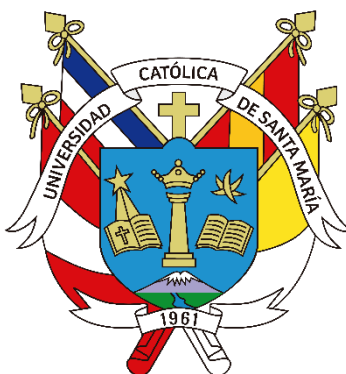


Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Económico Administrativas

Escuela Profesional de Administración de Empresas



Condiciones de trabajo y su relación con la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. Arequipa, 2024.

Tesis presentada por el Bachiller:

Jaimes Bustamante, Alfredo Augusto

ORCID: 0009-0001-7673-6669

para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Asesor (a):

Mg. Rivero Fernández, Renzo Rimaneth

ORCID: 0000-0002-9295-979

Arequipa - Perú

2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ADMINISTRACION DE EMPRESAS

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 19 de Febrero del 2025

Dictamen: 012295-C-EPAE-2025

Visto el borrador del expediente 012295, presentado por:

2016242971 - JAIMES BUSTAMANTE ALFREDO AUGUSTO

Titulado:

CONDICIONES DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON LA SEGURIDAD EN LA CONDUCCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA TRANSPORTES JIRENA S.A.C. AREQUIPA, 2024.

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

LICENCIADO (A) EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**29271323 - TEJADA VELASQUEZ JOSE EFRAIN
DICTAMINADOR**



**29225025 - NUÑEZ RODRIGUEZ HENRY DAVID
DICTAMINADOR**



**29378657 - RIVEROS TACO LUIS ALFREDO
DICTAMINADOR**



Condiciones de trabajo y su relación con la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. Arequipa, 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

13%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

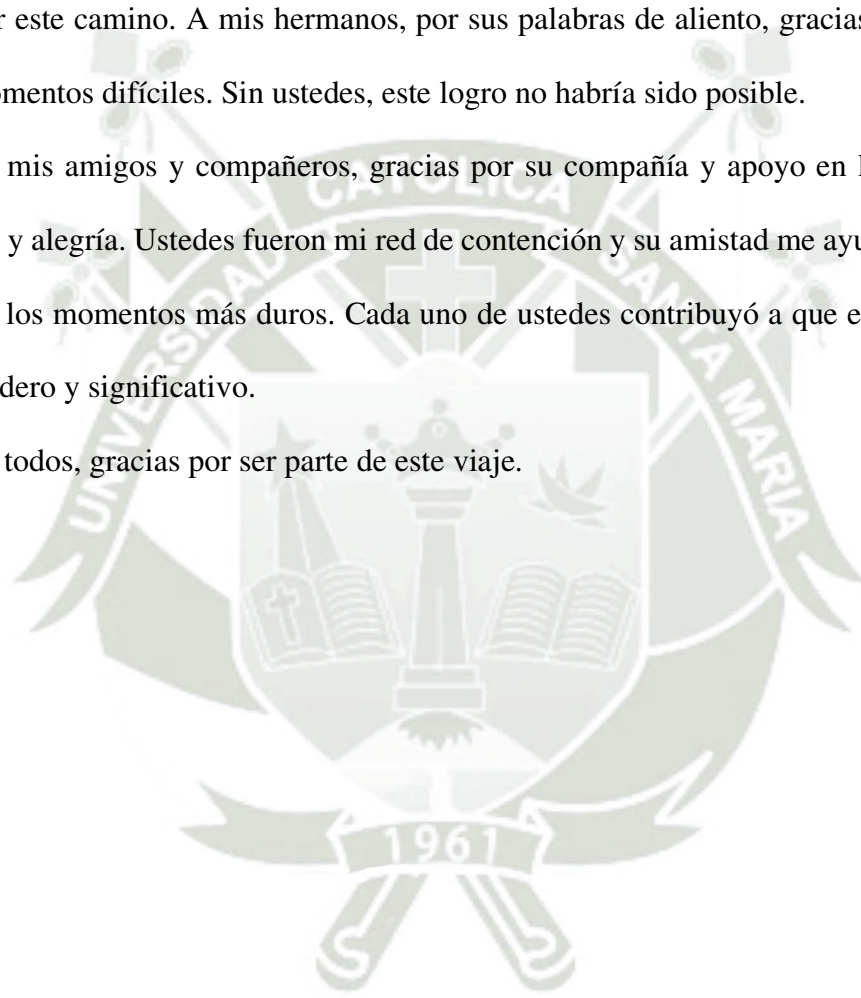
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	4%
3	docplayer.es Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	datospdf.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Dedicatoria

Dedico esta tesis de grado primero a Dios, por darme fortaleza y paciencia en este camino de aprendizaje y sacrificio. A mi familia, especialmente a mi madre y tío, les agradezco profundamente su amor incondicional y su apoyo constante. Su fe y sobre todo la persistencia para lograr mis objetivos ya sean laborales y profesionales han sido el motor que me permitió completar este camino. A mis hermanos, por sus palabras de aliento, gracias por ser mi pilar en los momentos difíciles. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

A mis amigos y compañeros, gracias por su compañía y apoyo en los momentos de dificultad y alegría. Ustedes fueron mi red de contención y su amistad me ayudó a mantener el ánimo en los momentos más duros. Cada uno de ustedes contribuyó a que este proceso fuera más llevadero y significativo.

A todos, gracias por ser parte de este viaje.

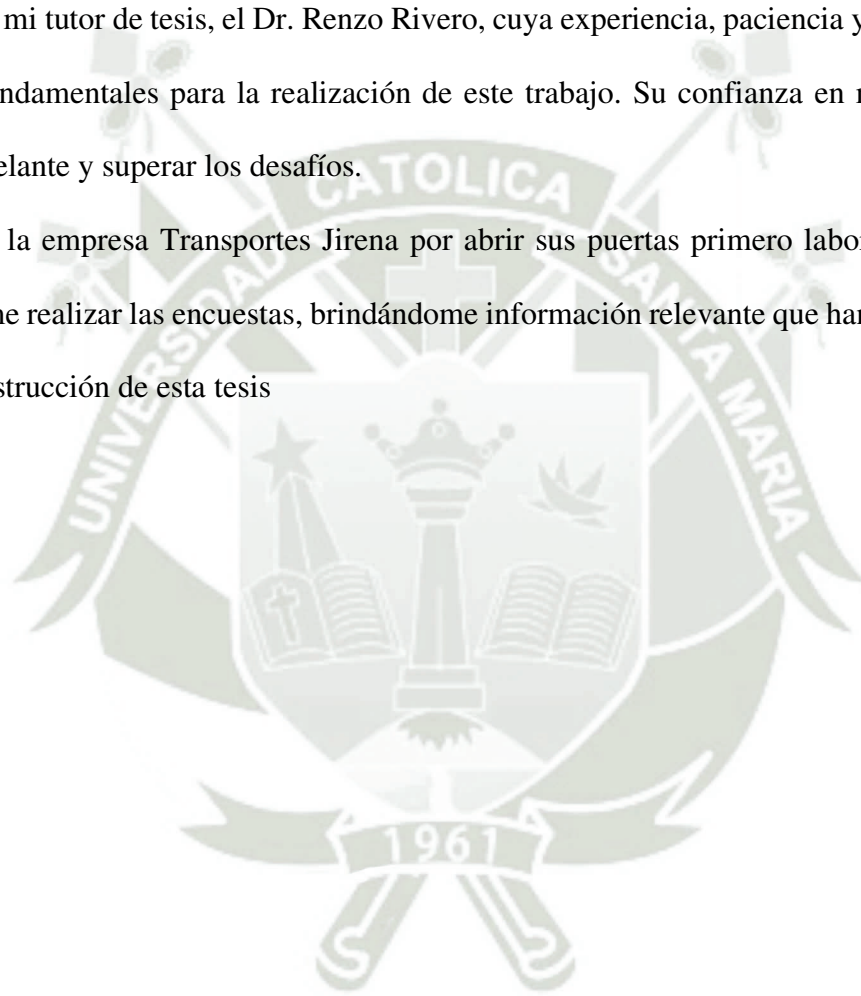


Agradecimiento

Quisiera comenzar expresando mi más sincero agradecimiento a la Universidad Católica de Santa María, gracias por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente. Mi gratitud también va a la Escuela Profesional de Administración de Empresas, cuyo apoyo y disposición fueron esenciales para la culminación de esta tesis.

A mi tutor de tesis, el Dr. Renzo Rivero, cuya experiencia, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para la realización de este trabajo. Su confianza en mí me impulsó a seguir adelante y superar los desafíos.

A la empresa Transportes Jirena por abrir sus puertas primero laboralmente y luego permitirme realizar las encuestas, brindándome información relevante que han sido pieza clave en la construcción de esta tesis



RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024. Para alcanzar el objetivo planteado se empleó el diseño de investigación no experimental de corte transversal ya que no se manipularon las variables y se investigó en un periodo de tiempo específico, asimismo, el alcance fue correlacional porque se buscó entender la relación entre dos variables, y el estudio tuvo como enfoque el cuantitativo ya que se empleó medición numérica y análisis estadístico. De igual manera, los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios, en donde “Condiciones de trabajo” se midió a través de 5 dimensiones y 36 ítems, por otro lado, la “Seguridad en la conducción” se midió a través de 3 dimensiones y 11 ítems. Ambos cuestionarios se aplicaron a 50 conductores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. aplicando un muestreo censal que permite encuestar a toda la población.

Entre los resultados se evidencia una relación significativa, positiva y alta ($r=0.703$, $p=0.000$) entre regulación y seguridad en la conducción. Además, se evidencia una relación significativa, positiva y alta ($r=0.684$, $p=0.000$) entre ajuste organización-persona y seguridad en la conducción. Se concluye que existe una relación significativa, positiva y alta ($r=0.695$, $p=0.000$) entre condiciones de trabajo y seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, seguridad en la conducción, conductores, sector transporte, carga por carretera.

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between working conditions and driving safety of the employees of the company Transportes Jirena S.A.C. in Arequipa to 2024. To achieve the proposed objective, a non-experimental, cross-sectional research design was used since the variables were not manipulated and it was investigated in a specific period of time; likewise, the scope was correlational because it sought to understand the relationship between two variables, and the study had a quantitative approach since numerical measurement and statistical analysis were used. Similarly, the measurement instruments were two questionnaires, where “Working conditions” was measured through 5 dimensions and 36 items, on the other hand, “Driving safety” was measured through 3 dimensions and 11 items. Both questionnaires were applied to 50 drivers of the company Transportes Jirena S.A.C. applying a census sampling that allows surveying the entire population.

Among the results, a significant, positive and high relationship ($r=0.703$, $p=0.000$) between regulation and driving safety is evident. In addition, a significant, positive and high relationship ($r=0.684$, $p=0.000$) between organization-person fit and driving safety is evidenced. It is concluded that there is a significant, positive and high relationship ($r=0.695$, $p=0.000$) between working conditions and driving safety of the employees of the company Transportes Jirena S.A.C. in Arequipa to 2024.

Key words: Working conditions, driving safety, drivers, transport sector, road freight.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	3
1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO	4
1.1. Problema.....	4
1.2. Descripción	4
1.2.1 Campo, Área y Línea	7
1.2.2 Tipo de problema	7
1.2.3 Variables	8
1.2.4 Interrogantes básicas	11
1.3. Justificación.....	11
1.3.1 Justificación social:	11
1.3.2 Justificación profesional:.....	12
1.3.3 Justificación académica:.....	12
1.3.4 Justificación práctica:.....	12
1.4. Objetivos.....	12
1.4.1 Objetivo General	12

1.4.2	Objetivos específicos	12
1.5.	Marco Teórico	13
1.6.	Hipótesis.....	33
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL.....		34
1.1.	Técnicas e instrumentos	35
1.2.	Estructuras de los Instrumentos.....	35
1.3.	Campo de verificación.....	35
1.3.1	Ámbito.....	35
1.3.2	Temporalidad	35
1.4.	Unidades de Estudio	35
1.4.1	Población.....	35
1.4.2	Muestra	36
1.5.	Estrategia de recolección de datos.....	36
1.6.	Recursos necesarios (Humanos, Materiales, Financieros).....	36
1.7.	Cronograma de la investigación.....	37
CAPÍTULO III RESULTADOS.....		38
1.1.	Condiciones de trabajo y seguridad	39
1.2.	Reglas de Tolerancia Cero (JIR-DOC-SIG-07)	41
1.3.	Política de alcohol y drogas.....	41
1.4.	Manejo de emergencias	42
1.5.	Análisis de los resultados descriptivos	48

1.6 Análisis de los resultados inferenciales	57
DISCUSION	64
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS.....	73
ANEXOS.....	78

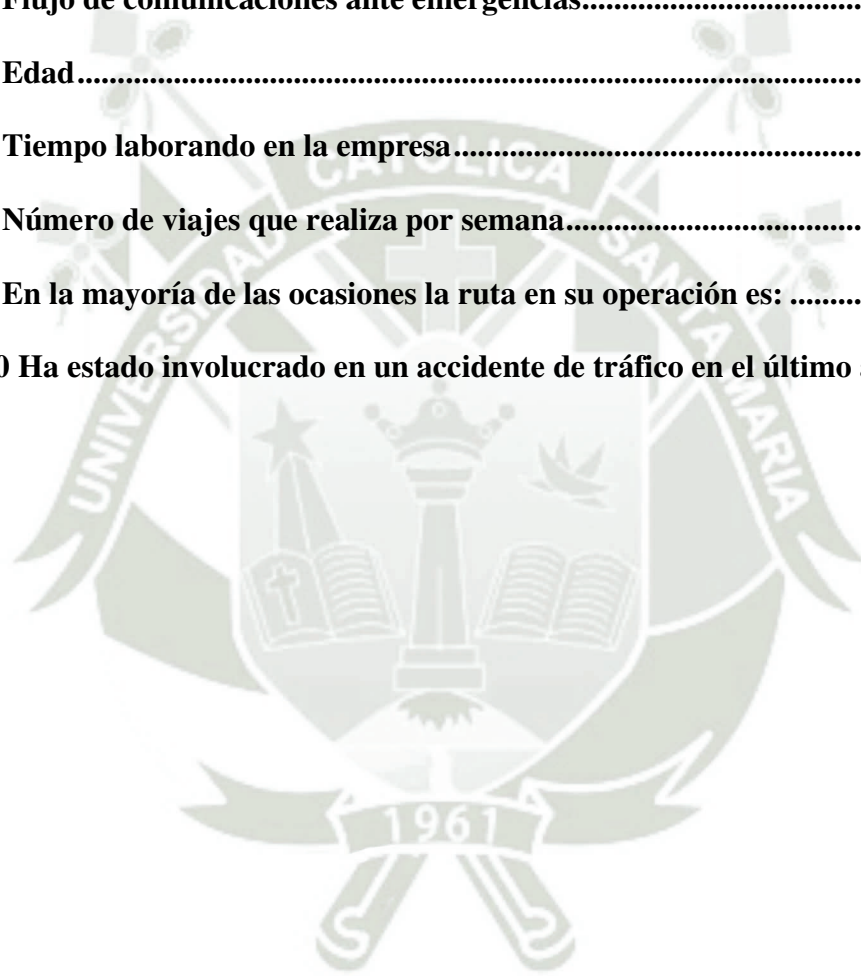


ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	8
Tabla 2 Matriz de consistencia	9
Tabla 3 Presupuesto.....	37
Tabla 4 Cronograma de la investigación	37
Tabla 5 Regulación	50
Tabla 6 Desarrollo.....	51
Tabla 7 Entorno Material	52
Tabla 8 Entorno Social	52
Tabla 9 Ajuste Organización-Persona	53
Tabla 10 Motivación de seguridad	54
Tabla 11 Valores de seguridad organizacional percibido	55
Tabla 12 Autoeficacia	56
Tabla 13 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov ^a	57
Tabla 14 Matriz de correlaciones	58
Tabla 15 Correlación general: Condiciones de trabajo y Seguridad en la conducción .	59
Tabla 16 Regulación y Seguridad en la conducción	59
Tabla 17 Desarrollo y Seguridad en la conducción.....	60
Tabla 18 Entorno material y Seguridad en la conducción.....	61
Tabla 19 Entorno social y Seguridad en la conducción.....	61
Tabla 20 Ajuste Organización-Persona y Seguridad en la conducción	62
Tabla 21 Alfa de Cronbach del instrumento de Condiciones de trabajo.....	82
Tabla 22 Alfa de Cronbach del instrumento de Seguridad en la conducción	82

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Organigrama del COE.....	44
Figura 2 Brigada contra incendios	45
Figura 3 Brigada de primeros auxilios.....	45
Figura 4 Brigada de Evacuación, Búsqueda y Rescate	45
Figura 5 Flujo de comunicaciones ante emergencias.....	46
Figura 6 Edad.....	48
Figura 7 Tiempo laborando en la empresa.....	48
Figura 8 Número de viajes que realiza por semana.....	49
Figura 9 En la mayoría de las ocasiones la ruta en su operación es:	49
Figura 10 Ha estado involucrado en un accidente de tráfico en el último año.....	50



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al estudio de las condiciones de trabajo y seguridad en la conducción, dado que hoy en día, Transportes Jirena S.A.C. enfrenta el desafío de garantizar seguridad, eficiencia y puntualidad en sus operaciones logísticas, asegurando la integridad de los productos de sus clientes. Por ello es fundamental analizar si la falta de condiciones laborales adecuadas para los conductores y el descuido en la seguridad vial incrementan riesgos de accidentes, afectando a los trabajadores, la carga y otros usuarios de la vía. Estas deficiencias pueden desmotivar al personal, reducir la calidad del servicio y generar costos significativos por incidentes, comprometiendo la estabilidad financiera de la empresa. Por lo tanto, el objetivo de la investigación es determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.

