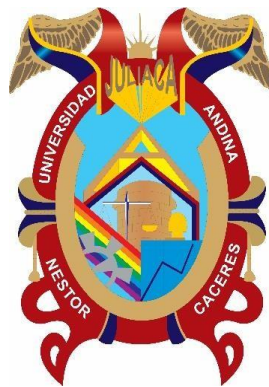




**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**



**INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD  
OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO  
EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS  
PORTUGAL AREQUIPA 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

JULIACA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

**INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD  
OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO  
EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS  
PORTUGAL AREQUIPA 2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

**APROBADA POR EL JURADO REVISOR:**

**PRESIDENTE**

:

  
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

**PRIMER MIEMBRO**

:

  
Dr. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

**SEGUNDO MIEMBRO**

:

  
Dr. PAUL MAMANI TISNADO

**ASESOR DE TESIS**

:

  
M. Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26



"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

## RESOLUCIÓN N° 205-2024-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 23 de diciembre de 2024.

### VISTOS:

El Expediente: 2024-CU-19330 (fecha y hora de Sustentación) de fecha 23 de diciembre de 2024 y el expediente: 2024-CU-19315 (título) de fecha 23 de diciembre de 2024, del (la) bachiller **IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ** quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada **INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023**, conducente a la obtención del Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de **INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

### CONSIDERANDO:

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resolución Nro. 056-2023-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resolución. Nro. 144-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y**, estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO** para la sustentación del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada **INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023**, del bachiller **IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS** para la sustentación y defensa de la tesis a los siguientes docentes:

- Presidente : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.
- Primer miembro : M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.
- Segundo miembro : Dr. PAUL MAMANI TISNADO.
- Asesor: : M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA.

**ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- Modalidad, Lugar : Presencial, Pabellon de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.
- Fecha, Hora : 24 de diciembre de 2024, 08:00 Horas.

**ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

C.c.  
Arch 2024  
JCHM/v1.5  
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda  
DECANO



## RESOLUCIÓN N° 144-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 05 de Julio de 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: 2024-CU-4796 de fecha 29 de Abril de 2024, del Bach. **IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) Bach. IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulada: INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023, conducente para optar el Título profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA,

**Estando**, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023**, presentado por el (la) Bach. **IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al **M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda  
DECANO

C.c  
Arch 2024  
JCHM/ v1.1  
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



## RESOLUCIÓN N° 056-2023-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 29 de diciembre de 2023

### **VISTOS:**

El Expediente: 2023-CU-18914 de fecha 29 de diciembre de 2023, del (la) Bach. **IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ**; con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) Bach. IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ, solicito la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, ratifico la propuesta del Asesor M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulada: INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023, presentado por el (la) Bach. **IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER**, como ASESOR al M.Sc. **VICTOR PAREDES ARGANDOÑA**.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda  
DECANO

C.c  
Arch 2023  
JCHM/ v1.1  
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Saldaña Puno - Juliaca



## INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA REGISTRO DE INVESTIGACIÓN OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://www.tdx.cat">www.tdx.cat</a> Fuente de Internet	8%
2	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://1library.co">1library.co</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá	1%

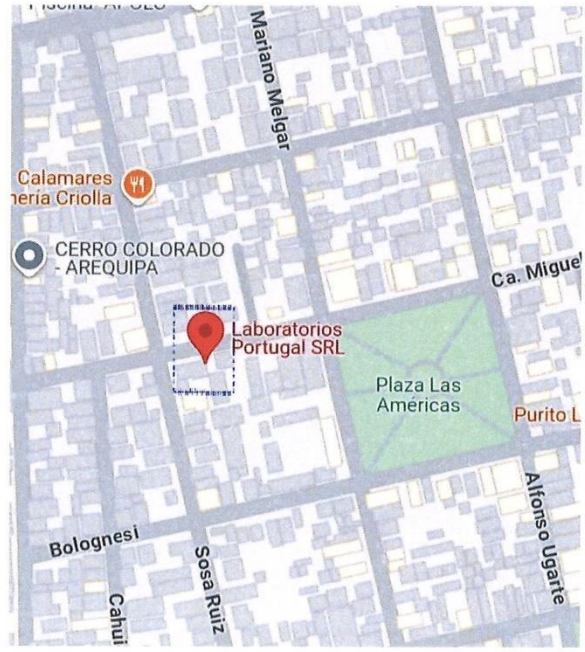


### Metadatos complementarios



<b>Título de la Tesis</b>	
INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	46735468
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0004-7532-5077">https://orcid.org/0009-0004-7532-5077</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	VICTOR PAREDES ARGANDOÑA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02368052
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-1301-8720">https://orcid.org/0000-0003-1301-8720</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	02442917
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	29606930
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987



Datos de investigación	
Línea de investigación	SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>País:</b> Perú.  <b>Departamento:</b> Arequipa.  <b>Provincia:</b> Arequipa.  <b>Distrito:</b> Cerro Colorado.  Laboratorios Portugal S.R.L.  <b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -16.348741134442093,  <b>Longitud:</b> -71.58517599416611  <b>URL Maps:</b>  <a href="https://maps.app.goo.gl/Eb5GZEehMmapVWti6">https://maps.app.goo.gl/Eb5GZEehMmapVWti6</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Diciembre 2023 - Abril 2025
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Salud ocupacional</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10</a></p> <p><b>Ingeniería de procesos</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CACERES VELÁSQUEZ"

A.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda  
DIRECTOR (e)  
Unidad de Investigación FIS



### DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ, identificado con DNI Nro. 46735468, en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:  
INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023

Asesorado por: M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 28 de MAYO del 2025

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Asesor  
(obligatoria)

  
\_\_\_\_\_  
Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## ÍNDICE

ÍNDICE .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
INTRODUCCIÓN .....	ix

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1 Planteamiento y formulación del problema .....	1
1.1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.1.2 Enunciado del problema .....	2
1.1.3 Problema específico.....	2
1.2 Objetivos.....	2
1.2.1 objetivo general.....	2
1.2.2 Objetivos específicos .....	2
1.3 Justificación .....	3
1.4 Hipótesis.....	3
1.4.1 Hipótesis general .....	3



1.4.2 Hipótesis específicas.....4

1.5 Variables e indicadores .....4

1.5.1 Operacionalización de variables .....4

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

2.1 Marco referencial (antecedentes).....5

2.1.1 Antecedentes internacionales .....5

2.1.2 Antecedentes nacionales .....6

2.2 Bases teóricas.....8

2.2.1 Hábitos laborales .....8

2.2.2 Hábitos de covey.....8

2.2.3 Cómo se aplica los hábitos de covey en el día a día .....19

2.3 Laboratorios Portugal .....20

2.3.1 Reseña histórica .....20

2.3.2 Investigación y desarrollo en laboratorios Portugal.....21

2.3.3 La farmacovigilancia .....22

2.3.4 Qué es una reacción adversa al medicamento .....22

2.4 La salud y la seguridad laborales .....23

2.4.1 Importancia de la salud y la seguridad laborales .....25

2.4.2 El costo de los accidentes y las enfermedades profesionales .....25



2.4.3 Los programas de salud y seguridad .....27

**CAPÍTULO III**

**METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

3.1 Metodología de investigación .....36

3.2 Diseño de la investigación .....36

3.3 Descripción de la investigación .....36

3.4 Población .....37

3.5 Muestra .....37

3.6 Datos de la empresa .....37

3.6.1 Procesamiento de datos .....38

3.6.2 Técnicas de recolección de datos .....38

3.6.3 Técnicas para el procesamiento de análisis y datos .....38

3.6.4 Diseño del instrumento de investigación .....38

3.6.5 Validez y confiabilidad de los instrumentos .....39

3.6.6 La conciencia plena en laboratorios Portugal .....39

3.6.7 Aplicación del método en los laboratorios Portugal Arequipa .....41

3.6.8 Aplicación del método en los laboratorios Portugal Arequipa .....45

**CAPÍTULO IV**

**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1 Elaboración de los resultados de la encuesta .....62



4.1.1	Tipología del trabajador y logro de objetivos en salud ocupacional .....	62
4.1.2	Desarrollo interpersonal, intrapersonal y relación entre ambos .....	67
4.1.3	Desarrollo intrapersonal .....	68
4.1.4	Desarrollo interpersonal .....	75
4.2	Discusión de resultados .....	77
	CONCLUSIONES .....	79
	RECOMENDACIONES .....	81
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	82
	ANEXOS .....	86
	ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	87
	ANEXO 2: CUESTIONARIO .....	88
	ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO .....	89
	ANEXO 4: MATRIZ DE RESPUESTA.....	91



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables, variable dependiente .....4

Tabla 2: Operacionalización de variables, variable independiente.....4

Tabla 3: Datos de la pregunta 1 del cuestionario .....46

Tabla 4: Datos de la pregunta 2 del cuestionario .....47

Tabla 5: Datos de la pregunta 3 del cuestionario .....48

Tabla 6: Datos de la pregunta 4 del cuestionario .....49

Tabla 7: Datos de la pregunta 5 del cuestionario .....50

Tabla 8: Datos de la pregunta 6 del cuestionario .....51

Tabla 9: Datos de la pregunta 7 del cuestionario .....52

Tabla 10: Datos de la pregunta 8 del cuestionario .....53

Tabla 11: Datos de la pregunta 9 del cuestionario .....54

Tabla 12: Datos de la pregunta 10 del cuestionario .....55

Tabla 13: Datos de la pregunta 11 del cuestionario .....56

Tabla 14: Datos de la pregunta 12 del cuestionario .....57

Tabla 15: Datos de la pregunta 13 del cuestionario .....58

Tabla 16: Datos de la pregunta 14 del cuestionario .....59

Tabla 17: Resultados de test aplicado a los trabajadores de Laboratorios Portugal....63

Tabla 18: Datos sobre desarrollo interpersonal e intrapersonal de los  
trabajadores .....67

Tabla 19: Resultados de desarrollo intrapersonal: la automotivación .....69

Tabla 20: Resultados de desarrollo intrapersonal: la proactividad .....72

Tabla 21: Resultados de desarrollo intrapersonal: optimismo y entusiasmo.....73

Tabla 22: Resultados de desarrollo interpersonal .....75



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Persona proactiva .....	10
Figura 2: Persona con objetivos.....	11
Figura 3: Lo primero es lo primero .....	12
Figura 4: Ganar o ganar .....	15
Figura 5: Buscar entender y después ser entendido .....	16
Figura 6: Sinergia .....	17
Figura 7: Afilar la sierra .....	19
Figura 8: Respuestas a la pregunta 1 del cuestionario .....	46
Figura 9: Respuestas a la pregunta 2 del cuestionario .....	47
Figura 10: Respuestas a la pregunta 3 del cuestionario .....	48
Figura 11: Respuestas a la pregunta 4 del cuestionario .....	49
Figura 12: Respuestas a la pregunta 5 del cuestionario .....	50
Figura 13: Respuestas a la pregunta 6 del cuestionario .....	51
Figura 14: Respuestas a la pregunta 7 del cuestionario .....	52
Figura 15: Respuestas a la pregunta 8 del cuestionario .....	53
Figura 16: Respuestas a la pregunta 9 del cuestionario .....	54
Figura 17: Respuestas a la pregunta 10 del cuestionario .....	55
Figura 18: Respuestas a la pregunta 11 del cuestionario .....	56
Figura 19: Respuestas a la pregunta 12 del cuestionario .....	57
Figura 20: Respuestas a la pregunta 13 del cuestionario .....	58
Figura 21: Respuestas a la pregunta 14 del cuestionario .....	59



## RESUMEN

La presente investigación es denominada "Influencia de los hábitos de Covey en la seguridad ocupacional para mejorar el comportamiento en los trabajadores de los Laboratorios Portugal Arequipa 2023.

**El objetivo** de la investigación es determinar la influencia de los hábitos de Covey en la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal. Con los objetivos específicos: determinar la práctica de los hábitos de Covey en la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal y evaluar la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.

**Los resultados** señalan que, de los 25 trabajadores encuestados del área de producción, 20 trabajadores afirman que han logrado tener una salud ocupacional buena en su vida laboral, el resto afirman que no lo tienen.

**En conclusión**, se puede afirmar que existe una conexión entre las dos dimensiones: la interpersonal y la intrapersonal. La primera se refiere a la capacidad de interactuar y establecer relaciones con otras personas, mientras que la segunda implica enfrentar la realidad desde una perspectiva personal. La dimensión interpersonal abarca las habilidades sociales, las cuales, como se ha demostrado a lo largo de esta investigación, tienen un papel crucial en la promoción de una buena salud ocupacional. En este contexto, se concluye que las habilidades sociales o la dimensión interpersonal son determinantes para formar profesionales con hábitos de conducta adecuados en el ámbito de la salud ocupacional.

**Palabras clave:** hábitos de Covey, Laboratorios Portugal, dimensión interpersonal, dimensión intrapersonal.



## ABSTRACT

This research is called "Influence of Covey habits on occupational safety in workers in Portuguese laboratories."

**The objective** of the research is to determine the influence of Covey's habits on the occupational safety of workers in the Portugal laboratories. With the specific objectives: Apply Covey's habits in the occupational safety of the workers of the Portugal laboratories and evaluate the occupational safety of the workers of the Portugal laboratories.

**The results** indicate that, of the 25 workers surveyed in the production area, 20 affirm that they have achieved the objectives during the last four years of their working life, the rest affirm that they have not done so, or at least not during the last four years.

**In conclusion**, it can be stated that there is a relationship between the two dimensions, an interpersonal dimension and an intrapersonal dimension, that is, an ability to relate to other people, and an ability to face reality from a personal point of view. The interpersonal dimension includes social skills, which, as has been demonstrated throughout the research work, are of considerable importance to achieve success in the current business environment. In this sense, we can conclude that social skills or the interpersonal dimension determine good professionals in general.

**Keywords:** Covey habits, Laboratorios Portugal, interpersonal dimension, intrapersonal dimension.



## INTRODUCCIÓN

Las habilidades humanas y sociales han adquirido un protagonismo sin precedentes. Este fenómeno no es casualidad, ya que las organizaciones dependen en gran medida del talento, compromiso y bienestar de sus empleados para alcanzar objetivos estratégicos. En este contexto, el desarrollo de hábitos efectivos y la gestión de las relaciones interpersonales e intrapersonales se convierten en herramientas esenciales para maximizar el desempeño laboral.

Este estudio se centra en examinar cómo los hábitos identificados por Stephen R. Covey "*Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*" se reflejan en un grupo de 25 trabajadores del Laboratorio Portugal, una empresa dedicada a la fabricación de medicamentos. En particular, se analizan las dimensiones intrapersonal e interpersonal, evaluando su impacto directo en la productividad individual y colectiva, así como en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

**Dimensión intrapersonal:** Incluye habilidades como la proactividad, la definición de metas claras y la organización del tiempo, elementos fundamentales para el desempeño individual.

**Dimensión interpersonal:** Comprende competencias como la comunicación asertiva, la empatía y la capacidad de trabajar en equipo, aspectos esenciales para construir relaciones sólidas y armoniosas en el lugar de trabajo.

En el contexto del laboratorio farmacéutico, donde los equipos multidisciplinarios trabajan bajo presión para cumplir con altos estándares de calidad y plazos estrictos, estas habilidades resultan cruciales. Este estudio analiza cómo estas dimensiones impactan directamente en los niveles de productividad y en la percepción del ambiente laboral.



Laboratorios Portugal, es una empresa reconocida por su contribución al desarrollo de medicamentos esenciales en el mercado local e internacional. Su modelo de negocio depende de la capacidad de sus empleados para colaborar de manera eficiente, garantizar altos estándares de calidad y adaptarse rápidamente a los cambios del mercado.

El presente análisis se basó en la aplicación de una encuesta estructurada a 25 trabajadores de la empresa, enfocándose en los hábitos de Covey. Los objetivos del estudio fueron:

Identificar los niveles actuales de habilidades intrapersonales e interpersonales en los empleados.

Analizar la correlación entre estas habilidades y el desempeño laboral.

Proponer estrategias para potenciar las relaciones humanas como herramienta de mejora en la productividad.

La encuesta incluyó preguntas diseñadas para medir la práctica de los siete hábitos, así como indicadores específicos relacionados con la proactividad, el trabajo en equipo y la resolución de problemas. Además, se recopilaron datos cualitativos sobre las percepciones de los empleados respecto a su entorno laboral.

Los resultados iniciales mostraron una relación directa entre la calidad de las relaciones intrapersonales e interpersonales y los niveles de productividad. Aquellos trabajadores que reportaron mayor claridad en sus objetivos personales, capacidad para manejar sus emociones y habilidades de comunicación efectiva, también destacaron por su rendimiento superior y su contribución positiva al equipo.

Este informe se divide en varias secciones que profundizan en los



aspectos clave del estudio:

**Revisión teórica:** Se exploran los fundamentos de los hábitos de Covey y su relevancia en contextos organizacionales.

**Metodología:** Se describe detalladamente el diseño, la implementación y el análisis de la encuesta aplicada.

**Resultados:** Se presentan y analizan los datos obtenidos, con énfasis en las implicaciones prácticas para la empresa.

**Discusión:** Se reflexiona sobre los hallazgos, conectándolos con la literatura existente y proponiendo estrategias de mejora.

**Conclusiones y recomendaciones:** Se resumen las principales conclusiones del estudio y se proponen acciones concretas para Laboratorio Portugal.

Este análisis no solo contribuye al entendimiento de cómo las relaciones intrapersonales e interpersonales impactan en la productividad, sino que también ofrece un marco de referencia para que otras empresas del sector farmacéutico y de otras industrias puedan optimizar sus recursos humanos.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

#### 1.1 Planteamiento y formulación del problema

##### 1.1.1 *Planteamiento del problema*

El libro de Stephen Covey, 'Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas', ha vendido más de 20 millones de copias y es una herramienta clave en el desarrollo personal y organizacional a nivel global. Sigue siendo estudiada en áreas clave para mejorar la calidad y productividad empresarial. En este marco, la presente investigación plantea un enfoque orientado a impulsar la sostenibilidad y el mejoramiento continuo de la gestión preventiva, con el propósito de fortalecer una cultura organizacional que promueva el bienestar integral - físico, mental y social - de todos sus integrantes.

En el Perú, la seguridad ocupacional en las empresas, está regida bajo la ley 29783, la que garantiza la seguridad ocupacional y salud ocupacional del trabajador. Todas las empresas formales del país lo cumplen en mayor o menor medida, con sus respectivas consecuencias. La aplicación de los hábitos de Covey en el tema de seguridad debería bajar los índices de riesgo de las empresas que lo adoptan, porque son hábitos que tienen mucho éxito en las áreas productivas de la empresa. Los Laboratorios Portugal son una pequeña



empresa formal que cuenta con un área dedicada a la seguridad y salud ocupacional. Sin embargo, el objetivo principal en este ámbito es fortalecer las condiciones de seguridad y salud mediante la implementación de estrategias efectivas. Una de estas estrategias se centra en la educación de los trabajadores basada en los hábitos planteados por Covey, lo que podría contribuir a mejorar significativamente su comportamiento en materia de seguridad. Este enfoque busca alcanzar la meta de reducir a cero los accidentes e incidentes laborales dentro de la organización.

### **1.1.2 Enunciado del problema**

¿Los hábitos de Covey influirán en la salud ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal?

### **1.1.3 Problema específico**

- ✓ ¿Son los hábitos de Covey aplicables en la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal?
- ✓ ¿Es posible evaluar la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 objetivo general**

Determinar la influencia de los hábitos de Covey en la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- ✓ Determinar los hábitos de Covey en la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.
- ✓ Evaluar la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.



### 1.3 Justificación

Según Ñaupas, Valdivia, Palacio y Romero (2018), al destacar la relevancia de investigar un problema para el desarrollo de una teoría científica, resulta fundamental realizar un análisis detallado o estado del arte sobre el tema en cuestión. En este sentido, la presente investigación incluirá una revisión exhaustiva de los conceptos clave relacionados y un análisis profundo de la teoría de los hábitos de Covey. Esto permitirá contar con una base sólida que respalde la implementación de dichos hábitos en los Laboratorios Portugal.

Ñaupas, Valdivia, Palacio y Romero (2018) señalan que los resultados de una investigación adquieren valor cuando contribuyen a resolver un problema o a explicar un fenómeno. Bajo este enfoque, la presente investigación se justifica desde una perspectiva práctica, dado que los Laboratorios Portugal actualmente presentan buenos indicadores en seguridad y salud ocupacional. No obstante, se busca optimizar aún más estos índices para alcanzar niveles históricos mínimos de incidentes y riesgos laborales.

