer de los elementos antes mencionados. (Correa et al. 2013)

Es por ello que para obtener un resultado más exacto en cuanto a la percepción que tienen los trabajadores en el desarrollo del lugar de trabajo se considera la herramienta Smart PLS, dado que esta permite conocer los modelos de ecuaciones estructurales que están muy relacionados a los modelos estadísticos multivariantes que tiene como objetivo evaluar el efecto y las relaciones entre distintas variables (Ruiz, Pardo, & San Martín, 2010). Según el autor Manzano (2017) considera a este modelo como: “una herramienta estadística multivariada, también conocida como análisis de estructura de covarianzas. El cual permite probar la relación que hay entre variables observadas y latentes.” (pág. 68)

El modelo consta de dos partes: el modelo de medida y el modelo completo, dado que el modelo de medida comprende la manera en que cada constructo latente resulta medido a través de sus indicadores observables, los errores que afectan a las mediciones y las relaciones que se esperan encontrar entre los constructos cuando estos están relacionados entre sí. Por otro lado, el modelo completo posee dos modelos de medida uno para variables predictoras y otro para variables dependiente (García & Forero, 2014).

La principal ventaja del modelo SEM es que da la facilidad de proponer y probar estadísticamente el tipo y la dirección de las relaciones que se espera encontrar entre las diversas variables contenidas en el modelo y estimar los parámetros que se encuentran especificados por las relaciones teóricas propuestas. Debido a esta razón se les denominan modelos confirmatorios, dado que el interés fundamental es confirmar, mediante el análisis de la muestra, las conexiones a partir de la teoría que se decidió utilizar como referencia (Hernández, 2016).

Se consideran que las fases para la aplicación de la técnica son seis la cual se describen a continuación: la especificación es la fase en donde el investigador establece la relación hipotética entre las variables latentes y las observadas. En la fase de identificación se estiman los parámetros de modelo si son de expresión algebraica en función de las varianzas y covarianzas muestrales. En la fase de estimación de parámetros se determinan los valores de los parámetros desconocidos, así como su respectivo error de

medición. La siguiente fase de evaluación de ajuste consiste en analizar la exactitud de los datos de modelo para determinar si es correcto y sirve para los propósitos del investigador.

La fase de re-especificación ayuda al investigador a saber si el primer modelo obtenido es el mejor, para lo que es necesario buscar método para mejorar el ajuste del mismo añadiendo o eliminando los parámetros estimados del modelo original con sus respectivas justificaciones. Como última fase la interpretación de los resultados ayuda al investigador a establecer el modelo correcto y la aceptación o rechazo de las hipótesis, finalizando con la investigación (Escobedo, Hernadéz, Estebané, & Martinez, 2016).

Los tipos de variables de este modelo se distinguen según su papel y su medición. Variable observada mide a los sujetos. Variable latente es aquella que permite medir, pero no observar y está libre de error de medición. Variable de error se considera que son variable de tipo latente por no ser observable directamente. Variable de agrupación consiste en la representación de distintas subpoblaciones que se desea comparar. Variable exógena constituye una variable que afecta a otra variable, pero no recibe efecto de ninguna variable. Variable endógena es la cual recibe efecto de otra variable (Ruiz, Pardo, & San Martín, 2010).

3. Metodología.

El enfoque metodológico del caso de estudio en cuestión es cualitativo el mismo que abarca y desarrolla definiciones a partir de datos, este método es flexible en cuanto al modo de conducir la investigación (Quecedo & Castaño 2002). Este tipo de investigación puede ser analizada como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados y definiciones de una situación en específico tal como puede expresar una persona frente a su criterios personal (Lévano 2007).

Para conseguir los objetivos de esta investigación, se procedió al uso de la metodología empleada tipo instrumental, debido a que el diseño de los instrumentos fue resultado de ajustes y adaptación revisada, análisis de propiedades psicométricas y de diferentes herramientas de evaluación. Los resultados de la investigación son del tipo multivariado, correlacional, transversal y no experimental, dado que se evidenció una fiel representación del fenómeno de estudio, en un determinado tiempo y sin manipulación de las variables

Por último, se utilizó la ayuda del modelo PLS (Partial Least Squares) como las ecuaciones estructurales basada en la varianza. Este modelo otorga una serie de ventajas significativas sobre el análisis de regresión lineal múltiple (Pietro, Palacín, & Roldán, 2016).