Según Mordor Intelligence (2020), el sector de transporte de carga por carretera en Perú experimenta un crecimiento constante, con una tasa compuesta anual (CAGR) superior al 6.5%, pese al impacto del COVID-19. Aunque la contracción económica estuvo ligada a la caída de las demandas interna y externa, el gobierno ha impulsado proyectos de infraestructura valorados en más de USD 14 mil millones, en su mayoría bajo asociaciones público-privadas (APP). Estas iniciativas incluyen la mejora de más de 3,000 kilómetros de carreteras, apoyadas por el Banco de Desarrollo de América Latina con USD 723 millones para optimizar la infraestructura vial y reducir costos logísticos.

Por su parte, Plasencia (2023) destaca que el transporte de carga en Perú es crucial para la economía nacional e internacional debido a la diversidad geográfica y la relevancia de los recursos naturales del país. Si bien el transporte por carretera predomina por su flexibilidad, los sistemas ferroviarios y marítimos complementan el traslado eficiente de grandes volúmenes

de carga. Además, recientes inversiones en infraestructura vial, modernización portuaria y tecnologías han mejorado la competitividad del sector logístico.

Las condiciones laborales son esenciales para las organizaciones, ya que un entorno seguro y saludable incrementa la motivación, el rendimiento y la conexión de los empleados con los principios de la empresa. Por el contrario, condiciones deficientes pueden afectar tanto el desempeño como la salud de los trabajadores, generando impactos sociales y económicos significativos (Sabastizagal-Vela et al., 2020). Dado que las personas dedican gran parte de su tiempo al trabajo, estas condiciones influyen directamente en su bienestar, desarrollo humano y satisfacción. Es ético y estratégico que las empresas proporcionen recursos adecuados para facilitar el rendimiento óptimo de los colaboradores, garantizando efectos positivos en sus vidas (Jiménez & Moyano, 2008; Grisales & Gallego, 2020). Sin embargo, ambientes laborales adversos pueden repercutir negativamente en la salud física y mental de los empleados, según la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022).

En el transporte de carga por carretera, la seguridad en la conducción es crucial. Las empresas deben implementar sistemas de seguridad que reduzcan riesgos y mejoren la cadena logística, ya que la puntualidad, el cuidado de la carga y la accidentabilidad dependen en gran medida del recurso humano. No obstante, malas prácticas y cargas laborales excesivas pueden comprometer la seguridad y bienestar de los conductores, aumentando los riesgos tanto para ellos como para la carga (Rodríguez & Cortes, 2021). En casos de accidentes, es fundamental actuar según las normativas, aplicar primeros auxilios y seguir protocolos establecidos para preservar la seguridad de todos los involucrados (Umivale, 2023).

La organización del presente trabajo académico está compuesta por tres capítulos:

Capítulo I: Planteamiento teórico.

Capítulo II: Planteamiento operacional.

Capítulo III: Resultados.



CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1. Problema

Condiciones de trabajo y su relación con la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. Arequipa, 2024.

1.2. Descripción

Las condiciones de trabajo son importantes en las organizaciones debido a que un empleado que disfruta de un entorno laboral seguro y saludable refuerza su conexión con los principios de la organización, incrementando su motivación y rendimiento. En contraste, si las condiciones laborales son deficientes, no solo se ven afectados estos aspectos, sino también la salud del trabajador, dando lugar a un significativo impacto social en términos de costos (Sabastizagal-Vela et al., 2020).

Asimismo, el ámbito laboral desempeña un papel crucial en la vida de las personas, ya que la mayor parte de su tiempo se dedica a sus responsabilidades laborales (Jiménez & Moyano, 2008). Por esta razón, las condiciones de trabajo adquieren una significativa importancia, impactando directamente en la vida de los empleados al influir en su desarrollo humano, bienestar, salud y satisfacción en general. Al comprometerse contractualmente, los colaboradores asumen la responsabilidad de llevar a cabo sus funciones con un rendimiento óptimo, lo cual se ve facilitado por condiciones laborales propicias. Es imperativo que la empresa, en un sentido ético, proporcione todos los recursos necesarios para que los colaboradores alcancen estos objetivos, permitiendo que el trabajo tenga efectos positivos en la vida de los individuos (Grisales & Gallego, 2020). Por otro lado, es crucial tener en cuenta que condiciones laborales inadecuadas no solo afectan la satisfacción laboral, sino que también pueden tener repercusiones negativas en la salud y la calidad de vida de los colaboradores, como señala la Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022) al afirmar que la actividad

laboral contribuye de manera positiva a la salud mental, pero un ambiente laboral desfavorable puede ocasionar dificultades tanto físicas como psicológicas.

Por otro lado, la seguridad en la conducción es de suma importancia en el ámbito de las empresas de transporte, especialmente en aquellas dedicadas al transporte de carga por carretera. Es esencial que estas empresas integren sistemas o programas de seguridad que garanticen la prestación de un servicio más seguro en toda la cadena logística. En este contexto, el recurso humano desempeña un papel fundamental, especialmente en el ámbito del transporte por carretera, ya que la puntualidad, el cuidado de la carga y los niveles de accidentalidad dependen en gran medida del personal. Sin embargo, es importante señalar que, en ocasiones, algunas empresas pueden fomentar malas prácticas y una carga laboral excesiva para los conductores, incluso de manera inconsciente, lo que no solo aumenta los riesgos para la carga, sino también para la seguridad y bienestar de los trabajadores (Rodríguez & Cortes, 2021). Además, en caso de accidentes o siniestros, es imperativo actuar de acuerdo con las normativas de seguridad y seguir los procedimientos establecidos para prevenir factores de riesgo, inclusive se deben aplicar, cuando sea necesario, las medidas de primeros auxilios con el objetivo de preservar la seguridad y el bienestar de todos los involucrados. (Umivale, 2023).

Según Mordor Intelligence (2020) el sector de transporte de carga por carretera en Perú proyecta un crecimiento constante con una CAGR (Compound Annual Growth Rate) superior al 6.5%, a pesar del impacto del COVID-19 en 2020. La contracción económica se atribuyó a la disminución de la demanda externa y la caída en la demanda interna, de tal modo el país enfrentaba desafíos logísticos, como altos costos y deficiencias de conexión entre modos de transporte. Asimismo, el gobierno peruano ha respondido con iniciativas y proyectos de infraestructura, con una inversión total de más de USD 14 mil millones, operando muchos bajo asociaciones público-privadas (APP). Tres proyectos en desarrollo abarcan más de 3,000 kilómetros para mejorar el transporte de mercancías por carretera, además, el Banco de

Desarrollo de América Latina aprobó USD 723 millones en 2020 para apoyar la lucha contra la pandemia y mejorar la infraestructura vial subnacional, reduciendo así los costos logísticos y mejorando la competitividad del país.

De igual modo, Plasencia (2023) indica que el transporte de carga en Perú desempeña un papel esencial en el desarrollo económico, especialmente debido a la diversidad geográfica y la creciente actividad comercial. Este sector, fundamental para el comercio nacional e internacional, destaca por su importancia en la cadena de suministro y su contribución al desarrollo económico del Perú, ya que este país es reconocido por sus recursos naturales, por lo que depende de un eficiente sistema de transporte para llegar a los mercados nacionales e internacionales. Aunque el transporte por carretera es la modalidad más utilizada debido a su flexibilidad, el ferroviario y marítimo también juegan un papel clave en el traslado de grandes volúmenes de carga a largas distancias. En los últimos años, se han realizado avances significativos, incluida la inversión en la mejora de la infraestructura vial, modernización de puertos marítimos y la implementación de tecnologías para mejorar la eficiencia y seguridad en la gestión de la carga.

La empresa Jirena S.A.C. desarrolla el respaldo logístico integral de sus clientes a través de un servicio de calidad que satisface los más altos estándares nacionales e internacionales. La compañía cuenta con una flota que se renueva constantemente y un equipo de colaboradores comprometidos y en continua formación. Asimismo, tiene la visión de consolidarse como un punto de referencia en el servicio logístico a nivel nacional para el año 2024. El éxito de Jirena S.A.C se fundamentará en colaboradores dedicados tanto a sus clientes como a la mercancía encomendada. La empresa busca mejorar continuamente la calidad de su servicio, adaptándose a las cambiantes necesidades del mercado y proporcionando soluciones logísticas eficientes e innovadoras en cada operación. La empresa sigue procedimientos y estándares que aseguran la seguridad y eficiencia en el proceso de cargo, en última instancia, Jirena S.A.C se compromete

a garantizar que los recursos materiales y productos de sus clientes lleguen puntualmente, con la máxima garantía y seguridad en cada movimiento logístico.

Bajo este contexto, la falta de atención por parte de la empresa Jirena S.A.C. hacia la provisión de condiciones de trabajo adecuadas para sus conductores, así como el descuido en la seguridad en la conducción, podría acarrear en un aumento de los riesgos para la seguridad vial, exponiendo tanto a los conductores como a otros usuarios de la carretera y la carga transportada. Además, las condiciones precarias de trabajo podrían generar desmotivación entre los conductores, afectando la productividad y la calidad del servicio ofrecido, de igual manera, la empresa podría enfrentar costos significativos asociados a accidentes, incluyendo reparaciones, indemnizaciones y sanciones legales, lo que podría afectar su viabilidad financiera.

1.2.1 Campo, Área y Línea

Campo: Ciencias Administrativas.

Área: Administración.

Línea: Gestión.

1.2.2 Tipo de problema

El diseño de investigación es no experimental de corte transversal, pues no se manipulan variables ni se generan situaciones; más bien, se centra en observar situaciones y fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, además, el carácter transversal de este estudio implica que la recopilación y análisis de datos se lleva a cabo en un periodo de tiempo específico. También, se caracteriza por tener un alcance correlacional, ya que busca comprender la relación entre dos o más variables mediante el análisis y establecimiento de conexiones entre ellas, con el propósito de entender cómo se comporta una variable al conocer el comportamiento de otras variables relacionadas. Además, adopta un enfoque cuantitativo al

someter las hipótesis a prueba mediante la medición numérica y el análisis estadístico de los datos recopilados (Hernández et al., 2014).

1.2.3 Variables

1.2.3.1 Análisis de Variables:

- VARIABLE INDEPENDIENTE:

Condiciones de trabajo.

- VARIABLE DEPENDIENTE:

Seguridad en la conducción.

1.2.3.2 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLES	SUB VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO
V. <i>Independiente</i> Condiciones de trabajo	Regulación	Nivel de organización laboral Nivel de retribución y contrato Nivel de carga y equilibrio	Cuestionario
	Desarrollo	Nivel de autonomía y participación Nivel de justicia laboral Nivel de desarrollo profesional Nivel de relaciones y apoyo directivo	
	Entorno Material	Nivel de entorno físico y equipamiento Nivel de prevención de riesgos Nivel de servicios auxiliares	
	Entorno Social	Nivel de relaciones interpersonales Nivel de reconocimiento	
	Ajuste Organización-Persona	Nivel de ajuste personal Nivel de reconocimiento y compromiso Nivel de libertad y desarrollo Nivel de identidad y utilidad	
	V. <i>Dependiente</i> Seguridad en la conducción	Motivación de seguridad	
Valores de seguridad organizacional percibido		Nivel de enfoque y acciones Nivel de recursos y apoyo para la seguridad Nivel de cultura de seguridad organizacional Nivel de fomento de comunicación sobre seguridad	
Autoeficacia		Nivel de autoeficacia en la conducción Nivel de autoeficacia para evitar accidentes	

Nota. Adaptación propia basada en la investigación.

1.2.3.3 Matriz de consistencia

Tabla 2

Matriz de consistencia

PREGUNTAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Interrogante general: ¿Cuál será la relación entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.</p>	<p>Hipótesis general: Dado que las condiciones de trabajo se refieren al conjunto de factores ambientales, físicos y psicosociales en los que los colaboradores realizan sus tareas laborales, incluyendo aspectos como el horario laboral, la carga de trabajo, el entorno físico y emocional. Es probable que, exista una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.</p>	<p>Variable independiente Condiciones de trabajo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Regulación Desarrollo Entorno Material Entorno Social Ajuste Organización-Persona <p>Variable dependiente Seguridad en la conducción</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivación de seguridad Valores de seguridad organizacional percibido Autoeficacia 	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Muestra: 50 conductores de la empresa Transportes Jirena S.A.C.</p>
<p>Interrogantes específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relaciona la dimensión regulación y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024? ¿Cuál será la relación entre la dimensión desarrollo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024? ¿Cuál será la relación entre la dimensión entorno material y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024? ¿Cómo se relaciona la dimensión entorno social y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024? ¿Cómo se relaciona la dimensión ajuste organización – persona y la seguridad en la 	<p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer la relación entre la dimensión regulación y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024. Establecer la relación entre la dimensión desarrollo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024. Precisar la relación entre la dimensión entorno material y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024. Determinar la relación entre la dimensión entorno social y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024. Precisar la relación entre la dimensión 			

conducción de los
colaboradores de la
empresa Transportes
Jirena S.A.C. en
Arequipa al 2024?

ajuste organización –
persona y la seguridad
en la conducción de los
colaboradores de la
empresa Transportes
Jirena S.A.C. en
Arequipa al 2024.

Nota. Adaptación propia basada en la investigación.



1.2.4 Interrogantes básicas

1.2.4.1 Interrogante general

¿Cuál será la relación entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024?

1.2.4.2 Interrogantes específicas

- ¿Cómo se relaciona la dimensión regulación y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024?
- ¿Cuál será la relación entre la dimensión desarrollo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024?
- ¿Cuál será la relación entre la dimensión entorno material y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión entorno social y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024?
- ¿Cómo se relaciona la dimensión ajuste organización – persona y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024?

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación social:

El estudio se justifica socialmente pues aporta desde la mejora en la eficiencia empresarial, lo cual podría traducirse en una oferta de servicios más efectiva, la disminución de costos y, posiblemente, en la creación de oportunidades laborales para la población de la región de Arequipa.

1.3.2 Justificación profesional:

La investigación aporta a quien realiza el estudio ya que permite aplicar los conocimientos relacionados a la gestión de los recursos humanos en el rubro de transporte de carga terrestre, asimismo, permite al investigador obtener el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

1.3.3 Justificación académica:

La investigación contribuye al campo investigativo, dicho aporte es percibido como un antecedente que brinda mayor conocimiento sobre las variables de estudio, permitiendo comprender la asociación entre ambas en el contexto de una empresa de transporte de carga terrestre de Arequipa.

1.3.4 Justificación práctica:

El estudio sobre las condiciones de trabajo y seguridad en la conducción proporciona a la empresa beneficios como lo son identificar áreas de mejora en el entorno laboral que puedan afectar la seguridad de los conductores, lo cual mejoraría el rendimiento de los mismos a través de condiciones laborales más favorables y a la vez reduciendo costos asociados a accidentes de tráfico.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.

1.4.2 Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión regulación y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.
- Establecer la relación entre la dimensión desarrollo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.

- Precisar la relación entre la dimensión entorno material y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.
- Determinar la relación entre la dimensión entorno social y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.
- Precisar la relación entre la dimensión ajuste organización – persona y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.

1.5. Marco Teórico

1.5.1 *Condiciones de trabajo*

Las condiciones de trabajo se refieren a los aspectos propios del entorno laboral que afectan a los empleados, influyendo de manera positiva o negativa en ellos. Una adecuada gestión de estas condiciones contribuye a mejorar la experiencia del trabajador y a optimizar su rendimiento (Herrera y Manrique, 2008). Por otro lado, cuando las condiciones laborales no son favorables, se generan factores de estrés que impactan negativamente en la salud y desempeño de los empleados. Hoy en día, las empresas están cada vez más enfocadas en desarrollar e implementar mejores condiciones laborales, ya que esto incrementa la productividad y eficiencia de sus colaboradores (Herrera y Manrique, 2008).

Las condiciones laborales abarcan todos los factores intralaborales, extralaborales e individuales que influyen en la realización de tareas destinadas a la producción de bienes, servicios o conocimientos. También se pueden describir como el conjunto de características específicas de cada trabajador, en su contexto histórico y social, junto con las condiciones internas y externas del entorno laboral, que pueden impactar de manera positiva o negativa en su salud, bienestar o desarrollo de enfermedades (Lozada & Muñoz, 2012).

1.5.2 Dimensiones de condiciones de trabajo

1.5.2.1 Regulación

La regulación hace referencia a las leyes y políticas que definen el marco legal y organizativo que regula los aspectos laborales dentro de las empresas. Esta categoría incluye factores como la jornada laboral, que abarca los horarios, ritmos y períodos de descanso; la organización del trabajo, que implica la distribución y estructuración de las tareas; y la compensación económica, que considera salarios y beneficios. Además, contempla la carga de trabajo, garantizando que sea equitativa, y la calidad de los contratos laborales, evaluando su formalidad y estabilidad (Bakker & de Vries, 2020).

Asimismo, la conciliación entre el trabajo y la vida personal y familiar es un elemento fundamental de esta dimensión, ya que busca lograr un equilibrio entre las obligaciones laborales y las responsabilidades personales. Un entorno bien regulado garantiza que estos aspectos se manejen de manera justa, cumpliendo con la legislación vigente y fomentando el bienestar de los empleados (Blanch et al., 2010).

1.5.2.2 Desarrollo

La dimensión de desarrollo se enfoca en las oportunidades que ofrecen las organizaciones a sus empleados para avanzar profesionalmente. Esto incluye programas de capacitación y formación continua, así como opciones de promoción y crecimiento en la carrera. Invertir en el desarrollo profesional de los trabajadores es fundamental para crear un entorno de aprendizaje y mejora constante, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y la retención del talento. Las empresas que dan prioridad a esta dimensión tienden a contar con equipos más capacitados y motivados, lo que repercute favorablemente en su rendimiento general (Blanch et al., 2010).

1.5.2.3 Entorno Material

La dimensión de entorno material se refiere a las condiciones físicas del espacio de trabajo, abarcando la infraestructura, el equipamiento y los recursos a disposición de los empleados. Contar con un entorno material adecuado es esencial para promover la productividad y el bienestar de los trabajadores. Esto implica no solo la calidad del espacio físico, como oficinas y áreas comunes, sino también la disponibilidad de herramientas y tecnología necesarias para desempeñar las tareas de manera eficiente. Un entorno material bien planificado favorece un clima laboral positivo y puede afectar la moral y la motivación del personal (Blanch et al., 2010).