De acuerdo con Valderrama (2019), la investigación cuenta con una justificación metodológica al emplear metodologías y técnicas específicas que no solo contribuirán al análisis del problema estudiado, sino que también podrán servir como referencia para investigaciones futuras. En este caso, los datos obtenidos se procesarán a través de tablas estadísticas, lo que facilitará la evaluación de los resultados tras la implementación de los hábitos de Covey en los Laboratorios Portugal.

### 1.4 Hipótesis

#### 1.4.1 *Hipótesis general*

Los hábitos de Covey mejoraran la seguridad ocupacional de los

trabajadores de los laboratorios Portugal.

### 1.4.2 Hipótesis específicas

- ✓ Es posible determinar si los trabajadores de los laboratorios Portugal practican los hábitos de Covey de manera intrínseca.
- ✓ Es posible la evaluación de la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.

## 1.5 Variables e indicadores

### 1.5.1 Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables, variable dependiente*

VARIABLE DEPENDIENTE				
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	
Comportamiento de los trabajadores dentro de la seguridad ocupacional	Ambiente físico laboral	Desarrollo interpersonal de los trabajadores.	Encuesta	
	Organización laboral	Desarrollo intrapersonal: el optimismo y el entusiasmo.		Desarrollo intrapersonal: la proactividad
		Contenido de trabajo		Desarrollo intrapersonal: la automatización.
	Carga de trabajo mental	Desarrollo interpersonal, intrapersonal y relación entre ambos.		

Tabla 2: Operacionalización de variables, variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE			
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Hábitos de Covey	Centrarse en el momento presente	Automotivación del trabajador. Proactividad del trabajador.	Encuesta
	Abrirse a la experiencia	Optimismo y entusiasmo del trabajador.	
	Aceptación radical	Habilidades de relación del trabajador.	
	Elección de las experiencias		
Control de las emociones			



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 2.1 Marco referencial (antecedentes)

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

**Pacheco y Lozano (2014)** realizaron una investigación descriptiva de tipo transversal con un diseño no experimental. El propósito principal fue examinar los hábitos de estudio de los estudiantes de secundaria en dicha ciudad. La población total estuvo compuesta por 1,107 estudiantes, de los cuales se seleccionó una muestra de 110, a quienes se les aplicó un cuestionario diseñado específicamente para evaluar sus hábitos de estudio. Los hallazgos mostraron que las mujeres obtuvieron mejores resultados, representando el 52% frente al 48% de los hombres. Además, se concluyó que los estudiantes no gestionan su tiempo de manera eficiente, ya que suelen estudiar solo unas horas antes de los exámenes, lo que refleja una falta de hábitos de estudio sólidos.

**Freire (2012)**, en su investigación desarrolló un estudio descriptivo con un enfoque no experimental. La investigación abarcó una población de 658 estudiantes, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 246 participantes. Como principal conclusión, el estudio evidenció que los hábitos de estudio tienen una influencia directa en el rendimiento académico de los estudiantes.



**Espinoza De Valdés (2012)**, en su estudio desarrolló una investigación descriptiva con la participación de 89 estudiantes. Para recopilar los datos, utilizó un cuestionario de 42 preguntas diseñado con una escala Likert. Entre los hallazgos principales, se destacó que el 78% de los estudiantes toma notas durante las clases, el 91% presta atención a las explicaciones del docente, el 76% formula preguntas cuando tiene dudas, el 90% busca comprender la materia en clase, el 73% evita distraerse con sus compañeros, y el 75% procura no realizar actividades ajenas a la lección. Sin embargo, la única respuesta menos favorable fue sobre la ubicación en el aula, ya que solo el 63% de los encuestados manifestó preferir sentarse en las primeras filas.

**Cruz (2010)**, en su investigación realizó un estudio con diseño correlacional en una muestra de 79 estudiantes. Para la recolección de datos, utilizó el Inventario de Hábitos de Estudio de Wrenn (1998) y el Inventario de Autoestima de Coopersmith (1997). A través del análisis de correlación de Pearson, se determinó que existe una relación directamente proporcional entre los hábitos de estudio, la autoestima y el rendimiento académico, lo que confirma que estas variables están estrechamente vinculadas e interactúan entre sí.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

En su investigación **Amaranto (2015)** realizó un estudio de tipo correlacional con un enfoque descriptivo y de corte transversal. Mediante el análisis de correlación de Pearson, se exploró la relación entre los hábitos de estudio y el rendimiento académico en una muestra de 112 estudiantes. Los resultados evidenciaron una correlación significativa, demostrando que la adopción de buenos hábitos de estudio está directamente vinculada a un mejor



desempeño académico. Asimismo, se observó una asociación destacada entre la organización del estudio, con un nivel de significancia del 86.6%, y un rendimiento académico moderadamente aceptable, con una significancia del 84.4%.

Asimismo, **Sulca (2014)**, en su investigación, utilizó un enfoque cuantitativo con diseño correlacional para analizar una muestra de 199 estudiantes. Los hallazgos evidenciaron una relación significativa entre los hábitos de estudio y el rendimiento académico, destacando la importancia de promover prácticas de estudio efectivas como una estrategia clave para mejorar el desempeño académico de los estudiantes.

**Meza (2016)**, en su estudio, realizó una investigación descriptivo-correlacional con una población y muestra de 190 estudiantes de secundaria, cuyas edades variaban entre 12 y 18 años. Para la recopilación de datos, utilizó el Inventario de Hábitos de Estudio CASM-85, actualizado en 1988 por Vicuña Peri (1985). Los resultados se clasificaron en cuatro categorías: "Nunca", "Casi nunca", "Casi siempre" y "Siempre". Se encontró que el 8,82% de los estudiantes reportó que "nunca" tiene hábitos de estudio, el 26,68% indicó "casi nunca", el 41,51% señaló "casi siempre", y el 22,99% afirmó que "siempre" posee hábitos de estudio.

Según un estudio realizado por **Vigo (2012)**, se determinó que existe una relación directa entre los hábitos de estudio de los estudiantes y su rendimiento académico. Este análisis se basó en una muestra de 49 estudiantes, revelando que la forma en que los estudiantes organizan y abordan sus estudios tiene un impacto significativo en los resultados académicos obtenidos.



## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Hábitos laborales**

Los hábitos de trabajo se definen como las conductas y rutinas que permiten a una persona aprender y trabajar de manera productiva y eficiente. En un contexto empresarial, se consideran como los elementos conductuales, éticos y prácticos que los empleados utilizan para cumplir con los estándares de rendimiento y alcanzar los objetivos de la empresa (Covey, 1989).

La educación anglosajona resalta la relevancia de los buenos hábitos de trabajo como un componente esencial del carácter de una persona. Junto con las habilidades sociales y una gestión eficaz de la carrera profesional, estos hábitos son fundamentales para lograr los objetivos tanto académicos como profesionales. Además, se valora la autogestión personal, es decir, la capacidad de dirigir y organizar las propias acciones, como una dimensión clave para el éxito en el ámbito académico y profesional.

### **2.2.2 Hábitos de covey**

Covey (1997) señala: Para los propósitos de esta definición, un hábito puede entenderse como la combinación de tres elementos fundamentales: conocimiento, habilidad y motivación. El conocimiento corresponde al marco teórico, es decir, saber qué se debe hacer y por qué hacerlo; la habilidad implica entender cómo llevarlo a cabo; y la motivación se refiere al deseo o la voluntad de querer hacerlo. Para que un comportamiento se convierta en un hábito en nuestra vida, es necesario que estos tres componentes estén presentes (p. 28).

Desde esta perspectiva, para promover una cultura preventiva de seguridad y salud en el trabajo, todos los miembros de una organización deben desarrollar hábitos que ayuden a cuidar su bienestar físico, mental y social.



Además, deben tener la capacidad de influir positivamente en su entorno, actuando como promotores activos de este enfoque preventivo y saludable (Covey, 1989).

Aquí surge un desafío importante: ¿cómo lograr este objetivo? La respuesta radica en implementar las estrategias sugeridas por la filosofía de Covey, enfocadas en desarrollar hábitos que faciliten la participación efectiva en los Sistemas de Gestión Preventiva dentro de las organizaciones.

### **2.2.2.1 Hábito 1: ser proactivo**

La iniciativa consiste en tomar el control y asumir la responsabilidad de hacer que las cosas ocurran. Ser proactivos nos brinda la oportunidad de moldear nuestro propio destino, otorgándonos la libertad de decidir cómo actuar en lugar de limitarnos a reaccionar pasivamente ante los eventos que suceden a nuestro alrededor (Covey, 1989).

Para lograrlo, es necesario considerar dos aspectos fundamentales: reconocernos como responsables de nuestras acciones y tomar medidas para alcanzar nuestras metas futuras (Covey, 1989).

El primer aspecto consiste en ser conscientes de nuestras decisiones y sus consecuencias, evitando caer en la tentación de culpar al pasado o a factores externos cuando algo no resulta como deseamos. El segundo implica anticiparse a los acontecimientos de la vida, definiendo de manera clara hacia dónde queremos dirigirnos y actuando en consecuencia (Covey, 1989).

En resumen, la proactividad se basa en asumir el control y hacer que las cosas ocurran, en lugar de esperar de manera pasiva a que los eventos se desarrollen por sí mismos (Covey, 1989).

**Figura 1***Persona proactiva*

Nota. <https://mentecapaz.com/los-7-habitos-de-stephen-covey/>

Stephen Covey explica este concepto a través de dos círculos: el “círculo de preocupación” y el “círculo de influencia”.

El círculo de preocupación, incluye todos aquellos factores que no podemos controlar, como el comportamiento de otras personas, circunstancias externas o eventos inesperados. Suele expresarse con frases como: "Si no tuviera que hacer esto...".

El círculo de influencia, en cambio, abarca aquellas áreas en las que sí podemos tomar acciones concretas para generar un cambio. Aquí se reflejan actitudes como: "Soy capaz".

Las personas proactivas concentran sus esfuerzos en el círculo de influencia, enfocándose en lo que pueden mejorar y cambiar. Este enfoque no solo fortalece su carácter, sino que les permite transformar su entorno desde adentro hacia afuera (Covey, 1989).

Al dedicar energía a aquello que está bajo su control, estas personas no solo manejan mejor sus circunstancias, sino que también logran un mayor sentido de propósito y eficacia en sus vidas (Covey, 1989).

### 2.2.2.2 Hábito 2: comienza cada tarea con un fin en mente

Trazar objetivos claros es esencial para dirigir nuestra energía y realizar acciones diarias que nos acerquen a cumplirlos. Estas acciones diarias, aunque puedan parecer pequeñas, son los esfuerzos constantes que nos mantienen encaminados hacia nuestras metas (Covey, 1989).

Cuando contamos con un propósito definido, tenemos una mejor perspectiva de nuestra situación actual, una visión clara del destino que deseamos alcanzar y una idea precisa de los pasos necesarios para llegar allí. Así, cada actividad que llevemos a cabo debe alinearse con lo que queremos lograr, asegurándonos de que cada esfuerzo tenga un sentido y contribuya a nuestro progreso (Covey, 1989).

Este enfoque, junto con el hábito de la proactividad, nos capacita para tomar el control de nuestra vida. En lugar de reaccionar ante lo que sucede a nuestro alrededor, nos transformamos en los arquitectos de nuestro propio destino, tomando decisiones deliberadas que nos guían hacia nuestras metas (Covey, 1989).

#### Figura 2

*Persona con objetivos*



*Nota.* <https://mentecapaz.com/los-7-habitos-de-stephen-covey/>

### 2.2.2.3 Hábito 3: poner primero lo primero

Stephen Covey resalta la importancia de la gestión y el liderazgo como pilares fundamentales en este hábito. Según él, una gestión efectiva implica establecer prioridades antes de comenzar cualquier tarea. Esto significa que la primera acción de cada día, en cada momento, debería ser aquella que hemos identificado previamente como la más relevante para alcanzar nuestros objetivos (Covey, 1989).

Sin embargo, muchas veces caemos en un hábito común: priorizar las tareas urgentes. En el contexto del acelerado ritmo de vida actual, es fácil enfocarse en las actividades que requieren atención inmediata o que parecen apremiantes, pero que no necesariamente están alineadas con nuestras metas (Covey, 1989).

¿Por qué este enfoque puede ser problemático? Porque las urgencias suelen ser demandas externas que no están directamente relacionadas con nuestros objetivos personales. Con frecuencia, dedicamos tiempo a resolver asuntos urgentes que son importantes para otras personas, no para nosotros. Incluso, si las urgencias estuvieran conectadas con nuestras metas, idealmente ya deberían haber sido anticipadas y ejecutadas con antelación, como parte de nuestras prioridades previamente definidas (Covey, 1989).

**Figura 3**

*Lo primero es lo primero*



Nota. <https://mentecapaz.com/los-7-habitos-de-stephen-covey/>



Las acciones importantes son aquellas que contribuyen de manera significativa a nuestros objetivos a largo plazo y al desarrollo en distintas áreas de nuestra vida. Estas acciones están alineadas con lo que deseamos alcanzar en términos de crecimiento personal, profesional, emocional y físico (Covey, 1989).

"Poner primero lo primero" implica priorizar y planificar constantemente estas actividades, que pertenecen al cuadrante 2 de la matriz de Eisenhower. Estas tareas no son urgentes, pero sí fundamentales para nuestro progreso. Por ello, debemos reservar un espacio específico en nuestra agenda para realizarlas, asegurándonos de que ocupen un lugar central en nuestra rutina (Covey, 1989).

Al mismo tiempo, parte de esta estrategia consiste en delegar o eliminar aquellas actividades que no aportan un valor significativo, ya sea porque no están alineadas con nuestras metas o porque no representan una prioridad real (Covey, 1989).

En resumen, las acciones del cuadrante 2 son el núcleo de una organización personal eficiente. Estas actividades, aunque no urgentes, son de gran importancia y abarcan aspectos como:

- ✓ Construir una carrera profesional satisfactoria.
- ✓ Cuidar de la salud física y mental mediante el ejercicio y hábitos saludables.
- ✓ Avanzar en los estudios y el aprendizaje continuo.
- ✓ Consolidar relaciones personales significativas.
- ✓ Establecer alianzas estratégicas para el éxito profesional a largo plazo.

Centrarnos en estas acciones garantiza que nuestras decisiones y



esfuerzos diarios estén orientados hacia lo que realmente importa, creando una vida equilibrada y con propósito.

#### **2.2.2.4 Hábito 4: ganar - ganar**

En este hábito, la clave radica en cultivar la empatía, es decir, la capacidad de comprender y ponerse en el lugar del otro, al mismo tiempo que se adopta una mentalidad orientada a los beneficios a largo plazo. Esto conlleva la construcción de relaciones sólidas y perdurables que resulten mutuamente satisfactorias (Covey, 1989).

Stephen Covey destaca la importancia de aplicar una mentalidad de “ganar-ganar” al negociar, lo que significa buscar acuerdos en los que ambas partes obtengan beneficios equitativos. Esta filosofía no solo fomenta la confianza, sino que también fortalece las conexiones interpersonales y promueve resultados sostenibles (Covey, 1989).

Para aplicar este enfoque, es fundamental tener en cuenta los siguientes puntos:

- ✓ Claridad en los valores personales: Es esencial tener bien definidos tus principios y prioridades para identificar con precisión en qué circunstancias puedes considerar que estás ganando. Esto te permite actuar con coherencia y evitar comprometer lo que es importante para ti (Covey, 1989).
- ✓ Atención a las necesidades de la otra parte: Un acuerdo ganar-ganar requiere escuchar activamente y comprender lo que la otra parte desea y necesita. Este paso es fundamental para identificar soluciones que favorezcan a ambas partes y promuevan relaciones fuertes, basadas en la confianza mutua (Covey, 1989).

- ✓ Definición clara del acuerdo: Es fundamental establecer de manera precisa lo que cada parte hará, lo que cada uno obtendrá y los resultados que se esperan. Un acuerdo bien delineado evita confusiones y malentendidos, garantizando que ambas partes estén alineadas respecto a sus roles y beneficios (Covey, 1989).
- ✓ Mecanismos para medir los resultados: Es importante establecer indicadores claros que permitan evaluar si el acuerdo se está cumpliendo según lo planeado. Esto ayuda a mantener la transparencia y facilita los ajustes necesarios en caso de que surjan discrepancias (Covey, 1989).

Adoptar una mentalidad de ganar-ganar no solo es una estrategia eficaz para resolver conflictos y negociar, sino que también fortalece las relaciones interpersonales al garantizar que todas las partes se sientan valoradas y respetadas en el proceso.

**Figura 4**

*Ganar o ganar*



Nota. <https://mentecapaz.com/los-7-habitos-de-stephen-covey/>

### 2.2.2.5 Hábito 5: busca primero entender y después ser entendido

Escuchar con verdadera empatía y un interés auténtico implica concentrarse plenamente en lo que la otra persona quiere comunicar, sin anticipar respuestas ni conectar de inmediato con tus propias experiencias. Según Covey, al priorizar la comprensión de los demás, se establece un vínculo de confianza que sirve como base para relaciones sólidas y duraderas (Covey, 1989).

Cuando comprendes primero a la otra persona, generas un ambiente en el que esta se siente valorada y escuchada. Esto no solo facilita el entendimiento mutuo, sino que también te posiciona como alguien capaz de aportar soluciones o apoyo. Covey destaca: "No insistas en que los demás te entiendan solo para conseguir algo de ellos. Primero, esfuérzate en comprenderlos tú mismo".

Al adoptar este enfoque, no solo fortaleces la relación, sino que también te preparas para comunicarte de manera más efectiva cuando necesites apoyo. Al conocer lo que es significativo para la otra persona, será más probable que coopere contigo de forma genuina y voluntaria (Covey, 1989).

#### Figura 5

*Buscar entender y después ser entendido*



Nota. <https://mentecapaz.com/los-7-habitos-de-stephen-covey>

### 2.2.2.6 Hábito 6: sinergia

Este hábito nos anima a identificar objetivos compartidos o intereses comunes con los demás, fomentando el trabajo en equipo y la integración de diferentes perspectivas. Promueve la colaboración, la unión de opiniones y la realización de actividades complementarias. Además, cada integrante tiene la oportunidad de aportar en el área en la que sobresale, generando mayor eficiencia y una sensación de contribución valiosa (Covey, 1989).

La esencia de este hábito se resume en la frase: "El todo es mayor que la suma de las partes". Esto significa que la colaboración no solo duplica los resultados al unir esfuerzos, sino que, al combinar las fortalezas de las personas involucradas, se puede llegar mucho más lejos de lo que sería posible trabajando por separado (Covey, 1989).

#### Figura 6

*Sinergia*



*Nota.* <https://mentecapaz.com/los-7-habitos-de-stephen-covey>



## 2.2.2.7 Hábito 7: afilar la sierra

El concepto de "afilar la sierra" se refiere a la necesidad de renovar y cuidar nuestra herramienta más valiosa: nosotros mismos. Esto implica dedicar tiempo a cuatro áreas clave: física, emocional, espiritual y mental, con el fin de mantenernos equilibrados y listos para enfrentar los desafíos de la vida (Covey, 1989).

- Área física: Se fortalece a través de hábitos saludables, como llevar una alimentación balanceada, descansar adecuadamente y practicar ejercicio regularmente. Estas acciones ayudan a mantener nuestro cuerpo en óptimas condiciones (Covey, 1989).
- Área emocional: Se cultiva mediante actividades que promuevan la relajación y el bienestar, como meditar, leer, pasar tiempo en la naturaleza o disfrutar de música. Estas prácticas nos ayudan a manejar el estrés y conectar con nuestras emociones (Covey, 1989).
- Área espiritual: Se desarrolla a través de la meditación y el fortalecimiento de nuestra conexión con algo más grande que nosotros mismos, ya sea a través de creencias, valores o una búsqueda de propósito (Covey, 1989).
- Área mental: Se estimula mediante el aprendizaje continuo y la educación, manteniendo nuestra mente activa y preparada para adquirir nuevos conocimientos y habilidades (Covey, 1989).

Al dedicar tiempo y esfuerzo a estas áreas, logramos mantenernos renovados, enfocados y efectivos en todas las facetas de nuestra vida.