3.1 Procedimiento

El resultado del estudio forman parte de una investigación más amplia donde no solo se evaluaron dimensiones socio-demográfico, sino donde también variables asociadas a las condiciones de trabajo y seguridad laboral, las encuestas se realizaron en el mes de Noviembre del 2018, en la cual tuvo una duración aproximada de 20 minutos por persona , aquella fue realizada por el grupo de trabajo, con previa capacitación por persona para que pueda brindar la debida orientación a los trabajadores al momento de la sesión, además los empleados firmaron con pleno conocimiento que los resultados se utilizarían para fines investigativos.

3.2 Participantes

En la ciudad de Machala se cuenta con 1500 empresas aproximadamente y en el sector camaronero un aproximado de 43 empresas debidamente legalizadas, se aplicó la encuesta a trabajadores de las diferentes empresas que cumplan con las normas ISO 9001, de igual manera a las empresas que no cuenten con aquella norma con el fin de conocer necesidades que se puedan adaptar a las empresas y que prevalezca el bienestar del trabajador. El sector camaronero es bastante celoso en la información que comparte, por lo que se utilizó el método de muestreo por conveniencia para identificar las empresas en las que se tiene acceso (voluntad de colaboración en la investigación por parte de los directivos) y disponibilidad de la misma para compartir la información. Por ende, el número de empresas a las que se realizó esta investigación es de 6. De las cuales:

Tabla 1.

Datos de encuestas por empresas

Empresa	No. De encuestas	Normas ISO
1	8	Si
2	12	Si

3	10	Si
4	14	No
5	7	No
6	9	No

Fuente: Elaborado por los responsables de la investigación

Tabla 2.

Resumen de Información para la aplicación de encuestas

Recogida de Información	La encuesta fue aplicada en el mes de noviembre del 2018.
Universo de análisis	Empresas Privadas
Tamaño de la muestra	60 trabajadores
Error de Muestreo	El margen de error es de 5% y nivel de confianza de 95%.
Procedimiento de muestreo	Trabajadores de todas las áreas de las diferentes empresas con previa autorización de sus empleadores.

Fuente: Elaborado por los responsables de la investigación

3.3 Instrumentos

Para la realización de la interpretación de los resultados obtenidos de la tabulación de la herramienta SPSS que se realizó para este caso de estudio, fue la prueba t de student para analizar las diferencias entre las variables independientes y a su vez la distribución normal y homogeneidad en sus varianzas (Turcios 2015).

Además, para obtener otros resultados para el análisis se aplicó la herramienta de Smart PLS, dado que es un modelo de ecuaciones estructurales que están muy relacionados a los modelos estadísticos multivariantes que tiene como objetivo evaluar el efecto y las relaciones entre distintas variables (Ruiz, Pardo, & San Martín, 2010).

4. RESULTADOS

Para identificar si existe una diferencia de medias entre las empresas con normas ISO y sin normas ISO se procedió a medir la percepción de seguridad entre los trabajadores bajo los constructos de: seguridad laboral, seguridad de los compañeros de trabajo, supervisor de seguridad, prácticas de seguridad de gestión, y programas de seguridad.

La tabla a continuación presenta los resultados obtenidos a partir del análisis de muestras independientes para cada constructo en el programa estadístico SPSS:

Tabla 3.

Comparación de Variables

	NOR_ISO	N	Media	Desviación estándar	Media de error estándar
Seguridad trabajo	Si	30	14,87	6,135	1,120
	No	30	18,43	5,230	,955
Seguridad de compañeros de trabajo	Si	30	23,23	2,873	,525
	NO	30	22,17	2,793	,510
Supervisor de seguridad	SI	30	25,6333	3,92589	,71677
	NO	30	24,2333	4,68809	,85592

Prácticas de seguridad de gestión	SI	30	26,9667	3,70911	,67719
	NO	30	22,6333	5,61085	1,02440
Programa de seguridad Políticas	SI	30	27,0000	5,05146	,92227
	NO	30	12,7333	7,02181	1,28200

Fuente: Datos obtenidos del SPSS

Tabla 4.