1.5.2.4 Entorno Social

La dimensión de entorno social se centra en las relaciones interpersonales y la cultura organizacional en el lugar de trabajo. Esta área incluye la calidad de las interacciones entre compañeros, supervisores y otros miembros del equipo, así como el clima emocional general de la organización. Un entorno social favorable promueve la colaboración, el apoyo mutuo y un sentido de comunidad entre los empleados. Las empresas que fomentan un entorno social saludable suelen experimentar beneficios en la lealtad de los empleados, la satisfacción laboral y un mejor rendimiento organizacional (Blanch et al., 2010).

1.5.2.5 Ajuste Organización-Persona

La dimensión de ajuste organización-persona se refiere a la alineación entre las características, valores y expectativas de un individuo y los de la organización en la que se desempeña. Este ajuste es esencial para el bienestar del empleado y para el funcionamiento eficaz de la organización (Blanch et al., 2010).

1.5.3 Condiciones intralaborales

Las condiciones intralaborales se comprenden como las características del trabajo y su organización que afectan la salud y el bienestar del individuo. Los aspectos incluidos en estas

condiciones intralaborales son las demandas laborales, el control, el liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa (Ministerio de Protección Social, 2010).

1.5.4 Condiciones extralaborales

Incluyen los factores relacionados con el entorno familiar, social y económico del trabajador. Además, abarcan las condiciones del lugar de residencia, que pueden afectar la salud y el bienestar del individuo. En estas condiciones extralaborales se consideran aspectos como el tiempo libre, las relaciones familiares, la comunicación y las interacciones personales, la situación económica del núcleo familiar, las características de la vivienda y su entorno, la influencia del entorno extralaboral en el trabajo, y el desplazamiento entre la vivienda y el trabajo (Ministerio de Protección Social, 2010).

1.5.5 Condiciones individuales

Las condiciones individuales se refieren a un conjunto de características particulares de cada trabajador, incluyendo aspectos socio-demográficos como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socioeconómica (estrato socioeconómico), el tipo de vivienda y el número de dependientes. Estas características socio-demográficas pueden influir en la percepción y el impacto de los factores de riesgo tanto intralaborales como extralaborales (Ministerio de Protección Social, 2010).

1.5.6 Beneficios de condiciones laborales adecuadas

Según García (2016), las empresas más rentables son aquellas que ofrecen las mejores condiciones de trabajo. Esto implica que, al proporcionar un entorno laboral óptimo para el talento humano, la empresa puede obtener los siguientes beneficios:

- Mayor rentabilidad económica.
- Atracción y retención de talento.

- Aumento de la productividad, ya que los trabajadores se sienten seguros y cómodos en sus puestos.

- Mejora en la satisfacción laboral de los empleados.

1.5.7 La ergonomía

La ergonomía se originó para estudiar las características, necesidades, capacidades y habilidades de los seres humanos, así como para analizar los factores que impactan el diseño de productos o procesos de producción utilizados por el individuo en su lugar de trabajo. Su objetivo es crear un entorno laboral que sea cómodo y saludable, lo que a su vez aumenta el rendimiento. Esta disciplina busca adaptar productos, tareas, herramientas, espacios y el entorno en general a las capacidades y necesidades de las personas, mejorando así la eficiencia, seguridad y bienestar de los trabajadores, en este caso, de los conductores de carga. Por lo tanto, es fundamental centrar la atención en las personas y tener en cuenta sus características, capacidades, necesidades y preferencias (International Organization for Standardization [ISO]. (2023).

1.5.8 Tipos de Condiciones Laborales

Existen diversos tipos de condiciones que impactan el desempeño en las labores o jornadas de trabajo, entre las cuales se destacan (Granero et al., 2018):

- Condiciones físicas: Se refieren a todos los elementos tangibles dentro de la empresa, como la iluminación, las sillas y los espacios. Estas condiciones facilitan la movilidad del trabajador y permiten alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

- Condiciones medioambientales: Se definen por factores externos al trabajador, como la contaminación auditiva, visual o ambiental, que pueden afectar negativamente su desempeño laboral.

- Condiciones de organización: Estos factores están relacionados con la calidad de los horarios de trabajo, la cantidad de descansos, la organización de las tareas y su rentabilidad.

Este tipo de condiciones suelen presentar muchas falencias, ya que a menudo son impuestas de manera desigual, generando en algunos casos riesgos psicosociales.

1.5.9 Seguridad en la conducción

La seguridad en la conducción se refiere a las medidas y precauciones necesarias para reducir el riesgo de accidentes en las carreteras. Estos factores incluyen prácticas como el uso del cinturón de seguridad, el respeto de los límites de velocidad, el mantenimiento adecuado del vehículo y la atención total durante la conducción, entre otros aspectos. Asegurar la seguridad al volante es fundamental para proteger a los conductores, pasajeros y peatones en el entorno vial (Hofmann & Stetzer, 1996).

1.5.10 Dimensiones de seguridad en la conducción

1.5.10.1 Motivación de seguridad

La motivación de seguridad se refiere al grado de compromiso y deseo de los conductores por mantener y mejorar las prácticas de conducción seguras, con el fin de reducir riesgos y prevenir accidentes. Esta dimensión incluye la importancia que los conductores otorgan a la mejora continua en su labor al volante y su motivación para adoptar medidas que aseguren la seguridad tanto personal como de los demás. Esto implica el esfuerzo por perfeccionar sus habilidades y comportamientos en la conducción para lograr un desempeño más seguro y eficiente. Además, enfatiza la convicción de que las prácticas seguras deben ser una constante, reconociendo la seguridad como un aspecto esencial y permanente. Por último, subraya la preocupación del conductor por disminuir el riesgo de accidentes, especialmente en un entorno laboral, donde el bienestar propio y el de los demás se convierte en una prioridad (Newnam & Griffin, 2008).

1.5.10.2 Valores de seguridad organizacional percibido

Se refiere a la percepción de los empleados sobre el compromiso y las acciones de la organización, especialmente de sus superiores, en relación con la seguridad en la

conducción de vehículos motorizados. Esta dimensión pone de relieve cómo los empleados perciben que su jefe enfatiza la importancia de la seguridad vehicular, llevando a cabo acciones concretas para fomentar prácticas seguras y brindando los recursos y apoyo necesarios para asegurar una conducción segura y efectiva. Además, incluye la percepción sobre la existencia de una cultura organizacional centrada en la seguridad, donde la comunicación abierta acerca de temas de seguridad es promovida activamente por los superiores, creando un entorno en el que la seguridad al volante es una prioridad tanto en el discurso como en la práctica diaria (Newnam & Griffin, 2008).

1.5.10.3 Autoeficacia

Se refiere a la confianza que el conductor tiene en su capacidad para llevar a cabo acciones seguras al volante, especialmente en un entorno laboral. Esta dimensión se centra en la seguridad que siente el conductor respecto a su habilidad para conducir de manera responsable, evitar accidentes y mantener prácticas seguras durante la operación de vehículos de trabajo. A través de esta autoevaluación, el conductor percibe que puede ejercer un control adecuado sobre situaciones de riesgo, lo que le permite actuar de manera efectiva para asegurar su seguridad y la de los demás en el entorno vial (Newnam & Griffin, 2008).

1.5.11 Seguridad en operaciones anexas al Transporte de Carga por Carretera (TCC)

Las operaciones de Transporte de Carga por Carretera (TCC) no se limitan únicamente a la ruta, ya que cada vez más el transporte se considera un servicio que involucra procesos de integración física, tanto en el origen como en el destino, ya sea con el cliente, el cliente del cliente, o en infraestructuras de intercambio modal. En todas estas etapas, hay operaciones complementarias que presentan riesgos, los cuales el operador de TCC debe saber identificar y gestionar. Esto implica desarrollar acciones preventivas que ayuden a eliminar dichos riesgos y, por ende, asegurar la protección del personal involucrado en las operaciones de carga,

descarga, estiba y desestiba. Es difícil imaginar que se puedan realizar operaciones seguras de TCC sin una gestión integral de la seguridad, es decir, sin considerar el ciclo completo de la operación. Dentro de las operaciones de TCC, se encuentran las siguientes actividades complementarias que requieren altos estándares de seguridad (CEPAL, 2010):

1.5.12 Acceso a los lugares de carga

Cuando la operación de carga y descarga se realice en un almacén, depósito, puerto, obra, o establecimiento industrial o comercial, el conductor deberá seguir las instrucciones proporcionadas para garantizar una circulación adecuada dentro del recinto y asegurar la integridad de la mercancía que transporta.

1.5.13 Acondicionamiento de la carga, embalaje y señalización

Cuando las características de la mercancía lo requieran, la carga deberá ser entregada al conductor de manera adecuada, debidamente acondicionada y embalada. Si su manipulación presenta un riesgo para la integridad de las personas, las mercancías o el vehículo, será necesario señalizarla con marcas e inscripciones que alerten sobre los riesgos específicos. Asimismo, se deben implementar las medidas necesarias para garantizar que las mercancías no estén contaminadas ni mezcladas con elementos ilícitos.

1.5.14 Inicio de un viaje tras la carga o descarga

Comenzar un período de conducción después de una operación de carga puede ser un factor de riesgo, ya que el conductor puede sentir el cansancio acumulado debido al esfuerzo físico involucrado en la carga o descarga, lo que afectará su control del volante. Por esta razón, se recomienda hacer una pausa en el trabajo, dependiendo del esfuerzo realizado, de al menos 15 minutos antes de iniciar el viaje.

1.5.15 Estiba y desestiba de la carga

La carga del vehículo no se limita a simplemente colocar las mercancías en su interior, sino que implica hacerlo de manera racional y segura. La estiba consiste en la acción de

organizar la carga dentro del transporte, buscando que ocupe el menor espacio posible, que el peso esté bien distribuido y asegurando que no se desplace, ya que esto representa un factor de riesgo significativo durante el trayecto. Es crucial asegurar correctamente la carga (utilizando correas, cadenas, cinchas, calzos, etc.) para evitar que se mueva o se caiga mientras el vehículo está en movimiento. Esta operación debe realizarse con precaución para prevenir daños a los operarios o al conductor, como golpes o lesiones en las manos y extremidades inferiores, al manipular los elementos de sujeción. Para acondicionar y asegurar la carga, así como para llevar a cabo su revisión, es necesario utilizar equipos de sujeción apropiados y contar con el equipo de protección individual adecuado, especialmente guantes y calzado de seguridad. La correcta colocación y estiba de la carga son fundamentales para la seguridad de los vehículos pesados, siendo la estiba adecuada un elemento clave de seguridad activa en la circulación de los vehículos de transporte de carga.

1.5.16 Maniobras previas y durante el proceso de descarga de mercaderías

Durante la maniobra de aproximación del camión al muelle, que se realiza marcha atrás, el conductor no tiene visibilidad de la zona posterior del vehículo, lo que puede generar accidentes si algún operario se encuentra en esa posición o cruza detrás del camión. Por esta razón, es fundamental tomar las medidas necesarias al realizar estas maniobras.

Durante la operación de carga o descarga, el vehículo puede deslizarse sin control si no está correctamente frenado. Además, si la plataforma de acceso a la caja no está bien apoyada, puede caer y causar lesiones a alguien o provocar la caída de un operario. Antes de iniciar la carga y descarga, es esencial confirmar que el vehículo está inmovilizado adecuadamente; si es necesario, se deben calzar las ruedas y asegurarse de que la plataforma de acceso esté bien posicionada en el muelle.

La manipulación manual de mercancías abarca cualquier operación de transporte o sujeción de una carga (como levantamiento, colocación, empuje, tracción, desplazamiento,

etc.) realizada por uno o varios trabajadores, y puede implicar riesgos por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas.

El uso de medios mecánicos también conlleva otros factores de riesgo que, en muchas ocasiones, pueden causar daños más graves que la manipulación manual. Normalmente, el conductor no realiza las operaciones de carga y descarga con medios mecánicos, ya que estas deben ser llevadas a cabo por personal especializado. Sin embargo, si el conductor se encuentra en la zona de trabajo, por ejemplo, para supervisar la estiba, existe el riesgo de ser golpeado por los medios mecánicos utilizados (como carretillas o grúas) o por la propia carga, en caso de sobrecarga del medio de desplazamiento o caída de la misma.

1.5.17 Seguridad vial y su relación con el TCC

Numerosos trabajos, literatura y boletines FAL (Boletines de Facilitación del Transporte y el Comercio) anteriores subrayan la urgencia de abordar los temas de seguridad vial en los países, dados los enormes costos sociales y económicos que implican. En particular, el transporte de carga por carretera se está viendo impulsado a estructurar acciones dirigidas a reducir la incidencia de accidentes viales por tres motivos principales (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2010):

- Sociedad: La inseguridad vial, provocada por el incremento del parque de vehículos, hace que la sociedad en su conjunto identifique al Transporte de Carga por Carretera (TCC) como un usuario de alto riesgo en el uso de las infraestructuras. Esto se traduce en normativas cada vez más exigentes, mayor fiscalización y una tendencia a perseguir la responsabilidad civil e incluso penal de los operadores que prestan servicios sin gestionar adecuadamente la seguridad.

- Costo de los accidentes o incidentes: No abordar de manera sistemática el tema de la seguridad en las operaciones de transporte representa un riesgo económico significativo. La necesidad de responder por el valor de la carga, el costo de reponer vehículos, la

sobredimensión de flota, y el deterioro de la imagen y del servicio afectan gravemente la sustentabilidad económica de las operaciones. Además, la cobertura de estos riesgos a través de seguros implica un costo adicional considerable, especialmente para aquellos que no muestran buenos estándares de accidentabilidad o incidencias.

- Exigencias de los clientes: El transporte es un sector de demanda derivada, lo que significa que, en general, presta servicios a los sectores primarios de la economía y, por lo tanto, estructura sus servicios y enfoque operacional según los requisitos de los clientes. Estos requisitos impulsan a priorizar la seguridad en las operaciones de TCC. Esta situación es particularmente evidente en sectores económicos que destacan por su preocupación estratégica por la seguridad, como el sector minero. En ciertas circunstancias, la seguridad se convierte en la principal característica del servicio contratado por las compañías al buscar transporte, favoreciendo a los operadores que son verdaderos expertos en la prevención de riesgos asociados a esta actividad.

Para abordar este tema en las operaciones de Transporte de Carga por Carretera (TCC), muchas de las medidas implican la implementación de mejoras tecnológicas en los procesos, la modernización de la flota, la mejora de la infraestructura y la capacitación del personal, todo dentro de un marco empresarial profesionalizado que pueda desarrollar políticas y proyectos de prevención de riesgos.

Para comprender la situación actual del TCC y su impacto en la seguridad vial, podemos observar el caso de Francia. Entre 1980 y 2006, la participación de camiones pesados en los accidentes se redujo en un factor de seis, mientras que la cantidad de kilómetros recorridos continuó en aumento. En 2006, los camiones representaban el 3,8% del total de vehículos implicados en accidentes con lesiones y el 6,5% del total de la circulación en el país. En Francia, el TCC es una actividad rigurosamente regulada, supervisada y llevada a cabo por profesionales, que cuentan con información confiable sobre todos los aspectos de su operación.

Los operadores de camiones se encuentran entre los usuarios de la carretera con mayor capacitación, son más conscientes de sus responsabilidades y generalmente muestran un comportamiento ejemplar. Sin embargo, la principal debilidad del camión sigue siendo la gravedad de los accidentes en los que se ve involucrado, la cual se estima que es 2,5 veces mayor que en los accidentes que solo involucran vehículos particulares (ONISR, 2007). Esto se debe a la diferencia en masa y energía durante un choque, y se calcula que en el 8,9% de los accidentes mortales hay uno o más camiones involucrados.

Al ampliar nuestra perspectiva hacia la realidad europea, encontramos que las estadísticas que indican la presunción de responsabilidad de los usuarios involucrados en accidentes viales son escasas y deben considerarse con cautela debido a la diversidad de factores que pueden influir en un accidente. Sin embargo, el Estudio Científico ETAC, realizado por la Comisión Europea y la International Road Union (IRU) en 2007, revela que el 75% de los accidentes viales en los que interviene un camión pesado y que son causados por error humano, no son atribuibles al conductor del camión, sino a otros usuarios de la carretera. Este estudio identifica las principales causas de los accidentes que involucran camiones como el factor humano (85,2%), fallas técnicas (5,3%), el estado de las carreteras (5,1%) y las condiciones meteorológicas adversas (4,4%).

Es evidente que la situación del TCC en América Latina y el Caribe no se puede comparar con la de los países desarrollados, siendo la principal diferencia el nivel de formalidad y profesionalización de la industria y de los operadores que brindan estos servicios. Esta deficiencia estructural no solo impide contar con información confiable que permita evaluar y caracterizar el impacto real del TCC en la seguridad vial, sino que también representa una gran barrera para implementar políticas y programas, tanto públicos como privados, que aborden el desafío de reducir la accidentabilidad.

Los conductores, vehículos e infraestructura son los componentes esenciales que interactúan en un accidente vial. Los fabricantes de vehículos industriales y los ingenieros viales están en constante innovación para mitigar riesgos mediante la tecnología. Sin embargo, estos esfuerzos son en vano si no se cuenta con la capacidad financiera para la adopción masiva de estas tecnologías y si no se acompañan de acciones que se enfoquen en el comportamiento humano y el desarrollo organizacional, que son responsables del uso e implementación de la tecnología.

Para los operadores de TCC, el conductor es, sin duda, el profesional clave de la empresa. Su desempeño influye en el cumplimiento del servicio, el nivel de costos operativos, la durabilidad del vehículo (el principal activo de la compañía) y la seguridad del servicio. En este contexto, en los países desarrollados se reconoce ampliamente esta importancia, estableciendo permisos específicos y condiciones estrictas para la obtención de licencias para camiones pesados.