**Figura 7***Afilarse la sierra*

Nota. <https://mentecapaz.com/los-7-habitos-de-stephen-covey>

### **2.2.3 Cómo se aplica los hábitos de covey en el día a día**

Los 7 hábitos de Stephen Covey se agrupan en dos categorías principales. Los tres primeros se enfocan en el desarrollo personal e interno, orientados a la productividad y al logro de objetivos:

**Proactividad:** Asumir la responsabilidad de tus decisiones y tomar la iniciativa para alcanzar lo que deseas.

**Comenzar con un fin en mente:** Realizar cada acción teniendo clara la meta a alcanzar, para avanzar de manera consciente hacia tus objetivos.

**Priorizar lo importante:** Enfocarte en lo realmente esencial y asegurarte de que estas tareas sean tu prioridad.

**Pensar en ganar-ganar:** Buscar acuerdos y colaboraciones que beneficien tanto a ti como a las personas involucradas.

**Escuchar primero, luego ser entendido:** Se trata de comprender las necesidades y perspectivas de los demás antes de compartir las propias.

**Crear sinergias:** Unir fuerzas con personas complementarias que compartan objetivos similares, maximizando los resultados al trabajar juntos.

El séptimo hábito, clave para mantener el equilibrio y alcanzar el liderazgo



personal, se centra en el autocuidado:

Afilarse la sierra: Invertir en tu bienestar físico, emocional y mental, porque tú eres tú herramienta más valiosa para lograr el éxito.

## 2.3 Laboratorios Portugal

Laboratorios Portugal, con una trayectoria de más de 150 años en el mercado, cuenta actualmente con un catálogo que supera los 2,000 productos distribuidos en diversas líneas (Laboratorios Portugal, 2025):

- Línea Cosmética: Incluye reconocidas marcas como Bahía, Portugal Cosmetics y Floresta.
- Línea de Productos Naturales: Enfocada en suplementos nutricionales y vitaminas.
- Línea Farmacéutica: Ofrece productos en distintas presentaciones como sólidos, semisólidos, líquidos y cápsulas blandas.
- Galénicos: Entre otras especialidades farmacéuticas.

Su amplia experiencia y diversidad de productos consolidan a Laboratorios Portugal como un referente en el sector.

### 2.3.1 *Reseña histórica*

Laboratorios Portugal cumple 157 años de creación, fue fundado en el año 1864 en la ciudad de Arequipa.

El laboratorio se dedica a la elaboración y distribución de productos y servicios de salud y belleza de alta calidad, abarcando tanto el mercado nacional como internacional. La innovación es un pilar clave de nuestra estrategia, lo que nos permite ofrecer productos vanguardistas que marcan tendencia en los sectores farmacéutico y cosmético (Laboratorios Portugal, 2025).

Con el lema de "Calidad a su alcance", frase que resume lo que



laboratorios Portugal entrega al cliente.

Con una estructura ágil e innovadora, Laboratorios Portugal se destaca como una empresa en crecimiento sostenido. Su compromiso con la excelencia y la innovación le ha valido un lugar entre las 1000 empresas más sólidas del país, preparándola para afrontar con éxito los desafíos de un mercado internacional cada vez más competitivo (Laboratorios Portugal).

Laboratorios Portugal dispone de una robusta infraestructura, con cinco plantas de producción de vanguardia -y una sexta en construcción- equipadas con tecnología de última generación, además de amplias áreas de almacenamiento. Esta sólida infraestructura, que cumple con las normas internacionales y los estándares de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM), la posiciona como una de las empresas con mejor capacidad productiva del país.

Ubicada en el Parque Industrial de Río Seco, en Arequipa, Laboratorios Portugal opera en un espacio de más de 4000 m<sup>2</sup>, desde donde desarrolla, produce y distribuye más de 700 productos a través de sus cinco principales líneas de negocio (Laboratorios Portugal, 2025):

Con más de 13 años de experiencia exportando, la empresa ha expandido su presencia internacional, llegando a mercados como Europa, Medio Oriente, Taiwán, Costa Rica, Bolivia, Ecuador, Venezuela y Estados Unidos. Además, cuenta con su propia flota de transporte, lo que garantiza la seguridad y eficiencia en la distribución de sus productos (Laboratorios Portugal, 2025).

### ***2.3.2 Investigación y desarrollo en laboratorios Portugal***

Laboratorios Portugal tiene gran preponderancia en el diseño y desarrollo de los productos farmacéuticos y cosméticos en las diferentes formas farmacéuticas:



Para lograr estos objetivos, Laboratorios Portugal cuenta con un equipo multidisciplinario de profesionales en las áreas de desarrollo galénico, desarrollo analítico, transferencia tecnológica y biofarmacia. Este equipo trabaja con altos estándares científicos para asegurar la calidad de sus productos, cumpliendo con los estrictos requisitos regulatorios tanto en Perú como en los países de la región donde la empresa tiene presencia (Laboratorios Portugal, 2025).

. Estos equipos tienen un diseño similar al de la planta de producción, lo que facilita el desarrollo y la transferencia de productos a escala industrial de manera científica. Además, Laboratorios Portugal cuenta con un área exclusiva de desarrollo analítico, encargada de realizar los análisis de calidad de los lotes de ensayo y piloto fabricados durante el proceso de desarrollo, con el objetivo de garantizar la calidad de los productos y optimizar los procesos de análisis (Laboratorios Portugal, 2025).

### **2.3.3 La farmacovigilancia**

La farmacovigilancia se enfoca en la identificación, análisis y reducción de los riesgos asociados con el uso de medicamentos. Este proceso abarca la detección de reacciones adversas, la investigación de sus causas y la implementación de medidas preventivas para garantizar la seguridad de los pacientes. Su objetivo principal es monitorear y minimizar los efectos no deseados de los medicamentos a lo largo de su uso, contribuyendo así a una mayor protección y bienestar de los usuarios (Laboratorios Portugal, 2025).

### **2.3.4 Qué es una reacción adversa al medicamento**

Se define como cualquier respuesta adversa no deseada que ocurre en el ser humano después de la administración de un medicamento o producto farmacéutico, ya sea para prevenir, diagnosticar o tratar una enfermedad, o para

modificar funciones corporales normales (Laboratorios Portugal, 2025).

#### 2.4 La salud y la seguridad laborales

La salud y la seguridad laboral constituyen un área multidisciplinaria que abarca diversos campos especializados, con el objetivo principal de:

- ✓ Promover y garantizar el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los empleados, sin distinción de su ocupación.
- ✓ Prevenir los efectos negativos que las condiciones laborales puedan tener en la salud de los empleados.
- ✓ Proteger a los trabajadores contra riesgos relacionados con su entorno laboral.
- ✓ Garantizar que el lugar de trabajo esté adaptado a las necesidades físicas y mentales de los empleados.
- ✓ Ajustar las tareas laborales a las capacidades humanas.

En resumen, la salud y la seguridad en el trabajo tienen como objetivo preservar el bienestar integral de los trabajadores, tanto físico, mental como social, abarcando así "a la persona en su totalidad" (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

Para lograr estos objetivos, es esencial la colaboración entre empleadores y empleados mediante programas integrales de salud y seguridad, que consideren áreas como medicina laboral, ergonomía, psicología, higiene industrial, toxicología, seguridad técnica y formación, entre otros (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

A menudo, los problemas de salud laboral reciben menos atención que los de seguridad, debido a la complejidad de su resolución. Sin embargo, abordar cuestiones de salud también mejora la seguridad, ya que un lugar de trabajo



saludable tiende a ser seguro. Por el contrario, un espacio considerado seguro no siempre garantiza condiciones saludables. Por ello, es crucial tratar ambos aspectos en cualquier entorno laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

### Impacto de las malas condiciones de trabajo:

Condiciones laborales insalubres o inseguras pueden surgir en cualquier tipo de empleo, no solo en fábricas o plantas industriales, y afectan tanto a espacios cerrados como al aire libre. Profesiones como la agricultura o la minería, por ejemplo, exponen a los trabajadores a riesgos que pueden comprometer su salud y seguridad (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

Además, las condiciones laborales precarias pueden extender sus efectos negativos al entorno familiar y comunitario. En muchos casos, los trabajadores comparten el mismo espacio para trabajar y vivir, lo que amplifica los riesgos. Un ejemplo frecuente es el uso de plaguicidas en la agricultura, donde los trabajadores pueden estar expuestos a sustancias químicas tóxicas mediante inhalación, absorción dérmica o ingestión accidental. Estas sustancias no solo representan un riesgo para los trabajadores, sino también para sus familias y el medio ambiente, causando contaminación en el agua, el aire y el suelo, lo que puede tener efectos a largo plazo (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

### Objetivo de las actividades en salud y seguridad laboral:

Las acciones enfocadas en salud y seguridad en el trabajo deben centrarse en prevenir accidentes. La visión integral de estas actividades busca proteger tanto a los empleados como al medio ambiente, garantizando un equilibrio sostenible entre las condiciones laborales y el bienestar general.

#### **2.4.1 Importancia de la salud y la seguridad laborales**

El trabajo ocupa una parte significativa de la vida de la mayoría de las personas, dedicando al menos ocho horas diarias a sus ocupaciones. Por lo tanto, la seguridad y salud en el trabajo son cruciales. Desafortunadamente, muchos empleados a nivel mundial se enfrentan diariamente a riesgos laborales como la exposición a agentes físicos (ruido, vibraciones, temperaturas extremas) y químicos (polvos, gases), poniendo en peligro su salud (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

Lamentablemente, algunos empleadores prestan escasa atención a la seguridad y salud de sus trabajadores. En algunos casos, incluso desconocen su responsabilidad, tanto moral como legal, de garantizar condiciones laborales adecuadas. Como resultado, los accidentes y enfermedades ocupacionales son frecuentes en todas las regiones del mundo, evidenciando la necesidad de una mayor concienciación y acción en torno a este problema (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

#### **2.4.2 El costo de los accidentes y las enfermedades profesionales**

Los accidentes y enfermedades laborales conllevan altos costos y graves repercusiones, estas situaciones acarrear consecuencias directas como:

- El sufrimiento físico y emocional derivado de la lesión o enfermedad.
- La disminución o pérdida de ingresos económicos.
- El riesgo de quedar desempleado.
- Los gastos asociados a los tratamientos médicos necesarios.

Estas afectaciones evidencian la importancia de implementar medidas efectivas para prevenir accidentes y enfermedades en el ámbito laboral.

Los costos indirectos asociados a accidentes o enfermedades laborales

pueden superar de cuatro a diez veces los costos directos, e incluso más. Estos gastos suelen ser difíciles de cuantificar, ya que incluyen el impacto humano y emocional en las familias de los trabajadores, un aspecto que no puede medirse en términos económicos (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

Para los empleadores, los accidentes laborales también implican costos significativos que pueden afectar gravemente la estabilidad financiera, especialmente en pequeñas empresas. Algunos de los **\*\*costos directos\*\*** incluyen:

- Pago por el trabajo no realizado.
- Gastos médicos e indemnizaciones.
- Reparación o reemplazo de maquinaria dañada.
- Interrupciones en la producción.
- Incremento en gastos de formación y administración.
- Disminución en la calidad del trabajo.
- Efectos negativos en la moral de los empleados.

Los costos indirectos pueden ser igualmente perjudiciales, tales como:

- Sustitución del trabajador afectado.
- Capacitación y adaptación del nuevo empleado al puesto.
- Reducción de la productividad hasta alcanzar el nivel anterior.
- Tiempo invertido en investigaciones, reportes y formularios obligatorios.
- Preocupación y desmotivación entre los compañeros de trabajo.
- Daño a la reputación pública de la empresa debido a condiciones laborales deficientes.



Estos costos resaltan la importancia de invertir en prevención y crear entornos laborales seguros y saludables para proteger tanto a los trabajadores como a las organizaciones (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

Los accidentes y enfermedades laborales tienen un impacto económico significativo en los trabajadores, sus familias y los empleadores. A nivel nacional, se estima que estos costos pueden representar entre el 3% y el 4% del PIB de un país. Sin embargo, es difícil determinar el costo total real, ya que además de los gastos directos y evidentes, existen numerosos costos indirectos que son difíciles de cuantificar (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

### **2.4.3 Los programas de salud y seguridad**

Mejorar la salud y seguridad laboral requiere la colaboración entre empleadores, trabajadores y sindicatos, dado el impacto crucial de las condiciones laborales en el bienestar de los empleados. Para lograrlo, se deben llevar a cabo las siguientes acciones (Organización Internacional del Trabajo, 2025):

- Controlar los riesgos en el lugar de trabajo, priorizando su eliminación en la Nota. siempre que sea posible.
- Mantener registros detallados y de largo plazo sobre las exposiciones a sustancias nocivas.
- Asegurar que tanto los trabajadores como los empleadores estén plenamente informados acerca de los riesgos relacionados con la salud y la seguridad presentes en su entorno laboral.
- Crear una comisión de salud y seguridad activa y efectiva, integrada por representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa.
- Garantizar que los esfuerzos por proteger la salud y seguridad de los



empleados sean continuos y sostenidos en el tiempo.

La implementación de programas de salud y seguridad en el trabajo es esencial para salvaguardar la vida y el bienestar de los empleados. Estos programas no solo disminuyen los riesgos y sus posibles consecuencias.

La salud y seguridad laborales abarcan todos los aspectos del bienestar de los empleados, incluyendo su salud física, mental y social. Las condiciones de trabajo deficientes pueden tener consecuencias graves no solo para la salud y seguridad de los trabajadores, sino también para la vida de sus familias y comunidades (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

Cabe señalar que estas condiciones adversas pueden presentarse en cualquier entorno laboral, ya sea en espacios cerrados o al aire libre. Por ello, los empleadores tienen tanto una responsabilidad moral como legal de proteger a laboral seguro y saludable (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

A pesar de estos compromisos, los accidentes y enfermedades laborales siguen siendo frecuentes en todo el mundo, causando impactos devastadores en los trabajadores y sus familias. No obstante, la implementación de programas efectivos de salud y seguridad laboral puede prevenir la mayoría de estos incidentes y minimizar sus consecuencias (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

En conclusión, la salud y la seguridad laborales son pilares fundamentales para el bienestar de los trabajadores. Los programas eficaces en este ámbito no solo protegen vidas, sino que también contribuyen de manera positiva a la moral, productividad y rentabilidad de las organizaciones.

#### **2.4.3.1 LOS ACCIDENTES**

En las últimas décadas, la mayoría de los países industrializados han



logrado avances significativos en la salud y seguridad laboral. Sin embargo, la situación en los países en desarrollo es menos clara, debido a la falta de registros adecuados y mecanismos de informes confiables. A nivel global, se estima que ocurren 120 millones de accidentes laborales al año, resultando en 200.000 muertes. Es probable que estas cifras sean subestimadas debido a la falta de registros precisos en muchos países (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

La tasa de accidentes mortales es considerablemente más alta en los países en desarrollo en comparación con los países industrializados, lo que se debe principalmente a la diferencia en la implementación de programas de salud y seguridad más eficaces, la calidad de los servicios médicos y una mayor participación de los trabajadores en la toma de decisiones sobre su bienestar en los países industrializados. Las industrias más peligrosas incluyen la minería, la agricultura (incluyendo la silvicultura y la explotación forestal) y la construcción, sectores que presentan un alto riesgo de accidentes laborales debido a sus condiciones de trabajo y la falta de medidas preventivas adecuadas (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

#### **2.4.3.1.1 *Cómo determinar la causa de un accidente***

laboral puede ser una tarea sencilla; sin embargo, en muchas situaciones, el incidente resulta de una cadena de eventos menos evidente que termina con la lesión del trabajador. Por ejemplo, los accidentes a menudo están relacionados indirectamente con fallas por parte del empleador, como la falta de capacitación adecuada del personal, o con errores de los proveedores, quienes podrían suministrar información incorrecta sobre un producto, entre otros factores (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

Desarrollo subrayan la necesidad urgente de implementar programas de formación en salud y seguridad laboral centrados en la prevención. Además, es esencial fortalecer los servicios de salud ocupacional, lo que implica la capacitación de médicos especializados en la detección temprana de enfermedades profesionales, con el fin de reducir riesgos y mejorar la salud de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2025).

#### **2.4.3.2 Las enfermedades**

Desde hace tiempo, se han identificado diversas enfermedades ocupacionales que afectan a los trabajadores de distintas formas, dependiendo del tipo de riesgo, la vía de exposición y la dosis recibida. Entre las enfermedades laborales más reconocidas están:

- Asbestosis: enfermedad pulmonar causada por la exposición al asbesto, un material comúnmente utilizado en aislamientos y componentes de frenos de automóviles.
- Silicosis: provocada por la inhalación de sílice, común en actividades como la minería o el pulido con chorro de arena.
- Saturnismo: asociado con la exposición al plomo, habitual en industrias como la fabricación de baterías, pinturas, entre otras.
- Pérdida auditiva inducida por el ruido: frecuente en entornos laborales ruidosos, como aeropuertos o fábricas con máquinas como prensas o taladros.

En los países en desarrollo, se suelen reportar pocos casos de enfermedades laborales, pero estas cifras están muy por debajo de la realidad. Esto se debe a varios factores, como:

- La falta o insuficiencia de sistemas para reportar casos.



- La ausencia de servicios de salud ocupacional.
- La carencia de personal médico capacitado para identificar enfermedades relacionadas con el trabajo.

Por estas razones, se estima que el número real de trabajadores afectados por enfermedades laborales es significativamente mayor. En lugar de disminuir, los casos y tipos de enfermedades relacionadas con el trabajo están en aumento, tanto en países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo.

#### **2.4.3.2.1 *Cómo determinar la causa de una enfermedad laboral***

Identificar la causa de las enfermedades laborales puede resultar complicado por varios factores. Uno de ellos es el período de latencia, que significa que pueden transcurrir años antes de que los efectos en la salud sean evidentes. Para cuando se diagnostica la enfermedad, a menudo es demasiado tarde para tratarla eficazmente o para rastrear con precisión los riesgos a los que estuvo expuesto el trabajador en el pasado. Además, aspectos como los cambios de empleo o hábitos personales, como el consumo de tabaco o alcohol, dificultan aún más establecer una relación directa entre las condiciones laborales y la enfermedad (Organización Mundial de la Salud, 2017).

Aunque el conocimiento sobre los riesgos laborales ha mejorado considerablemente en los últimos años, la aparición constante de nuevos productos químicos y tecnologías sigue generando riesgos inéditos y, en muchos casos, desconocidos tanto para los trabajadores como para la sociedad en general. Estos riesgos emergentes representan un reto complejo para los trabajadores, los empleadores, los investigadores y aquellos dedicados a la protección de la salud ocupacional y el medio ambiente (Organización Mundial



de la Salud, 2017).

Desde hace décadas se reconocen diversas enfermedades profesionales, y aunque se han logrado avances, estas siguen siendo un problema global. En los países en desarrollo, el número real de enfermedades relacionadas con el trabajo es significativamente más alto que las cifras oficiales. Además, tanto en países industrializados como en desarrollo, los casos y tipos de enfermedades laborales continúan en aumento. Determinar las causas de estas afecciones y accidentes laborales sigue siendo un desafío constante (Organización Mundial de la Salud, 2017).

### **2.4.3.3 Los distintos tipos de riesgos**

En casi todos los entornos laborales, existen diversos riesgos que pueden poner en peligro la seguridad de los trabajadores. Algunos son evidentes, como máquinas sin protección, suelos resbaladizos o medidas inadecuadas contra incendios. Sin embargo, también hay riesgos menos visibles, pero igualmente peligrosos.

Muchos trabajadores enfrentan una combinación de estos peligros en sus tareas diarias, como exposición a sustancias químicas, maquinaria insegura, ruidos intensos y superficies peligrosas.

Es fundamental entender que estos riesgos no son generados por los trabajadores, sino que suelen ser inherentes al lugar de trabajo. Por ello, los sindicatos deben abogar por la eliminación de estos peligros en lugar de exigir que los empleados se adapten a condiciones inseguras. Por ejemplo, proporcionar equipo de protección inadecuado o culpar a los trabajadores de accidentes es una estrategia errónea que traslada la responsabilidad a quienes están en riesgo (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo,



2021).