Nivel de Significancia Prueba t-Student para variables independiente

Variables	Sig. (bilateral)
Seguridad trabajo	,019
Trabajador seguridad	,150
Supervisor	,215
Gerencia	,001
Políticas	,000

Fuente: Elaborado por los autores en Base a los datos obtenidos en el SPSS

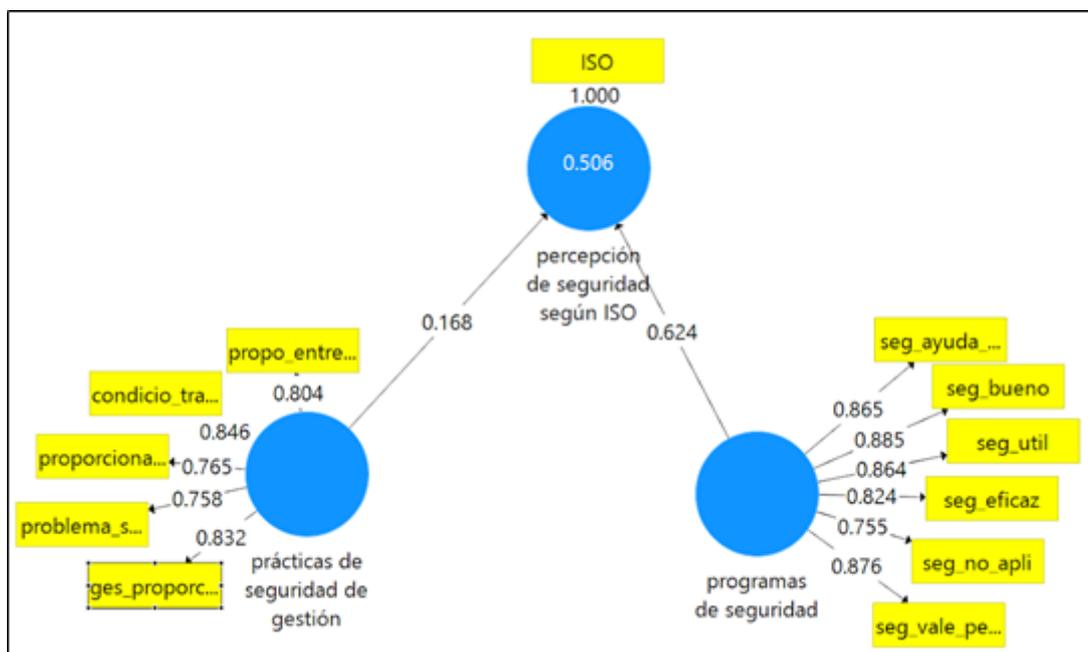
Los resultados obtenidos de la primera variable, se evidencia que las empresas que cuentan con normativa ISO la media son de 14,87, mientras la que no cuentan con normativa ISO tienen un valor en la media de 18,43. La cuarta variable a considerar es la gerencia debido que su media en empresas con normativa ISO es de 26,9667, y para empresas sin normativa un valor de 22,6333. Finalmente, la variable sobre las políticas

aplicadas en empresas con normativa ISO su media es de 27,0000; por otro lado, sin normativa ISO el valor de la media es de 22,7333.

Las variables antes mencionadas tienen una evidente diferencia entre medias, es por ello que en las variables primera, cuarta y quinta se acepta la hipótesis alternativa debido a que su nivel de significancia es de 0,019 para la seguridad de trabajo, 0,001 para gerencia y 0,000 para políticas; por lo que el nivel de significancia es menor a 0,05.

La percepción de seguridad varía entre las empresas con normas ISO y sin normas ISO en los constructos de gerencia, políticas, y seguridad de trabajo. Los ítems considerados en el constructo de seguridad laboral fueron en su mayoría adjetivos que describen malas condiciones de seguridad laboral, la media es estadísticamente más alta en la percepción negativa en las empresas que no tiene ISO 9001. La gestión de programas y proyectos relacionados a la seguridad difiere también en las medias entre empresas con normas ISO y sin normas ISO siendo más alta la percepción de seguridad en las empresas con normas ISO 9001. A continuación, se explicará el modelo a mayor detalle mediante un análisis de ecuaciones estructurales.