Desde la perspectiva de la seguridad en las operaciones de TCC, el profesionalismo del conductor es crucial y está relacionado con (CEPAL, 2010):

- Mejora de la formación inicial: Es esencial profesionalizar la función del conductor y ampliar sus conocimientos específicos sobre seguridad vial y su rol en la misma.
- Control de la salud de los conductores: Dada la naturaleza de esta actividad, mantener condiciones de salud adecuadas es fundamental para un desempeño seguro en la carretera.
- Desarrollo de programas de capacitación continua: Estos programas deben actualizar y reforzar los conceptos de seguridad vial, incorporando análisis críticos de accidentes y situaciones de riesgo.
- Reglamentación y fiscalización de tiempos máximos de conducción: Es importante establecer controles reales sobre los tiempos de conducción tanto para conductores asalariados como para transportistas autónomos, considerando que el ser humano tiene capacidades

fisiológicas limitadas para mantener el nivel de atención requerido en actividades de alto riesgo como la conducción.

- Control de la conducción en ruta: Se pueden utilizar tecnologías y dispositivos que permiten a los gestores de flotas o a las autoridades monitorear las velocidades en la carretera (como tacógrafos, motorización electrónica y GPS). Esto proporciona información confiable sobre excesos de velocidad, comportamientos riesgosos y tiempos de conducción.

- Prevención y control del consumo de alcohol y drogas ilícitas: Es vital implementar medidas que eviten el consumo de sustancias que comprometan la capacidad de conducción.

La gestión de conductores profesionales debe ser el eje central de cualquier política o programa de seguridad en las operaciones de TCC, lo que representa un reto considerable para quienes administran flotas en países en desarrollo. En estos lugares, la industria del TCC se caracteriza por una excesiva fragmentación de operadores y una sobreoferta de servicios, con sectores significativos que operan en la informalidad y una regulación que carece de supervisión adecuada. Esta situación crea un mercado laboral para conductores donde las remuneraciones son altamente variables en función del tiempo de conducción, lo que puede llevar a los conductores a exceder los límites legales y a poner en riesgo su salud física con el fin de aumentar sus ingresos, incluso llegando al consumo habitual de drogas para mantener ese estilo de vida.

La seguridad ha pasado a formar parte integral del diseño de los camiones, ya no se trata solo de añadir equipos auxiliares. Las grandes multinacionales están desarrollando tecnología avanzada que se incorpora a los vehículos desde una óptica de seguridad integrada. Esto incluye dispositivos que ayudan a prevenir accidentes (seguridad activa) y que mitigan las consecuencias cuando los accidentes no pueden evitarse (seguridad pasiva). Además, las tecnologías de comunicación están orientadas hacia la seguridad preventiva, detectando y alertando lo antes posible sobre situaciones que podrían causar accidentes, así como hacia la

seguridad terciaria, proporcionando alertas post-accidente y facilitando las operaciones de atención.

Los avances tecnológicos en seguridad vehicular buscan complementar y mejorar las habilidades de los conductores, prácticamente cubriendo las limitaciones humanas y mejorando las condiciones de conducción para lograr una atención más eficaz durante las operaciones.

1.5.18 Seguridad activa o primaria

En el ámbito del frenado, los frenos de disco de mando neumático, combinados con el sistema de antibloqueo de seguridad (ABS), se han vuelto comunes. En la actualidad, estos sistemas están integrados en un sistema de pilotaje electrónico conocido como EBS (Electronic Braking System), que distribuye el esfuerzo de frenado rueda por rueda según las condiciones de adherencia. Complementando estos dispositivos, se encuentran los ralentizadores en la transmisión, los frenos de escape y motores potentes (CEPAL, 2010).

En cuanto al control dinámico de trayectoria, hoy en día es posible controlar electrónicamente el comportamiento dinámico de los vehículos, tanto en la suspensión como en el tren delantero. Este sistema permite mantener la trayectoria en curvas con poca adherencia, previniendo el vuelco y la ruptura de equipos articulados, como la “tijera” (CEPAL, 2010).

La ergonomía y la asistencia a la conducción también juegan un papel crucial. La ergonomía de los puestos de conducción, junto con el aislamiento acústico y térmico, así como la calefacción y ventilación, proporcionan a los conductores un entorno laboral óptimo y mejoran la seguridad al permitirles concentrarse en la carretera. Además, han surgido tecnologías de asistencia a la conducción, como la asistencia al arranque en pendiente, reguladores y limitadores de velocidad, así como cajas de cambio robotizadas, que facilitan el trabajo del conductor y reducen la fatiga (CEPAL, 2010).

1.5.19 Seguridad pasiva o secundaria

Los avances en seguridad pasiva están diseñados para minimizar las consecuencias de los accidentes. Se pueden clasificar en dos tipos de seguridad secundaria: la primera consiste en sistemas que actúan directamente sobre el ocupante, como los cinturones de seguridad, los airbags y la eliminación de elementos contundentes en las cabinas. La segunda se integra en el diseño del vehículo y tiene como objetivo proteger a los demás usuarios de la vía, mediante dispositivos antiencastamiento en las partes frontal, lateral y trasera del vehículo (CEPAL, 2010).

1.5.20 Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Arias-Meléndez, Comte-González, Donoso-Núñez, Gómez-Castro, Luengo-Martínez y Morales-Ojeda (2021) Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática, Medicina y Seguridad del Trabajo, Chile.

Se ejecutó una revisión bibliográfica sistemática con el propósito de examinar las condiciones de trabajo y salud en conductores de transporte público, abarcando información recopilada entre 2015 y 2020 y ajustándose a los criterios de revisión sistemática según la declaración PRISMA. Los hallazgos señalan una conexión directa entre la naturaleza laboral de los conductores y diversas alteraciones en su salud, como sobrepeso, enfermedades cardiovasculares, problemas osteomusculares, sintomatología ansioso-depresiva y una inclinación hacia el consumo de alcohol y tabaco. En las conclusiones se evidencian condiciones laborales adversas, resaltando la presencia de riesgos tanto físicos como psicológicos en los conductores de transporte público.

El antecedente resulta relevante para el presente estudio ya que ofrece comparaciones valiosas al explorar la conexión entre la naturaleza laboral y la salud, abordando problemas

similares. Los resultados y conclusiones pueden aportar perspectivas útiles para mejorar la seguridad y bienestar de los colaboradores en el sector de transporte.

Sepúlveda, Valenzuela y Rodríguez (2020) Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores, Revista Cuidarte, Chile.

Se realizó una revisión integrativa de estudios publicados entre 2010 y 2019 en bases de datos como Medline/PUBMED, BVS, WEB OF SCIENCE y SCOPUS, explorando la temática de salud, condiciones laborales y calidad de vida de trabajadores en el ámbito de la conducción, siguiendo las directrices establecidas por Ganong. De los 29 estudios identificados, se enfocaron en la población laboral de locomoción colectiva, como buses, taxis, motocicletas, y en el sector de transportes, como camiones. La discusión resalta la urgencia de políticas de salud para mejorar el bienestar de estos trabajadores, subrayando las carencias en calidad de vida y condiciones laborales, así como sus impactos negativos. Las conclusiones indican que la salud de estos trabajadores se ve perjudicada por las condiciones laborales, y la ausencia de prácticas saludables se vincula directamente con sus responsabilidades laborales.

El estudio previo es importante ya que analiza una de las variables que es condiciones de trabajo, además, al explorar diversas poblaciones de trabajadores en conducción, revela carencias en calidad de vida y condiciones laborales, resaltando su impacto negativo en la salud. Estos hallazgos ofrecen una valiosa comparación y orientación para abordar específicamente las condiciones de los colaboradores de Transportes Jirena S.A.C.

Antecedentes Nacionales

Rivera (2021) Seguridad y salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte de carga por carretera: caso Trans Don Goyo Vrae S.A.C., Distrito Ayna, Ayacucho, 2021, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Perú.

La investigación tenía como objetivo general la identificación de las características relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas dedicadas al transporte de carga por carretera, centrándose en el caso específico de Trans Don Goyo VRAE S.A.C. La naturaleza de la investigación era de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, un nivel descriptivo y un diseño no experimental, dada la relativa pequeñez de la población en estudio, se optó por determinar una muestra que consistió en 9 trabajadores, a quienes se les aplicó una encuesta como instrumento principal para la recolección de datos. Los resultados obtenidos se organizaron en tablas y figuras para proporcionar un detallado análisis. Entre las conclusiones más destacadas se encontró que el 78% de los trabajadores encuestados indicaron que no se lleva a cabo la revisión periódica y el mantenimiento de los sistemas de amortiguación en los vehículos, ni se suministran equipos auxiliares a los conductores. Asimismo, el 61.5% de los participantes afirmó desconocer la normatividad vigente en seguridad y salud en el trabajo, mientras que otro 61.5% no recibió capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Además, el 94.5% carece de botiquín de primeros auxilios esenciales y no caducados, y no posee conocimientos sobre primeros auxilios de emergencia. En relación con la preocupación de la empresa por la salud de los trabajadores, el 61.5% de los encuestados indicó que la empresa no vela por su salud. La conclusión principal de la investigación señaló la identificación de posibles riesgos en la empresa, en este sentido, se propuso la implementación de medidas adecuadas para la prevención y control de accidentes y enfermedades profesionales, a través de una propuesta de mejora específica.

El antecedente es relevante debido a su enfoque metodológico cuantitativo, identificación de problemas específicos y propuesta de mejora, asimismo, el contexto del estudio es similar, así como también las variables en cuestión.

Rivera (2022) Condiciones laborales y enfermedades profesionales de los conductores de cisternas de combustibles de la empresa Coter Cargo S.A.C. en el período 2016 – 2018, Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Esta investigación buscó analizar la relación entre las condiciones laborales y las enfermedades profesionales de los conductores de cisternas de combustible en la empresa COTERA CARGO S.A.C durante el período 2016-2018. Se trata de un estudio descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo, con una población de 17 trabajadores y una muestra de 8 conductores de cisternas. Los resultados indicaron una conexión significativa entre las condiciones laborales y las enfermedades profesionales, destacando la relación con las horas de trabajo, los turnos, las relaciones interpersonales, las condiciones del vehículo, la carga mental y el uso de medicamentos. La conclusión principal sugiere una asociación significativa con un valor de $p=0.026$ y una correlación de Pearson de 0.658 a un nivel de significancia del 5%.

La investigación previa es relevante ya que comparte un alcance correlacional con el presente estudio, pues este antecedente busca la relación entre las condiciones laborales y aspectos específicos de la actividad de conducción, proporcionando insights valiosos que podrían ayudar a contextualizar y comprender mejor las condiciones laborales y de seguridad de los colaboradores de Transportes Jirena S.A.C.

Antecedentes Locales

Barraza (2022) La indebida utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación como mecanismos de control de los conductores en el transporte terrestre de carga y mercancías de minerales en el Perú 2015-2019, Universidad Católica de Santa María, Arequipa.

La finalidad de este trabajo consiste en examinar minuciosamente cada uno de los dispositivos utilizados como mecanismos de control de los conductores, como por ejemplo, cámaras de video vigilancia, las pulseras de sueño y la Lifeband de SMART CAP. De tal modo, el objetivo fue determinar si hay una clara vulneración al derecho fundamental de la intimidad de los conductores. Además, se empleó el test de proporcionalidad desarrollado por el Tribunal Constitucional peruano, asimismo, se buscó proponer mejoras en la regulación del sector transporte en relación con los aspectos abordados en este trabajo. Por último, se buscó establecer que entre las responsabilidades del empleador (empresas de transporte terrestre enfocadas en actividades de carga) se debe incluir la necesidad de incorporar en los contratos laborales disposiciones relativas a los medios de fiscalización a los que estará sujeto el trabajador.

El estudio es relevante ya que aborda la preocupación por evaluar la relación entre condiciones laborales y aspectos específicos de la actividad de conducción, asimismo, la población del estudio también son los conductores del sector de estudio.

Bernal (2023) Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores de transporte de carga de cuatro empresas de la ciudad de Arequipa, 2020, Universidad Católica de Santa María, Arequipa.

Esta investigación, realizada en conductores de transporte de carga de cuatro empresas tuvo como objetivo establecer la relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores de transporte de carga de cuatro empresas de Arequipa. La metodología empleada fue cuantitativa, no experimental y descriptiva correlacional, con una muestra de 119 conductores. Se recolectaron datos mediante el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo y la Escala de estrés laboral de la OIT –OMS. Los resultados revelaron una relación directa, moderada y significativa entre los factores de riesgo psicosocial y el estrés laboral en

los conductores ($\rho=.795$, $p<.05$). Los niveles de riesgo psicosocial fueron predominantemente medios a altos (73.1%), y los niveles de estrés laboral mostraron puntuaciones entre medias y altas (63.9%).

La elección de este antecedente es pertinente para el estudio ya que comparte un enfoque en los conductores, destacando las condiciones laborales específicas que enfrentan, incluyendo entorno y jornadas laborales. Además, la metodología cuantitativa y descriptiva correlacional utilizada en el antecedente puede ofrecer una estructura metodológica valiosa para la investigación propuesta.

1.6. Hipótesis

Dado que las condiciones de trabajo se refieren al conjunto de factores ambientales, físicos y psicosociales en los que los colaboradores realizan sus tareas laborales, incluyendo aspectos como el horario laboral, la carga de trabajo, el entorno físico y emocional. Es probable que, exista una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024.

CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL



1.1. Técnicas e instrumentos

La técnica de investigación será la encuesta, por lo tanto, el instrumento por el que se optará será el cuestionario.

1.2. Estructuras de los Instrumentos

Para cada una de las variables de estudio, el cuestionario que se desarrollará seguirá una determinada estructura que permita recabar de manera ordenada la información de las variables. Es así como, la estructura de los cuestionarios para ambas variables estará distribuidas de la siguiente manera:

- Variable: Condiciones de trabajo

Consta de 5 dimensiones: Regulación (6 ítems), desarrollo (8 ítems), entorno material (4 ítems), entorno social (4 ítems) y ajuste organización-persona (14 ítems).

- Variable: Seguridad en la conducción

Consta de 3 dimensiones: Motivación de seguridad (3 ítems), valores de seguridad organizacional percibido (5 ítems) y autoeficacia (3 ítems).

1.3. Campo de verificación

1.3.1 *Ámbito*

La investigación se desarrollará en la empresa Transportes Jirena S.A.C., ubicada en el distrito de Tiabaya del departamento de Arequipa.

1.3.2 *Temporalidad*

El periodo de tiempo necesario para culminar la investigación será de 4 meses aproximadamente, desde el mes de marzo del 2024 hasta el mes de junio del 2024.

1.4. Unidades de Estudio

1.4.1 *Población*

La población estará compuesta por los 50 conductores de la empresa Transportes Jirena S.A.C.

1.4.2 Muestra

Para efectos del estudio, se considera un muestreo censal ya que se recopilará información de todos los elementos de la población en lugar de seleccionar solo un subconjunto representativo de la población, por lo tanto la muestra son 50 conductores.

1.5. Estrategia de recolección de datos

La estrategia iniciará con la estructuración del cuestionario en un formulario de google para luego ser revisada con minuciosidad, luego de ello, se solicitará la autorización a la empresa Jirena S.A.C. para poder empezar con el levantamiento de información, posteriormente, se coordinará con el jefe del área correspondiente para que pueda apoyar al investigador con el envío del enlace de la encuesta cada uno de los 50 conductores, asimismo.

Después, se transferirán los datos recabados a una hoja de Excel para proceder con la tabulación de las respuestas para que luego estas puedan visualizarse en el programa SPSS V26, en el cual el investigador realizará el agrupamiento visual entre variables y dimensiones, así como la generación de tablas de frecuencia relativa y acumulada, posteriormente, para alcanzar los objetivos correlacionales se decanta por utilizar una prueba de normalidad de datos, que tiene como objetivo identificar el coeficiente de correlación, siendo este Spearman o Pearson.

1.6. Recursos necesarios (Humanos, Materiales, Financieros)

a) Humanos

- Jaimes Bustamante, Alfredo Augusto.

b) Materiales

- Bolígrafos y lápices.
- Borrador.
- Papel de tamaño A-4 para impresiones.
- Laptop.

- Dispositivo de almacenamiento portátil, como memoria USB.
- Impresora.

c) Financieros

Tabla 3

Presupuesto

Descripción	Inversión
Viáticos	S/. 200.00
Movilidad	S/. 200.00
Papelería	S/. 100.00
Materiales de escritorio	S/. 200.00
Empastados y anillados	S/. 200.00
Derechos de titulación	S/. 1750.00
Total	S/. 2650.00

Nota. Elaboración propia basada en la investigación, 2024.

1.7. Cronograma de la investigación

Tabla 4

Cronograma de la investigación

Etapas de la tesis	Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Definición de tema	X															
Búsqueda de antecedentes		X														
Planteamiento del problema			X													
Marco de referencia				X	X											
Planteamiento operacional						X										
Presentación de plan de tesis							X									
Aplicación de encuestas								X	X	X						
Recolección de información									X	X						
Procesamiento de información												X				
Conclusiones y recomendaciones														X		
Presentación de borrador de tesis															X	
Levantamientos de observaciones																X
Sustentación																X

Nota. Elaboración propia basada en la investigación, 2024.

CAPÍTULO III RESULTADOS



1.1. Condiciones de trabajo y seguridad

1.1.1 Reglamento Interno SSOMA 2023 (JIR-RE-SSOMA-01)

1.1.1.1 Principios

- Protección: Promover un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Prevención: Establecer medidas para evitar accidentes y enfermedades laborales.
- Cooperación: Mecanismos de colaboración entre empresa y trabajadores.
- Información y Capacitación: Instrucciones claras sobre riesgos y medidas de prevención.

1.1.1.2 Objetivos

- Garantizar la seguridad y el bienestar de los trabajadores.
- Prevenir accidentes y enfermedades laborales.
- Promover una cultura de prevención de riesgos.