Los accidentes no pueden evitarse simplemente aumentando la conciencia sobre seguridad. Aunque esto puede contribuir, la solución real radica en diseñar procesos de trabajo seguros desde el inicio. La prevención efectiva comienza al establecer condiciones seguras en la planificación y diseño de los procedimientos laborales (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

#### **2.4.3.4 La importancia del empeño de la dirección**

El éxito de un programa de salud y seguridad laboral radica, principalmente, en el compromiso decidido de la dirección y la participación activa de los trabajadores. Estos elementos son esenciales para fomentar y mantener un entorno laboral seguro y saludable, asegurando que las políticas y prácticas de seguridad se apliquen eficazmente y se mantengan a lo largo del tiempo (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

Es fundamental que todos los niveles de la dirección prioricen la salud y seguridad, abarcando no solo los riesgos contemplados en las normativas oficiales, sino también otros posibles peligros laborales. Esto incluye visitar los lugares de trabajo, dialogar con los empleados sobre sus inquietudes y observar directamente los procedimientos y el uso del equipo (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

En cada lugar de trabajo, deben establecerse con claridad las responsabilidades jerárquicas, asegurando que los empleados sepan a quién acudir para tratar asuntos relacionados con la salud y la seguridad (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

#### 2.4.3.5 La importancia de la formación

Con frecuencia, los trabajadores enfrentan problemas vinculados a su actividad laboral sin ser conscientes de esta relación, especialmente cuando se trata de enfermedades profesionales en sus etapas iniciales. Más allá de los beneficios evidentes de la formación, como adquirir habilidades y aprender a identificar riesgos, un programa integral de capacitación en cada lugar de trabajo puede proporcionar ventajas adicionales importantes:

- Brindar apoyo a los empleados para identificar de manera temprana los signos o síntomas de posibles enfermedades laborales, previniendo que evolucionen hacia condiciones crónicas.
- Capacitar a los trabajadores para evaluar de manera crítica su entorno laboral.
- Fomentar que exijan a la administración la implementación de mejoras antes de que surjan situaciones peligrosas.

En definitiva, un programa completo de formación en salud y seguridad no solo aumenta la conciencia sobre riesgos laborales, sino que también capacita a los empleados para actuar de manera preventiva, protegiendo su bienestar y mejorando las condiciones del lugar de trabajo (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2021).

#### 2.4.3.6 La función del delegado de salud y seguridad

Como representante de salud y seguridad, su papel principal es actuar de manera preventiva, tomando medidas proactivas para evitar que los empleados enfrenten riesgos laborales. Esto implica garantizar que la administración elimine los peligros existentes o implemente medidas de control cuando no sea posible eliminarlos por completo (Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el



Trabajo, 2021).

Para cumplir con estos objetivos, es útil seguir los siguientes pasos:

- Adquirir un conocimiento sólido sobre los riesgos presentes en el lugar de trabajo, así como las estrategias más efectivas para eliminarlos o controlarlos.
- Colaborar estrechamente con su sindicato y empleador para identificar los peligros y abordar sus posibles consecuencias.
- Aunque estos módulos están enfocados en la protección de los trabajadores, en ocasiones puede ser valioso compartir esta información con supervisores y empleadores, fomentando el trabajo conjunto para construir un entorno laboral seguro y saludable.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Metodología de investigación

Para la presente investigación se utilizó un método cuantitativo para determinar si los trabajadores de laboratorios Portugal practicaban intrínsecamente los métodos de Covey.

El tipo de investigación a desarrollar es de tipo correlacional, porque se quiere relacionar la variable independiente con la variable dependiente.

El nivel de la investigación es de tipo cuasi experimental, debido a que se aplicara en el ambiente laboral de los laboratorios Portugal, específicamente en el área de producción.

#### 3.2 Diseño de la investigación

Investigación de longitud en el tiempo, porque se considerará este factor en las encuestas a los trabajadores. Este factor es determinante en práctica de los hábitos de Covey en los trabajadores, porque este factor en sí mismo es la experiencia del trabajador.

#### 3.3 Descripción de la investigación

La evaluación sugiere un tiempo determinado para responder la encuesta



por parte de los trabajadores, esta encuesta será aplicada en dos semanas aproximadamente, debido a que no se puede aplicar de forma simultánea en todos ellos. Esto se debe hacer de manera casi personal a cada uno de los trabajadores y absolviendo algunas dudas que cada uno de ellos tuvieran.

Las actividades se llevarán a cabo en el siguiente orden:

- ✓ Primero: Se aplicara gradualmente charlas a los trabajadores sobre los hábitos de Covey meses antes de la aplicación de la encuesta.
- ✓ Segundo: Se utilizará un cuestionario dirigido a los trabajadores para medir los niveles de los hábitos de Covey. Este documento tiene un enfoque empírico y busca obtener información clave sobre la práctica de dichos hábitos entre los trabajadores.
- ✓ Tercero: Con los cuestionarios completados, se procederá a evaluar los resultados obtenidos, los cuales servirán como base para tomar las medidas necesarias según los hallazgos.
- ✓ Cuarto: Finalmente, se evaluarán los resultados después de la aplicación del método Mindfulness, para analizar su impacto en los hábitos de los trabajadores y en su desarrollo personal y profesional.

### **3.4 Población**

La organización donde se realizará la aplicación se encuentra en la ciudad de Arequipa, a su vez está constituida por alrededor de 100 trabajadores, en diferentes áreas de la empresa.

### **3.5 Muestra**

Participaron 25 trabajadores del área de producción.

### **3.6 Datos de la empresa**

**Nombre Comercial:** Laboratorios Portugal - Labport.



**Fecha Inicio Actividades:** 19 de agosto de 1988.

**Actividades Comerciales:**

- Fabricación de Productos farmacéuticos.
- Venta por mayor de Otros Productos.

**Numero. de Trabajadores:** 1225.

**Dirección Legal:** Manzana A Lote. 2 Z.I. Parque Industrial Rio Seco 1

**Departamento:** Arequipa, Perú.

### **3.6.1 *Procesamiento de datos***

La información recopilada será analizada en instalaciones adecuadas, cumpliendo los requisitos necesarios para obtener resultados fiables mediante el software de procesamiento de datos.

### **3.6.2 *Técnicas de recolección de datos***

Se proporcionará a cada colaborador un cuestionario, precedido de una breve explicación para asegurar la honestidad en sus respuestas y obtener datos más precisos

### **3.6.3 *Técnicas para el procesamiento de análisis y datos***

Las respuestas recopiladas serán ingresadas en el programa Excel, donde se procesarán para obtener las conclusiones correspondientes.

### **3.6.4 *Diseño del instrumento de investigación***

Este cuestionario simplifica el modelo de los siete hábitos de Stephen Covey para facilitar su diseño y aplicación, sin comprometer la esencia del modelo original. Esta simplificación se justifica por la posibilidad de agrupar algunos hábitos, como se describe a continuación, lo que a su vez facilita el trabajo de campo y el análisis de las correlaciones entre variables.



### **3.6.5 Validez y confiabilidad de los instrumentos**

Los resultados se obtendrán evaluando a 25 colaboradores con un cuestionario diseñado para recolectar información sobre los hábitos de Covey, para lo cual se utilizará la tabla, la cual está en el anexo 1 de la investigación.

La herramienta consta de 14 preguntas y sus respectivos indicadores, siendo el primer paso una evaluación de la automotivación, el segundo paso la proactividad, el tercer paso optimismo y entusiasmo y le último paso, habilidades de relacionarnos con el entorno laboral y social.

### **3.6.6 La conciencia plena en laboratorios Portugal**

Covey destacó que los hábitos asociados con la efectividad personal y organizacional deben aplicarse de forma integral, interconectada y en un orden secuencial (Covey, 1989; Cullen, 2009).

Entre otras razones, esto se debe a la aplicación combinada de los Siete Hábitos promoviendo su sinergia. Según la estructura propuesta por Covey, el desarrollo de estos hábitos comienza con la "victoria personal" y se logra a través de los tres primeros hábitos, que se centran en el crecimiento personal. Luego, busque la "victoria pública" practicando los siguientes tres hábitos para las relaciones y la colaboración. Finalmente, el Séptimo Hábito sirve como un elemento integrador que ayuda enormemente a fortalecer todos los aspectos de la persona: físico, mental, socioemocional y espiritual.

Según Covey (1989, 1993), los siete hábitos de la efectividad representan un nuevo paradigma de desarrollo personal y organizacional, presentando un significativo reto.

Adoptar los siete hábitos no es simplemente seguir una fórmula, sino integrar nuevos hábitos que promuevan el desarrollo personal integral. Este



proceso, sin embargo, puede encontrar resistencia al cambio, por diversas razones; por ejemplo, adquirir el hábito de la lectura puede resultar difícil para personas de cierta edad. En este contexto, el analfabetismo funcional ocurre cuando alguien, aunque aprendió a leer, ha perdido la práctica debido a la falta de hábitos educativos, desaprendiendo así lo que había adquirido, como la lectura sistemática.

En cuanto a las habilidades sociales, Covey las vincula directamente con los hábitos cuarto, quinto y sexto de su teoría. El cuarto hábito, "pensar en términos de ganar/ganar", promueve un enfoque basado en el beneficio y el respeto mutuo. Este hábito guía a las personas a buscar acuerdos y soluciones que favorezcan a ambas partes, estableciendo un terreno común de colaboración y confianza.

Partiendo de esta base, el quinto hábito, "procurar primero comprender, y después ser comprendido", se enfoca en promover un entendimiento mutuo. Este hábito subraya la importancia de la escucha activa y la empatía, considerándolas como herramientas clave para establecer relaciones sólidas y eficaces.

Finalmente, el sexto hábito, "la sinergia", se logra mediante la combinación creativa de esfuerzos individuales. Este hábito busca maximizar los resultados al integrar perspectivas y habilidades diversas, promoviendo una cooperación que supera los logros individuales y da lugar a soluciones innovadoras.

En conjunto, estos tres hábitos constituyen la esencia de las habilidades sociales según Covey, destacando la importancia de la colaboración, el entendimiento mutuo y la creatividad en las relaciones interpersonales y



organizacionales (Covey, 1989; 1994a; 2008).

### **3.6.7 Aplicación del método en los laboratorios Portugal Arequipa**

Una vez presentados los modelos teóricos y detallados los supuestos conceptuales de Stephen Covey, se argumenta su aplicabilidad al ámbito de la producción a través de un análisis empírico.

Para investigar la posible relación entre la práctica de los hábitos de Covey y su impacto en la salud ocupacional de los trabajadores, se aplicará el modelo de los siete hábitos en un grupo de profesionales que se desempeñan en actividades de producción relacionadas con la seguridad laboral.

Para realizar este estudio se seleccionó el departamento de producción, específicamente el laboratorio químico Portugal, tomando como muestra un total de 25 trabajadores del área de producción.

La elección de este sector responde a una serie de criterios considerados esenciales para el desarrollo del estudio. Estos criterios incluyen:

- ✓ Representatividad del sector productivo: La actividad de los laboratorios químicos permite observar dinámicas de trabajo y comportamientos que son extrapolables a otros contextos de conducta.
- ✓ Heterogeneidad de la muestra: Los trabajadores seleccionados presentan características diversas que enriquecen el análisis y permiten una evaluación más completa de los hábitos y su impacto.
- ✓ Relevancia del entorno: Este sector integra elementos de alta competitividad, lo que lo convierte en un terreno adecuado para analizar la implementación y efectividad de los hábitos propuestos por Covey en relación con los objetivos de producción.



Con esta elección, el estudio pretende establecer un vínculo entre los principios del modelo de Covey y su influencia en la salud ocupacional de los mismos trabajadores, dentro de un sector clave de la empresa.

- Modelo de producción eficiente: En este tipo de modelo, donde los productos fabricados son homogéneos, las diferencias entre los trabajadores que los producen no suelen depender de las materias primas en sí, sino de factores como la calidad de la mano de obra o la actitud del trabajador que lo produce.
- El estudio permite obtener una muestra de análisis amplia y significativa.

Para llevar a cabo el estudio, se optó por una metodología cuantitativa basada en el diseño de un cuestionario. Este instrumento de recolección de datos fue elegido debido a que permitía un acceso más práctico a una muestra representativa de participantes.

El cuestionario fue completado por 25 trabajadores de los laboratorios Portugal, tal como se mencionó previamente. Todos los participantes se dedicaban a actividades relacionadas con la producción y pertenecían a la categoría de profesionales vinculados a la química farmacéutica y la salud.

Esta muestra representa aproximadamente el 20% del total de empleados que desempeñan funciones directamente asociadas con la producción dentro de la empresa.

El cuestionario utilizado como instrumento de recolección de datos se encuentra en los anexos de esta investigación. Antes de abordar la parte práctica y realizar el análisis de los datos recopilados, resulta relevante explicar el propósito y la estructura del cuestionario, diseñado considerando los aspectos



mencionados anteriormente.

El cuestionario desarrollado se basa en una adaptación del modelo de los siete hábitos de Stephen Covey. Esta adaptación se realizó por dos razones principales. En primer lugar, simplificar el modelo, facilita tanto la elaboración del cuestionario como su aplicación, sin comprometer la esencia del marco conceptual de Covey. Esto es posible gracias a la integración de ciertos hábitos que comparten similitudes, como se detalla más adelante. En segundo lugar, la simplificación contribuye a un desarrollo más eficiente del trabajo de campo y a un análisis más claro de las posibles correlaciones, las cuales serán discutidas en esta investigación.

Las cuatro competencias actitudinales incluidas en los siete hábitos del modelo de Covey, las cuales constituyen la base para estructurar los bloques del cuestionario, son las siguientes:

### 1. Automotivación

Esta competencia se relaciona con el segundo hábito de la teoría de Covey y abarca las siguientes capacidades:

- ✓ Tener claridad sobre los objetivos personales y profesionales.
- ✓ Reflexionar de manera sistemática y organizar los diferentes ámbitos y roles de la vida (personal, familiar, profesional, relaciones, salud, espiritual), lo que corresponde al hábito de "afilarse la sierra".
- ✓ Mantener una orientación definida hacia el logro de resultados en el ámbito profesional.
- ✓ Disfrutar de las tareas que realiza en el trabajo.
- ✓ Ser capaz de automotivarse y mantener elevada la autoestima.

### 2. Proactividad



Esta competencia está asociada con el primer hábito de la teoría de Covey y comprende las siguientes acciones:

- ✓ Alcanzar los objetivos establecidos y perseverar tanto en los propósitos profesionales como personales.
- ✓ Evitar excusas o justificaciones para explicar su situación, reconociendo que el éxito depende de la voluntad, la perseverancia y el esfuerzo.
- ✓ Analizar continuamente formas de mejorar los resultados y la productividad.
- ✓ Ser responsable de su formación y de su desarrollo personal y profesional.

### 3. Optimismo y entusiasmo

Esta competencia integra el tercer y séptimo hábito de la teoría de Covey, denominándose así por la importancia de estos conceptos en el desempeño laboral. Incluye las siguientes habilidades:

- ✓ Mantener un carácter positivo y optimista.
- ✓ Ver el lado positivo de las situaciones.
- ✓ Ser una persona alegre y entusiasta.
- ✓ Mostrar gratitud, valorar los aspectos positivos de la vida, disfrutar del presente y de los pequeños detalles cotidianos.

### 4. Habilidades de relación

Relacionada con el cuarto, quinto y sexto hábito de Covey, esta competencia incluye las siguientes habilidades:

- ✓ Pensar en términos de mejora y producción al interactuar con los jefes inmediatos.



- ✓ Contar con buenas habilidades de comunicación y expresión.
- ✓ Generar confianza en los jefes inmediatos.
- ✓ Escuchar activamente, priorizando comprender las necesidades y solicitudes de los jefes antes de buscar ser comprendido.
- ✓ Crear sinergias en las relaciones sociales con los compañeros de trabajo.
- ✓ Ser responsable de su formación y desarrollo personal y profesional.

En el Anexo 1 se muestra el modelo de cuestionario empleado en el estudio cuantitativo. Este instrumento fue validado previamente al aplicarse a 25 profesionales con el mismo perfil y área laboral. El proceso de validación permitió determinar si era necesario modificar alguna de las preguntas para facilitar su comprensión, además de verificar si los ítems de las diferentes dimensiones seguían una dirección coherente. El análisis del alfa de Cronbach reveló que el cuestionario presentaba un nivel adecuado de fiabilidad para su aplicación. Además, el proceso de validación permitió refinar la redacción de algunos ítems, asegurando una mayor claridad y precisión en su interpretación.

### ***3.6.8 Aplicación del método en los laboratorios Portugal Arequipa***

La encuesta (anexo 1), fue aplicada en el mes de enero en los laboratorios Portugal, y fue realizada a los trabajadores del área de producción, no fue considerada la parte administrativa, sino exclusivamente la parte operativa del área de producción.

### 3.6.8.1 ¿Tiene amplio, conocimiento de los productos que manipula?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de los trabajadores de que si ellos tienen conocimiento de los productos con los que trabajan.

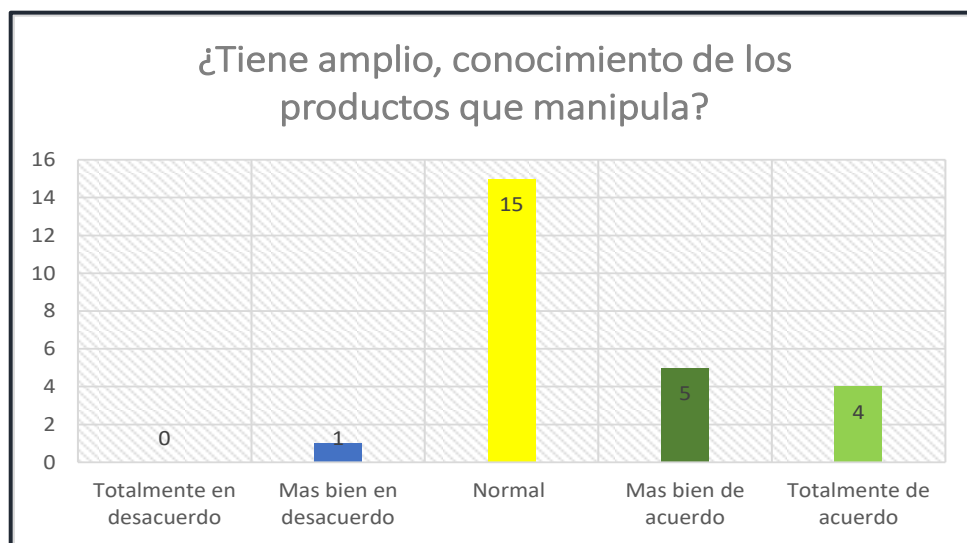
**Tabla 3**

*Datos de la pregunta 1 del cuestionario*

¿Tiene amplio, conocimiento de los productos que manipula?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	15	5	4

**Figura 8**

*Respuestas a la pregunta 1 del cuestionario*



La figura 8, muestra que un 60.00% trabajadores tiene un conocimiento normal de los productos que manipula, un 20.00% acepto que tenía un conocimiento bueno de los productos que manipula, también un 16.00% aseguro que tenía un dominio superlativo de los productos que manipulaba; en contraste un 4% aseguro que no tenía conocimiento de los productos que manipulaba.

### 3.6.8.2 ¿Tiene dominio de las técnicas de producción?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de los trabajadores frente al dominio de las técnicas de producción, es decir la manipulación correcta de las herramientas y conocimientos de los procedimientos de las técnicas de producción.

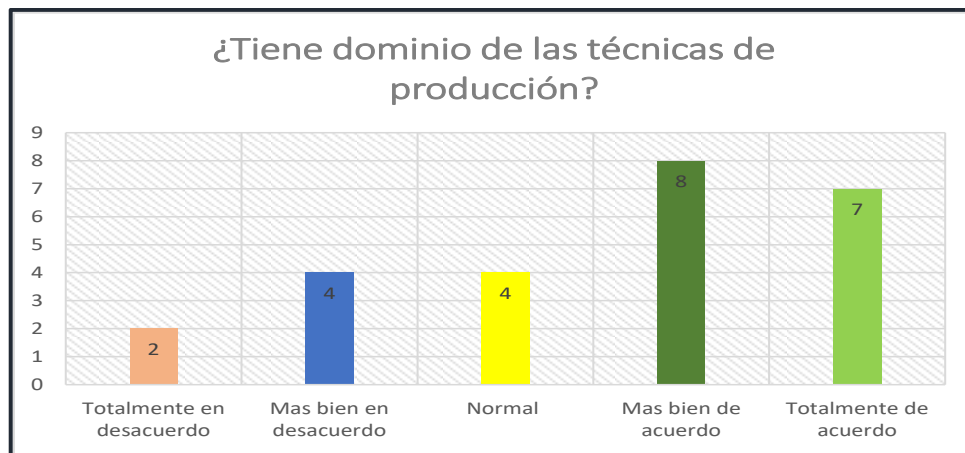
**Tabla 4**

*Datos de la pregunta 2 del cuestionario*

¿Tiene dominio de las técnicas de producción?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
2	4	4	8	7

**Figura 9**

*Respuestas a la pregunta 2 del cuestionario*



La figura 9, muestra que un 16.00% trabajadores tiene un dominio de las técnicas de producción de manera normal, un 32.00% acepto que tenía un conocimiento bueno de los productos que manipula, también un 28.00% aseguro que tenía un dominio superlativo de los productos que manipulaba; en contraste un 16.00% aseguro que no tenía un adecuado conocimiento de los productos que manipulaba y finalmente un 8.00% aseguro que tenía nulo conocimiento de las técnicas de producción.