Gráfico 1. Modelo de Ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados



Fuente: Datos Obtenidos del SMARTPLS.

De acuerdo a la gráfica el modelo se construye a partir de los resultados de percepción de seguridad para prácticas de seguridad de gestión y programas de seguridad que forman a la percepción de seguridad según la existencia o inexistencia de la ISO 9001.

Esta metodología primeramente requiere de un análisis de confiabilidad y validez, como se muestra a continuación:

Tabla 5.

Constructo de confiabilidad y validez

	Cronbach's Alpha	Rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extrated (AVE)
Percepción de seguridad según ISO		1.000		
Programas de seguridad	0.920	0.932	0.938	0.716
Prácticas de seguridad de gestión	0.862	0.886	0.900	0.643

Fuente: Datos Obtenidos del SMARTPLS

El análisis de las variables propuestas se considera que los valores relacionados al Constructo de confiabilidad y validez que hace referencia al Alfa de Cronbach, Rho A, la fiabilidad compuesta y el coeficiente Ave. Se considera que para el Alfa de Cronbach se aceptan valores mayores a 0.7 denotado como un valor bueno, por ende, para el análisis los valores obtenidos están sobre la medición establecida, siendo que los programas de seguridad y las prácticas de seguridad de gestión son favorables para las empresas en la aplicación de las normas ISO con valores de 0.920 y 0.862 respectivamente.

En el Rho A o coeficiente de correlación, está dada por una correlación donde su valor varía entre -1 y 1 y acepta valores de 0.70, siendo así que, los programas de seguridad y las prácticas de seguridad de gestión cumplen con las mediciones establecidas cuyos valores son 0.932 y 0.886 en el orden mencionado de las variables.

En la fiabilidad compuesta los valores que se deben obtener para la aceptación deben ser mayores a 0.06, por lo cual en los análisis realizados en las dos variables se han obtenido valores mayores a los antes mencionados, de tal forma que se considera factible la aplicación de estas variables a las empresas, mejorando el rendimiento laboral de los trabajadores.

Finalmente, la validez convergente consiste en analizar la varianza extraída media (AVE) para cada uno de los constructos, dado que cada valor obtenido debe ser igual o mayor a 0,50, para este caso las variables ingresadas para el análisis son mayores al valor de 0,50, por ello se consideran aceptables para la ejecución de los programas de seguridad con un valor de 0.716, y para las prácticas de seguridad de gestión un valor de 0.643.

Tabla 6. R Cuadrado

	R Square	R Square Adjusted
Percepción de seguridad según ISO	0.506	0.488

Fuente: Datos Obtenidos del SMARTPLS.

Mediante el análisis de bootstrapping en SmartPLS se procede a verificar las hipótesis de relación entre las variables.

H2: La percepción de seguridad según ISO depende de los programas de seguridad, y

H3: La percepción de seguridad según ISO depende de las prácticas de seguridad de gestión.

Tabla 7. Coeficiente de ruta

	Origin.	Sampl.	Standa.	T Stati.	P Values
Programas de seguridad – Percepción de seguridad según ISO	0.624	0.622	0.100	6.206	0.000

Prácticas de seguridad de gestión - Percepción de seguridad según ISO	0.168	0.181	0.082	2.048	0.041
--	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: Datos Obtenidos del SMARTPLS.

En este caso, el coeficiente de ruta de las dos variables propuestas para el análisis y el grado de relación que existe entre las variables programas de seguridad y prácticas de seguridad de gestión con la hipótesis propuesta en la investigación se aceptan en ambos casos. Este método permite evaluar el ajuste de modelos teóricos en los que se proponen un conjunto de relaciones de dependencia entre variables, en este caso los valores de las variables analizadas están por debajo de lo P valores que deben ser iguales o menos a 0.05, resultando la aceptación de las hipótesis. Con un alfa de Cronbach mayor a 0.70 para cada constructo como se muestra a continuación:

Tabla 8. Alfa de Cronbach

	Origin.	Sampl.	Standa.	T Stati.	P Values
Percepción de seguridad según ISO		1.000			
Programas de seguridad	0.920	0.919	0.018	49.973	0.000
Prácticas de seguridad de gestión	0.862	0.855	0.042	20.532	0.000

Fuente: Datos Obtenidos del SMARTPLS.