1.1.1.3 Alcances

Abarca todas las actividades y procesos de la empresa, incluyendo transporte y operaciones relacionadas.

1.1.1.4 Estándares de Seguridad y Salud en las Operaciones

- Uso de vehículos:
 - ❖ Los vehículos deben estar en condiciones óptimas y cumplir con normativas legales.
 - ❖ Inspecciones preoperacionales obligatorias.
 - ❖ Prohibido conducir bajo efectos de alcohol o drogas.
- Equipamiento mínimo de emergencia:
 - ❖ Extintor, botiquín de primeros auxilios, triángulos de seguridad, herramientas básicas y llantas de repuesto.

1.1.1.5 Prácticas antes de la conducción

- Revisiones diarias:
 - ❖ Check-list preoperacional del vehículo.
 - ❖ Verificación de documentación como pólizas de seguro, SOAT y licencia de conducción.
- Prohibiciones:
 - ❖ No operar vehículos con fallas mecánicas.
 - ❖ Prohibido el consumo de sustancias que afecten la capacidad de conducir.

1.1.1.6 Prácticas durante la conducción

- Reglas esenciales:
 - ❖ Uso obligatorio del cinturón de seguridad.
 - ❖ Mantener una distancia de seguridad adecuada.
 - ❖ Aplicar técnicas de conducción defensiva.
 - ❖ Reportar inmediatamente incidentes, accidentes o situaciones de riesgo al área SSOMA.

1.1.1.7 Preparación y respuesta para emergencias

- Acciones en caso de emergencias vehiculares:
 - ❖ Señalizar el área con conos y triángulos de seguridad.
 - ❖ Informar a las autoridades competentes y al área de seguridad de la empresa.
 - ❖ Protocolo en caso de accidentes graves, incluyendo la activación del plan de contingencias.

1.1.1.8 Normas de seguridad en el transporte

- Para el transporte de personal
 - ❖ Vehículos deben estar equipados con herramientas de emergencia.
 - ❖ Paradas únicamente en lugares autorizados.

- Para el transporte de carga:
 - ❖ Estricta adherencia a la capacidad de carga y aseguramiento de materiales.

1.1.1.9 Sanciones

Las consecuencias por incumplir normas de seguridad son suspensiones o despidos en caso de violaciones graves, como el incumplimiento de procedimientos críticos de seguridad.

1.2. Reglas de Tolerancia Cero (JIR-DOC-SIG-07)

1.2.1 Comportamientos prohibidos

- Trabajar bajo efectos del alcohol o drogas.
- Actos de robo, agresión física, corrupción o soborno.
- Operar vehículos o equipos sin autorización o capacitación adecuada.

1.2.2 Prevención del riesgo

Los colaboradores están obligados a respetar las reglas para garantizar la integridad física y la continuidad de las operaciones

1.3. Política de alcohol y drogas

1.3.1 Control preventivo

- Realización de pruebas intempestivas para detectar el consumo de alcohol y drogas respetando la dignidad de los trabajadores.
- Educación preventiva sobre los riesgos del consumo de estas sustancias para la seguridad laboral.
- Promoción de hábitos saludables: Incentivo a actividades relacionadas con estilos de vida saludables.

La influencia de esta política es clave para garantizar que los conductores estén en óptimas condiciones físicas y mentales, minimizando riesgos en la operación.

1.4. Manejo de emergencias

La gestión de emergencias en Transportes Jirena S.A.C. está orientada a garantizar una respuesta efectiva y oportuna ante incidentes que puedan poner en riesgo la seguridad de los colaboradores, las operaciones y el entorno. En base al Plan de Respuesta a Emergencias (JIR-PL-SSOMA-03) y el Reglamento Interno SSOMA 2023 se tiene la siguiente información referida al manejo de emergencias:

1.4.1 Principios de la Gestión de Emergencias

- Prevención como base fundamental:
 - ❖ Capacitación permanente en riesgos y protocolos de emergencia.
 - ❖ Simulacros regulares para evaluar la capacidad de respuesta del personal.
- Actuación rápida y eficiente:
 - ❖ Clasificación de emergencias en niveles (bajo, moderado y crítico) según su magnitud.
 - ❖ Activación inmediata de planes de contingencia ante cualquier incidente.

1.4.2 Clasificación de Emergencias

Se identifican diversas categorías de emergencias relacionadas con las actividades de transporte:

1.4.2.1 Emergencias operativas

1.4.2.1.1 Accidentes vehiculares

- Choques, volcaduras o atropellos.
- Procedimientos específicos para asegurar la zona, informar a las autoridades y garantizar la atención médica.

1.4.2.1.2 Fallas mecánicas

- Protocolo para estacionar el vehículo de forma segura, señalizar el área y coordinar asistencia mecánica.

1.4.2.1.3 Caída de carga

- Uso de equipo especializado para manejar el incidente y minimizar riesgos para terceros.

1.4.2.2 Emergencias médicas

1.4.2.2.1 Enfermedades súbitas del conductor

- Instrucciones para estacionar el vehículo, utilizar el botiquín y buscar asistencia médica inmediata.

1.4.2.2.2 Primeros auxilios:

- Rol de las brigadas de emergencia para atender heridos en accidentes o enfermedades críticas.

1.4.2.3 Emergencias ambientales

1.4.2.3.1 Derrames de sustancias peligrosas:

- Contención con kits especializados y protocolos para mitigar impactos al medio ambiente.

1.4.2.3.2 Condiciones climáticas extremas:

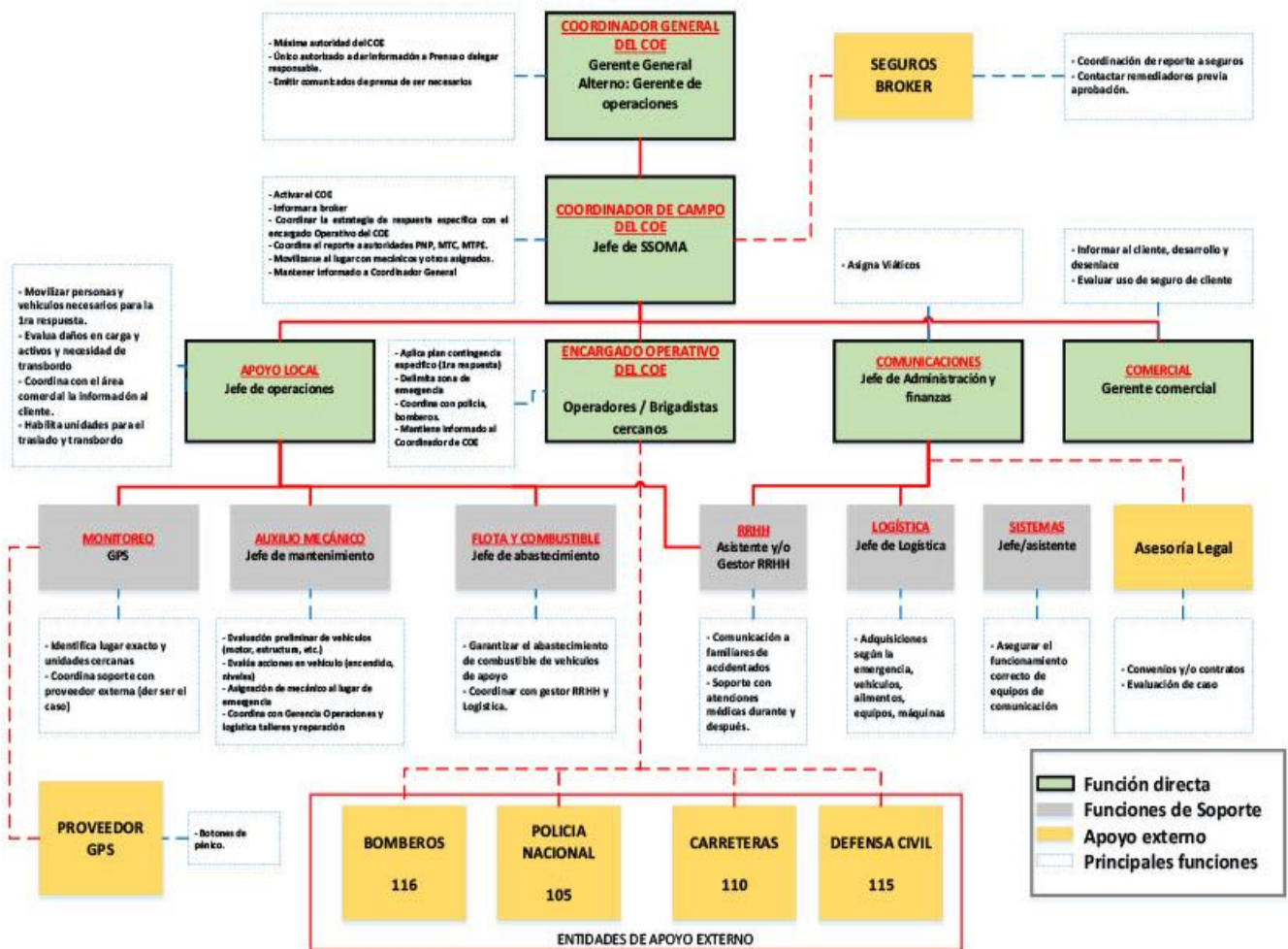
- Procedimientos para lluvias intensas, neblina, nevadas, sismos y erupciones volcánicas.

1.4.3 Organización de la respuesta a emergencias

1.4.3.1 Comité de Operaciones de Emergencias (COE)

Estructura jerárquica con roles claramente definidos:

Figura 1
Organigrama del COE



Nota. Obtenido de JIR-PL-SSOMA-03 Plan de respuesta a emergencia.

Entre los principales cargos se encuentran:

- **Coordinador General:** Gerente General, encargado de autorizar estrategias clave.
- **Coordinador de Campo:** Encargado de ejecutar las operaciones en el sitio del incidente.
- **Brigadistas:** Personal capacitado para ejecutar tareas específicas como extinción de incendios, evacuación y control de derrames.

Dentro de las brigadas especializadas se encuentran:

- **Contra incendios.**

Figura 2
Brigada contra incendios



Nota. Obtenido de JIR-PL-SSOMA-03 Plan de respuesta a emergencia.

- Primeros auxilios.

Figura 3
Brigada de primeros auxilios



Nota. Obtenido de JIR-PL-SSOMA-03 Plan de respuesta a emergencia.

- Evacuación y rescate.

Figura 4
Brigada de Evacuación, Búsqueda y Rescate



Nota. Obtenido de JIR-PL-SSOMA-03 Plan de respuesta a emergencia.

- Manejo de materiales peligrosos (MATPEL).

1.4.4 Preparación Ante Emergencias

1.4.4.1 Capacitación y simulacros:

- Entrenamientos periódicos en manejo de emergencias, primeros auxilios y uso de equipos de seguridad.
- Simulacros de incidentes vehiculares y derrames de sustancias.

1.4.4.2 Equipos esenciales:

Todos los vehículos deben estar equipados con:

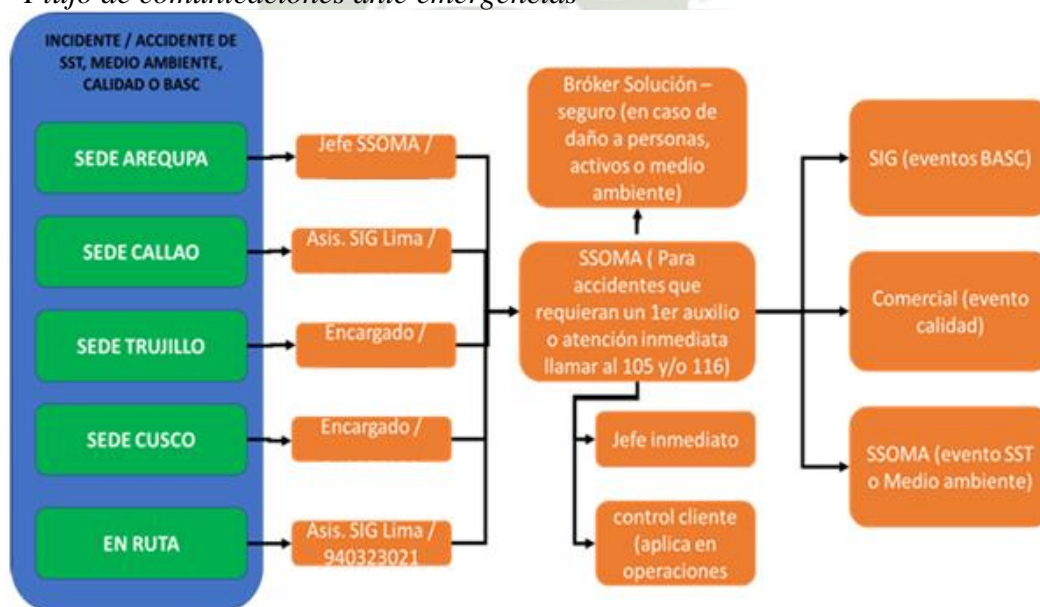
- Botiquines de primeros auxilios.
- Kits de contención ambiental.
- Extintores.
- Triángulos de seguridad.

1.4.5 Plan de comunicación:

Este contiene detalles sobre los responsables de informar al COE, autoridades y clientes, asimismo, detalla el uso de radios y teléfonos para mantener una comunicación fluida.

Figura 5

Flujo de comunicaciones ante emergencias



Nota. Obtenido de JIR-PL-SSOMA-03 Plan de respuesta a emergencia.

1.4.5.1 Respuesta durante la emergencia

Los pasos generales son:

1. Señalizar el área para proteger a los involucrados y evitar más accidentes.
2. Activar el botón de pánico en el vehículo, si aplica.
3. Reportar el incidente al área de seguridad y salud ocupacional (SSOMA).
4. Coordinar con bomberos, policía y servicios médicos según la magnitud del incidente.

Entre las acciones específicas se contemplan:

1. En caso de derrames: Contener el material, proteger cuerpos de agua cercanos y coordinar con empresas especializadas en remediación.
2. En caso de incendio: Usar extintores y evacuar a una distancia segura.

1.4.6 Actividades post emergencia

Las actividades incluyen investigación y análisis, lecciones aprendidas y atención a los afectados.

- Investigación y análisis:

Identificar causas raíz del incidente y desarrollar medidas correctivas para prevenir recurrencias.

- Lecciones aprendidas:

Retroalimentación al personal y actualización de los procedimientos del plan de emergencia.

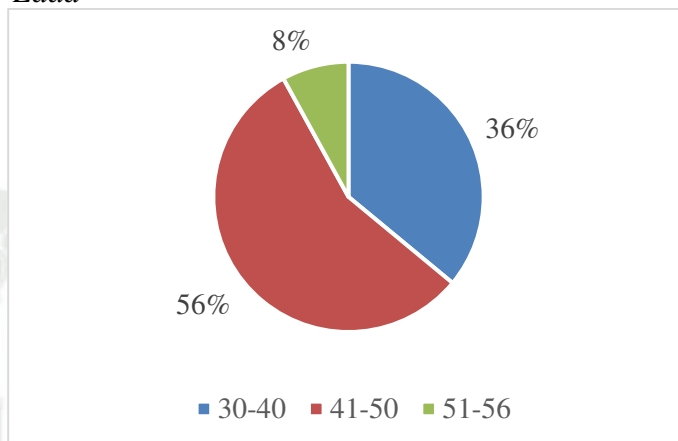
- Atención a los afectados:
 - ❖ Apoyo médico y psicológico a colaboradores.
 - ❖ Reparaciones y compensaciones necesarias.

1.5. Análisis de los resultados descriptivos

1.5.1 Datos de control

Figura 6

Edad

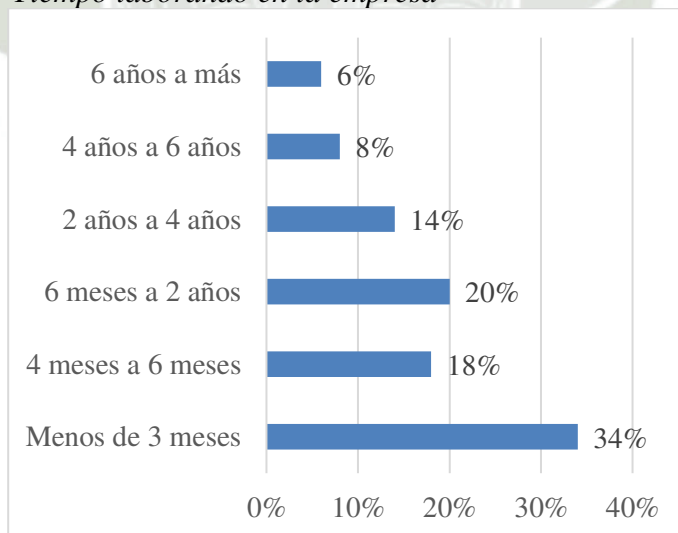


Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 56% de encuestados tienen entre 41-50 años, el 36% tienen entre 30-40 años y el 8% son de 51 a 56 años.

Figura 7

Tiempo laborando en la empresa

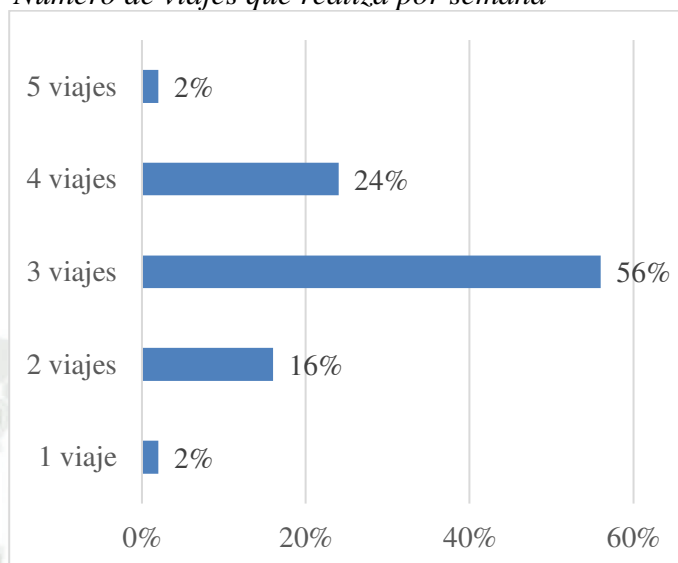


Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 34% llevan menos de 3 meses laborando en la empresa, el 20% tienen de 6 meses a 2 años, el 18% tienen entre 4 meses a 6 meses, el 14% de colaboradores tiene 2 a 4 años laborando y el 8% tienen entre 4 a 6 años.