### 3.6.8.3 ¿En líneas generales le gusta el trabajo que realiza?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de los trabajadores a su grado de satisfacción con el trabajo que desempeñan.

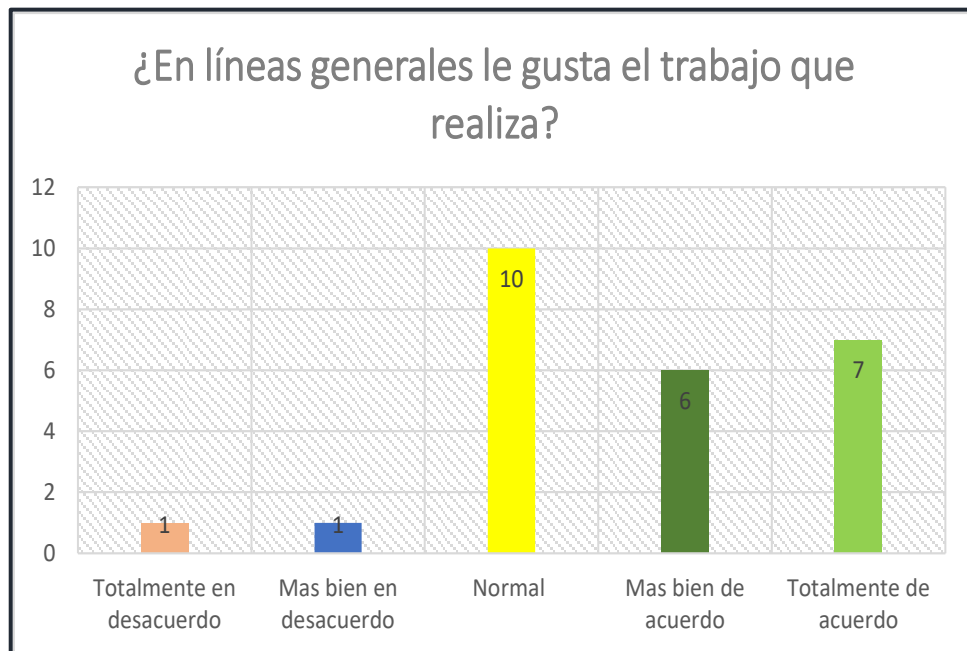
**Tabla 5**

*Datos de la pregunta 3 del cuestionario*

¿En líneas generales le gusta el trabajo que realiza?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	1	10	6	7

**Figura 10**

*Respuestas a la pregunta 3 del cuestionario*



La figura 10, muestra que un 40.00% trabajadores tiene una satisfacción de manera normal con el trabajo que desarrollan, un 24.00% acepto que tenía una satisfacción aceptable al desempeñar el trabajo que desarrolla, también un 28.00% aseguro que tenía un grado de satisfacción extremo al desarrollar su trabajo en la producción de productos; en contraste un 4.00% aseguro que no estaba satisfecho con el trabajo desarrollado y finalmente un 4.00% aseguro que estaba totalmente insatisfecho con el trabajo desarrollado.

### 3.6.8.4 ¿Se motiva solo, encuentra la motivación interior y no depende de factores externos?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de la motivación interior de los trabajadores con respecto al trabajo que desempeñan.

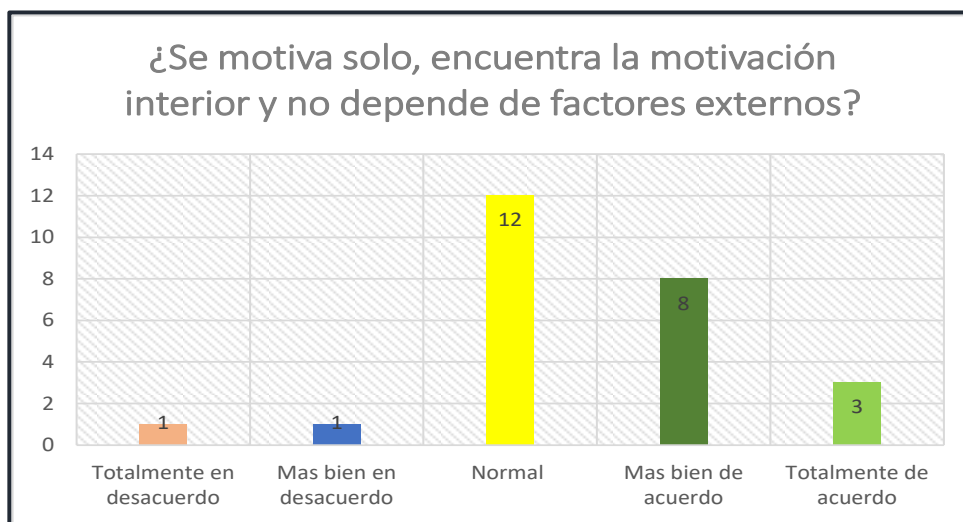
**Tabla 6**

*Datos de la pregunta 4 del cuestionario*

¿Se motiva solo, encuentra la motivación interior y no depende de factores externos?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	1	12	8	3

**Figura 11**

Respuestas a la pregunta 4 del cuestionario



La figura 11, muestra que un 48.00% trabajadores afirma que la razón para trabajar está en su propia persona, es decir en su motivación interior, un 32.00% de trabajadores afirmo que la razón para trabajar en la empresa partía de su propio interior, también un 12.00% aseguro que tenía un grado muy alto de motivación interior para desarrollar su trabajo; en contraste un 4.00% aseguro que estaba desmotivado en el trabajo que desarrollaba y finalmente un 4.00% aseguro que no existía razón alguna para desarrollar su trabajo.

### 3.6.8.5 ¿Mantiene un equilibrio satisfactorio entre su vida personal y profesional y profesional?

Con esta pregunta se desea saber si el trabajador mantiene un equilibrio satisfactorio entre su vida personal y profesional.

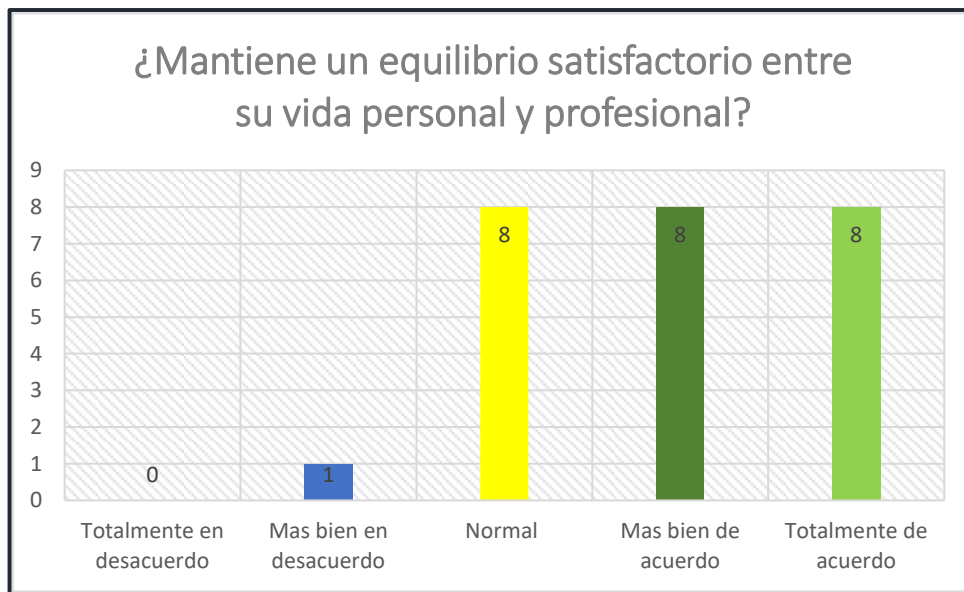
**Tabla 7**

*Datos de la pregunta 5 del cuestionario*

¿Mantiene un equilibrio satisfactorio entre su vida personal y profesional?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	8	8	8

**Figura 12**

*Respuestas a la pregunta 5 del cuestionario*



La figura 12 revela que el 32.00% de los trabajadores considera que mantiene un equilibrio normal entre su vida personal y profesional, mientras que otro 32.00% señala que logra un buen equilibrio en este aspecto. Además, el 32.00% afirma alcanzar un equilibrio sobresaliente entre ambos ámbitos. En contraste, un 4.00% de los trabajadores indicó que no logra mantener ningún tipo de equilibrio entre su vida personal y profesional.

### 3.6.8.6 ¿Considera que es una persona con fuerza de voluntad y capacidad de esfuerzo en el ámbito profesional?

Con esta pregunta se desea obtener la resiliencia de la persona en el ámbito profesional.

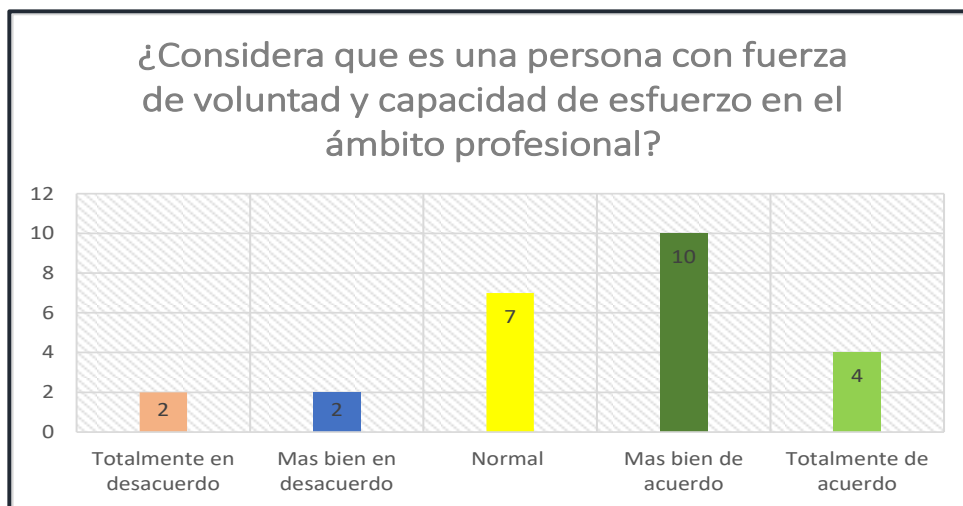
**Tabla 8**

*Datos de la pregunta 6 del cuestionario*

¿Considera que es una persona con fuerza de voluntad y capacidad de esfuerzo en el ámbito profesional?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
2	2	7	10	4

Figura 13

Respuestas a la pregunta 6 del cuestionario



La figura 13, muestra que el 28% de los trabajadores considera que posee una fuerza de voluntad y capacidad de esfuerzo normales en el ámbito profesional. Por otro lado, el 40% indicó tener una alta fuerza de voluntad y capacidad de esfuerzo en este contexto. Un 16% manifestó contar con una fuerza de voluntad y capacidad de esfuerzo muy altas en el entorno laboral. En contraste, el 8% de los trabajadores reportó tener una fuerza de voluntad y capacidad de esfuerzo muy bajas, mientras que otro 8% afirmó no tener fuerza de voluntad ni capacidad de esfuerzo en el ámbito profesional.

### 3.6.8.7 ¿Cuándo los resultados no son los esperados no se desanima y persevera en el esfuerzo?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de los trabajadores cuando los resultados no eran los esperados, ellos no se desanimaban y perseveraban hasta conseguir los objetivos de producción.

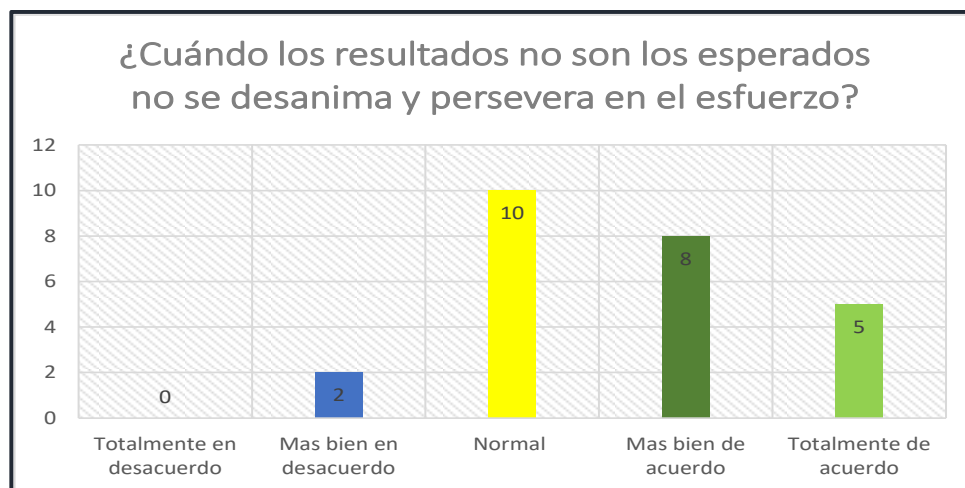
**Tabla 9**

*Datos de la pregunta 7 del cuestionario*

¿Cuándo los resultados no son los esperados no se desanima y persevera en el esfuerzo?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	2	10	8	5

**Figura 14**

*Respuestas a la pregunta 7 del cuestionario*



La figura 14, muestra que un 40.00% trabajadores afirma que su reacción es de forma normal cuando los resultados no son los esperados, un 32.00% de trabajadores afirmo que estaba de acuerdo con la afirmación de que cuando los resultados no eran los esperados no se desanimaba y perseveraba hasta conseguir sus objetivos, también un 20.00% de trabajadores afirmo que estaba totalmente de acuerdo con la afirmación de que cuando los resultados no eran los esperados no se desanimaba y perseveraba hasta conseguir sus objetivos; en contraste un 8.00%.

**3.6.8.8 ¿En líneas generales, no le gusta quejarse ni levantarse y enfoca sus esfuerzos en las cosas que dependen de usted?**

Con esta pregunta se desea saber si a los trabajadores no les gusta quejarse ni levantarse y enfoca sus esfuerzos en las cosas que dependen del mismo trabajador.

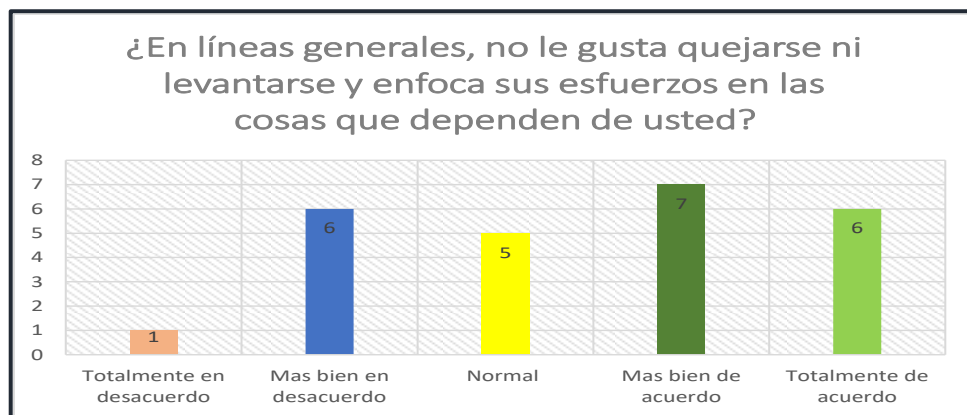
**Tabla 10**

*Datos de la pregunta 8 del cuestionario*

¿En líneas generales, no le gusta quejarse ni levantarse y enfoca sus esfuerzos en las cosas que dependen de usted?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	6	5	7	6

**Figura 15**

*Respuestas a la pregunta 8 del cuestionario*



La figura 15, muestra que un 4.00% trabajadores afirmo está en total desacuerdo con la afirmación que no le gusta quejarse ni levantarse y enfoca sus esfuerzos en cosas que dependen del mismo trabajador, un 24.00% de trabajadores afirmo que está en desacuerdo con la afirmación que no le gusta quejarse ni levantarse y enfoca sus esfuerzos en cosas que dependen del mismo trabajador, también un 20.00% de trabajadores afirmó que no le afecta la afirmación de que no le gusta quejarse ni levantarse y enfoca sus esfuerzos en cosas que dependen del mismo trabajador, de la misma manera un 28.00% de trabajadores afirmo que estaba de acuerdo con la afirmación de que no le gusta

quejarse ni levantarse y enfoca sus esfuerzos en cosas que dependen del mismo trabajador y finalmente un 24.00% de trabajadores estaba totalmente de acuerdo con la afirmación de que no le gusta quejarse ni levantarse y enfoca sus esfuerzos en cosas que dependen del mismo trabajador.

**3.6.8.9 ¿Es una persona de naturaleza alegre y entusiasta?**

Con esta pregunta se desea saber si los trabajadores son de naturaleza alegre y entusiasta.

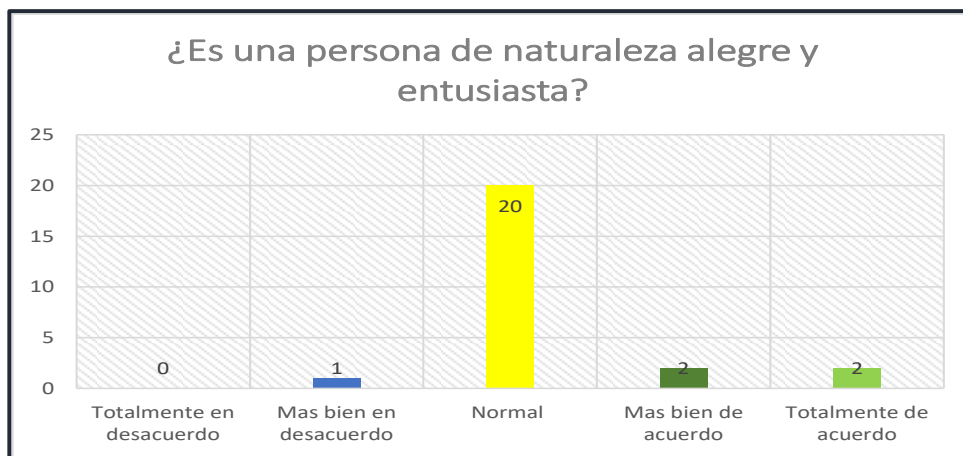
**Tabla 11**

*Datos de la pregunta 9 del cuestionario*

¿Es una persona de naturaleza alegre y entusiasta?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	20	2	2

**Figura 16**

*Respuestas a la pregunta 9 del cuestionario*



La figura 16, muestra que un 80.00% trabajadores afirmo que es una persona normal ante la pregunta de que es una persona alegre y entusiasta, un 8.00% de trabajadores afirmo que está de acuerdo con que se sentía una persona alegre y entusiasta, también un 8.00% de trabajadores afirmo que estaba totalmente de acuerdo con ser una persona alegre y entusiasta; en contraste un 4.00% aseguro que estaba en desacuerdo con la afirmación de que era una persona alegre y entusiasta.

### 3.6.8.10 ¿Ante las situaciones adversas, tiende a ser más optimista que pesimista?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de los trabajadores ante las situaciones adversas y su respectivo comportamiento.