Tabla 9. Correlaciones Variables Latentes

	Origin.	Sampl.	Standa.	T Stati.	P Values
Programas de seguridad – Percepción de seguridad según ISO	0.694	0.700	0.074	9.325	0.000
Prácticas de seguridad de gestión - Percepción de seguridad según ISO	0.431	0.499	0.079	5.440	0.000
Prácticas de seguridad de gestión – Programas de seguridad	0.421	0.431	0.101	4.178	0.000

Fuente: Datos Obtenidos del SMARTPLS.

5. CONCLUSIÓN

Con los resultados expuestos en la presente investigación observamos que, los objetivos planteados responden a la temática tratada de los conceptos teóricos establecidos para esta investigación bajo la normativa ISO 9001, evidenciado que dicha norma tiene un alto grado de participación en el sector camaronero en la ciudad de Machala.

Esta investigación comprueba que, la percepción de seguridad de los trabajadores de las diferentes áreas tiene un comportamiento distinto en cuanto a los constructos que conforman teóricamente la seguridad según el artículo base (Bob Hayes, Jill Perander, Tara Smecko, y Jennifer Trask en su artículo científico “Mediciones de las percepciones del lugar de trabajo Seguridad: Desarrollo y Validación de las Escala de seguridad laboral), conformado por: seguridad laboral, la gestión por parte de los altos mandos o supervisores y las políticas establecidas por parte de la empresa que cuenta con la normativa ISO 9001, evidenciado que tener esta normativa y su aplicabilidad genera un alto impacto de forma positiva en la percepción de seguridad de los trabajadores más alta en comparación a las empresas que no la tienen. Se considera que un ambiente con mejores condiciones de seguridad podría generar mayor lealtad y compromiso entre los trabajadores, y por ende mayor rendimiento de ellos en la empresa.

Metodológicamente, se pudo determinar los resultados mediante la herramienta del SPSS los cuales permitieron establecer que la primera hipótesis planteada sobre las diferencias de percepción de seguridad entre empresas con y sin normas ISO, fue significativa para los constructos de seguridad laboral, programas de seguridad y gestión de la seguridad. En un estudio complementario al inicial, mediante el software SmartPLS se ha establecido la percepción de seguridad de acuerdo a los programas de seguridad en un 62.4% y a las prácticas de seguridad de gestión en un 16.8%.

Por lo tanto, recomendamos establecer normas ISO en zonas productivas camaroneras porque sus colaboradores tendrán una mayor percepción de seguridad en su entorno laboral. Cabe recalcar, que la norma analizada es la ISO 9001 para la calidad de gestión administrativa.

Bibliografía

- Álvarez, I.D.M. & Black, W.E.R., 2016. El clima organizacional y su incidencia en el rendimiento del talento humano en las pymes del sector comercial. *Observatorio de la Economía Latinoamericana*, pp.1–19.
- Argüelles, L., Quijano, R. & Fajardo, J., 2017. Rentabilidad y calidad de vida laboral. *Internacional Administración & Finanzas*, 10(1), pp.81–93.
- Arias, W. & Núñez, A., 2014. Síndrome de Burnout en Supervisores de Seguridad Industrial de Arequipa. *Industrial Data*, 17(2), pp.17–25.
- Buevas, L., Oviedo, O. & Amaya, C., 2013. Working conditions impacting quality of work life. *Salud Uninorte. Barranquilla (Col.)*, 29(3), pp.542–560.
- Bustillo, J. et al., 2012. Percepción de la Calidad de Vida en el Trabajo y su Relación con el Área donde se Labora en una Empresa Cárnica. *Colombiana de Salud Ocupacional*, 2(2), pp.9–13.
- Cartaya, J. & Suárez, J., 2008. La inteligencia empresarial y el Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001: 2000. *Ciencias de la Información*, 39(1), pp.31–44.
- Castro, M., Contreras, J. & Montoya, S., 2009. Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), pp.105–118.
- Correa, D., Cirera, O. & Giuliani, A., 2013. VIDA CON CALIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. *Invenio*, 16(30), pp.145–163.
- Cortés, M. et al., 2014. Impacto de la implementación de la norma ISO 9001:2008 en el proceso de cesión de muestras del biobanco Red de Investigación Renal española. *Nefrología*. Available at: <http://dx.doi.org/10.3265/Nefrologia.pre2014.Apr.12292>.
- Cubillos, B., Velásquez, F. & Reyes, M., 2014. Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), pp.69–73.
- Flores, N. et al., 2010. Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Ekaina*, (47), pp.97–107.
- Fontalvo, T. & De La Hoz, E., 2018. Diseño e Implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 en una Universidad Colombiana. *Formación universitaria*, 11(1), pp.35–44.