Figura 8

Número de viajes que realiza por semana

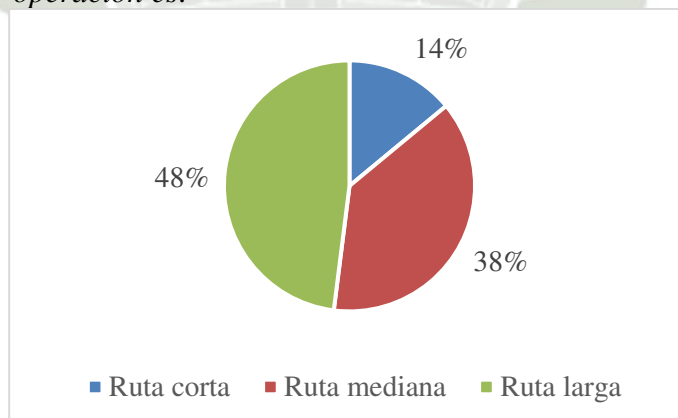


Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 56% de trabajadores realizan 3 viajes por semana, el 24% realizan 4 viajes, el 16% tiene solamente 2 viajes y el 2% tienen 1 viaje y 5 viajes por semana.

Figura 9

En la mayoría de las ocasiones la ruta en su operación es:

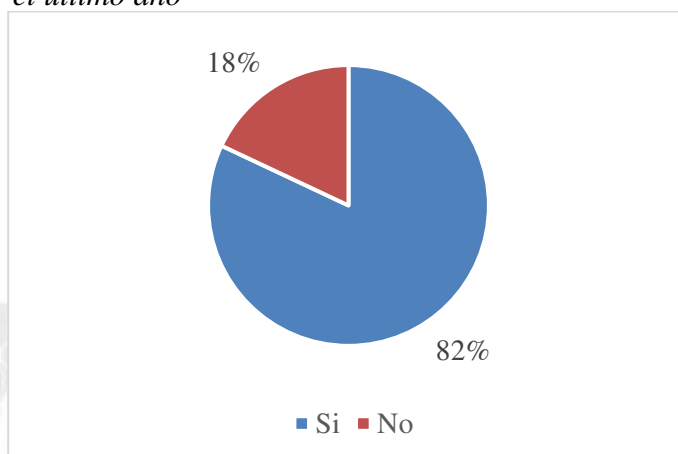


Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 48% de participantes indican que en la mayoría de las ocasiones la ruta en su operación es larga, el 38% indican que es mediana y el 14% restante indica que es corta.

Figura 10

Ha estado involucrado en un accidente de tráfico en el último año



Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 82% afirman que han estado involucrados en un accidente de tráfico en el último año mientras que el 18% indican que no han tenido ningún accidente en el último año.

1.5.2 Ítems

1.5.2.1 Ítems de condiciones de trabajo

Tabla 5
Regulación

	Pésimo		Deficiente		Aceptable		Bueno		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)	0	0	3	6.0	12	24.0	20	40.0	15	30.0
Organización general del trabajo	0	0	1	2.0	19	38.0	17	34.0	13	26.0
Retribución económica	0	0	0	0	15	30.0	25	50.0	10	20.0
Carga de trabajo	0	0	6	12.0	15	30.0	18	36.0	11	22.0
Calidad del contrato laboral	0	0	1	2.0	13	26.0	23	46.0	13	26.0
Conciliación trabajo - vida privada y familiar	2	4.0	9	18.0	14	28.0	10	20.0	15	30.0

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 50% de encuestados indican que consideran como "bueno" la retribución económica. Esto podría deberse a que los salarios son competitivos dentro del sector, a la percepción positiva de beneficios adicionales, o a la estabilidad laboral ofrecida por la empresa. La cultura organizacional y el cumplimiento puntual de pagos también podrían jugar un papel clave en la valoración positiva de sus ingresos.

El 30% de conductores indican que consideran como "óptimo" el tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.). Esto podría deberse a que la empresa gestiona adecuadamente los horarios y descansos, respetando límites legales y buenas prácticas para evitar la fatiga laboral. Esto puede incluir pausas adecuadas, turnos bien organizados y ritmos de trabajo manejables.

Tabla 6
Desarrollo

	Pésimo		Deficiente		Aceptable		Bueno		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Tengo autonomía en la toma de decisiones	0	0	10	20.0	21	42.0	10	20.0	9	18.0
Justicia en la contratación, remuneración y promoción	0	0	5	10.0	13	26.0	19	38.0	13	26.0
Oportunidades para la formación continua	0	0	2	4.0	16	32.0	19	38.0	13	26.0
Vías de promoción laboral	0	0	6	12.0	14	28.0	18	36.0	12	24.0
Participación en las decisiones organizacionales	1	2.0	9	18.0	18	36.0	12	24.0	10	20.0
Relaciones con la dirección	0	0	14	28.0	16	32.0	11	22.0	9	18.0
Evaluación del rendimiento profesional por la empresa	0	0	6	12.0	14	28.0	20	40.0	10	20.0
Apoyo recibido del personal directivo	1	2.0	9	18.0	14	28.0	16	32.0	10	20.0

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 40% de conductores consideran como "bueno" la evaluación del rendimiento profesional por la empresa. Esto podría deberse a que el sistema de evaluación implementado por la empresa es percibido como justo y objetivo, valorando criterios relevantes para su labor como conductores. Además, es posible que estas evaluaciones incluyan retroalimentación constructiva que les permita mejorar, lo cual genera una percepción positiva.

El 26% de trabajadores perciben como "óptimo" y el 38% como "bueno" la justicia en la contratación, remuneración y promoción. Esto podría deberse a que la empresa aplica políticas claras y transparentes en estos aspectos, aunque no de manera uniforme o suficientemente comunicada para todos. Es posible que algunos trabajadores sientan que los procesos son justos porque consideran que se basan en méritos, experiencia y desempeño, pero

el porcentaje moderadamente alto podría indicar que todavía existen casos de favoritismo percibido, falta de comunicación o desigualdad en las oportunidades.

Tabla 7
Entorno Material

	Pésimo		Deficiente		Aceptable		Bueno		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Entorno físico, instalaciones y equipamientos	0	0	2	4.0	13	26.0	23	46.0	12	24.0
Recursos materiales y técnicos	0	0	5	10.0	12	24.0	23	46.0	10	20.0
Prevención de riesgos laborales	1	2.0	1	2.0	13	26.0	23	46.0	12	24.0
Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)	0	0	4	8.0	10	20.0	23	46.0	13	26.0

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 46% de colaboradores consideran como "bueno" el entorno físico, instalaciones y equipamientos. Esto puede deberse a que la empresa ofrece un ambiente laboral adecuado, con infraestructura funcional y herramientas suficientes para desempeñar sus tareas de manera eficiente. Este resultado sugiere que las instalaciones cumplen con estándares aceptables, como seguridad, comodidad y mantenimiento, aunque no llegan a ser óptimas.

El 24% de encuestados perciben como "óptimo" la prevención de riesgos laborales. Esto puede deberse a que la empresa tiene implementadas algunas medidas de seguridad, como capacitaciones básicas, entrega de equipos de protección personal o protocolos mínimos para evitar accidentes. Además, este porcentaje sugiere que estas acciones son consistentes, suficientes y visibles para un porcentaje de los trabajadores.

Tabla 8
Entorno Social

	Pésimo		Deficiente		Aceptable		Bueno		Óptimo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Compañerismo	0	0	6	12.0	13	26.0	20	40.0	11	22.0
Respeto en el grupo de trabajo	0	0	2	4.0	15	30.0	20	40.0	13	26.0
Reconocimiento del propio trabajo por colegas	1	2.0	3	6.0	12	24.0	22	44.0	12	24.0
Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias	0	0	3	6.0	12	24.0	23	46.0	12	24.0

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 44% de colaboradores consideran como "bueno" el reconocimiento del propio trabajo por colegas. Esto puede deberse a que existe una cultura laboral moderadamente positiva donde los compañeros valoran y respetan el esfuerzo y los logros individuales. Esto puede reflejar un entorno de trabajo colaborativo en el que las interacciones son cordiales y los aportes de cada uno son notados.

El 26% de conductores perciben como "óptimo" el respeto en el grupo de trabajo. Esto se debe a que la empresa ha logrado fomentar un ambiente laboral saludable, donde prevalece la comunicación efectiva, la colaboración y las relaciones interpersonales positivas. Esto puede reflejar la existencia de valores compartidos entre los conductores, un liderazgo que promueve el respeto mutuo y la resolución de conflictos de manera adecuada. Además, en un entorno como el de transporte, donde el trabajo en equipo y la convivencia son esenciales, es posible que los trabajadores valoren y prioricen el respeto como una norma social clave dentro de su dinámica laboral.

Tabla 9
Ajuste Organización-Persona

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Totalmente de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
La organización me exige según mis capacidades	0	0	2	4.0	11	22.0	11	22.0	26	52.0
La organización responde a mis necesidades	1	2.0	3	6.0	10	20.0	17	34.0	19	38.0
La organización encaja con mis expectativas	0	0	3	6.0	12	24.0	17	34.0	18	36.0
La organización se ajusta a mis aspiraciones	1	2.0	2	4.0	9	18.0	21	42.0	17	34.0
La organización concuerda con mis valores	2	4.0	2	4.0	7	14.0	20	40.0	19	38.0
La organización facilita que mis méritos sean valorados con justicia	1	2.0	6	12.0	14	28.0	16	32.0	13	26.0
La organización estimula mi compromiso laboral	2	4.0	4	8.0	17	34.0	17	34.0	10	20.0
La organización me permite trabajar a gusto	2	4.0	6	12.0	14	28.0	17	34.0	11	22.0
La organización me motiva a trabajar	2	4.0	5	10.0	19	38.0	13	26.0	11	22.0
La organización me da sensación de libertad	3	6.0	8	16.0	21	42.0	8	16.0	10	20.0

La organización me hace crecer personalmente	1	2.0	4	8.0	15	30.0	17	34.0	13	26.0
La organización me permite desarrollar mis competencias profesionales	1	2.0	4	8.0	14	28.0	15	30.0	16	32.0
La organización me proporciona identidad	2	4.0	5	10.0	13	26.0	18	36.0	12	24.0
La organización me hace sentir útil	2	4.0	4	8.0	11	22.0	19	38.0	14	28.0

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 42% de conductores están de acuerdo con que la organización se ajusta a sus aspiraciones. Esto se debe a que la empresa ofrece condiciones laborales, oportunidades de crecimiento y beneficios que coinciden con sus expectativas profesionales y personales. Esto puede incluir una compensación adecuada, estabilidad laboral, posibilidades de desarrollo dentro de la organización y un entorno de trabajo alineado con sus valores.

El 52% de participantes están totalmente de acuerdo con que la organización les exige según sus capacidades. Esto podría deberse a que la empresa tiene un enfoque adecuado de asignación de tareas y responsabilidades, alineado con las habilidades y competencias de cada trabajador. Esto sugiere que los empleados perciben que las expectativas y exigencias laborales son realistas y ajustadas a su nivel de experiencia y habilidades, lo que puede generar un ambiente de trabajo donde se sienten desafiados, pero no sobrepasados.

1.5.2.2 Ítems de seguridad en la conducción

Tabla 10

Motivación de seguridad

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Siento que vale la pena esforzarme para mejorar mi trabajo al volante.	0	0	1	2.0	1	2.0	0	0	48	96.0
Siento que es importante mantener prácticas de conducción seguras en todo momento.	0	0	1	2.0	0	0	1	2.0	48	96.0
Creo que es importante reducir el riesgo de accidentes en un vehículo de trabajo.	0	0	1	2.0	0	0	0	0	49	98.0

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 96% de conductores indican que siempre sienten que vale la pena esforzarse para mejorar su trabajo al volante, esto podría deberse a varios factores motivacionales. Es posible que los conductores sientan un alto nivel de responsabilidad y orgullo por su trabajo, especialmente si perciben que su esfuerzo contribuye a la seguridad, la eficiencia y el éxito de la empresa. También puede reflejarse en la cultura organizacional de la empresa, que podría promover la mejora continua, el reconocimiento por el buen desempeño y la capacitación constante.

El 96% de encuestados expresa que siempre sienten que es importante mantener prácticas de conducción seguras en todo momento. Esto probablemente se deba a la conciencia generalizada sobre los riesgos asociados a la conducción, tanto para su seguridad personal como para la de los demás. Esta actitud puede estar influenciada por la formación y sensibilización que la empresa ha proporcionado sobre seguridad vial, así como por la implementación de políticas claras que refuerzan la importancia de seguir las normas de seguridad.

Tabla 11

Valores de seguridad organizacional percibido

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
El jefe de mi unidad de trabajo pone mucho énfasis en la seguridad de los vehículos motorizados.	0	0	6	12.0	16	32.0	9	18.0	19	38.0
El jefe de mi unidad de trabajo realiza acciones para promover la seguridad en la conducción de los vehículos motorizados.	0	0	6	12.0	16	32.0	8	16.0	20	40.0
El jefe de mi unidad de trabajo proporciona recursos adecuados y apoyo para garantizar la seguridad efectiva de los vehículos motorizados.	0	0	5	10.0	18	36.0	8	16.0	19	38.0
Consideras que existe una cultura de seguridad en la empresa.	0	0	3	6.0	13	26.0	19	38.0	15	30.0
El jefe de mi unidad fomenta la comunicación sobre temas de seguridad relacionados con la conducción.	0	0	5	10.0	11	22.0	12	24.0	22	44.0

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 38% de colaboradores demuestran que casi siempre consideran que existe una cultura de seguridad en la empresa. Esto podría deberse a que la empresa ha implementado políticas y prácticas claras y efectivas en torno a la seguridad, que son percibidas de manera positiva por la mayoría de los trabajadores. Esto puede incluir capacitaciones periódicas, protocolos de seguridad bien establecidos, equipos de protección adecuados y una comunicación constante sobre la importancia de mantener un entorno seguro.

El 44% de encuestados señalan que siempre el jefe de su unidad fomenta la comunicación sobre temas de seguridad relacionados con la conducción. Esto podría deberse a que, aunque el jefe realiza esfuerzos por promover la seguridad, estos esfuerzos no son constantes o no están lo suficientemente arraigados en la rutina diaria. Es posible que la comunicación sobre seguridad se enfoque en momentos específicos, como durante reuniones o capacitaciones ocasionales, pero no se mantenga como una prioridad continua. Además, el nivel de implicación del jefe podría variar entre unidades, y algunos colaboradores pueden percibir que la comunicación sobre seguridad no es tan frecuente o consistente como debería ser. Esto sugiere que hay espacio para fortalecer la comunicación constante y proactiva sobre seguridad a todos los niveles de la organización.

Tabla 12
Autoeficacia

	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
¿Se siente seguro de su capacidad para conducir de forma segura en un vehículo de trabajo?	0	0	0	0	0	0	2	4.0	48	96.0
¿Se siente seguro de su capacidad para evitar un accidente?	0	0	0	0	0	0	2	4.0	48	96.0
¿Está seguro de que puede conducir con seguridad en un vehículo de trabajo?	0	0	0	0	0	0	1	2.0	49	98.0

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

El 96% de encuestados indican que siempre se sienten seguros de su capacidad para conducir de forma segura en un vehículo de trabajo. Esto podría deberse a que los conductores

cuentan con una formación sólida y continua en seguridad vial, lo que aumenta su confianza en sus habilidades. Además, es probable que la empresa ofrezca condiciones adecuadas en cuanto a la mantención de los vehículos, lo que les brinda mayor seguridad en cuanto al estado del equipo que utilizan.

El 96% de encuestados señalan que siempre se sienten seguros de su capacidad para evitar un accidente. Es probable que los conductores cuenten con una formación adecuada en seguridad vial, lo que refuerza su confianza en la toma de decisiones y en la gestión de riesgos mientras conducen. Además, la empresa podría ofrecer programas de capacitación regulares, simulacros o evaluaciones de desempeño que refuercen la confianza de los conductores en sus habilidades para manejar situaciones de riesgo.

1.6 Análisis de los resultados inferenciales

1.6.1 Prueba de normalidad

Tabla 13
Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov^a

Pruebas de normalidad				
	Estadístico	gl		Sig.
Condiciones de trabajo	0.071	50		0.200
Seguridad en la conducción	0.153	50		0.005

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov se emplea para verificar la normalidad, ya que la muestra contiene más de 35 datos. En este análisis, se evalúan los niveles de significancia de ambas variables, observándose que, al menos en una de ellas, no supera el límite de 0.05. Esto indica que se acepta la hipótesis de que "la muestra no sigue una distribución normal". En consecuencia, se utiliza un análisis inferencial basado en métodos no paramétricos, aplicando la correlación de Spearman.

1.6.2 Contratación de hipótesis

En la tabla 14 se visualiza la matriz de correlaciones entre las variables generales y dimensiones de la variable “Condiciones de trabajo”.