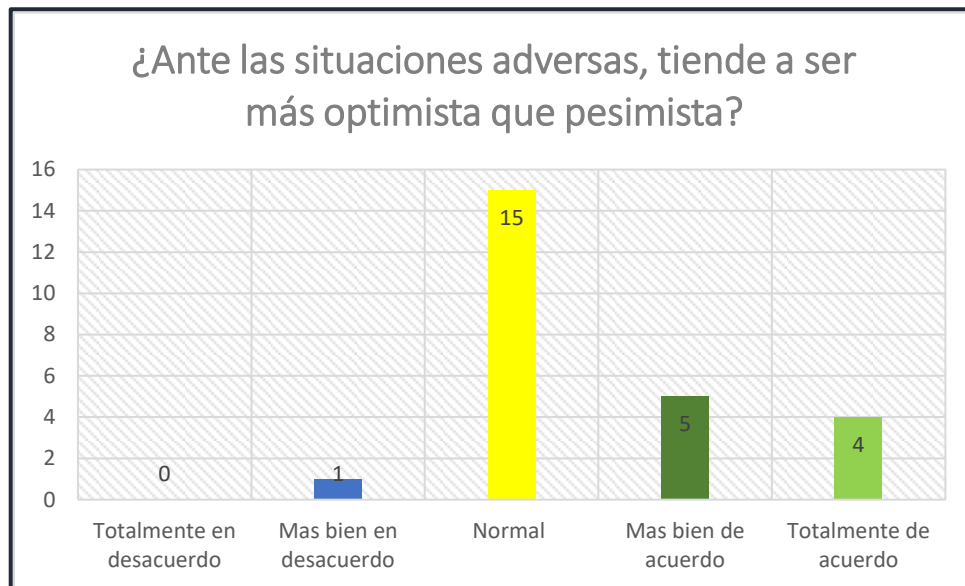
**Tabla 12**

*Datos de la pregunta 10 del cuestionario*

¿Ante las situaciones adversas, tiende a ser más optimista que pesimista?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	15	5	4

**Figura 17**

*Respuestas a la pregunta 10 del cuestionario*



La figura 17 indica que el 60% de los trabajadores manifestó que su comportamiento ante situaciones adversas es neutral, sin inclinarse hacia el optimismo ni el pesimismo. Por otro lado, el 20% afirmó estar de acuerdo con la idea de que, frente a situaciones adversas, tienden a ser más optimistas que pesimistas, mientras que el 16% señaló estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. En contraste, el 4% expresó estar en desacuerdo con la idea de que ante situaciones adversas tienden a mostrar una actitud más optimista que pesimista.

### 3.6.8.11 ¿No se desanima fácilmente y suele estar contento la mayor parte de su tiempo?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de los trabajadores a la pregunta si se desanimaba fácilmente y suele estar contento la mayor parte del tiempo.

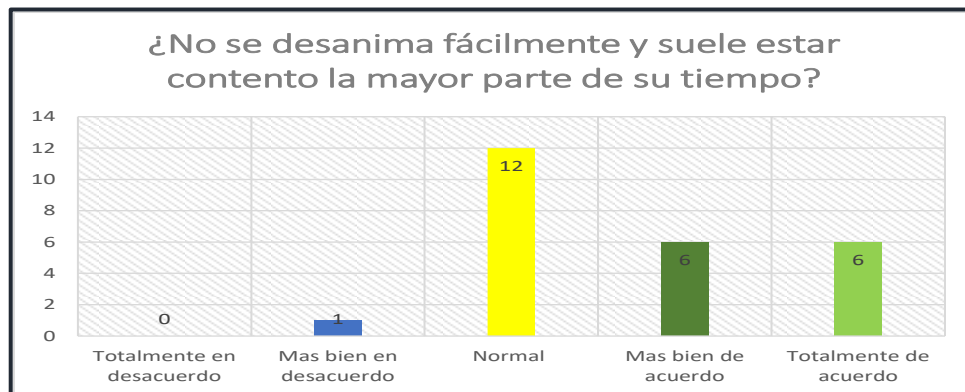
**Tabla 13**

*Datos de la pregunta 11 del cuestionario*

¿No se desanima fácilmente y suele estar contento la mayor parte de su tiempo?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	12	6	6

**Figura 18**

*Respuestas a la pregunta 11 del cuestionario*



La figura 18, muestra que un 48.00% trabajadores afirmo que no se desanima fácilmente y suele estar contento la mayor parte del tiempo de una manera normal, un 24.00% de trabajadores afirmo estar de acuerdo con el enunciado de que no se desanima fácilmente y suele estar contento la mayor parte del tiempo, también un 24.00% de trabajadores aseguro que estaba totalmente de acuerdo con la frase que no se desanima fácilmente y suele estar contento la mayor parte del tiempo; en contraste un 4.00% aseguro estar en desacuerdo con la frase que no se desanima fácilmente y suele estar contento la mayor parte del tiempo.

### 3.6.8.12 ¿Le gustan las relaciones personales, conocer a otras personas?, ¿entenderlas y ayudarlas?

Con esta pregunta se desea obtener de los trabajadores la respuesta al gusto de relacionarse con otras personas.

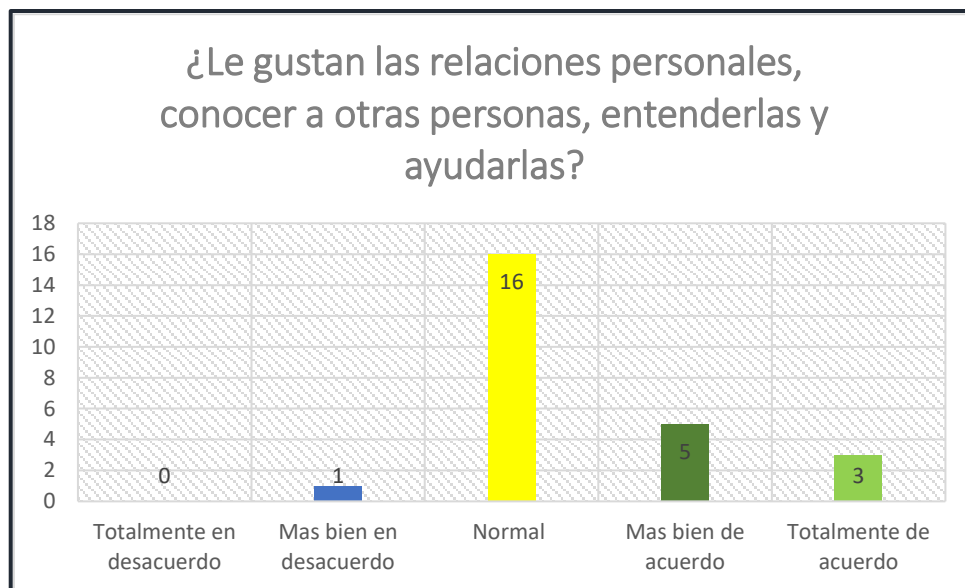
**Tabla 14**

*Datos de la pregunta 12 del cuestionario*

¿Le gustan las relaciones personales, conocer a otras personas, entenderlas y ayudarlas?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	1	16	5	3

**Figura 19**

*Respuestas a la pregunta 12 del cuestionario*



La figura 19, muestra que un 64.00% trabajadores afirma que le gusta relacionarse con otras personas de una manera normal, un 20.00% de trabajadores afirmo que le gusta mucho relacionarse con otras personas, también un 12.00% aseguro que le gusta en demasía relacionarse con otras personas; en contraste un 4.00% aseguro que no le gustaba relacionarse con las demás personas.

**3.6.8.13 ¿En general tiene facilidad para relacionarse con las personas, más allá que su carácter sea extrovertido o introvertido?**

Con esta pregunta se desea obtener de los trabajadores la respuesta a la capacidad de relacionarse con las demás personas.

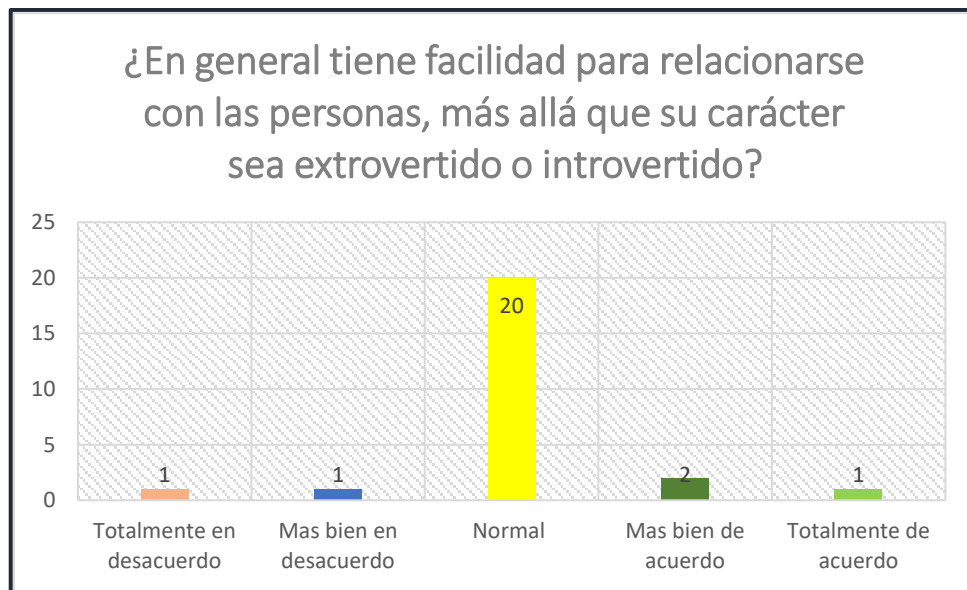
**Tabla 15**

*Datos de la pregunta 13 del cuestionario*

¿En general tiene facilidad para relacionarse con las personas, más allá que su carácter sea extrovertido o introvertido?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	1	20	2	1

**Figura 20**

*Respuestas a la pregunta 13 del cuestionario*



La figura 20 refleja que el 80% de los trabajadores indicó tener una facilidad normal para relacionarse con otras personas, mientras que el 8% afirmó contar con una buena facilidad para establecer relaciones interpersonales. Asimismo, el 4% señaló tener una capacidad excepcional para relacionarse, en contraste con otro 4% que expresó no tener facilidad para relacionarse con los demás.

### 3.6.8.14 ¿Se lleva bien con las personas que le rodean tanto en su ámbito personal como en el profesional?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de los trabajadores a la forma de socializar con las personas que le rodean en su entorno laboral, así como en su entorno personal.

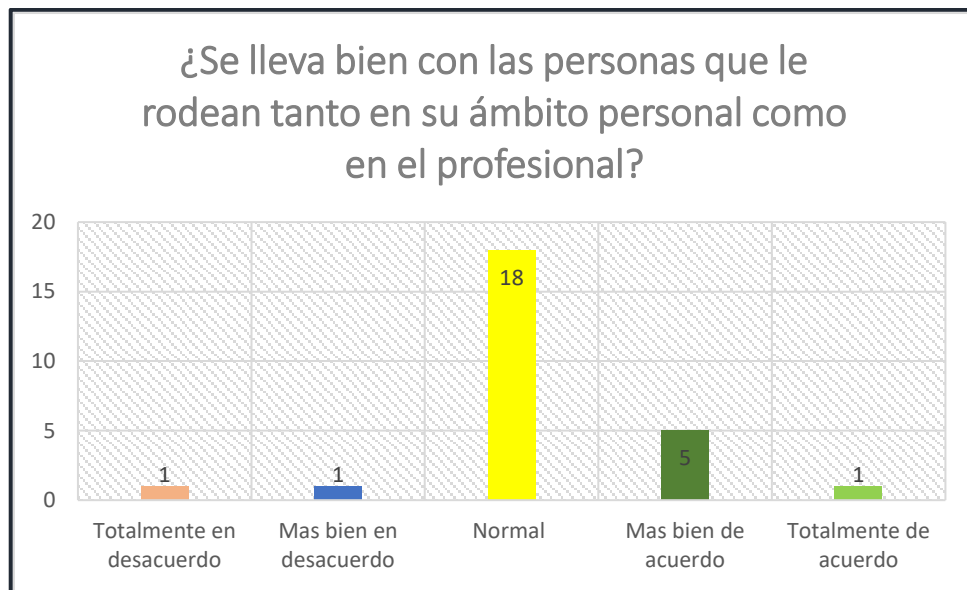
**Tabla 16**

*Datos de la pregunta 14 del cuestionario*

¿Se lleva bien con las personas que le rodean tanto en su ámbito personal como en el profesional?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	1	18	5	1

**Figura 21**

*Respuestas a la pregunta 14 del cuestionario*



La figura 21, muestra que un 72.00% trabajadores afirma que se lleva de manera normal con las personas que le rodean, un 20.00% de trabajadores afirmo que se lleva bien con las personas que le rodean, también un 4.00% de trabajadores aseguro que se lleva muy bien con las personas que le rodean; en contraste un 4.00% aseguro que no se lleva con las personas que le rodean y finalmente un 4.00% aseguro que detestaba a las personas que le rodean.

### 3.6.8.15 ¿Ha sufrido algún accidente laboral en el área de producción en los últimos 6 meses?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de los trabajadores si sufrió algún accidente laboral en el área de producción.

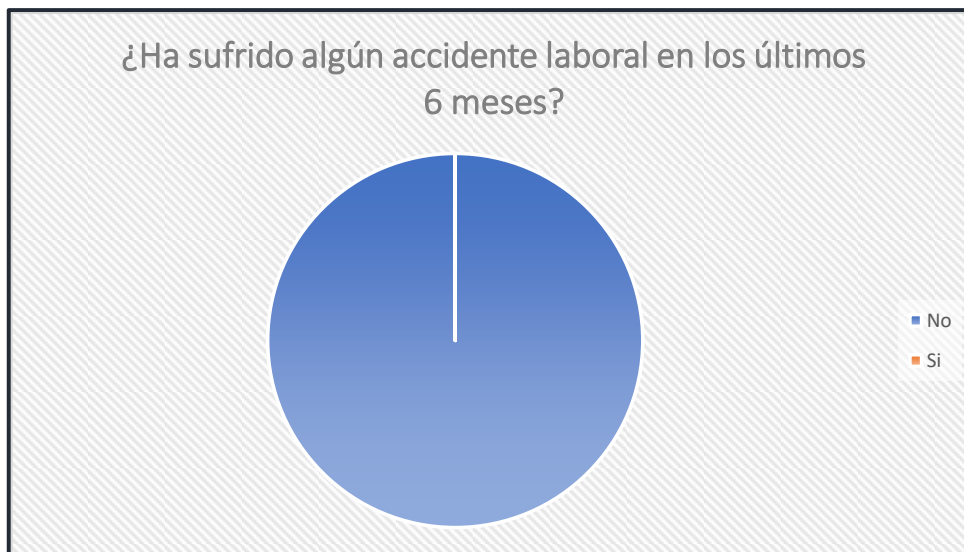
**Tabla 17**

*Datos de la pregunta 15 del cuestionario*

¿Ha sufrido algún accidente laboral en los últimos 6 meses?	
No	Si
25	0

**Figura 22**

*Respuestas a la pregunta 15 del cuestionario*



La figura 22, muestra que un 100.00% trabajadores afirma no ha sufrido algún accidente laboral en los últimos 6 meses trabajando en el área de producción de la empresa.

### 3.6.8.16 ¿Considera que la disciplina que usted practica al momento de realizar sus trabajos, evita los accidentes laborales?

Con esta pregunta se desea obtener la respuesta de los trabajadores a la forma de socializar con las personas que le rodean en su entorno laboral, así como en su entorno personal.

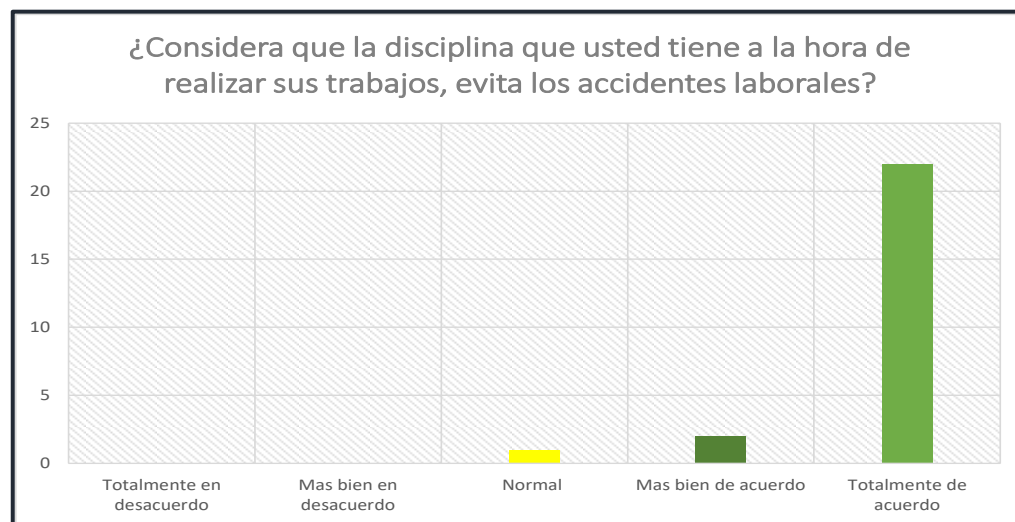
**Tabla 18**

*Datos de la pregunta 16 del cuestionario*

¿Considera que la disciplina que usted tiene a la hora de realizar sus trabajos, evita los accidentes laborales?				
Totalmente en desacuerdo	Mas bien en desacuerdo	Normal	Mas bien de acuerdo	Totalmente de acuerdo
0	0	1	2	22

**Figura 23**

*Respuestas a la pregunta 16 del cuestionario*



La figura 23, muestran que un 88.00% trabajadores afirma que es muy disciplinado a la hora de realizar sus trabajos en la empresa, un 8.00% de trabajadores afirmo que es relativamente disciplinado a la hora de realizar sus trabajos y un 4.00% de trabajadores aseguro que no es ni disciplinado ni indisciplinado al momento de realizar sus trabajos en la empresa.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1 Elaboración de los resultados de la encuesta

La elaboración del cuadro de resultados del presente trabajo de investigación debe clasificarse en tres aristas importantes, una de las aristas tratadas es la parte de las relaciones interpersonal, la segunda arista trata sobre las relaciones intrapersonales y la tercera arista, que es diferente a las dos anteriores trata sobre la salud ocupacional en los trabajadores de la empresa.

Las dos primeras aristas están enfocadas en el cuestionario en las primeras 14 preguntas, el tratamiento estadístico de estas, se hizo mediante diagrama de barras, según la respuesta que se dio, también, pero no menos importante se hizo un análisis sobre la edad, el sexo, grado de instrucción y experiencia del trabajador en la empresa, el tratamiento de estos datos se hizo mediante diagrama de barras. En los análisis posteriores más profundos de los datos obtenidos se utilizó la herramienta estadística de la desviación estándar.

##### **4.1.1 Tipología del trabajador y logro de objetivos en salud ocupacional**

Los primeros resultados a destacar corresponden a la tipología de los trabajadores en relación con el cumplimiento de los objetivos de producción

comercial. La encuesta aplicada identifica a los trabajadores según diversas características, como su edad, género, años de experiencia en Laboratorios Portugal, tiempo laborado en el área específica, nivel educativo alcanzado (es decir, si cuentan con un título de licenciatura o no), conocimiento sobre el producto a fabricar y nivel de dominio de las técnicas de producción.

Estos datos fueron recopilados a partir de las respuestas recopiladas en la encuesta. Si bien pueden estar sujetos a cierto grado de sesgo, por respuestas mal dadas por los propios trabajadores, los errores de medición resultantes afectarían principalmente la eficiencia de las estimaciones, pero no introducirían un sesgo sistemático en los parámetros obtenidos a través de un análisis de regresión.

A continuación, se presenta una tabla que clasifica a los trabajadores encuestados según las variables mencionadas, destacando su relación con el cumplimiento o incumplimiento de los objetivos de producción establecidos. Esta tabla proporciona una visión descriptiva inicial que servirá como base para los análisis posteriores.

**Tabla 17**

*Resultados de test aplicado a los trabajadores de Laboratorios Portugal*

	No consigue objetivos de producción [N=5]	Consigue objetivos de producción [N=20]
Edad	23.50	32.30
Años en el área	4.93	6.52
Años en la empresa	8.32	10.53
Titulados	0.85	0.75
Experiencia en producción	4.23	4.38

De los 25 trabajadores encuestados en el área de producción, es relevante señalar que 20 de ellos informaron haber logrado los objetivos de



producción en los últimos cuatro años de su trayectoria laboral. Los 5 restantes indicaron que no lograron cumplir con dichos objetivos, o al menos no de manera consistente durante el mismo período. Este análisis se centrará en comparar las características de estos dos grupos para identificar posibles factores que influyen en el logro de las metas.

En cuanto a la edad, se observa que los trabajadores que han alcanzado los objetivos presentan una edad promedio de 32.30 años, mientras que aquellos que no lo han logrado tienen una media de 23.50 años. Aunque esta diferencia es estadísticamente significativa, sugiere una relación entre la edad y la consecución de metas en el área de producción. La mayor experiencia laboral o madurez asociada con los trabajadores de mayor edad podría constituir un factor que favorece el cumplimiento de los objetivos de producción establecidos.