- Ghiglione, C.R., 2011. EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL COMO ESTRATEGIA PARA VIGORIZAR LA CAPACIDAD DE GESTIÓN MUNICIPAL. *DAAPGE*, (16), pp.157–162.
- González, B., Hidalgo, S. & Salazar, J., 2007. Calidad de vida en el trabajo”: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17(1), pp.115–123.
- Guisado, M., Vila, M., & Tato, M. (Diciembre de 2015). Innovación, capacidad productiva, formación en el puesto de trabajo y productividad. *16(2)*, 77-92. doi:10.5295
- Huerta, P. et al., 2011. Calidad de vida laboral y su influencia sobre los resultados empresariales. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XVII(4), pp.658–676.
- Jiménez, D. & Jiménez, E., 2016. Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Ciencia UNEMI*, 9(18), pp.26–34.
- Juaneda, E., González, L., & Marcuello, C. (Febrero de 2013). El reto de la calidad para el Tercer Sector Social. *13(2)*, 111-126. Obtenido de ehu.eus/cuadernosdegestion/documentos/110285ea.pdf
- Lévano, A.C.S., 2007. INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: DISEÑOS, EVALUACIÓN DEL RIGOR METODOLÓGICO Y RETOS. *LIBERABIT: Lima (Perú)*, 13, pp.71–78.
- López, L. et al., 2017. Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores control de vía de transporte urbano. *Tendencias*, 18(2), pp.69–85.
- Martínez, L., Oviedo, O. & Luna, C., 2015. Impact of working conditions on the quality of working life: Case manufacturing sector colombian Caribbean Region. *Dyna*, 82(194), pp.194–203.
- Meliá, J. & Sesé, A., 1999. La medida del clima de seguridad y salud laboral. *Anales de Psicología*, 15(2). Available at: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16715211>.
- Molano, J. & Arévalo, N., 2013. De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 23(48), pp.21–31.
- Pérez, D. & Zurita, R., 2014. CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES DE SALUD PÚBLICA EN CHILE. *Salud & Sociedad*, 5(2), pp.172–180.

- Pietro, F., Palacín, M., & Roldán, J. (Mayo de 2016). Desarrollo regional y estructura de capital de las PYME. *18(1)*, 37-60. Obtenido de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/150530fd.pdf>
- Prado, C., Castillo, C., & Mercado, C. (Julio de 2015). Los resultados de la implantación de la Normativa ISO 9001 en el sector de la construcción español. *18(1)*, 149-172. Obtenido de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/140507cd.pdf>
- Quecedo, R. & Castaño, C., 2002. Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), pp.5–39.
- Quintero, N., Africano, N. & Faría, E., 2008. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EMPRESA VIGILANTES ASOCIADOS COSTA ORIENTAL DEL LAGO NEGRO. *NEGOTIUM*, 3(9), pp.33–51.
- Rodríguez, E., 2010. Protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Una revisión desde la perspectiva global, latinoamericana y venezolana. *Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, II(5), pp.81–96.
- Romeral, J., 2012. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, Y MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. EL MODELO ESPAÑOL. *Boletín mexicano de derecho comparado / Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM*, XLV(135), pp.1325–1339.
- Rubiano, M.G. & Aponte, C.F., 2016. Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta medica colombiana: AMC: organo de la Asociacion Colombiana de Medicina Interna*, 19(1). Available at: http://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/979 [Accessed May 23, 2018].
- Serrano, A., López, C., & García, G. (Febrero de 2007). Gestión de la calidad en servicios: una revisión desde la perspectiva del management. *7(1)*, 33-49. Obtenido de <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/712.pdf>
- Torres, A. & Tomás, E., 2002. Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), pp.828–836.
- Turcios, R.A.S., 2015. T-Student. Usos y abusos. *Mexicana Cardiología*, 26(1). Available at: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmc/v26n1/v26n1a9.pdf>.
- Vega, M. & Krausse, K., 2009. Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo,

organización e indicador global, sector privado y público. *HORIZONTES EMPRESARIALES*, 20(8), pp.23–50.