Tabla 14
Matriz de correlaciones

			Regula ción	Desar rollo	Entorno Material	Entorno Social	Ajuste Organiz ación- Persona	Condicio nes de trabajo	Seguridad en la conducción
Rho de Spearman	Regulación	Coeficiente de correlación	1	.835**	.846**	.843**	.838**	.916**	.703**
		Sig. (bilateral)	.	0	0	0	0	0	0
		N	50	50	50	50	50	50	50
	Desarrollo	Coeficiente de correlación	.835**	1	.872**	.841**	.885**	.940**	.598**
		Sig. (bilateral)	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	50	50	50	50	50	50	50
	Entorno Material	Coeficiente de correlación	.846**	.872**	1	.896**	.794**	.899**	.577**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000	0.000
		N	50	50	50	50	50	50	50
	Entorno Social	Coeficiente de correlación	.843**	.841**	.896**	1	.832**	.909**	.623**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000	0.000
		N	50	50	50	50	50	50	50
	Ajuste Organización-Persona	Coeficiente de correlación	.838**	.885**	.794**	.832**	1	.963**	.684**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000	0.000
		N	50	50	50	50	50	50	50
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	.916**	.940**	.899**	.909**	.963**	1	.695**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.	0.000
		N	50	50	50	50	50	50	50
	Seguridad en la conducción	Coeficiente de correlación	.703**	.598**	.577**	.623**	.684**	.695**	1
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	.
		N	50	50	50	50	50	50	50

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

De la tabla anterior se interpretan únicamente los hallazgos que responden a los objetivos de la investigación.

Tabla 15

Correlación general: Condiciones de trabajo y Seguridad en la conducción

Condiciones de trabajo	Seguridad en la conducción	
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	
Sig.		0.000
N		50

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

Se evidencia una relación significativa, positiva y alta ($r=0.695$, $p=0.000$) entre condiciones de trabajo y seguridad en la conducción. Esto sugiere que las condiciones laborales influyen directamente en la percepción y comportamiento de los conductores en relación con la seguridad vial, es decir, condiciones laborales favorables, como un entorno físico adecuado, oportunidades de formación continua y una buena relación con la dirección, pueden contribuir a una mayor motivación y compromiso con la seguridad en la conducción. Cuando los empleados sienten que la empresa valora su bienestar y crecimiento, es más probable que se esfuercen en mantener prácticas seguras. Además, la autonomía en la toma de decisiones y el apoyo recibido del personal directivo pueden generar un sentido de responsabilidad y control sobre su propio trabajo, lo que fomenta una mayor seguridad en las acciones que toman al conducir.

Tabla 16

Regulación y Seguridad en la conducción

Seguridad en la conducción	Regulación	
	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	
Sig.		0.000
N		50

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

Se evidencia una relación significativa, positiva y alta ($r=0.703$, $p=0.000$) entre regulación y seguridad en la conducción, esto sugiere que la percepción de una regulación adecuada en el trabajo está estrechamente vinculada a la adopción de prácticas de conducción segura. Por lo tanto, la regulación de los tiempos de trabajo, incluyendo los horarios, los ritmos y los descansos, puede contribuir directamente a la seguridad en la conducción. Si los

conductores tienen horarios bien establecidos y suficiente tiempo de descanso, estarán menos fatigados, lo que reduce el riesgo de accidentes. Una regulación adecuada en estos aspectos mejora su capacidad para conducir de manera segura. Asimismo, una organización clara y estructurada del trabajo, que también incluya la gestión de tiempos y responsabilidades, contribuye a que los conductores puedan centrarse en su tarea sin presiones adicionales. Esto favorece una mayor seguridad al volante, ya que los trabajadores pueden gestionar su carga laboral de forma más eficiente, reduciendo el estrés y la ansiedad que podrían afectar su desempeño al conducir.

Tabla 17
Desarrollo y Seguridad en la conducción

		Desarrollo
Seguridad en la conducción	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	.598**
	Sig.	0.000
	N	50

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

Se evidencia una relación significativa, positiva y moderada con tendencia alta ($r=0.598$, $p=0.000$) entre desarrollo y seguridad en la conducción, esto sugiere que el nivel de desarrollo de los empleados, en términos de autonomía, oportunidades de formación y promoción, está vinculado con su desempeño y compromiso con la seguridad al volante. Cuando los conductores tienen mayor autonomía para tomar decisiones dentro de su trabajo, es más probable que se sientan responsables y comprometidos con las prácticas de seguridad. La autonomía puede llevar a una mayor confianza en sus capacidades y en el cumplimiento de las normas de seguridad, ya que sienten que tienen control sobre sus acciones. La formación continua, que incluye capacitación en seguridad, es clave para desarrollar habilidades que mejoren la seguridad en la conducción. Si los conductores reciben formación adecuada, se sienten más capacitados para manejar situaciones de riesgo y prevenir accidentes. Además, esta formación puede estar relacionada con la sensibilización sobre las mejores prácticas de seguridad al volante.

Tabla 18
Entorno material y Seguridad en la conducción

		Entorno Material
Seguridad en la conducción	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	.577**
	Sig.	0.000
	N	50

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

Se evidencia una relación significativa, positiva y moderada con tendencia alta ($r=0.577$, $p=0.000$) entorno material y seguridad en la conducción, esto sugiere que la calidad y adecuación del entorno físico, los recursos materiales y las condiciones de trabajo influyen directamente en las prácticas de seguridad en la conducción. Un entorno adecuado, con instalaciones y equipamientos bien mantenidos, como vehículos en buen estado y con las tecnologías necesarias para garantizar la seguridad, puede contribuir directamente a la confianza de los conductores en sus capacidades y al cumplimiento de normas de seguridad. Si los conductores tienen acceso a equipos funcionales y bien mantenidos, es más probable que se sientan seguros y motivados para adoptar prácticas de conducción seguras. De igual modo, la disponibilidad de recursos técnicos y materiales adecuados, como sistemas de seguridad en los vehículos (por ejemplo, frenos, cámaras de reversa, sistemas de monitoreo), puede mejorar la capacidad de los conductores para evitar accidentes y realizar una conducción segura. Estos recursos proporcionan las herramientas necesarias para minimizar los riesgos y garantizar una mayor protección durante el trabajo.

Tabla 19
Entorno social y Seguridad en la conducción

		Entorno Social
Seguridad en la conducción	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	.623**
	Sig.	0.000
	N	50

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

Se evidencia una relación significativa, positiva y alta ($r=0.623$, $p=0.000$) entre entorno social y seguridad en la conducción, esto sugiere que las interacciones sociales dentro del ambiente laboral tienen un impacto directo en las percepciones y comportamientos de los conductores en cuanto a la seguridad. El apoyo entre compañeros de trabajo puede influir en la motivación para mantener estándares de seguridad, por lo tanto, si los conductores se sienten respaldados y parte de un equipo que valora la seguridad, es más probable que adopten prácticas de conducción seguras y estén dispuestos a compartir buenas prácticas y advertencias sobre riesgos de conducción. El compañerismo fomenta un ambiente de colaboración donde la seguridad se considera una prioridad compartida. De igual manera, un entorno laboral respetuoso puede contribuir a la creación de una cultura de seguridad. Cuando los miembros del equipo se respetan mutuamente, hay mayor disposición a escuchar y aplicar las normas de seguridad, así como a cuidar el bienestar de los demás. El respeto genera un ambiente de confianza en el que los conductores se sienten valorados y más comprometidos con el cumplimiento de las medidas de seguridad.

Tabla 20
Ajuste Organización-Persona y Seguridad en la conducción

Seguridad en la conducción	Ajuste Organización-Persona
Coeficiente de correlación Rho de Spearman	.684**
Sig.	0.000
N	50

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

Se evidencia una relación significativa, positiva y alta ($r=0.684$, $p=0.000$) entre ajuste organización-persona y seguridad en la conducción, esto refleja cómo la alineación entre las expectativas y valores de los colaboradores y la cultura organizacional puede influir directamente en su comportamiento y actitudes hacia la seguridad laboral. El compañerismo dentro de la organización puede crear un ambiente donde los conductores se sienten respaldados y valorados. Si la organización promueve relaciones colaborativas y apoya la

seguridad de manera constante, los conductores tienden a sentirse más motivados y responsables por seguir buenas prácticas de seguridad. Si los empleados se sienten valorados, comprendidos y apoyados por su organización, es más probable que adopten comportamientos seguros, ya que se sienten responsables no solo de su propio bienestar, sino también del de sus compañeros y de los valores promovidos por la empresa.



DISCUSION

En la presente investigación se buscó determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024. Según los resultados hallados se aprueba la hipótesis que establece que es probable que, exista una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024. Este hallazgo coincide con los resultados de Guerra y Campo (2020) quienes afirman que las condiciones laborales deficientes afectan directamente la salud física y emocional de los conductores, lo que repercute en su desempeño al volante. Los autores resaltan que factores como exposición a riesgos físicos (ruido, vibraciones, temperaturas extremas), estrés, fatiga e incluso malos hábitos alimenticios y de consumo (alcohol y tabaco) disminuyen la capacidad de los conductores para desempeñarse adecuadamente, incrementando el riesgo de accidentes. Esto respalda la idea de que las condiciones laborales adversas tienen implicaciones negativas tanto para los trabajadores como para la seguridad vial en general.

Además, se buscó establecer la relación entre la dimensión regulación y la seguridad en la conducción en donde se halló una relación significativa, positiva y alta ($r=0.703$, $p=0.000$) entre regulación y seguridad en la conducción. Este hallazgo complementa lo que exponen Sabastizagal-Vela et al. (2020), quienes reconocen que las condiciones laborales como jornadas largas, bajos ingresos y falta de protección social, tienen un impacto significativo en la salud, el rendimiento y la calidad del trabajo. Estas condiciones forman parte de la regulación (especialmente en aspectos como horarios, carga de trabajo y retribución económica), y se refuerza la influencia de la regulación en la seguridad en la conducción de los trabajadores.

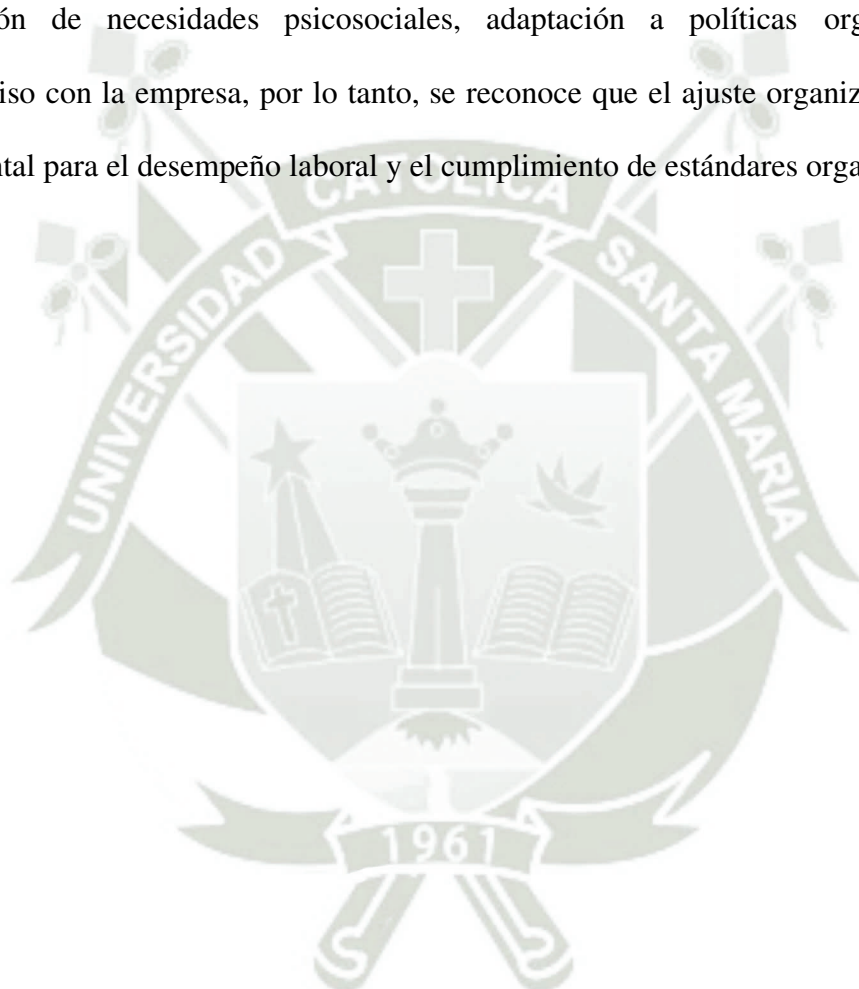
Por otro lado, se buscó establecer la relación entre la dimensión desarrollo y la seguridad en la conducción, en donde se obtuvo como resultado una relación significativa, positiva y moderada con tendencia alta ($r=0.598$, $p=0.000$) entre desarrollo y seguridad en la conducción. Esta correlación encontrada coincide con los resultados de Kim y Ryu (2015), quienes enfatizan la importancia de establecer relaciones entre el desempeño profesional (que viene acompañado del desarrollo profesional) y los resultados entregados que son fruto del desempeño, en el caso de este estudio el resultado entregado es la seguridad en la conducción.

Asimismo, se tuvo como objetivo precisar la relación entre la dimensión entorno material y la seguridad en la conducción, en el que se halló una relación significativa, positiva y moderada con tendencia alta ($r=0.577$, $p=0.000$) entorno material y seguridad en la conducción. Esta correlación va en línea con la investigación desarrollada por Reaño (2019), quien confirma la existencia entre las condiciones físicas y/o materiales y condiciones laborales, hallando un valor de significancia menor a 0.05 (0.008) y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.855 (correlación positiva y alta).

De igual modo, se determinó la relación entre la dimensión entorno social y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C., en el que se tuvo una relación significativa, positiva y alta ($r=0.623$, $p=0.000$). Este relación coincide con las conclusiones de Vega et al. (2022), quienes afirman que existe una relación significativa y positiva entre el factor social y el estrés laboral, siendo este último una variable que podría afectar la seguridad en la conducción de los colaboradores, asimismo, Vega et al. (2022) afirman que, entre los riesgos que impactan las condiciones laborales, el factor social o entorno social es el más predominante.

Por otra parte, se precisó la relación entre la dimensión ajuste organización – persona y la seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en

Arequipa al 2024, en donde se evidenció una relación significativa, positiva y alta ($r=0.684$, $p=0.000$). Este resultado va acorde a los resultados presentados por Luengo-Martínez y Montoya-Cáceres (2020), quienes en su estudio destacan la importancia del ajuste organización-persona como un factor que impacta en el desempeño o comportamiento laboral. Además, estos autores sostienen que el ajuste entre la organización y la persona se traduce en satisfacción de necesidades psicosociales, adaptación a políticas organizacionales y compromiso con la empresa, por lo tanto, se reconoce que el ajuste organización-persona es fundamental para el desempeño laboral y el cumplimiento de estándares organizacionales.



CONCLUSIONES

Primera conclusión: Se concluye que existe una relación significativa, positiva y alta ($r=0.695$, $p=0.000$) entre condiciones de trabajo y seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024, esto quiere decir que las condiciones laborales tienen una relación con la percepción y comportamiento de los conductores respecto a la seguridad vial. Factores como un entorno físico adecuado, oportunidades de formación, buena relación con la dirección, autonomía y apoyo directivo promueven motivación, compromiso y responsabilidad, fomentando prácticas de conducción más seguras.

Segunda conclusión: Se establece que existe una relación significativa, positiva y alta ($r=0.703$, $p=0.000$) entre regulación y seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024, esto sugiere que la percepción de una adecuada regulación laboral está vinculada con la adopción de prácticas de conducción segura. Aspectos como horarios claros, ritmos de trabajo equilibrados y descansos suficientes reducen la fatiga y el riesgo de accidentes. Además, una organización estructurada y una gestión eficiente de tiempos y responsabilidades minimizan el estrés, permitiendo a los conductores concentrarse en su labor y mejorar la seguridad al volante.

Tercera conclusión: Se establece que existe una relación significativa, positiva y moderada con tendencia alta ($r=0.598$, $p=0.000$) entre desarrollo y seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024, esto indica que el desarrollo de los empleados, reflejado en autonomía, formación continua y oportunidades de promoción, influye directamente en su desempeño y compromiso con la seguridad vial. Asimismo, la autonomía fomenta un sentido de responsabilidad y confianza, promoviendo el cumplimiento de normas.

Cuarta conclusión: Se precisó una relación significativa, positiva y moderada con tendencia alta ($r=0.577$, $p=0.000$) entorno material y seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024, esto concluye que la calidad del entorno físico, los recursos materiales y las condiciones laborales afectan directamente las prácticas de seguridad en la conducción. Un entorno adecuado, con vehículos bien mantenidos y equipados con tecnologías de seguridad, aumenta la confianza de los conductores y fomenta el cumplimiento de las normas. El acceso a recursos técnicos, como sistemas de seguridad en los vehículos, mejora la capacidad de los conductores para evitar accidentes y conducir de manera segura, minimizando riesgos y asegurando mayor protección.

Quinta conclusión: Se determinó una relación significativa, positiva y alta ($r=0.623$, $p=0.000$) entre entorno social y seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024, esto quiere decir que las interacciones sociales en el trabajo influyen directamente en las percepciones y comportamientos de los conductores respecto a la seguridad. El apoyo mutuo entre compañeros de trabajo aumenta la motivación para seguir estándares de seguridad, y un ambiente respetuoso fomenta una cultura de seguridad. Cuando los conductores se sienten respaldados y valorados, son más propensos a adoptar prácticas de conducción seguras, compartir buenas prácticas y cumplir con las normas para protegerse a sí mismos y a los demás.

Sexta conclusión: Se precisó una relación significativa, positiva y alta ($r=0.684$, $p=0.000$) entre ajuste organización-persona y seguridad en la conducción de los colaboradores de la empresa Transportes Jirena S.A.C. en Arequipa al 2024, esto sugiere que la alineación entre las expectativas de los empleados y la cultura organizacional influye en su actitud hacia la seguridad laboral. Un ambiente de compañerismo, donde se promuevan relaciones colaborativas y se apoye la seguridad, motiva a los conductores a seguir buenas prácticas.

Cuando los empleados se sienten valorados y respaldados, es más probable que adopten comportamientos seguros, ya que se sienten responsables de su bienestar y el de sus compañeros, así como de los valores de la empresa.