A partir de este punto, se examinarán otras características de la muestra para profundizar en la comprensión de las variables que diferencian a los dos grupos de trabajadores.

El análisis de los años de experiencia y otros factores relacionados con los trabajadores en el área de producción revela información clave sobre los elementos que condicionan el logro de objetivos de producción en Laboratorios Portugal.

**Años en el área de producción:** Los trabajadores que logran alcanzar los objetivos de producción tienen, en promedio, 6.52 años de experiencia en el área, en comparación con los 4.93 años de aquellos que no los alcanzan. Esta diferencia es estadísticamente significativa, lo que indica que los años de experiencia en un puesto específico son un factor determinante para el cumplimiento de metas. A diferencia de la edad, que mostró un impacto



estadísticamente significativo, la experiencia acumulada en un mismo puesto de trabajo parece ser un predictor más relevante del éxito en la consecución de objetivos.

En otras palabras, la familiaridad con las tareas específicas del área, más que la edad, es crucial para lograr un desempeño efectivo en el cumplimiento de objetivos de producción.

**Años en la empresa:** En relación con la antigüedad en la empresa, los trabajadores exitosos tienen un promedio de 10.53 años, frente a los 8.32 años de los que no logran los objetivos. Sin embargo, esta diferencia no es estadísticamente significativa. Este dato sugiere que la experiencia general en la empresa tiene un impacto menor en comparación con la experiencia específica dentro del área de producción.

Esto refuerza la idea de que las funciones directamente vinculadas al área de producción son más influyentes en el logro de objetivos que otras ocupaciones dentro del mismo sector empresarial, las cuales no tienen una relación tan estrecha con las tareas productivas.

**Nivel de estudios:** El nivel educativo presenta una tendencia interesante. Los trabajadores que alcanzan los objetivos tienen un promedio de 0.75, mientras que los que no lo logran tienen un promedio de 0.85 en cuanto a su nivel de estudios (considerando que 1 equivale a haber obtenido un grado universitario o técnico). Esta diferencia es estadísticamente significativa y sugiere que contar con estudios superiores no facilita el logro de objetivos de producción, e incluso podría ser un obstáculo.

Esto podría explicarse por la posible reticencia de los trabajadores con un nivel educativo más alto a involucrarse en tareas de producción, debido a que



estas pueden percibirse como menos alineadas con sus expectativas laborales o habilidades desarrolladas en sus estudios.

Conocimiento del producto y dominio técnico: En términos de conocimiento del producto, los trabajadores exitosos tienen un promedio de 4.38 años, mientras que los que no alcanzan los objetivos tienen un promedio de 4.23 años. Esta diferencia, aunque estadísticamente significativa, es mínima, lo que lleva a concluir que el conocimiento sobre el producto en sí no constituye un factor determinante para el logro de objetivos.

Por otro lado, el dominio técnico específico de las técnicas de producción sí parece influir directamente en el éxito, destacando la importancia de habilidades prácticas y experiencia acumulada en el área de trabajo.

En resumen, al definir el perfil del trabajador que logra cumplir con los objetivos de producción, se pueden destacar las siguientes características descriptivas:

- La edad: Es un factor clave para alcanzar los objetivos establecidos. Aspectos como la madurez profesional y la experiencia acumulada están estrechamente relacionados con la edad, convirtiéndola en un elemento determinante.
- Experiencia en el sector y área de trabajo: Los años dedicados al sector productivo y al área específica tienen un impacto significativo en el cumplimiento de los objetivos, lo que subraya el valor de la experiencia concreta. Este hallazgo pone de manifiesto que no todos los roles dentro del ámbito productivo contribuyen de igual manera a la especialización y consolidación de un perfil profesional.
- Nivel educativo: La formación universitaria de grado,

independientemente de la especialidad, no tiene un efecto significativo en el logro de los objetivos de producción.

- **Conocimientos específicos:** Si bien el conocimiento de los productos en sí no parece ser un factor decisivo, el dominio de las técnicas de producción resulta fundamental. Esto implica que el éxito en la consecución de objetivos depende más del "cómo producir" que del conocimiento teórico sobre "qué se produce".

#### **4.1.2 Desarrollo interpersonal, intrapersonal y relación entre ambos**

Los ítems correspondientes a cada bloque temático (automotivación, proactividad, optimismo y entusiasmo, y habilidades de relación) fueron consolidados en una única variable por bloque. Posteriormente, cada uno fue reescalado en un rango de 0 a 1 para facilitar su interpretación probabilística. Este proceso incluyó la verificación del coeficiente Alpha de Cronbach, que confirmó la consistencia en las respuestas de los encuestados dentro de cada bloque. Los valores obtenidos fueron lo suficientemente altos como para respaldar la consolidación de los ítems en una sola variable por bloque.

Antes de llevar a cabo un análisis profundo sobre la relación entre el logro de los objetivos de producción y los desarrollos interpersonal, intrapersonal y combinado, se presentan a continuación algunos datos generales, los cuales están representados en la figura siguiente.

**Tabla 18**

*Datos sobre desarrollo interpersonal e intrapersonal de los trabajadores*

	No consigue objetivos de producción [N=5]	Consigue objetivos de producción [N=20]
Interpersonal e intrapersonal	0.63	0.87
Interpersonal	0.60	0.80
Intrapersonal	0.68	0.90



Respecto al desarrollo interpersonal, también conocido como habilidades de relación, los trabajadores que cumplen con los objetivos de producción presentan un valor medio de 0.80, mientras que aquellos que no los alcanzan registran un promedio de 0.60. Esta diferencia, estadísticamente significativa, sugiere que un mayor desarrollo interpersonal aumenta la probabilidad de lograr los objetivos de producción establecidos.

En cuanto al desarrollo intrapersonal, que abarca aspectos como la automotivación, la proactividad y el optimismo o entusiasmo, los trabajadores que alcanzan los objetivos de producción presentan un valor medio de 0.90, en comparación con el 0.68 observado en aquellos que no los logran. Al igual que en el caso del desarrollo interpersonal, esta diferencia resulta estadísticamente significativa, lo que sugiere que una mayor capacidad intrapersonal está vinculada a una mayor probabilidad de alcanzar los objetivos establecidos.

Asimismo, al analizar la combinación del desarrollo intrapersonal con el interpersonal, se evidencia que el promedio de los trabajadores que alcanzan los objetivos de producción es de 0.87, mientras que aquellos que no los alcanzan registran un promedio de 0.63. Esta diferencia es estadísticamente significativa. Este resultado sugiere que los trabajadores con un desarrollo interpersonal sobresaliente suelen presentar también un desarrollo intrapersonal elevado, y que la interacción de ambos factores contribuye de forma positiva al cumplimiento de las metas de producción establecidas.

#### **4.1.3 Desarrollo intrapersonal**

Tal como se explicó anteriormente y se profundiza en el marco teórico del proyecto, el desarrollo intrapersonal comprende tres componentes principales: automotivación, proactividad y optimismo o entusiasmo. Con base en esta

definición, se realizaron tres niveles de análisis: en primer lugar, un análisis individual de los ítems asociados a cada una de estas capacidades; en segundo lugar, un análisis comparativo entre los ítems que integran cada habilidad personal; y, finalmente, un análisis global del desarrollo intrapersonal.

Todos estos análisis se han realizado con base en nuestro objetivo principal de investigación: examinar la influencia de estos desarrollos personales en el cumplimiento de los objetivos de producción, es decir, en la realización de un trabajo de calidad.

#### 4.1.3.1 Desarrollo intrapersonal: la automotivación

La automotivación, considerada como una habilidad personal, fue evaluada en la encuesta mediante tres preguntas principales: el nivel de satisfacción personal con el trabajo realizado (pregunta 3), la capacidad de encontrar motivación intrínseca sin depender de factores externos como el salario o el reconocimiento profesional (pregunta 4), y la habilidad para mantener un balance adecuado entre la vida personal y laboral (pregunta 5). La figura siguiente presenta los resultados obtenidos para cada uno de estos aspectos.

**Tabla 19**

*Resultados de desarrollo intrapersonal: la automotivación*

	No consigue objetivos de producción [N=5]	Consigue objetivos de producción [N=20]
Pregunta 3	0.61	0.90
Pregunta 4	0.50	0.85
Pregunta 5	0.62	0.89

En cuanto a la satisfacción de los trabajadores con el trabajo que desempeñan (pregunta 3), se observa un promedio de 0.90 entre quienes logran cumplir con los objetivos de producción, frente a un promedio de 0.61 en aquellos que no los alcanzan. Esta diferencia es estadísticamente significativa. Resulta razonable suponer que quienes disfrutan de su labor tienden a obtener mejores



resultados, mientras que aquellos menos satisfechos, por diversas razones, encuentran más difícil alcanzar los objetivos establecidos.

Respecto a la motivación interna (pregunta 4), entendida como la capacidad de encontrar incentivos propios sin depender de factores externos, los trabajadores exitosos registran un promedio de 0.85, mientras que los menos exitosos obtienen un promedio de 0.50. También aquí la diferencia entre ambos grupos es estadísticamente significativa. Esto indica que quienes logran sus metas son aquellos que, por un lado, saben automotivarse y, por otro, no basan su entusiasmo únicamente en elementos externos como el salario, los ascensos o el reconocimiento social.

Al igual que el factor anterior, estos resultados son consistentes y subrayan la relevancia de la motivación en el desempeño profesional.

Finalmente, sobre el equilibrio entre la vida personal y laboral (pregunta 5), los trabajadores que alcanzan sus objetivos de producción muestran un promedio de 0.89, en comparación con un 0.62 de aquellos que no lo logran.

Esta diferencia también es estadísticamente significativa. Esto sugiere que quienes logran un balance saludable entre sus responsabilidades personales y profesionales mantienen un estado motivacional más favorable en su trabajo. Por el contrario, los trabajadores que perciben un desequilibrio en estos aspectos tienden a tener más dificultades para cumplir sus objetivos.

#### **4.1.3.2 Desarrollo intrapersonal: la proactividad**

La capacidad intrapersonal conocida como proactividad se ha analizado a través de tres factores principales:

- Fuerza de voluntad y esfuerzo en el ámbito profesional (pregunta 6).



- Perseverancia o capacidad para evitar el desánimo frente a las dificultades (pregunta 7).
- Ausencia de quejas y tendencia a no lamentarse, particularmente en aspectos externos o fuera de control (pregunta 8).

A continuación, se presenta los datos correspondientes a cada uno de estos factores:

Fuerza de voluntad y esfuerzo (Pregunta 6): exitosos (0.93), no exitosos (0.60), la diferencia es significativa.

Perseverancia (Pregunta 7): exitosos (0.87), no exitosos (0.61), la diferencia es significativa.

Ausencia de quejas (Pregunta 8): exitosos (0.86), no exitosos (0.58), la diferencia es significativa.

Los resultados evidencian diferencias estadísticamente significativas en los tres ítems al comparar a los trabajadores exitosos con aquellos que no lo son, lo que resalta la relevancia de la proactividad como un factor intrapersonal clave en el desempeño laboral.

La capacidad intrapersonal de proactividad se ha desglosado en tres aspectos clave: la fuerza de voluntad y el esfuerzo en el ámbito laboral (correspondiente a la pregunta 6), la perseverancia o habilidad para mantenerse motivado y evitar el desánimo (pregunta 7), y la capacidad de evitar quejas o lamentos, especialmente frente a situaciones fuera de su control (pregunta 8). A continuación, se presenta una tabla que detalla los datos relacionados con estos ítems.



**Tabla 20**

*Resultados de desarrollo intrapersonal: la proactividad*

	No consigue objetivos de producción [N=5]	Consigue objetivos de producción [N=20]
Pregunta 6	0.60	0.93
Pregunta 7	0.61	0.87
Pregunta 8	0.58	0.86

La fuerza de voluntad, el esfuerzo profesional, la perseverancia y la actitud ante las adversidades son factores determinantes en el logro de los objetivos de producción. De acuerdo con los datos obtenidos, en relación con la fuerza de voluntad y el esfuerzo en el entorno laboral (pregunta 6), los trabajadores que alcanzan los objetivos de producción presentan un valor medio de 0.93, frente al 0.60 registrado por aquellos que no los logran. Esta diferencia es estadísticamente significativa y refuerza la idea de que los empleados con mayor fuerza de voluntad y esfuerzo tienen mayores probabilidades de cumplir con las metas establecidas.

Por otro lado, respecto a la perseverancia o capacidad para evitar el desánimo ante fracasos o situaciones adversas (pregunta 7), los trabajadores exitosos muestran un valor medio de 0.87 frente a 0.61 en los no exitosos, lo que también representa una diferencia estadísticamente significativa. Este dato evidencia que la perseverancia es un factor determinante para el éxito profesional. Aquellos empleados que no son perseverantes tienden a tener menores posibilidades de alcanzar los objetivos de producción.

En cuanto a la ausencia de quejas y la capacidad de evitar culpar a factores externos por los errores o dificultades (pregunta 8), los empleados que logran sus objetivos obtienen un valor promedio de 0.86, mientras que los que no lo hacen obtienen un 0.58, marcando una diferencia significativa. Este

resultado sugiere que los trabajadores exitosos tienden a evitar la queja constante y se enfocan en abordar las dificultades desde una perspectiva proactiva, en lugar de atribuir las a factores externos como las condiciones laborales o el entorno.

En resumen, los trabajadores que cumplen con los objetivos planteados destacan por su alto nivel de proactividad, reflejada en un esfuerzo personal constante, en evitar externalizar las dificultades y en mantener la perseverancia frente a los desafíos. Estas características intrapersonales los diferencian de manera estadísticamente significativa de aquellos que no alcanzan los objetivos propuestos.

#### 4.1.3.3 Desarrollo intrapersonal: el optimismo y el entusiasmo

La capacidad intrapersonal relacionada con el optimismo y el entusiasmo se ha evaluado a través de tres ítems o factores principales: la inclinación natural de una persona hacia la alegría y el entusiasmo (pregunta 9), su tendencia a adoptar un enfoque optimista en lugar de pesimista frente a situaciones adversas o complicadas (pregunta 10), y su resistencia al desánimo o propensión a mantenerse alegre la mayor parte del tiempo (pregunta 11). A continuación, se presenta una tabla que resume los datos obtenidos en relación con estos ítems.

**Tabla 21**

*Resultados de desarrollo intrapersonal: optimismo y entusiasmo*

	No consigue objetivos de producción [N=5]	Consigue objetivos de producción [N=20]
Pregunta 9	0.57	0.81
Pregunta 10	0.58	0.85
Pregunta 11	0.58	0.81

En relación con el carácter alegre y entusiasta de los trabajadores (pregunta 9), los datos muestran un valor medio de 0.81 en el grupo de



empleados que cumplen con los objetivos de producción, frente a un 0.57 en los que no los alcanzan. Esta diferencia es estadísticamente significativa y sugiere que los trabajadores exitosos abordan sus tareas con alegría y entusiasmo. Es decir, estos individuos disfrutan de su labor más allá de los resultados obtenidos; su actitud positiva precede al éxito y, en consecuencia, influye en su logro.

Respecto a la tendencia al optimismo frente al pesimismo en situaciones adversas (pregunta 10), los trabajadores que cumplen con sus objetivos presentan un promedio de 0.85, mientras que los que no lo hacen obtienen un 0.58. Esta diferencia, también significativa, indica que los empleados exitosos son aquellos que logran enfocarse en los aspectos positivos de su trabajo, incluso en escenarios complicados. Esto refuerza la idea de que el optimismo es un factor clave para el éxito laboral, particularmente en contextos complejos o desafiantes.

En cuanto a la resistencia al desánimo y el mantener un estado de ánimo positivo (pregunta 11), los datos reflejan un promedio de 0.81 para los trabajadores exitosos frente a un 0.58 en aquellos que no alcanzan los objetivos. Al igual que en los casos anteriores, la diferencia es estadísticamente significativa, destacando que el ánimo sostenido ante las dificultades es determinante para el éxito en el trabajo. Este hallazgo resulta relevante dado que el entorno laboral no está exento de problemas, muchos de los cuales dependen más del contexto que del propio empleado.

Aunque estas características están en gran medida relacionadas con rasgos personales, también reflejan una forma de enfrentar las circunstancias, lo que sugiere una dimensión de aprendizaje que puede desarrollarse. Los trabajadores que alcanzan sus metas son aquellos capaces de identificar

aspectos positivos en los problemas, abordándolos con optimismo, entusiasmo y determinación. Para ellos, el trabajo representa tanto un desafío como una oportunidad de aprendizaje, lo que les impulsa a mantener una actitud constructiva frente a las adversidades.

#### 4.1.4 Desarrollo interpersonal

La capacidad de desarrollo interpersonal, también conocida como habilidades sociales o de interacción, se ha evaluado a partir de tres aspectos clave: la satisfacción que se experimenta al conocer, comprender y ayudar a otras personas (pregunta 12); la facilidad para establecer relaciones interpersonales, sin importar si se es introvertido o extrovertido (pregunta 13); y, por último, la habilidad para mantener buenas relaciones con los demás en contextos tanto profesionales como personales (pregunta 14). Los datos correspondientes a estos aspectos se presentan en la siguiente tabla.

**Tabla 22**

*Resultados de desarrollo interpersonal*

	No consigue objetivos de producción [N=5]	Consigue objetivos de producción [N=20]
Pregunta 12	0.60	0.89
Pregunta 13	0.59	0.87
Pregunta 14	0.62	0.83

En cuanto a la satisfacción obtenida al conocer, entender y ayudar a otras personas (pregunta 12), se observaron los siguientes resultados: los trabajadores que cumplen con los objetivos de producción muestran un promedio de 0.89, mientras que aquellos que no lo logran obtienen un promedio de 0.60. Esta diferencia es estadísticamente significativa, indicando que quienes alcanzan sus metas tienden a disfrutar más al interactuar con las personas, entender sus necesidades y ofrecerles soluciones adecuadas. Esto resulta lógico, ya que los trabajadores exitosos suelen destacar por proporcionar



soluciones efectivas de manera empática.

En lo referente a la facilidad para relacionarse con los demás, independientemente de ser introvertido o extrovertido (pregunta 13), los datos reflejan que los trabajadores que logran sus objetivos de producción alcanzan un promedio de 0.87, frente a un 0.59 de los no exitosos. Esta diferencia también es estadísticamente significativa. Los resultados sugieren que quienes cumplen sus metas poseen habilidades sólidas para establecer relaciones interpersonales. Cabe destacar que, aunque estar dispuesto a interactuar con otros es importante, contar con habilidades específicas para hacerlo de manera efectiva marca una diferencia. En este caso, los trabajadores exitosos consideran que tienen dichas habilidades, mientras que los no exitosos perciben carencias en este ámbito o áreas de mejora.

Finalmente, respecto a la capacidad de llevarse bien con la mayoría de las personas en los entornos personal y profesional (pregunta 14), los trabajadores exitosos presentan un promedio de 0.83, mientras que los no exitosos obtienen 0.62. Esta diferencia, igualmente significativa, refuerza los hallazgos previos: los empleados que cumplen sus objetivos no solo tienen disposición y habilidades para relacionarse, sino que también experimentan relaciones positivas y agradables con quienes los rodean. Por otro lado, aquellos que no alcanzan sus metas tienden a reportar mayores dificultades en sus relaciones interpersonales, lo que repercute negativamente en sus resultados.

En conclusión, aunque las habilidades sociales y la calidad de las relaciones con los clientes son relevantes, la actitud hacia los demás emerge como el factor principal que diferencia a los trabajadores exitosos de los no exitosos.



## 4.2 Discusión de resultados

Los empleados que logran cumplir con los objetivos de producción suelen ser aquellos que han encontrado un entorno laboral alineado con sus intereses, lo cual se traduce en una alta motivación intrínseca. Para este grupo, los factores externos relacionados con la motivación, como el salario, la posición laboral o el reconocimiento, tienen una importancia secundaria y no determinante. Trabajar en una actividad que les resulta placentera y que por sí misma despierta entusiasmo se convierte en una condición clave para alcanzar el éxito profesional. En contraste, realizar un trabajo que no resulta satisfactorio puede llevar a los empleados a buscar motivación en factores externos, lo que a menudo repercute negativamente en el logro de los objetivos planteados y en su desarrollo profesional.