Vélez, M., 2010. Calidad de vida laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá - Colombia. *Ciencias*, 18(24). Available at: <https://paperpile.com/view/fa80702b-f289-0fe7-8bf4-b0d4b7825c50>.

Vélez, M.A.G., 2012. ¿Nivel de vida o calidad de vida en el trabajo?: Un acercamiento a cargos directivos. *TS Revista de la Facultad de Trabajo Social*, 28(28). Available at: <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/1777>.

ANEXO

Tema: Medición de las percepciones de seguridad en el lugar de trabajo en empresas con normas ISO y sin normas ISO.

ENCUESTA

En su trabajo actual. Usando la siguiente escala, responda las siguientes preguntas.

Trabajo que desempeña actualmente: _____

Marque según corresponda; ¿Cuenta su empresa con normas ISO?

Si () No ()

Indique su sexo

F () M ()

Indique su edad _____

Nivel de cargo que desempeña _____

Las siguientes preguntas que encontrará a continuación podrá contestarlas según corresponda de acuerdo a la siguiente escala:

Muy en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

I. Seguridad laboral

- 1. Piense en su trabajo que ha indicado arriba. ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con que cada una de las siguientes palabras que describe su trabajo? Marque con una (x).**

	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Peligroso						Podría fácilmente lastimarse					
Seguro						Inseguro					
Arriesgado						Temor por salud					
Insalubre						Probabilidad de muerte					

Riesgoso						Miedo					
----------	--	--	--	--	--	-------	--	--	--	--	--

II. Seguridad de los compañeros de trabajo

2. Piense en las personas con las que trabaja. ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con que cada una de las siguientes palabras o frases describe a estas personas? Marque con una (x).

	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Ignoran las reglas de seguridad.						Anima a otros a estar seguros.					
No importa la seguridad de los demás.						Arriesgarse con seguridad.					
Presta atención a las reglas de seguridad						Mantienen el área de trabajo limpia.					
Sigue las reglas de seguridad.						Orientado a la seguridad					
Cuida la seguridad de los demás.						No prestes atención.					

III. Supervisor de Seguridad

3. Piense en su supervisor inmediato. ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con cada una de las siguientes palabras o frases describe su supervisor inmediato? Marque con una (x).

	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Elogia las conductas de trabajo seguras.						Discute temas de seguridad con otros.					
Alienta conductas seguras.						Actualiza las reglas de seguridad.					
Mantiene a los trabajadores informados de las reglas de seguridad.						Trata a los trabajadores a estar seguros.					

Recompensa los comportamientos seguros.						Hace cumplir las reglas de seguridad.					
Involucra a los trabajadores en el establecimiento de metas de seguridad.						Actúa sobre sugerencias de seguridad.					

IV. Prácticas de seguridad de gestión

4. Piense en su gestión. ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con que cada una de las siguientes palabras o frases que describe su gestión? Marque con una (x).

	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Proporciona suficientes programas de entrenamiento de seguridad.						Proporciona condiciones de trabajo seguras.					
Realiza inspecciones de seguridad frecuentes.						Responde rápidamente a las preocupaciones de seguridad.					
Investiga problemas de seguridad rápidamente.						Ayuda a mantener el área de trabajo limpia.					
Recompensas a los trabajadores seguros						Proporciona información de seguridad.					
Proporciona equipo seguro.						Mantiene a los trabajadores informados de los peligros.					

V. Programa de Seguridad (Políticas)

5. Piense en su programa de seguridad en el trabajo. ¿Está de acuerdo o en desacuerdo con que cada una de las siguientes palabras o frases describe este programa de seguridad? Marque con una (x).

	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
Vale la pena.						Es poco claro.					
Ayuda a prevenir accidentes.						Es importante.					
Es útil.						Eficaz en la reducción de lesiones.					
Es bueno						No se aplica a mi lugar de trabajo.					
Es de primera clase						No funciona.					