RECOMENDACIONES

Primera recomendación: Para mejorar la seguridad en la conducción en Transportes Jirena S.A.C., se recomienda fortalecer las relaciones entre conductores y dirección mediante una comunicación abierta y constante, asegurando que los empleados se sientan respaldados. Además, es clave ofrecer formación continua en seguridad vial y conducción defensiva, lo que permitirá a los conductores mejorar sus habilidades. También es importante fomentar un ambiente de compañerismo y apoyo mutuo entre los conductores, promoviendo la adopción de buenas prácticas de seguridad.

Segunda recomendación: Se recomienda establecer horarios claros y equilibrados que permitan a los conductores contar con descansos adecuados, reduciendo así la fatiga y el riesgo de accidentes. Además, se debe gestionar de manera eficiente los tiempos y las responsabilidades laborales, evitando sobrecargas que puedan generar estrés y distracción. Con una organización estructurada y una distribución adecuada de tareas, los conductores podrán concentrarse plenamente en su labor, lo que favorece una conducción más segura. Implementar una regulación laboral adecuada, que contemple aspectos como ritmos de trabajo equilibrados y tiempos de descanso suficientes, no solo mejorará el bienestar de los conductores, sino que también contribuirá directamente a reducir los riesgos en la carretera, creando un ambiente más seguro tanto para los empleados como para los demás en la vía.

Tercera recomendación: Se recomienda ofrecer formación continua a los conductores a través de programas regulares de capacitación en seguridad vial y conducción defensiva, lo que fortalecerá sus habilidades y aumentará su confianza al enfrentar situaciones de riesgo. Además, es clave promover oportunidades de desarrollo y promoción dentro de la empresa, estableciendo un sistema claro de crecimiento profesional que motive a los conductores a mejorar sus competencias y a comprometerse más con las prácticas de seguridad vial. Estas

acciones favorecen el desarrollo personal y contribuyen a una mayor seguridad en las carreteras y un ambiente laboral más comprometido con las normas de seguridad.

Cuarta recomendación: Se recomienda asegurar que los vehículos estén siempre bien mantenidos y equipados con las tecnologías de seguridad más avanzadas, como sistemas de frenos, cámaras de reversa y monitoreo en tiempo real. Además, es fundamental proporcionar a los conductores acceso a recursos técnicos adecuados que les permitan enfrentar situaciones de riesgo con mayor confianza. Implementar un programa de mantenimiento regular y revisión de los vehículos garantizará que los conductores cuenten con el equipo necesario para realizar su trabajo de manera segura, reduciendo riesgos y mejorando las prácticas de conducción. Esto no solo aumentará la seguridad vial, sino también la confianza y el compromiso de los conductores con las normas de seguridad.

Quinta recomendación: Se recomienda fomentar un ambiente laboral colaborativo y respetuoso, donde los conductores se sientan apoyados por sus compañeros y supervisores. De igual manera, es importante promover actividades que refuercen la cultura de seguridad, como reuniones periódicas de equipo para compartir buenas prácticas y reflexionar sobre seguridad vial, puede mejorar la motivación y el compromiso de los conductores con las normas de seguridad. Además, se sugiere implementar un sistema de reconocimiento o incentivos para aquellos conductores que demuestren un comportamiento ejemplar en cuanto a seguridad. Estas recomendaciones fortalecerían aún más la percepción de respaldo y valoración dentro del equipo, incentivando la adopción de prácticas de conducción más seguras y el cumplimiento de las normativas de seguridad en el trabajo.

Sexta recomendación: Se sugiere asegurar que la organización responda a las necesidades y expectativas de los conductores en aspectos como el desarrollo profesional, la valoración de méritos y la creación de un ambiente de trabajo que fomente el bienestar. Se pueden implementar acciones como la creación de programas de desarrollo personal y

profesional, el fomento de la autonomía, y la promoción de un ambiente de trabajo que permita a los conductores sentirse valorados y motivados. Además, garantizar que la organización reconozca sus méritos de manera justa y les proporcione un sentido de libertad y crecimiento personal, fortalecería su compromiso con la empresa y sus prácticas de conducción segura.



REFERENCIAS

- Arias-Meléndez, C., Comte-González, P., Donoso-Núñez, A., Gómez-Castro, G., Luengo-Martínez, C., & Morales-Ojeda, I. (2021). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: una revisión sistemática. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 278-297. doi:<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400004>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2020). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1–21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Barraza, D. (2022). *La indebida utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación como mecanismos de control de los conductores en el transporte terrestre de carga y mercancías de minerales en el Perú 2015-2019*. Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/06fb8455-0f51-4278-9e04-cf0fa09813c0/content>
- Bernal, L. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores de transporte de carga de cuatro empresas de la ciudad de Arequipa, 2020*. Universidad Católica de Santa María. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8bf433f1-7a8f-47c3-9fb4-d418721e58b4/content>
- Blanch, Josep M., Sahagún, Miguel, & Cervantes, Genís. (2010). Estructura Factorial del Cuestionario de Condiciones de Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 175-189. Recuperado en 29 de septiembre de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000300002&lng=es&tlng=es.

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL]. (2010). *Seguridad en la operación del transporte de carga carretero*. CEPAL. Obtenido de https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/36077/FAL-285-WEB_es.pdf
- García Benavides, F. (2016). *CSP GROUP*. Obtenido de <https://cspgrupo.com/condiciones-optimas-de-trabajo/>
- Granero, A., Blanch, J., & Ochoa, P. (2018). Condiciones laborales y significados del trabajo en enfermería en Barcelona. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26, 1–8
- Grisales, M., & Gallego, L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. *Condiciones laborales y satisfacción laboral*, 1(1), 1-33. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Guerra, E., & Campo, V. (2020). Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. *Revista Cuidarte*, 11(2). doi: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1083>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, G., & Manrique, F. (2008). Condiciones laborales y grado de satisfacción de profesionales de enfermería. *Aquichan*, 8(2), 243–256
- Hofmann, D., & Stetzer, A. (1996). A cross-level investigation of factors influencing unsafe behaviors and accidents. *Personnel Psychology*, 48(2), 307-339. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01802.x>
- International Organization for Standardization [ISO]. (2023). *Ergonomía*. <http://www.iso.ch/iso/en/ISOOnline.openpage>

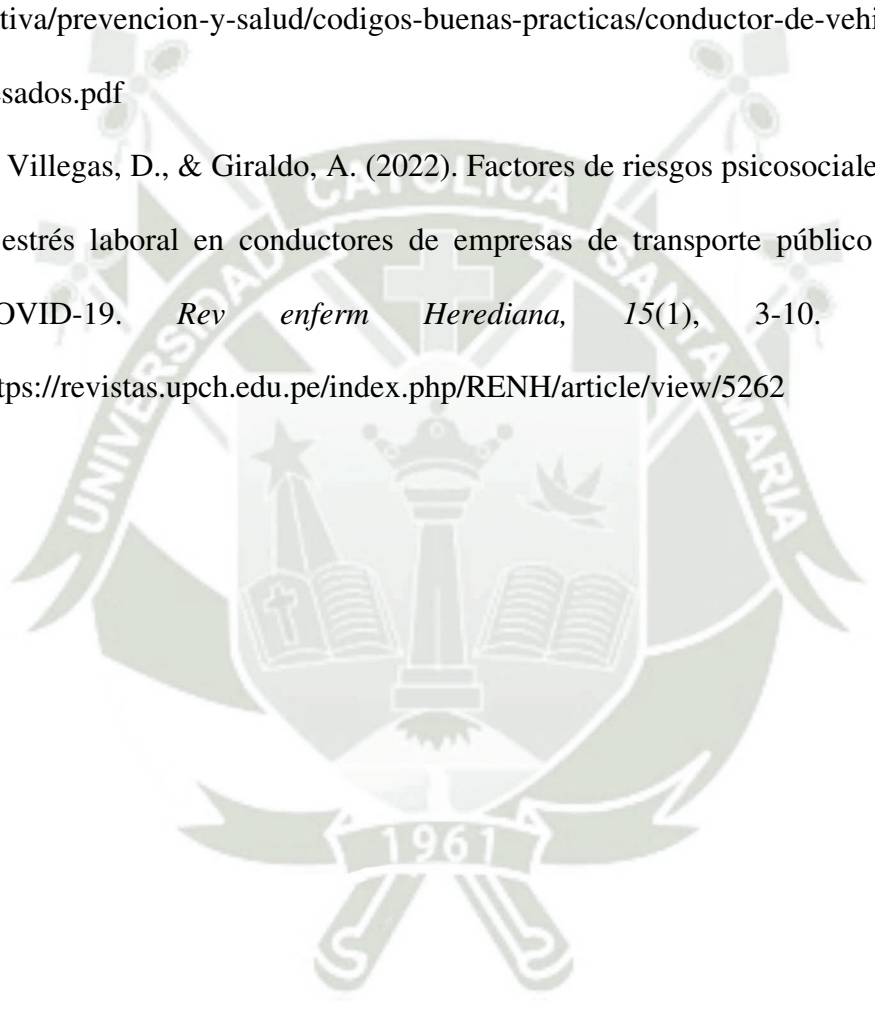
- Jiménez, A., & Moyano, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133. doi: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Kim, M., & Ryu, E. (2015). Structural equation modeling of quality of work life in clinical nurses based on the culture-work-health model. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 45(6), 879-889. doi: <https://doi.org/10.4040/jkan.2015.45.6.879>
- Lozada, M, & Muñoz, A (2012). *Experiencias de investigación en salud y seguridad en el trabajo*. Universidad Nacional de Colombia
- Luengo-Martínez, C., & Montoya-Cáceres, P. (2020). Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(259), 69-80. doi: <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
- Ministerio de Protección Social. (2010). *Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. <https://posipedia.com.co/wpcontent/uploads/2019/08/bateria-instrumento-evaluacion-factores-riesgopsicosocial.pdf>
- Mordor Intelligence. (2020). *Análisis de participación y tamaño del mercado de transporte de carga por carretera en Perú: tendencias de crecimiento y pronósticos (2024-2029)*. Obtenido de Mercado de transporte de carga por carretera en Perú: <https://www.mordorintelligence.com/es/industry-reports/peru-road-freight-transport-market>
- Newnam, S., & Griffin, M. (2008). Safety in Work Vehicles: A Multilevel Study Linking Safety Values. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 632–644. doi:10.1037/0021-9010.93.3.632
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022). *La salud mental en el trabajo*. Obtenido de OMS: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

- Plasencia, M. (2023). *El Transporte de Carga en Perú: Impulsando el comercio y superando desafíos*. Obtenido de LinkedIn: <https://es.linkedin.com/pulse/el-transporte-de-carga-en-per%C3%BA-impulsando-comercio-y-manuel>
- Reaño, V. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018*. Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c3980539-e72b-4484-b8e6-43a2420dee25/content>
- Rivera, C. (2022). Condiciones laborales y enfermedades profesionales de los conductores de cisternas de combustibles de la empresa Cotera Cargo S.A.C. en el período 2016 – 2018. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias*, 25(50), 91 - 100. doi:<https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.24347>
- Rivera, J. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte de carga por carretera: caso Trans Don Goyo Vrae S.A.C., distrito Ayna, Ayacucho, 2021*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Obtenido de <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/24913>
- Rodríguez, K., & Cortes, H. (2021). *La seguridad en el transporte terrestre, un reto para la cadena de suministro*. Universidad Militar Nueva Granada Campus-Cajicá. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/39823/RodriguezSosaKarolYuliana2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 37(1), 32-41. doi: <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>

Sepúlveda, E., Valenzuela, S., & Rodríguez, V. (2020). Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. *Revista Cuidarte*, 11(2), 1-15. doi: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.1083>

Umivale. (2023). *Guía Conductor/a de vehículos pesados de transporte de mercancías por carretera*. Obtenido de Suma Intermutual: <https://umivaleactiva.es/dam/umivale-activa/prevencion-y-salud/codigos-buenas-practicas/conductor-de-vehiculos-pesados.pdf>

Vega, Y., Villegas, D., & Giraldo, A. (2022). Factores de riesgos psicosociales extralaborales y estrés laboral en conductores de empresas de transporte público en tiempos de COVID-19. *Rev enferm Herediana*, 15(1), 3-10. Obtenido de <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/5262>



ANEXOS

a) Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS						
<p>Soy bachiller de la Universidad Católica Santa María, el presente cuestionario se realizará de manera anónima y las respuestas brindadas solo serán utilizadas con fines educativos. Se requiere un minuto de su tiempo para responder a las siguientes preguntas. ¡Muchas Gracias por su colaboración!</p>						
Datos de control						
<ol style="list-style-type: none"> 1. Edad: _____ 2. Tiempo laborando en la empresa: <ol style="list-style-type: none"> a. Menos de 3 meses. b. 4 meses a 6 meses c. 6 meses a 2 años. d. 2 años a 4 años. e. 4 años a 6 años. f. 6 años a más. 3. Número de viajes que realiza por semana: <ol style="list-style-type: none"> a. 1 b. 2 c. 3 d. 4 e. 5 4. En la mayoría de las ocasiones la ruta en su operación es: <ol style="list-style-type: none"> a. Ruta corta b. Ruta mediana c. Ruta larga 5. Ha estado involucrado en un accidente de tráfico en el último año: <ol style="list-style-type: none"> a. Si b. No 						
CUESTIONARIO: CONDICIONES DE TRABAJO						
<i>Marque según la siguiente escala donde: 1 es pésimo y 5 es óptimo.</i>						
Dimensiones	Ítems (Enunciados)	1	2	3	4	5
Regulación	1. Tiempo de trabajo (horarios, ritmos, descansos, etc.)					
	2. Organización general del trabajo					
	3. Retribución económica					
	4. Carga de trabajo					
	5. Calidad del contrato laboral					
	6. Conciliación trabajo - vida privada y familiar					
Desarrollo	7. Tengo autonomía en la toma de decisiones					
	8. Justicia en la contratación, remuneración y promoción					
	9. Oportunidades para la formación continua					
	10. Vías de promoción laboral					
	11. Participación en las decisiones organizacionales					
	12. Relaciones con la dirección					
	13. Evaluación del rendimiento profesional por la empresa					
	14. Apoyo recibido del personal directivo					

Entorno Material	15. Entorno físico, instalaciones y equipamientos 16. Recursos materiales y técnicos 17. Prevención de riesgos laborales 18. Servicios auxiliares (limpieza, seguridad, etc.)					
Entorno Social	19. Compañerismo 20. Respeto en el grupo de trabajo 21. Reconocimiento del propio trabajo por colegas 22. Reconocimiento del propio trabajo por personas usuarias					
Marque según la siguiente escala donde: 1 es totalmente en desacuerdo y 5 es totalmente de acuerdo.						
Ajuste Organización-Persona	23. La organización me exige según mis capacidades 24. La organización responde a mis necesidades 25. La organización encaja con mis expectativas 26. La organización se ajusta a mis aspiraciones 27. La organización concuerda con mis valores 28. La organización facilita que mis méritos sean valorados con justicia 29. La organización estimula mi compromiso laboral 30. La organización me permite trabajar a gusto 31. La organización me motiva a trabajar 32. La organización me da sensación de libertad 33. La organización me hace crecer personalmente 34. La organización me permite desarrollar mis competencias profesionales 35. La organización me proporciona identidad 36. La organización me hace sentir útil					
CUESTIONARIO: SEGURIDAD EN LA CONDUCCIÓN Marque según la siguiente escala donde: 1 es nunca y 5 es siempre.						
Dimensiones	Ítems (Enunciados)	1	2	3	4	5
Motivación de seguridad	1. Siento que vale la pena esforzarme para mejorar mi trabajo al volante. 2. Siento que es importante mantener prácticas de conducción seguras en todo momento. 3. Creo que es importante reducir el riesgo de accidentes en un vehículo de trabajo.					
Valores de seguridad organizacional percibido	4. El jefe de mi unidad de trabajo pone mucho énfasis en la seguridad de los vehículos motorizados. 5. El jefe de mi unidad de trabajo realiza acciones para promover la seguridad en la conducción de los vehículos motorizados. 6. El jefe de mi unidad de trabajo proporciona recursos adecuados y apoyo para garantizar la seguridad efectiva de los vehículos motorizados. 7. Consideras que existe una cultura de seguridad en la empresa. 8. El jefe de mi unidad fomenta la comunicación sobre temas de seguridad relacionados con la conducción.					
Autoeficacia	9. ¿Se siente seguro de su capacidad para conducir de forma segura en un vehículo de trabajo? 10. ¿Se siente seguro de su capacidad para evitar un accidente?					

	11. ¿Está seguro de que puede conducir con seguridad en un vehículo de trabajo?					
--	---	--	--	--	--	--



b) Carta de autorización de la empresa objeto de estudio

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo **MIRELLY MARIA ERQUINIGO RODRIGUEZ**, identificado con DNI **40972247**, en mi calidad de **GERENTE GENERAL** del área de **GERENCIA** de la empresa/institución **TRANSPORTES JIRENA S.A.C.** con R.U.C N° **20498311963**, ubicada en la ciudad de **Arequipa**.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor **ALFREDO AUGUSTO JAIMES BUSTAMANTE**, identificado con DNI N° **73630203**, bachiller de la Carrera profesional de **ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS** para que realice encuestas a los colaboradores en nuestra organización; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar al grado de Título Profesional. Asimismo, autorizo uso de información de la empresa y mencionar el nombre de la empresa a lo largo de la Tesis.


TRANSPORTES JIRENA S.A.C.
Mirelly Maria Erquinigo Rodriguez
GERENTE GENERAL
Firma del Representante Legal o Representante del área
DNI: 40972247



c) Confiabilidad de los instrumentos

Se hallaron los coeficientes alfa de Cronbach para ambos instrumentos, los resultados demuestran que los cuestionarios tienen un alto grado de confiabilidad superando el umbral de 0.6:

Tabla 21*Alfa de Cronbach del instrumento de Condiciones de trabajo*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.989	36

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.

Tabla 22*Alfa de Cronbach del instrumento de Seguridad en la conducción*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.880	11

Nota. Resultados obtenidos a partir del procesamiento estadístico en SPSS.