Aunque los empleados exitosos también enfrentan desafíos y experimentan fracasos, los abordan con una actitud distinta. Incluso cuando no logran vender ciertos productos, mantienen su alegría y optimismo en el trabajo diario. Esto sugiere una relación entre la proactividad, el esfuerzo, el entusiasmo y el optimismo. Sin embargo, una falta de proactividad o su mal manejo puede impactar negativamente en los niveles de entusiasmo y optimismo, afectando tanto la percepción del trabajo como los resultados obtenidos.

Cuando los resultados esperados no se alcanzan, la capacidad proactiva de la persona puede disminuir, generando desmotivación hacia el trabajo y dificultando la consecución de objetivos. Este fenómeno podría relacionarse con un énfasis excesivo en la motivación extrínseca, como lograr metas específicas



de producción, en detrimento de la motivación intrínseca, que se enfoca en la satisfacción de hacer bien el trabajo, independientemente del éxito inmediato. Así, depender exclusivamente de factores externos puede generar desánimo y frustración cuando las cosas no salen como se espera. Por lo tanto, encontrar un balance entre ambos tipos de motivación es fundamental para mantener una actitud positiva y una alta capacidad proactiva en el entorno laboral.



## CONCLUSIONES

**Primero:** Se han analizado todos los hábitos personales y habilidades emocionales propuestos por ambos autores. Sin embargo, de todo esto se pueden extraer algunas conclusiones generales. En primer lugar, hay que decir que los dos aspectos involucrados en este trabajo de investigación involucran la dimensión interpersonal y la dimensión interior, es decir, la capacidad de interactuar con los demás y la capacidad de afrontar la realidad desde una determinada perspectiva. Desde una perspectiva personal, la dimensión interpersonal incluye habilidades sociales que, como se ha demostrado en el transcurso de esta investigación, son fundamentales para el éxito en el entorno empresarial contemporáneo. A pesar de la inestabilidad del contexto empresarial, se evidencia que las relaciones sociales siguen siendo un factor de gran importancia.

En este contexto, se puede concluir que las habilidades sociales, o la dimensión interpersonal, juegan un papel crucial en la identificación de buenos profesionales en general, y en particular de buenos comerciales. Esta conclusión ha sido clave en la creación del instrumento de recolección de datos, ya que ha sido incorporada en la encuesta utilizada en el estudio.

**Segundo:** En relación con la dimensión intrínseca, y gracias al análisis de las dos áreas estudiadas, concluimos que se trata de una dimensión que abarca diversas actitudes o habilidades emocionales. La primera de estas es la iniciativa, que se refiere a la capacidad de abordar un problema o situación controvertida de manera positiva. Se puede concluir que esta capacidad combina fuerza de voluntad, perseverancia y esfuerzo, y que considera que el fracaso



debe enfrentarse a través de la superación personal, no mediante quejas o arrepentimientos. Todas estas ideas han sido integradas en la investigación de nuestro trabajo y se han concretado a partir de los aportes presentados en el marco teórico.

**Tercero:** La segunda actitud es la automotivación, que se refleja en las pruebas de evaluación. Se concluye que la capacidad de encontrar la motivación dentro de uno mismo, en lugar de depender de factores externos, es fundamental para lograr el éxito tanto laboral como personal. Se considera que esta actitud debería ser una de las claves en la búsqueda de datos. Es importante resaltar que la automotivación abarca la satisfacción laboral, la habilidad para identificar los elementos personales que impulsan la motivación y, finalmente, la capacidad de mantener un equilibrio satisfactorio entre la vida personal y profesional.

**Cuarto:** La tercera actitud se refiere al optimismo y entusiasmo, y se deriva como una conclusión general del análisis del marco teórico. Esta actitud incluye la capacidad de la persona para mantener una actitud alegre y entusiasta, ver lo positivo en las situaciones adversas y no desanimarse, conservando una disposición positiva la mayor parte del tiempo. Según lo planteado en la teoría, se puede concluir que este rasgo es fundamental para un trabajador exitoso. Por ello, también se ha incorporado en la encuesta del estudio de investigación.



## RECOMENDACIONES

**Primero:** Se recomienda llevar a cabo un seguimiento continuo y constante al sistema de Seguridad y Salud Ocupacional "Control de Riesgos", con el fin de asegurar que continúe promoviendo la Conciencia Plena, lo que permitirá controlar y/o minimizar los índices de accidentabilidad en la empresa.

**Segundo:** Se recomienda elaborar un Manual de Operaciones y Funciones para el laboratorio químico, en el cual se definan de manera obligatoria las funciones y responsabilidades de los jefes y trabajadores en general, específicamente en relación con la seguridad y salud ocupacional.

**Tercero:** Se recomienda proseguir con la formación/concienciación de todo el personal de la empresa con el objetivo de controlar y/o conseguir la reducción de los índices de accidentabilidad.

**Cuarto:** Se recomienda proseguir con la mejora del programa de seguridad y salud en el trabajo centrándose en el uso de herramientas de prevención y trabajando para cumplir con los objetivos empresariales de cero accidentes.

**Quinto:** es fundamental para establecer las correcciones que mejorarían el SGSST asegurando en todos los extremos el cumplimiento de las normativas legales vigentes.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (EU-OSHA). (2021). Gestión de riesgos en el lugar de trabajo: guía para empleadores. Bilbao: EU-OSHA.
- BERLO, DK. (1999). El proceso de la comunicación: introducción a la teoría y a la práctica. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- BROCKERT, S.; BRAUN, G. (1997). Los tests de la inteligencia emocional. Barcelona: Ediciones Robinbook S.L.
- CARDONA, P. (2000). En busca de las competencias directivas, IEEM: Revista de Antiguos Alumnos, 3 (2), pp. 84-89.
- CARRILLO-RODRÍGUEZ, J.; TOCA-TORRES, C. (2008). Las nuevas relaciones en la acción pública: roles emergentes en los procesos decisorios, Papeles Políticos, 13 (1), pp. 95-121.
- CASALES, J.C. (1996). Estilos de dirección, liderazgo y productividad grupal Revista Cubana de psicología, 13, pp. 18-35.
- COOPER, R.; SAWAF, A. (1997). Inteligencia emocional aplicada al trabajo y a las organizaciones. Bogotá: Editorial Norma.
- COVEY, S. (1988). Six Conditions of Effectiveness, Executive Excellence, 5 (11), pp. 8-19.
- COVEY, S.R. (1989). The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change. 1a ed. Nueva York: Free Press. ISBN 978-0-7432-6951-3.
- COVEY, S. (1993). El liderazgo centrado en principios. Barcelona: Paidós.
- COVEY, S. (1994a). Meditaciones diarias para la gente altamente efectiva. Barcelona: Paidós.



- COVEY, S. (1994b). The Strange Attractor, *Executive Excellence*, 11 (8), pp. 5-16.
- COVEY, S.; ROGER A. M., MERRILL, R. (1994). *First Things First*. New York: Simon y Schuster.
- COVEY, S. (1998). *Siete hábitos de las familias altamente efectivas: construyendo una hermosa cultura familiar en un mundo turbulento*. México DF. Grijalbo.
- COVEY, S. (2005). Descubre tu voz, *Executive excellence: revista de liderazgo, la gestión y la toma de decisiones*, 27, pp. 12-28.
- COVEY, S. (2008). *El líder interior*. Barcelona: Paidós.
- CULLEN, J.G. (2009). How to sell your soul and still get into Heaven: Steven Covey's epiphany-inducing of effectiveness selfhood, *Human Relations*, 62 (8), pp. 54-71.
- DI BENEDETTO, A. (1999). Identifying the Key Success Factors in New Product Launch, *Journal of Product Innovation Management*, 16(5), pp. 530-544.
- DULEWICZ, V.; HIGGS, M. (1999). La inteligencia emocional: ¿aportan las competencias datos para su fiable y correcta evaluación?, *Training y Development Digest*, 16, pp. 32-51.
- FAMA, E. (1999). *Market Efficiency, Long-Term Returns, and Behavioral Finance*. Oxford: Oxford University Press.
- FORD, M.E. (1992). *Motivating Humans: goals, emotions and personal agency beliefs*. London: Sage Publications.
- FRANKL, V.; VILLANUEVA, M. (1980). *Ante el vacío existencial: hacia una humanización de la psicoterapia*. Barcelona: Editorial Herder.
- GAZZANIGA, M.S. (2010). *¿Qué nos hace humanos? La explicación científica*



- de nuestra singularidad como especie. Barcelona: Paidós.
- GARCÍA, V.; ROMEROSA, M.; LLORENS, F.J. (2007). Liderazgo Transnacional: influencia en la visión compartida, aprendizaje, innovación y resultado organizativo, *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(4), pp. 25-26.
- HESKETT, J.L.; SASSER, W.E.; SCHLESINGER L.A.; JONES, T.O.; LOVEMAN G.W. (1994). Putting the Service Profit Chain to Work, *Harvard Business review* March-April 1994, pag. 164 a 174.
- ILIES, R.; GERHARDT, M. (2004). Individual Differences in Leadership Emergence: Integrating Meta-Analytic Findings and Behavioral Genetics Estimates, *International Journal of Selection and Assessment*, 12(3), pp. 207-219.
- KELLER, K.; WEBSTER, F. (2004). A Roadmap for Branding Industrial Markets, *Tuck Business*, 6, pp. 15-29.
- KOTTER, J. (1996). *Leading Change*. Boston: Harvard Business School Press.
- LABORATORIOS PORTUGAL [en línea] [consulta: 24 febrero 2024]. Disponible en: <http://www.laboratoriosportugal.com>
- LEDOUX, J. (1990). *El cerebro emocional*. Barcelona: Ariel.
- LICKONA, T. (1991). *Educating for Character: How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. 1a ed. Nueva York: Bantam. ISBN 978-0-553-37131-4.
- LOPES, P. SALOVEY, P.; STRAUS, R. (2003). Emotional Intelligence, personality and the perceived quality of social relationships, *Personality and Individual Differences*, 35 (3), pp. 641-658.
- MARINA, J.A. (2000). *El vuelo de la inteligencia*. Barcelona: Plaza y Janés.



- MARÍN-GARCÍA, J., ZÁRATE-MARTÍNEZ, E. (2008). An integrative model of knowledge management and team work, *Intangible Capital*, 4 (4), pp. 255-280.
- MASLOW, A. (1982). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Editorial Sagitario
- MAYER, J.D.; SALOVEY, P. (1993). *The intelligence of emotional intelligence*. Cincinnati: South-Western Publishing.
- MAYER, J.D.; SALOVEY, P. (2000). Emotional intelligence meets: Traditional standards for an intelligence. *Intelligence*, 27 (4), pp. 267-298.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). "Promoción de la seguridad y salud en el trabajo". Ginebra: OIT, 2022.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). (2017). *Ambientes laborales saludables: Un modelo para la acción*. Ginebra: OMS.
- SALOVEY, P.; MAYER, J.D. (1990). *Emotional intelligence. Imagination, Cognition, and Personality*. Cincinnati: South-Western Publishing.
- STARK, J.H.; FRENKEL, M.; DOUGLAS, N. (2011). *Changing Minds: The Work of Mediators and Empirical Studies of Persuasion*, *Public Law Research Papers*, 11, pp. 21-39.
- VAN DER BRINK, M. (2002). *Transforming People and Organizations: The seven steps of spiritual development*. Londond: Lodge Publising.
- WEISINGER, H. (2001). *La inteligencia emocional en el trabajo*. Madrid: Suma de Letras.
- WILLIAMS, M; BRYNE, J; PIERA, G. (1999). *Cómo medir y desarrollar la inteligencia emocional*. *Training y Development Digest*, 16, pp. 12-24.



# ANEXOS



ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Influencia de los hábitos de Covey en la seguridad ocupacional para mejorar el comportamiento en los trabajadores de los Laboratorios Portugal Arequipa 2023

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p><b>General</b></p> <p>¿Los hábitos de Covey influirán en la salud ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>1. ¿Son los hábitos de Covey aplicables en la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal?</p> <p>2. ¿Es posible evaluar la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la influencia de los hábitos de Covey en la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>1. Determinar los hábitos de Covey en la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.</p> <p>2. Evaluar la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Los hábitos de Covey mejoraran la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>1. Es posible determinar si los trabajadores de los laboratorios Portugal practican los hábitos de Covey de manera intrínseca.</p> <p>2. Es posible la evaluación de la seguridad ocupacional de los trabajadores de los laboratorios Portugal.</p>	<p><b>VI:</b> Hábitos de Covey</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Automotivación del trabajador.</li> <li>• Proactividad del trabajador.</li> <li>• Optimismo y entusiasmo del trabajador.</li> <li>• Habilidades de relación del trabajador.</li> </ul> <p><b>VD:</b> Comportamiento de los trabajadores dentro de la seguridad ocupacional</p> <p><b>Indicadores</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo interpersonal de los trabajadores.</li> <li>• Desarrollo intrapersonal: el optimismo y el entusiasmo.</li> <li>• Desarrollo intrapersonal: la proactividad</li> <li>• Desarrollo intrapersonal: la automotivación.</li> <li>• Desarrollo intrapersonal de los trabajadores.</li> <li>• Desarrollo interpersonal, intrapersonal y relación entre ambos.</li> </ul>	<p><b>Método</b></p> <p>Deductivo directo</p> <p><b>Tipo</b></p> <p>Cuantitativa</p> <p><b>Alcance</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Población</b></p> <p>Trabajadores de la empresa Laboratorios Portugal</p>

## ANEXO 2: CUESTIONARIO

CUESTIONARIO				
CARGO EN LA EMPRESA:	EDAD: _____	NIVEL DE ESTUDIOS: 1) BÁSICOS 2) UNIVERSITARIOS		
AÑOS EN LA EMPRESA: _____	AÑOS EN EL ÁREA: _____	LOGRO DE OBJETIVOS DE PRODUCCIÓN: _____		
I. ¿Tiene amplio conocimiento de los productos que manipula?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
II. ¿Tiene dominio de las técnicas de producción?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
III. ¿En líneas generales le gusta el trabajo que realiza?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
IV. ¿Se motiva solo, en cuenta la motivación interior y no depende de factores externos?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
V. ¿Mantiene un equilibrio satisfactorio entre su vida personal y profesional?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
VI. ¿Considera que es una persona con fuerza de voluntad y capacidad de esfuerzo en el ámbito profesional?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
VII. ¿Cuándo los resultados no son los esperados no se desanima y persevera en el esfuerzo?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
VIII. ¿En líneas generales, no le gusta quejarse ni levantarse y enfoca sus esfuerzos en las cosas que dependen de usted?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
IX. ¿Es una persona de naturaleza alegre y entusiasta?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
X. ¿Ante las situaciones adversas, tiende a ser más optimista que pesimista?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
XI. ¿No se desanima fácilmente y suele estar contento la mayor parte de su tiempo?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
XII. ¿Le gustan las relaciones personales, conocer a otras personas, entenderlas y ayudarlas?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
XIII. ¿En general tiene facilidad para relacionarse con las personas, más allá que su carácter sea extrovertido introvertido?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
XIV. ¿Se lleva bien con las personas que le rodean tanto en su ámbito personal como en el profesional?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)
XV. ¿Se lleva bien con las personas que le rodean tanto en su ámbito personal como en el profesional?				
Si		No		
XVI. ¿Se lleva bien con las personas que le rodean tanto en su ámbito personal como en el profesional?				
Totalmente en desacuerdo (0)	Mas bien en desacuerdo (1)	Normal (2)	Mas bien de acuerdo (3)	Totalmente de acuerdo (4)



**ANEXO 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE LA ENCUESTA ESTUDIANTIL**

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

- I. REFERENCIAS
  - a. Experto/Nombres : RAMIRO ARTURO RODRIGUEZ SARAVIA
  - b. Especialidad : INGENIERO DE SISTEMAS.
  - c. Cargo Actual : DOCENTE UNSA
  - d. Grado académico : MAESTRO
- II. TEST DE LIKERT DE: INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023
- III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:  
Bach. IRMA JULIA PARICAHUA LÓPEZ

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Esta redactado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables				X	
3. Actualidad	Esta adecuado al avance de la ciencia				X	
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables			X		
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				X	
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. Consistencia	Esta basado en aspectos teóricos y científicos				X	
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems					X
9. Metodología	Responde al proposito de la investigación				X	
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

Coefficiente de valoración porcentual. C = Total/50

IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

V. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº DE CELULAR	LUGAR Y FECHA
39869453		986 865 699	Juliaca - 2024



**UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA SEGURIDAD Y**  
**GESTIÓN MINERA**



**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**JUICIO DE EXPERTOS**

- I. REFERENCIAS**
- a. Experto/Nombres : JOSE LUIS AJROTA LARIJO
  - b. Especialidad : SEGURIDAD MINERA
  - c. Cargo Actual : GERENTE DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL
  - d. Grado académico : MAGISTER
- II. TEST DE LIKERT DE: INFLUENCIA DE LOS HABITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023**
- III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:**  
 Bach. IRMA JULIA PARICAHUA LÓPEZ

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Esta redactado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en capacidades observables					X
3. Actualidad	Esta adecuado al avance de la ciencia			X		
4. Organización	Existe una organizacion logica de los items y las variables				X	
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				X	
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigacion					X
7. Consistencia	Esta basado en aspectos teoricos y cientificos				X	
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e items					
9. Metodologia	Responde al proposito de la investigacion				X	X
10. Pertinencia	Es util y adecuado para la investigacion				X	

Coefficiente de valoración porcentual. C = Total/50

**IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES**

**V. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO**

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº DE CELULAR	LUGAR Y FECHA
23892064	 Dr. Jose L. Ajrota Larijo Gerente de Seguridad y Salud Ocupacional 091-11-108113	951 203 578	Juliaca - 2024

**ANEXO 4: MATRIZ DE RESPUESTA DEL TEST DEL CUESTIONARIO DE HÁBITOS DE COVEY EN LOS TRABAJADORES**

TEST DE HÁBITOS DE COVEY EN LOS TRABAJADORES DE LABORATORIOS PORTUGAL																				
PER	EDAD	SEXO	GI	TS	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
TL01	40	2	3	15	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4
TL02	30	2	3	20	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3
TL03	25	1	3	10	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	3
TL04	26	2	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	3
TL05	28	2	3	6	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	2	4	2	2	2	3
TL06	45	2	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	3
TL07	29	1	3	8	4	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3
TL08	30	1	2	15	3	2	1	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	3	2	3
TL09	20	1	3	10	4	2	1	4	4	2	2	1	3	3	2	2	3	2	2	3
TL10	25	2	3	11	4	1	2	3	4	3	2	1	3	2	2	3	4	3	2	3
TL11	29	2	3	12	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	2	3
TL12	55	1	2	25	4	3	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
TL13	29	2	3	5	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	3	3
TL14	42	2	3	10	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4
TL15	53	2	2	25	3	3	3	2	4	2	2	2	3	2	3	4	2	4	3	4
TL16	22	2	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	4
TL17	25	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4
TL18	26	2	3	4	3	2	2	1	4	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4
TL19	26	1	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4
TL20	28	1	3	6	4	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4
TL21	33	1	3	6	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4
TL22	39	1	3	5	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4
TL23	45	1	3	20	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	4
TL24	38	1	3	15	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3
TL25	40	1	3	15	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3

Donde:

*TLxx:* Código de trabajador encuestado

*Edad:* Edad del trabajador (años)

*Sexo:* Sexo del trabajador (1=masculino, 2=femenino)

*GI:* Grado de Instrucción de trabajador (1=primaria, 2= secundaria, 3= superior)

*TS:* Tiempo de servicio del trabajador (años)

*Px:* Numero de Pregunta del test



ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 28 - 05 - 2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: IRMA JULIA PARICAHUA LOPEZ

Dirección: Asent. H. Villa Ecológica, Zona: C, Mz: F, Lt: 3 - Arequipa.

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 46735468

Teléfono: 961146471 email: irmajuliaparicahualopez@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERIA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: M.Sc. VICTOR PAREDES ARGANDOÑA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: INFLUENCIA DE LOS HÁBITOS DE COVEY EN LA SEGURIDAD OCUPACIONAL PARA MEJORAR EL COMPORTAMIENTO EN LOS TRABAJADORES DE LOS LABORATORIOS PORTUGAL AREQUIPA 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Hábitos de Covey, Laboratorios Portugal, dimensión interpersonal, dimensión intrapersonal.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller  Título  2da Especialidad  Maestría  Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



### Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción “internacional” o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción “internacional” emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, la opción “internacional” goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26

Firma de Autor



huella digital

28 – MAYO – 2025

Fecha